

### Lettre d'engagement

Albi, le 16 juin 2015

Monsieur le Secrétaire Général,

Nous sommes heureux de vous confirmer notre soutien continu au Pacte Mondial et renouveler ainsi notre premier engagement aux dix principes effectué le 23 juin 2009.

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

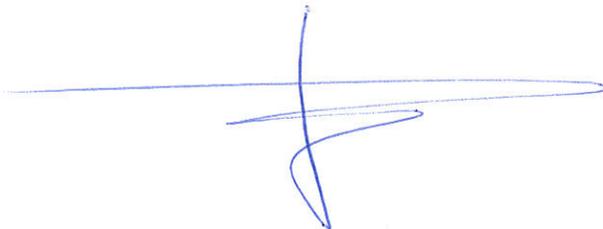
Afin de poursuivre et pérenniser ses actions de progrès, notre entreprise s'engage depuis 2013 vers l'évaluation ISO 26 000, challenge important compte tenu de la taille de l'entreprise et de la situation économique actuelle.

Malgré cela, le bilan 2014 s'est soldé par de belles réussites en éco socio conception, notamment le 1<sup>er</sup> prix au salon des architectes en France, le 1<sup>er</sup> prix à la manifestation des « Grands Paris du Logement », la médaille d'argent au concours LEPINE et enfin CHENE VERT élue comme l'entreprise la plus ECO INNOVANTE de Midi Pyrénées dans le cadre du projet européen ENECO2.

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 - 2015



**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 reconnait et applique la non-discrimination, notamment lors des recrutements

Sexe	2013		2014		
	F	H	F	H	
Effectif	29	48	29	44	
Nombre d'embauches	10	4	3	3	
Nombre de formations / an	9	34	23	41	
Type de contrat	CDI	25	47	26	44
	CDD	4	1	3	0
Nombre de promotion dans l'année	3	10	2	2	
Durée du travail	Temps complet	25	47	25	43
	Temps partiel	4	1	4	1
Age moyen	42	42	42	43	
Ancienneté moyenne	8	10	9	11	

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
2013	0	4
2014	0	3,8

- Prestataires externes :

Depuis 2011, exceptionnellement elle a confiée toute la prestation de nettoyage à un ESAT proche géographiquement et a maintenu ses efforts en 2014.

Un nouveau projet impliquant est en cours d'étude permettant de renforcer la collaboration entre l'entreprise et l'ESAT locale.

Coefficient équivalent temps plein ( <i>Nombre d'heures confiées aux EA ou ESAT</i> )	
2013	1,78
2014	2

### 4. REINSERTION :

- L'entreprise confie une prestation à un centre de réinsertion local : REGAIN.
- Nombre de prestations confiées : 2

Afin d'aider cette association, Chêne Vert a souhaité également fréquenter régulièrement le restaurant crée par cette équipe.

- Chêne Vert continue à confier via un de ses partenaires, des travaux aux centres pénitentiaires.
- Volume d'heures confiées : après une hausse de 27% en 2013, 2014 est en repli de 25%, cette gamme de produits connaissant un tassement du volume.

### 5. PLAN SENIOR :

- Plan d'action en faveur de l'emploi des séniors applicable depuis 2010

Objectifs :

Maintenir le pourcentage de personnes âgées de 55 ans et plus actuellement employées en son sein ou à tout le moins de ne pas descendre sous le seuil de 4%

Recrutement :

- Suppression de tout critère d'âge dans les offres d'emploi et propositions de mutation interne
- Absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés séniors.

Part des salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation au cours de l'année est fixée à 15 % de l'effectif de la société

Part des salariés âgés de 45 ans ou plus concernés par des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés est fixée à 5% de l'effectif de la société

- Un accord d'entreprise relatif au contrat de génération sera conclu à défaut de conclusion d'un accord au niveau de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement. Des négociations sont actuellement en cours.

