



# décomatic

## COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2016

JEAN-LUC ALLEGRE  
DIRECTEUR GENERAL



# Notre déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Depuis le 08 juin 2016, date à laquelle j'ai signé le Pacte Mondial du Global Compact, décomatic s'est engagée envers les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

La vigilance au regard du respect des droits fondamentaux de la personne est ancrée dans la culture de l'entreprise et perdure. C'est pour les uns et les autres un point-clé dans leur satisfaction de travailler chez décomatic.

J'ai à cœur de promouvoir l'égalité des chances et de prévenir toute forme de discrimination, à cet égard, j'ai la volonté de développer une politique forte en faveur du public handicapé, car pour moi l'entreprise doit être le reflet de la société dans toute sa diversité, et j'estime qu'on se nourrit de nos différences : c'est un enrichissement et cela facilite l'intégration de chacun.

Par ailleurs, décomatic s'emploie à développer les compétences de tous les collaborateurs et à les informer précisément sur les critères et les modalités des évaluations professionnelles et des promotions. Nous évitons le recours abusif aux contrats entraînant la précarité, en effet nos recrutements sont pour la quasi-totalité des Contrats à Durée Indéterminée.

En outre, décomatic s'attache à prendre des initiatives dans la promotion de sa responsabilité en matière d'environnement et dispose, pour ce faire d'un système Qualité Sécurité Environnement performant. Nos divers labels et engagements en témoignent.

Enfin, nous mettons tout en œuvre afin d'agir contre la corruption sous toutes ses formes en étant vigilants et en cultivant la transparence et l'intégrité au sein de notre organisation.

Dans cette communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Nous avons le plaisir de réitérer notre soutien envers les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies.

Bien sincèrement,

Jean-Luc Allègre  
Directeur Général

**décomatic s.a.**, entreprise familiale industrielle, conçoit, fabrique et commercialise pour ses clients des manchons d'étiquetage en plastique et des étiquettes à livret (pour l'industrie). Elle produit et vend également des enveloppes de sécurité en matière plastique (pour les banques, hôpitaux).



## SITUATION GEOGRAPHIQUE

L'entreprise est située : ZA de Malatrait 38290 LA VERPILLIÈRE, à 30 km à l'Est de Lyon, en bordure de l'autoroute A43 et à 15 min de l'aéroport Saint Exupéry et de sa gare TGV.

## LES GRANDES DATES

L'entreprise a été créée en **1956**, elle était spécialisée à l'origine dans la décoration de boutiques puis dans la conception et la réalisation de sacs publicitaires destinés à ces boutiques. Elle a démarré l'activité manchons d'étiquetage en **1977** et a cessé l'activité sacs publicitaires en **2005**.

Aujourd'hui, elle produit et commercialise les produits suivants:

- ❖ Manchons étirables
- ❖ Manchons rétractables
- ❖ Étiquettes à livret
- ❖ Enveloppes de sécurité
- ❖ Pochettes destinées au médical



## QUELQUES CHIFFRES (2016)

CA 14 M€

EFFECTIF 112 personnes

**Depuis 1995**, l'entreprise s'est engagée dans une démarche de **Développement Durable** à travers divers projets, comme notamment :

- 2001 Démarrage progressif des Encres à l'eau
- 2003 Adhésion à Bourbre Entreprises Environnement
- 2007 Signature de la Charte de la Diversité
- 2008 jusqu'à ce jour : Maintien du taux de 10% de salariés ayant une RQTH
- 2010 Travaux d'accessibilité (pour les PMR), taux porté de 11 à 88 %
- 2013 Formation de l'ensemble du personnel à l'éco-conduite
- 2014 Adhésion au Groupement Employeur des Travailleurs Handicapés (G.E.T.H.)
- 2015 Labellisation LUCIE basée sur la norme Développement Durable ISO 26000
- 2016 Formation d'une demi-journée de tout le personnel aux Risques Psycho-Sociaux...

## NOS CERTIFICATS, LABELS & ENGAGEMENTS



# LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

## DES NATIONS UNIES

### 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 ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

### DROIT DU TRAVAIL

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

**Principe 4** Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

**Principe 5** Abolition effective du travail des enfants;

**Principe 6** Élimination de toute 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** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;

**Principe 9** Les entreprises sont également invitées 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.

# DESCRIPTION DES ACTIONS

## 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 ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

décomatic s'interdit tout recours au travail des enfants, au travail forcé et à toute forme de travail illégal et respecte la dignité et les droits fondamentaux de la personne.

