- Pacte Mondial -

L'engagement de la Communication sur le Progrès

Version 2016

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.

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 1er 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 2016.

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 (0,29 % du chiffre d'affaires, en moyenne 2,25 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 1er juillet de chaque année. Pour 2015 :
  . Taux augmentations générales : 0,4 %
  . Taux augmentations particulières : 0,8 %

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.

Evolution :

	2013	**2014**	**2015**
Nb CDI	5	4	3
Nb CDD	2	1	2

Accord relatif à la pénibilité au travail :

La législation sur la pénibilité a évolué au cours des derniers mois. 6 facteurs de pénibilité sont définis par la loi à compter du 1er juillet 2016, à savoir :

- Postures pénibles
- Manutentions manuelles de charges
- Agentes chimiques dangereux
- Vibrations mécaniques
- Températures extrêmes
- Bruit

Ces 6 facteurs d'exposition ne seront pris en compte que dès le 1er juillet 2016 (s'ils sont au-delà des seuils fixés) et feront l'objet d'un bilan sur le second semestre 2016.

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 2016.

- 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 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.

  Evolution :

31 août 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015
2,31 %	5,07 %	5,00%
5 salariés	11 salariés	12 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.
En 2015, 1 jeune embauché en CDI a 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.
En 2015, 4 jeunes ont bénéficié de ce dispositif.

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

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.

Evolution :

31 août 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015
36,6 %	35,5 %	36,8%

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	2332	1649	1050	1365	1854	8250
Chimirec	Bidon encre	125	715	0	0	191	1031
Chimirec	Solvant non chloré	0	34	0	0	0	34
Chimirec	Emballage souillé	0	122	89	0	110	321

Sur 2016, 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 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). »

Qualité de vie au travail

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, une apprentie en Master 2 Psychologie du Travail réalise un stage d'un an sur le site de St Etienne. Elle analyse les conditions de travail et évalue les risques psycho-sociaux. Après une phase d'observation, elle a proposé, en mai-juin 2016, à l'ensemble du personnel EDOKIAL un questionnaire à compléter et a organisé des entretiens avec un échantillonnage de l'ensemble du personnel de chaque site.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) : Définition OMS
« La perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe la santé physique de la personne, son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales, ses croyances personnelles et sa relation avec les spécificités de son environnement. »

Nouveaux protocoles sécurité

Concernant la sécurité, nous avons déployé des plans de prévention pour l'ensemble des prestataires et fournisseurs travaillant dans nos locaux. Ces plans décrivent les risques liés à la sécurité et doivent être systématiquement signés par les fournisseurs pour acter de la prise en compte de ces risques.

Dans le même ordre d'idée, nous avons mis en place des protocoles de sécurité pour le chargement et le déchargement de l'ensemble de nos fournitures (papier, enveloppes, charriot de La Poste,…).

Suite à l'accident de travail qui a eu lieu sur le site de Grenoble fin 2015 et concernant la chute d'un chariot de La Poste sur le visage d'un salarié, un guide opératoire a été mise en place. Il précise les consignes relatives à la manipulation de ces chariots.

Voir en annexe les documents mis en place :
- Annexe 1 : « Protocole sécurité chargement / déchargement »
- Annexe 2 : « Guide opératoire gestion et manipulation des chariots de La Poste »

Des visites « sécurité » sont organisées sur chaque site. Elles ont pour objectif la vérification de toutes les dispositions légales et règlementaires en matière de sécurité.

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 1

En accord avec les prescriptions des articles R 4515-4 à R 4515-11 du Code du Travail, le transporteur reconnaît avoir pris connaissance des consignes de sécurité particulières au site d'Edokial, Causse Comtal 12340 Bozouls, et avoir reçu toutes les informations nécessaires au bon déroulement de l'opération de chargement/déchargement

PROTOCOLE DE SECURITE CHARGEMEMENT/ DECHARGEMENT

Date	Transporteur	Nom chauffeur	Destinataire	Visa Obligatoire (*) Je reconnais avoir pris connaissance des consignes de sécurité

ANNEXE 2

Guide opératoire gestion et manipulation des chariots de la poste

Cas général de stockage. Un chariot est posé sur un autre chariot, roues en l'air.

- Détacher les sangles en maintenant le chariot dans sa position pour éviter le risque de chute.
- Se mettre à **deux** pour sortir le chariot et le faire pivoter.
- S'assurer que les sangles ne sont pas emmêlées.
- S'assurer que les freins du chariot restent actionnés, jusqu'à utilisation.
- Utiliser ses deux mains pour la manipulation des chariots.
- Ne pas positionner ces mains entre les deux chariots afin d'éviter les risques de pincement.

Autre possibilité de stockage. Un chariot est posé sur les deux autres.

- Détacher les sangles en maintenant le chariot dans sa position pour éviter le risque de chute.
- Se mettre à **deux** pour sortir le chariot et le positionner à côté des deux autres.
- S'assurer que les sangles ne sont pas emmêlées.
- S'assurer que les freins du chariot restent actionnés, jusqu'à utilisation.
- Utiliser ses deux mains pour la manipulation des chariots.
- Ne pas positionner ces mains entre les deux chariots afin d'éviter les risques de pincement.