
Document and Marketing Solutions

Pacte Mondial : communication annuelle sur le progrès novembre 2017



C'est en 2009 que PARAGON s'engage vis-à-vis du Pacte Mondial des Nations Unies.

Un engagement renforcé année après année par la remise en cause des processus ainsi que par le déploiement de nouvelles « bonnes pratiques » nous a permis d'asseoir notre démarche de croissance durable intégrée au système de management.

En effet, celui-ci s'appuie sur une démarche qualité « éprouvée » certifiée ISO 9001 V2008, depuis 2009.

Il favorise l'approche processus et permet l'intégration en fonctionnement « normal » de nouvelles bonnes pratiques en vue d'évoluer sur les aspects économiques, environnementaux et sociaux.

Dans ce cadre, nous avons progressivement valorisé les bonnes pratiques déployées par l'obtention des référentiels Imprim'vert, PEFC, FSC en 2009, NF X 30-205 de niveau 1 (ISO 14001 niveau 1) en 2016 et NF X 30-205 de niveau 2 (ISO 14001 niveau 2) en 2017.

C'est pourquoi, nous renouvelons notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, et par conséquent, aux 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.



VETELE Yves
Directeur Général

I/ Principes 1 et 2 relatifs aux droits de l'homme :

Les engagements de l'entreprise Paragon Transaction vis-à-vis de ses salariés

♦ L'entreprise Paragon Transaction a renouvelé ses engagements en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de contrat de génération et de prévention de la pénibilité en signant un accord le 31 juillet 2017 avec l'ensemble des organisations syndicales représentées (CFDT, CGT et CGC) (Annexe 1).

Les enjeux pour l'entreprise sont les suivants :

- Préparer l'entreprise aux évolutions du marché
- Améliorer son niveau de compétitivité pour assurer sa pérennité
- Disposer des compétences en cohérence avec sa stratégie
- Volonté depuis plusieurs années déjà d'exercer sa responsabilité sociale, c'est-à-dire mettre en œuvre le dialogue social et la mobilisation des acteurs, les actions d'anticipation afin de minimiser en amont les conséquences sociales des évolutions de l'entreprise

Les enjeux pour les salariés sont les suivants :

- Etre prêt à faire face aux évolutions de l'entreprise et de son environnement et à demeurer au meilleur niveau de compétences sur le marché du travail tant interne qu'externe, pour favoriser son employabilité
- Etre acteur de son parcours professionnel

Principaux résultats :

Pour tenir compte de ces enjeux, l'entreprise a défini des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences et de mettre le salarié au cœur du dispositif de développement de ses compétences. Au-delà et considérant que sa réflexion doit s'inscrire dans le cadre d'une politique globale, la Direction de l'entreprise a intégré la prévention de la pénibilité à ces engagements, même si elle n'était pas soumise à l'obligation de négocier sur ce sujet en 2017.

Un suivi de ces engagements est réalisé chaque année au moyen de tableaux de bord qui sont présentés au comité central d'entreprise du mois de juin.

Les principaux indicateurs portent notamment sur le :

- 1/ Suivi de la répartition des effectifs par classe d'âge et catégorie professionnelle
- 2/ Suivi de la répartition des entrées par classe d'âge et catégorie professionnelle
- 3/ Suivi de la répartition des sorties par classe d'âge et catégorie professionnelle
- 4/ Suivi de l'information emploi-retraite par catégorie professionnelle
- 5/ Suivi de la participation aux actions de formation par classe d'âge et catégorie professionnelle
- 6/ Suivi des heures de formation par classe d'âge
- 7/ Suivi des mesures d'adaptation et d'aménagement de poste
- 8/ Suivi en matière de développement des compétences des salariés en situation de pénibilité
- 9/ Suivi des aménagements de fin de carrière

♦ Au-delà, la société Paragon Transaction a défini un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes car elle souhaite agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour assurer la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, laquelle est source de performance et d'équilibre. De nouvelles discussions vont s'ouvrir d'ici la fin de l'année avec les organisations syndicales en vue de renouveler les engagements de l'entreprise sur ce sujet.

Le plan d'action qui avait été défini par l'entreprise vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers notamment des thèmes suivants :

- Le recrutement
- La rémunération
- La formation professionnelle
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Un tableau de bord a été mis en œuvre pour assurer un suivi des actions définies depuis 2013.

Les principaux indicateurs portent sur le :

Suivi des indicateurs de la situation comparée des hommes et des femmes en matière de :

- 1/ Conditions générales d'emploi
- 2/ Rémunérations
- 3/ Formation
- 4/ Conditions de travail

Suivi des indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale en matière de :

5/ Congés

6/ Organisation du travail

Suivi des indicateurs relatifs aux objectifs propres de l'entreprise en matière de :

7/ Recrutement

8/ Formation

♦ La société Paragon Transaction a signé le 31 mars 2015 un accord permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant à charge de vingt ans et plus gravement malade. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la Loi du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade et tendant à permettre aux salariés de concilier l'événement le plus tragique de l'existence qu'est la maladie d'un enfant avec leur vie professionnelle.

L'accord signé par la société Paragon Transaction prend en compte les situations de ses propres salariés et étend la possibilité de ce don même si l'enfant a vingt ans et plus, à condition qu'il soit à la charge du salarié concerné.

♦ La société Paragon Transaction organise en 2017 sa quatrième session de formation à la conduite de rotative offset en continu destiné à ses salariés qui ne sont pas diplômés de la profession en vue de leur permettre de passer le certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche. La société Paragon Transaction contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels de ses salariés.

