ACC·M
LA RSE AU
CŒUR DE
NOTRE IDENTITÉ

TABLE DES MATIÈRES

1	Presentation du groupe GTF/TTH et d'ACC M	4
2	Message du président du groupe aux salariés	6
3	RSE : un engagement partagé, une politique affirmée	8
3.1	Notre comité de direction porte nos valeurs et notre engagement RSE	9
3.2	L'implication de notre personnel par l'adhésion à nos valeurs et le respect de notre code éthique	11
4	RSE : un engagement durable, planifié et integré	12
4.1	ACC M : une volonté d'intégrer notre stratégie RSE dans une démarche d'amélioration continue	13
4.2	Une démarche de développement par étapes : l'autoévaluation annuelle et la volonté de dialogue avec nos parties prenantes	13
4.3	L'intégration des objectifs RSE aux objectifs des processus de l'entreprise	13
4.4	La planification du projet de développement RSE	14
5	Nos valeurs et nos principes éthiques	16
5.1	Les 5 valeurs de notre groupe et de notre société	17
5.2	Les principes RSE que nous diffusons :	17
5.3	Notre code de bonne conduite à destination de nos salariés	18
6	Nos engagements d'entreprise responsable	20
6.1	Veiller au respect des hommes et à leur épanouissement : le management RH	21
6.2	Encourager l'engagement citoyen	29
6.3	Agir en employeur responsable	30
6.4	Assurer la sécurité de chaque collaborateur, la qualité de nos produits et orienter nos actions vers l'innovation opérationnelle	30
6.5	Assurer le respect de nos partenaires et des parties prenantes	32
6.6	Limiter nos impacts environnementaux	33

1 - PRÉSENTATION DU GROUPE GTF/TTH ET D'ACC-M

Le groupe GTF a été créé par Thierry TORTI en 2012 pour offrir au marché ferroviaire des solutions techniques et innovantes, notamment en matière de matériel (wagons) de rénovation des voies ferrées. Son expérience de la traction de trains travaux (ETMF) et l'acquisition de locomotives G2000 autonomes l'ont naturellement orienté vers les marchés de fret ferroviaire (ESIFER). Ce développement a nécessité de gros investissements humains et en formation du personnel de conduite.

Puis les besoins et la volonté d'externalisation de prestations de sécurisation des voies par la SNCF l'ont conduit à créer ESIRAIL, société devenue leader de la signalisation et la sécurisation des chantiers ferroviaires grâce à une formation interne particulièrement développée.

Fort de ces expériences réussies, Mr TORTI a créé le groupe TTH, en 2018, pour diversifier ses activités, tant dans le secteur ferroviaire que dans d'autres secteurs, permettant d'accroitre les synergies entre les entités des deux groupes mais aussi de réduire les risques de dépendance à un secteur et un seul marché.

TTH : Industrie & Transport

Prestations de conduite de trains Fret et sur chantier
ESITRACT

Au service des matériels ferroviaires
ACC·M

BIOTECH
ENVIRONNEMENT

La reprise, entre les mains du tribunal de commerce de Clermont-Ferrand, des ACC en Octobre 2019 s'inscrit dans cette stratégie de diversification et d'acquisition d'un outil et de compétences industrielles favorisant l'accès au marché « du voyageur » par le groupe TTH.

2 - MESSAGE DU PRESIDENT DU GROUPE AUX SALARIÉS

Vous avez fait collectivement le choix de collaborer avec l'entreprise ACC M.

La confiance de nos partenaires et clients a pour socle le respect d'un certain nombre de règles de conduite qu'ACC M s'engage à respecter.

Nos missions consistent à rénover les matériels roulants ferroviaires du territoire français avec l'ambition d'être le leader privé en France et d'exporter nos compétences. Nous souhaitons aussi offrir des reconstructions de matériel pour d'autres usages et d'en assurer le leadership.

Nous devons accompagner ces ambitions par la qualité des produits et des délais irréprochables.

Pour cela, nous avons besoin de votre adhésion pleine et entière aux valeurs et aux principes éthiques que nous défendons :

Nos 5 valeurs : compétences, polyvalence, souplesse et réactivité, respect et sens de l'équipe

Nos principes éthiques, décrits dans notre code de bonne conduite, sont moteurs de nos actions au quotidien et à tous niveaux de l'entreprise.

En reprenant les ACC à la barre du tribunal de commerce de Clermont Ferrand fin 2019, j'ai tout d'abord engagé mon groupe dans une aventure industrielle et dans le monde du « voyageur ». Je l'ai fait car j'ai trouvé au sein des équipes d'ACC des valeurs et une expertise qui rejoignent les nôtres. Désormais nous partageons une histoire et des responsabilités.

