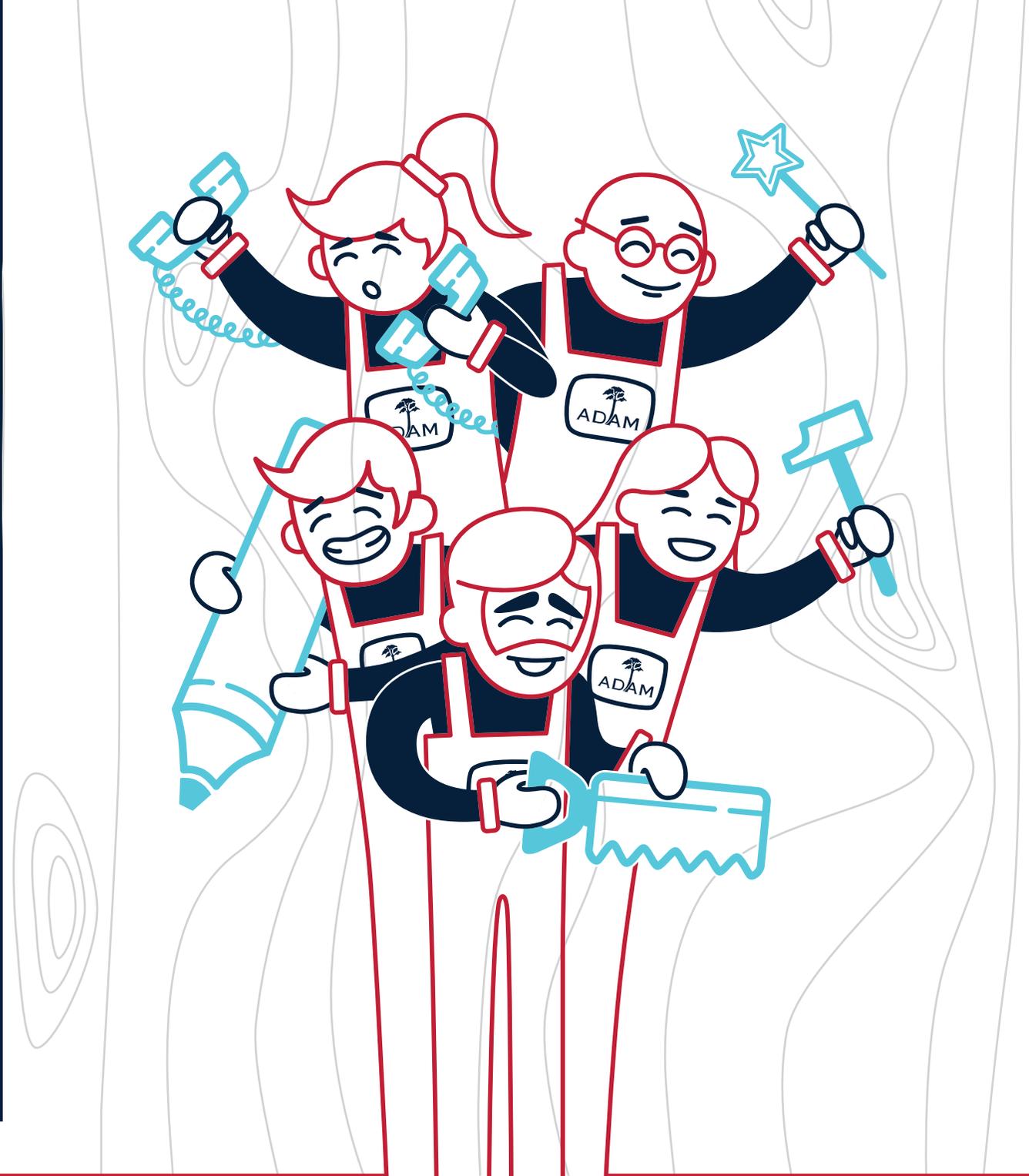




naturellement, depuis 1880

RAPPORT
RSE

2020



- Les Femmes et les Hommes -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