Les engagements de la société Paragon Transaction en matière d'insertion professionnelle :

♦ La société Paragon, dans le cadre de son engagement sociétal et au-delà de son obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés qu'elle remplit au travers de contrats de prestations de service ou de contrat de mise à disposition de salariés reconnus handicapés, a embauché en CDI 2 salariés reconnus travailleurs handicapés entre juin 2014 et janvier 2015, dont un salarié issu d'un ESAT. Ils sont toujours présents à l'effectif.

♦ 2 contrats d'apprentissage ont été conclus en septembre 2017 sur le site de Romorantin avec 2 jeunes ayant un BAC professionnel industries graphiques et qui préparent un BTS industries graphiques notamment dans le cadre de remplacement suite à des départs à la retraite.

- ♦ Un contrat de professionnalisation a été conclu en octobre 2017 sur le site de Nanterre avec un jeune qui prépare un Bachelor Marketing en alternance.
- ♦ Un contrat unique d'insertion (CUI) a été conclu sur le site de Nanterre. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.
- ♦ Un contrat d'apprentissage de 3 ans a été conclu en septembre 2017 avec une jeune femme préparant un diplôme d'ingénieur en énergie, risques et environnement

II/ Principes 3, 4, 5 et 6 relatifs aux conditions de travail :

PARAGON TRANSACTION respecte l'ensemble des obligations de l'OIT et du Droit du Travail Français. Elle met à disposition des institutions représentatives l'ensemble des moyens nécessaires à leur fonctionnement et s'attache à faire vivre la négociation collective.

Actions mise en œuvre :

- Achat de 4 transpalettes électrique
- Remplacement du parc de 16 chariots de manutention
- Mise en place des vêtements de travail fournis et lavés par l'entreprise
- Achat de 3 transpalettes haute levée

Principaux résultats :

- Suivi des salariés équipés de bouchons d'oreilles moulés

III/ Principes 7, 8 et 9 relatifs à la protection de l'environnement :

Actions associées à la marque Imprim'Vert :

Critère n°1 : l'élimination conforme des déchets dangereux.

Nous faisons éliminer selon des filières conformes à la réglementation les déchets suivants :

- Chimies plaques et films usagées
- Solvants de nettoyage usagés
- Chiffons souillés
- Cartouches jet d'encre et toner
- Boîtes d'encre
- Déchets liquides ou pâteux (d'encres, de colles, de vernis, d'huiles, de gommes...)
- Solution de mouillage usagée
- Déchets d'Équipements Électriques et Electroniques (DEEE)
- Emballages souillés (bidons, aérosols...)

A ce titre, de nombreux moyens de stockage sont mis en œuvre :

Critère n°2 : la sécurisation des stockages de liquides dangereux.

Nous sécurisons le stockage des liquides neufs dangereux et des déchets liquides en cours d'utilisation de la manière suivante :

- Utilisation de benne spéciale pour la collecte des DIB (carton, plastique, métal et bois)
- Compacteurs pour le papier et les rognés (plus de 800 tonnes recyclées chaque année)
- Conteneurs étanches pour les déchets spécifiques (chiffons, plastiques et bidons souillés...)
- Stockage des produits liquides sur bacs de rétention
- Cuve double coque pour les déchets liquides (récupération des eaux process)

Aussi, de manière à limiter les risques, nous interdisons l'utilisation de produit toxique :

Critère n°3 : la non utilisation de produit toxique.

Nous avons mis en place une structure d'approbation préalable des nouveaux produits par le service Hygiène/ Sécurité et Environnement qui exclut tous nouveaux produits cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Critère n°4 : la sensibilisation environnementale des salariés et de la clientèle.

Nous avons réalisé dans le cadre du déploiement de la NF X 30-205 de niveau 1 (ISO 14001 niveau 1) un programme de sensibilisation environnementale du personnel.

Ce dernier a permis de rencontrer 197 personnes.

Exemple de programme de sensibilisation environnementale :

Slides

EVOLUTIONS ENVIRONNEMENTALE EN 2016

* PANDRAGON :

