COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2011

GROUPE LA GALIOTE–PRENANT

SOMMAIRE

I. DECLARATION DE LAURENT PRENANT, PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL 4

II. POLITIQUE D'ENGAGEMENT DURABLE 7

- **Evolution du Groupe 7**
- **Développement et pérennité du groupe 7**
- **L'avenir 8**
- **Incidences sur l'environnement et la sécurité 9**
- **Incidences sur la politique sociale 9**
- **Labellisations - certifications 11**

III. NOS REALISATIONS ET NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE DE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME 12

- **Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme 12**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
  - mesures des résultats

IV. NOS REALISATIONS ET NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE DE NORMES DE TRAVAIL 13

- **Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective 14**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
- **Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire 15**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
- **Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession 19**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
- **mesures des résultats 21**

V. NOS REALISATIONS ET NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT 22

- **Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement 23**

- actions menées
- projets et engagements pour 2012

- **Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement 24**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
- **Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement 25**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
- **mesures des résultats 30**

VI. NOS REALISATIONS ET NOS ENGAGEMENTS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 30

- **Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin 30**
  - actions menées
  - projets et engagements pour 2012
  - mesures des résultats

QUELQUES INDICATEURS DE RESULTATS – HSE 32

I. Déclaration de Laurent Prenant, Président-Directeur Général

Notre entreprise est membre du Pacte Mondial Global Compact depuis 2004.

Elle affirme renouveler son engagement pour 2012 à promouvoir et à faire respecter les grands principes du Global Compact concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption.

La notoriété de l'entreprise, qui s'étend à toute la région parisienne et au Nord de la France, l'étendue de son marché, qui s'ouvre à toute l'Europe, et sa place (dans les quarante premières entreprises d'impression en France), l'incitent à rendre compte de ses performances environnementales et sociales à ses collaborateurs ainsi qu'à l'ensemble de sa clientèle.

Avec la reprise du groupe CFI en mai 2011, également adhérent au Pacte Mondial, le groupe peut s'appuyer sur des valeurs communes pour déployer ses projets en conformité avec les principes du Pacte Mondial et disposer de ressources supplémentaires.

Jusque là « apprenante », l'entreprise vise maintenant le niveau « avancé ».

Elle traduit donc ses engagements vis à vis des 4 domaines et des 10 principes de l'organisation dans ses actions et ses projets. Dans ce rapport sont exposés le bilan des réalisations au cours de l'année 2011 ainsi que les grandes lignes des projets pour l'année 2012, qui alimentent notamment les programmes de prévention HSE ainsi que les politiques industrielles, achats et Ressources Humaines.

Avec la reprise du groupe CFI, Le groupe d'imprimerie la Galiote-Prenant possède maintenant 3 sites industriels complémentaires en Ile de France.

L'activité d'imprimerie est ciblée sur l'impression de documents publicitaires (dépliants, brochures, …). Elle est prolongée par une activité de façonnage (pliage, encartage, découpe, etc.). Les 2 sites offset intègrent l'ensemble des prestations de la chaîne graphique et des services annexes : pré presse, expéditions (colisage, chargement, transport). Le groupe dispose de sa propre flotte.

Les 3 sites emploient plus de **500 salariés** et ont réalisé un chiffre d'affaires de 70 511 k€ en 2011 :

- site de Vitry sur Seine, consacré à l'**impression offset rotatives** (LA GALIOTE PRENANT) et à la **finition** associée (FP INDUSTRIES)
- site de Choisy le Roi, ancienne unité feuilles de l'imprimerie Nationale acquise en septembre 2008, dédiée à l'**impression offset feuilles (**IN

CHOISY – CFI) et à la **finition** haut de gamme (SAFA), qui s'est développée en unissant ses compétences industrielles avec le groupe CFI. Ce site dispose également d'une activité impression numérique avec l'atelier « **concours** » qui imprime les sujets d'examens et des documents confidentiels.

- site d'Evry, spécialisé en **impression numérique, traitement de données, routage** et **solutions web to print** (CFI TECHNOLOGIES)**,** et qui dispose d'une activité complémentaire d'**édition laser**, de façonnage, de mise sous pli et de routage (KALLISTE)

La situation de ces sites à proximité de Paris constitue un atout stratégique et commercial (proximité des clients). L'unité de lieux pour les pôles décisionnaires, les fonctions « support » et les différentes activités de la chaîne graphique favorisent la réactivité et l'efficience du service clients et permet de développer des plans d'actions cohérents.

Les actions et les engagements illustrent plus particulièrement les principes suivants :

Droits de l'homme :

Principe n° 1

« Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme »

Normes de travail :

Principe n° 3

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

Principe n° 4

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire »

Principe n° 6

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession »

Environnement :

Principe n° 7

« Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement »

Principe n° 8

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

Principe n° 9

« Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

Lutte contre la corruption :

Principe n° 10

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

Politique d'engagement durable

Evolution du Groupe

La société La Galiote-Prenant a été créée en 1963. Dans un souci de développement, elle s'agrandit en 1975 en créant sa division de façonnage.

L'implantation des activités à Vitry sur Seine en 1996 a engagé l'entreprise dans une phase de développement : des investissements importants ont été réalisés, afin de suivre les évolutions technologiques, concrétiser le développement industriel et commercial et s'adapter à l'évolution du marché. Ils ont porté à la fois sur les aménagements des bâtiments et la modernisation du parc machines.

Le rachat du site de Choisy-le-Roi de l'Imprimerie Nationale en septembre 2008, a permis au groupe de développer son activité impression feuilles et de mieux se positionner sur ce marché en concrétisant son plan industriel.

La jeunesse du bâtiment et des installations techniques (2005) apportent une garantie en matière de normes environnementales et de sécurité.

Le potentiel de développement offert par le site a permis l'implantation de la société KALLISTE en 2010.

La reprise du groupe CFI en mai 2011 s'est concrétisée par des plans industriels afin d'installer sur chaque site des pôles de production et de compétences spécifiques et cohérents. Ces plans ont notamment permis au site de Choisy le Roi d'accroître sa capacité de production en offset feuilles en le dotant d'une unité de finition intégrée.

Ces opérations de regroupements géographiques par pôle de compétences ont aussi permis à la Société CFI TECHNOLOGIQUES d'accroître et de diversifier ses prestations sur le site de Lisses dans les domaines impression numérique, traitement de données, éditique, routage et solutions Web to Print, en unissant ses moyens humains et matériels avec la société KALLISTE, qui a quitté le site de Choisy pour rejoindre le site de Lisses.

Développement et pérennité du groupe

Les marchés de l'impression offset rotatives et offset feuilles évoluent dans un contexte fortement concurrentiel et instable. Ces difficultés ont été accentuées par la crise économique qui a généré un ralentissement de l'activité.

Ce contexte implique de disposer des meilleures technologies pour apporter une offre attrayante tout en développant une productivité nécessaire au maintien de la valeur ajoutée et à la préservation de l'équilibre financier, compte-tenu de la pression sur les prix générée par la conjoncture, de la hausse des coûts des matières premières et des énergies et de la surcapacité de production dans le secteur par rapport au marché.

Notre stratégie industrielle et notre démarche d'anticipation sur les évolutions technologiques et les besoins du marché ont ainsi permis d'assurer notre développement et de renforcer notre pérennité tout en répondant aux enjeux commerciaux, techniques, environnementaux, économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés.

