

COMMUNICATION ON PROGRESS

Juillet 2011

Le 1er juillet 2011,

Notre profil d'entreprise responsable repose sur un équilibre positif et constructif entre l'homme et son écosystème dont les relations sont organisées de façon cohérente sur les trois dimensions sociale, économique, environnementale.

Par le choix de l'indépendance, l'innovation responsable et la croissance rentable, Majencia a développé un nouveau modèle d'entreprise. Créateurs d'espaces durables, nous nous sommes résolument orientés vers les grands enjeux des relations entre les salariés et l'entreprise et fait de l'environnement de travail notre cœur de métier.

Notre dynamique d'innovation et de performance renforce notre capacité à proposer de nouveaux concepts et nous a permis de franchir des étapes importantes en 2010.

Notre démarche de développement durable équilibrée, l'esprit d'équipe et d'entreprise, de Majencia et de l'ensemble de ses collaborateurs, se traduisent dans les audits RSE que nous avons engagés avec VIGEO et l'AFNOR.

Nous structurons et dynamisons les engagements pris en matière de RSE en établissant des diagnostics objectifs et le Bilan Carbone de nos activités. Nous attestons de nos actions volontaires et concrètes en créant des solutions pionnières comme Majendi, notre filiale de recyclage et de valorisation du mobilier de bureau, ou en déployant notre concept Ecoffice, première solution d'aménagement éco-socio-conçus.

Majencia renouvelle en 2010 son engagement sur les 10 principes du Pacte Mondial et démontre sa volonté entrepreneuriale originale de construire un futur équilibré et désirable. Tous les membres de l'entreprise sont confiants et unis pour poursuivre la voie de notre croissance rentable et responsable.

Vincent GRUAU
Président-Directeur Général

Droits de l'homme

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.

Principe 2

(...) à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Majencia a engagé **deux audits RSE** pour évaluer sa démarche Développement Durable.

Le premier, piloté par **Vigeo**, s'est déroulé sur le premier semestre 2010.

Cet audit couvre six domaines soulignant :

- les droits humains,
- les ressources humaines (Relations et conditions de travail),
- l'environnement
- le comportement sur les marchés (bonnes pratiques et sphères d'influence)
- l'engagement sociétal (contribution au développement local)
- la gouvernance d'entreprise.

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est évaluée sur 3 niveaux :

- pertinence de la politique DD
- cohérence de son déploiement
- efficacité des résultats.

L'objectif pour Majencia est :

- d'obtenir un état des lieux solide et objectif,
- de lister les risques et opportunités,
- d'identifier les axes d'amélioration.

Notre notation globale est de 3 sur une échelle de 5, démontrant un « engagement probant et des preuves significatives et concordantes ». Parmi les conclusions du rapport, remis en juillet 2010, on note :

- « une réelle intégration du Développement Durable dans la stratégie d'entreprise »,
- « une prise en compte effective des enjeux de la RSE et une tendance à la hausse sur tous les domaines »,
- « des politiques complètes sur une majorité de critères, certains engagements se distinguent par leur caractère volontaire et innovant »
- « les engagements formulés et les initiatives nouvelles illustrent la dynamique lancée par Majencia »

Le référentiel **AFAQ26000**, élaboré par **AFNOR Certification**, analyse et prend en compte le niveau d'intégration des recommandations **ISO26000** dans la stratégie, les pratiques managériales et opérationnelles et dans le pilotage de l'organisation.

Majencia a anticipé la publication, le 15 novembre 2010, de ce nouveau référentiel international en étant la **seconde entreprise en France évaluée** sur ce standard, soulignant ainsi notre volonté d'être pionnier du Développement Durable.

Les principes de l'évaluation AFAQ26000 sont :

- Vision en termes de Responsabilité Sociétale & Gouvernance,
- Mise en œuvre : intégration de la Responsabilité Sociétale et Communication,
- Ressources Humaines, relations et conditions de travail,
- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs,
- Ancrage territorial : communautés et développement local,
- Indicateurs environnementaux,
- Indicateurs sociaux,
- Indicateurs économiques.

Deux auditeurs, soient quinze jours homme, ont mené l'évaluation sur 6 entités géographiques (Siège social à Saint-Cloud, les trois sites industriels Bressuire-Noyon-Guise, deux Directions Régionales et plateformes logistiques à Nantes et Lille).

Sur chaque site, ont été rencontrés séparément et systématiquement la Direction, le Management intermédiaire, des groupes de collaborateurs, les élus et partenaires sociaux, des parties prenantes externes (fournisseurs, clients, collectivités, instances publiques et organismes de contrôle réglementaire).

Notre évaluation ISO26000 est celle d'une entreprise ayant atteint le niveau « Maturité » en matière de RSE, avec un score de 562 points sur 1000, soit une note de 3 sur 4.