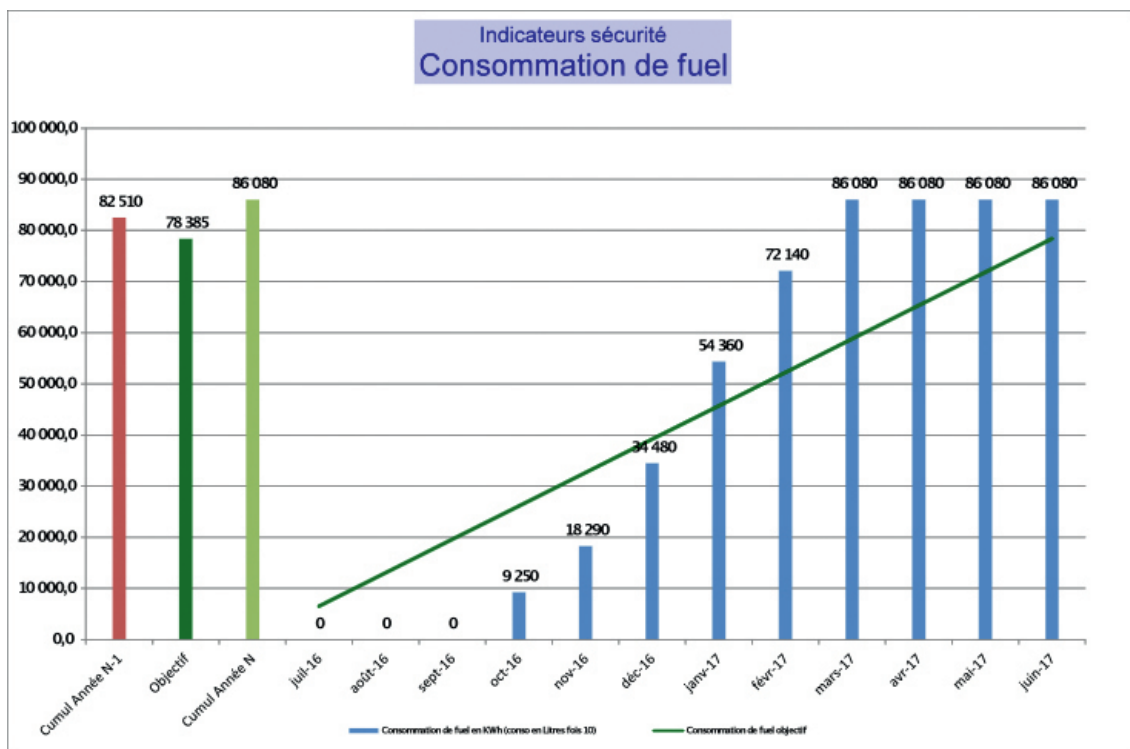
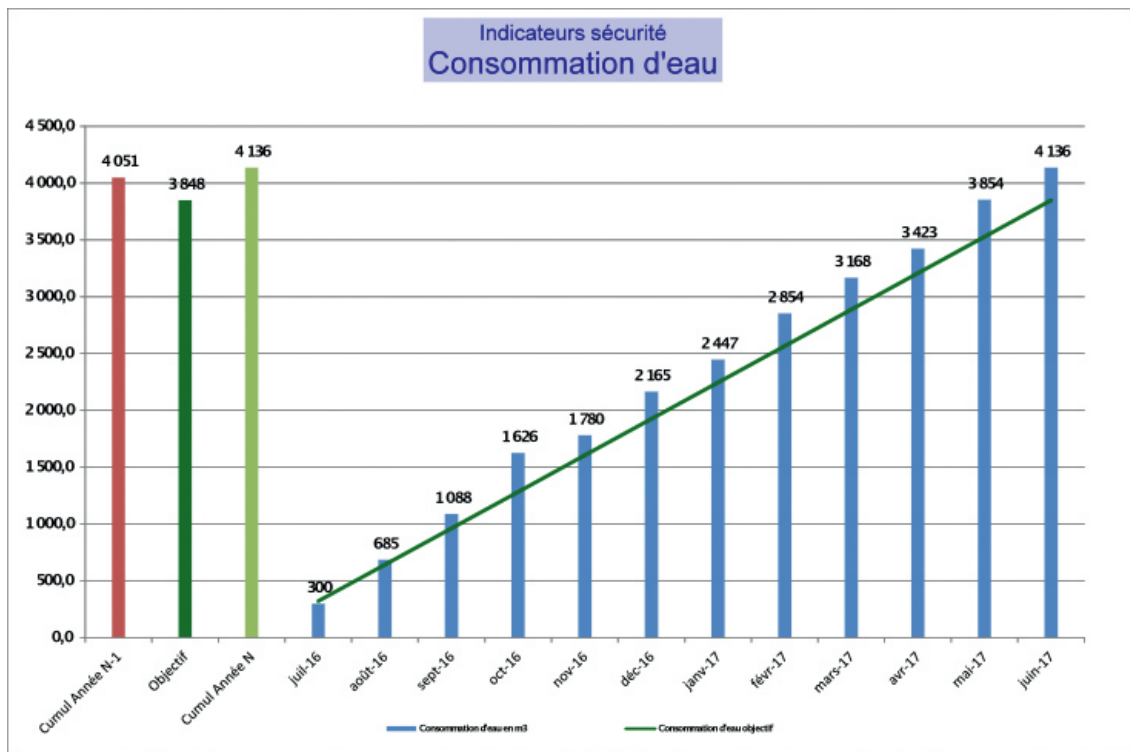
Outil informatique de gestion de la gâche qui est générée en entrée et sortie des machines.