Ainsi, chaque année, nous consacrons des investissements importants à l'adaptation et à la modernisation de nos ressources :

. 6 000 000 € pour l'année 2006
. 2 300 000 € pour l'année 2007
. 6 100 000 € pour l'année 2008
. 3 000 000 € pour l'année 2009
. 2 700 000 € pour l'année 2010
. 1 100 000 € pour l'année 2011

- aux rotatives : plusieurs plans d'investissements successifs : en 2004, 2006 et 2008, ont permis de renouveler le parc machines,
- aux feuilles : après le rachat du site de Choisy en septembre 2008, l'ensemble du parc machines feuilles a été renouvelé ; l'acquisition de 2 presses feuilles neuves, de dernière génération, en 09/2008 puis en 06/2009 a permis de rajeunir l'outil de production. L'intégration de l'atelier feuilles de CFI s'est accompagnée d'un important investissement fin 2011 dans une presse feuilles 12 groupes de toute dernière génération, équipée d'un margeur bobine.
- au pré presse : le changement des CTP sur les 2 sites (pour produire les plaques d'impression) ont permis des optimisations sur ce process
- au façonnage : depuis 2008, des investissements sont réalisés dans les différents ateliers : encarteuses piqueuses, plieuses, massicots, thermo-films. Ils ont permis des avancées technologiques et l'introduction de fonctions d'automatisation tout en augmentant la capacité de production et les possibilités de répondre à la flexibilité de l'offre.
- au concours : 2 nouvelles chaînes d'impression numérique ont été acquises en 2010 (XEROX, OCE) en remplacement des KONICA

Les gains ainsi obtenus en termes de maîtrise des coûts et des délais de production ont permis à l'entreprise de maintenir sa position compétitive.

L'avenir

Le groupe doit consolider la phase d'expansion dans laquelle il s'est engagé en avril 2011 avec la reprise du groupe CFI, qui s'est accompagné de travaux d'aménagements, de transferts d'équipements et de personnel, opérations pour lesquelles les capacités d'adaptation et de réactivité du groupe ont été des atouts.

En intégrant des solutions d'impressions du futur comme le numérique, la personnalisation de l'imprimé ou encore le « web to print », le groupe a accru sa force de frappe commerciale en élargissant son champ de prospection.

L'objectif pour 2012 est de stabiliser son organisation, d'optimiser et d'uniformiser son fonctionnement et ses process avec pour ambition de mutualiser les ressources, afin de répondre aux exigences d'efficience liés aux enjeux complémentaires concernant la qualité, la compétitivité et la production auxquels l'entreprise est confrontée

Incidences sur l'environnement et la sécurité

La politique d'investissement favorise la mise en place d'une démarche de progrès en matière de sécurité et d'environnement.

Le rapprochement avec le groupe CFI, déjà engagé dans les labellisations et les certifications (GLOBAL COMPACT, marque IMPRIM'VERT, FSC/PEFC, …) a constitué un atout pour concrétiser et déployer les plans d'actions HSE.

Incidences sur la politique sociale

La reprise du groupe CFI a réorienté les priorités de la politique sociale pour mettre en œuvre les plans industriels, adapter l'organisation et mettre en place les actions d'accompagnement social : transfert de personnel, conduite du changement, … en faisant émerger la dimension stratégique de la fonction RH et en impactant fortement les plans d'actions et les projets.

Le processus de centralisation des fonctions commerciales, des services support à la production (qualité, services clients, …) et des fonctions RH / HSE, qui a été engagé, s'est s'effectué en cohérence avec les engagements liés à la politique sociale.

Le groupe s'est ainsi trouvé confronté à de nouveaux enjeux sociaux, tant qualitatifs que quantitatifs, en raison de l'extension et de la diversification de la gamme de métiers et de l'accroissement des effectifs, qui ont fait émerger de nouvelles problématiques : d'intégration, de mobilité, … auxquels se sont s'ajoutées les exigences liées à l'actualité sociale (pénibilité, égalité professionnelle hommes, femmes, …).

Dans un secteur récessif qui perd des emplois, l'entreprise a réussi à augmenter ses capacités de production et à développer un volume d'activité lui ayant permis de sauvegarder l'emploi sur la chaîne globale de production (impression et façonnage).

Malgré une baisse conjoncturelle d'activité en 2009, l'emploi a été préservé. L'activité plus soutenue en 2010 a permis de relancer les campagnes d'embauche.

L'année 2011 fut une année de transition en matière d'emploi du fait des opérations structurelles réalisées pour concrétiser le rapprochement avec CFI. Ce rapprochement et les plans industriels ont été conduits avec pour corolaire le maintien de l'emploi et l'objectif de limiter les risques de rupture du contrat par la mise en place d'actions d'accompagnement du changement.

Alors que le contexte économique et le manque de visibilité ont tendance à favoriser la précarisation de l'emploi, nos emplois sont essentiellement permanents.

Notre démarche d'anticipation sur les évolutions technologiques et les besoins du marché constitue le pilier de la pérennisation des emplois. Cette stratégie est renforcée par nos efforts en matière de formation pour développer les compétences de nos collaborateurs et leur adaptation constante aux nouvelles technologies afin de maintenir et développer leur employabilité. L'anticipation de la formation du personnel avec les constructeurs en amont de l'acquisition d'un investissement constitue notamment la base de cette démarche.

Celle-ci s'est notamment concrétisée fin 2011 lors de l'achat de la nouvelle presse feuille 12 groupes à margeur à bobine, pour laquelle les opérateurs ont bénéficié d'une formation en centre chez le constructeur, complétée d'une formation sur site et d'un accompagnement pour la mise en production.

Labellisations / certifications :

Ils se sont concrétisés par :

THE GLOBAL COMPACT WE SUPPORT	adhésion au **Global Compact** depuis 2004	IMPRIM'VERT Votre imprimeur agit pour l'environnement	obtention de la marque **Imprim'vert** : . en 2007 pour le site de Vitry . en 2009 pour le site de Choisy
	PRINT ENVIRONNEMENT	obtention de la labellisation **Print Environnement** en 2008	
FSC La marque de gestion forestière responsable Cert n°BV-COC-818331 ©1996 Forest Stewardship Council A.C.	obtention de la certification papier **FSC** . en 2008 pour le site de Vitry . en 2009 pour le site de Choisy	PEFC PEFC/ 10-31-1291 Promouvoir la gestion durable de la forêt www.pefc-france.org	obtention de la certification papier **PEFC** . en 2008 pour le site de Vitry . en 2009 pour le site de Choisy

Process Standard ISO 12647 certified OFFSET	Certification PSO délivrée en 2010 par le FOGRA (Process Standard Offset) à travers le respect des normes ISO : . 3664 (v 2000) : norme éclairage . 12 646 (v 2008) : norme calibration écran . 12 647 -2 : norme calibration offset . 12 647-7 : norme calibration épreuves couleurs . 9001 : documentation . 15 930 : création de PDF La certification se base sur l'intégration d'une gestion de la couleur contrôlée et une impression offset standardisée sur l'ensemble de la chaîne de production.

Ces labellisations et certifications ont entraîné la publication de déclarations par les dirigeants et la formalisation de plusieurs procédures, modes opératoires et supports documentaires ainsi que la mise en place d'audits périodiques et de plans d'actions, à l'instar des outils d'amélioration continue. Elles induisent un contrôle de l'application de « bonnes pratiques ».

II. Nos réalisations et nos engagements en matière de DROITS DE L'HOMME

Le groupe n'est pas directement concerné par cette problématique du fait de sa territorialité, nationale, et de ses activités : les sites de production sont tous implantés en France et son marché est majoritairement ancré en France même s'il s'étend à l'Europe ; les partenaires de la « supply chain » (fournisseurs, clients, sous-traitants, …) sont également situés en France et en Europe. Les « valeurs » en matière de respect des droits de l'homme sont donc cadrées par la constitution qui s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les réglementations française et européenne, ce qui limite fortement les risques de violation des droits de l'homme, directs ou indirects.

