

Communication de Progrès 2013



DROITS DE
L'HOMME

ENVIRONNEMENT

Pacte Mondial
des Entreprises

LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION

CONDITIONS
DE TRAVAIL



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

NOTRE ENGAGEMENT



Saint-Etienne-du-Rouvray, le 06 février 2012

Le 28 mars 2008, en tant que Président Fondateur et en plein accord avec l'ensemble de la Direction, j'ai acté l'adhésion de notre Groupe en faveur du Pacte Mondial.

Notre Groupe, qui fête cette année ses 20 ans, affirme sa détermination un peu plus chaque année en soutenant activement les dix principes du Pacte Mondial.

En effet, pour nous, soutenir le Pacte Mondial, c'est s'engager pleinement dans une stratégie de Développement Durable et lier les valeurs de notre entreprise aux grands principes du Pacte Mondial :

- Droit de l'Homme
- Droit du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

En tant que Président, j'ai donc à cœur de faire vivre cette démarche au quotidien et d'y associer l'ensemble de mes équipes. C'est pourquoi je m'engage également à établir une déclaration publique sur ce sujet et à informer mes collaborateurs et collaboratrices, nos partenaires commerciaux ainsi que nos clients.

Jean-Louis LOUVEL
Président Fondateur

DRÔTTS 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

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

Bilan des actions 2012

PGS est une entreprise à envergure nationale. Nous réalisons quelques achats de produits dans les pays émergents (exemple : big bag). Ces derniers restent mineurs par rapport à nos activités principales de fabrication, reconditionnement et relocalisation de palettes. Toutefois en 2012, notre groupe s'était engagé à demander à tous nouveaux fournisseurs de bigs-bags de signer une attestation dans laquelle ils s'engageaient à respecter les Droits de l'Homme, le non-travail des enfants, la non-discrimination et la liberté d'association. Cette attestation a bien été réalisée et présentée à tous les nouveaux fournisseurs.

De plus, entreprise française à envergure nationale, lorsque nous faisons appel à des prestataires internationaux, nous nous renseignons au préalable sur les conditions de travail de nos fournisseurs. Nous leur demandons également leurs différentes certifications. Un fournisseur ayant des certifications prônant le respect des Droits de l'Homme (ex : Entreprises engagées dans le Pacte Mondial) sera favorisé par rapport à un autre. Il s'agit d'une démarche systématique en place au sein du Groupe.

Actions 2013



GARANTIR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE NOS COLLABORATEURS ET DE NOS SOUS-TRAITANTS

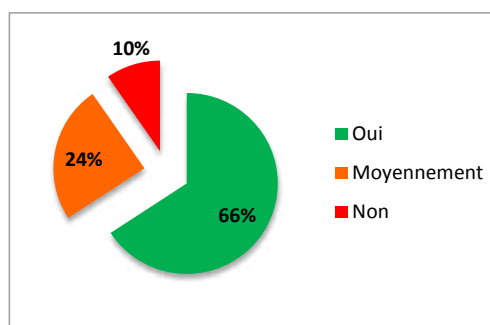
Dans l'enquête menée au cours de l'année 2012 (cf. Conditions de travail), une partie était consacrée à l'équipement de travail de nos collaborateurs. Voici les résultats :

Question 27 : Votre équipement est-il adapté à la nature de votre poste (Chaussures, parqua, casque, équipement de protection individuelle) ?

3 modalités de réponse : Oui, moyennement, non

+ Réponses Groupe :

Modalité de réponses	Nombre
Oui	75
Moyennement	28
Non	11
Vide	39
Total	154



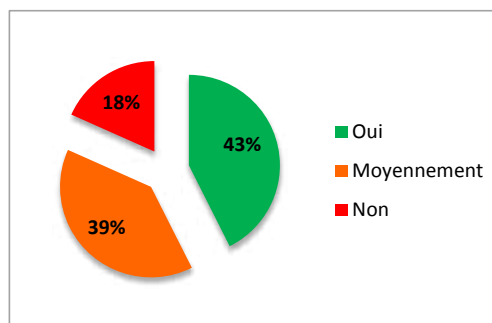
66 % des répondants concernés jugent les équipements adaptés à la nature de leur poste.

Question 28 : Estimez-vous que cet équipement est de bonne qualité ?