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



**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

Informier 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 tout 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
  - Un travail important, avec la Médecine du Travail sur l'évaluation des risques psychosociaux a débuté

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



5. Les procès verbaux de l'ensemble de ces réunions sont 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 en 2013 d'une démarche sur la prévention de la pénibilité
8. Formation et développement des compétences

### Mesure des résultats

#### I. FORMATION & DEVELOPPEMENT des COMPETENCES

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

	2013	2014
Effectif	42	23
Heures de formation	382	385

#### 2. DIALOGUE SOCIAL & Groupes d'expression :

Groupes d'expression	Type de réunions ou projets	Nombre de salariés
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 réunion annuelle d'information et échange</li> <li>▪ Sensibilisation à l'environnement</li> <li>▪ Tous les jeudis matin, démarrage « ¼ d'heure » de discussion et échange en production</li> </ul>	<p>1 x 68</p> <p>1</p> <p>21 sal. X 23</p>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 réunions annuelles d'information et échange</li> <li>▪ Sensibilisation à l'environnement en continue suivant notre SME</li> <li>▪ Tous les jeudis matin, démarrage « ¼ d'heure » de discussion et échange en production, depuis sept s'ajoute le personnel administratif</li> <li>▪ LEAN et BIEN ETRE au travail – lancement de l'opération nov. 2014</li> <li>▪ Mise en place des principes de travail LEAN PRODUCTIVITE et ERGONOMIE</li> </ul>	<p>2 x 72</p> <p>52 sal. x 13</p> <p>30 sal. x 40</p> <p>18 sal. x 12</p> <p>2 x 28 sal.</p> <p>2 X 8</p>

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015

### 3 SECURITE PERSONNEL :

Protection des travailleurs isolés, appareil déclenchant une alarme en cas de position non verticale prolongée. En 2013, SENSIBILISATION DES PERSONNES CONCERNEES, utilisation et poursuite de la sensibilisation en 2014

### 4 PENIBILITE :

- Démarche sur la prévention de la pénibilité

Un groupe d'étude présente ses conclusions annuellement.

Les fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité sont mises à jours, notamment dans le cadre des nouvelles obligations liées au compte de pénibilité.

Les travaux se sont poursuivis tout au long de l'année et se poursuivent en 2015.

- BRUIT 2014 : Bureaux administratifs ouverts avec panneaux absorbeurs de bruit dans un bureau « paysager » .
- Lancement d'une étude sur l'organisation des bureaux, la luminosité, le bruit, la communication et les espaces

### 5 LEAN & BIEN ETRE AU TRAVAIL:

2014 : LANCEMENT PROJET DIAPASON : Sous l'impulsion de l'ARACT / MIDACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Condition de Travail), participation à l'opération PILOTE, présentation au CHSCT, à la DUP (Délégation Unique du Personnel) et à l'ensemble du personnel.

Ce projet se déroule sur toute l'année 2015 et aboutira courant 2016.

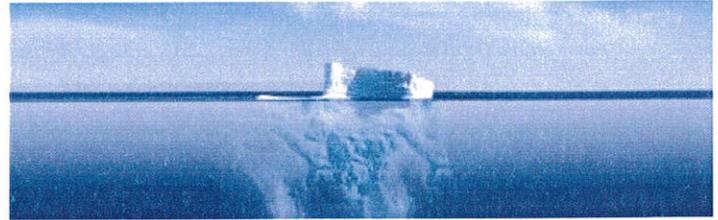
## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



**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, renouvelé en 2014 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. Il continue de façon permanente à chaque création ou modification de produits.

- 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 avec les audits de contrôle chaque année. La certification ISO 14001 obtenue en 2011, auditée annuelle a été renouvelée avec succès en juillet 2014 et ce pour un nouveau cycle de 3 ans.



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 – pas d'action en 2013, cette action a été reporté en 2015 où 60 fournisseurs ont été questionnés
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

Projets éco conception	Projet aboutis	Projets en cours
2010	2	1
2011	1	2
2012	4	0
2013	0	1
2014	1	0



2014 une année exceptionnelle : CHENE VERT entreprise reconnue comme la plus Eco innovante de la région Midi Pyrénées dans le cadre du projet européen ENECO2



2014 : CHENE VERT est récompensé pour son travail sur l'ECO SOCIO CONCEPTION en recevant le 1<sup>er</sup> prix lors de la convention des architectes de France (SYNAMOME), le 1<sup>er</sup> prix au « Grand Paris du Logement » et la médaille d'argent au concours LEPINE.

