

festilight
illuminations

JANVIER 2017

**GLOBAL
COMPACT**



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

SOMMAIRE

2	DÉCLARATION DU PDG
3	LE MOT DU RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT DURABLE
4	PRÉSENTATION DU GLOBAL COMPACT
5	LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT
6	PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE
8	NOS VALEURS
10	UN SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ
10	Objectif 2016
11	Une organisation autour de la RSE
11	Intégration des parties prenantes extérieures
12	La politique d'achat responsable / Objectifs 2017
13	Supply Chain – CSR Program





20 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

- 20 **Détails des principes**
- 20 **Notre vision / Objectifs 2016**
- 21 **L'année en détail / Objectifs 2017**

22 PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

- 22 **Détails des principes**
- 22 **Notre vision / Objectifs 2016**
- 23 **Encore de grands changements chez Festilight**
- 23 **L'intégration et le renforcement des compétences**
- 24 **Lutte contre la précarité en interne**
- 24 **Lutte contre la précarité chez les fournisseurs**
- 25 **Lutte contre la discrimination**
- 25 **La négociation collective**

26 PRINCIPES RELATIFS À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- 26 **Détails des principes**
- 26 **Notre vision / Objectifs 2016**
- 27 **Recyclage des déchets**
- 28 **Passage au transfo électronique**
- 28 **Economie circulaire**
- 29 **Création de références spécifiques "Matières Premières" permettant d'éviter le gaspillage de composants**
- 29 **Objectifs 2017**

30 PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 30 **Détails des principes**
- 30 **Notre vision / Objectifs 2016**
- 31 **L'année en détail**
- 31 **Objectif 2017**

■ DÉCLARATION DU PDG

le 25 Janvier 2017

« Festilight va fêter ses 20 ans cette année, et à cette occasion, nous réaffirmons notre engagement collectif envers les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Notre troisième communication sur le progrès témoigne de la continuité de l'intégration des problématiques de responsabilité sociétale dans le quotidien de Festilight.

Ce document marque l'évolution de notre entreprise vers la prise en compte des enjeux de notre temps. Nous vous y présentons les actes forts et décisions prises dans le cadre de l'intégration de la responsabilité sociétale à travers le prisme des 10 principes du Global Compact.

Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes par tout canal de communication efficace dans l'espoir de diffuser les valeurs véhiculées par le pacte mondial et offrir un exemple utile et éthique. »

Didier Maroilley

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by 'Maroilley'.

■ LE MOT DU RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT DURABLE

le 25 Janvier 2017

« J'ai rejoint Festilight en juin dernier et cette troisième communication sur le progrès est une grande première pour moi. C'est avec beaucoup de plaisir et de fierté que je reprends le flambeau de Florent Piponnier et je profite de cette communication pour le remercier pour le travail accompli et son engagement en faveur du Pacte mondial.

Cette initiative de Festilight confirme les engagements et les valeurs portées par la Direction et l'ensemble des salariés. La tâche ne sera pas aisée mais je ferai de mon mieux pour être à la hauteur de ce qui a d'ores et déjà été réalisé, pérenniser les actions menées et être activateur des actions engagées. Avec le départ de Florent, l'année 2016 n'a certainement pas été aussi riche que prévu mais a vu naître notamment au travers du CSR program de vraies prises de conscience et une volonté affirmée de progression de la part de nos fournisseurs en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise.

Il est donc primordial de capitaliser sur ces points forts et accentuer notre accompagnement. »

Cédric Fillion



PRÉSENTATION DU GLOBAL COMPACT



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



EN SAVOIR PLUS



Le Pacte Mondial engage les entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes, le Pacte mondial qui regroupe plus de 12,000 participants répartis dans 170 pays a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés.

Adhérer au Pacte Mondial c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

LE PACTE MONDIAL

EST...

- Une initiative à caractère facultatif visant à promouvoir le développement durable et le civisme social.
- Un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés.
- Un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes.
- Un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expérience.

N'EST PAS ...

- Juridiquement contraignant.
- Un moyen de surveiller et de contrôler les entreprises.
- Une norme, un système de gestion ni un code de conduite.
- Un organe de réglementation ni une agence de relations publiques.

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



DROITS DE L'HOMME

- #1** Festilight et ses salariés s'engagent à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- #2** Festilight, ses salariés et ses propres compagnies veillent à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme.



DROIT DU TRAVAIL

- #3** Festilight et ses salariés s'engagent à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- #4** Festilight et ses salariés veillent à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- #5** Festilight et ses salariés veillent à l'abolition effective du travail des enfants.
- #6** Festilight et ses salariés veillent à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- #7** Festilight et ses salariés s'engagent à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- #8** Festilight et ses salariés s'engagent à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- #9** Festilight et ses salariés s'engagent à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- #10** Festilight et ses salariés s'engagent à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

FESTILIGHT

CONCEPTEUR
& FABRICANT

ILLUMINATION ET DÉCORATION ÉPHÉMÈRE

Festilight s'appuie sur ses différents métiers pour proposer un éventail très large de produits et solutions.

FESTILIGHT EN QUELQUES CHIFFRES

20
ANS

D'EXPÉRIENCE
& D'EXPERTISE

88

COLLABORATEURS

- Conseillers commerciaux
- Assistantes commerciales
- Techniciens bureau d'étude et infographie
- Responsable Qualité, Sécurité & Environnement
- Service dédié à l'export
- Service dédié aux marchés publics

4000M²
DE LOCAUX

- 2900m² de plateforme logistique
- 1 atelier de fabrication
- 1 atelier de contrôle qualité & d'expertise

1800
RÉFÉRENCES

1500 RÉFÉRENCES RÉPARTIES
EN PLUSIEURS COLLECTIONS
(COLLECTIVITÉS, CENTRES
COMMERCIAUX, GRAND PUBLIC NOËL
PERMANENT ET PLEIN AIR)



VILLES

UN LARGE PANEL DE SOLUTIONS

CENTRES
COMMERCIAUX



GRAND
PUBLIC



VITRINES



1-Festilight
Projet

2-Distribution
spécialisée Grand
Public : collection Noël,
Plein air et Permanente

3-Solutions
d'affichage
dynamique
Pixxaro

4-Illumination
des villes & des
communes, de sites &
d'évènements

5-Décoration
de magasins
& de vitrines

NOS VALEURS

DES PARTENARIATS DURABLES

Savoir écouter et répondre aux attentes, créer des relations pérennes et investir dans l'économie locale : Festilight met tout en œuvre afin de créer des partenariats durables avec ses parties prenantes.

LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

L'épanouissement des hommes et des femmes travaillant pour Festilight (collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants) est pour nous essentiel et indispensable.

UN ENGAGEMENT POUR LA PLANÈTE


Chez Festilight, nous menons une politique environnementale éclairée et durable, aussi bien au niveau de notre fonctionnement qu'au niveau de nos produits.

LA SATISFACTION CLIENT

EN SAVOIR PLUS ?



Nos clients et nos consommateurs sont au centre de tous nos développements : nous les écoutons afin de pouvoir leur proposer des produits et services de qualité répondant à toutes leurs attentes.



DES
PARTENARIATS
DURABLES

LE **BIEN-ÊTRE** DES
COLLABORATEURS

UN
ENGAGEMENT
POUR LA
PLANÈTE

LA
SATISFACTION
CLIENT

UN SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ

Depuis sa création en 1997, Festilight s'efforce d'appliquer et de diffuser dans ses activités les valeurs qui lui sont chères. Comme beaucoup d'acteurs de la vie économique, nous avons pris conscience des nombreux défis auxquels les entreprises comme la nôtre doivent faire face et les responsabilités que nous avons vis-à-vis de toutes nos parties prenantes ou de l'environnement.

Début 2013, Festilight a décidé de formaliser son engagement envers le développement durable en déployant une démarche de responsabilité sociétale.

Le développement durable est maintenant bien installé dans le système quotidien de l'entreprise et, comme en témoigne cette troisième COP publiée par Festilight, les actions se multiplient.

OBJECTIF 2016		
EN COURS 83%	100% de salariés formés aux enjeux du Développement Durable pour la consultation	✓
À RÉALISER	Une nouvelle campagne de consultation des salariés	↗
EN COURS	Intégration de parties prenantes extérieures pour la consultation	✓

UNE ORGANISATION AUTOUR DE LA RSE

Chez Festilight, la RSE s'inscrit au cœur de la politique d'entreprise et découle d'un texte fondamental construit à partir du Global Compact.

La Charte de Développement Durable, fixe le code de conduite de l'entreprise et de tous ses collaborateurs. Elle régit également l'activité et la composition du comité de développement durable, organe représentatif de l'ensemble de l'entreprise, en charge de statuer sur l'évolution de l'entreprise et les situations contrevenant à la charte.

L'ensemble de nos collaborateurs doit, à terme, signer la charte de manière libre et éclairée à l'issue d'une formation sur les enjeux particuliers de la RSE au sein de notre entreprise.

L'année 2016 a encore vu notre effectif s'accroître considérablement, passant de 72 à 88 salariés, soit une augmentation de plus de 22%.

INTÉGRATION DES PARTIES PRENANTES EXTÉRIEURES



L'intégration des parties prenantes extérieures dans les décisions internes d'une entreprise est un processus long et parfois compliqué par le fait qu'il est encore inhabituel et peu usité dans les PME. Festilight a su saisir les opportunités qui s'offraient à elle pour s'engager dans cette voie.

Le groupe KLEPIERRE spécialiste Européen des centres commerciaux a accordé sa confiance à Festilight pour la décoration de ses centres commerciaux en France.

A l'occasion de notre référencement comme fournisseur, nous avons répondu à un audit d'évaluation permettant de mesurer notre engagement sociétal et environnemental.

Cette évaluation réalisée par ECOVADIS a débouché sur un classement "Silver". Ceci nous a permis de mesurer les points forts de notre démarche comme l'adhésion au pacte mondial Global Compact, notre politique d'achat responsable avec l'intégration des facteurs sociaux, environnementaux, sécurité dans le choix de nos fournisseurs, la recherche d'optimisation des transports mais aussi de préciser des points d'amélioration qui constituent nos axes de travail de demain.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet spécifique sur mesure, Louis VUITTON a réalisé des audits sociaux chez les fournisseurs concernés par ce projet.



Inspirée par notre engagement envers le Global Compact et en parfait accord avec notre Charte et notre politique de Développement Durable, la direction des achats de Festilight a rédigé une politique d'achats responsables selon 4 axes de travail.

AXE 1

Partenariat à long terme et confiance mutuelle

Nous attachons une grande importance au partage de notre réussite avec l'ensemble de nos partenaires, particulièrement nos fournisseurs, avec qui nous progressons sur le long terme dans une stratégie gagnant-gagnant.

AXE 2

Qualité produit

Festilight a construit sa renommée sur la grande qualité de ses produits. Les intérêts et la sécurité des utilisateurs finaux sont au cœur de notre politique produit.

AXE 3

Conditions sociales et de travail

Notre travail consiste à créer des événements festifs et lumineux ayant une influence positive sur les lieux de vie de nombreuses personnes dans le monde. Mais nous considérons aussi que l'enchantement procuré par nos produits doit aussi permettre à ceux qui les fabriquent de s'épanouir dans leur travail et leur vie personnelle.

AXE 4

Environnement

Nous encourageons nos fournisseurs à agir pour limiter leurs impacts environnementaux et à montrer leurs progrès via des rapports publics ou tout autre moyen de transparence. Nous nous engageons naturellement à ne pas agir en contradiction avec ces objectifs ou à empêcher, directement ou indirectement, nos fournisseurs de les atteindre.

