



Communication sur le Progrès Cop 2016



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

We welcome feedback on its contents.



Neuilly sur Marne, le 20 décembre 2016

Cela fait maintenant 13 ans qu'ARTEPRINT a démarré son activité d'imprimerie. Dès le début, elle a eu à cœur d'en faire une entreprise respectueuse de son environnement, mais aussi une entreprise sociale faite de dialogue et de partage avec ses salariés et l'ensemble de ses partenaires.

La mise en œuvre d'actions qui dépassent le périmètre de l'entreprise nous permet de sensibiliser les tiers et de participer ainsi à l'apprentissage d'attitudes responsables en matière de développement durable, de droit de l'homme et du droit au travail.

C'est également pour nous le gage du respect du monde d'aujourd'hui et donc aussi de celui de demain pour les générations à venir.

Au lendemain de la COP21, qui a conduit 188 pays à s'engager à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre, ARTEPRINT en 2016, dans sa petite microsphère, a axé particulièrement sa politique environnementale pour une diminution de ses GES internes.

Notre valeur phare :

Etre une entreprise citoyenne et responsable

Adhérent au Pacte Mondial depuis 2007, c'est dans cet esprit que je renouvelle, avec force et conviction, mon engagement aux 10 principes du Pacte Mondial, et fait part de cet engagement par cette communication sur le progrès.

Pascal JARRY
Président



AVANT-PROPOS

Notre société s'est engagée depuis longtemps pour relever les défis inhérents à ses activités. ARTEPRINT a formalisé ses enjeux, priorités et engagements dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale (RSE) et a obtenu des résultats concrets dans de nombreux domaines, tels que la sécurité et la qualité, l'impact environnemental de ses activités et la citoyenneté d'entreprise.

La démarche RSE d'ARTEPRINT repose sur cinq valeurs fondamentales de l'entreprise :

- ❖ **Sa passion : l'imprimerie**
- ❖ **Sa conviction : Passionnément nature**
- ❖ **Son engagement : le service**
- ❖ **Sa force : l'esprit d'équipe**
- ❖ **Sa démarche continue : la gestion responsable et citoyenne**

ARTEPRINT a mis en place un système de gouvernance basé sur la détermination de ses objectifs et enjeux, sur leur suivi, sur une communication large et transparente à destination de son personnel et de ses partenaires.

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, ARTEPRINT affiche clairement son engagement dans sa responsabilité sociétale.

ARTEPRINT approuve et soutient les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU



Droits de l'Homme

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;

Principe 2 : elles doivent elles-mêmes veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.



Normes de travail

Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



Environnement

Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



Lutte contre la corruption

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.

L'APPLICATION PAR ARTEPRINT DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

A - Principes 1 & 2 du Pacte Mondial : Droits de l'homme

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 ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Rappel des actions des années passées :

- Soutien actif de l'association Paillettes pour Paillotes afin de donner aux enfants du BURKINA FASO l'apprentissage de la vie en communauté, l'accès à la culture et également une assiette bien remplie (www.paillettes-pour-paillotes.fr).
- Publication d'une charte éthique téléchargeable directement sur notre site.

Extrait :

« Respect de la légalité :

Nous respectons toutes les lois et règlements en vigueur, dont notamment ceux relatifs à la protection des travailleurs, avec un regard attentif et permanent sur la santé et la sécurité de nos collaborateurs. »

- En juin 2014, publication d'une charte des achats responsables qui engage nos fournisseurs sur nos propres valeurs.

Cette charte rappelle en préambule notre soutien au Pacte Mondial et demande aux fournisseurs de se conformer aux règles édictées dans notre charte.

Extrait :

« La conformité aux principes précités compte parmi les critères d'évaluation des fournisseurs. Le respect de cette charte est une condition déterminante pour assurer la continuité de la relation entre ARTEPRINT et ses fournisseurs. »

.....

« Les fournisseurs promeuvent et respectent la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et les droits fondamentaux au travail, ainsi que la législation internationale en matière de droits de l'homme. Ils ne se font pas complices d'abus en matière de droits de l'homme. »

ARTEPRINT a mis en place depuis juin 2014 des audits plus stricts de ses fournisseurs et leur demande un engagement formel et écrit.

Notre but est de nous assurer du respect de nos valeurs fondamentales mais aussi d'aider nos fournisseurs à s'évaluer et à s'améliorer.

Ainsi, dans notre guide d'évaluation des fournisseurs, nous rappelons que :

« Notre mission est aussi de les aider à construire avec eux de nouveaux outils ou méthodes afin de les amener à adopter une politique d'amélioration continue.

Ayons à l'esprit que si notre entreprise mène cette politique, c'est que, elle aussi, peut et doit toujours s'améliorer ! »

Résumé, résultats et avancées

- Soutien actif d'une association humanitaire
- Par nos achats responsables (99 % des papiers sont certifiés FSC ou PEFC) : assurance du respect des travailleurs forestiers et des populations autochtones
- Mise en place d'une charte éthique
- Ethique commerciale étendue à nos fournisseurs avec publication d'une charte des achats responsables avec engagements formels de nos fournisseurs sur nos valeurs éthiques.

En 2016

- **100 % de nos sous-traitants ont été audités afin de nous assurer, entre autre, de leur bon respect des droits de l'homme.**
- **Paillettes pour Paillotes a continué d'accueillir des petits enfants (29 en 2016) dans sa structure « Les Petites Paillettes » (structure qui accueille les petits non encore scolarisés et dont les parents travaillent. Les Petites Paillettes, c'est comme une école maternelle, les petits font de l'apprentissage par le jeu et sont nourris le midi.)**

Plus de 150 enfants ont été nourris par la cantine de brousse qui se déplace dans des endroits éloignés de KOUDOUGOU, l'association profite de ses instants pour apporter livres et jeux éducatifs.

Trois adolescents ont été accompagnés (financièrement) dans leur parcours jusqu'au baccalauréat obtenu avec succès.



