



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

We welcome feedback on its contents.

E-Graphics\France –

Communication sur le progrès

pour le Global Compact Septembre 2013

La société E-Graphics\France

représentée par son gérant, Monsieur Jean-Christophe Aussel

ayant à fin décembre 2012 un effectif de 130 personnes pour un chiffre d'affaires de 47 226 K€

a adhéré au Pacte Mondial le 2 juin 2010.

Conscient de ses impacts directs et indirects dans la chaîne de valeur de la communication

E-Graphics\France s'est engagé dans une démarche structurante, pérenne et fédératrice pour
l'entreprise et son environnement.

E-Graphics\France est membre de l'AACC (Association de Agences Conseil en Communication) et
son gérant, Monsieur Jean-Christophe Aussel, est président de la délégation production publicitaire
depuis octobre 2011.

Nous décrivons ci-dessous les actions pratiques prises ou planifiées par E-Graphics\France pour
mettre en œuvre les principes du Pacte Mondial, pour chacune des quatre catégories.

DROITS DE L'HOMME :

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- E-GRAPHICS\FRANCE déclare soutenir la Déclaration des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et en particulier les conventions relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcée et du travail des enfants.

Objectif : respecter 100% de ces droits

Mesure des résultats : objectif atteint

100% des salariés sont volontaires et ont plus de 16 ans.

Procédure de réclamation en cas de problème (manager, DAF ou DRH, ligne directe auprès de la direction du groupe (maison mère aux USA))

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre évènement n'a été rapporté.
- E-GRAPHICS\FRANCE fait signer à ses fournisseurs une charte les engageant à respecter les droits de l'homme, les droits du travail, les normes environnementales et la lutte anticorruption

Objectif : engagement signé en 2013 pour plus de 50% des achats

Mesure des résultats : nombre de lettres d'engagement signées et contrôle avec les achats concernés. 90% des lettres d'engagement envoyées sont revenues signées. Les autres lettres sont en cours de signature.

Un audit fournisseur à l'étranger est prévu pour fin 2013
- Le groupe TBWA\ auquel appartient E-GRAPHICS\FRANCE a lancé l'initiative ROOM 13 dans le monde entier pour aider des jeunes de 8-13 ans de banlieues défavorisées à s'épanouir dans l'art, à y trouver estime de soi et autonomie. En France, nous avons pu créer un premier atelier ROOM 13 au sein du Collège de Lucie-Aubrac à Villetaneuse (Seine Saint-Denis), sous la direction de l'artiste peintre, Gérard Le Guern.

Objectif : participer chaque année aux expositions et acheter des œuvres

Mesure des résultats : objectif atteint

Chaque été, une exposition est organisée. Celles de 2012 et de 2013 étaient dans les locaux de l'agence. Les élèves et leurs parents étaient invités ainsi que les salariés de l'immeuble. Plusieurs toiles ont été achetées par la société et sont exposées dans les locaux.



CONDITIONS DE TRAVAIL :

CAPITAL HUMAIN

- E-Graphics\FRANCE dépense largement plus que le minimum légal en formation. Plusieurs années avant que cela ne soit obligatoire, tous les salariés ont un entretien d'évaluation avec leur supérieur hiérarchique et au cours duquel ils définissent ensemble leurs objectifs en matière de formation et d'évolution professionnelle, et font le point sur les formations suivies précédemment.

Objectif : optimisation du plan formation

Mesure des résultats : objectif atteint.

Sur la période du COP,

45 % de salariés formés, 64 % de femmes et 36 % d'hommes.

67% de dépassement du budget de formation par rapport au minimum légal dont 4% sur les seuls frais pédagogiques. Une moyenne de 14.38 heures par salarié

35% du budget total de formation a été dépensé dans les DIF.

26% des salariés ont suivi un DIF, 60 % de femmes et 40 % d'hommes

47 % du budget a été consacré à la formation des seniors alors que l'obligation légale est de seulement 6%.
- E-Graphics\FRANCE respecte les contraintes du droit du travail en matière de formation.

Le Comité d'Entreprise a été consulté sur les orientations de la formation professionnelle en septembre 2012 (note 2012 et note 2013) et en juillet 2013 (note 2013 mise à jour et note 2014).

Les deux réunions annuelles sur la période du COP de consultation du Comité d'Entreprise sur le plan de formation ont bien eu lieu. La première réunion s'est tenue avant fin septembre 2012 sur une brève synthèse du plan de formation 2011, l'approbation du plan de formation pour l'année 2012 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion et d'autre part, la présentation du plan pour l'année 2013 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation lors de cette réunion.