La taille importante de certains groupes parmi nos clients et nos fournisseurs, qui peuvent être d'envergure internationale, nous a amené à engager une réflexion sur notre sphère d'influence et notre marge de responsabilité dans le domaine des droits de l'homme, dans le cadre de notre rôle d'acheteur ou de prestataire, notamment au regard des risques liés à la mondialisation.

Par ailleurs, la diversité d'origines ethniques, sociales (niveaux d'éducation, écarts générationnels) … présentes dans certains secteurs de l'entreprise peut induire des différences culturelles ou de valeurs et faire émerger certains risques ou difficultés, notamment d'ordre relationnel (conflits d'intérêt ou de valeurs), … . Bien que les incidents ou les plaintes s'avèrent rares et sans gravité, le groupe s'est interrogé sur l'opportunité de décliner les valeurs en matière de respect des droits de l'homme dans le quotidien, sur les lieux de travail, et sur les leviers et moyens d'actions à mettre en œuvre, principalement pour réussir une parfaite intégration.

« Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme »

<u>Actions menées</u> :

Notre soutien au Pacte Mondial fait déjà l'objet d'une communication auprès de nos clients, au travers divers supports : intranet, plaquettes de présentation de l'entreprise, … L'adhésion du groupe est également mentionnée dans certains documents diffusés en interne : rapports annuels du CHSCT transmis aux représentants du personnel, …

De nombreux clients déclinent leurs engagements en matière de RSE et de développement durable au travers leurs appels d'offres, qui couvrent le respect des droits de l'homme. Les exigences formulées ont permis de structurer la réflexion du groupe, en définissant les leviers d'actions et en fournissant des moyens d'évaluation.

projets et engagement pour 2012 :

- communiquer sur les chartres éthiques ou les codes de conduite édictés par nos clients, destinés à leurs fournisseurs, auprès des responsables, de l'encadrement, des partenaires sociaux, ...
- informer ces interlocuteurs internes sur les enjeux et les principes du Global Compact en leur communiquant les rapports de communication sur le progrès et en les associant aux réflexions sur les différents thèmes
- approfondir et synthétiser les exigences formulées par les clients dans les appels d'offres et évaluer les clés d'opportunité, les points forts/faibles de l'entreprise ainsi que les voies d'amélioration
- participer à un audit de certification « SMETA 4 pillars » pour évaluer la politique de l'entreprise dans les dimensions Hygiène et Sécurité, Environnement et Développement Durable et Ressources Humaines / gestion du personnel et exploiter les résultats : établir des plans d'actions et dégager des opportunités d'actions

mesures des résultats :

à définir dans le cadre des projets ci-dessus

III. Nos réalisations et nos engagements en matière de NORMES DE TRAVAIL

Sur le plan social, les évolutions et changements conduits dans le groupe en 2011, qui ont impacté les aspects industriels, sociaux, … imposent d'engager une réflexion notamment sur l'adaptation des processus RH, de la conduite du dialogue social, …. Cette réflexion prendra en compte la nouvelle dimension.

La mise en place d'interlocuteurs / correspondants sur les différents sites pour les fonctions RH et HSE est l'un des piliers de cette démarche pour construire un référentiel commun en matière de normes de travail.

Par ailleurs, le contexte industriel est générateur de risques pour la santé et la sécurité. L'amélioration des conditions de travail des salariés ainsi que du niveau de sécurité constitue une préoccupation majeure.

Les plans industriels qui ont impacté les différents sites ont nécessité une réévaluation complète des risques en tenant compte des évolutions des parcs machines, des réimplantations d'équipements de travail, des réaménagements des locaux, des changements organisationnels, … Les interférences occasionnées par la co-activité, principalement sur le site de Choisy le Roi, ont également fait l'objet d'une réévaluation.
Ce contexte a impliqué une harmonisation des bases documentaires.

Les programmes de prévention HSE et les plans d'actions ont donc fortement été impactés et les priorités d'actions ont été réorientées.

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

Actions menées :

La direction des Ressources Humaines apporte une vigilance particulière à la qualité du dialogue social afin de favoriser un climat social serein. Cette démarche a été fortement initiée en 2011 avec les procédures d'information et de consultation des instances représentatives, liées aux plans industriels mis en œuvre dans le cadre de la reprise du groupe CFI.

La démarche de veille sociale s'appuie sur l'encadrement de proximité.

Depuis 2009, un plan d'actions d'amélioration du fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel a été engagé. Les actions dans ce domaine ont surtout porté sur les processus et procédures d'information, de consultation et de négociation.

Des améliorations ont été apportées sur les supports d'information remis aux représentants du personnel. Au-delà de la conformité vis-à-vis de la réglementation, ils visent la pertinence au regard des problématiques spécifiques de l'entreprise et de l'actualité sociale. Les documents d'informations, périodiques ou ponctuelles, adoptent une présentation volontairement pédagogique et communicante.

Les efforts ont plus particulièrement portés sur :

. le bilan social, enrichi par des indicateurs permettant d'évaluer les résultats de l'application de l'accord « seniors ».

. les documents remis aux différentes parties lors des négociations, conçus pour favoriser des discussions loyales et objectiver l'analyse de la situation en permettant un diagnostic partagé sur les différents thèmes. Notamment, les négociations engagées sur l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la prévention des situations de pénibilité se sont appuyés sur des états des lieux complets afin de cibler les plans d'actions de façon pertinente,

. la situation de l'emploi et la durée du travail, qui sont des points mensuels de l'ordre du jour du Comité d'Entreprise,

. les exposés réguliers sur la situation de l'entreprise et du groupe (activité, résultats, …) lors des réunions avec les représentants du personnel ou lors de négociations, dans un objectif de transparence

S'agissant du fonctionnement du CHSCT, des améliorations ont été apportées sur le contenu des documents d'information et de consultations. Ceux-ci introduisent des aspects méthodologiques et documentaires en s'appuyant sur les outils de pilotage de la prévention dans le but d'engager cette instance dans une démarche d'amélioration continue.

Les rapports / bilans annuels et les programmes de prévention HSE remis aux membres du CHSCT ont également été révisés dans ce but.

Une sensibilisation des responsables a été effectuée sur l'anticipation des projets d'aménagements, d'investissements … afin de garantir une consultation des Instances Représentatives du Personnel en amont des projets ainsi qu'une démarche d'évaluation des risques et une analyse des impacts.

projets et engagement pour 2012 :

- poursuivre le plan d'amélioration du fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, notamment en planifiant les informations et consultations et en déployant les supports sur les différents sites, en les adaptant à l'évolution de la structure des sites suite au plan de reprise de CFI (taille, …)
- développer les outils de contrôle de gestion sociale, en synergie avec les informations économiques et financières et les tableaux de bord HSE, permettant une analyse des résultats et un rapprochement avec les objectifs, avec la mise en place d'états consolidés au niveau du groupe
- étendre la communication des supports établis dans le cadre des relations sociales auprès des différents acteurs : responsables de service et services supports

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire »

Actions menées :

Compte-tenu du degré de pertinence limité de ce principe lorsqu'il est considéré au premier niveau, du fait de l'implantation nationale de ses activités, l'entreprise cherche à transposer ce principe dans sa gestion quotidienne, en matière de gestion de personnel, de conditions de travail et de prévention des risques professionnels, en évaluant la conformité de ses pratiques par rapport aux réglementations française et européenne.

