

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES  
COMMUNICATION SUR LE PROGRES  
ATS DEVELOPPEMENT

*14 avril 2017*



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



## Table des matières

### DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

**QUI SOMMES-NOUS ? ..... 4**

**PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL..... 5**

Evaluation, Politique et objectifs..... 5

Mise en œuvre ..... 5

Mesure des résultats ..... 7

**PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT ..... 8**

Evaluation, Politique et objectifs..... 8

Mise en œuvre ..... 8

Mesure des résultats ..... 8

**PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME..... 10**

Evaluation, Politique et objectifs.....10

Mise en œuvre ..... 10

Mesure des résultats .....10

**PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ..... 12**

Evaluation, Politique et objectifs.....12

Mise en œuvre .....12

Mesure des résultats .....12

**ANNEXE 1 : EVALUATION ISO 26000 – BUREAU VERITAS**

**ANNEXE 2 : ASSOCIATION MARCHER POUR ENTREPRENDRE**



## DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

---

Olivier FINAZ, Dirigeant Associé

En signant en 2014, le pacte mondial de l'ONU, ATS s'est engagée à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : le droit de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces démarches sont intégrées au travers des chartes diversité, sociale et de développement durable mises en place en 2014.

ATS souhaite renouveler ce jour son engagement pour le Pacte Mondial de l'ONU et ses 10 principes.

En tant que fondateurs et dirigeants, nous confirmons notre volonté de les respecter au quotidien et de véhiculer ces valeurs auprès de nos équipes en continuant de les intégrer dans la stratégie de l'entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Cette communication sur le progrès rend compte de notre performance et a été conçu dans une démarche de transparence.

Dans un souci d'amélioration constante, nous avons, en Février 2017, été réévalués par le bureau Véritas selon la norme ISO 26000.

Olivier Finaz,

Le 13 avril 2017,





## QUI SOMMES-NOUS ?

---

ATS est spécialisé dans la conception et la fabrication de packaging évènementiel, de produits promotionnels, d'accessoires et de PLV sur mesure.

ATS exerce son activité dans tous les secteurs mais plus particulièrement dans le Luxe, les cosmétiques et parfums, les vins et spiritueux, l'agro alimentaire et l'industrie.

Avec ses propres bureaux à Shanghai et avec ses partenaires agents en Asie et en Europe, ATS déniche les dernières innovations tout en veillant au coût et à la qualité des produits. Depuis plus de 26 ans, ATS développe ses activités de fabrication d'objets promotionnels à l'étranger, acquérant ainsi au fil du temps une précieuse connaissance des savoir-faire locaux ainsi que la maîtrise des procédures d'importation et de dédouanement.

Tests, prototypes, analyses, plannings, prélèvements en cours de production...ATS applique des procédures strictes de suivi, dans le respect de l'ensemble des normes de réalisation et de diffusion des produits promotionnels dans le monde entier.

A l'étranger, les fournisseurs sont contrôlés et les commandes livrées après vérification scrupuleuse des équipes ATS ou des organismes de contrôles accrédités. Une organisation fondée sur la garantie de la qualité et la conviction que l'objet promotionnel n'est pas seulement un gadget mais aussi un véritable média.

Au cœur de l'entreprise, des collaborateurs interviennent à la fois sur le sourcing produit, l'achat, la vente, le suivi de production, en s'appuyant sur les compétences de designers audacieux et de commerciaux proches de leurs clients.

*Ils nous font confiance :*

AIR France, LVMH, PERNOD, BIODERMA, GUERLAIN, LAURENT PERRIER, CAUDALIE, BEL, RENAULT, CARRE BLANC, SYSTEME U, etc.



## PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

---

### Evaluation, Politique et objectifs

A travers une écoute active, une réactivité aux besoins individuels et collectifs, nous nous efforçons de faire d'ATS un lieu de travail dans lequel nos collaborateurs puissent s'épanouir et grandir professionnellement.

Ils doivent bénéficier d'un environnement de travail agréable, où le talent et le mérite personnel sont reconnus, la diversité valorisée, la vie privée respectée et le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pris en compte.

