

## - Pacte Mondial -

### L'engagement de la Communication sur le Progrès

---

**Contact :** Christophe CANEVET – Directeur Général

### **Mise en œuvre des principes**

Monsieur Christophe CANEVET, Directeur Général de la Société EDOKIAL, s'accorde à renouveler et poursuivre son engagement auprès du Pacte Mondial sur les 10 principes universels. Adhérent au Pacte Mondial depuis le 7 juillet 2005, EDOKIAL rend compte des actions engagées pour mettre en œuvre les principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Travail, à l'Environnement et à l'Anti-Corruption.



### **Droits de l'homme**

De par l'activité de notre entreprise (mise sous pli, affranchissement, envoi par La Poste de documents de gestion ou marketing, archivage numérique de ces mêmes documents), nous ne sommes pas concernés par l'emploi de travailleurs étrangers. Néanmoins nous restons vigilants sur ce thème, et nous sensibiliserons nos fournisseurs lors de notre prochain mailing de demande de documents administratifs.

### **Travail**

#### **Accord égalité hommes femmes :**

Le 20 mars 2012, la Direction Générale d'EDOKIAL et l'organisation syndicale FO ont signé un accord sur l'égalité hommes femmes mis en application au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Cet accord a pour but de contrôler :

- Les écarts de rémunération
- L'accès à l'emploi
- La formation professionnelle
- La promotion

Pour chacun de ces thèmes, des objectifs chiffrés sont mis en place et font l'objet d'un rapport annuel qui est présenté au Comité d'Entreprise du mois de juin de chaque année.

Le comité d'entreprise a pour mission, au niveau de la Société, de :

- Suivre la mise en œuvre de la démarche d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Analyser les actions entreprises et les résultats obtenus. A ce titre, il est force de proposition pour améliorer l'efficacité du dispositif et proposer les mesures correctives nécessaires ;
- Valider certaines actions collectives à initier, le cas échéant : mise en place d'actions de formation spécifiques et de faire le lien avec le plan de formation.

Au cours du mois de juin de chaque année, la Direction réunit le comité d'entreprise pour étudier ces différents points. La dernière réunion sur ce thème a eu lieu au mois de juin 2014.

### **Politique sociale de l'entreprise :**

Dans le cadre des contraintes économiques qui sont les siennes, conformément à sa vocation de développement régional, EDOKIAL développe son action sociale sur 6 axes :

- Qualité de la couverture sociale assurée à ses salariés en particulier dans le domaine de la santé et de la prévoyance,
- Evolution professionnelle avec un effort de formation permanent (0,30 % du chiffre d'affaires, en moyenne 2 jours par personne et par an),
- Insertion dans le tissu local : accueil d'apprentis en formation en alternance, de stagiaires, participation aux structures de formations présentes sur ses zones d'implantation,
- Participation aux conseils d'administration, détachement de formateurs, et participation aux jurys d'examen,
- Absence de discrimination (sous toutes ses formes) lors d'embauches, de promotion interne ou de tout autre appel au marché du travail,
- Définition de modes d'organisation du travail avec les Instances Représentatives du Personnel favorisant les contrats CDI plutôt que le recours à l'intérim, ou toute autre forme de travail précaire,
- Négociation collective annuelle obligatoire (NAO) : l'ensemble des IRP, les Délégués Syndicaux et la Direction s'accordent sur le taux de l'augmentation générale et le taux de l'augmentation particulière, appliqués au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Pour 2014 :
  - . Taux augmentations générales : 0,7 %
  - . Taux augmentations particulières : 1,1 %

### **Insertion professionnelle des publics en difficulté :**

EDOKIAL emploie à ce jour 4 personnes relevant du handicap en CDI.

Par ailleurs, lors de traitements ponctuels, nécessitant par exemple du conditionnement manuel, EDOKIAL fait appel à des agences d'intérim ou des CAT. Lors de ces opérations, EDOKIAL a pour politique de solliciter de la part des agences d'intérim, du personnel handicapé. Actuellement, trois personnes relevant du handicap sont en CDD.