4 modalités de réponse : Oui, moyennement, non, pas concerné

+ Réponses Groupe :

Modalité de réponses	Nombre
Oui	49
Moyennement	45
Non	21
Pas concerné	38
Vide	1
Total	154



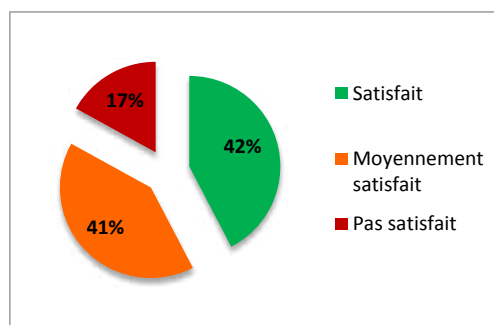
43 % des répondants jugent leur équipement de bonne qualité et **18 %** le juge de mauvaise qualité.

Question 48 : Si vous disposez d'un C.H.S.C.T. (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), celui-ci contribue-t-il suffisamment à la protection en matière de santé et de sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ?

3 modalités de réponse : Satisfait, moyennement satisfait, pas satisfait

+ Réponses Groupe :

Modalité de réponses	Nombre
Satisfait	25
Moyennement satisfait	24
Pas satisfait	10
Pas concerné	77
Vide	18
Total	154



Seulement **17 %** des répondants disposant d'un CHSCT ne semblent pas satisfaits par les actions de ce dernier.

Nous avons prévu début 2012 de réaliser des audits sécurité sur nos sites, de mettre en place une journée sécurité et d'ouvrir systématiquement une fiche de compte-rendu d'accident du travail.

Au niveau des audits, plusieurs ont été réalisés au cours de l'année à savoir :

- PGS Aquitaine : 09/01/2012
- PGS Normandie : 04/04/2012 et 26/04/2012
- PGS IDF : 25/04/2012

- PGS Rhône-Alpes : 23/05/2012 et 28/09/2012
- PGS Le Mans : 20/07/2012 (audit partiel) et 19/10/2012
- PGS Picardie : 08/10/2012

Ces audits ont été menés en renseignant une grille d'audit qui reprend des exigences réglementaires liées à la sécurité et à l'environnement. Chacun de ces audits a fait l'objet d'un compte-rendu et de la mise en place d'un plan d'action en fonction des résultats obtenus. Ces plans d'action seront exécutés sur 2013. De plus, la campagne d'audit sera poursuivie sur l'ensemble de nos sites avec une priorité donnée aux sites n'ayant pas été audités sur 2012.

Pour la journée sécurité, elle a été réalisée, en tant que test, sur notre site de Saint-Etienne-du-Rouvray le 28 mai 2012. Durant cette journée, les actions suivantes ont été réalisées :

- Formation sécurité des opérateurs aux risques présents au poste de travail
- Formation environnement de l'ensemble des collaborateurs sur site (y compris les bureaux)
- Nettoyage du site
- Rassemblement, collecte et évacuation de l'ensemble des déchets (DID,...)
- Rangement des ateliers et des aires extérieures

Cette journée s'étant révélée plus que bénéfique, elle sera renouvelée sur d'autres sites au cours de l'année 2013.

Au cours de l'année 2012, les sites ont eu l'obligation de faire remonter les accidents du travail au Responsable QSE. Ainsi, 23 comptes-rendus d'accident ont été ouverts et enregistrés. Chaque accident a donc pu être recensé et analysé par typologie et par gravité, ce qui nous permet désormais d'évaluer les comportements et de prévenir d'éventuels risques d'accidents dus à de mauvaises pratiques.



L'INSTALLATION DE DÉFIBRILATEURS

Dans un souci de prévention de la santé de nos collaborateurs, la Direction du Groupe a décidé d'équiper l'ensemble de ses sites de défibrillateurs, de sorte que tous soient équipés au maximum dans un délai de 2 ans. Cela représente au total 32 défibrillateurs dont les premiers ont déjà été réceptionnés sur les sites suivants :

- PGS ROUEN
- PERURENA
- SYNERGIE
- SUD PALETTES
- PGS RHONE ALPES
- PGS PICARDIE
- PGS NORD
- TECHNIPAL NORMANDIE
- TECHNIPAL CHAMPAGNE
- TECHNIPAL BRETAGNE



Il en reste encore 22 à recevoir et à installer. Pour ceux déjà reçus, ils ont fait l'objet d'une offre spéciale de la part de notre complémentaire santé (Malakoff Médéric) qui, en complément, va également nous faire profiter dans le courant du 1^{er} trimestre 2013, en association avec la Croix Rouge Française, de formations "Initiation aux premiers secours et à la défibrillation".