### Mise en œuvre

#### *a) Bien-être au travail & esprit de cohésion*

Programme de prévention santé :

- ✓ Accès gratuit pour la famille des salariés au package Mutuelle & Prévoyance d'ATS.
- ✓ Réunions semestrielles avec la médecine du travail

Les salariés bénéficient de 6 jours de congé par an pour enfant malade.

Un document « Remarques, suggestions » est disponible, permettant à chaque collaborateur qui le souhaite, de remonter une information concernant un ou des manquements à la Charte éthique ATS, ou de faire une suggestion. Ce document est adressé à la Direction ou au service RH.

#### *b) Diversité & non-discrimination*

ATS confie régulièrement des missions de tri, reprise, etc. aux ESAT, prisons, en faisant ainsi de vrais partenaires.

A cette occasion, ATS favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Nous nous attachons à recruter les meilleurs candidats uniquement sur des critères de compétences et d'adéquation aux postes. Nous faisons le choix de recruter des profils allant de 22 à 62 ans.

A l'occasion de l'ouverture prochaine de nouveaux locaux dans l'Isère, nous avons fait le choix de donner l'opportunité à des jeunes venant de milieux défavorisés de travailler au sein de nos locaux (voir Annexe 2).

#### *c) Formation & développement des compétences*

ATS pratique l'évaluation annuelle de ses employés, en fonction des objectifs qui leur sont propres. Leur respect des valeurs éthiques est également pris en compte. L'évaluation permet de détecter les besoins individuels en formation.



RESULTATS DIALOGUE SOCIAL	2015	2016
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation	92%	98%

Fort de son dynamisme, ATS a depuis toujours favorisé les emplois en Contrat à Durée Indéterminée afin de lutter contre la précarité au travail.

*d) Communication interne & valorisation des salariés : naissance de la Newsletter « whaTs'up ? »*

Les objectifs de whaTs'up ? :

- **Aider** les salariés dans l'approche de leur travail.
- **Inform**er l'ensemble des collaborateurs de la vie au sein de l'entreprise : embauches, départs, événements personnels (mariage, naissances...), dates de vacances, recherche de stagiaires...
- **Rappeler** : fonction agenda (événements, réunions, échéances...)
- **Présenter** des résultats : bilan, marché, salons, prix, réussites, échecs, ...
- **Expliquer** les choix stratégiques de la direction : partenariats, acquisitions, cessions, certifications, objectifs...accompagner le changement.
- **Mobiliser** les collaborateurs : en les rassemblant autour d'un projet d'entreprise.
- **Entretenir** la culture d'entreprise : en renforçant le sentiment d'appartenance.
- **Couper court** aux rumeurs : en maîtrisant l'information circulante.
- **Valoriser** les compétences : en annonçant de nouveaux contrats (qui ? comment ?), des idées ou propositions retenues, en nommant et félicitant, ...
- **Décloisonner**, créer du lien et des échanges entre collaborateurs.
- **Stimuler** l'efficacité et la créativité : en informant et associant les collaborateurs, en les encourageant à participer, en accueillant et suscitant leurs idées (implication transversale des services...)
- **Renforcer** la communication externe : créer une cohérence entre les deux (les premiers ambassadeurs de l'entreprise sont ses salariés)
- **Soutenir** la politique RSE mise en place.
- **Optimiser** les recrutements : en renvoyant une image valorisante de l'entreprise.

*e) Dialogue avec la Direction*

En 2016, 100% des salariés ont pu dialoguer avec la Direction au cours d'entretiens individuels sur leur perception de la société dans son ensemble.



## Mesure des résultats

### a) Bien-être au travail & esprit de cohésion

Le nombre de collaborateurs ayant déjà utilisé le document « Remarques, suggestions » a augmenté de 25%.

Chaque année ATS, organise un séminaire interne, qui est pour nos collaborateurs l'occasion de se retrouver dans une ambiance conviviale, d'échanger en dehors du lieu de travail et de renforcer la cohésion interne. En 2016, nous nous sommes réunis dans les nouveaux locaux parisiens, à Saint Ouen en permettant ainsi aux salariés de Lyon et Angers de découvrir ce nouvel espace de vie et de travail.

### b) Diversité & non-discrimination

En 2016, ATS a confié des missions aux ESAT et ateliers en prison, APHL Denis Papin, Atelier de la Forêt, GEPSA représentant la somme de 32 648€.