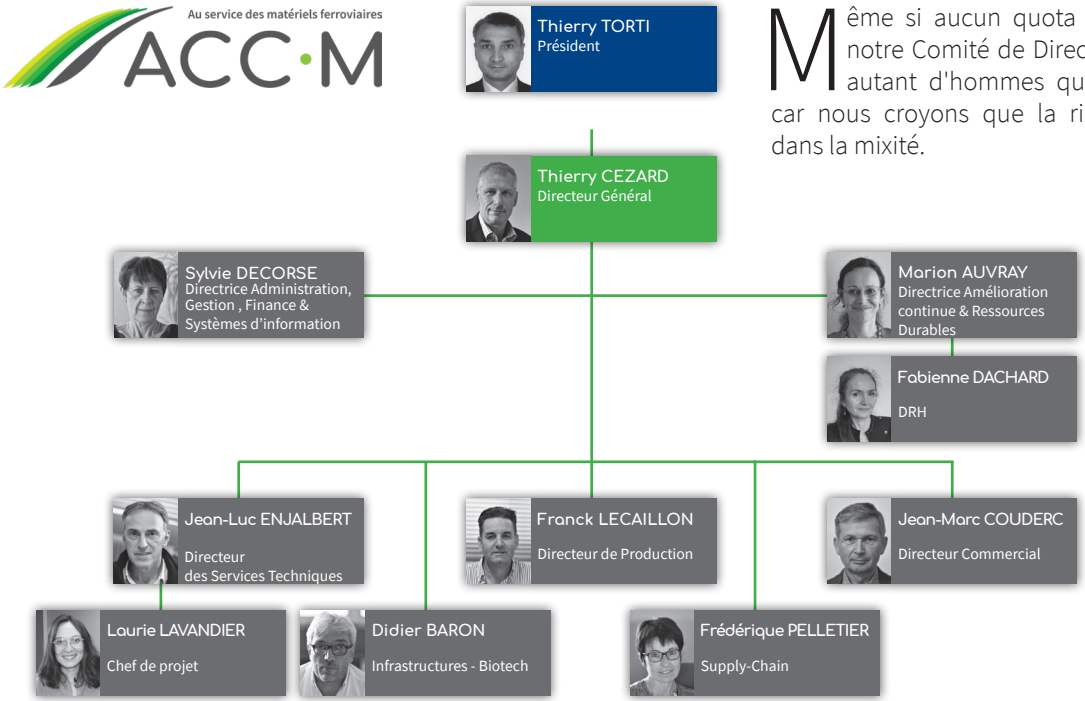
Tous ensemble nous nous sommes fixés de nombreux objectifs. Ils conjuguent l'épanouissement des Femmes et Hommes, dans leur mission professionnelle, dans leur vie personnelle et familiale, avec le développement économique de l'entreprise. Ce chemin passe évidemment par le partage des connaissances, la transparence, l'adhésion et le respect de nos valeurs. Cela nécessite parfois des efforts. Ensemble nous donnons le meilleur de nous pour préserver l'environnement, nous stimulons l'innovation, nous soutenons les productions industrielles de notre pays, nous accompagnons la formation des jeunes et nous le faisons avec engagement et déontologie.

Thierry TORTI
Président du groupe TTH

3 - RSE : UN ENGAGEMENT PARTAGÉ, UNE POLITIQUE AFFIRMÉE

3.1 - Notre comité de direction porte nos valeurs et notre engagement RSE

Même si aucun quota n'est imposé, notre Comité de Direction regroupe autant d'hommes que de femmes car nous croyons que la richesse réside dans la mixité.



Management RSE : un pôle de services dédié - Amélioration Continue et Ressources Durables (ACRD)

Un Service RH totalement intégré au sein du Pôle Amélioration Continue et Ressources Durables (ACRD): une équipe, des synergies au service du Client et des Hommes.

Marion AUVRAY
Amélioration continue & Ressources Durables

Fabienne DACHARD
Ressources Humaines

Frédéric EXARTIER
Qualité Hygiène Sécurité Environnement

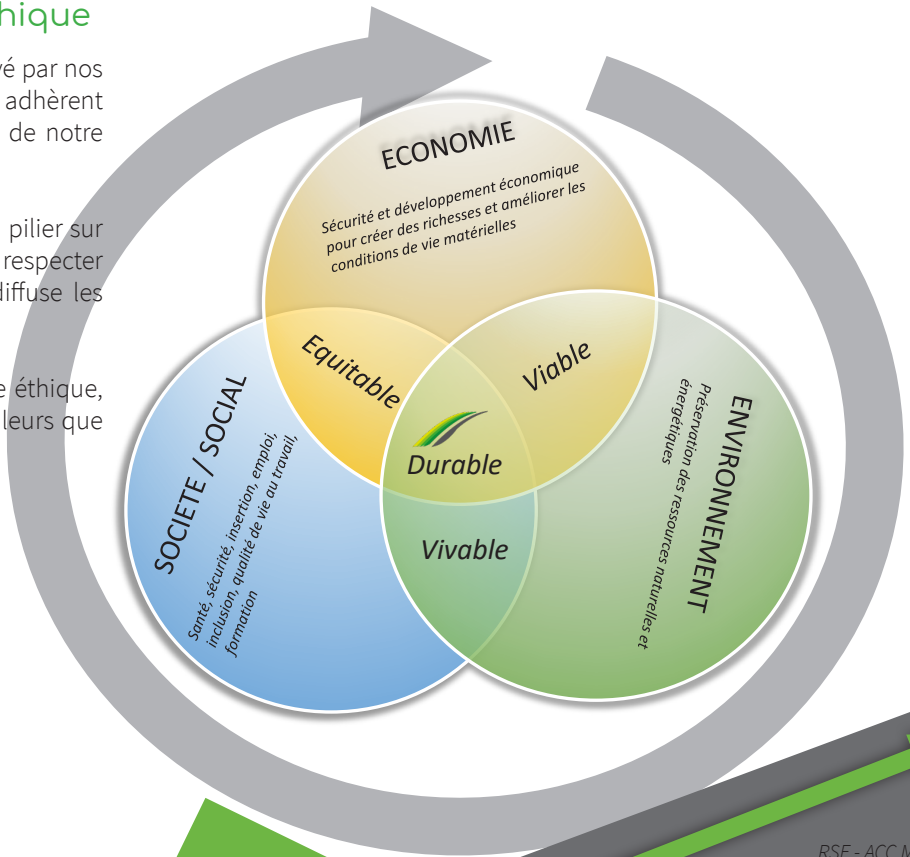
Marion AUVRAY
Responsabilité Sociétale des Entreprises

3.2 - L'implication de notre personnel par l'adhésion à nos valeurs et le respect de notre code ethique

Notre code éthique a été approuvé par nos représentants du personnel qui adhèrent aux valeurs de notre groupe et de notre société.

Le management d'ACC-M constitue un pilier sur lequel nous nous appuyons pour faire respecter nos engagements et nos valeurs, il diffuse les bonnes pratiques.

Chaque salarié, en signant notre code éthique, est fier de s'engager à respecter les valeurs que nous portons.



4 - RSE : UN ENGAGEMENT DURABLE, PLANIFIÉ ET INTEGRÉ

4.1 - ACC M : une volonté d'intégrer notre stratégie RSE dans une démarche d'amélioration continue

La reprise des ACC en novembre 2019 et la création d'ACC M a été l'occasion d'une réorganisation et d'une réflexion sur la formalisation de nos valeurs et de nos engagements. Si la démarche RSE était déjà existante, désormais l'objectif est de l'organiser et de la développer en suivant le processus d'amélioration continue existant au sein de l'entreprise. Ainsi la dimension RSE a été intégrée par la Direction d'ACC M à l'organigramme avec la création du pôle de services Amélioration Continue et Ressources Durables (ACRD).