## **Accord relatif à la pénibilité au travail :**

Le 16 décembre 2011, la Direction Générale d'EDOKIAL et l'organisation syndicale FO ont signé un accord relatif à la pénibilité au travail, conclu pour 3 ans. Au cours du mois d'avril de chaque année, la Direction réunit le comité d'entreprise pour étudier ces différents points. La dernière réunion sur ce thème a eu lieu au mois d'avril 2014.

Cette action se poursuit avec :

1. Continuité de l'application de l'accord de pénibilité :
  - ◆ Respect du plan de formation PRAP
  - ◆ Etude Ergonomique (TMS)
  - ◆ Mesure du bruit
  - ◆ Analyse poussière
2. Poursuite de l'audit sécurité par le Contrôleur Interne de notre entreprise, sur 3 sites : Bozouls, Carcassonne et Saint Jean Bonnefonds.
3. Intégration d'une nouvelle technologie sur un site non encore déterminé à ce jour.

Des objectifs chiffrés sont définis sur les thèmes suivants :

- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

- *L'environnement physique agressif :*

Les principales nuisances liées au bruit sont traitées par des bouchons d'oreille individuels et personnalisés mis à la disposition des personnels d'atelier. Leur port est obligatoire.

Une attention particulière sera portée aux émissions sonores des matériels au moment de l'achat.

Objectif chiffré : Maintenir ou diminuer le niveau sonore actuel.

Indicateurs et suivi : 2 mesures sont réalisées pendant la durée du contrat.

- *Les contraintes physiques marquées :*

Pour limiter les impacts sur la santé des salariés soumis à des tâches de manutention, de postures répétitives, une formation « Postures de travail » sera intégrée au minimum tous les 2 ans au plan de formation, en fonction des besoins, la volonté étant de promouvoir la prévention.

Dans ce cadre, sur l'année 2012, les formations suivantes ont été réalisées:

Formation PRAP - Prévention des risques liés à l'activité physique en Milieu Industriel. Nouvelle formation préconisée par la CARSAT, sur 2 jours, en remplacement de la Formation Gestes et Postures (1/2 journée).

L'organisme de formation a effectué une étude préparatoire, sur les postes de travail, sur site, tenant compte de notre contexte professionnel, avant de dispenser la formation :

- 9 salariés ont suivi cette formation durant l'année 2012, répartis sur les sites de Saint Etienne, Grenoble et Alfortville.

Les postes prioritaires concernent l'édition, la mise sous pli, le stock.

Dans ce cadre, sur l'année 2013, les formations suivantes ont été réalisées :

Formation PRAP en Milieu Industriel - Prévention des risques liés à l'activité physique en milieu industriel :

- 8 salariés ont suivi cette formation durant l'année 2013, répartis sur les sites de Saint Etienne, Bozouls et Carcassonne.

Les postes prioritaires concernent l'édition, la mise sous pli, le stock.

Dans ce cadre, sur l'année 2014, les formations suivantes sont en cours d'organisation :

Une session de formation PRAP en milieu industriel est en cours d'organisation sur chaque site de production, afin de former les salariés n'ayant pas encore suivi la formation. Il y aura environ 8 personnes par session :

- Bozouls, les 18-19/09/2014
- Carcassonne, les 16-17/10/2014
- Grenoble, les 19-20/11/2014
- Saint Etienne, les 25-26/11/2014

L'objectif est que chaque salarié puisse suivre cette formation par rapport à son propre poste de travail, afin que l'organisme de formation apporte son conseil et nous accompagne dans une démarche constante d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, sur l'année 2014, les formations suivantes ont été réalisées :

Nous avons élargi cette formation aux salariés des bureaux, par une formation PRAP (Partie Bureau).

L'organisme de formation a donc effectué une nouvelle étude préparatoire sur site sur les postes de travail concernés, tenant compte de notre contexte professionnel, avant de dispenser la formation :

- 8 salariés ont suivi cette formation durant l'année 2014, répartis sur les sites de Saint Jean Bonnefonds, Bozouls, Albi, Saint Martin d'Hères.