### c) Formation & développement des compétences

RESULTATS EMPLOI	2015	2016
Pourcentage de salariés intérimaires	2%	2%
Pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée	4%	6%
Turnover du personnel	13%	10%
Absentéisme	1%	1%

**99%** des salariés embauchés chez ATS le sont en **Contrat à Durée Indéterminé**.

En 2016, **20%** de la masse salariale a bénéficié d'un programme de formation.



## PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

---

### Evaluation, Politique et objectifs

ATS respecte l'environnement et s'efforce de minimiser son impact écologique. Nous avons pour objectif de communiquer ouvertement sur nos réalisations en ce domaine comme sur nos défis.

De nombreuses activités, nécessaires à la fabrication à l'importation et au transport de nos produits, ont un effet direct sur l'environnement. Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire cet impact lorsque c'est possible. En ce domaine, chaque petit geste compte.

Chacun de nous devrait :

- ✓ Contribuer aux initiatives environnementales du groupe ATS.
- ✓ Favoriser l'utilisation de matériaux recyclables et le développement d'emballages Biodégradables.
- ✓ Réfléchir en quoi nos comportements, dans tous nos domaines d'activité, ont un impact sur l'environnement, de sorte à le minimiser chaque fois que possible. Nous pouvons, par exemple, réduire le nombre de déplacements et voyages inutiles, économiser l'énergie et l'eau et éviter de produire des déchets. Lorsque ces derniers ne peuvent être évités, nous devons veiller à ce que les matériaux soient recyclés ou mis au rebut de façon responsable. Les plus petits gestes peuvent faire la différence.

### Mise en œuvre et mesure des résultats

- ✓ Gestion des déchets papier

ATS encourage ses collaborateurs à limiter l'impression de documents aux cas de forte nécessité et privilégie la dématérialisation des documents.

ATS a mis à disposition des ses collaborateurs des poubelles de bureau de recyclage du papier géré par le programme Recygo de la Poste.

En **2016** ce sont **372kg** de papier qui ont été collectés chez ATS puis recyclés en France.

En outre, le tri de nos papiers par les partenaires de la Poste a permis à **34 personnes** en parcours d'insertion d'être accompagnés vers le retour à un emploi pérenne.

Recygo propose une solution de transport neutre en CO2. En effet, la Poste compense toutes ses émissions de carbone à travers 4 grands programmes dont un ambitieux programme « Climat Proximité » dans le Massif Central.

Cette diminution du volume de papier recyclé est la conséquence de notre diminution du volume d'impressions.



✓ Moyenne du taux de CO2 parc véhicules ATS

Comme depuis plusieurs années maintenant, nous imposons aux utilisateurs de véhicules de société des véhicules moins polluants, pour arriver en 2015 à un taux de 102 g/km.

En 2016, 100% des véhicules de société ont un taux de 102 g/km.

2013: 115 g/km

2014: 108 g/km

2015: 102 g/km

2106: 102 g/km

✓ Plus de déchets plastiques

Grâce aux mugs achetés en 2015 pour la consommation quotidienne d'eau/café/thé, aucun gobelet en plastique n'a été acheté.



## PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

---

### ✓ *Mise en œuvre : Charte Ethique :*

ATS possède une Charte Ethique, qui est un engagement des dirigeants et des salariés à appliquer des règles précises sur les sujets suivants :

- ✓ Conformité et qualité de nos produits.
- ✓ Exactitude et confidentialité des documents & informations utilisées et transmises.
- ✓ Respects des moyens utilisés et des ressources employés.
- ✓ Comportements et attitudes appropriés.
- ✓ Responsabilité vis-à-vis de l'environnement.
- ✓ Cadeaux et invitations. Corruption.
- ✓ Santé, Hygiène et sécurité.
- ✓ Diversité et lutte contre les discriminations.
- ✓ Interdiction du Harcèlement.
- ✓ Respect de la vie privée.
- ✓ Conflits d'intérêts.
- ✓ Choix des partenaires.
- ✓ Concurrence
- ✓ Fiscalité.