4.2 - Une démarche de développement par étapes : l'autoévaluation annuelle et la volonté de dialogue avec nos parties prenantes

Construite en mode projet, la démarche RSE a débuté par une autoévaluation en suivant les questions centrales et domaines d'actions de responsabilité sociétale prescrits par la norme NF ISO 26000.
Cette autoévaluation sera renouvelée chaque année afin de mesurer nos progrès et définir nos nouveaux objectifs.
L'identification de nos parties prenantes nous permet de renforcer l'attention que nous leur portons et de mettre en œuvre des actions permettant de développer notre dialogue avec elles.

4.3 - L'intégration des objectifs RSE aux objectifs des processus de l'entreprise

Chaque responsable de processus doit désormais intégrer des objectifs et indicateurs RSE à son management. Ces objectifs sont mesurés et suivis en Comité de Direction.

4.4 - La planification du projet de développement RSE

Décembre 2019, janvier 2020 :

- Autoévaluation RSE en prenant pour référence la norme ISO 26000. Ce travail a permis de dresser un état des lieux mettant en évidence nos bonnes pratiques nos points de progrès.
- Identification de nos parties prenantes.
- Des pistes d'actions concrètes ont émergé suite à ce travail (ex. : implication dans un club RSE local, création d'un club RSE avec nos fournisseurs qui souhaitent partager les bonnes pratiques, démarche QVT à mener en interne, amélioration des zones de convivialité…)

Dès le mois de février:

Trois projets essentiels sont la base d'une démarche RSE construite et organisée :

- La détermination des valeurs qui sont le socle de notre culture d'entreprise
- La rédaction d'une charte RSE à destination de nos fournisseurs
- La rédaction d'un code éthique à destination de nos salariés.

L'avancée de nos travaux a été quelque peu freinée par la crise liée au COVID 19 que nous avons gérée en priorité au niveau du service RH et du service QHSE. Nous avons repris nos travaux sur la formalisation du système RSE après le déconfinement.

A ce jour :

- le choix de 5 valeurs ACC M en adéquation avec les valeurs du groupe a été effectué.

- Une charte RSE à destination des fournisseurs a été rédigée. Elle est aujourd'hui validée et notre service achats la communique progressivement à nos fournisseurs en les invitant à y adhérer. Dans le même esprit, notre procédure de référencement de nos fournisseurs ainsi que le questionnaire qui leur est soumis prennent en compte désormais la notion de RSE.

- Notre code éthique à destination de nos salariés est partagé avec les collaborateurs de l'entreprise

Octobre / novembre 2020 :

Intégration de notre communication RSE à notre site internet

Décembre :

Bilan annuel de la démarche et détermination des objectifs RSE 2021.

Mise en place de l'évaluation en 2021 : Ecovadis. Planification pour 2021 de la certification ISO 14001.

5 - NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES ETHIQUES

> La réussite appartient à tout le monde. C'est au travail d'équipe qu'en revient le mérite.
>
> Franck Piccard

5.1 - les 5 valeurs de notre groupe et de notre société

Le groupe TTH et la société ACC M ancrent leur culture autour de 5 valeurs clefs.

Compétences : la compétence professionnelle est une combinaison de savoir (connaissances), de savoir-faire et de savoir-être (comportements, attitudes) qui s'exercent dans un contexte précis. Nous nous efforçons de développer ces trois volets de la compétence chez chacun de nos collaborateurs. La valorisation des compétences est une source de fierté pour nos hommes et notre entreprise.

Polyvalence : ACC M valorise les compétences transversales de ses collaborateurs au sein de l'entreprise. Nous encourageons et développons la maîtrise technique de plusieurs métiers, la flexibilité, la transmission des savoirs. L'opportunité d'un gain de polyvalence est une source d'enrichissement et d'épanouissement pour chacun de nos collaborateurs. Elle est un gage de flexibilité et de réactivité pour nos clients.

Souplesse et réactivité : nous cultivons au sein de notre entreprise la facilité et l'habileté à s'adapter aux circonstances, l'identification et la compréhension des besoins et des nouvelles idées, les prises des bonnes décisions et leur mise en œuvre. Par nature notre activité de rénovation nécessite en effet des qualités d'adaptation afin de faire face aux imprévus et aléas.

Respect : il s'agit du respect des personnes, des règles et de nos engagements. Aucune attitude ou aucun comportement contraire à nos valeurs ou à notre code de bonne conduite ne doit se produire au sein de la société.

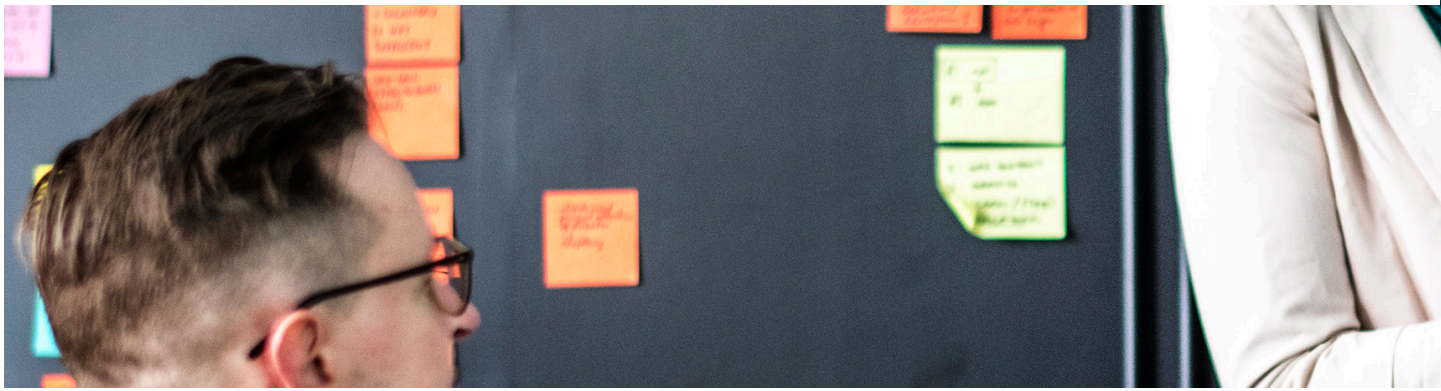
Sens de l'équipe : afin d'atteindre nos objectifs, nous organisons notre activité en nous appuyant sur un management participatif et sur la force du collectif. Nous valorisons la collaboration, le partage des idées et de l'expertise