Le commentaire et l'appréciation de l'AFNOR sur notre score sont les suivants :

« Ce dernier correspond à l'existence d'une stratégie de RS robuste et pertinente, permettant l'identification et la prise en compte adaptées, contextualisées et récurrentes, des enjeux de développement durable qui concernent l'organisation et sa sphère d'influence. Le niveau atteint par Majencia illustre également l'existence d'un déploiement réel de pratiques pertinentes, tangibles et intégrées, porteuses de résultats en cohérence avec les enjeux internes, les enjeux métier et l'écosystème de l'entreprise. Une minorité d'entreprises atteint aujourd'hui un niveau de maturité équivalent en terme de RS. »

Nous sommes désormais engagés et motivés à poursuivre dans cette voie en mettant en œuvre les plans de progrès et d'amélioration nécessaires pour atteindre le niveau 4 « Exemplarité », impliquant une note d'au moins 700 points, dans trois ans.

Nos prestations s'enrichissent de nouveaux concepts qui illustrent de nouvelles réalités. Ces innovations responsables nous conduisent à développer notre performance et notre périmètre d'expertise. Nous devenons pionnier dans un modèle d'entreprise qui envisage de nouvelles voies et apporte encore plus de valeurs ajoutées à nos clients.

Majencia a lancé **Ecoffice**, la première solution **d'aménagement éco-socio-conçu destinée aux PME**, centrée sur l'utilisateur final.

Ecoffice associe immobilier et mobilier durables.

Le bâtiment est une construction alliant optimisation thermique et performance énergétique (isolation, climatisation naturelle,...), utilisant et rationalisant des matériaux responsables.

Nous avons capitalisé sur notre expérience Espace Néoffice (siège social à saint-Cloud) pour penser l'aménagement et créer des espaces de vie associant productivité et convivialité. En conjuguant ergonomie et qualité de vie, nous organisons et favorisons l'échange. Nous marquons le lieu de travail de notre empreinte culturelle, identitaire et humaine.

Ainsi, l'environnement de travail s'insère naturellement dans un bâtiment responsable.

Cette offre est déployée en région sur 2011 afin de faire de nos six Directions Régionales de province une vitrine de ce savoir-faire.

Un autre concept innovant, l'**Office Staging**, réveille les potentiels des espaces. Destiné aux investisseurs et aux propriétaires souhaitant valoriser les immeubles de bureaux anciens, optimiser leur prise à bail et accélérer leur commercialisation. Des aménagements revisités rajeunissent et animent les volumes. Des simulations et des visites virtuelles mettent en situation les futurs occupants dans une ambiance séduisante et lumineuse, les projetant dans des espaces modernisés.

Décrypter avec nos parties prenantes les évolutions du travail tertiaire nous permet de reconsidérer de nouveaux espaces de vie professionnels.

Socio-Vision est un observatoire socioculturel du changement. Il identifie les signaux faibles pour comprendre les forces qui sont à l'œuvre.

En partenariat, nous analysons les dynamiques socio-culturelles, les préoccupations sociétales, les évolutions des hommes et de leur système de vie. Nous pouvons comprendre ainsi les ressorts et les traduire en enjeux. Nous proposons des solutions cohérentes en harmonie avec les besoins. Nous conjugons approche spatiale, fonctionnelle, sensorielle et relationnelle. En combinant l'individuel et le collectif (productivité et convivialité), nous imaginons de nouveaux espaces de vie professionnels centrés sur les hommes et leur épanouissement.

Nous sortons ainsi d'une logique uniquement produit et évoluons vers la création d'espaces durables. Nous partageons cette **vision prospective** en rénovant notre démarche commerciale et en éclairant nos clients sur les enjeux en terme de motivation, productivité et bien-être.

Majencia organise des rencontres autour du développement durable avec ses clients afin de leur présenter sa politique et son déploiement, promouvoir le modèle d'entreprise responsable et leur expliquer les référentiels existants.

Droits du travail

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4

[...] l'élimination toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5

[...] l'abolition effective de manière effective du travail des enfants.

Principe 6

[...] l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Majencia est adhérente de l'**association ETHIC** (Entreprises de Taille Humaine Indépendante et de Croissance). Cette dernière est à l'initiative de la fête annuelle de l'entreprise et a organisé le 14 octobre 2010, pour sa septième édition, l'évènement « **J'aime ma boîte** ».