Pour démontrer son engagement, la direction des Achats de Festilight, entourée du responsable du Développement Durable et de la société d'audit Responsabilitas a immédiatement appliqué les principes précédents pour un vaste programme de progrès en RSE sur l'amont de notre chaîne de valeur : Supply Chain – CSR Program.

OBJECTIFS 2016

EN COURS

Mesure de l'efficacité de l'intégration des problématiques des parties prenantes extérieures

EN COURS

Élaboration d'une Politique Commerciale Durable

Dans l'optique d'intégrer les suggestions apportées par nos clients et pour répondre aux objectifs fixés pour l'année 2016, nous avons décidé de mettre en place un système de veille et de progrès sur les problématiques de la RSE de notre chaîne de valeur.

Nous vous présenterons ici quels sont les objectifs recherchés par cette démarche, la méthodologie déployée, comment nous avons sélectionné les fournisseurs intégrés en priorité dans le programme et enfin les premiers résultats qui nous poussent à prendre en compte de nouveaux enjeux émanant de nos parties prenantes fournisseurs.

Les objectifs

Pour Festilight, le programme de progrès en RSE de sa supply chain doit être un réel programme de collaboration. Il est donc important que chaque partie puisse en bénéficier et soit consciente des avantages à en retirer.

Nous avons donc cherché à construire notre démarche pour maximiser les avantages que nous pourrions en tirer mais surtout ceux que nos fournisseurs pourraient en tirer eux-mêmes.

Nous avons pu remarquer de manière empirique que la qualité des produits que nos fournisseurs fabriquent était souvent directement liée aux conditions de travail et de vie des ouvriers.

Il s'agit là du pivot de notre démarche et de notre atout principal pour encourager nos fournisseurs dans la voie de la RSE.

FOURNISSEUR

- S'assurer de la pérennité des relations commerciales avec Festilight
- Augmenter la valeur ajoutée des produits
- Valorisation extérieure des résultats du programme

FESTILIGHT

- S'assurer du respect des principes du Global Compact tout au long de la Supply Chain sur le long terme
- Valoriser via la communication externe
- Renforcer les relations fournisseur
- Devancer la demande client

Choix des Fournisseurs à intégrer en priorité au Programme

PAYS	HAPPY PLANET INDEX 2016	INDICE DE PERCEPTION DE LA CORRUPTION 2014	NOTE GLOBALE
Chine	27	36	32
Grèce	23	43	33
Italie	30	43	36
Pologne	27	61	44
USA	22	74	48
France	50	69	60
Angleterre	41	78	60
Allemagne	46	79	63

Festilight compte plusieurs dizaines de fournisseurs en Europe, aux Etats-Unis et en Asie. Nous avons souhaité prioriser notre action RSE sur la supply chain de la manière la plus pertinente.

Nous avons élaboré un système de criticité de nos fournisseurs basé sur des indicateurs liés à leurs pays, au chiffre d'achat qui leur est dédié ainsi qu'à la qualité de leur produit telle que nous l'avons mesurée lors de nos contrôles.

Pour considérer l'ensemble des principes du Global Compact, nous avons élaboré la note Pays à partir :

- du Happy Planet Index 2016 : considérations sociales et environnementales¹
- de l'Indice de Perception de la Corruption 2014²

A la vue de ces résultats, nous avons décidé de mettre l'accent sur la progression de nos fournisseurs Chinois.

Pour lancer le projet de manière pilote, nous avons choisi 4 fournisseurs selon leur indice de criticité lié à l'indice pays, à la qualité et au chiffre d'achat. Convaincus de l'intérêt de la démarche, ces partenaires de longue date nous ont accordé leur confiance en acceptant d'y participer.

Méthodologie, un programme triennal

Dans la mesure où l'une de nos aspirations premières est de créer et d'entretenir des relations de long terme avec nos fournisseurs, nous ne pouvions nous permettre de mettre en place une simple démarche d'audit de type « sanction » dont la finalité aurait été le maintien ou la suppression du référencement de nos fournisseurs.

Pour remplir les objectifs énoncés précédemment, le Supply Chain – CSR Program doit se construire sur les axes suivant :

- **Respect des principes du Global compact**
- **Démarche de long terme**
- **Encouragement au progrès plutôt que sanction**
- **Partage de connaissances et de compétences**

Pour ce faire, nous avons élaboré une démarche classique dans laquelle Festilight prend le rôle qu'aurait un organisme certificateur auprès de ses fournisseurs.

1. Données disponibles en ligne www.happyplanetindex.org

2. Données disponibles en ligne www.transparency.org

PHASE 0

Elaboration d'un référentiel d'audit et de progression

PHASE 4

Audits partiels non programmés
sur les points de progression :
Septembre 2016 et Décembre 2016

PHASE 3

Formation concrète sur le terrain et
accompagnement en progression



PHASE 1

Audit complet réalisé
en Décembre 2015

PHASE 2

Elaboration du plan de
progression fournisseur annuel



La phase 0 de la démarche consiste à créer un référentiel facile à utiliser et à comprendre basé sur le Global Compact, la Charte de Développement Durable de Festilight et la norme SA8000.

Un premier audit, sur 2 jours, chez le fournisseur, permet de dégager les enjeux principaux le concernant et d'élaborer avec lui, un planning de progression.

Les phases 3 et 4 consistent à faire des visites régulières sur le terrain pour s'assurer de la compréhension du planning et de son application mais surtout à réaliser des formations terrain concernant spécifiquement les points de progrès du planning.

Pour s'assurer de la pérennité des actions menées et démontrer notre engagement dans un partenariat de long terme auprès de nos fournisseurs, Festilight s'engage à prendre en charge l'ensemble des coûts directs liés au programme sur 3 ans de progression.