5.2 - Les principes RSE que nous diffusons :

Afin de porter et diffuser notre engagement RSE , nous proposons à nos fournisseurs d'adhérer à une charte RSE. Afin de favoriser les bonnes pratiques nous leur proposons de participer à un club RSE aux côtés d'ACC M.
Cette rencontre est l'occasion pour chaque membre du club de présenter ses actions RSE dans le cadre d'une table ronde pour partagerson expertise et inciter les autres membres à suivre sa démarche. Les thématiques abordées peuvent être aussi bien les actions en faveur de la préservation de l'environnement, du traitement et recyclage des déchets, de l'insertion professionnelle, du handicap…

5.3 - Notre code de bonne conduite à destination de nos salariés

Chaque collaborateur d'ACC M doit prendre connaissance de notre code éthique et s'engager à s'y conformer.
L'implication de chacun dans le respect de nos valeurs et de nos engagements nous permet de mieux réaliser nos missions, de garantir notre image et notre réputation et de permettre à notre société et à notre groupe de poursuivre leur développement.
Ce code éthique doit pouvoir aider chaque collaborateur d'ACC M à agir avec intégrité au quotidien et à anticiper les risques liés à ses missions et à ses responsabilités.
Ce code invite chaque salarié à se poser la question du sens éthique de ses actions au regard des principes qu'il énonce et à se référer à sa hiérarchie qui l'accompagne en cas de doute.



6 - NOS ENGAGEMENTS D'ENTREPRISE RESPONSABLE

> Vous ne pouvez espérer construire un monde meilleur sans améliorer les individus. Chacun de nous doit travailler à sa propre amélioration et, en même temps , partager une responsabilité générale pour toute l'humanité.
>
> Marie Curie

6.1 - Veiller au respect des hommes et à leur épanouissement : le management RH

Egalité hommes femmes :
Bien que les déséquilibres constatés dans la représentation hommes et femmes sur certains métiers puissent avoir pour origine un déséquilibre des candidatures, la mixité des emplois au sein de l'entreprise débute à l'embauche. C'est pourquoi il convient de garantir un mode de recrutement égalitaire.
C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats.
Au sein d'ACC M, les processus de recrutement interne et externe sont appliqués en dehors de toute considération liée au sexe, à la situation familiale ; l'entreprise s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelle que soit sa situation personnelles.
Le service des Ressources Humaines pilote tous les recrutements et fait en sorte que les modes de recrutement soient appliqués à l'identique par tous les recruteurs et que les critères de sélection ne reflètent pas de comportements discriminatoires. C'est pourquoi il a été élaboré et mis en place des outils de recrutement incitant les recruteurs à fonder leurs jugements uniquement sur les compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats :

- Guide pour conduire l'entretien de recrutement
- L'imprimé d'entretien pour la mise à disposition de personnel
- Les fiches techniques métier

L'évolution de carrière est un facteur fréquent de discrimination qui résulte de facteurs culturels et stéréotypes et de l'impact des absences de longue durée ou travail à temps partiel que subissent plus fréquemment les mères de famille. Il est indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre à tous les salariés, hommes et femmes, de bénéficier du déroulement de carrière auquel ils peuvent prétendre.
Ainsi il s'agit de mettre en œuvre des mesures concrètes permettant d'atténuer voire de supprimer les effets négatifs des interruptions de carrière et du travail à temps partiel, notamment liés à la prise de congé maternité ou adoption ou congé parental. La priorité pour le salarié étant de réussir son retour professionnel et pour l'entreprise de retrouver un collaborateur motivé et efficient.

Une procédure particulière est mise en œuvre lors de chaque absence de longue durée programmée :

- Entretien antérieur au départ avec le responsable hiérarchique et le service RH, reprenant la forme de l'entretien professionnel, afin d'évoquer les conditions de reprise et souhaits d'évolution à son retour.

- Entretien au moment du retour avec le responsable hiérarchique et le service RH, sous la forme de l'entretien professionnel, au cours duquel les orientations professionnelles définies avant le départ pourront être confirmées ou au contraire modifiées.

Une attention particulière est portée à l'évaluation des compétences et le cas échéant aux besoins de formation professionnelle si des mutations techniques sont intervenues sur le poste occupé ou si un changement d'affectation est proposé. Un bilan de compétences peut être envisagé.

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et plus globalement de non-discrimination salariale demeure une volonté de l'entreprise.

- A l'embauche : chaque embauche fait l'objet d'une analyse précise en termes de poste et de niveau de responsabilité pour garantir une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes recrutés sur un même métier pour un poste de niveau équivalent disposant d'une formation et d'une expérience comparables.

- Au cours de la vie professionnelle : l'évolution des rémunérations dépend des compétences et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée à la personne et au sexe.

Pour vérifier qu'il n'y a pas de dérive en la matière, il est procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à l'occasion des négociations annuelles obligatoires et lors de la présentation du rapport de situation comparée aux représentants du personnel.

Aménagement du temps de travail : pour permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier d'un passage à temps partiel. ACC M s'engage, dans la mesure du possible et des contraintes de service, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salariés élevant seuls leur(s)

enfant(s) ; précisant que le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes et que les hommes qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions.