La modernisation des parcs machines a permis d'introduire des automatisations qui suppriment des interventions manuelles génératrices de postures inconfortables et diminuent la charge physique de travail :
. systèmes de calage automatique des plaques sur les presses (ou semi-automatique),
. systèmes de nettoyage automatique des blanchets sur les presses,
. alimentation automatique pour les encres et les vernis,
. installation de palamides (mise sous bande kraft automatique) en sortie de plieuses et d'encarteuses,
. système d'aspiration des rognes,
. systèmes de transfert automatique des piles entre la taqueuse et l'outil de coupe sur les massicots de nouvelle génération,

. robot à pinces sur les massicots (aide massicot)
. système pneumatique de pulsation d'air sur les tables des massicots, facilitant la manipulation des piles et allégeant les efforts des épaules et des bras
. plieuses équipées de capots protecteurs sur les poches pour atténuer le bruit
. recettes équipées d'empileurs automatiques sur les massicots et sur les presses
. margeurs à alimentation à cartouches sur les encarteuses récentes, permet-tant une manutention par palan,

En matière hygiène et de sécurité, l'entreprise établit chaque année des programmes de prévention et des plans d'actions HSE visant à réduire et à maîtriser les risques sur la santé et la sécurité.

Ils sont composés :
. d'actions permanentes, périodiques (formations, auto-surveillance, …)
. d'actions spécifiques, soit ciblées à des problématiques particulières soit liées à des projets industriels ou d'aménagements,
qui portent sur les aspects matériels, organisationnels et humains.

Ils s'appuient sur les documents uniques d'évaluation des risques et les priorités d'actions qui sont identifiées.

Une refonte de cet outil a été engagée afin de permettre un enrichissement du contenu et une analyse des modes opératoires et des tâches, le but étant également de permettre l'élaboration des programmes de formation à la sécurité sur les postes de travail (nouveaux embauchés, …) et de favoriser l'identification et la promotion des « bonnes pratiques ».

L'analyse des accidents du travail est également une des sources des programmes

L'entreprise conclut régulièrement des contrats de prévention avec la CRAMIF dans le cadre de conventions d'objectifs, ce qui permet de doter la démarche de prévention des risques de moyens supplémentaires et de réaliser diverses actions. Les programmes en cours et en projet sont ciblés principalement sur la prévention des risques TMS liés aux manutentions et la réduction des risques liés au bruit.

Dans le cadre de ces différentes démarches, diverses actions d'améliorations des conditions de travail et de prévention des risques ont déjà été mises en œuvre dans différents domaines, principalement :
. acquisition régulière de moyens de manutention : chariots automoteurs, gerbeurs, élévateurs à ciseaux aux postes d'alimentation et de recette sur les équipements de façonnage (plieuses, …), chariots transporteurs sur les dérouleurs des rotatives pour les bobines (transbobines)
. encoffrement des rotatives pour réduire l'exposition au bruit des opérateurs

. panneaux d'absorption acoustique sur les murs de l'atelier impression feuilles
. système d'extraction d'air dans les cabines des rotatives
. changement d'un quai pour les livraisons papier par un quai électrique
. campagne d'information et de sensibilisation sur divers risques : chimiques, bruit, port des EPI

L'appui de la médecine du travail, notamment via le recours à une ergonome, a permis d'engager une démarche de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) qui a abouti à l'identification d'axes d'amélioration et à l'établissement d'un plan d'actions. Des formations « PRAP gestes et postures » ont été engagées fin 2011 et début 2012. Elles ont été précédées d'un diagnostic « terrain » qui a enrichi le document unique et l'analyse des situations de pénibilité. Elles se sont déroulées en alternant théorie et pratique au poste de travail afin d'être en phase avec les contraintes quotidiennes de production et l'environnement physique des salariés, permettant une meilleure application des préconisations

L'entreprise a lancé en 2011 les négociations en vue de conclure un accord sur la prévention des situations de pénibilité. Celles-ci se sont appuyées sur un état des lieux préalable, les parties ayant considéré qu'un diagnostic partagé constituait l'un des facteurs clés de succès de la démarche et permettait d'établir un plan d'actions pertinent.

<u>projets et engagement pour 2012</u> :

- poursuivre le plan d'actions de prévention des **TMS** (Troubles Musculo-Squelettiques) à l'atelier de façonnage sur la base des pistes d'amélioration mises en évidence par les travaux du groupe de travail et les conclusions de l'étude de l'ergonome et sur la base du diagnostic complémentaire établi par l'organisme de formation ayant dispensé les formations « PRAP gestes et postures » :

  - poursuivre les formations PRAP gestes et postures, en s'appuyant sur une évaluation « à chaud » et « à froid » auprès des groupes formés en 2011
  - acquérir de nouveaux équipements de levage, manutention et améliorer la gestion et la maintenance du parc,
  - acquérir un transbobine pour la nouvelle presse feuille KBA 106 12 groupes pour faciliter le positionnement de la bobine dans l'axe du dérouleur

- L'évaluation des risques psycho-sociaux est également intégrée à ce document, ainsi que l'évaluation des situations de pénibilité.

- dispenser des formations pour l'**encadrement** de proximité afin de développer d'une part leurs compétences managériales, notamment en appui de la démarche de prévention des risques psycho-sociaux, et d'autre part leurs compétences en matière de prévention des risques, sur la base d'un accompagnement personnalisé,

- améliorer les conditions d'**accueil** et d'**intégration** en la dotant de supports : livret d'accueil, procédures, fiches de poste, guides de consignes … et en développement le tutorat,
- établir un « guide des **bonnes pratiques** » prenant en compte les principes généraux de prévention et en complément des consignes générales et spécifiques qui ont été formalisées
- sécuriser la circulation sur les **quais** de l'unité feuilles à Choisy
- formaliser et déployer les procédures de prévention et intervention **incendie**, et mettre en œuvre les plans d'actions associés (aspects matériels, organisationnels, humains)
- Validation de la 1ère phase de l'étude **ATEX** (Atmosphère EXplosive) concernant la « détermination des zones » et lancement de la 2ème phase « adéquation »
- formaliser et déployer les plans d'actions d'évaluation et de réduction des **risques chimiques** sur les différents sites :
  - amélioration des conditions de stockage
  - formation et supports (fiches de poste, …)
  - opérations de nettoyage
- déployer sur les différentes unités la démarche d'évaluation des situations de **pénibilité** et établir des accords et/ou plans d'actions
- mettre en œuvre les accords conclus sur la prévention des situations de **pénibilité** (plans d'action)
- installer un système d'extraction et d'épuration d'air sur la machine feuilles provenant de Lisses installée à Choisy et notamment le groupe vernis …
- approfondir les pistes de réduction de l'exposition au **bruit**, principalement concernant les protections collectives :
  => remplacer les compresseurs d'air sur les équipements de finition par des pompes PIAB
  => étudier l'opportunité de modifier les capots de protection pour isoler certaines parties bruyantes des équipements (poches des plieuses, …)
  => réaliser une caractérisation acoustique du local de finition feuilles et effectuer un traitement acoustique (pose de panneaux absorption acoustique sur les murs …)

<u>mesures des résultats</u> :

Le rapport annuel « Hygiène-Sécurité-Conditions de Travail » et les indicateurs d'accidents du travail (taux de fréquence, de gravité, …) permettent un bilan / évaluation des actions et constituent des outils de communication internes

Le diagnostic sur les situations de pénibilité permet une évaluation qualitative et quantitative et offre une base pour mesurer les améliorations. Le plan d'actions prévu dans l'accord définit des indicateurs assortis d'objectifs, permettant de structurer le suivi

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession »

Actions menées :

Nous traduisons nos engagements à **lutter contre la discrimination** en matière d'emploi et de profession et à **favoriser l'égalité des chances** dans notre politique sociale d'ouverture :

. Nous employons une **diversité** d'ethnies : personnel étranger ou d'origine étrangère.