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 et sensibilisation des salariés
7. Actions continues pour réduire les DIB (Déchets Industriels Banals) et recyclage et valorisation des cartons et des plastiques



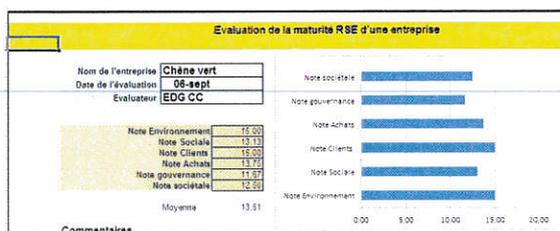
### ACHATS RESPONSABLES :

8. Enquête sur les métaux lourds dans les produits achetés, 62 fournisseurs contactés
9. Impression de nos documents avec des imprimeurs IMPRIM'VERT et papier Pefc/FSc
10. Politique véhicules : choix de véhicule sans malus à moins de 120 gr CO2/km
11. Tenue d'un tableau de bord Energie, Eau, Déchets et Achats d'Energie renouvelables 21% en certificat d'énergie,
12. En 2012, passage à 100% d'énergie renouvelable pour l'énergie électrique
13. 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
2012	600	250
2013	500	250
2014	425	245

14. Audit volontaire de notre démarche RSE (basé sur la norme ISO 26000) porté par l'association DIRIGEANTS DURABLES de Midi Pyrénées - 2012 Maintient dans le groupe de travail – participation à 2 réunions – 2013 et 2014 : Maintient dans le groupe de travail

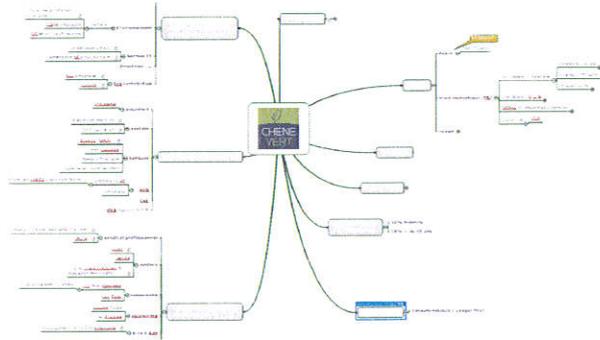


## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



15. **Projet ISO 26000** : Participation aux études préalables avec le groupe Dirigeants Durables  
<http://www.dirigeants-durables-midi-pyrenees.com>

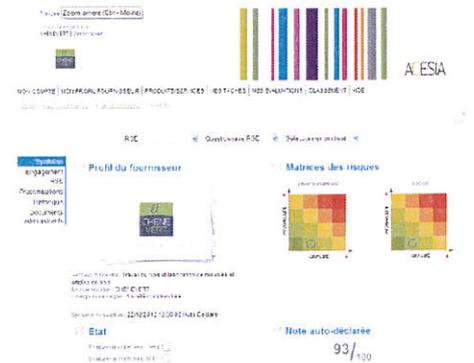
Les travaux permettant une évaluation des pratiques sont lancés. Les actions sont en phase de pérennisation. La période d'évaluation reste encore à fixer.



16. **EVALUATION** de la démarche RSE par la plateforme ACESIA de l'AFNOR

L'évaluation s'effectue sur le portail ACESIA de l'AFNOR en répondant à de nombreuses questions tant sur le volet environnemental, organisationnel, social, sociétal et ancrage de l'entreprise sur son territoire.