- **Le télétravail.**

La crise COVID 19 nous a invité au développement du télétravail ; Une charte du télétravail, validée par les représentants du personnel, est désormais en place dans l'entreprise pour encadrer sa mise en place. Ce mécanisme est fondé sur quelques principes : le volontariat du salarié, la compatibilité de sa mission avec le télétravail appréciée par le management, la confiance et le respect des conditions de travail (veiller à la « déconnexion ») .

La durée hebdomadaire du télétravail est convenue au sein de chaque service et en fonction des souhaits des deux parties (manager/salarié). Une attention et une observation particulières sont alors portées sur la part de télétravail et de temps de travail dans l'entreprise afin de ne pas dégrader le confort et l'efficience de l'équipe.

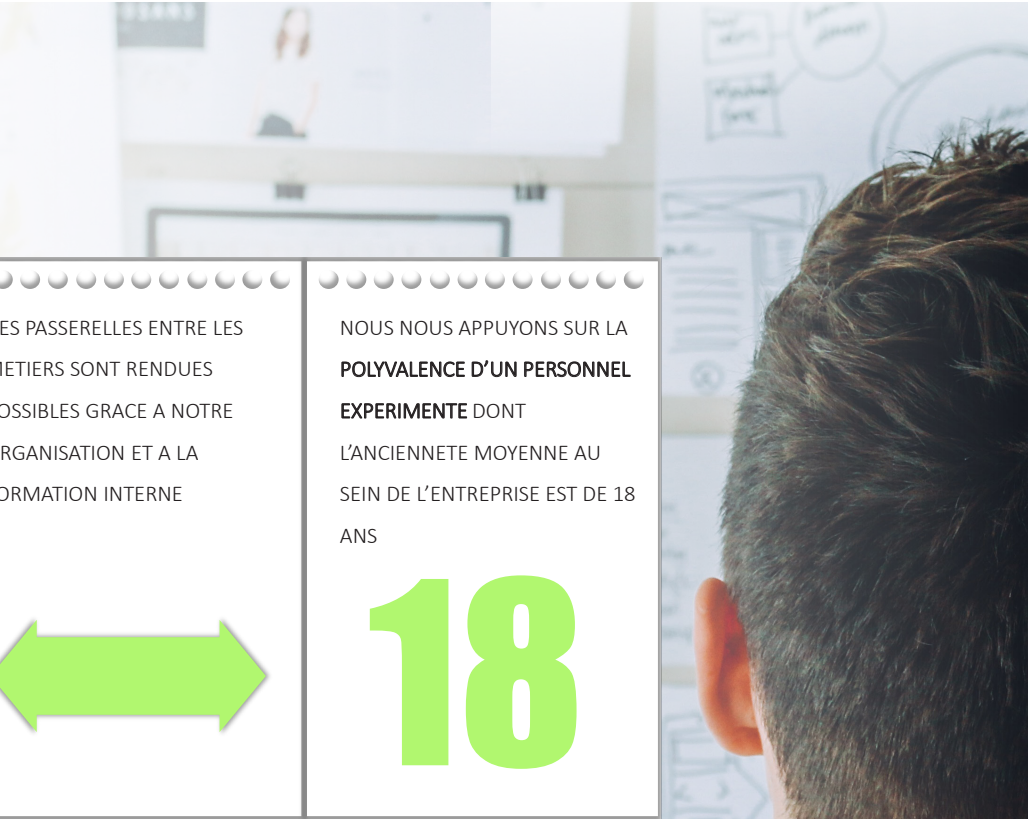
- **L'accueil, l'intégration et la formation de nos collaborateurs :**

Afin de garantir l'égalité des chances pour tous, nous refusons toute discrimination à l'embauche ou dans les relations de travail. Nous respectons des critères précis et objectifs en ce qui concerne le recrutement et la promotion interne.

ACC M met en œuvre un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours permet aux nouveaux embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

- Un livret d'accueil est remis au nouveau collaborateur lors de la signature de son contrat ou au plus tard le jour de son arrivée dans l'entreprise.
- Un salarié volontaire est désigné comme référent et présenté au nouvel arrivant afin de faciliter son intégration durant les premières semaines de son arrivée. Il pourra l'accompagner dans la meilleure connaissance de l'entreprise, de son environnement, de son poste et de ses collègues.
- Le nouveau salarié bénéficie également d'une journée d'intégration sécurité lors de laquelle il reçoit le livret sécurité ACC M
- Il bénéficie également systématiquement d'une formation qualité.

La formation et la polyvalence sont au cœur de notre activité. Nous croyons qu'elles sont sources d'épanouissement professionnel pour nos collaborateurs. Elles sont également une caution pour l'avenir de l'entreprise.



LES SAVOIRS ET SAVOIRS FAIRE DE NOS EQUIPES DE PRODUCTION SONT REPARTIS EN SIX CHAMPS DE COMPETENCES METIERS

6

DES PASSERELLES ENTRE LES METIERS SONT RENDUES POSSIBLES GRACE A NOTRE ORGANISATION ET A LA FORMATION INTERNE

NOUS NOUS APPUYONS SUR LA **POLYVALENCE D'UN PERSONNEL EXPERIMENTE** DONT L'ANCIENNETE MOYENNE AU SEIN DE L'ENTREPRISE EST DE 18 ANS

18

Recrutement de profils pertinents : besoins immédiats, exigences futures

Fidélisation de nos talents : valorisation des postes

Motivation des collaborateurs : de la polyvalence vers l'expertise

Adapter les compétences aux besoins de nos clients : anticipation, polyvalence

Nos six champs de comptétences :

Métiers de l'aménagement

- COUPEUR
- COUTURIER
- DEMONTEUR AMENAGEUR
- MONTEUR EXTERIEUR
- MONTEUR INTERIEUR
- MONTEUR PLANCHERS & POSE DE REVETEMENTS DE SOL
- PREPARATEUR BAIES / PORTES
- PREPARATEUR SANITAIRE
- REPARATEUR POLYESTER

Métiers du traitement de surface

- TRAITEMENT DE L'AMIANTE*
- ENDUISEUR
- GRENAILLEUR
- INSCRIPTEUR
- NETTOYEUR /NETTOYEUSE
- PEINTRE BROSSE
- PEINTRE PISTOLEUR
- PELLICULEUR*
- PREPARATEUR PEINTURE