## PRÉVENTION DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Une politique forte en faveur du public handicapé est développée et bien ancrée dans décomatic, cette politique est en accord avec la logique de pérennité de l'entreprise et des emplois qu'elle génère : cela permet aux salariés en situation de handicap de conserver leur poste suite aux différents aménagements réalisés, ou à d'autres salariés en situation de handicap de trouver du travail chez décomatic ; globalement cela apporte une stabilité dans le personnel (faible turnover) et un bon niveau de fidélisation des collaborateurs.

Le taux d'emploi Travailleurs Handicapés de décomatic est supérieur à 10 %, bien au-delà de l'obligation légale de 6 %. L'entreprise emploie donc des salariés avec un handicap physique ainsi que des salariés en situation de handicap psychique.

Les postes occupés couvrent tous les statuts de l'entreprise.

L'entreprise a reçu plusieurs trophées et distinctions suite à ces actions :

- Premier trophée RSE Rhône-Alpes en novembre 2015.
- Palme du Maintien dans l'Emploi Handicap et Entreprise en octobre 2015.

M. Allègre, dirigeant de l'entreprise a reçu une Médaille « Sécurité au travail » délivrée par l'Institut National de Recherche et de Sécurité en décembre 2014.

Cette démarche de progrès social amène également une valeur ajoutée sur le plan économique, car de plus en plus d'appels d'offres intègrent des critères de développement durable. Ces initiatives sont porteuses également en termes d'image et pour notre fonctionnement.

Depuis plusieurs années, décomatic s'est engagé pour la Diversité et a signé la charte de la Diversité en 2007.



En 2009, décomatic a investi pour réaliser d'importants travaux afin d'améliorer l'accessibilité de ses bureaux et de ses ateliers (ascenseur, escaliers, toilettes...). Le taux d'accessibilité est ainsi passé de 11 à 88 %. Une étude ergonomique a été menée pour l'aménagement de l'atelier de façonnage et l'atelier d'impression, dans le cadre du maintien en emploi de bénéficiaires en restriction d'aptitude, et plus largement l'ergonomie de tout l'atelier a été revue, bénéficiant ainsi également aux autres salariés. Cette étude a donné lieu à l'aménagement de plusieurs postes au sein de l'atelier façonnage et de l'atelier d'impression, selon les besoins de l'ensemble des salariés. Le médecin du travail a validé les solutions mises en place une fois l'adaptation réalisée.

décomatic sous-traite auprès d'ESAT. Les opérations sous-traitées sont l'entretien des espaces verts, et une partie de la production par délégation de personnel en situation de handicap psychique. Cette sous-traitance existe depuis au moins une dizaine d'années. L'entreprise a subventionné également un ESAT qui a mis en place une cafétéria dont l'objectif est de servir d'école de formation aux métiers de bouche pour de jeunes personnes en situation de handicap.

#### Autres actions :

- ✓ Embauche de 4 seniors de plus de 50 ans.
- ✓ Place des femmes dans l'entreprise : elles sont présentes autant dans des fonctions cadre que sur des métiers de production pourtant réputés difficiles et/ou masculins (imprimerie).

Nous avons mis en place d'autres mesures visant à lutter contre la discrimination. Outre la signature de la Charte de la Diversité en 2007, la diffusion des offres d'emploi répond aux critères de non-discrimination, et notre partenaire RH respecte ces règles.

Un réfugié politique a été embauché en 2009 (contrôle des documents d'identification : carte de séjour et renouvellement de celle-ci).

décomatic démontre aussi une volonté d'ouverture et de promotion des genres ; dans l'atelier d'impression, historiquement de genre masculin, des femmes sont progressivement embauchées. Un salarié sourd et malentendant a été promu au poste de chef d'équipe.

#### Autres actions :

- ✓ Pas de pratique d'embauche de jeunes de moins de 16 ans.
- ✓ Sensibilisation aux R.P.S. (Risques Psycho-Sociaux)

#### MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Taux d'emploi TH supérieur à 10 %.
- ✓ Embauche en 2014 de deux employés en situation de handicap psychique (via l'ESAT MESSIDOR).

# TRAVAIL

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

Principe 4 Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

Principe 5 Abolition effective du travail des enfants;

Principe 6 Élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN / PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

décomatic respecte le droit syndical et la promotion de la négociation collective. La reconnaissance du droit syndical et de la négociation collective effective est reconnue par tous les salariés. Les représentants du personnel disposent des moyens matériels suffisants pour remplir leur mission, et leurs heures de mandat sont respectées.

