



Global Compact - Le Pacte Mondial

COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2012



Lettre d'engagement

Albi, le 21 juin 2012

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous sommes heureux de vous confirmer notre soutien continu au Pacte mondial et renouveler ainsi notre engagement du 23 juin 2009 aux dix principes.

Depuis Chêne Vert continue son engagement et son plan de progrès dans la continuité de ses valeurs et de celles du Global Compact.

Avec l'implication de son personnel, elle maintient ses ambitions d'exemplarité en matière d'impact environnemental sur ses produits et ses modes de fabrication. La communication sur le progrès 2012 porte cette année sur les dix principes.

Vous renouvelant l'assurance de notre engagement, nous vous prions d'accepter, Monsieur le Secrétaire Général, nos très respectueuses salutations.

Serge BRAGHIERI

Président

COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2012

Depuis le 23 juin 2009, date à laquelle l'entreprise a confirmée son engagement, les actions suivantes ont été initiées en droite ligne avec ses valeurs et celles du Pacte Mondial.

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



Evaluation – politique et objectifs

Agissant sur le territoire français et ne travaillant qu'avec des entreprises européennes d'une part et d'autre part par l'application des différentes législations françaises et de la convention collective de l'ameublement, l'entreprise veille au respect des droits de l'homme et du droit du travail.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

1. DIVERSITE : L'entreprise reconnaît et applique la non-discrimination, notamment lors des recrutements

Recrutement	% de personnel féminin recruté	Evolution effectif féminin
2010	+100 %	+3
2011	0%	0

Parité	% Femmes
2009	31 %
2010	33,8 %
2011	33,8 %

2. PARITE : CHENE VERT a mis en place une grille des salaires unique permettant à niveau équivalent aucune discrimination
3. HANDICAP : Emploi de personnes en situation d'handicap

- En interne :

Nbre de personnes	Femmes	Hommes
2010	0	3
2011	0	3

- Prestataires externes :

Depuis 2011, Exceptionnellement elle a confiée toute la prestation de nettoyage à un ESAT proche géographiquement

Coefficient équivalent temps plein (Nombre d'heures confiées aux ESA ou ESAT)	
2010	0.60
2011	1.22

4. REINSERTION :

- L'entreprise confie une prestation à un centre de réinsertion local : REGAIN.
Nombre de prestations confiées : 2 et une étude réalisée mais sans succès
- Elle a confiée via un de ses partenaires des travaux aux centres pénitentiaires.
Volume d'heures confiées : 2010 = 2011

5. PLAN SENIOR :

- L'entreprise s'est fixée comme objectif de maintenir le pourcentage de personnes âgées de 55 ans au dessus du seuil de 4% de l'effectif global
- Chêne Vert s'est engagé à supprimer tout critère d'âge dans ses offres d'emploi et proposition de mutation interne. En outre, elle s'est engagée à s'assurer de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Développement des compétences, qualifications et accès à la formation :

Accès à la formation 2011	Nombre de formation suivie	Taux de formation
Moins de 30 ans	2	6 %
Entre 30 et 45 ans	19	56 %
Plus de 45 ans	13	38 %
TOTAL	34	100 %

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire



Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Evaluation – politique et objectifs

Informé et sensibiliser le personnel sur les actions mises en œuvre et faire participer l'ensemble du personnel aux projets de l'entreprise, tel est le processus de long terme permettant à l'ensemble du personnel de s'impliquer dans l'entreprise et ses projets.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

1. Informer et sensibiliser le personnel au moins une fois par an sur les actions mises en œuvre.
 - L'ensemble du personnel est regroupé au sein de l'usine, y compris les commerciaux et techniciens terrain, le travail est stoppé pendant 3 heures environ,
 - Le fait de regrouper tous le personnel permet d'expliquer directement, sans ambiguïté et répondre de suite aux interrogations
2. Dans la recherche d'un dialogue social régulier et constructif, l'entreprise réunit la Délégation Unique du Personnel
3. Le rapport annuel unique est communiqué à la Délégation Unique du Personnel, il est abordé et commenté une fois par an
4. L'entreprise, en collaboration avec le CHSCT, la médecine du travail et l'inspection du travail veille au droit de son personnel à avoir des conditions de travail qui respectent sa santé et sa sécurité. Ainsi ont été tenues 4 réunions ordinaires et une réunion extraordinaire. Pour cette année les actions notables sont :
 - les produits chimiques qui entrent dans l'entreprise sont validés, ce principe est inscrit dans les procédures ISO 14001
 - Nombre de représentants formés : 3
5. Les procès verbaux de l'ensemble de ces réunions sont affichés et ainsi portés à la connaissance des salariés.