CONDITIONS DE TRAVAIL



- 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

Bilan des actions 2012



ENQUÊTE DE SATISFACTION AUPRÈS DES COLLABORATEURS DU GROUPE

La mesure de la satisfaction des salariés du Groupe étant pour nous essentielle, elle se devait d'être appréciée et mesurée afin d'être consolidée et améliorée. Une enquête sociale anonyme, lancée au mois de mars 2012, a donc été envoyée à tous nos collaborateurs.

Le questionnaire se divisait en différents thèmes dont voici l'analyse :

Point de vue sur le Groupe

Dans l'ensemble, **le sentiment d'appartenance est très important** puisque 88 % des collaborateurs ont un sentiment allant de normal à fort, signe d'une bonne cohésion sociale au sein de notre structure. De plus, une importante majorité fait **confiance à la Direction Générale (91 %)** et notamment à Jean-Louis Louvel (94 %). Le travail dans l'entreprise est jugé satisfaisant (96 %) et utile.

La communication interne

Un axe de progrès important est à noter sur la communication interne. En effet, elle ne permet pas vraiment de renforcer le sentiment d'appartenance ainsi que l'identité PGS. Elle ne répond pas non plus aux attentes en matière d'échanges d'informations, de connaissance des collaborateurs et d'identification des compétences de chacun. **Une bonne marge de progression existe** donc et de nouvelles pistes de communication ont d'ores et déjà été engagées pour l'année 2013.

Les conditions de travail

Dans l'ensemble, les collaborateurs sont **globalement satisfaits de leurs conditions de travail** notamment de leur lieu de travail ainsi que des équipements, logiciels ou outils mis à leur disposition.

Au quotidien : relations, tâches et missions

Pour 70 % des collaborateurs, les relations avec les collègues sont bonnes. La majorité des salariés trouvent leurs objectifs, tâches et missions précis et pensent être assez qualifiés pour le travail demandé. D'autre part, la plupart pense **disposer d'assez d'autonomie et des moyens nécessaires**. Preuve du dynamisme des salariés de notre Groupe, près de 80 % d'entre eux aimeraient voir évoluer leurs missions.

La politique sociale

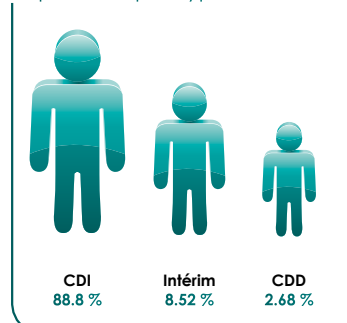
Les salariés notent une **évolution positive de la politique sociale** du Groupe (notamment pour les collaborateurs issus des sociétés intégrées récemment par PGS), tout en pensant que celle-ci pourrait être encore améliorée.

Dans l'ensemble, les résultats sont satisfaisants. Ils révèlent une satisfaction globale importante tout en indiquant les points perfectibles. Ces derniers vont permettre la mise en place de nouveaux outils au cours de l'année 2013.

FAVORISER L'EMPLOI DURABLE

Fort de son dynamisme, notre Groupe a depuis toujours **favorisé les emplois en Contrat à Durée Indéterminée** afin de lutter contre la précarité au travail.

Répartition par type de contrat



Évolution salariale

L'évolution salariale est fonction de la conjoncture, des évolutions de postes et des possibilités de la société. Nous avons pu constater une progression entre la moyenne des salaires 2011 et la moyenne des salaires 2012 :

- + 334 euros de salaire mensuel en moyenne pour les Cadres
- + 172 euros de salaire mensuel en moyenne pour les Agent de maîtrise
- + 137 euros de salaire mensuel en moyenne pour les Employés

LA MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN ANNUEL INDIVIDUEL

En septembre 2012, notre service Ressources Humaines a mis en place l'entretien annuel individuel jusqu'alors inexistant. Cet entretien a été pensé comme **un moment privilégié pour concilier les besoins de l'entreprise, du manager et du collaborateur.**

Lors de cet entretien, le collaborateur aborde les sujets en lien avec son activité, sa formation et sa carrière professionnelle. Toutes les remarques y sont exprimées de manière à recenser les difficultés éventuelles ainsi que les besoins et les souhaits, en toute sincérité, afin de construire une dynamique de progrès personnel s'inscrivant dans la logique de développement de l'entreprise.