Score ENGAGE RSE **62%**

• Écouter les femmes et les hommes d'Adam

Consciente de la place centrale de l'humain dans notre entreprise, Adam conduit depuis 2012 et tous les 3 ans environ, une **enquête « capital humain »**. C'est un questionnaire anonyme à destination de tous les salariés. Il comporte une centaine de questions permettant d'évaluer des items comme le climat social, la rémunération, l'attractivité, l'intention de rester, l'accomplissement personnel, la formation, la sécurité, la reconnaissance, l'écoute et bien d'autres. Cette enquête est réalisée par Stéphane Trébuchq, titulaire de la chaire sur le capital humain à la Fondation Bordeaux Université. Ce questionnaire est très complet mais un peu lourd pour les salariés et surtout c'est une formule qui ne permet pas de suivre des évolutions mois par mois par exemple. Nous essayons de développer une autre forme de baromètre social mais nous nous heurtons à la barrière de utilisation d'outils (technologiques) questionnaire sur smartphones par exemples... Nous verrons que 2020 était l'année du changement (voir page ...)

Créer un **incubateur** à projet au sein même d'Adam. Voilà une idée qui permettrait aux personnes qui ont envie de développer une activité d'être accompagné et de rester chez Adam. Le projet a avancé côté juridique et les porteurs de projets se sont annoncés. Le confinement de mars a mis un coup d'arrêt au projet d'incubateur. Celui ci sera repris dès que possible. C'est une innovation sociale qu'Adam a à cœur de mener au bout ! En effet c'est une nouvelle manière de contribuer à l'épanouissement de ses salariés et c'est une nouvelle organisation dans l'entreprise à essayer, notamment pour fidéliser les salariés !



• Conditions de travail, santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail est un sujet central. Nos métiers nous amènent à être extrêmement vigilants quant aux risques physiques liés aux machines de coupe principalement et aux risques chimiques liés à la poussière de bois. **L'évaluation des risques aux postes est conduite de manière collaborative**, la rédaction des fiches de sécurité aussi. Le déménagement en 2015 a considérablement amélioré les conditions de travail, en termes de gestion de la température, d'ergonomie, de cohérence au niveau des flux, et surtout d'aspiration des poussières. La sécurité est un sujet de tous les instants, chez nous il a en plus une place quotidienne privilégiée au sein de nos rituels d'amélioration continue.

En 2020, Adam a reçu la **médaille de sécurité de l'INRS France**, décernée par M. Pascal Emile, directeur de la CARSAT Aquitaine, venu en personne visiter Adam.



En 2020



90%

des salariés n'ont pas eu d'accidents (85% en 2019)

L'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt/ effectif salariés X 1000):

102

Nous sommes revenu à l'If de notre branche qui était à 102 en 2018. Les bénéfices de la démarche SST mise en place en 2019 commencent à se faire sentir !

0

Maladies professionnelles déclarées! (comme en 2019)

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Une démarche SST intégrée et collective

Partant du principe que la sécurité est l'affaire de tous et que les mieux placés pour y réfléchir sont ceux qui travaillent, dans chaque atelier, un opérateur volontaire devient référent SST. Ses missions principales sont :

Pour cela, il intervient au quotidien. Il est garant de la bonne gestion des EPI. Il relève les écarts aux consignes, les presque-accidents et les accidents et participe aux analyses. C'est lui qui anime, avec son responsable, le **point sécurité quotidien** dans son équipe. Il a également un rôle à jouer dans l'accueil de nouvelles personnes, la réception de nouvelles machines, l'évacuation incendie, etc.

Il, elle réalise également un **audit sécurité complet du parc machine** de son atelier chaque mois. Enfin, il, elle participe à **une réunion SST chaque mois**, avec l'ensemble des référents SST et la responsable sécurité.

« on parle plus de sécurité qu'avant, on y pense davantage. » Les problèmes sont remontés et analysés. « On voit les choses avancer ! ».

Opérateurs
Interviewé par l'auditeur AFNOR

MISSION 1.