. Le groupe offre une gamme de métiers (administratifs, techniques, logistique, commerciaux) et de qualifications diversifiés, qui s'étend des emplois les moins qualifiés aux plus qualifiés. Cet éventail permet en outre d'employer une main d'œuvre locale et de proposer des emplois à des candidats sans qualification professionnelle, engageant ainsi l'entreprise dans une démarche d'insertion et d'égalité des chances et favorisant l'embauche de « **jeunes** ».

La réflexion conduite pour améliorer la sélection et l'intégration des jeunes et des nouveaux embauchés dans le secteur du façonnage, en adaptant la politique emploi – formation et la gestion des carrières, a abouti à diverses actions complémentaires :

- coopération avec la mission locale pour l'emploi de Vitry sur Seine
- développement d'un partenariat avec des organismes de formation positionnés sur des actions de pré qualification dans nos métiers par le biais de stages, en amont : « stages de découverte des métiers » et en cours de cursus de professionnalisation « stages d'application »
- engagement d'une réflexion pour développer le recours à des contrats de professionnalisation, notamment avec l'AFPA.

. Notre taux de recrutement ou d'emploi des seniors démontre également l'absence de sélection sur le critère d'âge.

. L'accord d'entreprise relatif à « l'emploi des **seniors** », signé fin 2009, entérine cette politique volontariste et la dote d'outils permettant d'assurer le maintien dans l'emploi des personnes en fin de carrière ou en deuxième partie de carrière, notamment en prévoyant des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité. Les négociations entreprises en 2011 concernant la **prévention des situations de pénibilité** ont abouti à la signature d'un accord début 2012, offrant ainsi une synergie de moyens et d'objectifs entre ces deux problématiques

. l'établissement chaque année d'un rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet à l'entreprise de favoriser le dialogue social sur la problématique d'**égalité professionnelle hommes / femmes** et de mettre en évidence les efforts en matière de **mixité**,

Des négociations ont été entreprises en 2011 et ont abouti à un **accord** sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui se sont appuyés sur le diagnostic réalisé

. Fin 2010, l'entreprise a décidé d'agir en faveur de l'insertion de travailleurs **handicapés**, sous la forme d'un partenariat de mise à disposition de personnel avec un ESAT. Le secteur du façonnage et plus particulièrement l'atelier de conditionnement (chaînes de thermo-film, mise en cartons, décartage, …) a été ciblé pour concrétiser cette démarche.

L'objectif était de permettre à des travailleurs de s'intégrer dans un **milieu ordinaire** de travail tout en bénéficiant de l'accompagnement de leur structure. La convention de mise à disposition offre une certaine flexibilité en terme d'effectifs afin de s'adapter à nos besoins, notamment aux variations de l'activité, tout en favorisant un partenariat durable.

Cette insertion s'est effectuée en plusieurs étapes pour garantir son succès, s'agissant d'une démarche innovante d'intégration en milieu ordinaire :

- visite préalable du site avec le commercial et le chef d'atelier de l'ESAT pour identifier les travaux compatibles avec les compétences de l'ESAT,
- visite du site et du secteur ciblé avec les travailleurs pré-sélectionnés par l'encadrement de l'ESAT et accompagnés par leurs moniteurs pour découvrir leur futur environnement de travail et échanger avec notre encadrement,
- organisation en amont de l'accueil des volontaires (information des chefs d'équipe et du personnel de l'entreprise et consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT),
- accompagnement des travailleurs de l'ESAT par un moniteur de l'ESAT les premières journées pour les aider à se familiariser avec le travail et le contexte et favoriser ainsi leur intégration et leur mise en confiance
- mise en place d'un suivi qualitatif avec l'ESAT sous la forme de bilans périodiques.
- conclusion d'une période d'essai.

. En 2011, l'effectif de travailleurs handicapés mis à disposition par l'ESAT a été augmenté et des contrats de sous-traitance ponctuels avec des ESAT sur des travaux ponctuels ont été conclus. Le CHSCT et le Comité d'Entreprise ont été consultés sur l'évaluation de cette démarche lancée fin 2010 et sa reconduction en 2011. La gestion des déchets DEEE a également fourni des opportunités de conclusion de contrats de prestation ponctuelle.

L'**intégration** des salariés de CFI dans le groupe LA GALIOTE PRENANT dans les différents secteurs s'est opérée avec le souci de favoriser l'échange et l'intégration :
. atelier de finition feuilles composé d'équipes « mixtes » : salariés détachés de Vitry et salariés de la SAFA provenant de Lisses
. développement de la polyvalence sur les différents équipements de production, en favorisant l'échange d'expériences, principalement pour les ateliers impression feuilles et finition feuilles

projets et engagement pour 2012 :

- promouvoir les outils « seniors » en matière de gestion des carrières et mettre en place un plan d'actions correctives pour atteindre les objectifs de l'accord, en synergie avec les actions prévues dans l'accord sur la prévention des situations de pénibilité
- formaliser et déployer la politique d'emploi des seniors sur les autres sites du groupe, en l'adaptant à leurs problématiques propres,
- augmenter l'effectif de travailleurs handicapés mis à disposition par l'ESAT, de 4 à 9 personnes, selon l'activité, en adjoignant un moniteur référent pour encadrer cette équipe, ce qui permettra d'intégrer des travailleurs moins autonomes dans un milieu de travail ordinaire ; conclure des contrats de sous-traitance ponctuels avec des ESAT sur des travaux ponctuels ou sur certaines prestations (déchets DEEE, …)
- déployer l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en le déclinant dans le groupe et en planifiant les actions correctives prévues ; mettre en place les indicateurs d'évaluation et de suivi, en complément de l'analyse des données du rapport annuel sur la situation comparée
- améliorer les conditions d'accueil, d'intégration et de suivi des nouveaux embauchés pour créer un contexte favorable à la politique « jeunes » qui a été lancée, notamment en établissant un livret d'accueil et en mettant en place un suivi (sous la forme du tutorat ou d'entretiens réguliers),
- mettre en œuvre les actions d'amélioration pour la sélection et d'intégration des jeunes dans le secteur du façonnage, avec les partenaires identifiés.

mesures des résultats :

Le bilan social fournit des indicateurs sur les différents domaines de la gestion RH : emploi, rémunération, conditions de travail et sécurité, formation, relations collectives, .. et est enrichi par des indicateurs permettant d'évaluer les résultats de l'application de l'accord « seniors »

Il est complété par divers rapports :
. état des lieux annuel sur l'emploi des « seniors »

. Rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, qui permet d'évaluer les actions réalisées au regard des objectifs de progression fixés dans l'accord
. bilan sur l'emploi des travailleurs handicapés

IV. Nos réalisations et nos engagements en matière de PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Les deux sites offset possèdent des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et le site de Vitry sur Seine est soumis au régime de l'autorisation d'exploitation par son activité « impression offset avec rotatives à sécheurs thermiques ».

L'environnement urbain, l'activité et les installations, génèrent un niveau d'exigence à respecter élevé en termes de normes environnementales.

Le groupe s'efforce de diminuer son empreinte écologique au travers notamment sa démarche volontariste de maîtrise de la consommation des matières premières (papier et encre principalement), des énergies (électricité, gaz) et de l'eau. Les enjeux du secteur liés à la réduction de la consommation de solvants et des émissions de COV (Composés Organiques Volatils) et de GES (Gaz à Effet de Serre) sont également fortement pris en compte.