6. Accord d'intéressement : depuis 1997 CHENE Vert a signé un accord avec ses salariés afin de percevoir un intéressement sur les bénéfices de l'entreprise avec possibilité de défiscaliser ses revenus
7. Lancement d'un projet d'accord sur la prévention de la pénibilité
8. Formation et développement des compétences

Mesure des résultats

1. FORMATION & DEVELOPPEMENT des COMPETENCES

L'entreprise investit continuellement dans la formation et dépasse régulièrement la masse salariale de 0.9 % (coûts pédagogiques et salaires)

Formation dépassement obligation légale (0.9% de la masse salariale)	
2010	+ 341 %
2011	+ 353 %

2. DIALOGUE SOCIAL & Groupes d'expression :

Groupes d'expression	Type de réunions ou projets	Nombre de salariés
2010	▪ 2 Réunions annuelles	1 x 71, 1 x 74
	▪ 1 projet environnement « plantes vertes »	25
2011	▪ 1 enquête interne sur le Développement Durable	35 soit 49% de participation
	▪ 1 réunion annuelle d'information et échange	72
	▪ Challenge véhicules carbone -20%	6

- 3 SECURITE PERSONNEL : Protection des travailleurs isolés : En tout début ou en fin de journée une personne peut travailler seule loin des autres, l'entreprise a sensibilisé le personnel concerné et a acquis 3 PTI (Protection de Travailleurs Isolés), c'est un appareil déclenchant une alarme en cas de position non verticale prolongée.

4 SECURITE MACHINES : Lancement d'un audit global pour la sécurité machines et équipements



APAVE SUD-EUROPE SAS
ANTENNE D'ALBI
22 rue Jean Rostand
81000 ALBI
Tél : 05 63 37 62 62
Fax : 05 63 37 62 60
www.apave.com

CHENE VERT
12 Rue Jean Rostand
81000 ALBI
ALBI, le 2 janvier 2012

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL
VERIFICATION DE L'ETAT DE CONFORMITE EN REFERENCE AUX
REGLES TECHNIQUES APPLICABLES
D'UNE MACHINE "AMENAGEMENT LITEAUX" 400 AL 01

Destination :
1. At l'attention de M. ROUSTIT
2. aux équipes & l'adresse ci-dessous

Date de la vérification : 21 et 22 décembre 2011
Observations : 001, 002, 003
Visa : 

APAVE SUD-EUROPE SAS - Siège social : 4 rue Jean-Jacques Vanthomme - Z.A.C. Sécurité-Sud - BP 165 - 13022 MARSEILLE CEDEX 18
Tél. : 05 91 10 21 81 - Fax : 05 91 10 22 31 - Site Internet : www.apave.com
Société soumise au statut de SARL au Registre du Commerce et des Sociétés de Marseille (N° 101 101 101)
SIRET : 5200 10101 00011 - N° SIREN : 5200 10101 00011

5 PENIBILITE :

Accord sur la prévention de la pénibilité

- Un groupe d'étude a été mis en place afin d'évaluer les postes exposés. Ce groupe est chargé de présenter ses conclusions avant la fin 2012
- BRUIT : Intervention volontaire et à la demande de l'entreprise de deux organismes externes pour améliorer la lutte contre le bruit (INRS et CARSAT), 3 réunions ont eu lieu en 2011.

Principe N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe N°8 : Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe N°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Evaluation – politique et objectifs

Afin de conforter et renforcer sa démarche environnementale, Chêne Vert a mis en œuvre depuis 2008, un plan d'action environnemental.

Ce plan d'action a abouti à la certification ISO 14001 en juillet 2011 et à la certification PEFC en octobre 2010.