S'assurer que les règles de sécurité sont pertinentes et connues de tous.

MISSION 2.

S'assurer que toute situation dangereuse est signalée et résolue.

MISSION 3.

Mener les actions de sécurité relatives à son atelier ou s'assurer qu'elles sont prises en charge.

- Les Femmes et les Hommes -

• Égalité & Diversité

« FAIRE BIEN » Adam s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et une absence de discrimination notamment dans les domaines suivants : recrutement, formation, mobilité, promotion, rémunération, articulation vie professionnelle et vie privée.

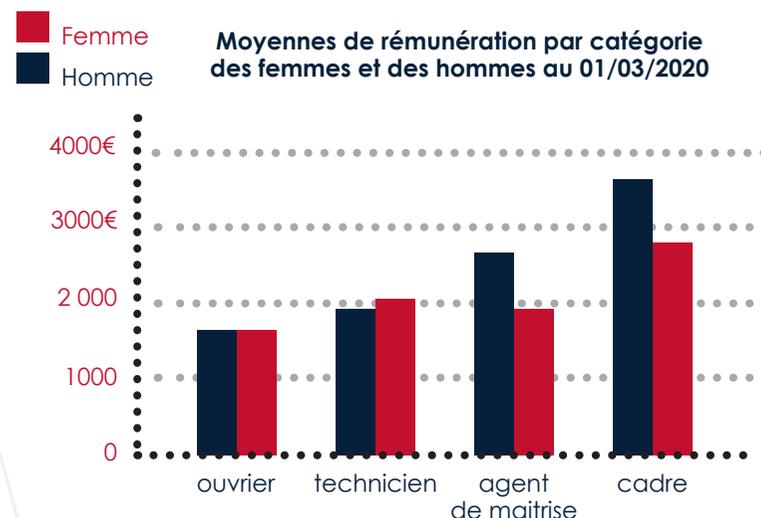
« FAIRE MIEUX » Nous allons plus loin en essayant de faire évoluer les mentalités et à contribuer à lutter contre les stéréotypes (sensibilisation, formation interne, communication externe). Adam agit de façon volontariste en faveur de l'égalité des chances d'avoir un travail et de pouvoir s'y construire, et s'engage à favoriser l'accès de toutes et de tous, femmes et hommes, à l'ensemble des métiers de l'entreprise. Adam détient le double label de l'AFNOR « Égalité & Diversité » depuis 2017. En 2018, tous les salariés ont participé à un atelier de sensibilisation aux facteurs de discrimination et au handicap, notamment les handicaps invisibles. L'atelier se déroulait par groupe d'une dizaine de personnes, les quizz et les jeux ont créé des espaces de discussions très appréciés et fait tomber les tabous



pyramide des Âges



La pyramide des âges se ré-équilibre en 2020



• Partager les bénéfices

Sur la base de l'idée que le profit est rendu possible par une performance collective, **environ 1/3 du RCAI est redistribué par le biais de la participation et de l'intéressement**. Le reste étant réinjecté pour le maintien de l'outil de production et le bon fonctionnement de la société (développement des compétences, consolidation de trésorerie, investissements machines ou équipements, projets à visée RSE). Chaque salarié reçoit la même rétribution, cadre comme opérateur, ancien comme nouveau. Voté à plus des deux tiers, ce mode de redistribution, validé en 2017, a pu être testé sur l'exercice 2018-2019.



- Les Femmes et les Hommes -

Nos pratiques fondamentales et nos résultats

• Innover aussi socialement (autonomie, responsabilisation, implication)

Dans notre PME atypique, la production est assurée par 5 ateliers qui travaillent de concert, dans une forme d'auto-organisation. La scierie, l'usinage, le marquage, le montage et la finition. Le responsable de production incarne le coordinateur de ces ateliers et anime la démarche d'amélioration continue. Le principe d'une planification centralisée a été abandonné pour tenir compte des pratiques « excentrées », spécifiques à chaque équipe, dont dépendent souplesse et réactivité.