Majencia a été, cette année, le partenaire et parrain officiel de l'évènement. En nous associant à cette démarche, nous sommes conformes à notre politique de développement durable, à nos valeurs (Engagement-Performance-Innovation-Citoyenneté), à notre modèle managérial et à notre vision du bien-être et de la qualité de vie au travail. Nous positionnons Majencia en société moderne, en adéquation avec son époque, qui promeut une harmonie entre l'entreprise et ses collaborateurs. C'est cet objectif d'épanouissement individuel et collectif qui est une des composantes sociales de notre politique de développement durable que nous souhaitons mettre en avant.

Majencia a également été associée au sondage qui a été réalisé auprès de nombreux salariés sur leur relation et appréciation de leur entreprise. Cette étude permet de mieux qualifier les moteurs qui conditionnent l'épanouissement du salarié dans l'entreprise, dans notre démarche commerciale pour la part concernant l'environnement de travail.

Les **accords d'entreprise**, et notamment la politique salariale, ont été signés cette année dès janvier soit largement plus tôt que les années précédentes. Ceci est le fruit d'une démarche commune constructive avec les organisations syndicales pendant la négociation. En adoptant une très bonne structuration en matières de relations sociales et de processus managérial, Majencia encadre le dialogue avec les parties prenantes internes et optimise son efficacité.

Outre les augmentations générales et individuelles, un projet **d'harmonisation des primes diverses** a été réalisé dans un souci de simplification et d'équité.

La profitabilité dégagée par Majencia en 2009 a bénéficié à l'ensemble des collaborateurs par l'application de l'**accord d'intéressement**, pour la deuxième année consécutive et dans des proportions supérieures à l'exercice précédent.

Il existe également des groupes d'écoute, devenus « **groupes ergonomie** » dont la mission est de réfléchir et de proposer des solutions pour améliorer les conditions de travail et gérer la pénibilité. Cette initiative est encadrée par l'accord GPEC.

Le Comité Exécutif a alloué un budget pour mener les investissements et travaux nécessaires aux axes d'améliorations identifiés dans le plan de prévention globale. Un suivi de chaque action est prévu ; 20 problèmes ont été identifiés et 15 ont été résolus.

Le dispositif **CHSCT** a été élargi à l'ensemble des plateformes logistiques avec la création d'un comité Paris-Provence. Ainsi sont mieux pris en compte les **aspects sociaux de notre Supply Chain Aval**.

Les prototypes des nouveaux produits sont testés par les monteurs (installateurs chez les clients) pour intégrer dès leur conception leurs contraintes SST en termes de poids des éléments, de dangerosité pour la manipulation et l'assemblage, etc...

Pionnière de la relocalisation, Majencia continue sa démarche **d'internalisation de la valeur ajoutée**. La société crée du lien inter-entreprises pour entretenir le transfert des savoirs.

En 2010, a été industrialisée sur le site de Guise une gamme de façades de tiroirs métalliques, précédemment fabriquées en Chine.

Ce choix de **croissance interne** induit un accompagnement de nos collaborateurs sur nos nouveaux enjeux et le développement de leurs compétences. En 2010, Majencia a investi **4,1 jours de formation par collaborateur**, un niveau largement au dessus du seuil légal.

Notre dynamique de développement, après avoir opéré un retournement remarqué et remarquable de l'entreprise, produit des besoins en effectifs. **Nous avons recruté 36 nouveaux collaborateurs en 2010 et 4 jeunes en apprentissage**. Dans les ateliers de production, nous favorisons **l'intégration de jeunes de moins de 28 ans et de chômeurs longue durée**, qui bénéficient d'un parcours vers l'emploi adapté.

Environnement

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8

[...] à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9

[...] à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Majencia a missionné le cabinet CLIMATMUNDI pour effectuer le **Bilan Carbone** complet de son activité, identifier et quantifier les axes de progrès.

La collecte s'est déroulée selon 3 axes :

Domaine : consommation énergétiques, émissions hors usage énergétique, collecte et traitement des déchets, fabrication des matériaux consommés, consommations tertiaires, services achetés, logistique amont/aval, déplacements domicile/travail des collaborateurs, déplacements professionnels, déplacements des visiteurs et clients, amortissements des immobilisations.

Périmètre d'activité : Industrie, Supply Chain, Tertiaire.

Entités géographiques : 3 sites industriels, 1 siège social, 12 agences commerciales et 11 plateformes logistiques.

L'évaluation a été réalisée avec l'outil Bilan Carbone V6 de l'Ademe. Notre empreinte carbone est de **73 146 teq CO2** sur l'intégralité de notre sphère d'influence (de la matière première chez nos fournisseurs à la gestion de fin de vie du mobilier après utilisation chez nos clients).

74% des émissions sont induites par la consommation des matières et emballages dans la fabrication de nos produits. 26% sont liées à l'ensemble de nos opérations dont 9% à la gestion fin de vie de nos produits et 7% à la consommation d'énergie (principalement des sites industriels).