B - Principes 3, 4, 5 & 6 du Pacte Mondial : Normes Internationales du Travail

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

Rappel : charte éthique publiée

Nous respectons toutes les lois et règlements en vigueur, dont notamment ceux relatifs à la protection des travailleurs, avec un regard attentif et permanent sur la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

....

Nous ne tolérons aucune discrimination dans l'entreprise.

.....

Notre société s'est toujours attachée à développer un environnement professionnel stimulant et humain, susceptible d'encourager les compétences individuelles et de groupe, par l'épanouissement personnel.

Un modèle de réussite humaine, c'est aussi :

Le droit naturel d'exercer un métier et de progresser dans l'organisation de l'entreprise.

Le devoir de contribuer au développement de notre entreprise par l'effort, la compétence et l'esprit d'équipe.

.....

Afin de mettre en œuvre, ces principes fondamentaux, notre société :

- Réunit l'ensemble de son personnel une fois par trimestre pour faire le point sur tous les sujets de l'entreprise avec des questions ouvertes ;
- A mis en place une boîte de dialogue qui permet de recueillir et de prendre en compte tout point de vue, même adressé de façon anonyme ;
- Organise tous les ans des entretiens individuels.

En 2014, dans sa charte des achats responsables ARTEPRINT édicte clairement les engagements demandés aux fournisseurs :

« Les fournisseurs doivent mettre en place des mécanismes garantissant le respect des principes suivants sur leurs sites et sur ceux de leurs propres fournisseurs :

- *Abolition du travail des enfants*
- *Élimination du travail forcé et obligatoire*
- *Liberté d'association et droit de négociation collective*
- *Élimination de la discrimination et traitement équitable sur le lieu de travail*
- *Respect de toutes les lois en vigueur en matière de salaires, avantages et temps de travail*
- *Protection de la santé et de la sécurité au travail »*

Depuis 2014, ARTEPRINT a mis en place un tableau d'indicateurs de la politique sociale. Fait pour la première fois (années 2012-2013), il compare d'une année sur l'autre les indicateurs de gouvernance, les indicateurs économiques et indicateurs sociaux.

Les indicateurs sociaux sont :

- *La répartition des effectifs (hommes, femmes, cadres, ETAM....)*
- *Les conditions de travail (formation, mutuelle, chèques cadeaux Noël, Mutuelle, entretiens...)*
- *Le respect de la parité (part des femmes dans la direction, part des femmes dans les associés, part des femmes dans les effectifs, rapport rémunération hommes/femmes cadres, rapport rémunération hommes/femmes ETAM...)*
- *La politique salariale (augmentation générale, promotions internes).*

Ce tableau a mis en évidence, entre autres, notre strict respect de la parité.

En 2015, nous avons intégré notre politique sociale dans notre charte éthique :

- *« Égalité des chances, diversité :*
- *Notre engagement dans l'égalité des chances s'applique à tous les stades de notre gestion des ressources humaines : embauche, formation, promotion, etc.*
- *Nous affirmons par cet engagement notre volonté pour l'épanouissement des salariés au travail, pour le respect de la non-discrimination des salariés, pour la diversité et le droit à la différence.*
- *La promotion de l'égalité des chances, du respect de l'autre et de ses différences est dans notre société une valeur phare à respecter, la diversité étant source de richesse humaine.*

Egalité homme-femme, respect de la parité :

Depuis notre création, la grille de salaire mise en place est commune à tous les salariés quel que soit leur sexe.

Les collaborateurs à poste équivalent ont tous un salaire égal.

Notre politique d'embauche, de formation et de promotion se fait en dehors de toute considération de sexe.

Bien-être et avantages :

Tous les salariés ont accès :

- *A la mutuelle entreprise ;*
- *A la carte restaurant inter-entreprises.*
- *Aux chèques Noël.*

Une salle de détente est mise à disposition avec fontaine à eau et distributeur de boissons chaudes. »

Résumé, résultats et avancées :

- Livret d'accueil mis à jour tous les ans avec le rappel de tous les engagements de la Direction et les consignes de sécurité
- Exercices et tests de sécurité exécutés tous les ans
- Charte éthique transmise systématiquement à chaque embauche.
- Publication d'une charte des achats responsables avec engagements formels de nos fournisseurs sur le respect total des droits internationaux du travail.
- Mise en place d'un tableau d'indicateurs de la politique sociale qui met en évidence notre respect de la parité et de la non-discrimination.
- Intégration dans notre charte éthique des principes fondamentaux de notre politique sociale.

En pièces annexes :

- *Tableau de bord de la politique sociale*



C - Principes 7, 8 & 9 du Pacte Mondial : Environnement

Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

ARTEPRINT publie sa politique environnementale.

Dans sa charte éthique et son livret d'accueil, ARTEPRINT s'engage formellement à :

- *mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la conformité aux exigences légales applicables et autres exigences ; à sensibiliser et former l'ensemble du personnel à la prise en compte de l'environnement.*
- *améliorer continuellement la performance environnementale par la fixation d'objectifs et l'allocation des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs liés aux différentes thématiques retenues (consommation d'électricité et d'énergie, déplacements motorisés, matières entrantes, produits dangereux, bruit, déchets).*
- *encourager et privilégier les fournisseurs s'étant engagés dans une politique de développement durable.*
- *préconiser à nos clients des produits et services respectueux de l'environnement.*
- *mettre en place les moyens nécessaires pour la prévention de la pollution.*
- *mettre en place un plan de secours et d'intervention prenant en compte les risques environnementaux.*
- *continuer à compenser nos émissions carbone.*
- *promouvoir les alternatives vertes (PEFC, FSC)*
- *réduire l'impact environnemental (déchets, Imprim' Vert, Papier recyclé, encres végétales)*
- *et plus généralement, poursuivre le système de management environnemental conforme à la norme ISO 14001.*

En 2015-2016, ARTEPRINT a :

- renouvelé sa marque Imprim'vert (élimination des produits toxiques, traitement et recyclage de l'ensemble des déchets,...)
- passé avec succès ses audits de suivi PEFC et FSC ;
- reconduit son diagnostic carbone pour 2015 (voir détail ci-après);
- passé également avec succès son audit ISO 14001 sans aucune non-conformité.