### **Diffusion :**

*Charte transmise aux partenaires clients fournisseurs de l'entreprise qui le demandent.*

*Charte signée par les salariés (copie transmise une fois par an avec les fiches de salaires)*

*Charte affichée en version simplifiée sur les panneaux d'annonces dans les différents bureaux du groupe.*

*Charte transmise à toutes les personnes embauchées.*

*Charte éthique en ligne sur notre site Internet et par conséquent disponible pour l'extérieur.*

### ✓ *Mise en œuvre : Politique Achats*

Les relations du groupe ATS avec ses fournisseurs dépassent le simple achat de biens et de services. Ce sont de véritables partenariats. Elles sont essentielles au succès à long terme de notre entreprise. Nous sommes jugés sur la qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs. En particulier, nous faisons l'objet de contrôles attentifs sur nos critères de choix et l'engagement de nos fournisseurs à mener leurs affaires de manière responsable.

ATS se livre à une sélection stricte et systématique de ses fournisseurs. Pour cela, nous avons établi un panel de 50 fournisseurs partenaires privilégiés.

Les fournisseurs sont audités en amont des commandes, la production est soumise à de stricts contrôles de conformité et de qualité, de la matière première au produit final, transport inclus.



ATS encourage ses fournisseurs à s'améliorer et accepte de reconsidérer sa décision si un fournisseur potentiel qui n'avait pas atteint les critères d'ATS à l'audit social, met en place le plan d'actions correctives préconisé et obtient une note acceptable lors d'un prochain audit.

Pour cela, depuis Janvier 2016, nous avons décidé de placer une salariée au plus près du terrain, en Chine. Avec pour missions d'accompagner nos fournisseurs et prestataires dans le processus d'amélioration continue, d'assurer le suivi des plans d'actions correctives.

Cette présence sur place témoigne de notre volonté de faire progresser et évoluer notre collaboration avec nos fournisseurs.



## PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### Evaluation, Politique et objectifs

La corruption est inacceptable et n'est pas compatible avec les valeurs du groupe ATS.

Elle ne profite pas aux communautés dans lesquelles nous opérons et représente un coût pour l'entreprise. Les pots-de-vin sont une forme de corruption et sont illégaux dans la plupart des pays, particulièrement lorsque des fonctionnaires sont impliqués. Certains pays interdisent également les « paiements de facilitation », c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives telles que les demandes de permis ou les passages en douane. La plupart sont, en fait, une forme de corruption.

Chacun de nous doit :

- ✓ Ne jamais effectuer, proposer ou promettre des paiements en espèces ou des services (y compris les cadeaux et les invitations) à des fonctionnaires, agents de l'État ou personnes à même de les influencer.
- ✓ Ne jamais effectuer, en toute connaissance de cause, de tels paiements par le biais de tiers. Ceci suppose que nous choisissons soigneusement et suivions étroitement nos sous-traitants, agents et autres partenaires commerciaux.