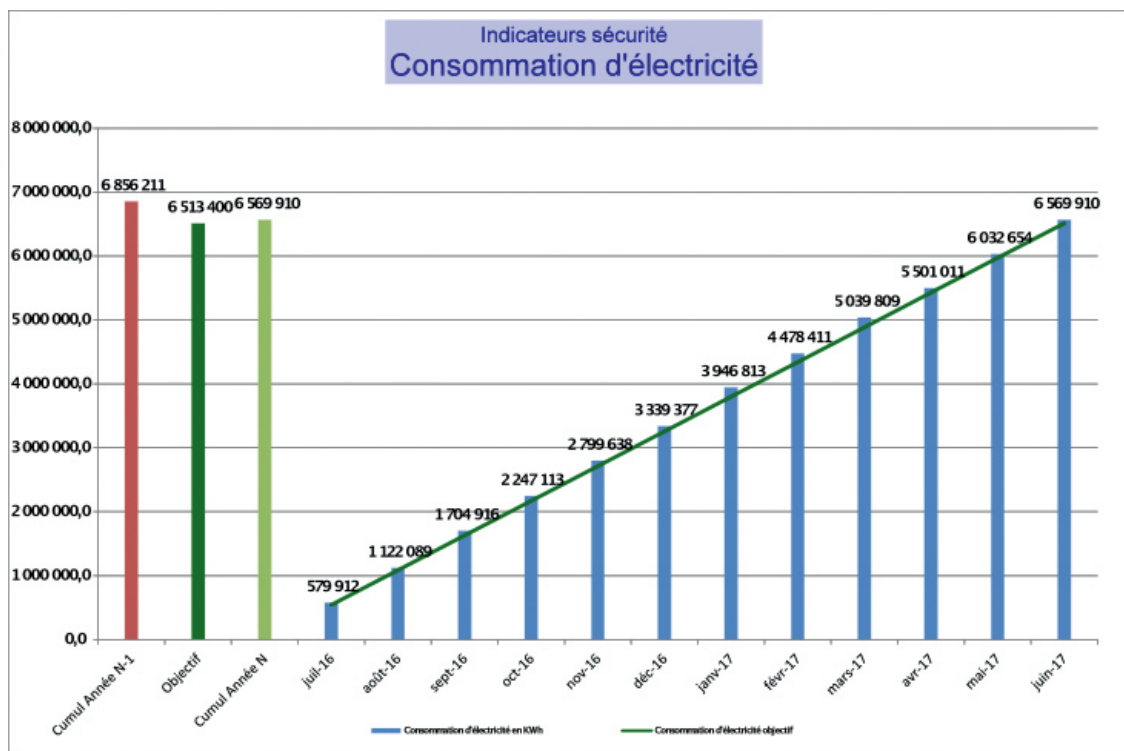
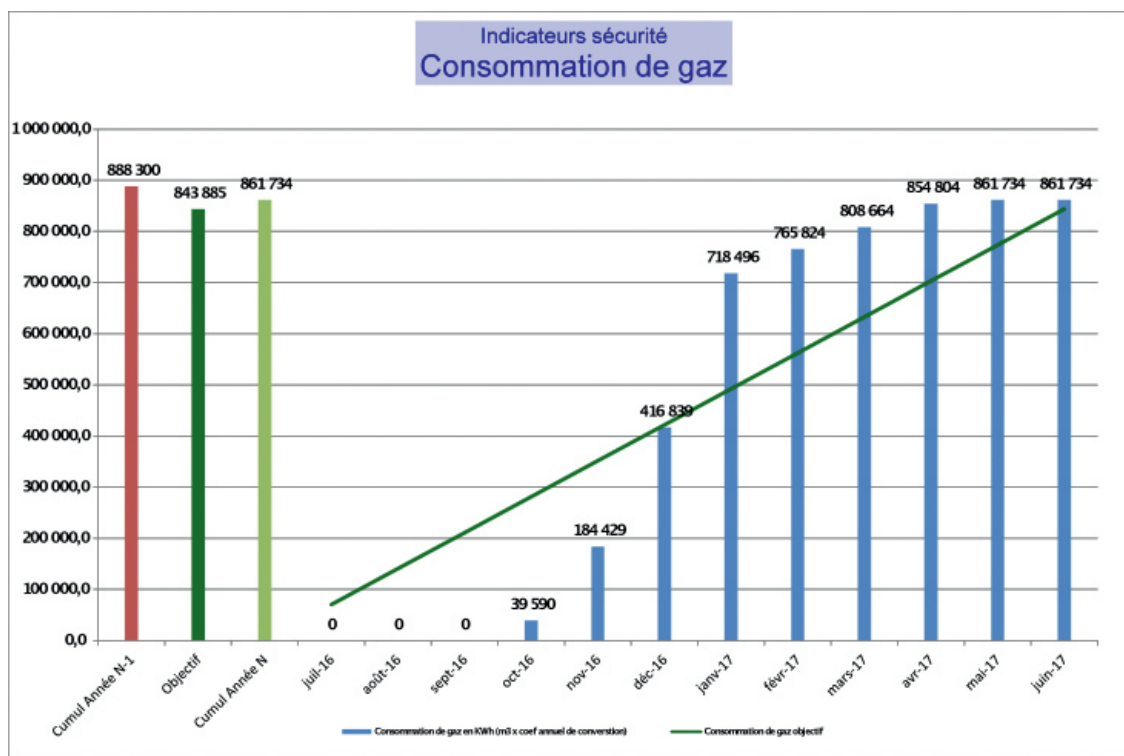
Les règles :

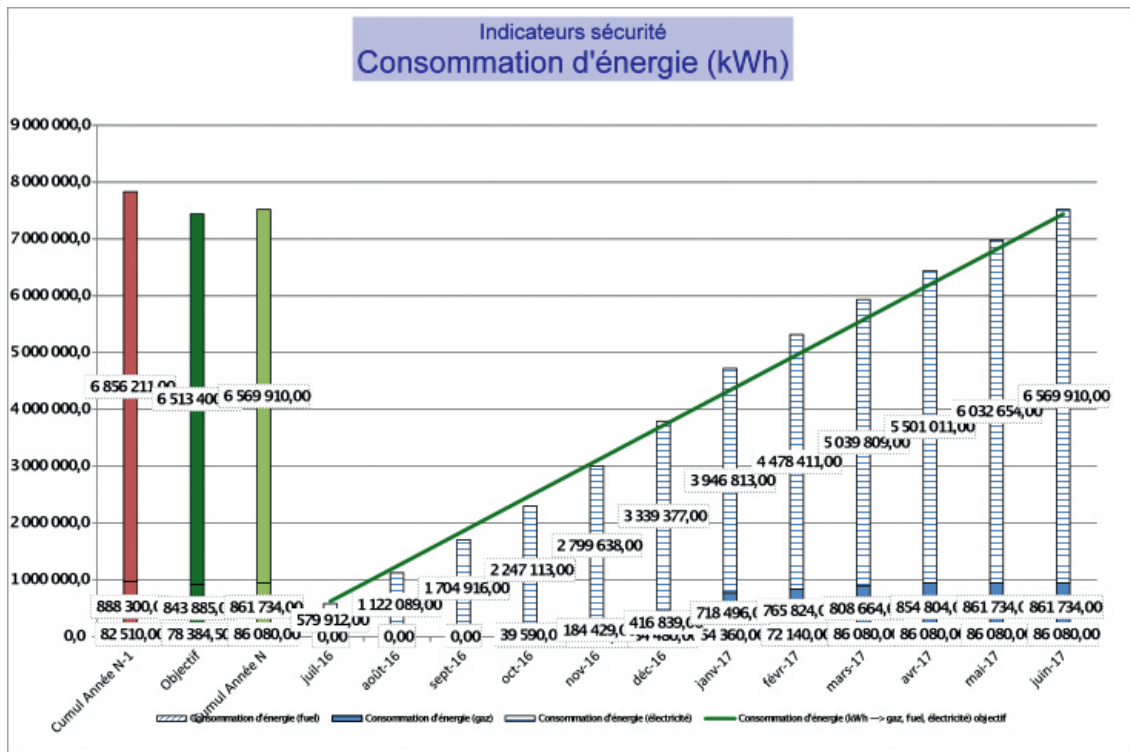
- Ne pas mélanger les qualités dans un même bac (adhésif, chimique, standard)
- Ne pas déposer votre gâche dans le bac de la machine voisine
- Faire appel au personnel de PAPREC quand votre bac est plein ou presque.