Et :

ARTEPRINT publie un guide environnement remis à jour à destination de ses clients afin d'expliquer toutes les possibilités d'impression que nous développons dans des technologies respectueuses de l'environnement.

ARTEPRINT, par son partenariat avec GoodPlanet, participe à un programme de compostage des déchets à Madagascar.

ARTEPRINT met à jour et publie tous les ans le tableau de bord de son programme environnemental avec ses objectifs.

ARTEPRINT, dans sa charte des achats responsables demande à ses fournisseurs (et contrôle) qu'ils adoptent le principe de précaution dans l'approche des problèmes environnementaux, qu'ils détectent, identifient et évaluent rapidement les risques environnementaux potentiels et prennent toutes les mesures appropriées pour les atténuer ou les éliminer lorsque c'est possible.

Résumé, résultats et avancées :

- Imprim'vert depuis 2005 : élimination des produits toxiques, gestion et recyclage des déchets, utilisation de procédés respectueux de l'environnement.
- Certification PEFC et FSC depuis 2007 : plus de 99 % de nos papiers achetés sont certifiés, le peu restant est issu de sources contrôlées et portent d'autres labels : EMAS, ECOLABEL, etc...
- Depuis 2008, réalisation du diagnostic carbone avec suivi de toutes nos émissions et compensations de nos GES internes et depuis 2015 possibilité d'anticiper pour une meilleure maîtrise énergétique.
- Depuis 2008, partenariat avec GoodPlanet pour participer à un programme de compostage des déchets à Madagascar.

- Depuis 2012, certification ISO 14001 : suivi et affichage de l'ensemble de notre système de management environnemental avec détermination des enjeux et des cibles.
- En 2013, diffusion d'un guide de sensibilisation sur les principes Imprim'vert et d'un guide d'information à l'éco-conduite.
- Depuis 2014, par notre charte des achats responsables : engagements requis demandés à nos fournisseurs sur l'approche des problèmes environnementaux, pour qu'ils détectent, identifient et évaluent rapidement les risques environnementaux potentiels et prennent toutes les mesures appropriées pour les atténuer ou les éliminer lorsque c'est possible.

En 2016 :

- **Publication d'un guide interne sur la gestion des déchets.**
- **Actions pour la diminution de nos GES internes :**
Mise en place d'un nouveau contrat signé avec EDF pour une énergie 100% renouvelable.
Remplacement en janvier d'un véhicule de fonction diesel (taux de CO₂ : 195) par un véhicule hybride (taux de CO₂ : 77).
Mise en place pour l'éclairage de détecteurs de présence dans tous les lieux où cela était possible : salle d'archive, magasin, toilettes et douches.
Remplacement des blocs éclairants pour des éclairages moins énergivores.
Mise en place de balises GPS sur nos camions de livraisons pour une meilleure gestion des courses en fonction des distances.
- **Diminution de nos émissions de GES internes : 145 tCO₂e en 2015 contre 165 en 2014.**
- **Compensation de nos GES internes avec la fondation GoodPlanet pour le développement du projet Medacompost à Madagascar.**
- **Sensibilisation du personnel :**
A chaque embauche, depuis 2016, remise de documents (en plus du livret d'accueil et de la charte éthique, note PEFC FSC, dossier développement durable, guide Imprim'vert, démarche SME, etc..)
Puis, environ 15 jours après, entretien d'1 heure avec le salarié sur ces sujets : explications données au salarié, réponses à ses questions, démarche environnementale ARTEPRINT (voir pièce annexe)

Organisation d'une grande réunion du personnel pour une sensibilisation à l'environnement avec explication par 2 consultants extérieurs des résultats de la COP21, questions et réponses, remise d'un livret synthèse avec la démarche environnementale ARTEPRINT(voir en pièce annexe).



En pièces annexes :

- *Résultats Empreinte Carbone GES Internes*
- *Compensation des GES / Partenariat GoodPlanet*
- *Entretien suite à embauche*
- *Livret sensibilisation du personnel*



D - Principe 10 du Pacte Mondial : Lutte contre la corruption

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

Rappel :

ARTEPRINT a marqué son engagement dans la lutte contre la corruption depuis 2012 par la diffusion d'une note de service à destination de tous les membres du personnel qui engagent la société à travers des transactions commerciales (clients, fournisseurs, prestataires).

Dans cette note ARTEPRINT :

- rappelle les textes en vigueur ;
- indique son engagement dans la lutte contre la corruption ;
- fait part aux destinataires des engagements qu'ils ont à tenir dans le cadre de leurs fonctions ;
- informe qu'il sera appliqué une tolérance zéro à tout manquement à ces engagements.

Dans sa charte éthique, ARTEPRINT déclare :

« L'intégrité et la fiabilité sont des critères essentiels dans le choix de nos partenaires et fournisseurs, pour garantir à nos produits un «label éthique» conforme à nos valeurs.

Notre temps de travail comme l'usage des biens de la société sont consacrés en totalité à notre activité professionnelle.

Nous nous engageons à faire connaître toute situation de conflit d'intérêt. En ce sens, nous demandons à tous de rester vigilants dans des circonstances qui pourraient faire hésiter entre intérêt personnel et intérêt de la société.

Enfin, nous attendons de nos salariés un comportement totalement intègre et honnête, en particulier dans leur relation avec des tiers et leur demandons d'appliquer scrupuleusement leurs engagements pris pour la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts. »

En 2014, dans sa charte des achats responsables ARTEPRINT édicte clairement les engagements demandés aux fournisseurs en matière de lutte contre la corruption :

« Nous attendons de nos fournisseurs des niveaux élevés d'éthique personnelle et professionnelle, et qu'ils respectent les lois et réglementations en vigueur.