A1

A/F1

A/F2

A/F3



A1

A/F1

A/F2

A/F3



A1

A/F1

A/F2

A/F3

A1: Premier audit de l'année sur deux jours, référentiel complet > Enjeux principaux hiérarchisés et planning annuel de progrès

A/Fx: Audit partiel surprise sur certains points précis du planning de progrès, formation et accompagnement

Pour s'assurer de compétences solides et permanentes visant à prendre en charge le programme localement auprès des fournisseurs, Festilight a mis en place un partenariat avec la société Responsabilitas.

Cette dernière a établi le référentiel de progrès sur la base de séances de travail communes avec Festilight et en rapport avec la structure du programme telle que nous l'avions imaginée. Ainsi, pour réaliser un benchmark de la chaîne de valeur facile à comprendre, en plus des comptes-rendus complets des audits, Responsabilitas a élaboré un système de notation simple et visuel.

Level description

NIVEAU
OR

Le fournisseur présente peu ou pas de situations nécessitant une attention particulière. Le lien entre qualité produit et bonnes conditions des ouvriers est clairement démontré.

Les cadres de la société sont généralement ouverts pour travailler sur des projets bénéfiques à la qualité de vie des travailleurs et à la qualité.

NIVEAU
ARGENT

Le fournisseur est globalement au-dessus de la moyenne des usines Chinoises. Il respecte les lois Chinoises sur le travail, la santé et la sécurité des ouvriers.

Certains points de progrès peuvent être soulevés concernant la protection de la santé et la prévention des risques sans nécessiter d'action urgente.

NIVEAU
BRONZE

Quelques situations peuvent être considérées comme contrevenant avec la loi Chinoise et/ou certains risques sur la santé et la sécurité des salariés doivent être pris en compte.

La direction de l'usine fait preuve de transparence sur les conditions actuelles et démontre une volonté de progresser selon l'approche proposée.

NIVEAU
BLANC

Le fournisseur présente certaines situations préoccupantes concernant les ouvriers qui peuvent affecter de manière significative la chaîne de valeur. Certaines de ces situations sont liées à la situation générale du secteur.

Malgré tout, la direction se montre transparente et accepte volontiers de se lancer dans le plan de progrès.

NIVEAU
NOIR

Le fournisseur présente des situations contrevenant clairement avec la loi Chinoise sur des points clés.

La direction ne souhaite pas faire preuve de transparence sur la situation réelle de la société et l'implémentation de la démarche semble plus que problématique dans ce cas.

Une démarche qui porte déjà ses premiers fruits

Suite à l'audit complet réalisé en décembre 2015, un audit de suivi a été conduit par Responsabilitas en septembre 2016 puis, le second en décembre 2016. L'accueil par les partenaires a été très positif et ils sont maintenant bien ancrés dans la démarche.

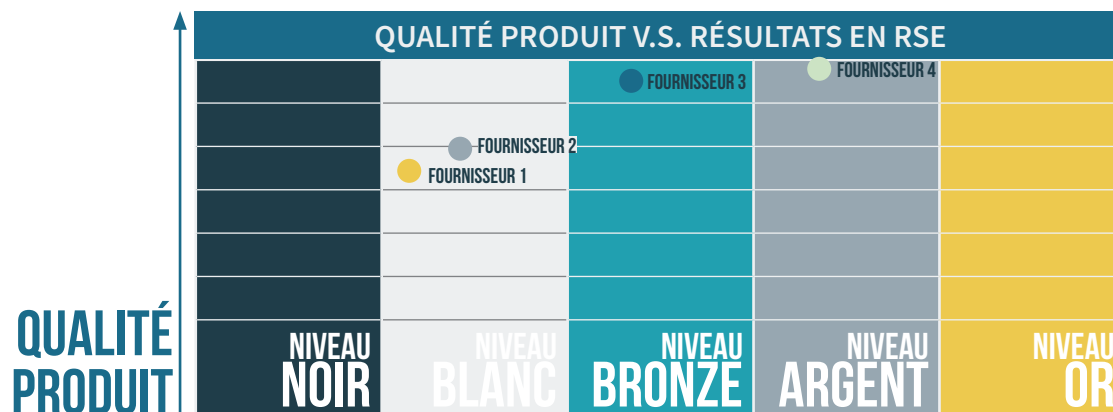
Témoignage Responsabilitas : « Nous constatons que le rétablissement de la transparence et la confiance sur la pérennité des relations commerciales crée un contexte favorable pour initier une dynamique de progrès ».

Cyrille Champagne, Directeur General Responsabilitas
Contact Responsabilitas : contact@responsabilitas.com

La RSE au service de la qualité produit

L'un des arguments les plus forts pour encourager nos fournisseurs à participer à notre programme est synthétisé par une conviction forte : **une entreprise dans laquelle les intérêts des ouvriers sont mis en avant accroît la qualité de ses produits et de ses services.**

Cette conviction – observée jusqu'ici de manière purement empirique – a trouvé dans le Supply Chain – CSR program, les preuves qui la confortent par l'expérience terrain. En effet, les résultats de la première série d'audits, mis en reliefs avec nos analyses de la qualité, démontrent clairement **une corrélation entre la RSE et la qualité produit** comme le montre le graphique suivant.



Etat d'avancement

Sur les 4 usines participantes au CSR program et représentant près de 85 % de notre approvisionnement asiatique, une nette amélioration de la transparence des données a été observée. Les moyens à disposition chez ces partenaires sont variables mais cette transparence a permis de constater des vraies avancées :

- **en matière de droit au travail avec la formalisation des contrats de travail dès l'arrivée des salariés.**
- **en matière de conditions de travail à travers l'amélioration de l'ordre et la propreté dans les ateliers.**
- **en matière de sécurité aux postes de travail et de protection des salariés. Cette progression a été possible grâce à une implication managériale importante, de la formation/sensibilisation, de la mise en place d'équipements de protection individuels adaptés**

Témoignage de Violaine, Auditrice Responsabilas :

« La démarche du CSR program est une approche douce qui peut apporter de vrais changements si on la compare avec un audit absolu. L'explication de cette approche aux partenaires participants est fondamentale.