Le projet a été mis en place, dans un premier temps, au siège de notre Groupe et sera déployé en 2013 sur l'ensemble des sites.

Actions 2013

FAVORISER L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Avec près de **6 % de collaborateurs en situation de handicap** auxquels s'ajoutent les salariés des ESAT, PGS va bien au delà de son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH). De plus, notre Groupe développe actuellement un partenariat avec Cap Emploi.

Renouvellement du partenariat avec les ESAT

Notre Groupe renouvelle sa confiance à l'association PEP18 - ALTEA. Ainsi une nouvelle **convention de partenariat de trois ans** a été signée. L'association poursuit ses activités de fabrication et réparation de palettes qu'elle réalise depuis près de dix ans pour PGS. Elle se voit également confier de nouvelles missions. PEP18 - ALTEA produit plus d'un million de palettes pour PGS par an.

Le renouvellement du partenariat devrait permettre à l'association d'investir dans son "outil de travail". Cette dernière projette d'ouvrir un nouveau site, mieux adapté aux nouvelles techniques de production, et de s'équiper d'un four pour le séchage des palettes conforme à la norme NIMP 15.

Le partenariat entre le Groupe PGS et l'association permet d'employer **quarante travailleurs en situation de handicap** (encadrés par trois personnes) issus pour moitié d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et pour autre moitié d'EA (Entreprise Adaptée).

Entamée en 2003 avec la fabrication de palettes (extension en 2005 à la réparation), notre collaboration n'a eu de cesse de se développer au fil des années.

L'association a développé au fil des années son savoir-faire et ses compétences pour répondre aux exigences de qualité et de service de PGS. Le personnel des ESAT a ainsi pu développer des savoir-faire particuliers, les postes de travail ont été adaptés et des formations continues ont été mises en place.

Le Groupe PGS se positionne comme un acteur social et responsable. PGS collabore depuis l'origine avec des Ateliers protégés qui accueillent et assurent l'intégration professionnelle de personnes handicapées ou en réinsertion. Ainsi, notre Groupe collabore avec **5 ESAT qui emploient près de 160 travailleurs en France**.

Un nouveau partenariat : CAP EMPLOI

Cap Emploi, c'est un réseau d'organismes de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ce sont ainsi 107 Cap Emploi, **spécialistes de la relation handicap et emploi**, répartis sur tout le territoire national. Leur mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter.

Avec Cap Emploi, des dizaines de milliers de personnes handicapées accèdent chaque année à un emploi dans les secteurs privés et publics.



PLANS D'ACTION ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Recrutement

Chaque recrutement est **effectué sans discrimination de sexe**. Tout candidat, qu'il soit Homme ou Femme, est libre de postuler pour les postes ouverts dans l'entreprise et le choix du candidat retenu n'est jamais effectué en fonction du sexe.

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Direction a mis en place, pour chaque salarié concerné par un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation, **un entretien avec son responsable hiérarchique** et/ou la direction des Ressources Humaines, si possible avant son départ en congé, et en tout état de cause à son retour de congé.

Il est évoqué les modalités d'organisation de sa reprise de poste, portant notamment sur la réadaptation au poste de travail, aux perspectives éventuelles d'évolution ou de transformation du poste, sur les possibilités d'accès à une formation de remise à niveau ou à une formation spécifique au futur poste de travail.

De plus, soucieuse de maintenir le lien professionnel pendant ces absences, la Direction adresse systématiquement aux intéressés les informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence.

Enfin, dans une logique similaire, afin de **prendre en compte les contraintes liées à la parentalité**, une attention particulière est désormais apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. De ce fait, aucune réunion n'a lieu après 17 heures.