-Corruption

Les fournisseurs s'engagent à lutter contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fonds, la fraude et les pots-de-vin. Les fournisseurs s'interdisent d'offrir aux collaborateurs d'ARTEPRINT tout avantage (marchandises ou services gratuits, emplois ou opportunités) qui viserait à faciliter leurs activités avec notre entreprise.

.....

-Conflit d'intérêt

Les fournisseurs d'ARTEPRINT doivent révéler toute situation pouvant apparaître comme présentant un conflit d'intérêt, et porter à son attention les cas où un collaborateur d'ARTEPRINT pourrait avoir un intérêt quelconque dans les activités du fournisseur, ou un lien économique personnel avec celui-ci. »

Résumé, résultats et avancées :

- Depuis 2012, diffusion d'une note contresignée engageant le personnel dans le respect de la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts avec le rappel d'une tolérance zéro.
- Depuis 2013, rappel dans notre charte éthique de nos engagements dans la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts.
- Extension de notre engagement comme engagement requis de nos fournisseurs dans la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts.

En 2016, réactualisation de la note sur la lutte contre la corruption remise et contresignée par le personnel ayant des relations avec des tiers à l'entreprise.

Voir en pièce annexe.



GOVERNANCE, COMMUNICATION & PROMOTION

ARTEPRINT a mis en place un système de management appuyé sur la diffusion de résultats, d'objectifs et de moyens pour y parvenir.

Tous les trimestres, des réunions sont organisées avec l'ensemble du personnel avec explications et suivi de notre système d'amélioration continue.

Ces résultats et enjeux sont mis à jour et publiés dans l'entreprise et accessibles à l'ensemble des salariés mais aussi des visiteurs.

La boîte à idées mise en place permet aussi aux salariés de s'exprimer librement et de donner des avis qui seront discutés en réunion (voir en pièce annexe l'insertion à la demande d'ECOVADIS dans la brochure MEDEF).

Notre communication se fait aussi à travers de multiples publications :

- A l'intérieur de l'entreprise sur des présentoirs disponibles pour tous : livret d'accueil, guide éco-conduite, livret sensibilisation Imprim'vert, charte éthique, charte des achats responsables.
- Par envoi à nos clients et prospects : guide développement durable, charte éthique.
- Par envoi à nos fournisseurs : livret d'accueil, charte des achats responsables.
- Par téléchargement à partir de notre site de tous les documents que nous éditons.

La promotion du pacte mondial que nous mettons en avant est large :

- Sur tous nos guides et chartes, notre engagement est rappelé ;
- Nous publions notre Cop à partir de notre site ainsi que le rappel des 10 principes ;
- Nous insérons le logo (*après accord*) sur tous nos documents commerciaux : guides, cartes de vœux, sous-mains, calendriers, etc...



LE CONTRÔLE & SUIVI DE NOS ACTIONS

Plusieurs organismes indépendants et habilités contrôlent et suivent nos actions :

- Imprim'vert : tous les ans contrôle sur pièces par le P2i et contrôle de l'entreprise (1/2 journée) tous les 3 ans (2016 pour ARTEPRINT) ;
- PEFC et FSC : audit de contrôle tous les ans sur pièces et en entreprise (1 journée) par Bureau Veritas Certification ;
- ISO 14001 - SME : audit de contrôle tous les ans sur pièces et en entreprise (2 journées) par Bureau Veritas Certification ;
- Empreinte Carbone : réalisation du diagnostic carbone audité par CLIMATECALC qui vérifie les données et les certifie en fin d'audit.

RSE : l'évaluation de la performance a été faite par ECOVADIS qui a noté l'entreprise, à partir de documents vérifiables et fournis par l'entreprise et sur 4 grands thèmes :

- Environnement
- Social
- Ethique des affaires
- Achats responsables

Lors de sa première évaluation publiée dans notre Cop 2014, ARTEPRINT avait obtenu le Score GOLD avec une note de 67/100.

Pour sa deuxième évaluation de contrôle, ARTEPRINT a obtenu la note de 73/100.

ARTEPRINT continue de se baser sur les axes d'améliorations proposés pour performer son RSE.





Pièces Annexes

Tableau d'indicateurs de la politique sociale
Résultats Empreinte Carbone GES internes
Compensation Carbone / Partenariat GoodPlanet
Entretien avant embauche
Livret sensibilisation du personnel
Note lutte anticorruption
Article MEDEF/ECOVADIS sur boîte à idées ARTEPRINT



Le 11 février 2016

Tableau de bord de la politique sociale

	2012	2013	2014	2015	
Indicateurs de gouvernance					
Nb de réunions des actionnaires ou des cogérants	12	12	12	12	
Nb de réunions d'information du personnel	5	6	6	6	
Indicateurs économiques					
Chiffre d'Affaires (en k€)	6 223	5 845	5 297	5 987	
Part de la masse salariale chargée	33,41%	32,37%	35,90%	33,43%	
% max d'un client dans le CA	8,12%	7,40%	7,52%	7,48%	
Indicateurs sociaux					
-Répartition des effectifs					
Effectif etp	27,21	25,74	25,45	25,32	
Direction	2,78	2,14	2,14	2,14	
Cadres	10,88	10,29	10,00	9,75	
ETAM	12,88	12,93	12,31	12,93	
Stagiaires, apprentis	0,67	0,38	1,00	0,50	
% des etp (hors dirigeants) en CDI	100,00%	99,58%	95,69%	97,76%	
% des etp (hors dirigeants) en CDD ou intérim	0,00%	0,42%	0,38%	0,27%	
% des etp (hors dirigeants) en stage ou apprentissage	2,55%	1,80%	3,93%	1,97%	
-Conditions de travail					
Proportion de salariés aux 35h	32%	30%	30%	26%	A
Nb d'entretiens d'évaluation par salarié	1/an	1/an	1/an	1/an	
Moyenne de jours de formation pro par etp cadre	0,2	0	0,3	0,28	
Moyenne de jours de formation pro par etp ETAM	0,3	0,48	0,52	0,56	
% d'etp ayant accès à une mutuelle d'entreprise	41%	40%	100%	100%	B
% d'etp bénéficiant de carte restaurant	100%	100%	100%	100%	
% d'etp ayant bénéficié de chèques Noël	100%	100%	100%	100%	
Taux d'arrivées (hors dirigeants)	11%	16%	12%	8%	(1)
Taux de départs (hors dirigeants)	22%	16%	11%	8%	(2)
-Respect de la parité					
Part de femmes dans la direction	35,97%	46,73%	46,73%	46,73%	
Part de femmes dans les associés	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	
Part d'etp féminins	30,27%	34,61%	47,15%	48,16%	C
A poste égal, rapport rémunération homme/femme cadres	0,90	0,70	0,71	0,68	D
A poste égal, rapport rémunération homme/femme ETAM	1,00	1,00	1,00	1,00	D
Rapport rémunération moyenne homme/femme cadres	0,87	0,87	0,83	0,82	D
Rapport rémunération moyenne homme/femme ETAM	0,86	0,90	0,88	0,88	D
-Politique salariale					
Augmentation générale	1,80%	1,80%	1,00%	0,80%	
% d'etp ayant bénéficié d'une promotion interne	3,67%	7,77%	1,75%	0,56%	

