



Paris, le 24 novembre 2009

Notre entreprise, par la présente, confirme son intention de renouveler son engagement à respecter les 10 principes du PACTE MONDIAL.

Par ailleurs, et tant que dirigeant, je confirme ma volonté de les traduire au quotidien, et de les véhiculer auprès de toutes mes équipes.

Jean CHAILLET
Directeur Général

PRINCIPE N°8
Des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Ambition et objectifs :

Notre métier nous amène à avoir une consommation de papier importante, tant du fait de nos actions marketing, que de nos actions de formation.

Nous consommons ainsi en 2008 54 tonnes de papier, pour un Chiffre d'Affaires de près de 11 Millions d'Euros.

Un de nos objectifs premiers a donc été la réduction de la consommation de papier, avec une mesure : - 20% en 2008 attendu par rapport à 2007 (kg/Million € de CA)

Réalisations :

Notre plan d'action a tourné autour de 3 grands axes :

Communication :

- Retravailler le plan marketing pour privilégier le Web et les E-mailings sur le Print ;
- Imaginer de solutions pour des opérations Print moins consommatrices de papier ;
- Optimiser nos ciblage marketing, pour diminuer les taux de retour NPAI ;
- Créer des catalogues virtuels, sur CD ROM, ou en accès site web ;

Supports de formation :

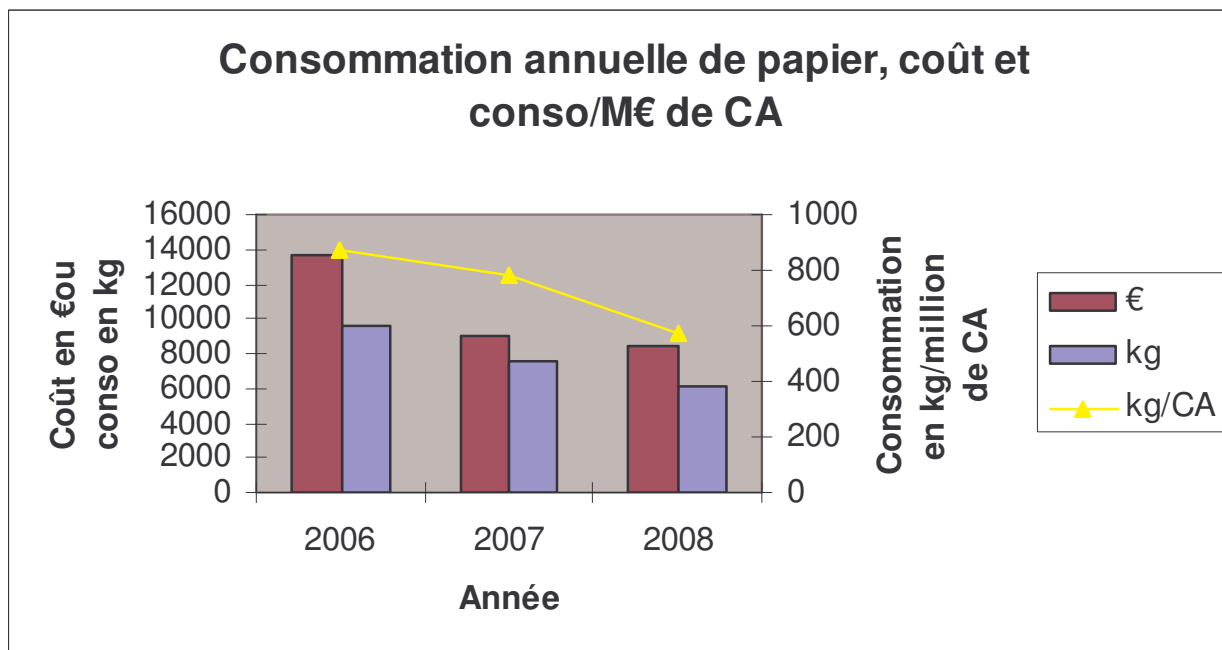
- Imprimer nos supports de formation en recto verso ;
- Retravailler les contenus des supports, pour les réduire à l'essentiel ;
- Envoi des supports en format électronique pour éviter des documents papier ;

Administratif :

- Augmenter les documents électroniques (dématérialisation) ;
- Favoriser les impressions en recto verso ;
- Travailler par poste et métier pour limiter les impressions ;
- Sensibiliser le personnel à des bonnes pratiques ;

Résultats :

L'objectif a été atteint, avec une baisse au final de 26% (pour un objectif à -20%).