ENVIRONNEMENT

- Principe 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
- Principe 8** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Bilan des actions 2012

GESTION DES DÉCHETS CHEZ PERURENA

Optimisation de la collecte et du conditionnement

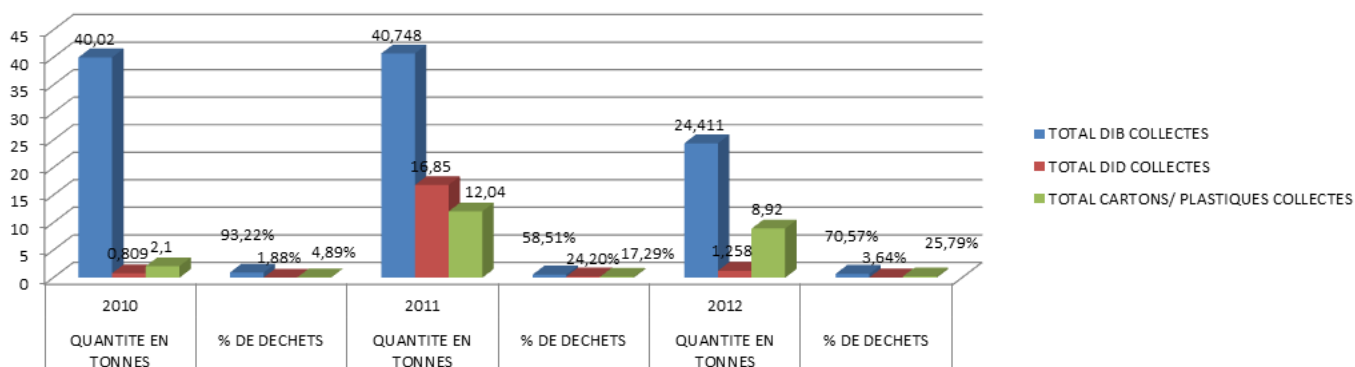
Afin d'optimiser les volumes collectés et transportés, il a été décidé de compacter les déchets cartons et plastiques PE. Cette opération améliore le rendement du transport, ce qui n'est pas négligeable. Avant le compactage, les bennes contenaient 4 tonnes de DIB et 1,5 tonnes de cartons/plastiques PE tandis qu'après compactage, les enlèvements représentaient respectivement 8 tonnes et 3 tonnes. **Le gain est donc d'environ 50 %.**

Quantités de déchets générés

Depuis la mise en place de la collecte des déchets, c'est-à-dire de septembre 2010 à décembre 2012, il a été collecté au total, tous types de déchets confondus, 147,156 tonnes.

La répartition par type de déchets est la suivante :

TOTAL DIB COLLECTE	105,179 tonnes
TOTAL DID COLLECTE	18,917 tonnes
TOTAL CARTONS/ PLASTIQUES COLLECTE	23, 06 tonnes



PRÉSERVER LA RESSOURCE FORESTIÈRE FRANÇAISE EN REBOISANT

En 2012, notre Groupe s'est lancé dans une nouvelle technique de commercialisation des palettes. En effet, afin de répondre à la demande de nos clients en terme de Développement Durable, nous avons mis au point plusieurs packs pour satisfaire leurs exigences :

- Le pack stabilité : un prix fixe toute l'année et un engagement correspondant à **un arbre planté pour 100 palettes achetées**

- Le pack évolution : un prix révisé chaque trimestre et l'engagement de **planter un arbre pour 200 palettes achetées**
- La collecte : un service permettant de limiter les transports à vide et donc les émissions de GES, de valoriser énergétiquement les palettes ou de les recycler avec l'engagement de **planter 1 arbre pour 400 palettes collectées**.

Choisir nos palettes, c'est donc effectuer un geste éco-citoyen qui s'inscrit dans la durée. De plus, pour chaque arbre planté au nom d'un client, notre Groupe s'engage à en planter un second !

Début juin 2012, sur la commune de Saint-Magne, nous avons ainsi reboisé une surface de 17,65 hectares soit **21 231 plants de pin maritime**.

Sur 2013, il est prévu de reboiser 11,32 hectares sur la commune de Le Barp soit **14 153 plants**.

AGISSONS ENSEMBLE : PLANTONS DES ARBRES !

Les arbres qui constituent les forêts ont le don de se purger de carbone. Celles-ci permettent de séquestrer le carbone, ce qui réduit la concentration de gaz à effet de serre (GES) dans l'atmosphère, comme le dioxyde de carbone (CO₂), et contribue donc à ralentir le réchauffement climatique.