Le plan d'actions de prévention des risques et d'amélioration est constitué d'actions récurrentes et permanentes, qui repose sur :

. la conformité réglementaire, notamment vis-à-vis des exigences relatives aux ICPE,

. la prévention des risques de pollution (air, eau, sol, …), notamment dans le cadre du programme d'autosurveillance,

. la satisfaction des exigences de nos clients en matière de respect de l'environnement et de politique de développement durable, notamment aux travers des engagements liés aux différentes labellisations et certifications

Ces actions récurrentes et périodiques concernent notamment :
- l'établissement du Plan de Gestion des Solvants,
- l'analyse et contrôle des rejets (atmosphériques, …)
- la veille sur l'évolution réglementaire
- la veille permanente auprès des fournisseurs (produits chimiques, encres) dans le cadre de l'objectif de substitution de produits et substances pouvant avoir un impact négatif sur l'environnement, notamment pour réduire les émissions de GES (COV …)
- la veille technologique
- la prévention incendie
- les actions de sensibilisation, formation, communication sur différents thèmes.

« Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement »

Actions menées :

L'entreprise s'efforce d'appliquer le principe de précaution dans sa politique d'achats, sa stratégie industrielle, …

La veille réglementaire constitue l'un des outils de cette démarche. L'adhésion à une organisation professionnelle, l'UNIC, permet à l'entreprise de disposer de ressources en matière d'information réglementaires et techniques, d'être informée des études commanditées par la Branche ainsi que des actions et évolutions dans le secteur.

La procédure d'introduction de nouveaux produits chimiques repose sur ce principe. Elle recommande aux acheteurs (principalement les chefs d'atelier qui interviennent dans la sélection des fournisseurs et le choix des matières premières) de respecter certaines étapes :
- information préalable du projet d'introduction ou de changement de produit au service RH / HSE et exigence de la transmission de la FDS (fiche de données sécurité) de la part du fournisseur,
- analyse commune des risques (santé, sécurité, environnement) et des contraintes (gestion des déchets, stockage, …)
- recueil des avis du médecin du travail et du CHSCT dans le cadre d'une consultation
- mise en œuvre des mesures préventives et création des procédures
- information et formation des utilisateurs (transmission des consignes)

projets et engagement pour 2012 :

- développer la formation et l'information des utilisateurs, acheteurs, prescripteurs / conseillers techniques internes en matière de choix des investissements (chefs de service, …) sur les risques, les enjeux et les contraintes réglementaires en matière de sécurité et d'environnement :
  => l'objectif est de leur fournir les ressources pour formuler un avis auprès du décideur prenant en compte les aspects économiques, qualité et HSE.

- instaurer une traçabilité su les démarches de veille et de substitution en introduisant une évaluation des résultats et une analyse des freins et des difficultés

- améliorer le programme d'auto-surveillance (air, eau, sol) ainsi que les conditions de stockage des produits, notamment en engageant une analyse comparative par rapport aux **Meilleures Techniques Disponibles** sur la base des BREFS :
  - « *émissions dues au stockage des produits* »
  - « *principes généraux de surveillance* »

=> l'objectif est d'aboutir à des plans d'amélioration sur la base des pistes identifiées : les bénéfices attendus concernent à la fois l'impact sur l'environnement et l'amélioration des conditions de sécurité

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

Actions menées :

L'élaboration des plans d'actions HSE et leur suivi impliquent la direction et les différents responsables dont l'activité du service a un impact direct ou indirect sur l'environnement, ainsi que les services support (maintenance …).

Cette démarche permet une meilleure identification des risques et une meilleure appropriation des enjeux et facilite l'intégration des problématiques environnementales dans les différents projets (investissements, organisation), particulièrement sur les projets nécessitant une approche pluridisciplinaire.

L'encadrement de proximité est fortement associé, notamment dans son rôle de relais au quotidien de la politique environnementale auprès des opérateurs.

Les engagements liés aux différentes labellisations et certifications en matière de sécurité et d'environnement impliquent les acteurs clés (responsables des ateliers de production, responsable maintenance, …) : leur participation aux audits et aux diagnostics garantissent une appropriation des enjeux en déclinant les engagements des dirigeants. La démarche de consultation préalable de ces acteurs sur les choix techniques et organisationnels vise à renforcer cette prise en compte des responsabilités.

L'établissement du Plan de Gestion des Solvants, qui consiste en un bilan annuel massique de consommation de solvants (entrées/sorties) et permet un calcul des émissions diffuses des COV, constitue un outil d'évaluation.

La communication d'une synthèse de l'analyse des MTD en parallèle avec les recommandations INRS sur la réduction des émissions de COV, et mettant en évidence les bénéfices et les effets croisés a permis de :

- ⇨ sensibiliser les utilisateurs de solvants en les rendant acteurs d'une démarche de progrès
- ⇨ engager une synergie HSE / qualité / production.

projets et engagement pour 2012 :

- Formaliser les process de contrôle interne mis en place par le service maintenance dans le cadre de l'auto-surveillance des installations :
  - ⇨ fiabiliser le processus et identifier les pistes d'améliorations
- Communiquer auprès des différents responsables sur les résultats HSE : PGS, indicateurs de consommation des énergies et de l'eau, déchets, …

- ⇨ objectiver les analyses en fournissant des outils d'évaluation

« Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement»

Actions menées :

La modernisation de l'outil de production et l'implantation de machines neuves a permis l'introduction et le développement de technologies « vertes ».

En outre, les équipements récents offrent un meilleur rendement énergétique, et disposent de technologies plus fiables.

L'entreprise a en outre engagé en 2009 une démarche d'analyse des performances des moyens de prévention et de réduction des pollutions par rapport aux performances des Meilleures Techniques Disponibles (MTD), qui sont développées dans les documents de référence (BREF) relatifs au « *traitement de surface utilisant des solvants organiques* » :

- ⇨ cette analyse a permis de souligner nos atouts, notamment par rapport aux technologies récentes de nos équipements, et de dégager des axes d'amélioration
- ⇨ elle a fait l'objet d'approfondissement en 2010 et a conduit à l'élaboration de plans d'actions en 2011.

. les **encres végétales** :

Le renouvellement du parc machines feuilles sur Choisy, réalisé en 2008 et 2009, a permis l'adoption d'encres et de pantones non solvantées ou faiblement solvantées, et composés d'huiles végétales.

Les encres végétales permettent de réduire la consommation globale de solvants et donc les émissions fugitives de COV.

. Le **calage robotisé** :

Les systèmes de calage automatique sur les rotatives récentes et les machines feuilles permettent de réduire la consommation de matières premières (papier, encres …).

. Les **connections avec le pré presse** :

Les fonctions de pré-encrage et les connections avec le flux pré presse (système CIPC3) pour l'obtention des profils d'encrage, le système de régulation de l'encrage, les systèmes embarqués de gestion de la couleur et le repérage automatique permettent de générer des économies de matières premières sur la phase de mise en route.

. Le **mouillage sans alcool** :

Les technologies sans alcool permettent de réduire considérablement les émissions de COV, dont les effets sur la santé sont négatifs et qui s'avèrent nuisibles pour l'environnement (GES).

Les nouvelles rotatives disposent de systèmes de mouillage sans alcool.

Sur la rotative KBA avec alcool, la concentration d'IPA dans la solution de mouillage se limite à 6 %. Les technologies récentes des machines feuilles permettent de limiter le taux d'alcool dans la solution de mouillage : des essais d'additifs en 2011 ont permis de réduit la teneur d'alcool de 5 % sur les presses HEILDELBBERG à 4,5 %, les presses KBA se situant à 8 %.