Fort de ce terreau et d'une vision humaniste de l'entreprise, en 2015, ADAM a démarré le projet **PEPSI**. Nous avons bénéficié d'un AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) Innovation Sociale de la part de la région.

L'objectif : Mettre en œuvre des formes de gouvernance et d'organisation qui permettent aux salariés de participer aux décisions qui les concernent, tant au niveau stratégie générale d'entreprise qu'au niveau organisation quotidienne du travail.

« On est dans une logique d'empowerment, l'idée c'est de redonner du pouvoir au terrain. »

Emmanuel **Hauet**,
Responsable RH et Innovation Sociale

4 AXES

du projet d'innovation sociale PEPSI*

*Participation Et Performance Sociale et Industrielle

1. Le déploiement de méthodes de gestion de production et d'amélioration continue « agiles » et efficaces : adaptation et appropriation du lean-management et du PDCA
2. La transformation des modes de management : décentralisation au sein des équipes, participation, intelligence collective
3. Le développement des compétences et des possibilités de mobilité interne : parcours d'intégration, formation interne
4. La transformation du processus de gouvernance : création d'instances de décisions, prise de décisions collectives



- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2020: Confinés pour mieux se retrouver, mise en place d'un baromètre social

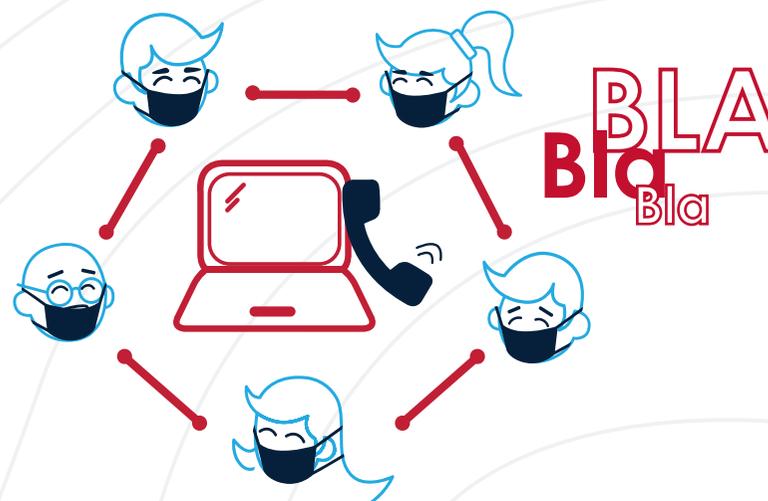
Lundi 16 mars 2020, les informations sur la circulation du **COVID-19** deviennent préoccupantes en France. Personne ne sait comment réagir. Un mélange d'appréhension, de déni, d'excitation et de peur des conséquences, émerge au sein d'Adam. Face à l'inconnu et dans l'urgence, Jean Charles et Hélène Rinn réunissent toutes et tous les salarié.e.s dans l'atelier. Il décident d'assumer pleinement leur responsabilité vis-à-vis de la santé des salariés : on s'arrête, on range tout, on filme toutes les palettes, chacun rentre chez soi et Adam restera fermée jusqu'à ce qu'on ait des éléments sur la situation sanitaire. Le soir même, est annoncé un confinement national à partir du lendemain.

Une période étrange commence. Certains sont en télétravail, d'autres au chômage partiel. Adam fait le **complément de salaire** pour que personne ne soit en difficulté. Très vite se fait sentir l'enjeu de **garder le lien**.

● Les réunions en visio deviennent le moyen de travailler ensemble pour l'équipe de direction.pilotage.

● Les responsables de production s'attachent à téléphoner individuellement à l'ensemble du personnel, pour prendre des nouvelles, rassurer, expliquer, partager. Un moment pour se confier, se remercier et rire aussi !