Il est en effet nécessaire d'indiquer clairement l'objectif qui est de les accompagner à réaliser de vraies améliorations et non pas de soulever le plus de non-conformité possible. En démontrant que la performance sociale peut avoir une influence positive sur la qualité de leur produit et le développement de leur usine, les partenaires sont acteurs dans le projet.

Cependant, bien que les usines aient toutes la volonté de s'améliorer, elles ne sont pas toutes capables de le faire à la même vitesse car cela demande des supports financiers et de ressources humaines.

L'approche est nouvelle pour ces usines. L'effet de cette approche n'est peut-être pas encore très évident en première année. Il faudra du temps pour qu'elles y voient de vrais avantages, qu'elles se l'approprient d'autant plus que le départ du précédent responsable QSE a fait suspendre le projet pendant 8 mois. »

ETAPES SUIVANTES 2017

Pérenniser la démarche : bilan du 2ème audit inopiné en décembre 2016 puis réalisation du 3ème en mars 2017.

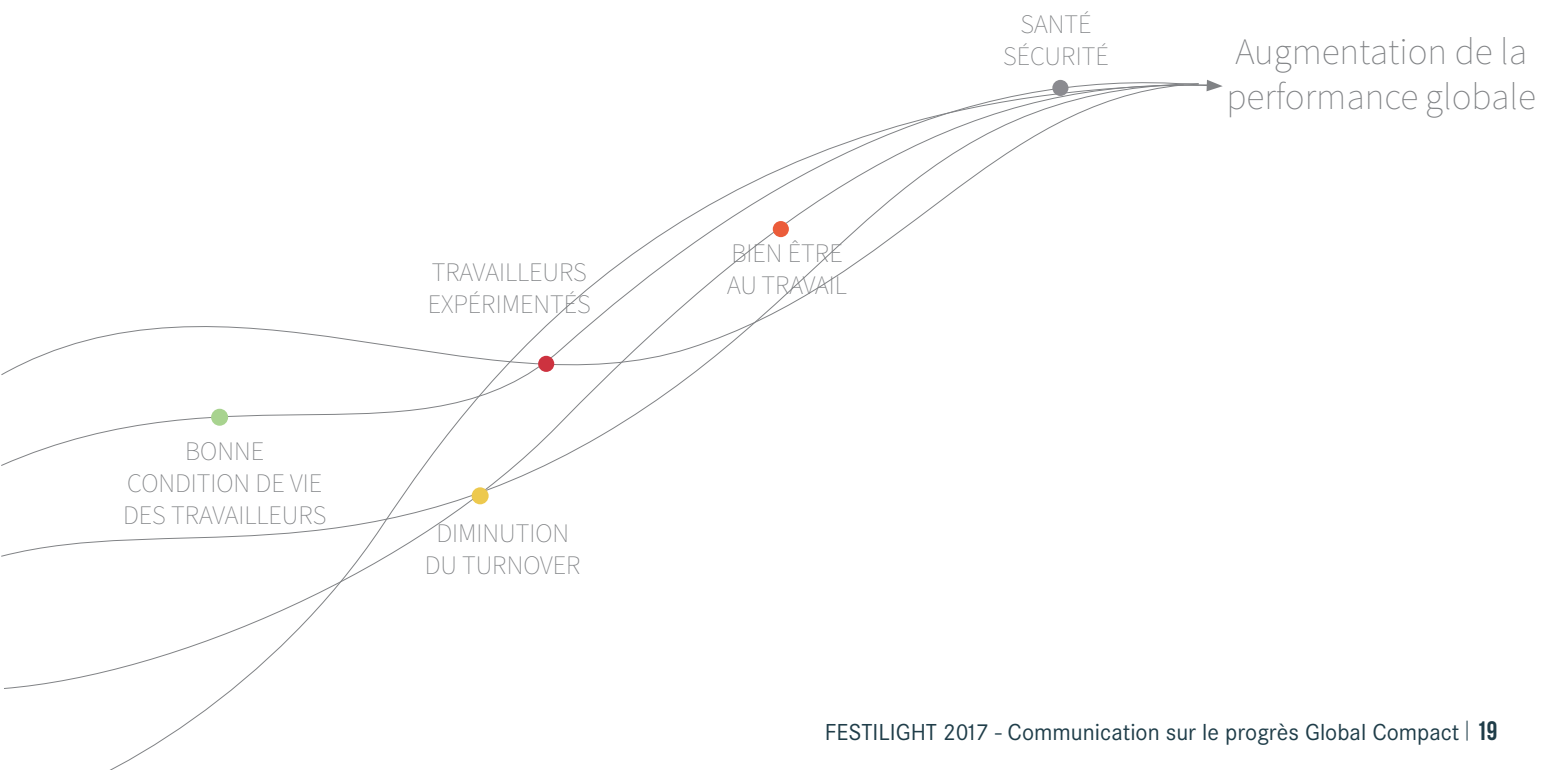
Un audit complet sera réalisé au cours de 2nd semestre. A l'issu de l'audit complet, nous saurons mesurer plus précisément les progrès réalisés et mettre à jour la notation de chaque partenaire.

La RSE s'impose comme vecteur fort de progression

À l'issue du premier audit, les enjeux de chaque fournisseur ayant été établis autour de la RSE, Responsabilitas a élaboré des feuilles de routes à court et moyen terme en collaboration avec les fournisseurs et Festilight.

Si de nombreuses actions doivent être appliquées pour la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs chez nos fournisseurs, Festilight a pris en compte l'influence de ses demandes commerciales sur la capacité de ses fournisseurs à atteindre les objectifs fixés. Comme indiqué dans le témoignage d'un fournisseur majeur, le cadencement des commandes permet aux entreprises de mieux organiser la gestion de leur usine en lissant leur production, garder leur personnel réduisant la précarité des salariés et assurer un bon niveau de qualité des produits.