(1) Taux d'arrivées = (Nombre d'entrées) / (nombre d'etp); seuls les salariés (en apprentissage, CDD ou CDI) sont pris en compte.

(2) Taux de départs = (Nombre de départs) / (nombre d'etp); seuls les salariés (en apprentissage, CDD ou CDI) sont pris en compte.

Commentaires
A- Sur les 35 heures

La société ARTEPRINT a absorbé sa filiale de production en mai 2011. Le personnel venant d'ARTEPRINT (administration, gestion, commercial) est resté sur un horaire hebdomadaire collectif de 35 h, celui venant d'IBC sur un horaire collectif de 39h. Cependant, pour les 2 populations, le salaire de base est établi sur 35 h, les heures au-delà étant rémunérées en heures supplémentaires.

B- Sur la mutuelle

L'ensemble des salariés ont accès à la mutuelle d'entreprise depuis juillet 2014.

C- Sur la part d'etp féminins

Le métier de l'imprimerie pour sa partie production est traditionnellement masculin. Cependant, cette proportion diminue et de plus en plus de femmes se dirigent vers ces métiers. En 2014, 2 femmes nous ont rejoints dans des métiers de production jusqu'ici tenus uniquement par des hommes.

D- Sur le rapport rémunération homme /femme

Si l'on raisonne en moyenne, les femmes sont mieux payées que les hommes, qu'elles soient ETAM ou cadres. Il ne s'agit pas d'une politique volontaire mais cela est dû à des postes et fonctions qui ne sont pas comparables. Si on examine ce rapport pour les femmes qui occupent les mêmes postes et fonctions, pour les ETAM, le salaire est identique. Pour les femmes cadres, le salaire est supérieur à celui des hommes pour un même poste. Cela est dû à la population commerciale, tous les cadres commerciaux ayant le même salaire fixe mais avec une part variable (identique en %). Les cadres femmes commerciales ayant une meilleure performance générale, leur salaire est plus élevé.



Diagnostic Carbone d'ARTEPRINT 2015 : GES INTERNES

L'entreprise ARTEPRINT s'est engagée dans une démarche de compensation de ses émissions résiduelles complémentaire à son effort de réduction.

Le périmètre le plus pertinent paraît être celui qui par construction, prend en compte toutes les émissions qui sont liées – au sein de la filière de production des produits finaux – spécifiquement au maillon 'impression', l'idée étant que si les fournisseurs et les clients d'ARTEPRINT engagent la même démarche, la compensation additionnée des divers acteurs portera sur l'ensemble des émissions, et ce sans redondance.

Ce périmètre inclut donc pour ARTEPRINT :

- les consommations d'énergie interne,
- la gestion des déchets,
- les déplacements domicile-travail,
- les déplacements professionnels,
- la distribution des produits aux clients (transport de fret).

POSTE	EMISSIONS	
Energie interne	43	tCO2e
Fret	48	tCO2e
Déplacements de personnes	54	tCO2e
TOTAL	145	tCO2e





Îlot dans l'archipel de Sulu, Philippines (6°05' N - 20°54' E), © Yann Arthus-Bertrand - La Terre vue du Ciel

FONDATION GOODPLANET

Certificat de compensation

Valeur : 145 tonnes équivalent CO₂

Délivré à ARTEPRINT

Compensation carbone des émissions générées en 2015

En participant à la compensation volontaire, vous êtes désormais acteur de la lutte contre le changement climatique.

Grâce à vous, les projets soutenus par le programme Action Carbone Solidaire vont permettre de réduire les gaz à effet de serre atmosphériques responsables du réchauffement de la planète.

Ce geste responsable et citoyen témoigne de votre prise de conscience et de votre volonté d'agir, nous vous en félicitons.

La compensation n'est pas la seule solution ; continuez d'agir au quotidien en réduisant vos émissions et devenez autour de vous ambassadeur de la protection du climat.

Merci de votre soutien
L'équipe d'Action Carbone Solidaire

Le 06/06/2016

Partenariat

ARTEPRINT - GOODPLANET

En 2016, le montant de la compensation carbone de vos émissions générées sur 2015 sera versé au programme de compostage des déchets à Madagascar. Voici les réalisations du projet sur 2015.

Enregistré au label Verified Carbon Standard : VCS 353

• MAHAJANGA

Cette ville de 250 000 habitants, située au nord-ouest de Madagascar, produit annuellement 30 000 tonnes d'ordures ménagères dont **seulement 30% sont mises en décharge**. Outre les problèmes sanitaires engendrés, la décomposition de ces ordures ménagères joue un rôle important sur le réchauffement climatique à travers l'émission de méthane.

Afin de répondre à cette problématique, le projet de compostage des déchets vise à valoriser les déchets organiques de la ville en compost.