Reboiser permet de constituer de nouvelles forêts qui vont activement fixer le CO₂ pendant toute leur croissance. Cette opération est d'autant plus importante en France, suite aux dégâts occasionnés par le passage des tempêtes Klaus et Martin sur notre territoire.

1m³ de bois = 1 t de CO₂ en moins dans l'atmosphère

PGS s'engage dans un vaste programme de reboisement des forêts du réseau en France. Choisir nos palettes, c'est effectuer un geste éco-citoyen qui s'inscrit dans la durée et contribue :

- au développement d'une forêt de production moderne et responsable, gérée de façon durable (PEFC) ;
- à l'approvisionnement futur des industries de transformation du bois ;
- au maintien d'une activité et d'une économie locale de production en zone rurale.

Pour chaque arbre que vous plantez, PGS en plantera un de plus en votre nom

vous consommez de palettes + **vous plantez d'arbres** = **vous séquestrez du CO₂**

Un certificat vous est adressé chaque année précisant :

- le nombre d'arbres plantés ;
- la localisation géographique des plantations.

Pour davantage d'informations et choisir l'offre qui vous correspond le mieux, contactez-nous et rendez-vous sur www.groupepgs.com

PGS
Palettes Gestion Services
Centre multimédias des BP 485
78807 Saint-Etienne du Rouvray
Tél. : 02 35 44 02 78 Fax : 02 35 44 99 92
pgs@groupepgs.com



INSTALLATION DES FOURS À TECHNOLOGIE INNOVANTE

Depuis l'installation des nouveaux séchoirs en juillet 2011, nous cherchons à **optimiser leurs fonctionnements** en améliorant notamment les temps de chauffe et en réduisant la consommation d'électricité. De ce fait, le fabricant a engagé un nouveau plan d'action qui consiste à apporter les modifications suivantes :

1. Installation de la pompe de chaleur MAC 200/6G et de la salle technique sur le tunnel nr. 1.
2. Remplacement de 36 moteurs de 9.2 kW dans les cellules nr. 1, 2 et 3.
3. Remplacement des 24 hélices Ø 1000 mm dans les cellules nr. 2 et 3 (dans la cellule nr. 1, elles ont été déjà remplacées).
4. Remplacement des 24 convertisseurs de fréquence dans les cellules nr.2 et 3 (dans la cellule nr. 1, ils ont été déjà remplacés).
5. Remplacement de tous les câbles des moteurs dans les cellules nr. 1, 2 et 3 par des câbles adaptés aux moteurs de 9.2 kW.
6. Remplacement des 2 supports moteurs de ventilateurs, cassés, dans les cellules nr. 2 et 3.
7. Remplacement des 24 viroles dans les cellules nr.2 et 3 (dans la cellule nr. 1, elles ont été déjà remplacées).
8. Remplacement des 4 moteurs dans les récupérateurs de chaleur sur le toit.
9. Maintenance des portes et des récupérateurs, avec l'élimination des pertes dues à une mauvaise étanchéité.
10. Installation de 3 temporisateurs pour les cellules nr. 1, 2 et 3, afin de pouvoir fixer durant les heures de nuit, le maximum de tours des ventilateurs, de manière à ce que le bruit reste dans les limites fixées par la réglementation.
11. Contrôle, à la fin des travaux, du bruit dans les différents points de référence, ceci pendant les heures de jour comme de nuit, et qui ensuite devront être contrôlés pour validation par les autorités compétentes.

Actions 2013



DE NOUVEAUX OUTILS INFORMATIQUES INNOVANTS

La mise en place d'un intranet

Avec quelques 800 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire national et afin de **favoriser la dématérialisation des échanges**, notre Groupe vient de lancer la mise en production d'un intranet destiné à l'ensemble de ses salariés. Penser comme un **véritable lieu d'échanges et de travail**, celui-ci proposera à la fois de l'information, de la documentation et du service. Accessible depuis n'importe quel ordinateur avec login et mot de passe, chaque salarié y trouvera des informations adaptées à sa fonction et à ses besoins. Il permettra de dématérialiser notamment toutes les demandes concernant les congés, les RTT ou encore la gestion des frais.