Le contrôle des caractéristiques physico-chimiques (PH, conductivité, dureté, concentration d'IPA, température) de la solution de mouillage par ordinateur ont permis de diminuer les concentrations d'alcool.

Les rouleaux distributeurs en céramique, qui peuvent former un film de mouillage particulièrement fin et incassable sur le rouleau de plaque, permettent d'optimiser la concentration en IPA.

Le refroidissement de la solution de mouillage permet de réduire l'évaporation de l'IPA. Les systèmes de régulation automatique de la température des tables, rouleaux baladés, ont pour effets de maintenir une température constante nécessaire pour assurer une haute qualité d'impression et de réduire l'évaporation de la solution de mouillage.

Un adoucisseur d'eau en amont de l'alimentation centralisée des bacs de mouillage des presses assure l'équilibre de la dureté de l'eau, ce qui permet un dosage plus précis des additifs (y compris l'IPA) et garantit une bonne qualité d'impression. Cela entraîne en outre une baisse de la consommation d'énergie, d'eau et de matières premières, en limitant les défauts de qualité.

. les dispositifs de **filtration de la solution de mouillage** :

Les systèmes de filtration dont sont dotées les rotatives et les machines feuilles permettent de prolonger la durée de vie de la solution de mouillage et ainsi de réduire la consommation d'eau, d'IPA et d'additifs, avec pour effets de diminuer significativement la fréquence des vidanges des centrales de mouillage et le volume des déchets liquides produits par le process.

. l'**alimentation automatique en encres et en vernis** :

Pour les encres primaires des ateliers impression feuilles et impression rotatives, l'alimentation automatique des encriers s'effectue à partir de centrales de distribution d'encres :
. fûts de 200 l pour les presses feuilles
. containers de 1 000 l pour les rotatives

Des cellules de remplissage automatique avec niveau constant évitent les risques de débordements.

Sur le plan qualitatif, l'encrage est plus optimisé et la qualité d'impression est améliorée.

Sur les rotatives dotées de groupes vernis, une centrale de distribution automatique de vernis est également installée pour les vernis les plus couramment utilisés.

Les bénéfices sur le plan environnemental concernent les déchets d'emballage : ces dispositifs permettent de réduire ces déchets, métalliques ou plastiques, les petits conditionnements (pots ou boîtes), à usage unique, qui sont utilisés dans le mode manuel, étant remplacés par des fûts ou containers de grande contenance, réutilisables.

Les petits conditionnements se limitent donc aux pantones et certains vernis moins courants.

. les **vernis** :

Les presses feuilles n'utilisent plus que des **vernis acryliques à l'eau**, composés à 70 % d'eau, ne présentant pas de risques pour l'environnement (air, eau, sol) ou pour la santé.

. systèmes d'**aspiration des rognes** :

Les ateliers de façonnage et impression des deux sites de production (Vitry sur Seine et Choisy le Roi) sont équipés de systèmes d'aspiration des « rognes » (déchets papier).

Ces installations qui amènent les rognes directement dans des conteneurs de pressage, qui compactent le papier, permettent leur recyclage.

L'acquisition d'un module de connection **CIP4** entre le pré presse et le façonnage destiné à optimiser les opérations de coupe au massicot a permis de réduire la gâche papier due aux rognes.

. Le **traitement des gaz résiduaires :**

Tous les sécheurs des rotatives sont reliés à des incinérateurs à oxydation thermique, qui récupèrent les solvants évaporés lors du séchage pour les traiter. Ils réduisent l'émission de particules dans l'air et permettent d'assurer des rejets inodores. Cette technique de traitement des gaz résiduaires permet d'atteindre une efficacité d'élimination supérieure à 99 %.

Les nouvelles rotatives sont équipées d'épurateurs thermiques intégrés offrant un rendement optimal dans le traitement des gaz résiduaires des sécheurs thermiques. Cette évolution a eu un impact favorable sur l'environnement car les systèmes dédiés ont une plus grande efficacité d'élimination, compte-tenu que la capacité du système de traitement correspond exactement à ce qui est requis sur la presse. De plus, lorsqu'elle est intégrée dans le sécheur, cette technique réduit les pertes calorifiques et ainsi la consommation d'énergie.

Les sécheurs sont maintenus à une pression négative (dépression), pour réduire les fuites de COV, ce qui permet à l'air de s'écouler dans le four et favorise le captage des vapeurs de COV sur support humide (papier) entrant dans le four.

Les épurateurs sont équipés de systèmes d'auto-contrôle de la pression, de la température, de la vitesse du moteur, ainsi que d'une alarme visuelle et sonore en cas de défaut. Ces systèmes font l'objet d'une surveillance par le service maintenance. Une importante opération de maintenance est programmée chaque année sur tous les équipements.

Un contrôle des rejets gazeux en sortie d'épurateurs sur les rotatives est effectué chaque année par un laboratoire spécialisé. Les analyses annuelles mesurent les concentrations en :
. CO (monoxyde carbone), gaz à effet de serre (GES)
. CO_2 (dioxyde de carbone),gaz à effet de serre (GES)
. CH_4 (méthane), gaz à effet de serre (GES)
. NOx (Oxydes d'Azote), responsables de l'acidification de l'air
. COV (Composés Organiques Volatils), liés au process, polluants qui participent à la formation d'ozone dans la troposphère en réagissant avec les oxydes d'azote et le rayonnement solaire. Ils contribuent donc à l'effet de serre.

. La **gestion de la couleur :**

Le **logiciel d'optimisation de l'encre** installé fin 2009 au service pré presse, permet de redécomposer l'image dans les différentes couleurs et de redéfinir les pourcentages d'encre nécessaire pour obtenir un résultat similaire, avec pour objectif de reporter sur le noir l'économie réalisée sur les couleurs

=> les beneficies escomptés ont pu être atteints grâce au déploiement du projet de **Gestion de la Couleur**, qui s'est accompagné de formations, et à la synergie avec la démarche de **certification PSO** visant à accélérer la mise en couleur, assurer la stabilité de l'encrage et garantir la conformité aux couleurs certifiées.

. La **gestion des déchets** a fait l'objet d'amélioration en 2011 avec le changement de prestataire et le changement du mode opératoire qui ont permis de :

. réduire le stockage temporaire, et ainsi d'améliorer les conditions de circulation dans les zones d'attente d'enlèvement,
. supprimer certaines opérations de manutention manuelle pour le technicien déchets (déversement de bidons dans des cuves dans l'attente du pompage …),
. séparer les déchets liquides selon leur nature, offrant une meilleure analyse par rapport au process.

=> l'adoption de ce projet s'est appuyée sur une étude préalable réalisée en 2010 portant sur les aspects économiques, organisationnels et logistique, … (volume, nature des déchets, évaluation des modes opératoires de collecte et de tri, stockage intermédiaire, enlèvement).

=> le tri par nature favorise l'orientation des déchets vers les filières de traitement de recyclage

Les **registres** des déchets, qui recense les données qualitatives et quantitatives, permettent un suivi des volumes par nature de déchets et une évaluation des parts de déchets recyclés et non recyclés.

Le tri des différentes catégories de **papier** : brochures, blancs, cartons … permet de concilier approche économique et développement durable (recyclage, traitement, …).

<u>projets et engagement pour 2012</u> :

- Réévaluer l'opportunité de lancer une étude de faisabilité, technique et financière, d'**utilisation rationnelle de l'énergie**, subventionnable par l'ADEME (demandes de financement : aides à la décision et à l'investissement), notamment concernant la **récupération de l'énergie des sécheurs / épurateurs**, sur la base des propositions de prestations reçues par les cabinets qui ont répondu à notre appel d'offres

- Evaluer les aménagements réalisés en matière de gestion des déchets et améliorer la collecte des **déchets** de solvants : accroître la part sous forme liquide plutôt que solide (avec les chiffons)
  => favoriser l'orientation vers des traitements de valorisation énergétique

- Mettre à jour la signalisation des **déchets** : application de la réglementation LCP.