Il est prévu de renouveler la formation PRAP pour les métiers « Bureau » sur l'année 2015 pour une seconde session.

- L'amélioration des conditions de travail, notamment organisationnelles

- *Les rythmes de travail :*

Il y a nécessité de disposer de ressources de travail la nuit pour maintenir les équilibres de l'entreprise dont la nature même du métier, par sa recherche d'automatisation et d'industrialisation, induit des travaux de nuit, en poste et répétitifs.

Objectif chiffré : Plus spécifiquement sur la pénibilité « nuit », décision est prise d'organiser en CE, chaque année, un bilan du travail de nuit (en avril), et d'aborder le sujet du travail de nuit en entretien annuel.

Indicateurs et suivi : Les rythmes et l'organisation seront systématiquement à l'ordre du jour des CHSCT pour garder ce sujet en veille permanente.

A noter qu'un suivi personnalisé pour les personnes concernées par la pénibilité est réalisé avec la mise en place de fiches nominatives.

☞ Voir en annexe « Diagnostic préalable des situations de pénibilité »

**Accord génération :**

Le 20 février 2014, la Direction Générale d'EDOKIAL et le CE ont signé un « accord génération » conclu pour 3 ans, en faveur de l'insertion durable des jeunes et de l'emploi des salariés âgés. Cet accord remplace l'accord senior. Au cours du mois d'avril de chaque année, la Direction réunira le comité d'entreprise pour étudier les différents points. La première réunion sur ce thème aura lieu au mois d'avril 2015.

- Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée :

Au 31 août 2013 le nombre de salariés âgés de moins 26 ans est de 5 salariés, soit 2,31 % des effectifs. Dans un cadre de stabilisation, l'entreprise vise à maintenir les équilibres existants.

L'entreprise se fixe comme objectif de maintenir au moins à 2,31 % le pourcentage de jeunes salariés âgés de moins de 26 ans dans le total des effectifs pendant la durée de l'accord.

Pour maintenir ce taux, la politique d'embauche prendra en compte ce critère dans sa grille de choix.

- Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés

Au 31 août 2013 le nombre de salariés âgés d'au moins 45 ans est de 79 salariés, soit 36,6 % des effectifs. Comme pour les jeunes salariés, l'entreprise propose de maintenir les équilibres actuels.

L'entreprise s'engage à ce que la part des salariés âgés de 45 ans et plus ne soit pas inférieure à 36,6 % des effectifs.

Pour maintenir ce taux, la politique d'embauche prendra en compte ce critère dans sa grille de choix.

## Environnement



### Obtention de la marque Imprim'Vert :

Depuis fin 2008, des réflexions sur un projet autour du Développement Durable sont lancées. Depuis, tous nos sites sont agréés Imprim'Vert. Ainsi, tous les déchets (palettes de livraison, films d'emballage, gâches d'impression, cartouches d'encre, solvants...) sont triés, conditionnés et repris par des structures compétentes sur nos 5 sites de production.

Volumétrie des déchets récupérés (en kg) :

		Alfortville	Bozouls	Carcassonne	Grenoble	Saint Etienne	Total
Conibi	Consommable informatique et bureautiques	2780	2985	1245	1238	2023	10271
Chimirec	Solvant non chloré	26	30			20	76
Chimirec	Emballage souillé	37	56			229	322

Sur 2014, tous les sites de production ont été renouvelés Imprim'Vert.

### Responsabilité Sociétale et Environnementale :



Concernant la mise en place d'une Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), nous avons répondu au questionnaire EcoVadis\* et nous avons obtenu la note de 56/100.

Nous travaillons sur des pistes d'amélioration pour augmenter ce résultat. Un des axes est la description des interactions entre les différentes parties prenantes de notre entreprise (salariés, actionnaires, collectivités, structures consulaires,...).

Nous allons travailler aussi sur une charte de déontologie et une charte de maîtrise des fournisseurs.

