



ALPINA SAVOIE – COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Le 18 juin 2003, de la volonté de son dirigeant et sur invitation du Secrétaire Général de l'ONU, Kofi ANNAN, ALPINA SAVOIE s'est engagée à rejoindre le mouvement mondial - Le Pacte Mondial - oeuvrant pour le soutien et la promotion des 10 principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail et à l'environnement.

Cet engagement intervient dans la continuité logique de sa culture d'entreprise ancestrale et traduit une conviction, toujours présente, collégiale et partagée, de maintenir et faire progresser ALPINA SAVOIE sur la voie du « Développement Durable » où celle-ci s'est toujours placée, à travers une contribution responsable pour la pérennité de son environnement économique, social et environnemental déclinée autour d'une éthique de stratégie traduite en 5 valeurs :

- **L'Epanouissement des Individus**
- **Entrepreneurs et Responsables**
- **La Compréhension et la Satisfaction de nos Clients**
- **La Transparence et l'Exemplarité**
- **La Création de Valeurs**

Ces 5 valeurs, véritable « clef de voûte » de son activité opérationnelle et décisionnelle, sont aujourd'hui partagées par tous les collaborateurs ALPINA SAVOIE qui travaillent à les faire vivre dans le quotidien de l'entreprise à travers un programme continu et renouvelable (36 objectifs en cours) pour mieux travailler aujourd'hui et bien vivre demain.

Parce-que le progrès économique, social et environnemental passe aussi par des hommes de bonne volonté à qui on donne les moyens de s'épanouir dans leurs missions, ALPINA SAVOIE met l'accent, ci-après, sur un extrait de ses bonnes pratiques issues des principes du « Pacte Mondial » relevant des normes du travail et de l'environnement.

Principe n° 6

« L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »

- Emanciper les individus par l'élargissement des connaissances à travers la formation interne : temps de travail d'échanges annuels procédurisé entre les « seniors » du savoir faire et les « juniors » dans les domaines d'intervention pertinents de l'entreprise et selon les cibles de progrès définies en stratégie. Le service « Conditionnement » de l'entreprise a été pionnier de cette bonne pratique en 2004 ; 90 % des attentes exprimées ont pu être satisfaites et l'expérience sera progressivement poursuivie dans les autres secteurs de l'entreprise.
- Emanciper les individus par l'élargissement des connaissances à travers la formation continue externe : 65 % du personnel d'encadrement et de maîtrise ont reçu une formation au « Management » en 2004.
- Clarifier les objectifs individuels : inscription des collaborateurs dans une dynamique de progrès à travers la mise à jour annuelle de la définition de leur poste (missions, autonomie, compétences...) pour une adéquation permanente aux différentes évolutions de l'environnement de l'entreprise. A ce jour, 40 % des postes de l'entreprise sont déjà inscrits dans cette démarche.
- Favoriser la « Validation des Acquis de l'Expérience » et favoriser la promotion interne : il s'agit de reconnaître les compétences individuelles des collaborateurs. Le service « Fabrication » de l'entreprise a été pionnier de cette bonne pratique en 2004 ; 100 % des collaborateurs concernés ont présenté une demande de « Certification de Qualification Professionnelle » pour la reconnaissance de leur titre de « Conducteur de machine », « Conducteur de ligne de fabrication » ou « Animateur d'équipe ».
- Valoriser les performances individuelles des collaborateurs par des systèmes de rémunération incitatifs : il s'agit de reconnaître la contribution individuelle des collaborateurs à la bonne marche de l'entreprise.

A partir d'un référentiel de normes d'équité établi par rapport au marché et à l'interne, mise en place d'outils de rémunération avantageux et motivants : signature d'un accord d'intéressement incitatif en juin 2004, élargissement de la prime d'objectifs à 100 % des collaborateurs commerciaux « Agents de Maîtrise », réactualisation de la classification de 100 % des postes de « Pressier » du service « Fabrication ».

Principe n° 8

« Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »

- Mobiliser les individus sur la démarche environnementale : il s'agit de sensibiliser les collaborateurs aux impacts de l'activité ALPINA SAVOIE sur la qualité de l'eau rejetée et le volume utilisé. Adhésion de l'entreprise au projet environnemental local « Grand Lac » et initiation d'une étude collégiale sur la mise en place d'installations spécifiques en vue de retenir les rejets de toutes origines, de récupérer les eaux de ruissellement polluées et d'utiliser les eaux de pluie.
- Associer les agriculteurs à l'éthique de l'entreprise : élargissement de son partenariat « Agriculture Maîtrisée », pour la préservation du patrimoine agronomique, à 20 % de ses agriculteurs fournisseurs de blé dur, à travers un engagement écrit (cahier des charges) et un meilleur partage de son éthique (accueil périodique et didactique des agriculteurs concernés sur le site de production ALPINA SAVOIE).