Utilisation du compost pour les activités maraîchères
Andiatomanga Mokhtar Salim ©

• 2015, POURSUITE DES ACTIVITÉS

Après les activités de restructuration de l'année 2014, l'activité de l'unité de compostage s'est intensifiée en 2015.

Approvisionnement

Le volume de déchets ménagers livré par la commune est en nette augmentation par rapport à 2014, et ce malgré les élections municipales sur l'île qui ont perturbé les services communaux en charge de l'acheminement des déchets ménagers.

Activités

Madacompost a réalisé des **prestations de conseil** et de partage d'expériences (formations et accompagnement pour l'installation de plateformes de compostage) à Madagascar (Ambatondrazaka, Toliara et Antananarivo) et au Bénin.

Le recyclage des déchets plastiques en éléments de construction - **Pavéco** - a largement dépassé les objectifs annuels.

Le recyclage des déchets d'abattoir en engrais - **Kornéco** - a connu des difficultés de vente dues à l'apparition d'un concurrent. La stratégie est revue en 2016 pour regagner des parts de marché.

• VALORISATION DES DÉCHETS

Madacompost continue la diversification de ses activités via la mise en place d'une filière de **combustibles** - charbon vert, briquettes vertes : des essais d'amélioration de la production sont en cours. Développement des débouchés en 2016.



PRODUCTION	ANNÉE 2015
Déchets traités	4969 tonnes (t)
Compost	469 t
Kornéco	5.4 t
Plastéco	Pavés : 16m ² Briques : 39m ² Pots : 356p
Briketeco	Classiques: 2t Biomasse : 6.8 t



• CRÉATION D'EMPLOIS : 73 (dont 26 permanents)

Depuis 2008, les fonds versés par ARTEPRINT ont été alloués au projet Madacompost. Grâce à ce partenariat 1 330 t CO₂e* ont ainsi été compensées.

* Unité permettant de donner une équivalence, en terme de production d'effet de serre, entre les différents gaz à effet de serre et le CO₂.

Système de Management Environnemental et Développement Durable

Documents remis ce jour, le XX /XX/20XX à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx:

- « ARTEPRINT et le Développement Durable » (version 05/02/2016)
- « L'environnement et ARTEPRINT » : dossier de sensibilisation au SME (version 17/06/2016)
- « Charte des achats responsables » (version 2- août 2015)
- « Les déchets dans l'industrie » (version 2 – janvier 2016)
- « Marques PEFC & FSC » (note du 01/04/2016)
- « Insertion d'un logo » (note du 07/08/2013)
- « Arteprint – Passionnement nature » : guide Imprim'vert (version juin 2013)
- « Sensibilisation Eco-Conduite » (version juin 2013)

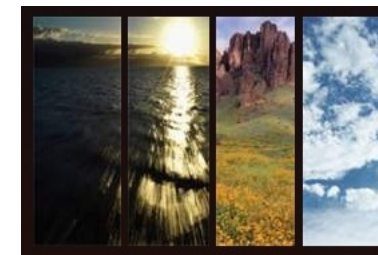
Documents à connaître remis le XX/XX/20XX avec le contrat de travail :

- « Livret d'accueil » (Version 12 – décembre 2015)
- « Charte éthique » (version 2- août 2015)

Date et heure entretien :

Documents remis le xxxxxxxxxxxxxxxx

Signature



Qualisafe Consulting

Sensibilisation à l'Environnement

De La COP 21 à ARTEPRINT

17/06/2016

Le changement du climat

- Les scientifiques du monde sont d'accord : **le climat change**
- Ces changements sont dûs aux activités humaines : industrie, agriculture, déforestation...



Crédits : Yann-Arthus Bertrand

LA COP 21 - déc 2015 à Paris

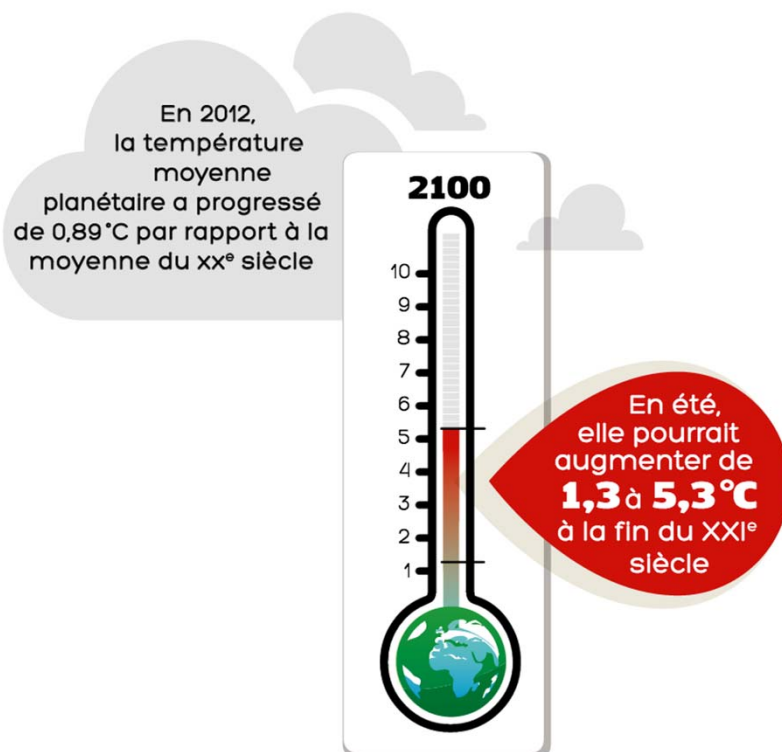
- Réunir 195 pays + l'Union Européenne
- Signer un accord
 - Objectif
 - Faire face au changement climatique
 - Accélérer la transition vers une économie sobre en carbone

Des responsabilités communes mais différenciées

Les pays développés qui polluent depuis plus longtemps doivent montrer l'exemple en terme de réduction d'émissions et soutenir les pays en développement dans leur effort d'atténuation.