### Actions :

- ✓ Consultation régulière des instances du personnel et implication de leurs représentants au conseil d'administration.
- ✓ Réponse systématique aux questions posées.
- ✓ Diffusion systématique de tous les Comptes Rendus de réunion (dont négociations).
- ✓ Respect de la mission des IRP et du C.H.S.C.T.
- ✓ Écoute des salariés et prise en compte de leurs demandes.

## INFORMATION PRÉCISE SUR LES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

### Actions :

- ✓ Affichage de la grille des salaires et de tous autres aspects RH dans des tableaux dédiés à plusieurs endroits du site. La modulation du temps de travail a été mise en place avec les 35h.
- ✓ Prise en compte des idées et propositions du personnel.
- ✓ Participation, Intéressement, PEE, PERCO, Chèques-vacances.

## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE TOUS LES COLLABORATEURS ET INFORMATION PRÉCISE SUR LES CRITÈRES ET LES MODALITÉS DES ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES ET DES PROMOTIONS

### Actions :

- ✓ Les jeunes bénéficient de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation.
- ✓ Le focus groupe 'ouvriers' organisé à l'occasion de l'évaluation a confirmé que toutes et tous bénéficient de formations afin de maintenir leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, comme par exemple au moment d'un changement stratégique majeur en termes d'activité : du sac plastique (abandonné) au manchon.

## NOUS ÉVITONS LE RECOURS ABUSIF AUX CONTRATS ENTRAÎNANT LA PRÉCARITÉ

Nos recrutements sont quasi uniquement en CDI : 112 salariés tous en CDI pour 112 ETP. Quand il y a recours à l'intérim, c'est bien pour un remplacement de salarié ou un accroissement exceptionnel d'activité. Dans ce cas, il est souvent proposé un contrat en CDI si la mission est amenée à durer.

Par ailleurs, les jeunes recrutés en contrat en alternance bénéficient aussi d'une proposition de CDI, s'ils ont su occuper le poste qui leur a été confié pendant cette période de formation.

Les temps partiels sont choisis.

Enfin, le recours aux stagiaires est cadré, et les partenaires des écoles reconnaissent à l'entreprise non seulement son acceptation de les prendre mais aussi l'encadrement mis en place pour les accueillir.

## RESPECT DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET MISE EN PLACE DES PROCÉDURES DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELS

décomatic a signé un contrat avec la CARSAT sur la pénibilité du travail. Le contrat de prévention triennal 2013-2015 signé avec la CARSAT a pour but de réduire la pénibilité au travail pour les salariés, améliorer leurs conditions de travail et leur sécurité et ainsi prévenir les accidents du travail. Il a consisté en l'étude de projets puis la mise en place de nombreuses actions dans ce but, subventionnées en partie par la CARSAT. Ces actions ont concerné les domaines suivants :

- Manutention circulation
- Nuisances chimiques
- Ergonomie conditions de travail
- Formation sécurité
- Risque routier

Les investissements en matière de santé et sécurité profitent à l'ensemble des salariés, et leur permettent de travailler dans de bonnes conditions et de développer une certaine qualité de vie au travail.

### Actions :

- ✓ Mise en place de formations à l'éco-conduite.
- ✓ Embauche depuis quelques années de 2 pompiers volontaires, en formation régulière avec le SDIS.
- ✓ Les salarié(e)s sont majoritairement issu(e)s de la région ou installés dans un secteur proche de l'entreprise.
- ✓ Opération IMS « 1 jour-1 métier » permettant à des collégiens de 3ème de découvrir des métiers de l'industrie.
- ✓ Visites régulières depuis plusieurs années de classes scolaires et de jeunes suivis par la mission locale.
- ✓ Relations très étroites avec Pôle Emploi (recrutement de demandeurs d'emploi avec la méthode de recrutement par simulation MRS).
- ✓ Stages professeurs, proviseurs, inspecteur de l'éducation nationale (via le MEDEF).
- ✓ Sous-traitance par un ESAT (entretien des espaces verts).
- ✓ Communication interne et externe sur tous les partenariats en faveur du développement territorial.

## RESPECT DU CODE DU TRAVAIL ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET RESPECT DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- ✓ Accord 35 h signé en 2000 avec modulation d'horaires.
- ✓ Possibilité pour les salariés de s'absenter du jour au lendemain sans risque de sanction.
- ✓ Horaires à la carte pour le personnel à la journée.
- ✓ Temps partiel choisi.
- ✓ Écoute active quant aux projets individuels et/ou aux difficultés de la vie quotidienne qui nécessiteraient une avance de trésorerie remboursable sur plusieurs mois.

### MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Le Plan de formation annuel et le Budget formation sont supérieurs au niveau réglementaire.
- ✓ Mise en place d'un Contrat Mutuelle et Prévoyance pour tous les salariés avant la date de l'obligation réglementaire.