Critère n°5 : le suivi des consommations énergétiques du site.

Nous avons mis en place un suivi mensuel des consommations énergétiques du site et associé un objectif de réduction.







Les principaux résultats :

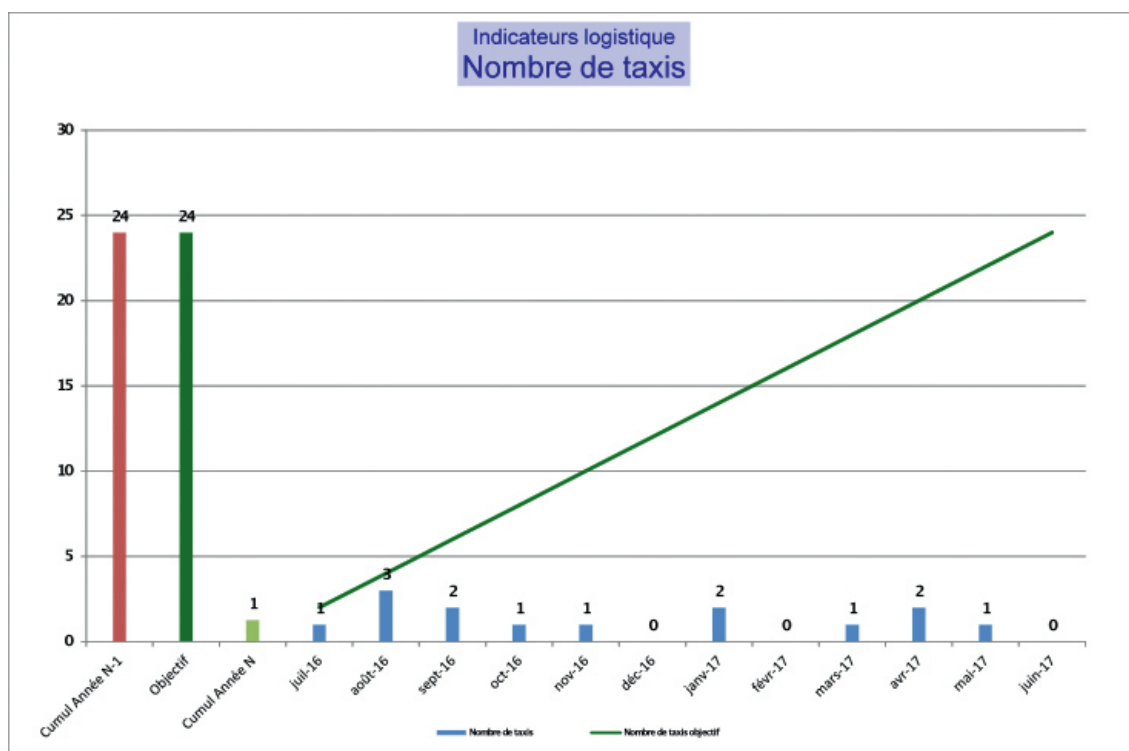
- Elimination des déchets de manière maîtrisée. A ce jour, 95% des déchets sont revalorisés
- Sensibilisation environnementale des salariés
- Renouvellement de la marque Imprim'Vert pour notre site de Cosne Cours sur Loire (Annexe 2)

Les actions à court terme :

- Obtenir la norme ISO 14001 V2015 pour notre site de Cosne Cours sur Loire
- Renouveler la marque Imprim'Vert pour notre site de Cosne Cours sur Loire
- Réduire de 5% les consommations énergétiques, à nombre d'heures travaillées identiques entre 2016-2017 et 2017-2018

Actions associées au bilan carbone :

- Grouper les expéditions par destination
- Grouper les transports
- Optimiser les capacités de chargement des camions avec expéditions par camions complets
- Réduire le nombre de taxis



Les principaux résultats :

- Diminution du nombre de taxis
- Réalisation du bilan carbone. A titre d'information, nous émettons 1,276 T CO2 pour une tonne d'imprimés produite, la moyenne étant dans notre secteur d'activité de 1,820 T CO2

Les actions à court terme :

- Mettre à jour le bilan carbone avec les données de l'exercice 2016-2017

Actions associées à l'évaluation RSE ECOVADIS :

En 2014, PARAGON TRANSACTION décide de faire évaluer son système RSE par un tiers reconnu mondialement, ECOVADIS.

Principaux résultats :

- En 2016, nous obtenons la classification « GOLD » et nous plaçons parmi les 1% des fournisseurs les mieux notés parmi les 25 000 évalués
- En 2017, nous pérennisons la classification « GOLD » et confirmons que nous faisons parmi les 1% des fournisseurs les mieux notés (Annexe 3)

- Synthèse de l'évaluation RSE de PARAGON TRANSACTION :

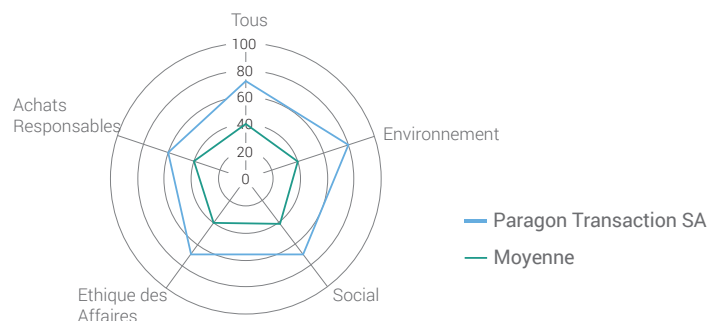
Environnement : PARAGON TRANSACTION SA se situe dans le TOP 2% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans la catégorie Printing and service activities relates to printing.