Le fret (transport sur achats, transferts inter-sites, livraison clients) ne représente que 3,5% du bilan carbone démontrant l'optimisation de notre organisation logistique et l'efficacité de notre maillage capillaire du territoire.

Ce bilan permet de confirmer l'objectif de réduction de 2000 teq CO2 que nous nous étions fixés à l'horizon 2012 et propose des axes pour viser une réduction de 13% (9000 teq CO2) à l'horizon 2020.

Le rapport souligne « **la forte motivation de Majencia pour maîtriser son impact** ».

Nous poursuivons donc et améliorons notre démarche **d'éco-conception**. Toutes nos dernières gammes développées sont éco-conçues pour limiter leur impact environnemental et gérer de manière efficace le montage/démontage. Par exemple, Initio, notre dernière gamme de poste de travail, est fabriqué à partir de matériaux valorisables à 99% et recyclés à 33%. Le siège Forall est valorisable à 91% et dispose d'éléments séparables afin de faciliter le remplacement des composants.

Classwood, notre rangement bois, est composé à 77,7% de panneaux de particules à base de bois issus de forêts durablement gérées. Nous soumettons systématiquement nos produits aux tests et analyse du FCBA pour certification **NF Environnement**.

Afin d'assumer et assurer une **gestion éco-responsable de la fin de vie de nos produits**, nous avons créé une nouvelle filiale dans le domaine du recyclage du mobilier de bureau.

Dénommée **Majendi**, cette filiale à 66,7% de Majencia SA est une co-entreprise en partenariat avec la société Operendi SAS qui en détient 33,3%. Notre partenaire Operendi est une jeune société créée en 2010 et spécialisée dans les activités liées au développement durable, spécifiquement dans les métiers des énergies renouvelables.

Basé à Méré, dans l'Yonne, Majendi est locataire d'un ancien site de recyclage de munitions en cours de reconversion dans des activités éco-responsables comme l'énergie photovoltaïque ou le recyclage de mobilier avec Majendi.

La collecte du déchet est réalisée par le dispositif logistique de Majencia. Notre organisation transport assure le transfert des mobiliers du site de nos clients vers le centre de traitement.

Majendi a pour activité, en sous-traitance de Majencia, les opérations industrielles de démantèlement des produits, de tri des composants et de conditionnement des matériaux pour les orienter vers les filières de **valorisation** de matières qui seront réutilisées, à hauteur minimale de **90%** dans un nouveau cycle de production.

La traçabilité du déchet est optimale : comptage chez le client (détenteur), comptage à réception Majendi et pesage par typologie de produits, traitement par lot client et suivi de la valorisation par lot et typologie produit. Un bordereau de suivi de déchets est établi et un certificat de valorisation est communiqué au détenteur initial.

Majencia mène un **projet d'optimisation énergétique de ses sites industriels**. Les 3 usines ont été pré-auditées par un cabinet externe (ELOGIA).

Une rationalisation de l'éclairage du site de Bressuire et une diminution de consommation énergétique de son processus technique d'aspiration des sciures de menuiserie ont été réalisées.

Les éclairages ont été réimplantés et remplacés par des technologies plus modernes et moins consommatrices, et également moins polluantes en fin de vie. Les moteurs et alimentations électriques de l'aspiration ont subi également une évolution technologique.

150 000 kwh ont été ainsi économisés entre les périodes janvier-mai 2010 et janvier-mai 2011. Les consommations électriques ont diminué de 15%, celles portées uniquement par l'éclairage de 36%.

Le Responsable SE participe au **Plan Climat Energie** du Pays Noyonnais, opération pilote en Picardie.

L'entreprise commence à intervenir sur des thématiques comme les biomatériaux avec les CCI, le partage de pratiques sur l'éco-conception avec le groupement Mecameta (UIMM), le salon de l'Eco-Habitat de Noyon organisé par L'ADENO (Association des Entreprises du Noyonnais) dont la présidence est assurée par Majencia, les journées techniques de l'Ademe, etc...

Lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Majencia essaie de développer tous les outils et garde-fous nécessaires. Par exemple, la DAC est un outil de contrôle de marge, établi avant toute contractualisation commerciale d'accords cadres ou grands projets. Elle se révèle une excellente **solution « anti-dumping »**.

Le management est à l'écoute de ses collaborateurs afin d'**identifier les risques et pratiques déloyales**.

La politique de Majencia est également de **condamner les pratiques déloyales des clients et concurrents**.

En 2010, l'entreprise a suspendu ses relations commerciales avec un de ses distributeurs, coupable d'avoir utilisé frauduleusement un certificat NF Bureau Sécurité Confortique falsifié pour l'obtention d'un marché. Cette action a été menée conjointement et en toute transparence avec le FCBA, notre organisme certificateur.