La deuxième réunion s'est tenue avant fin décembre 2012 avec actualisation du plan de formation pour l'année 2012 et des autres sujets devant être soumis à information et/ou consultation. La première réunion pour 2013 est programmée pour le 27 septembre.
- Objectif : aucune discrimination à l'embauche, ni entre hommes et femmes, ni en matière de religion ou toute autre forme de discrimination

Mesure des résultats : affirmation de ce principe dans le règlement intérieur, affichage, vérification par le management lors des sélections d'embauche.

E-Graphics\FRANCE a élaboré et envoyé son Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes à la Direction départementale du travail en juillet 2013.

E-Graphics\FRANCE a élaboré et envoyé un guide de la parentalité à tous les salariés concernés début septembre 2013.

L'égalité entre hommes et femmes est respectée dans la société. Un rapport est fait chaque année au Comité d'entreprise. A fin décembre 2012, 59% des salariés sont des femmes, 41% des hommes. La moyenne d'âge et le nombre d'années d'ancienneté est équivalent à un an près entre les hommes et les femmes (un an de plus pour les hommes).

14% des salariés ont demandé et obtenu des contrats de travail à temps partiels.

E-GRAPHICS\FRANCE propose à tous ses salariés de plus de 45 ans un entretien de deuxième partie de carrière. 100% des demandes ont été acceptées.

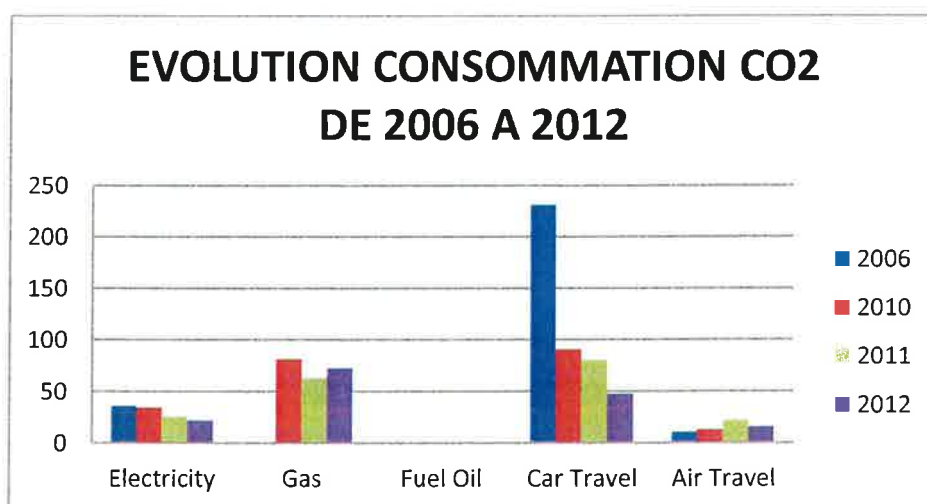
- Objectif : E-GRAPHICS\FRANCE souhaite aider ses salariés à ne pas souffrir d'un environnement professionnel stressant
Mesure des résultats : objectif atteint
Un responsable en charge du Bien-Être au travail a été nommé pour être un relais supplémentaire si nécessaire en plus des instances légales des Délégués du Personnel, des membres du Comité d'Entreprise ou du Comité d'Hygiène et de Sécurité.
100% des entretiens demandés ont été réalisés et ont donné une suite favorable.
Le règlement intérieur a été modifié début 2013 et a intégré un chapitre sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Ces ajouts ont été expliqués au Comité d'Entreprise et au CHSCT et résumés à l'ensemble du personnel dans le compte rendu du Comité d'Entreprise.