Social : PARAGON TRANSACTION SA se situe dans le TOP 3% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans la catégorie Printing and service activities relates to printing.

Ethiques des affaires : PARAGON TRANSACTION SA se situe dans le TOP 1% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans la catégorie Printing and service activities relates to printing.

Achats responsables : PARAGON TRANSACTION SA se situe dans le TOP 9% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans la catégorie Printing and service activities relates to printing.

Global : PARAGON TRANSACTION SA se situe dans le TOP 1% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans toutes les catégories.



Les actions à court terme :

- Communiquer sur les résultats de l'évaluation RSE
- Finaliser le déploiement de plan d'action prioritaire nous permettant de faire progresser notre démarche RSE et prioritairement vis-à-vis des achats responsables

Actions associées à l'obtention de la norme ISO 14001 V2015 :

En 2017, PARAGON TRANSACTION décide de continuer son travail de valorisation des bonnes pratiques déployées par l'obtention du référentiel NF X 30-205 de niveau 2/3 (ISO 14001 niveau 2/3) et de poursuivre en 2018 en obtenant l'ISO 14001 V2015 pour son site de Cosne Cours sur Loire.

A ce titre, les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- Réalisation de l'analyse environnementale
- Identification des aspects environnementaux
- Mise en place d'une procédure de gestion de incident
- ...

Principaux résultats :

- Obtention de la NF X 30-205 de niveau 2/3 (Annexe 4)

Les actions à court terme :

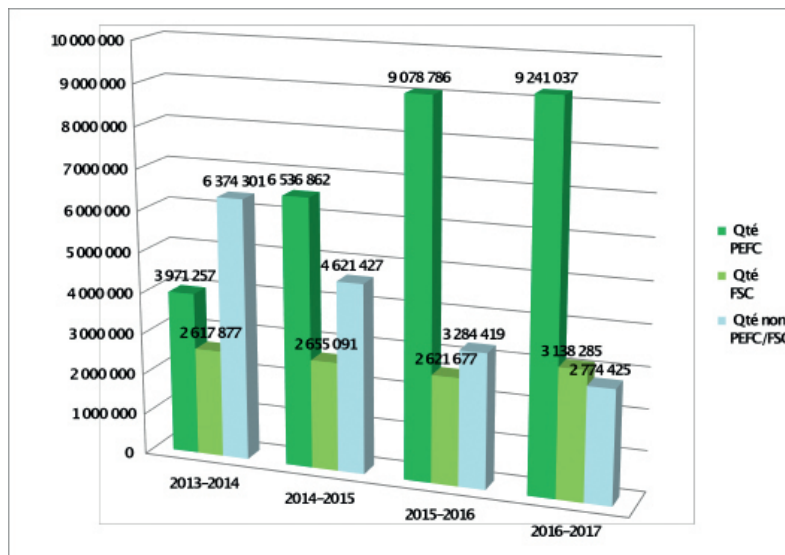
- Obtenir la certification ISO 14001 V2015
- Accroître notre taux de conformité réglementaire

Actions en cours associées aux certifications PEFC/ FSC :

- Privilégier les sources d'approvisionnements certifiés PEFC, FSC...
- Développer les ventes de produits PEFC/ FSC des clients représentant 70% du chiffre d'affaire

Les principaux résultats :

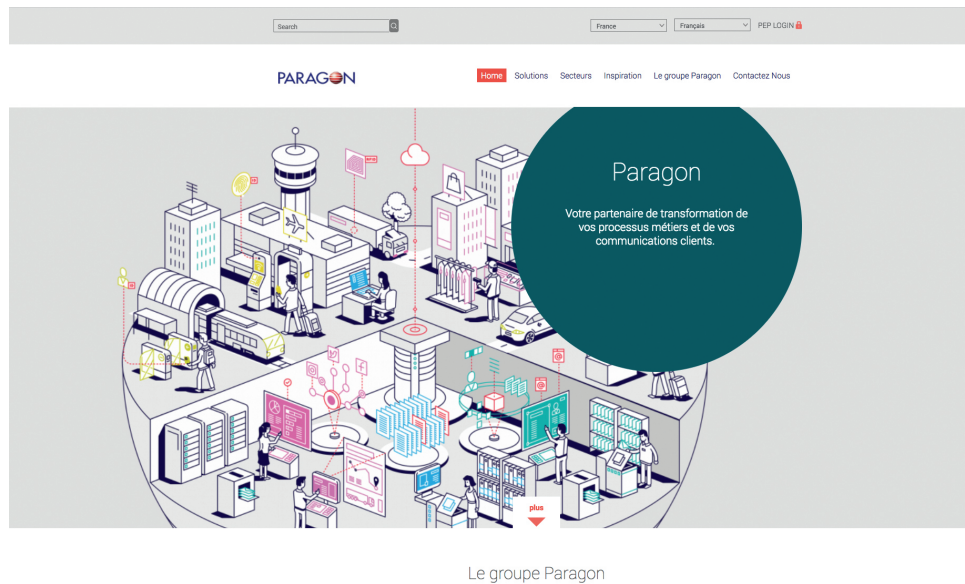
- Réussite des audits de suivi des certifications PEFC et FSC (Annexe 5 et 6)
- Augmentation des ventes de papier issu de forêts gérées durablement