Cela prouve que la mise en place d'une démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise partagée par l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur est un vecteur fort de progression et s'impose comme un principe vertueux.



PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

DÉTAILS DES PRINCIPES

LE SAVIEZ-VOUS ?

- #1 Festilight et ses salariés s'engagent à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- #2 Festilight, ses salariés et ses propres compagnies veillent à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme.

NOTRE VISION, APPLICATION, EXEMPLE DE MISE EN PLACE

Festilight travaille dans différentes régions du monde qui ont chacune leur culture et leurs us et coutumes.

Malgré tout, nous croyons fermement en l'universalité des droits de l'Homme. Nous ne saurions nous passer de les promouvoir auprès de tous nos partenaires et de veiller à ce que notre chaîne de valeur en respecte l'essence.

Les droits de l'Homme sont au cœur de notre politique de Développement Durable à travers laquelle nous nous engageons pour le respect de l'Humanité et l'épanouissement des travailleurs.

Notre charte de Développement Durable reprend également ces deux premiers principes pour lesquels chaque salarié de Festilight s'engage par signature.

Nous avons aussi traduit notre charte en Anglais pour la diffuser le plus largement possible à tous nos partenaires.

OBJECTIFS 2016

ATTEINT	Rendre systématique la diffusion de notre charte auprès des sous-traitants et fournisseurs.	✓
ATTEINT	Mettre en place des plans de sensibilisation des fournisseurs principaux directement dans leurs locaux	✓
À RÉALISER	Débuter les premiers audits fournisseurs par nos propres moyens avec la charte comme support	✗
À RÉALISER	Publier les résultats de la première année d'application du Supply Chain – CSR program	✗

L'ANNÉE EN DÉTAIL

Le lancement de la démarche Supply Chain- CSR program en décembre 2015 avec la présentation de la démarche, la sensibilisation et la réalisation d'un audit complet a permis aux fournisseurs participant une première prise en compte des enjeux de la charte.

Le premier audit partiel réalisé en septembre 2016 a mis en évidence une véritable volonté d'agir et une prise en compte des remarques formulées. Cependant, les partenaires bénéficient de moyens humains, financiers et matériels différents mettant en évidence la nécessité d'un accompagnement individualisé de notre part.

C'est en prenant en compte ces facteurs que les futurs audits seront menées et qu'un accompagnement sur mesure sera réalisé.

OBJECTIFS 2017

Publier les résultats de la première année d'application du Supply Chain - CSR program

Questionnement des principaux fournisseurs Européens sur leurs pratiques en matière de respect des droit de l'homme

PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

DÉTAILS DES PRINCIPES

LE SAVIEZ-VOUS ?

- #3** Festilight et ses salariés s'engagent à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- #4** Festilight et ses salariés veillent à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- #5** Festilight et ses salariés veillent à l'abolition effective du travail des enfants.
- #6** Festilight et ses salariés veillent à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

NOTRE VISION, APPLICATION, EXEMPLE DE MISE EN PLACE

Festilight respecte la législation Française en matière de droit du travail.

Nous appliquons donc tout naturellement les principes du Global Compact relatifs au droit du travail au sein de notre entreprise.

Nous estimons également qu'il est de notre devoir de nous assurer que l'ensemble des travailleurs qui participent à l'élaboration de nos produits puissent bénéficier de bonnes conditions de travail et d'égalité de traitement, qu'ils soient salariés de Festilight ou non.

OBJECTIFS 2016

EN COURS	Mesurer et encourager la consultation du comité de développement durable et l'activité des délégués du personnel.	✓
EN COURS	Formaliser nos engagements de manière plus précise sur l'élimination des discriminations.	✓
ATTEINT	Prévision d'emploi de 2 nouveaux salariés en emploi partagé : 5 salariés en emploi partagé soit 1,6 équivalent temps plein.	✓
ATTEINT	Etaler les commandes d'achats pour limiter l'effet de pic de production chez nos fournisseurs.	✓

EN COURS	Intégrer les problématiques de lissage de l'activité dans une politique commerciale durable.	✓
À RÉALISER	Mesurer l'influence de l'étalement des commandes d'achats sur les conditions travail des ouvriers de nos fournisseurs.fournisseurs.	✗
À RÉALISER	Mesurer et encourager la consultation du comité de développement durable et l'activité des délégués du personnel	✗
ATTEINT	Formaliser nos engagements de manière plus précise sur l'élimination des discriminations	✓

ENCORE DE GRANDS CHANGEMENTS CHEZ FESTILIGHT

Après la reprise d'une entreprise en difficulté en 2015, la mutation de Festilight a continué sur l'année 2016. La diversification de l'activité ainsi que les premiers retours d'expérience ont nécessité de nouvelles compétences et le renforcement des équipes en place.

EFFECTIF EN
2015=72 

EFFECTIF EN
2016=88 

L'INTÉGRATION ET LE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

L'évolution de l'entreprise et plus particulièrement l'activité d'installation de nos décorations nous a encouragés à internaliser de nouvelles compétences en matière de gestion des risques. Elle s'est traduite par l'embauche d'un responsable qualité sécurité environnement. Cela a permis une meilleure maîtrise de l'évaluation et de la prévention des risques sur les chantiers d'installation.

La gestion des risques n'est pas le seul secteur concerné puisque la force de vente a été fortement renforcée avec l'embauche de 5 commerciaux et 2 assistantes administration des ventes ainsi que le service achat avec l'embauche d'une assistante achat.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ EN INTERNE

La forte saisonnalité de notre activité liée principalement aux fêtes de fin d'année nous pousse à considérer la lutte contre la précarité comme l'un des enjeux majeurs de Festilight. En effet pour absorber ce pic d'activité, l'entreprise a recours au travail en intérim et peut accueillir plusieurs dizaines d'intérimaires au plus haut de la saison de travail.