[www.acesia2.fr](http://www.acesia2.fr)



Des enquêtes d'évaluation RSE régulières sont demandées par les clients. Certaines mandatées par ECOVADIS

### 17. 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
2012	16.11 T	5.62 T
2013	28.6 T	8.7 T
2014	21 T	4,7 T

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



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

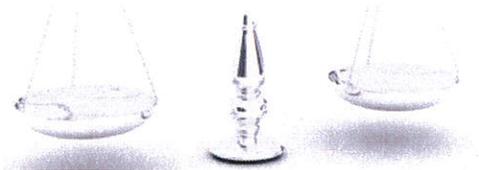
Cette démarche reste une démarche volontariste intégrant ainsi totalement le pacte mondial dans la politique et les projets DEVELOPPEMENT DURABLE de CHENE VERT

2012	2013	Tableau de bord CHENE VERT <b>PACTE MONDIAL &amp; DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	2014	Evolution
		<b>PACTE MONDIAL</b>		
10	10	Nombre de COP traités	10	=
5	5	Nombre de rubriques ▪ Principes 1&2	5	=
13	13	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	12	=
18	18	▪ Principes 7, 6 & 9	18	=
2	2	▪ Principe 10	2	=
5	5	Nombre de tableaux de mesure par rubrique ▪ Principes 1 & 2	5	=
3	3	▪ Principes 3, 4, 5 & 6	2	-
3	3	▪ Principes 7, 6 & 9	4	+
1	1	▪ Principe 10	1	=
2012		<b>DEVELOPPEMENT DURABLE</b>		<b>Evolution</b>
	2013		2013	
4	24	Groupes d'expression : nombre de réunions ou enquêtes avec participation des salariés au pacte mondial ou au développement durable	80	+
4	4	Nombre de salariés avec un handicap présent dans l'entreprise	2	=
4	1	Nombre de projets ECO CONCEPTION	1	=
4	0	Nombre de fournisseurs ayant répondu à l'enquête RSE	0	=

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



**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 sensibilisé 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.asso.fr](http://www.cdaf.asso.fr))



### Code d'éthique

Association loi 1901, J.O du 24 septembre 1945

L'élaboration de ce code est à retenir 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 s'agit, le cas échéant, à répondre devant le Comité d'éthique de la CDAF. Au surplus, 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 BRAGHERI	Président
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.

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES - 2015



### ADHESION CHARTE RELATIONS INTER-ENTREPRISES

Dans le cadre de ses engagements RSE, CHENE VERT a décidé de s'engager sur le respect de la charte de la médiation inter-entreprise.

Cet engagement concerne nos fournisseurs et notamment l'équité, l'impact environnemental et l'appréciation du coût total.

Cette charte a été signée le 15 septembre 2012 lors de la manifestation de la CDAF (Cie des Dirigeants et Acheteurs de France) en présence de Pierre PELOUZET, Président de la CDAF et aujourd'hui Médiateur national et Gérard SOULA Médiateur Midi Pyrénées

[www.cdaf.asso.fr](http://www.cdaf.asso.fr)

<http://www.charte-interentreprises.fr>



#### PREAMBULE

L'étude des dossiers soumis à la Médiation du crédit depuis sa création en novembre 2008 a révélé un certain nombre de difficultés dans la relation des PME avec leurs grands clients, donneurs d'ordres.

Afin de remédier à ces difficultés, la présente Charte a été élaborée conjointement par la Médiation du crédit et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF) afin d'engager les grands donneurs d'ordres signataires à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de leurs fournisseurs et notamment les petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Les donneurs d'ordres signataires manifestent leur volonté d'appliquer les bonnes pratiques décrites ci-après et d'exercer leur responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec les fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs.

Il est clairement établi pour tous les signataires :

- que l'ensemble des engagements pris dans cette Charte, ainsi que leur mise en œuvre, s'inscrivent



A Toulouse, les signataires, le 13 Septembre 2012

L'entreprise qui adhère à la Charte des Relations Inter-entreprises

CHENE VERT SAS

Serge BRAGHERI  
Président Directeur Général

En présence de

MEDIATION INTER-ENTREPRISES

CDAF

Gérard SOULA  
Médiateur Régional Midi-Pyrénées

Pierre PELOUZET  
Président National de la CDAF