Objectif : Limiter l'augmentation de la température



pas + de 2°C

L'objectif de la COP21 est de maintenir le réchauffement sous la limite de 2°C par rapport à l'ère préindustrielle (vers 1850)

Comment faire?

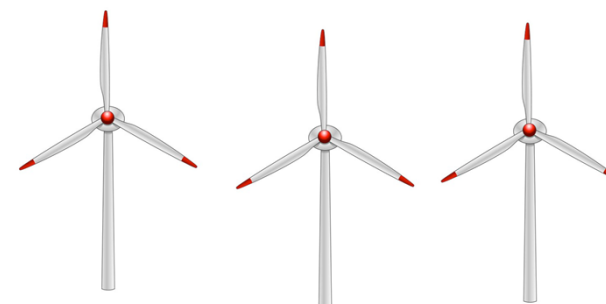
- Réduire les émissions de CO2



- Reforester (Fonds vert)



- Trouver des technologies propres



L'accord de Paris

Il entrera en vigueur :

- en 2020
- Si au moins 55 pays responsables de 55% des émissions le ratifient

(le parlement de certains pays doit valider l'engagement pris à Paris)

L'accord prévoit de contenir le réchauffement climatique « bien en dessous de 2 ° C par rapport aux niveaux préindustriels » et si possible de viser à « poursuivre les efforts pour limiter la hausse des températures à 1,5 ° C »



Arteprint participe

Le diagnostic carbone

permet de mesurer
les émissions de
gaz à effet de serre
générés par
Arteprint



Des décisions
sont prises
pour réduire et
limiter les
émissions

Le contrat équilibre+ d'EDF

- Pour **tout l'atelier**
- Electricité **100% renouvelable (pas de CO2 émis)**
- **Venant de barrages** mis en activité spécialement pour les clients équilibre+
- Une contribution à la **recherche** sur les énergies renouvelables
- Un certificat d'origine



Une cohérences dans les actions

- FSC/PEFC = arbres replantés, forêts respectées



- Remplacement d'un véhicule diesel par un véhicule hybride



- Balise sur les camions de livraison = moins de CO2 émis par tonne de papier livré



- Gestion des déchets : Bar à encres = moins de déchets



Une cohérences dans les actions

La compensation des émissions incompressibles d'Arteprint

- Financement d'un projet à Madagascar
- Meilleure gestion des ordures ménagères – fabrication de compost
- **Eviter la production de gaz à effet de serre produits par les déchets** (méthane)
- Aider l'agriculture locale
- Création d'emplois



NOTE INTERNE – *Mise à jour & Rappel -* **Lutte contre la corruption**

Neuilly sur Marne, le 1^{er} avril 2016

Destinataires :

Service Fabrication
Service commercial
Service comptabilité

Il vous a été remis, comme à l'ensemble de notre personnel, notre charte éthique qui affiche les valeurs de l'entreprise ainsi que les droits et obligations de tous.

Dans notre charte, page 5, nous rappelons notre engagement pour une intégrité scrupuleuse notamment dans les relations avec les tiers.

C'est pourquoi, puisque dans l'exercice de vos fonctions, vous êtes amenés à mener des transactions commerciales, soit avec des clients, soit avec des fournisseurs et prestataires, nous vous rappelons ci-après les textes en vigueur visant à sanctionner toute corruption ainsi que nos engagements formels de lutte contre la corruption :

Rappel et résumé des textes en vigueur :

*La loi du 4 juillet 2005 (JO du 6 juillet 2006) a introduit dans le code pénal les incriminations de « **corruption** passive et active des personnes n'exerçant pas une fonction publique ».*

*Les **personnes morales** peuvent être déclarées **pénalement responsables** de ces infractions (Cf. article 445-4 du code pénal issu de la loi du 5 juillet 2005).*

*Dans le secteur privé, la **corruption active** consiste à « proposer, directement ou indirectement, des offres, des promesses ...ou des avantages quelconques à une personne » qui exerce une fonction de direction ou assure un travail, en contrepartie « d'un acte ou d'une abstention d'un acte de son activité ou de sa fonction » -ou facilité par l'activité ou la fonction- « en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles ».*
Elle consiste aussi à céder à une personne qui sollicite une telle offre, promesse ou avantage. (Cf. article 445-1 du code pénal ci-dessous.)

*L'incrimination de **corruption passive** dans le secteur privé concerne toute personne qui exerce, dans le cadre d'une activité professionnelle ou sociale, une fonction de direction ou un travail (pour une personne physique ou moral ou un organisme quelconque).*

Elle consiste pour cette personne à solliciter ou agréer, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses ...ou des avantages quelconques pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de son activité ou de sa fonction, - ou facilité par son activité ou sa fonction - en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles (article 445-2 du code pénal)

corruption et protection du salarié :

Le salarié qui relate des faits de corruption aux autorités judiciaires, administratives ou à son employeur bénéficie d'une protection depuis la loi du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption.

En effet, en vertu de cette loi, lorsqu'un salarié a connaissance de faits de corruption (voir définition ci-dessus) dans le cadre de son activité professionnelle, il ne peut être sanctionné sous quelque forme que ce soit, pour avoir de bonne foi, relaté ou témoigné de ces faits, auprès de son employeur ou de l'autorité administrative ou judiciaire.

Le candidat à un emploi, un stage ou une formation est protégé de la même manière.

Si l'auteur de la révélation de la corruption, fait l'objet d'une mesure telle qu'une sanction disciplinaire, d'un licenciement ou d'une mesure discriminatoire (en matière de rémunération, reclassement, affectation, mutation etc. ou autre mesure affectant sa carrière ou sa présence dans l'entreprise) ou encore d'une mise à l'écart d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation, la décision prise à son encontre est nulle de plein droit.

Dans le cadre de notre lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et de pots de vins, nous vous indiquons ci-dessous les principes fondamentaux auxquels notre société s'est engagée :

- la société refuse de façon formelle tous agissements en provenance des tiers qui pourraient s'assimiler à de la corruption, du trafic d'influence et de la prise illégale d'intérêts.
- La société s'engage à ne pas avoir vis-à-vis de ses partenaires des agissements qui pourraient s'assimiler à de la corruption, du trafic d'influence et de la prise illégale d'intérêts.