** Nouveaux Métiers ACC M*

Métiers de la mécanique

- AJUSTEUR
- DEMONTEUR MECANIQUE
- FRAISEUR
- LEVEUR / TRANSBORDEUR
- MONTEUR MECANIQUE DE PRECISION
- MONTEUR MECANIQUE GENERALE
- TOURNEUR

Métiers de l'électricité

- CABLEUR
- DEMONTEUR ELECTRIQUE
- DEPANNEUR ESSAYEUR ELECTRIQUE
- ELECTROMECANICIEN
- ELECTROTECHNICIEN
- MAINTENANCIER FRIGORISTE
- PREPARATEUR FAISCEAUX

Métiers de la chaudronnerie

- CHAUDRONNIER
- SOUDEUR
- TOLIER
- CND (Contrôles Non Destructifs)

Métiers des fluides

- ESSAYEUR PNEUMATIQUE
- FREINISTE
- PLOMBIER
- TUYAUTEUR FREIN

La force d'un groupe, la marque d'une entreprise à taille humaine, l'ambition de développement et le sentiment d'appartenance :

• Les tenues de travail au nouveau logo ACC M : la fierté d'une équipe.

• Les évènements de l'année :
La cérémonie de remise des médailles du travail : chaque année cette cérémonie rassemble les salariés pour un moment convivial durant lequel le travail accompli est mis à l'honneur.
A compter du printemps 2021, nous accueillerons du public chaque année lors d'une journée portes ouvertes. Nous pourrons ainsi présenter nos métiers et activités à ceux qui le souhaitent en nous appuyant sur des collaborateurs ACC M volontaires.
Au lendemain de cet événement, afin de remercier notre personnel pour son implication, l'entreprise sera ouverte aux visites des salariés et de leurs familles lors de la "journée des talents".
Cette occasion festive offrira l'opportunité de faire connaître notre expérience et nos savoir-faire par : la cérémonie des médailles du travail, le partage d'un repas convivial, la découverte d'une exposition des talents méconnus de certains de nos salariés (sculpture , photographie...)

Un partage dans une ambiance détendue renforce la cohésion des équipes et les échanges interservices.

• Une communication interne en développement : les réseaux sociaux et les nouvelles technologies

La crise liée au coronavirus a permis d'expérimenter de nouveaux canaux de communication interne que nous souhaitons conserver et développer.
Un groupe whatts App a vu le jour lors de la période de confinement en 2020. Ce groupe permet aujourd'hui d'informer en temps réel tous les salariés de tout ce qui facilite et favorise la performance de l'entreprise et le sentiment d'appartenance de chaque collaborateur.
L'utilisation d'application de visio conférence avec nos représentants du personnel ainsi que le travail collaboratif en ligne au sein des équipes ont permis de conserver le lien malgré la distance et bien sûr d'accéder au télétravail dans les meilleures conditions.

ACC M souhaite poursuivre le développement de canaux de communication interne modernes afin de donner plus efficacement l'information à chacun des collaborateurs de l'entreprise.

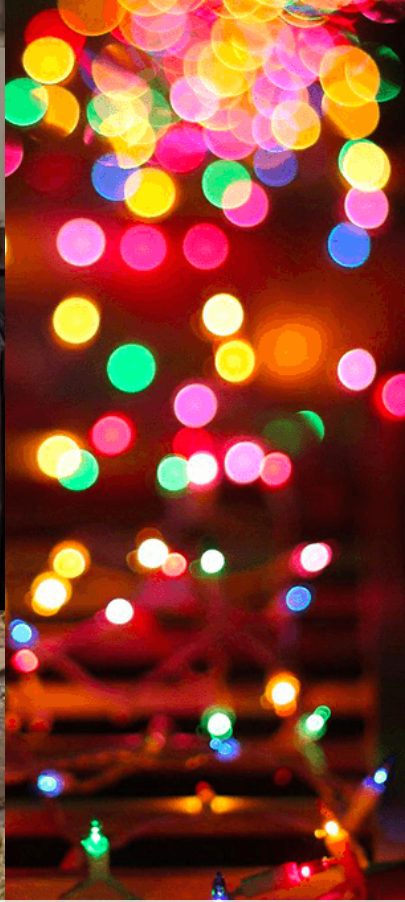
• Protection des salariés, avantages et conditions de travail :

Nos salariés bénéficient d'une mutuelle d'entreprise avantageuse car pour nous la protection santé de nos

collaborateurs est primordiale
Notre équipe ACRD a été formée par l'AIST à l'analyse de la Qualité de vie au travail (QVT) nous permettant ainsi de faire entrer et d'intégrer l'analyse QVT dans nos processus d'amélioration continue.
Les premiers investissements d'ACC M seront consacrés, outre les investissements sécurité, à l'amélioration du confort de nos salariés comme par exemple l'amélioration des zones de convivialité.

• Une entreprise vivante et des représentants du personnel engagés dans les activités sociales et culturelles

- Le club de foot
- Les arbres de noël



Au service des matériels ferroviaires

ACC·M

6.2 - Encourager l'engagement citoyen

> Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens engagés et réfléchis puisse changer le monde. En réalité c'est toujours ce qui s'est passé.
>
> Margaret Mead

• L'aventure solidaire de la confection de masques tissus

La décision de produire des masques :
une volonté de solidarité et un geste de remerciement.

La mise en œuvre du projet :

- Production de masques tissus dit masques alternatifs.
- Une équipe de volontaires.
- Plusieurs machines à coudre ont été achetées
- Des salariés formés.
- La multitude des métiers exercés pour la rénovation des voitures ferroviaires nous a donné une expérience dans le traitement des tissus pour le garnissage des sièges. Nous avons mis à profit cette expérience pour ce projet.
- Le remerciement :

Offrir 1000 masques à la métropole

Des masques de qualité et esthétiques :
Des masques barrière à plis de catégorie 2 c'est-à-dire qu'ils sont destinés à protéger l'ensemble d'un groupe sans contact avec le public.
Le suivi des spécifications de l'AFNOR (Association française de normalisation).
Test des prototypes de nos masques par un laboratoire afin de vérifier leur capacité de filtration, leur performance respiratoire et leur résistance au lavage.
Notre entreprise est certifiée ISO 9001 v.2015 et nous avons l'habitude de suivre des process qualité rigoureux que nous appliquons à notre nouvelle activité de production de masques.
Des masques esthétiques : jolis tissus et nous proposons des broderies standards ou personnalisées.
Production de 7500 masques avant le 10 mai 2020.
La commercialisation :
Nous nous sommes inscrits sur un site de fabricants de masques.
Ces masques seront commercialisés et notre personnel bénéficie également de ces masques.