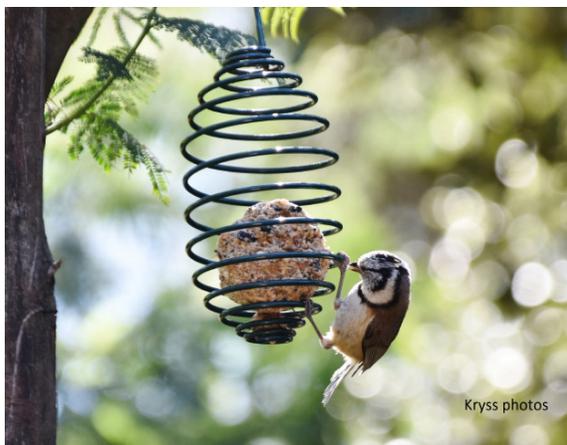
● Une page commune est créée sur un réseau social largement utilisé. Cet outil n'était pas spécialement dans la philosophie d'Adam, mais l'important était de



recréer rapidement, simplement, un lien de partage et d'échanges... qui a bien fonctionné : de belles photos, des nouvelles, des blagues, des défis, et même un jeu photographique ont vu le jour!

Nous reprenons le travail sur site très progressivement, un mois plus tard. Ce qu'il reste de cette période, une attention peut-être plus importante portée les uns aux autres, mais aussi un changement de regard sur certaines pratiques :

- ▶ Le télétravail choisi est devenu un mode d'organisation accepté et utilisé
- ▶ L'utilisation d'outils de communication numérique n'est plus perçue comme un frein. Ceci ouvre de nouvelles perspectives pour la mise en place d'un baromètre social plus flexible et récurrent que nos classiques enquêtes capital humain, conduite une fois tous les 2 ou 3 ans.



Kryss photos

- Les Femmes et les Hommes -

FOCUS 2020: Confinés pour mieux se retrouver, mise en place d'un baromètre social

En Juillet 2020, nous avons mis en place un **baromètre social** pour identifier les actions à mener pour améliorer la **Qualité de Vie au Travail** chez ADAM. Nous cherchions un moyen simple et rapide de poser des questions et de faire remonter en temps réel toutes les informations utiles concernant le moral de l'équipe et la perception de l'entreprise qu'ont les salariés.

Cet outil nous aide à atteindre cet objectif grâce au module « **PULSE** » qui permet de gérer des enquêtes régulières et de faire remonter questions et suggestions. Le traitement est **anonyme**. Comme pour tous les autres indicateurs de nos POP, l'objectif est de mesurer pour agir. Ici, le but est d'évaluer et de promouvoir le **bien-être au travail** tel que nous le percevons et nous l'éprouvons collectivement.

Nous essayons de lancer **une enquête tous les 2 mois**. Une enquête est composée d'une dizaine de questions, certaines récurrentes, constituant notre baromètre, et d'autres choisies en fonction du contexte et de ce qui est sondé à ce moment là. Les salariés répondent de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (tout à fait d'accord) et peuvent laisser des commentaires.



LES QUESTIONS DU BAROMETRE SOCIAL

		OCT - 2020	JAN - 2021
Humeur	« Je passe de bonnes journées en ce moment »	5,3	6,7
Climat	« Les relations sont agréables avec la plupart de mes collègues »	7,8	8,1
Stress	« Je ne me sens pas stressé.e en ce moment au travail »	4,9	6,4
Ressources	« J'ai à ma disposition les moyens de bien travailler »	6,0	6,5
Soutien	« Je me sens soutenu.e par mon responsable »	5,9	7,0
Charge	« Ma charge de travail est raisonnable »	5,0	6,9

En Octobre, la saison a été éprouvante mais n'est pas toujours finie, il a fallu rattraper le mois de fermeture, donc une charge de travail importante. Les résultats sont moyens sauf pour le climat, qui montre une excellente cohésion d'équipe même dans les moments durs. Au vu de ces résultats dans le « rouge » des groupes de travail ont été conduits avec les responsables d'ateliers puis au sein des ateliers sur les problématiques propres à chacun. Des méthodes de résolution de problème issues de Luean permettent d'aboutir à un plan d'actions opérationnelles. Les efforts portent leurs fruits, début d'année 2021, les résultats sont significativement meilleurs !