Conscient de la situation précaire dans laquelle certains de nos employés salariés intérimaires peuvent se trouver, nous nous sommes encore cette année tournés vers des solutions alternatives. Ainsi, à travers le Groupement d'Employeurs Convergence, nous mutualisons depuis deux ans nos besoins de main d'œuvre avec d'autres entreprises ayant une saisonnalité opposée à la nôtre. Deux salariés partagent donc leur temps de travail entre Festilight à l'automne, durant la période de pic d'activité, et d'autres entreprises le reste du temps.

Il est également à noter que 2 intérimaires ayant travaillé pour Festilight en 2015 ont été embauchés en CDI en 2016.

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ CHEZ LES FOURNISSEURS

Conformément à nos engagements et afin de permettre un lissage de l'activité de nos fournisseurs, nous avons réalisé un étalement de nos commandes d'achats. Les commandes 2017 sont déjà passées en décembre 2016. Cela permet aux fournisseurs de travailler sur nos commandes en période creuse, ainsi maintenir les salariés en activité et réduire le pic de production.

Témoignage fournisseur : « La politique d'achat responsable Festilight nous aide à organiser la gestion de notre usine, garder notre personnel, lisser notre production et éviter beaucoup de problèmes sur la pleine saison ».

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

En tant qu'employeur Festilight est conscient de son rôle majeur en matière de lutte contre toutes formes de discrimination c'est pourquoi elle est clairement inscrite dans notre règlement intérieur.

La répartition des genres en témoigne puisque aujourd'hui 46 hommes et 42 femmes composent les effectifs de Festilight.

En matière de recrutement, les postes sont ouverts en interne puis en externe et ne tiennent compte en aucun cas du genre ou des origines des postulants. A noter que les rémunérations sont proposées selon une grille interne et sont liées à un poste précis. Encore une fois dans ce cas des rémunérations, le genre et l'origine ne rentrent pas en ligne de compte.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

A l'approche de ses 20 années d'existence, pour la première fois, Festilight a lancé un appel à candidature pour dans le cadre d'élections pour le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel. Malheureusement, nous n'avons pas vu naître de vocation dans ce domaine puisque qu'aucune candidature n'a été reçue débouchant sur la notification d'un procès-verbal de carence communiqué aux autorités concernées.

OBJECTIFS 2017

Prévision de conversion de 2 intérimaires en CDI

Poursuite des engagements en matière de formation avec le développement des compétences infographistes, bureau d'étude et design sur un logiciel création 3D

Atteindre les obligations légales en matière de travailleurs en situation de handicap

PRINCIPES RELATIFS A LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

DÉTAILS DES PRINCIPES

LE SAVIEZ-VOUS ?

- #7** Festilight et ses salariés s'engagent à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- #8** Festilight et ses salariés s'engagent à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- #9** Festilight et ses salariés s'engagent à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

NOTRE VISION, APPLICATION, EXEMPLE DE MISE EN PLACE

Festilight favorise les technologies lumineuses les moins gourmandes en énergie. En effet, aujourd'hui, près de 100% des produits lumineux que nous commercialisons utilisent la technologie LED.

Le principe de précaution, intégré dans la charte et la politique de l'entreprise nous pousse à considérer les impacts possibles de nos produits tout au long de leur cycle de vie.

Nous nous interdisons notamment l'usage de LED dont le spectre d'émission lumineuse pourrait avoir des effets néfastes sur la santé humaine et nous respectons les programmes REACH et RoHS concernant la limitation de l'utilisation de substances chimiques dangereuses.

Enfin, nous travaillons toujours, avec l'aide de nos parties prenantes, sur la mesure et l'amélioration des performances environnementales de nos produits et de notre activité.

EN COURS	Lancer un nouveau projet étudiant pour finaliser l'étude de conception mécanique entamée en 2015.	✓
EN COURS	Mise en place d'une communication sur les produits ou leur emballage pour faciliter le tri et la collecte de nos produits arrivés en fin de vie chez les utilisateurs finaux.	✓
ATTEINT	Lancer une vaste campagne d'optimisation des emballages pour diminuer globalement les volumes de transports et les masses de carton utilisées.	✓
À RÉALISER	Mise en place d'une communication efficace et claire sur les enjeux environnementaux liés à nos produits, à destination des utilisateurs.	✗

RECYCLAGE DES DÉCHETS

En conformité avec le principe de responsabilité des producteurs, **Festilight participe aux filières de collecte et valorisation des déchets électriques et électroniques qu'elle met sur le marché en adhérant aux éco-organisme Recylum et Eco-systèmes à partir du 1er janvier 2016 .**

Le partenariat avec Eco-systèmes nous permet d'être un point de collecte DEEE. En 2016, Festilight a remis à Eco-systèmes 4.343 tonnes de déchets électriques et électroniques issus notamment de la récupération de nos produits auprès des clients. **Ainsi, nous nous assurons que ces produits suivront une filière de fin de vie convenable et plus respectueuse de l'environnement.**

En plus d'être point de collecte pour les DEEE en partenariat avec Eco-systèmes, un partenariat a été mis en place en décembre 2016 avec Recylum nous permettant aussi d'être point de collecte pour les lampes usagées.

En 2016, la collecte et le tri à la source dans notre atelier et entrepôt a permis le recyclage de 12,7 tonnes de déchets carton et film plastique, 1 tonne de déchets papier et 5.82 tonnes de déchets bois.

Par ailleurs, nous avons mis en place **la collecte des bouchons plastiques au profit de l'association « bouchon d'amour »**. Cette démarche représente un double intérêt puisqu'elle a une vocation environnementale et sociale. En effet, outre le recyclage de la matière plastique qui est transformée en palette ayant une durée de vie nettement supérieure à celle du bois, cette initiative a une vocation sociale puisque l'intégralité des bénéfices financiers permet l'achat de matériel à destination de personnes en situation de handicap.