Mise en œuvre

L'engagement environnemental se traduit par :

- a. Définition et mise en place d'une politique environnementale engagée vers l'ISO 14001 intégrant les principes du Pacte mondial au sein même de cette politique
- b. Le respect de cette politique est repris dans le programme, objectif et cible du processus ISO 14001, avec un plan d'action. Cette approche extrêmement forte de notre entreprise oblige et garantit définitivement l'obtention de la certification au maintien du Pacte mondial au sein de l'entreprise
- c. Implication des nouveaux fournisseurs aux principes du Pacte mondial – Création d'une déclaration regroupant les aspects financiers nécessaires à l'ouverture du compte fournisseur précisant notre soutien au Pacte mondial et demandant au fournisseur par un lien vers le site Internet du Pacte mondial de vérifier qu'il n'y a pas de controverse entre les deux entreprises
- d. Informer les clients et les fournisseurs de l'adhésion de l'entreprise au Pacte Mondial

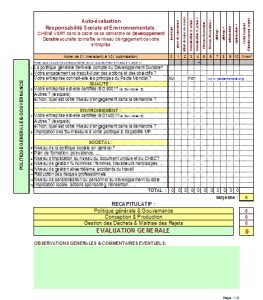
- I. Adhésion à un programme de travail collaboratif avec plusieurs entreprises et des experts afin de mettre en place des principes liés à l'éco conception
 - a. La construction de ce projet se fait avec une équipe pluridisciplinaire. Il a été initié début 2010 et s'est terminé début 2012.
 - b. Le bilan carbone et le choix de matériaux respectueux de l'environnement font partie de cette démarche.
 - c. Approche de précaution quant aux risques chimiques et aux C.O.V. (Composés Organiques Volatils).

Mesure des résultats

1. L'engagement de l'entreprise s'est concrétisé par l'obtention de la certification PEFC en octobre 2010- N° 10-31-2110 ; cette certification vérifiée annuellement par un audit externe, a été maintenue en nov. 2011 et la certification ISO 14001 en juillet 2011.
2. Une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) a été initiée par la sensibilisation des fournisseurs et prestataires aux aspects du Développement Durable. A ce jour, 11 fournisseurs ont participé
3. L'entreprise implique et forme son personnel dans la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement. Elle encourage et développe les principes de l'éco-conception pour ses produits & services en recherchant les opportunités d'amélioration de sa performance environnementale.
4. ECO CONCEPTION : L'évolution des projets est le suivant :

Projets eco conception	Projet aboutis	Projets en cours
2010	2	1
2011	1	2

5. RISQUES CHIMIQUES : Mise en place d'un enregistrement systématique de tous produits chimiques qui rentrent dans l'entreprise, et évaluation des risques.
6. ECO GESTES QUOTIDIENS
 - Eteindre les lumières



7. Investissement (supérieur à 10 K€) dans une compacteuse à déchets afin de réduire les DIB (déchets Industriels Banals) et recyclage et valorisation des cartons et des plastiques

8. ACHATS RESPONSABLES :

- Enquête sur les métaux lourds dans les produits achetés, 62 fournisseurs contactés
- Impression IMPRIM'VERT et papier Pefc/FSc
- Politique véhicules : choix de véhicule sans malus à moins de 120 gr CO2/km

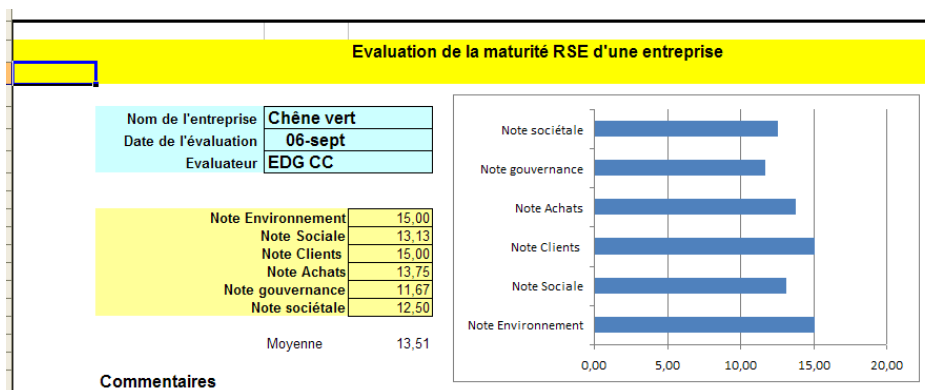
- Tenue d'un tableau de bord Energie, Eau, Déchets et Achats d'Energie renouvelables 21%, certificat d'énergie



- Bureautique : Recyclage des cartouches usagées, achats papier recyclés et incitation à réduire les impressions

Papier consommé	Papier environnemental labellisé PEFC/ FSC / Blue Angel	Papier recyclé labellisé PEFC/ FSC / Blue Angel
2010	350	470
2011	550	200

9. Audit volontaire de notre démarche RSE (basé sur la norme ISO 26000) porté par l'association DIRIGEANTS DURABLES de Midi Pyrénées