#### \*Présentation d'EcoVadis :

« EcoVadis a été créé à Paris en avril 2007, avec pour ambition de transformer la façon dont les problématiques de développement durable sont prises en compte dans les relations clients/fournisseurs. EcoVadis opère la 1ère plateforme collaborative (« Software as a Service ») de gestion des fournisseurs en matière de développement durable. En mettant à disposition des informations fiables et facilement compréhensibles sur la performance environnementale, sociale et éthique des fournisseurs, elle aide les Directions Achats à mieux gérer les risques et favoriser l'éco-innovation. Au-delà des organisations Achats des grands groupes, la vision d'EcoVadis est également de promouvoir l'émergence de meilleures pratiques environnementales et sociales dans le tissu des PME, en proposant un nouveau standard global en matière d'évaluation de la performance en Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). »

## **Anti-corruption :**

L'entreprise EDOKIAL n'est pas touchée par l'anti-corruption (pas de cadeau d'entreprise, pas de dessous de tables, etc...). Il est donc inutile de communiquer autour de ce thème dans notre communication interne. De plus, tous les mois, nos comptes sont validés par des Commissaires aux Comptes. Nos comptes et dépenses sont donc transparents et contrôlés.

Toutefois, ci-après un extrait de notre communication dans nos propositions commerciales à destination de nos clients et prospects sur les valeurs éthiques en général :

### **Fiables et dévoués**

C'est ainsi que sont les collaborateurs d'EDOKIAL. Pointus dans leurs compétences, passionnés dans leurs métiers, soucieux de la qualité de leurs produits et de leurs services, ils savent se montrer souples et réactifs, attentifs à leurs clients. Issue de la terre aveyronnaise où elle est solidement enracinée depuis plus de 35 ans, la culture de l'entreprise est forte et constitue le fil conducteur du développement de ses activités. Elle est gage de satisfaction et de pérennité pour nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs et nos actionnaires.

### **Forts dans nos régions, près de nos clients partout**

EDOKIAL a développé ses activités dans les secteurs du document de gestion et de communication. Ses unités de production sont aujourd'hui présentes en régions Midi Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Ile de France et Rhône-Alpes. EDOKIAL est aujourd'hui un leader économique régional, actif sur les marchés nationaux dans ses secteurs d'activité.

### **Référence dans nos métiers, préférence de nos clients**

De notoriété nationale, EDOKIAL est devenue référence dans ses métiers, certainement par son souci de ne considérer sa mission comme achevée que lorsque le client final est satisfait. La capacité de ses équipes à s'adapter à des marchés concurrencés, à des processus d'achats exigeants et à démontrer une compétitivité réelle constitue le facteur clé de préférence de ses clients.

### **Ambition et sérénité**

L'ambition d'EDOKIAL est de poursuivre le développement engagé dans le respect des valeurs fondatrices et le réalisme économique. La confiance pérenne que lui accordent nombre de grandes enseignes nationales ou d'entreprises régionales l'encourage à persister dans cette voie.

## ANNEXE : DIAGNOSTIC

### DIAGNOSTIC PREALABLE DES SITUATIONS DE PENIBILITE

	Contraintes physiques marquées			Environnement agressif					Contraintes liées au rythme de travail			
Emplois par unités de travail	Manutentions	Postures	Vibrations	ACD*	Milieu hyperbare**	Températures extrêmes	Bruit	Poussière et fumée	Travail de nuit	Travail en poste	Travail répétitif	Effectif soumis à au moins un facteur
Administratif	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	47
Informatique	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	42
Maintenance	2	2	0	2	0	0	2	2	2	2	0	13
Impression	2	2	0	0	0	0	4	2	4	4	2	20
Mise sous pli Façonnage	2	2	0	2	0	0	4	2	4	4	4	81
Livraison Stock	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6
Commerciaux	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
											Total :	221

Note liée à la fréquence 0, 2, 4 ou 6 ; pénibilité à partir de 4.

\* Agents Chimiques Dangereux

\*\* Surpression atmosphérique