- approfondir les pistes de réduction de consommation de **solvants** et d'émissions de COV identifiées, principalement concernant les opérations de nettoyage manuel : audit des pratiques actuelles et inventaire des techniques qu'il serait opportun de mettre à l'essai (fontaine lessivielle, substitution, CO2, …) en s'appuyant sur les MTD, fournisseurs, l'UNIC, … en recourant à une méthodologie de résolution de problèmes

  => Le plan d'actions « risques chimiques » défini dans le cadre du programme annuel de prévention HSE et dans le cadre de l'accord sur la prévention des situations de pénibilité intègre un programme de formation et de sensibilisation visant à diffuser les « bonnes pratiques ».

- Poursuivre les essais d'additifs de mouillage aux feuilles et aux rotatives afin de réduire la teneur en solvants de la **solution de mouillage**, ainsi que la concentration d'alcool (IPA)

mesures des résultats :

. Le Plan de Gestion des Solvants permet un bilan massique des entrées / sorties de solvants, une analyse des consommations (matières premières, produits de nettoyage, …) et une vérification de la conformité des émissions
. suivi des consommations d'eau par nature : domestique, process, …
. suivi des consommations de gaz, électricité, dans le cadre de la maîtrise de l'utilisation des énergies
=> les indicateurs introduisent une comparaison à isoproduction (tonnage papier imprimé, consommations encres)

. La base de données des déchets fournit des indicateurs de volume et nature des déchets et une répartition % recyclés / % non recyclés

. La gestion du papier : % certifiés / non certifiés ; % recyclés / non recyclés

V. Nos réalisations et nos engagements en matière de LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'entreprise confirme son soutien aux valeurs du Pacte Mondial en matière de lutte contre la corruption et s'est interrogée sur la pertinence d'une réflexion sur cette problématique, notamment en évaluant les risques au regard :
. des relations entre les commerciaux et les clients
. des relations entre les acheteurs et les fournisseurs
. de son système de management

A l'instar du respect des droits de l'homme, de nombreux clients déclinent leurs engagements en matière de RSE au travers leurs appels d'offres, qui requièrent de leurs partenaires commerciaux et de leurs fournisseurs l'adoption des principes de lutte contre la corruption.

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

Actions menées :

Une procédure de validation centralisée des achats auprès des dirigeants et des directives en matière de demandes de devis met à priori l'entreprise à l'abri des risques de corruption avec les fournisseurs.

Par ailleurs, la politique commerciale détermine clairement la marge de manœuvre des équipes commerciales :
. tarification des prestations,
. service devis distinct du service commercial
. procédure de validation préalable des devis
. procédure de validation préalable des demandes d'avoir et de gestion des litiges (problèmes de qualité)

En matière de gestion RH et des relations entre le personnel et le service RH, les consignes proscrivent l'acceptation de « cadeaux » et toutes les évolutions/modifications de situation, ainsi que la validation d'éléments variables de paie (heures supplémentaires, …) ou de demandes de congés, … suivent une procédure centralisée auprès de la direction.

projets et engagement pour 2012 :

- évaluer les risques potentiels concernant la gestion au quotidien : relations entre l'encadrement de production et les salariés, bien que les risques soient minimisés par le rôle du service RH : l'objectif est d'affirmer la volonté d'éviter tout risque de « favoritisme » ou autre comportement « corruptif », …
- formaliser la politique de la direction sous forme de communication au personnel et de procédures internes et externes
- adopter les mêmes démarches et utiliser les mêmes leviers d'actions que ceux prévus pour le principe n°1

mesures des résultats :

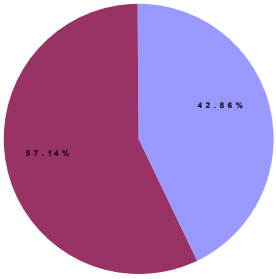
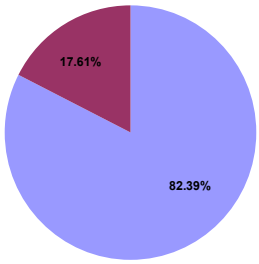
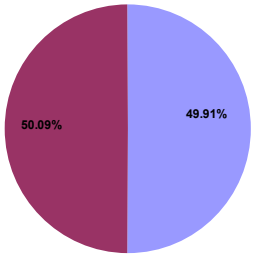
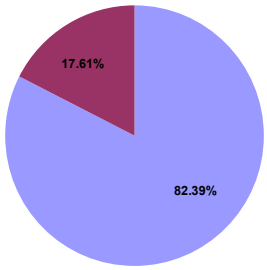
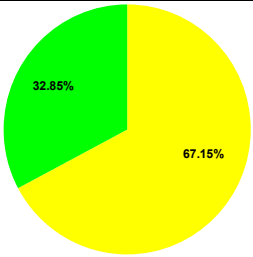
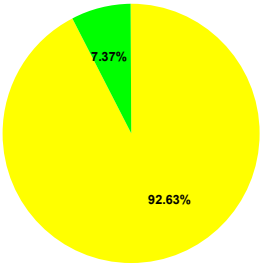
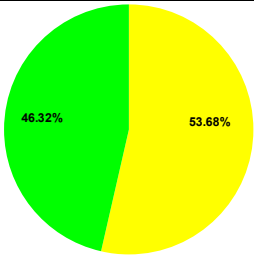
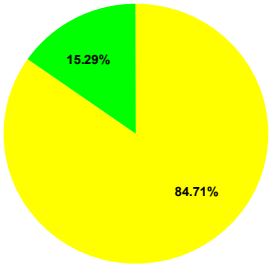
à définir dans le cadre des projets ci-dessus

QUELQUES INDICATEURS DE RESULTATS - HSE

Objectifs : réduction des impacts sur l'environnement et préservation des ressources :

réduction de la consommation de SOLVANTS	réduction de la consommation d'EAU	maîtrise de l'utilisation de l'ENERGIE
- 20 % entre 2008 et 2009 **- 6 %** entre 2009 et 2010 (à isoproduction) **- 3 %** entre 2010 et 2011 (à isoproduction)	**15 %** d'économie de consommation d'eau de process entre 2008 et 2009 **- 3 %** entre 2009 et 2010 (à isoproduction) **- 2 %** entre 2010 et 2011 (à isoproduction)	GAZ : **- 7 %** de consommation entre 2008 & 2009 - **3 %** entre 2009 & 2010 (à isoproduction) - **7 %** entre 2010 & 2011 (à isoproduction) ELECTRICITE **- 3 %** de consommation de 2008 à 2009 - **3 %** de 2009 à 2010 (à isoproduction) **id** en 2010 et 2011 (à isoproduction)

prévention des pollutions de l'AIR	
Plan de **G**estion des **S**olvants pour le calcul des émissions diffuses de COV => **conformes** aux limites réglementaires (< 30 % des quantités consommées)	analyses annuelles des rejets gazeux en sortie d'épurateurs : CO, CO_2, CH_4, NOx, COV=> **conformes** aux seuils réglementaires

papiers certifiés FSC / PEFC			
. papier rotatives		. papier feuilles	
2008/2009	2009/2010	2008/2009	2009/2010
certifiés non certifiés			
			

papiers recyclés			
. papier rotatives		. papier feuilles	
2008/2009	2009/2010	2008/2009	2009/2010
recyclés non recyclés