Pour information :

- En 2012, 23% des papiers achetés étaient issus de forêts gérées durablement
- En 2017, 78% des papiers achetés sont issus de forêts gérées durablement
- Intégration des préférences d'approvisionnement à la procédure de maîtrise des achats et à l'évaluation des fournisseurs
- Intégration des « logos » dans les fiches d'autocontrôle, Conditions générales d'achat et de vente, Bordereau de livraison et Factures, dans les sites internet

Exemple site internet :



Les actions à court terme :

- Finaliser la mise en œuvre du devis ECO RESPONSABLE (papier, encre, colle...)
- Améliorer le plan d'information des bonnes pratiques déployées (Intégration des logos dans les emails, cartes de visites, plaquettes commerciales...)
- Renouveler les certifications PEFC et FSC

Actions associées à la certification ISO9001 :

- Définir les nouveaux moyens visant à fiabiliser et à réduire les temps et coûts associés aux contrôles qualité (Spectrodensitomètre, Lecteurs codes à barres, Règle de mesure...)

Exemple spectrodensitomètre :



Exemple lecteur code à barre :



Exemple règle de mesure :



- Définir les nouvelles méthodes visant à fiabiliser et à réduire les temps et les coûts associés aux contrôle qualité (Plan de contrôle, Fiche de contrôle, Structure d'audit)

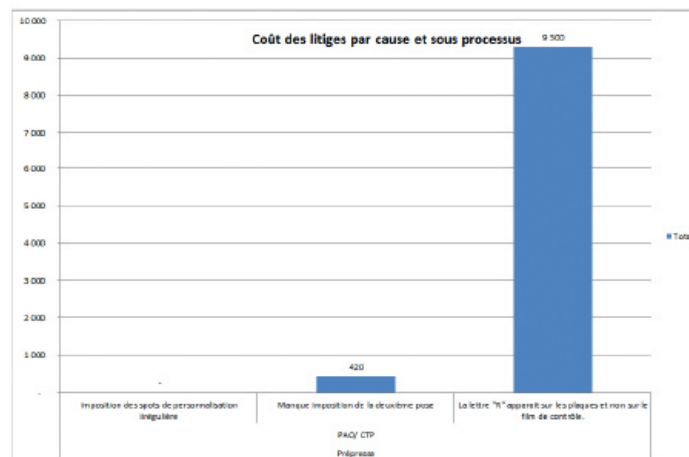
Exemple plan de contrôle Impression :

Critères de contrôle associés au DI-OFÉ4-0-077 et feuille de contrôle spécifique client	Commentaires	Tolérances	Fréquence de contrôle	Moyen de vérification
Numerotation	Vérifier la conformité du numérotage : - Tranche de numérotation, - Ordre (comptant ou décroissant) Des côtés « pignon et conducteur ».	Fas de tolérance. Les critères sont conformes ou non conformes.	A la prise de poste et avant de rouler. Sur le prélèvement de fin de bobine ou de palette.	Dossier SIP/ Contrôle visuel.
Allongement des bobines	Vérifier sur la table d'allongement pour les deux bandes, la valeur du pas carrou.	0 +/- 2 divisions ou spécification définie dans les dossiers de fabrications et/ou ITDM.	Sur le prélèvement de fin de bobine ou de palette.	Table d'allongement/ Contrôle visuel/ Contrôle Manuel.
Collage	Noter le nombre de collage faisant suite à un arrêt machine.	Fas de tolérance ou spécification définie dans les dossiers de fabrications et/ou ITDM.	Sur le prélèvement de fin de bobine ou de palette.	Contrôle visuel.
Support	Vérifier le sens (CB,CE,CFB). Vérifier la conformité du support par rapport à la commande (Type scellée). Vérifier la position des réserves adhésives.	Fas de tolérance. Les critères sont conformes ou non conformes. Spécification définie dans les dossiers de fabrications et/ou ITDM. Lance + ou -1mm Positionnement des réserves adhésives + ou -1mm	Au début de chaque bobine papetière. Sur le prélèvement de fin de bobine ou de palette.	Test de report papier chimique/ Stylo/ Contrôle visuel/ Contrôle Manuel. Etiquette papetière/ Dossier de fabrication/ ITDM/ Contrôle visuel/ Contrôle Manuel/ Régler. Dossier de fabrication/ ITDM/ Contrôle visuel/ Contrôle Manuel/ Régler.

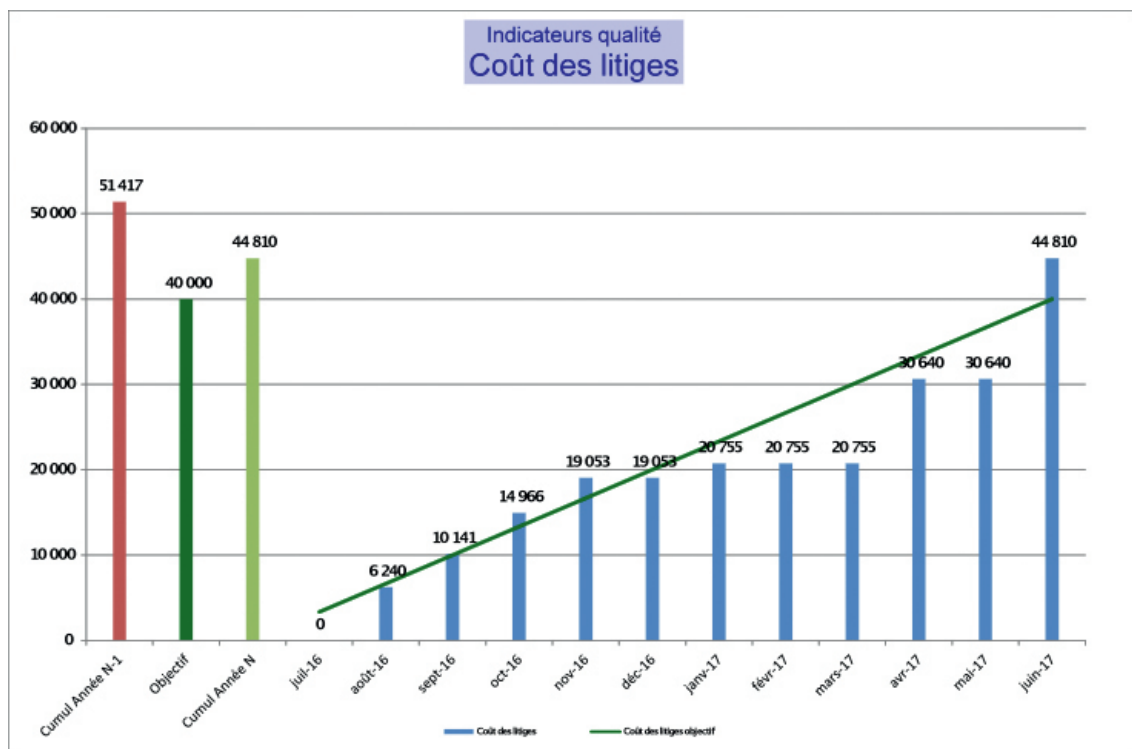
- Déployer des réunions de travail par processus sur les principales causes de non performance