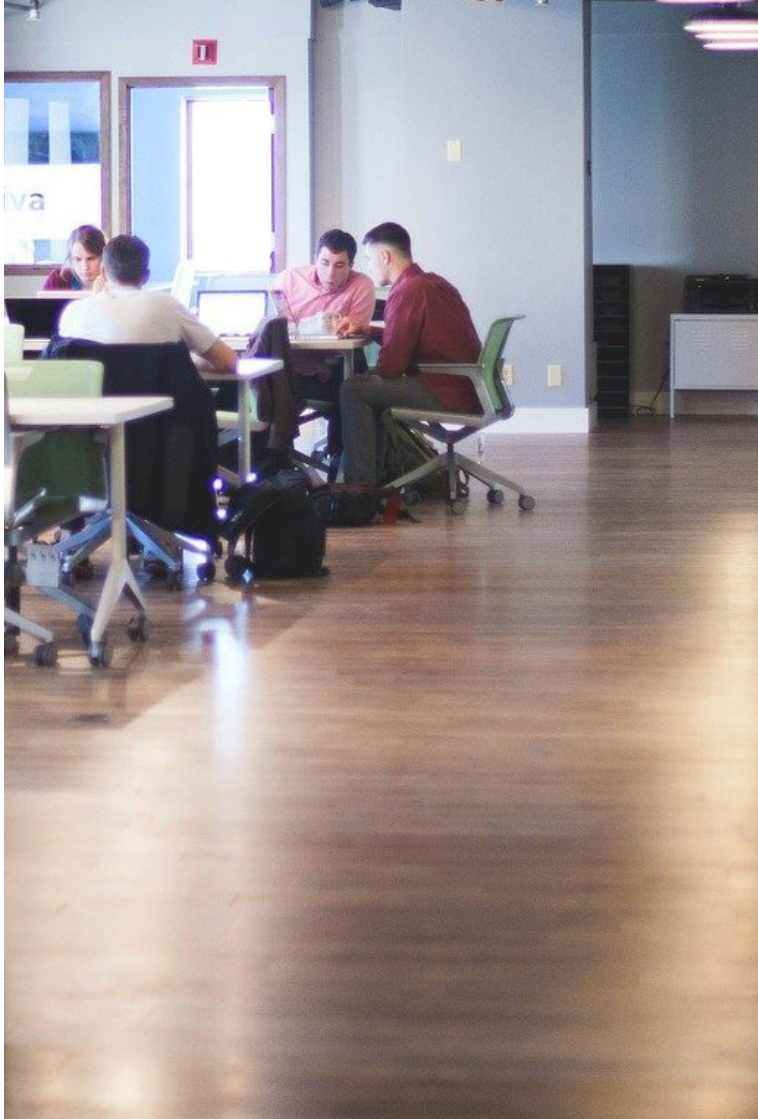
6.3 - Agir en employeur responsable

> « Lorsque deux forces sont jointes, leur efficacité est double »
> Isaac Newton

• ACC M adhère au club des 1000, dans ce cadre nous participons à des actions en faveurs de l'inclusion. • Nous développons des partenariats avec des écoles et centre de formation locaux afin de développer l'attractivité de nos métiers. (Hall 32, écoles d'ingénieurs…). Nous accueillons ainsi régulièrement de jeunes étudiants en contrat d'alternance.
• Nous candidatons en 2020 pour le trophée entreprise engagée RSE.

6.4 - Assurer la sécurité de chaque collaborateur, la qualité de nos produits et orienter nos actions vers l'innovation opérationnelle

• Une équipe QHSE de 5 personnes au service de la sécurité et au service de la qualité.
Chaque année l'équipe QHSE propose un plan annuel d'amélioration sécurité et conditions de travail et définit les priorités en concertation avec notre CSSCT.



• Actions de la CSSCT :
Même en l'absence d'obligation du fait de son effectif, ACC M a conservé le fonctionnement d'une CSSCT. Nous croyons avec force à l'efficacité des démarches concertées et collaboratives avec nos représentants du personnel.

• Chez ACC M, la sécurité est « l'affaire de chacun au service de tous »

Un rôle sécurité est confié à chaque collaborateur et intégré dans sa définition de fonction.
Chacun se doit d'être attentif à sa sécurité et à celle des autres. Tout presqu'accident est remonté par le biais de fiches d'échappée belle.

• Le zéro accident :
Notre objectif est d'atteindre le zéro accident car nous considérons que tout accident peut être évité. Cet objectif est applicable à nos salariés, intérimaires et à tout intervenant sur notre site.

Afin d'atteindre cet objectif nous mettons en œuvre toutes les actions de prévention permettant l'amélioration continue de nos résultats : formations sécurité, minutes sécurité en début de poste, implication de l'ensemble du management dans le pilotage et la mise en œuvre de la politique sécurité. Les résultats dans ce domaine font partie des éléments d'appréciation de la performance des managers.

• L'inclusion :
nos actions en faveur du handicap :
Nous favorisons au maximum l'inclusion, nous accompagnons notamment nos salariés porteurs de handicaps. Ainsi, nous avons pu notamment aménager le poste d'un salarié porteur d'un handicap et affecté au nettoyage. Avec l'aide de l'Agefiph nous avons pu investir dans un matériel de nettoyage ergonomique et performant.

Nous favorisons également les partenariats avec des ESAT notamment pour le nettoyage des vêtements de travail ou par le recyclage solidaire via le tri et la valorisation des déchets de bureau par des personnes en situation de handicap.