Actions à venir :

Pour 2009, nous avons décidé de continuer nos efforts sur ce point, avec une réduction supplémentaire attendue de 5% au maximum, ou au minimum un maintien de notre performance 2008.

Par ailleurs, nous avons décidé d'élargir à d'autres actions :

- ✚ Encourager l'utilisation des transports peu polluants ;
- ✚ Ouvrir pour une optimisation des coûts d'électricité et de gaz ;
- ✚ Limiter la pollution des cartouches d'encre, par des impressions Noir&Blanc et la mise en place de filières de recyclage ;
- ✚ Mettre en place un tri des déchets plus performant ;

PRINCIPE N°6

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

Ambition et objectifs :

Notre société avait pour salariés en 2006 une homogénéité forte en matière de religion, origine ethnique, âge. Par ailleurs, il existait un déséquilibre dans la représentation du sexe féminin dans la hiérarchie.

Nous avons en parallèle un plan de développement important, incluant des embauches en nombre.

Nous avons décidé de renforcer la diversité au sein de CSP, tant sur des critères de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion.
Vu la nature de cet objectif, nous ne l'avons pas chiffré a priori.

Par ailleurs, nous avons décidé le groupement de plusieurs entités juridiques, et la création de créations de structures représentatives du personnel.

Réalisations :

Notre plan d'action a tourné autour de 3 grands axes :

Sensibilisation des managers :

- A l'embauche sans discrimination ;
- A la promotion sans considération de sexe ;
- A la délégation de missions de façon objective ;
- A la gestion des équipes pour faciliter l'intégration des nouveaux personnels ;

Organisation :

- Création de passerelles entre les différents types de fonction et métiers dans l'entreprise ;
- Nomination de personnes plus jeunes, ou de sexe féminin, à des postes à responsabilité ;
- Développement d'organisation du travail à distance ou à temps partiel, permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- Aménagements de temps de travail facilitant la pratique religieuse ;
- Fusion de 3 structures juridiques, création d'une DUP (Délégation Unique du Personnel) ;

Embauches et intégration :

- Création d'un poste RRH avec une personne ayant une sensibilité forte sur ces sujets ;
- Choix d'embauches dans la diversité ;
- Création d'un processus d'intégration ;
- Nomination d'un parrain ou d'une marraine à chaque embauché, dont la mission consiste à épauler l'arrivant sur un plan de communication, comportement et process ... c'est un facilitateur ;

Résultats :

L'objectif a été atteint ... pour calcul, nous sommes 78 salariés en 2009, pour 48 en 2006 :

- ✚ **Passage de 4 à 12 manageuses. A date, il y a autant de manageuses que de managers ;**
- ✚ **Passage de 1 à 5 religions représentées ;**
- ✚ **Passage de 0 à 7 administratifs / commerciaux / marketeurs, issus de la diversité ethnique ;**
- ✚ **Modification de la pyramide des âges de la société, avec un rajeunissement de plus de 5 ans, et des équilibres meilleurs ;**
- ✚ **Modification des organisations du travail : temps partiel, travail à distance, respect des temps religieux ... en sollicitation des contraintes, et en réponse aux demandes des salariés (0 refus Direction sur les demandes argumentées) ;**
- ✚ **Mise en place d'une DUP fin 2008, qui se réunit tous les mois ... avec une prise de décision collective sur des dossiers de nature RH (règles ARTT, congés, frais, négociations salariale, dossier Handicap monté en commun avec la DUP, création d'un bilan social, etc) ;**

Actions à venir :

A date, nous considérons que ces actions et décisions sont du ressort du quotidien. Il n'existe plus de déséquilibre, et l'ouverture d'esprit de tous les salariés existe.

Nous souhaitons donc renforcer cette réalité auprès de tous les acteurs CSP, notamment pour les partenaires. En effet, notre métier nous amène à faire appel à des formateurs à la vacation, de façon importante (130 partenaires à date) :

- ✚ **Diversité d'âge notamment, pour élargir la tranche d'âge habituelle (40-55 ans) ;**
- ✚ **Accès à la formation et au développement des compétences sans discrimination de statut (salarié ou partenaire) ;**
- ✚ **Accès à des activités transverses élargi aux partenaires (exemple notre Université d'été, ou la participation à des groupes de travail, à de l'innovation produits, etc) ;**