Dès lors, nous vous rappelons qu'aux titres de vos fonctions, vous vous engagez à respecter ces principes fondamentaux, et :

- A ne pas proposer de contrepartie financière ou en nature lors de toute transaction commerciale ;
- A ne pas accepter de contrepartie financière ou en nature lors de toute transaction commerciale ;
- A ne pas favoriser de façon déloyale sous quelque forme que ce soit un partenaire plutôt qu'un autre ;
- A prévenir votre hiérarchie lorsqu'une transaction est menée avec un partenaire avec lequel vous avez par ailleurs des liens autres que professionnels.

Seuls les cadeaux d'entreprise, dont le montant unitaire est de faible valeur et qui sont budgétés et achetés par la société pourront être distribués à des tiers, dans le cadre d'opérations ponctuelles comme la remise des cadeaux de fin d'année par exemple.

Il en est de même des cadeaux que vous pourriez être amenés à recevoir : ils ne doivent pas dépasser une valeur unitaire de 60 €, et vous devrez impérativement informer votre hiérarchie de leur réception et du donneur.

Nous vous invitons également à révéler tout agissement de membre du personnel ou de tiers qui vous paraîtrait être contraire à notre éthique.

Nous comptons sur vous pour la stricte application de la présente, vous rappelant que nous appliquerons une tolérance zéro à tout manquement.

Pour la bonne forme, nous vous demandons de bien vouloir nous remettre le double de la présente signé et daté.

Le :

Le Président
Pascal JARRY





La démarche RSE globale

Le dirigeant d'ARTEPRINT, Pascal JARRY, ancien rugbyman, est très attaché aux valeurs d'équipe et de cohésion de groupe. C'est pourquoi les principes d'égalité et de non-discrimination ont été les fondements de la démarche RSE de l'entreprise.

Etant donné sa taille, ARTEPRINT n'a pas de personnel dédié, ni de budget alloué à la RSE. Celle-ci repose beaucoup sur la direction collégiale des trois associés et plus particulièrement sur son dirigeant. L'entreprise est également membre du Global Compact depuis 2007.



Le bon conseil

« Une démarche type boîte à idées peut s'appliquer seulement si l'entreprise a déjà mis en place un mode de communication très large et très ouvert dans un contexte de bon climat social. La boîte à idées n'est pas là pour remplacer le dialogue, mais pour l'élargir et ne doit pas devenir un instrument de règlement de comptes. En cas d'instances représentatives des salariés, il faut veiller à ce qu'elle ne soit pas interprétée comme un moyen de saborder leur légitimité. Si sa mise en place est faite dans l'optique d'alimenter des sujets lors de réunions récurrentes dans le cadre d'un dialogue ouvert et constructif, cela deviendra un outil performant pour l'entreprise. »



6M en 2015



Neuilly-sur-Marne



Imprimerie et activités annexes



27 salariés



+33 (0)1 43 00 75 00



<http://www.arteprint.fr>

La bonne pratique : La Boîte à idées ARTEPRINT

Malgré une communication ouverte et très directe depuis l'origine de la société, la question d'une communication étendue pour l'ensemble des salariés s'est posée : les fortes personnalités s'exprimaient au cours des réunions et se faisaient les porte-paroles du groupe, mais les dirigeants se sont demandés si tous les salariés considéraient que leurs points de vue étaient ainsi représentés.

Cette interrogation s'est accentuée après la mise en place d'une équipe de nuit : malgré les relais d'information organisés le matin ou le soir, la cohésion avec les autres salariés était plus compliquée en raison des horaires de travail différents, d'autant plus que l'équipe de nuit avait peu de moyens de faire entendre sa voix. Il a donc paru important qu'un outil qui permettrait à tous les salariés de communiquer librement soit mis en place.

La boîte à idées a été présentée pour la première fois lors d'une réunion trimestrielle et a été présentée comme un outil positif :

- Quoi : Toutes les demandes (sauf personnelles), quel que soit le sujet.
- Pourquoi : Pour identifier un sujet qui n'a jamais été abordé, un sujet qu'on n'ose pas aborder en public ou qui n'a pas été bien approfondi lors d'une réunion précédente.
- Comment : Message anonyme ou non, dactylographié ou non, mais daté et avec des propositions (si possible).

Au début, la boîte à idées restait désespérément vide mais cela a changé le jour où les employés ont compris que les idées mises à l'intérieur étaient lues, discutées et prises en considération par la direction.



Les résultats pour l'entreprise

- Réaménagement de certains postes de travail, renouvellement de l'affichage, revue du plan de circulation dans les locaux, mise en place de certains guides (éco-conduite, gestion des déchets pour une meilleure appréhension) avec participation de salariés volontaires
- Découverte de petits conflits notamment lors des passations des équipes, ce qui a permis de les aplanir.
- Mise en place par écrit de certaines procédures.
- Organisation d'une grande réunion une fois par an où tout le personnel est présent afin d'aborder tous les sujets mis au jour par la boîte à idées (avec à son issue des prises de résolutions, des délais définis et la nomination d'acteurs et budgets alloués le cas échéant).

Pour les salariés, la boîte à idées est devenue un moyen de communication comme un autre et ils s'en servent surtout pour proposer des sujets qu'ils souhaitent voir abordés lors des réunions. La direction s'est aperçue que même en instaurant un dialogue ouvert, cela ne permettait pas réellement d'avoir le ressenti des salariés et la formulation de leurs critiques (dont la majorité sont constructives). Même dans une petite société comme ARTEPRINT, où il règne un bon climat social, il existe certaines barrières à l'expression libre. La boîte à idées a permis de mettre cela en évidence et de supprimer les freins à la communication.

Les prochains objectifs

Le but principal d'ARTEPRINT est que la boîte à idées continue à être utilisée de manière active dans la durée.