• La gestion de la crise sanitaire du coronavirus au service de la sécurité de nos salariés :

Notre réactivité lors de la crise du coronavirus a été reconnue par la CARSAT qui nous a invités témoigner lors de son séminaire inter-CTR qui rassemble les partenaires sociaux de notre territoire chargés du suivi de la politique de prévention des risques professionnels.

• La fierté de la qualité de nos produits :

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des réglementations et normes applicables à la réalisation de nos produits. Nous poursuivons un objectif d'amélioration continue au service de nos clients dans le cadre notamment de notre certification ISO 9001.

Nous développons des solutions innovantes en nous appuyant sur des équipes de recherches et développement internes ou sur des partenaires extérieurs.

Ainsi nous sommes en mesure de proposer à nos clients des solutions technologiques nouvelles et modernes notamment développées pour le confort des usagers et dans le souci du respect de l'environnement. Nous pouvons proposer des solutions permettant d'améliorer l'efficacité énergétique (éclairage LED, systèmes de ventilation améliorés…)

6.5 - Assurer le respect de nos partenaires et des parties prenantes

Nous bâtissons des relations solides et durables avec nos partenaires et parties prenantes (clients, fournisseurs, sous-traitants…).

Nous développons les relations de confiance et l'intérêt mutuel. Nous mettons tout en œuvre pour placer nos partenaires dans une relation « gagnant-gagnant ».

Nous agissons avec intégrité dans le respect de la législation.

Nous visons l'excellence dans nos relations clients en étant à leur écoute et en travaillant suivant le principe de l'amélioration continue.

Nous privilégions la collaboration avec des partenaires qui partagent nos valeurs et nos engagements.

Notre charte RSE fournisseurs et le projet de club RSE fournisseurs sont une preuve de cet engagement.

6.6 - Limiter nos impacts environnementaux

> « Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants »
>
> Antoine de Saint-Exupéry

La préoccupation environnementale constitue le cœur de notre activité de rénovation ferroviaire. Comparé au transport routier ou aérien, le transport ferroviaire peut être considéré comme plus écologique et durable.
L'emprunte environnementale du transport ferroviaire est réduite en termes d'émission de CO2, de consommation d'utilisation de l'espace et de bruit.

Pour réduire les déchets et la consommation de matériaux, il est préférable et plus écologique de s'orienter vers la rénovation de matériel ferroviaire plutôt que vers l'achat de matériel neuf.

Le tri, la valorisation de nos déchets et les écogestes :
Nous nous efforçons d'inscrire notre démarche environnementale dans un processus d'amélioration continue, notamment par des actions concernant la gestion des déchets (afin de favoriser leur recyclage) et la consommation énergétique.

Nous développons le tri des déchets à la source dans nos ateliers et dans nos bureaux.

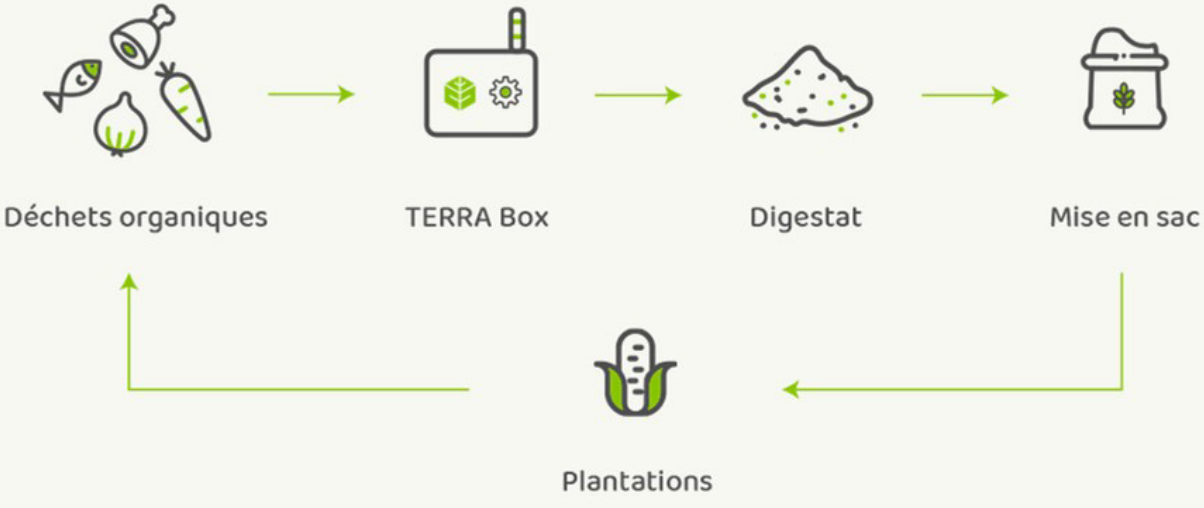
Nous privilégions les partenariats avec des prestataires

agrées qui valorisent et recyclent nos déchets.
Nous sensibilisons nos collaborateurs aux économies d'énergie et aux écogestes.
Nous valorisons nos engagements au sein d'une charte santé sécurité environnement.
Nous projetons une certification ISO 14001 à l'horizon 2021.

• La démarche environnementale partagée avec nos fournisseurs :
Nous encourageons nos fournisseurs à s'inscrire dans une démarche de performance environnementale grâce à notre procédure de référencement, par des questionnaires et la réalisation d'audits.
• Terrabox : l'innovation au service du retraitement de nos biodéchets
Notre entreprise a investi dans une machine innovante permettant de réduire, transformer et valoriser les déchets organiques.
Ces derniers sont générés notamment lors de la prise de repas sur site et au restaurant d'entreprise (restes alimentaires).

BIOTECH
ENVIRONNEMENT

LE PROCESS



Grâce à la TERRA Box, bio-composteur électromécanique, vous pourrez traiter vos déchets organiques (légumes, fruits, viandes, poissons ...) et les transformer en digestat pouvant servir d'engrais ou de fertilisant pour vos plantations.

ACC·M
LA RSE AU
CŒUR DE
NOTRE IDENTITÉ