10. DECHETS INDUSTRIELS

Le suivi des déchets DIB (Déchets Industriels Banals) et (DD) déchets dangereux est pris en compte dans le cadre de l'ISO 14001

Evolution déchets	DIB	DD
2010	Suivi mais non chiffrés	Suivi mais non chiffrés
2011	26.68 T	8 T

II. Mise en place d'un tableau de bord Pacte mondial et DEVELOPPEMENT DURABLE

La démarche se veut volontaire intégrant ainsi totalement le pacte mondial dans la politique et les projets DEVELOPPEMENT DURABLE de CHENE VERT

2010	Tableau de bord CHENE VERT PACTE MONDIAL & DEVELOPPEMENT DURABLE	2011	Evolution
	PACTE MONDIAL		
4	Nombre de COP traités	10	+
0	Nombre de rubriques		
5	▪ Principes 1&2	5	+
11	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	13	+
0	▪ Principes 7, 6 & 9	12	+
	▪ Principe 10	1	+
0	Nombre de tableaux de mesure par rubrique		
	▪ Principes 1 & 2	5	+
	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	2	+
	▪ Principes 7, 6 & 9	4	+
	▪ Principe 10	0	+
2010	DEVELOPPEMENT DURABLE	2011	
3	Groupes d'expression : nombre de réunions ou enquêtes avec participation des salariés au pacte mondial ou au développement durable	2	-
3	Nombre de salariés avec un handicap présent dans l'entreprise	3	=
3	Nombre de projets ECO CONCEPTION	3	=
8	Nombre de fournisseurs ayant répondu à l'enquête RSE	2	-

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



Evaluation – politique et objectifs

En intégrant les principes du Pacte Mondial dans sa politique générale et notamment dans ses procédures ISO 14001, l'entreprise a enregistré son engagement dans son fonctionnement quotidien et sensibilise régulièrement son personnel et son encadrement aux risques de la corruption.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

Afin de formaliser cet engagement permanent, l'ensemble du management a été invité à intégrer et signer la charte de la CDAF, Compagnie des Acheteurs de France.

La CDAF est une association loi 1901, créée le 24 sept. 1945 qui rassemblent les acheteurs industriels. Ses objectifs sont de professionnaliser, promouvoir la déontologie et les bonnes pratiques de la fonction achats. (www.cdaf.fr)



Code d'éthique

Association loi 1901, J.O du 24 septembre 1945

L'élaboration de ce code est à verser au mérite de Paul GROS, Président de la CDAF de 1949 à 1960 qui écrivait alors :

« L'élaboration de ce code a posé des problèmes délicats. C'est ainsi qu'il nous a semblé nécessaire d'établir une distinction précise entre la faute professionnelle simple et la faute contre l'éthique telle qu'elle est définie ci-après. Pour la première, en effet, l'acheteur n'a de compte à rendre qu'à son patron, c'est de la seconde qu'il aura, le cas échéant, à répondre devant le Comité d'éthique de la CDAF du seul fait de sa libre adhésion au règlement de l'Association... »

L'adhésion à la CDAF engage l'acheteur à exercer sa mission en toute loyauté vis-à-vis de son employeur, de ses collègues et de ses fournisseurs et dans le respect des règles de déontologie de la profession que l'on peut résumer comme suit :

Membres du comité d'encadrement	Fonction
Serge BRAGHIERI	Président
Philippe DUBOIS	Direction Production
Raphael FERNANDES	Responsable commercial Sud
David GIBOZ	Responsable Méthodes et Innovation
Jean Marc GUIRAUD	Responsable Informatique
Simon LOVINO	Directeur achats
Ludovic ROGER	Responsable commercial Nord
Adrien VINCENT	Responsable Marketing

Le Réseau des Acheteurs de France

- Respecter la législation** en vigueur dans le pays de sa société et de celles des pays de ses fournisseurs.
- Agir vis-à-vis de ses fournisseurs avec probité et impartialité.**
- N'accepter aucun avantage personnel**, direct ou indirect, susceptible d'influencer une décision professionnelle.
- Ne pas fausser**, directement ou indirectement, le jeu de la concurrence.
- Respecter le caractère confidentiel des informations** ou des biens immatériels de propriété industrielle et commerciale des fournisseurs, dont la divulgation serait de nature à porter atteinte à leurs intérêts.
- Respecter les règles générales d'honorabilité**, l'honnêteté intellectuelle n'étant nullement incompatible avec l'habileté.

1