Chaque collaborateur pourra également y trouver des documents d'ordre informatif tels que le catalogue et les fiches produits proposées par notre Groupe, un trombinoscope, le journal interne, la revue de presse, les informations "statutaires" ou toute autre actualité portée à la connaissance des collaborateurs.

Enjeu majeur de la stratégie de communication interne de notre Groupe, ce nouvel outil s'appuiera sur les dernières technologies web afin de répondre au mieux aux attentes des collaborateurs exprimées notamment dans l'enquête de satisfaction 2012.

Le développement d'un réseau social d'entreprise

Notre groupe, souhaitant s'imposer comme un acteur incontournable en matière de Développement Durable et d'innovation, a choisi de s'appuyer sur SmartPanda, premier réseau social BtoB, pour **dématérialiser ses relations avec ses clients, prospects ou fournisseurs**.

Jeune entreprise innovante, SmartPanda est une plateforme d'affaires permettant, de manière sécurisée, la mise en relation des entreprises via un réseau social.

Inspirée de la vague des réseaux sociaux, cette start-up décline le principe du réseau social en l'adaptant au plus près aux besoins des entreprises, avec un fonctionnement confidentiel et sécurisé, via un partenariat avec Infogreffe.

L'idée de PGS, en s'associant avec SmartPanda, est d'offrir aux entreprises une palette d'outils de promotion, gestion et prospection.

Pour accéder à ces services, les entreprises doivent s'inscrire via leur numéro de Siret, qui sera vérifié grâce au partenariat avec Infogreffe, gage de sérieux. Le modèle économique de SmartPanda, sur le principe du freemium, offre aux membres inscrits un accès gratuit aux fonctionnalités de base (réseau social, mise en relation, publication de messages et annuaire). Les applications comme le stockage en ligne, la création d'un site web, etc. sont ensuite payantes, sur la base d'un forfait.

Afin de favoriser l'adhésion de ce nouveau mode de communication par ses contacts, PGS leur offrira leur première année d'abonnement.

Nous proposerons ainsi à tous nos contacts, via SmartPanda, la possibilité d'accéder à un annuaire dynamique, à un réseau social interne maillé au réseau BtoB, à des applications professionnelles dématérialisées (stockage, partage de documents, appels d'offre), à un outil de génération de devis, à un volet "club d'affaires" et à un site internet personnalisé mis à jour par les publications sur le réseau. SmartPanda a été soutenu dans sa démarche par Oséo et par le Fonds européen de développement régional.



DE NOUVEAUX PRODUITS

Avec le rachat de la société ORTH et de sa scierie JURAPAL, notre Groupe enrichit sa gamme avec de nouveaux produits :

La palette moulée : Une innovation technologique et écologique

Son procédé de moulage à haute pression permet de proposer des palettes monobloc, sèches, de dimensions précises et de tare constante, inférieure à celle des palettes en bois classiques. Les palettes moulées prennent trois fois moins de place que des palettes traditionnelles. Conformées à la norme NIMP15, les palettes moulées du groupe PGS sont dispensées de traitement antiparasite pour l'export tous pays. De plus, elles sont :



- **construites à partir de déchets de bois** et participent ainsi, à la préservation de nos forêts
- **réutilisables et recyclables**
- totalement **biodégradables**

Mulch Color® : une innovation au service de l'environnement, une solution naturelle

En récupérant directement des **palettes en fin de vie pour ensuite les recycler** en MULCH COLOR®, PGS propose une solution écologique favorable à l'environnement, pour entretenir et embellir les espaces verts et aires de jeux.

MULCH COLOR® est le fruit d'un processus de recyclage rationnel. Les copeaux de bois sont obtenus par broyage de palettes et d'emballages en bois naturel non réutilisables. De multiples avantages :

- **Économique et durable**, il réduit de 50 % la consommation d'eau d'arrosage
- **Pratique**, il réduit au minimum l'entretien des espaces verts
- **Écologique**, c'est un désherbant 100 % naturel
- **Esthétique**, il donne de la couleur aux espaces verts
- **En bois recyclé**, il nourrit les sols année après année



L'OPTIMISATION DES DÉCHETS CHEZ PERURENA

Depuis la dernière CoP, nous avons continué de travailler avec VEOLIA pour la gestion de nos déchets tout en cherchant à l'améliorer. De ce fait, nous avons modifié le mode de collecte et d'enlèvement de nos déchets cartons et plastiques en constituant des ballots compactés et en utilisant un système de grappin pour les charger sur une remorque.

