

- Pacte Mondial -

L'engagement de la Communication sur le Progrès

Version 2015

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^{er} 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 2015.

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 8 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 (0,20 % du chiffre d'affaires, en moyenne 2,4 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,
- 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^{er} juillet de chaque année. Pour 2015 :
 - . Taux augmentations générales : 0 %
 - . Taux augmentations particulières : 1,2 %
- Sponsor, dons associations : chaque année EDOKIAL verse des dons à des associations diverses qui ont un lien avec des salariés de l'entreprise. Par exemple, sur 2015 (à ce jour), nous avons soutenu :
 - . un club de sport : Football Club SC Briard
 - . une association « Les Yeux du Cœur » qui vient en aide aux enfants autistes et / ou aveugles.

Insertion professionnelle des publics en difficulté :

EDOKIAL emploie à ce jour 3 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, 2 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. Cette étude est également présentée en CHSCT.

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. Audit sécurité effectué par le Contrôleur Interne de notre entreprise, sur 3 sites : Bozouls, Carcassonne et Saint Jean Bonnefonds.

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 est 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 de l'accord.

- *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 » est 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 :

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

Et sur l'année 2014, les formations suivantes ont été réalisées :

- 1) - Une session de formation PRAP en milieu industriel a été organisée sur chaque site de production, afin de former les salariés n'ayant pas encore suivi la formation :
 - Alfortville, 8 personnes
 - Bozouls, 7 personnes
 - Carcassonne, 4 personnes
 - Grenoble, 5 personnes
 - Saint Etienne, 4 personnes

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.

- 2) - 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 2016 pour une seconde session.

La totalité des personnes formées a obtenu le Certificat Prévention des risques liés à l'activité physique. Il traduit leur habilitation à être acteur de la prévention au sein de leur entreprise.

A la suite de ces formations, en concertation avec les membres du CHSCT et des salariés formés, des postes de travail ont été réaménagés pour faciliter l'organisation de travail et améliorer le confort de travail des salariés :

- achat de tables de travail réglables en hauteur,
- réorganisation complète des bureaux de 3 services : Infrastructure, Achat-facturation et Contrôle
- aménagement d'espaces de rangement et de tri facilement accessibles
- fauteuils de bureau ergonomiques
- repose-pied
- repose-poignet
- surélévation écran PC
- Casques audio

- 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.

Objectif chiffré : Plus spécifiquement sur la pénibilité « nuit », chaque année (en avril), un bilan du travail de nuit est réalisé en CE. Le sujet du travail de nuit est aussi évoqué en entretien annuel.

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

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

Suite au décret n°2014-1159 du 09 Octobre 2014, relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, nous avons initié les diagnostics suivants :

- Travail de nuit,
- Travail en équipes successives alternantes,
- Travail répétitif,

L'analyse de ces diagnostics ainsi que les évolutions législatives concernant les définitions de la pénibilité vont permettre à EDOKIAL de modifier son approche de la pénibilité. Une évolution de l'accord en vigueur sera peut-être réalisée.

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 réunit le comité d'entreprise pour étudier les différents points. La première réunion sur ce thème a eu 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 de 26 ans était de 5 salariés, soit 2,31 % des effectifs. Dans un cadre de stabilisation, l'entreprise vise à maintenir cet équilibre de référence.

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.

Au 31 décembre 2014, le taux était de 5,07 %, soit 11 salariés.

- Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

Un livret d'accueil est remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donne, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettent également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

Désignation, fonctions et charge de travail du référent

L'entreprise présente au jeune salarié, le salarié référent à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié référent sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

En 2014, 2 jeunes embauchés en CDI ont bénéficié de ce dispositif.

Recours à l'alternance et aux stages

L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Elle proposera au moins 3 contrats en alternance avant le 31 décembre 2016.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se voient remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les fonctions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur est remis. Ils bénéficient d'un encadrement assuré par un référent qui est leur interlocuteur.

En 2014, 2 jeunes en alternance ont bénéficié de ce dispositif.

- 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 était 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.

Au 31 décembre 2014, le nombre de salariés âgés d'au moins 45 ans a diminué suite à des départs à la retraite : il est de 77 salariés, soit 35,5 % des effectifs.

Environnement / Sécurité



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	2336	2347	1193	700	1939	8515
Chimirec	Solvant non chloré	20	26			22	68
Chimirec	Emballage souillé	35	37			57	129

Sur 2015, 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 une nouvelle fois répondu au questionnaire EcoVadis* et nous avons obtenu la note de 66/100 (10 points de plus que la dernière évaluation).

***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