Exemple Processus PAO/ CTP :

Processus	Sous processus	Client	Cause(s)	Nombre de commande	Données		
Polypresse	PAO/ CTP				Somme de Coût des litiges/mallages	Nombre de Coût des litiges/mallages	
			Imposition des spots de personnalisation irrégulière	2014/2015	420	1	
			La lettre "R" apparaît sur les plaques et non sur le film de contrôle.	2016/2017	9 500	1	
		Total PAO/ CTP				9 750	2
		Total Polypresse				9 750	2
Total général				9 750	2		



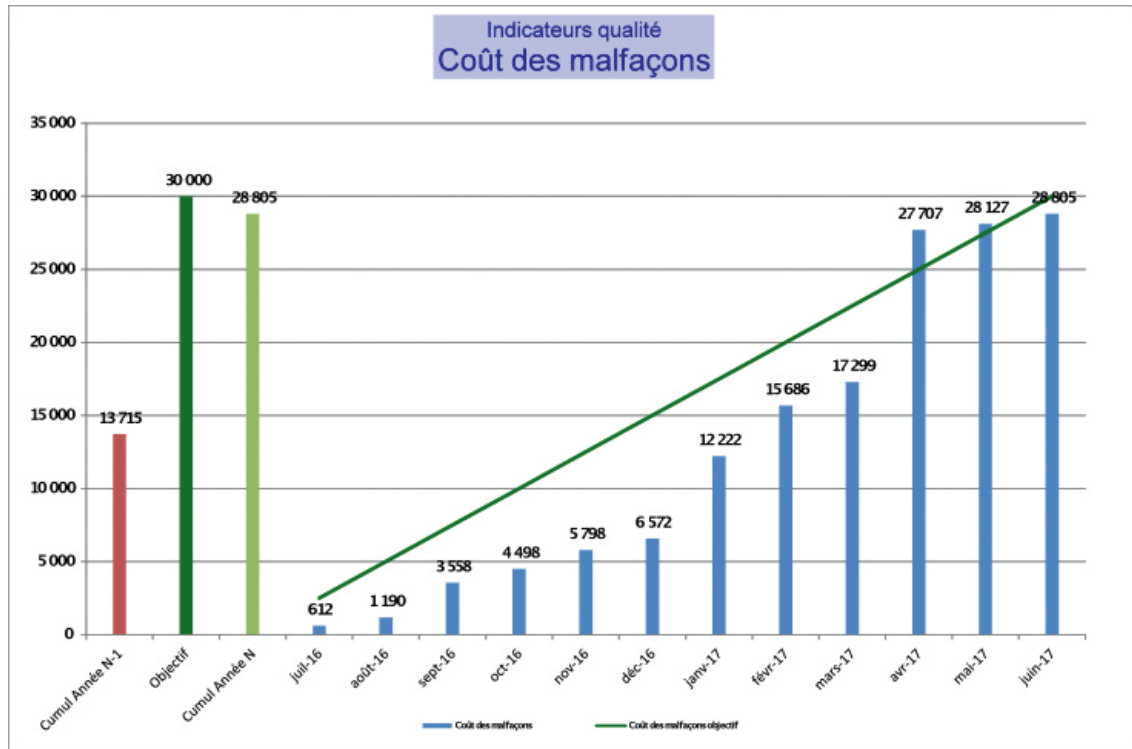
Litiges :



Les principaux résultats :

- Diminution du coût des litiges
- Amélioration du niveau de satisfaction des clients

Malfaçons :



Les principaux résultats :

- Diminution du coût des malfaçons
- Amélioration du niveau de satisfaction des clients
- Réussite de l'audit de suivi ISO 9001V2008 (Annexe 7)

Les actions court terme :

- Obtenir la certification ISO 9001 V2015

IV/ Principes 10 relatif à la lutte contre la corruption :

PARAGON TRANSACTION à mis en place une charte éthique des affaires. Cette dernière définit nos règles de conduite sur les différents thèmes que sont :

- La corruption, les cadeaux et autres avantages
- Les conflits d'intérêt
- La fraude
- Le blanchiment d'argent
- Notre comportement vis à vis de la concurrence

Les principaux résultats :

- Validation du document par le comité d'entreprise

Les actions court terme :

- Définir les modalités de communication à mettre en œuvre (Signature d'un doc à l'embauche, Note d'information via réunion flash/ Bulletins de salaires/ Avenant/....)