Les objectifs de cette nouvelle gestion sont multiples :

- **optimiser le transport** en évitant la présence d'espace vide ;
- **maintenir les déchets en bon état** afin d'avoir une meilleure valorisation (plus d'exposition aux facteurs climatiques) ;
- **éliminer les erreurs de tri** dans la benne ;
- **mutualiser le transport** du fait que la collecte soit organisée pour plusieurs entreprises.



En complément, nous avons mis en place une prestation avec la société MEWA dont le but est de **supprimer la destruction de déchets souillés** en les nettoyant pour pouvoir les réutiliser par la suite.



L'OPTIMISATION DES DÉPLACEMENTS

Depuis janvier 2013, notre Groupe a mis en place une politique d'optimisation des déplacements, dont les objectifs pour nos collaborateurs sont :

- **Faire gagner du temps** lors des déplacements professionnels
- **Limiter la fatigue et assurer la sécurité** de chacun (long temps de conduite)
- **Diminuer les coûts et la pollution** en limitant l'utilisation des véhicules de service
- **Optimiser l'utilisation des voitures** disponibles sur certains de nos sites proches des aéroports et des gares
- **Favoriser l'échange et la communication** entre collaborateurs à l'aide du co-voiturage

50 collaborateurs sont concernés directement par ce nouveau procédé.

UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

La politique d'achat de notre Groupe en matière de communication se veut désormais responsable. Ainsi, nous veillons à ce que nos impressions soient réalisées par des imprimeurs engagés dans une démarche de Développement Durable. Ils sont donc sélectionnés en fonction de leur labellisation et certification, notamment :

- **La certification PEFC™** qui garantit que les papiers utilisés, sont issus de forêts contrôlées et gérées durablement et que la chaîne de contrôle a bien été respectée à toutes les étapes, c'est-à-dire de la production du bois jusqu'à la fabrication des imprimés.
- **La labellisation Imprim'Vert®** qui garantit que l'intégralité des déchets dangereux est recyclé, conformément à la législation en vigueur, que le stockage de produits liquides dangereux, neufs, en cours d'utilisation ou en attente de destruction, est sécurisé grâce à des bacs de rétention et que des produits toxiques ne sont pas utilisés. Cette démarche est complétée par un développement des plaques sans chimie, une impression réalisée avec des encres végétales et une solution de mouillage sans alcool.

D'autre part, nous veillons à ce que nos objets publicitaires soient également éco-citoyens. Nous favorisons ainsi le **choix de matériaux écologiques** : bois ou matières recyclées.

Enfin, présent sur différents salons tout au long de l'année, nous avons imaginé et conçu **un stand modulable** (c'est à dire adaptable aux différentes surfaces choisies) et donc durable. Les menuiseries du stand sont conçues à partir de bois certifié PEFC (issu de forêts contrôlées et gérées durablement). Il utilise également de manière importante notre produit phare : la palette en bois certifiée PEFC. Ainsi, **son utilisation multiple limite la production de déchets.**

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

Bilan des actions 2012

En plus de la vigilance habituelle à exercer nos activités dans le respect de la législation, notre Groupe a adopté, cette année encore, les principes directeurs concernant la corruption en matière de cadeaux à destination de nos clients et fournisseurs.

En effet, cette année, les cadeaux de fin d'année ont été choisis de manière à être utiles au niveau des pratiques professionnelles. Notre groupe a donc offert des calendriers et des sous-mains de bureau à ses clients et fournisseurs.

Actions 2013

Dans le cadre de la mise en place de notre intranet sur l'année 2013 (cf. Environnement - "De nouveaux outils informatiques innovants"), notre Groupe a prévu d'intégrer à ce nouvel outil un portail informatif dédié à l'éthique et à la responsabilité de l'entreprise en matière de corruption.

Cet espace comprendra notamment des actualités sur ce sujet ainsi que les conventions et textes juridiques relatifs à la lutte contre la corruption.



Palettes Gestion Services
Centre multimarchandises - BP 495
76807 Saint-Etienne du Rouvray
Tél. : +33 (0)2 35 66 02 78
Fax : +33 (0)2 35 64 99 92
www.groupepgs.com
pgs@groupepgs.com



Retrouvez-nous sur :