## ENVIRONNEMENT

Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant 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 également invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### **PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT**

décomatic dispose d'un SMQ performant et en capacité de fournir toutes les informations nécessaires, quel(s) que soi(en)t le processus et/ou le produit sorti(s) de son appareil de production. Les relations entretenues entre décomatic et les administrations, en particulier celles en lien avec la protection de l'environnement, sont constructives et pérennes. décomatic dispose d'un site web (FR/ANG/ALL) qui reflète tous les avantages de ses produits et leur compatibilité avec des principes et valeurs RS tels que décrits dans l'ISO 26000.

**Évaluation et prise en compte les impacts environnementaux (pollution, réchauffement climatique, atteinte à la biodiversité...) dans les décisions d'investissement, la construction d'infrastructures, la conception des produits/services**

- ✓ décomatic est certifiée ISO 14001 depuis 1998, la 131<sup>ème</sup> entreprise en France labellisée par l'AFAQ.
- ✓ Elle a réalisé son bilan carbone et obtenu le label Imprim'vert.
- ✓ Elle réduit ses rejets de COV, sa production de déchets industriels, sa consommation d'eau, sa consommation de solvants.
- ✓ Elle investit dans une réserve d'eau et un bassin de rétention dans les règles de l'art.
- ✓ Elle réalise une campagne de prélèvements et de mesures pour vérifier l'absence de pollution des sols.

**Définition d'un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la formation et la sensibilisation des collaborateurs, la communication et la coopération avec les collectivités locales et les autorités de tutelle**

- ✓ Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001 qui valide la prise en compte de ces processus
- ✓ Vigilance accrue sur le bassin de rétention, avec échelle en cas de chute d'animaux à l'intérieur.
- ✓ Installation de ruches et de prairies fleuries sur friches.
- ✓ Exigence de test (carottage) sur les terrains environnants avant leur achat, et exigence de dépollution par leurs propriétaires avant acquisition par décomatic.

**Maîtrise des consommations d'eau, d'énergie, de matières premières**

- ✓ Maîtrise des consommations d'eau et d'énergie réalisée par l'intermédiaire du SME, certifié ISO 14001.
- ✓ Critères posés auprès des fournisseurs quant à la composition des MP semi-manufacturées achetées, et passage d'échantillons en laboratoire de contrôle pour tests et vérification : les fournisseurs ne respectant pas les caractéristiques qu'ils affichent ont été éliminés.

**Réduire les nuisances environnementales (déchets, rejets dans l'eau, dans l'air ...) liées à l'activité de l'entreprise, en situation normale et accidentelle**

- ✓ Processus maîtrisés à travers le SME certifié ISO 14001.
- ✓ Mise en place d'une fonction dédiée à la gestion des risques (dont chimiques) en lien avec la sécurité des personnes.
- ✓ Des salariés sont pompiers volontaires mobilisables.

**Promouvoir la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les critères sociaux et environnementaux dans le processus de sélection**

- ✓ Les conditions d'exécution des produits et/ou services, des aspects économiques et environnementaux des fournisseurs et sous-traitants sont connus et reconnus (fidélité) par décomatic.
- ✓ décomatic respecte la loi LME sur les délais de paiement.

**MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS**

- ✓ Elle favorise majoritairement les solutions aqueuses (encres et solvants) > à 90% et les technologies propres (nettoyage au laser).
- ✓ Équipement d'éclairages à LED.

## 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.**

- ✓ Vigilance avérée sur les allégations publicitaires mensongères ainsi que les pratiques commerciales déloyales
- ✓ Intégration dans le SMQ du respect des engagements qualité et des clauses contractuelles.

- ✓ Culture de la transparence et de l'intégrité, dès l'origine de l'entreprise, par tous les cadres qui travaillent pour décomatic. Ceci fait partie des critères de recrutement.

## PRÉVENTION DE TOUT ACTE DE CORRUPTION ACTIVE OU PASSIVE

- ✓ Promotion de la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants en intégrant les critères sociaux et environnementaux dans le processus de sélection
- ✓ Maintien de liens durables avec les fournisseurs
- ✓ Prévention de tout acte de corruption active ou passive
- ✓ Respect des règles de la concurrence et des droits de propriété
- ✓ Responsabilité assumée des organes de direction et de surveillance
- ✓ Disposition de contrôles et permettant de garantir la fiabilité des comptes et de maîtriser les principaux risques

## MESURE DES RÉSULTATS DE NOS DIVERSES ACTIONS

- ✓ Rédaction d'un code de bonne conduite