AMÉLIORATION DES PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES DES PRODUITS

Passage au transformateur électronique

Les transformateurs électroniques remplacent progressivement les transformateurs ferromagnétiques sur bon nombre de produits Festilight. Ce changement représente un réel intérêt écologique pour de multiples raisons.

Tout d'abord parce qu'il contribue à la réduction de l'épuisement des ressources naturelles en cuivre et fer. Le fer et le cuivre est présent en grande quantité dans les transformateurs ferromagnétiques.

Ensuite parce qu'un transformateur électronique est 5 fois moins lourd qu'un transformateur ferromagnétique cela contribue à la réduction de l'impact carbone lié au transport.

Economie circulaire

Lorsque que c'est possible nous appliquons le principe d'économie circulaire pour nos produits. Auparavant détruit en fin de location certains produits retrouvent après re-façonnage une seconde vie.

Ex : les branches roto-moulées de la Place Vendôme remises en état pour une seconde vie à Troyes.



Création de références spécifiques "Matières Premières"

CRÉATION DE RÉFÉRENCES SPÉCIFIQUES "MATIÈRES PREMIÈRES" PERMETTANT D'ÉVITER LE GASPILLAGE DE COMPOSANTS

6 produits de la gamme traditionnelle ont été « détournés » en créant des nomenclatures répondant au strict besoin de certains clients. Les produits de la gamme traditionnelle étant prêt à l'emploi, ils contiennent des équipements inutiles pour certains clients (ex : alimentation électrique) qui finissent directement à la poubelle. En 2016, 4600 produits de ses références ont été vendus.



L'analyse du cycle de vie réalisée par des étudiants de l'Université Technologique de Troyes a permis de mettre en évidence les impacts liés à la production d'une guirlande. Au regard de ces éléments chiffrés, la suppression de l'alimentation électrique permet de réduire de :

- 15 % l'impact sur l'épuisement de la couche d'ozone
- 10 % l'écotoxicité terrestre
- 10% l'écotoxicité aquatique
- 10% l'eutrophisation du milieu aquatique
- 8% l'impact lié à l'extraction minérale

A ces réductions notoires d'impacts liés à la phase de processus de fabrication s'ajoute bien évidemment la suppression des impacts lié à la fin de vie du produit.

OBJECTIFS 2017

Mise en place d'une communication sur les produits ou leur emballage pour faciliter le tri et la collecte de nos produits arrivés en fin de vie chez les utilisateurs finaux

Sensibiliser l'ensemble du personnel sur les problématiques Développement durable au travers d'événements dédiés (semaine Européenne du Développement durable, semaine européenne de la réduction des déchets ...)

Communiquer de manière régulière sur les problématiques environnementales (newsletter interne)

Etudier une gamme moins énergivore pour les centres commerciaux

PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

DÉTAILS DES PRINCIPES

LE SAVIEZ-VOUS ?

#10

Festilight et ses salariés s'engagent à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

NOTRE VISION, APPLICATION, EXEMPLE DE MISE EN PLACE

Depuis 2014, notre vision a évolué concernant la corruption.

Nous avons désormais compris que Festilight pouvait se retrouver confrontée à la corruption dans certaines situations liées à ses activités.

Nous travaillons avec des pays reconnus pour avoir du mal à endiguer les mauvaises pratiques qui y sont liées. Nous connaissons les limites de notre action contre la corruption et même si nous savons que nous ne pourrions pas l'endiguer à nous seuls, l'action concertée de tous les acteurs de la vie économique des régions touchées est indispensable.

OBJECTIFS 2016

EN COURS

Formaliser une méthode de surveillance et de lutte contre la corruption spécifique à Festilight concernant l'ensemble de ses activités en Asie



CORRUPTION **Tous pour le** **NON**

L'ANNÉE EN DÉTAIL

Nous réaffirmons que la corruption est inacceptable et que les principes de la transparence, de la responsabilité et de la bonne gouvernance doivent prévaloir tant dans notre activité au niveau local qu'international. C'est pourquoi, notre charte engage chaque salarié à rapporter les pratiques non-éthiques dans notre activité auprès du comité de Développement Durable. Ce dernier s'engage à les comptabiliser et à prendre dans des délais raisonnables des dispositions pour les endiguer.

Notre partenariat avec Responsabilitas pour la réalisation d'inspection et d'audits a été renouvelé et l'importance de la lutte contre la corruption réaffirmée. Ainsi, Responsabilitas s'assure de la probité de ses inspecteurs et limite les risques de corruption qui pourraient fausser les rapports avec les usines de fabrication, encourager des pratiques non éthiques et faire courir des risques aux utilisateurs finaux des produits fabriqués par ces usines. Pour lutter contre la corruption, Responsabilitas a mis en place des plans de progression de carrière, de formation et d'augmentation des salaires, qui offrent des perspectives à long terme à ses auditeurs et inspecteurs. Les tentations de se laisser aller à la corruption, même passives, sont alors annihilées par l'assurance d'un métier évolutif et intéressant.

A noter qu'aucun fait ou tentative de corruption ont été décelé au sein de Festilight, de ses fournisseurs ou partenaires au cours de cette année.

OBJECTIFS 2017

Finaliser la formalisation d'une méthode de surveillance et de lutte contre la corruption spécifique à Festilight concernant l'ensemble de ses activités en Asie



festilight

... Illuminations

8 rue des Vignes - ZA "Les Mercières"
10410 VILLECHETIF - FRANCE

Tél. : + 33 (0)3 25 83 23 00

Fax. administratif : +33 (0)3 25 45 72 87

Fax. commercial : +33 (0)3 25 83 23 04

commercial@festilight.fr



festilight.com



Agissez pour
le recyclage des
papiers avec
FESTILIGHT
et Ecofolio.