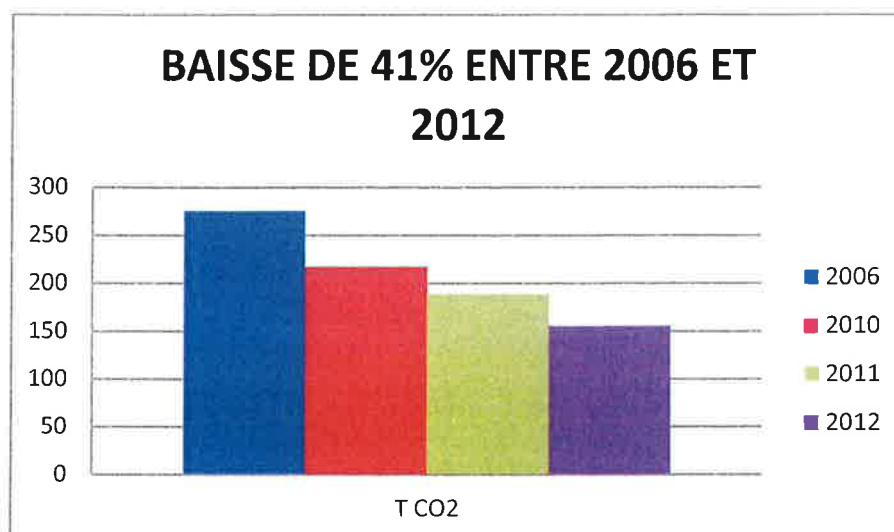
PROCESS

- E-GRAPHICS\FRANCE a initié en juin 2013 une démarche ISO 9001 qui est en cours de validation

ENVIRONNEMENT

- Afin de concrétiser ses engagements pris depuis plusieurs années, E-GRAPHICS\FRANCE élabore chaque trimestre depuis 2006 un bilan carbone selon les normes GHG. L'évolution de ce bilan montre que les actions prises par la société ont permis de réduire considérablement son empreinte Carbone : changement de tous les vieux convecteurs électriques pour des radiateurs électriques plus économes, gestion déchets papiers, piles, bouchons, polluants, cartouche de tuners, installation d'interrupteurs automatiques pour les lumières des WC, ...
Objectif : suivre la consommation Carbone de la société et diminuer d'au moins 20% la consommation entre 2006 et 2016
Mesure des résultats : objectif atteint et dépassé depuis 2010





- E-Graphics\France promeut auprès de ses clients le recours à des papiers et/ou des imprimeurs certifiés ou labellisés FSC/PEFC ou respectant les normes environnementales. E-Graphics\France a signé en octobre 2008 les 5 engagements de l'AACC pour une gestion responsable des impacts des agences en matière de production éditée.

Objectif : respecter cet engagement en dépassant l'engagement de 80%

Mesure des résultats : objectif atteint

Dès 2009, la société dépassait les objectifs demandés de 80% puisqu'elle achetait et imprimait pour plus de 98% auprès de papetiers ou d'imprimeurs certifiés ou labellisés. Un contrôle est fait chaque année et la société continue à dépasser les 98%, les 2% restant étant dus à des demandes spécifiques des clients.
- La société est depuis 2009 labellisée par le cabinet Véritas selon la charte des plateformes publicitaires de l'AACC et respecte à ce titre plusieurs critères sur la politique salariale et les normes environnementales.

Objectif : renouveler ce label à chaque échéance prévue (les années impaires)

Mesure des résultats : objectif atteint

Ce label a été renouvelé début 2011 et en mars 2013.
- E-Graphics\France est depuis 2011 certifié FSC (Forest Stewardship Council) et PEFC (Pan European Forest Council) sur ses 6 sites de production en France. La société grâce à cette certification attribuée par le bureau Véritas garantit à ses clients un achat responsable de papier à partir de fibres de bois issues de forêts gérées durablement. Ces certifications de chaîne de traçabilité sont requises pour toute entreprise négociant des matériaux à base de bois certifié. Grâce à l'apposition sur les produits d'un numéro de certificat propre à chaque société certifiée, elles assurent un suivi du bois depuis la forêt jusqu'au client final.

Objectif : renouveler ce label à chaque échéance annuelle

Mesure des résultats : objectif atteint en septembre 2012, homologation 2013 prévue fin septembre 2013

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Les salariés suivent une formation pour lutter contre toute forme de corruption y compris extorsion de fonds et perception de pots de vin.

Objectif : 100% des salariés formés

Mesure des résultats : objectif atteint

Cette formation est suivie par mail. Chaque nouveau salarié reçoit un mail l'invitant à suivre cette formation et il doit aller jusqu'au bout de la formation pour valider son diplôme « cours anti-corruption ». La DRH et la DAF sont averties si un nouveau salarié n'a pas validé la formation et font en sorte que le salarié valide sa formation.

Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu

- La société a un Code de Conduite des affaires

Objectif : 100% des salariés ont reçu ce Code de Conduite

Mesure des résultats : objectif atteint

Chaque nouveau salarié signe une feuille certifiant qu'il a reçu un certain nombre de documents. Chaque trimestre, les contrôles SOX vérifient sur 3 tests aléatoires que ce Code a bien été reçu. Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu. Par ailleurs, régulièrement, la DAF, la DRH ou le Directeur Informatique envoient un mail à tous les salariés pour en rappeler quelques principes d'actualité.

Catherine Caussade

Directrice du Développement Durable