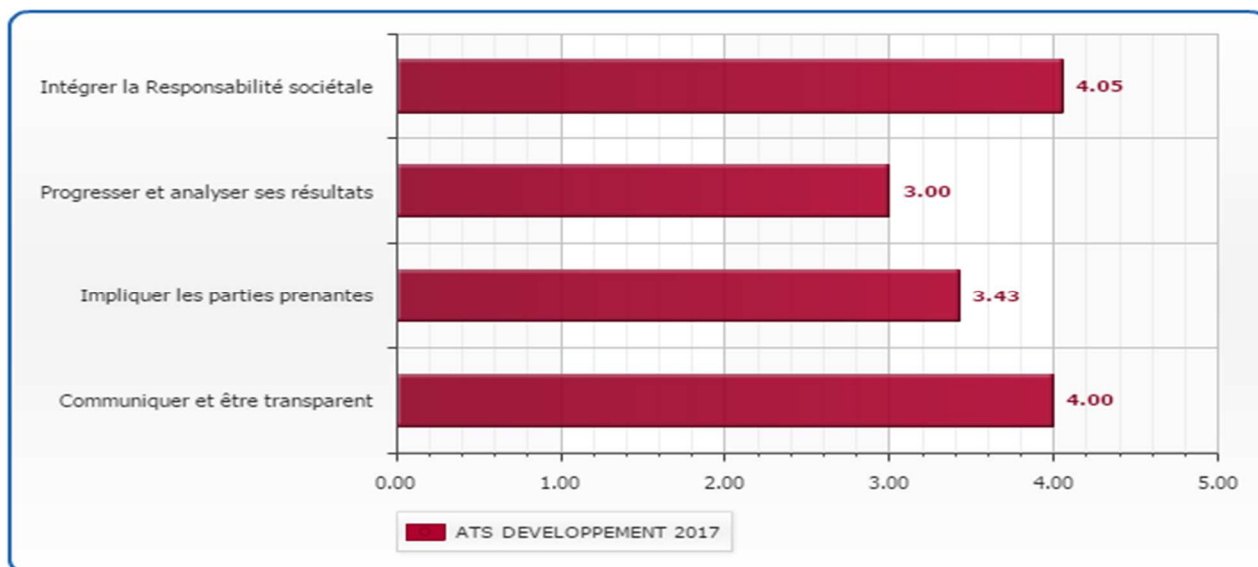
### Mesure des résultats

Durant l'année écoulée, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.

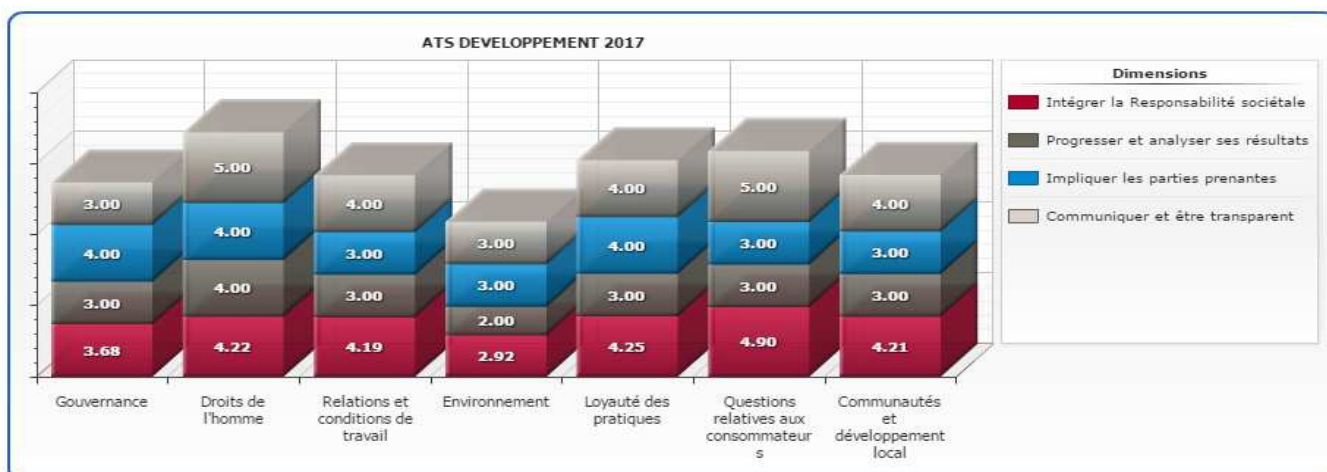


## ANNEXE 1 : RE-EVALUATION ISO 26000 par le Bureau Veritas – Février 2017

### Notation globale d'ATS sur les 4 dimensions



### Notation globale ventilée par question centrale



- ✓ Les scores obtenus entre 3 et 4,05 démontrent l'amélioration du système qu'ATS a mis en place.
- ✓ Ces augmentations des scores reflètent le travail réalisé depuis 1 an et demi chez ATS, et indiquent une vraie volonté de s'améliorer.
- ✓ L'intégration de la démarche dans les métiers d'ATS est maintenant solide.
- ✓ L'évaluateur souligne la qualité du dialogue qui a prévalu lors des entretiens et l'ouverture d'esprit dont ont fait preuve les interlocuteurs.



- ✓ Félicitations à tous pour l'intégration de la RS dans la vie d' ATS dans un métier, l'importation, où les exigences des clients sont grandes et les risques RS importants.
- ✓ La prochaine étape avec l'Atelier Luxe devrait faire franchir à ATS un cap supplémentaire.



## ANNEXE 2 : ASSOCIATION MARCHER POUR ENTREPRENDRE

### Emploi Deuxième chance : un droit pour les jeunes

Malgré les efforts des politiques publiques en la matière, près de 110 000 jeunes sortent chaque année de l'école sans diplôme. Si le chemin vers l'emploi semble alors compromis, quelques structures et initiatives privées ne s'avouent pas vaincus. Érigeant le droit à l'erreur ou à l'échec en expérience de vie plutôt qu'en condamnations définitives, celles-ci offrent plus qu'un emploi. Une véritable nouvelle chance.

■ Dossier réalisé par Stéphanie Bong



### Quand les patrons jouent les éducateurs

Depuis trois ans, le Medef Lyon Rhône, en partenariat avec la Préfecture et du Rhône et la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse, mènent l'opération « Marcher pour entreprendre », une randonnée en montagne de 3 jours destinée à faire se rencontrer entrepreneurs et jeunes très éloignés de l'emploi.

Sans obligation d'embauche ou de suivi, une dizaine d'adhérents du Medef Lyon Rhône, partent, chaque année depuis 3 ans, marcher en montagne. Ces « patrons », comme les appellent leurs compagnons de marche, sont accompagnés par des jeunes, sous main de justice, et leurs éducateurs. « L'idée, c'est de leur donner l'opportunité de côtoyer des entrepreneurs pour briser les apriori à leur sujet, souligne Bruno Verney, directeur des services aux adhérents. Affronter ensemble des difficultés créent des liens, décalés et intéressants. » Au cours de la marche, géné-

ralement initiée au mois de mai, le dialogue s'installe dans une approche bienveillante et peut conduire à des conseils, un contact professionnel voire quelques stages. « Il ne s'agit pas de se rencontrer dans un objectif d'embauche, mais bien de renouer avec un monde du travail souvent lointain. C'est le premier pas pour avancer vers le chemin de l'entreprise », poursuit-il. La prochaine édition, qui devrait avoir lieu au printemps prochain, ne sera plus soutenue par la Préfecture. Elle devrait être financée par un certain nombre de partenaires privés. ■

### 3 QUESTIONS À OLIVIER FINAZ, PDG DU GROUPE ATS

*Pourquoi vous inscrire dans le programme « Marcher pour entreprendre » ?*

En tant que chef d'entreprise, on peut avoir deux postures. Soit estimer que ce n'est pas son rôle de s'impliquer auprès des jeunes en difficulté, soit estimer qu'il faut tendre la main. Si personne ne fait rien, il sera difficile de faire bouger les lignes. Chacun doit apporter sa contribution. Ces jeunes n'ont jamais entendu parler d'une entreprise : rejeté par l'éducation nationale, souvent avec peu de famille, l'insertion professionnelle peut représenter une vraie chance pour eux. Et c'est le rôle d'une PME comme la nôtre de montrer qu'il existe dans la vie autre chose que le périmètre clos et fermé de la banlieue. C'est un bon programme qui mériterait d'être dupliqué ailleurs.

*Qu'avez-vous retiré de cette expérience ?*

Ces jeunes méritent d'être connus. Ils sont sans filtre, habitués à dire ce qu'ils pensent. Cela peut paraître agressif et violent, mais c'est juste leur mode de communication. Cette rencontre, au plus près pendant 3 jours, m'a permis de comprendre ce qu'ils sont et tout ce que cela implique. Cela n'excuse évidemment pas, mais explique mieux. Ce fut l'occasion d'initier de bons échanges.

*Quelle suite avez-vous donné à ces échanges ?*

Il n'y a pas d'obligations de résultat, chacun est libre dans sa relation aux jeunes. Pour ma part, j'en suis trois. J'ai aidé, via un de mes contacts, un jeune à passer les tests de sélection d'entrées dans la marine. La démarche est en cours, j'espère qu'il sera pris. J'accompagne deux autres jeunes dans une logique d'insertion professionnelle. Pour le moment, je finance le permis de conduire ; ensuite, progressivement, ils intégreront un programme d'insertion professionnelle en alternance pour les besoins de mon futur atelier en Isère. Cette année, je referai, assurément, la marche. ■