

Communication sur le progrès – Pacte mondial de l’ONU (UN Global Compact Active Communication on Progress)

Septembre 2018

Déclaration de soutien continu au Global Compact 2018

Le 19 septembre 2018

A l'occasion de cette deuxième communication sur le progrès, CPM France est heureuse de partager les actions pérennes et nouvelles qui nourrissent notre engagement envers le respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

C'est l'humain qui est au cœur des activités de CPM France depuis la création de l'entreprise. Prônant un management positif depuis 9 ans, et alignée sur l'ambition du groupe, CPM s'est donné pour ambition de former des jeunes à ses métiers des services grâce à l'apprentissage : la CPM Académie a fêté ses 5 ans le 10 septembre dernier !

Cela s'inscrit parfaitement dans les engagements du groupe Omnicom. En 2016, le groupe a mis au point, avec les cinq autres plus grandes agences de publicité au monde, l'initiative « Common Ground » (« terrain d'entente ») pour appuyer les objectifs de développement durable identifiés par l'ONU. Parmi ces 17 objectifs, Omnicom a choisi de s'engager plus particulièrement en faveur du n°4 qui est d'assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Je renouvelle notre soutien envers l'initiative et ses principes et suis heureuse de partager notre Communication sur le Progrès (COP) 2018, décrivant les efforts renouvelés de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes.



Véronique Motte
Présidente
CPM France



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.

Le droit français et les principes fondamentaux

Nous respectons inconditionnellement les Droits de l'Homme et menons une politique de gestion des ressources humaines exemplaire qui s'appuie sur l'application stricte de la réglementation en vigueur.

Les directives du groupe Omnicom

Notre équipe de direction a signé le Code de conduite adopté par notre société mère, Omnicom, le 1^{er} janvier 2004.

Les directives de notre syndicat professionnel

Par ailleurs, nous respectons le Code déontologique du SORAP, notre syndicat patronal de référence, et nous engageons ainsi à réaliser les prestations qui nous sont confiées, par des salariés employés régulièrement dans le respect du Code du travail et de la Convention Collective des Personnels des Prestataires de Service du Secteur Tertiaire. Nous veillons à faire respecter ce code aux sous-traitants auxquels nous faisons appel, en veillant à ce qu'ils respectent les meilleures garanties de sécurité et fiabilité.

Politique sociale

Outre les principes fondamentaux précités et pour lesquels la société CPM France s'est engagée (principes relatifs aux Droits de l'Homme), nous menons une véritable politique sociale et salariale adaptée aux profils et respectueuse des salariés.



Audit de conformité des activités - Selon l'audit réalisé par le cabinet In Extenso, membre du groupe Deloitte, pour le compte du SORAP en 2017, CPM France satisfait à l'ensemble des critères de l'audit de conformité de ses activités au regard du cadre législatif, réglementaire ou conventionnel et affiche ainsi une conformité de 100%, sur les métiers de Force de vente, d'Animation et de Merchandising, un résultat stable depuis 2013.

Un bilan social est également réalisé et actualisé chaque année. Il nous permet de suivre l'évolution de critères importants en termes d'emploi, en particulier : la composition des effectifs en termes d'âge, de sexe, de statut, de type de contrat de travail, le suivi du turn-over, le suivi des stagiaires, l'évolution des rémunérations, le point sur les avantages sociaux.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

Principe 4 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Engagements envers nos collaborateurs

- Formation accessible pour l'ensemble de nos salariés permanents (terrain et siège) : e-learning, Insights®, Discovery, Ecole de vente...
- Renouvellement pour la 5ème année de la CPM Académie, un programme de formation accessible à des jeunes diplômés Bac + 2.
- Mobilité et promotion des équipes pour favoriser le développement des compétences (environ 10% des équipes du siège et du terrain).
- Bien-être : conciergerie, ostéopathie & réflexologie, cours de pilates et d'entretien physique...
- Compte épargne temps, modulation du temps de travail, heures supplémentaires à taux négociés.

Respect et promotion de la diversité et lutte contre la discrimination



CHARTe DE LA DIVERSITE : En juillet 2013, nous avons signé la Charte de la diversité pour entériner notre engagement quotidien envers la diversité et la lutte contre les discriminations dans nos activités de recrutement et de gestion de carrières. En effet, nos salariés sont à l'image de nos missions : multiples et tous différents (âges, sexes, origines sociales, ethniques et culturelles, en situation de handicap, etc.). Par nature, la diversité est une réalité et une évidence dans notre entreprise ; communiquer ouvertement notre conviction nous paraît tout aussi naturel. Notre démarche Diversité repose sur des recrutements et des parcours d'évolution et de formation ouverts à tous. Les postes que nous avons à pourvoir, essentiellement dans le domaine commercial, attirent des profils de candidats très différents et permettent une mixité optimale au sein de nos départements. Tous les deux ans, nous répondons à un questionnaire dans lequel nous présentons

les actions mises en œuvre pour honorer notre engagement.

CREPI : En 2018, Le pôle Recrutement a récemment conclu un partenariat avec l'association CREPI Île-de-France (Club Régional d'Entreprises Partenaires de l'Insertion) qui met en relation des personnes en recherche d'emploi et des entreprises par le biais de rencontres originales. Engagée pour l'emploi sur tout le territoire et persuadée que c'est un levier fort d'inclusion sociale, CPM partage les valeurs des CREPI. Dès la fin d'année, des recruteurs CPM participeront aux côtés de demandeurs d'emploi à des événements ludiques organisés par l'association. En outre, à partir de ce mois-ci, deux parrains/marraines accompagneront trois demandeurs d'emploi dans leurs recherches pendant trois mois, à raison d'une rencontre par mois.



INTERNATIONAL WOMEN'S DAY Chaque année, le groupe Omnicom auquel CPM appartient est un fervent partisan de la Journée internationale des droits des femmes. Toutes les agences du groupe participent à donner de la visibilité à cet engagement. Le thème de l'année 2018 #PressforProgress a été repris en interne chez CPM pour inviter chacune et chacun à partager leur engagement individuel sur ce thème.

OMNIWOMEN Un an après le lancement du réseau Omniwomen en France, qui a pour ambition de permettre à plus de femmes de devenir leaders au sein du Groupe Omnicom, deux cents Omniwomen, parmi lesquelles une vingtaine de collaboratrices CPM, se sont réunies en mai 2018 pour assister à des conférences et ateliers sur le thème du « leadership désirable ».

CPM France est également signataire de l'Appel à plus de bienveillance au travail.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail

Le 20 février 2017, un accord a été conclu entre CPM France et les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion. L'entreprise et les organisations syndicales considèrent que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de postes de l'entreprise. Conscientes que l'évolution professionnelle et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures incitatives en prenant en compte la réalité constatée.

En avril 2017, un accord relatif au contrat de génération, le second depuis 2013, a été signé par l'entreprise et les organisations, favorisant l'emploi des populations « jeunes » et « seniors ». Résultats : une augmentation de la proportion de jeunes de moins de 25 ans a été observée dans l'entreprise.

Accord sur la modulation du temps de travail

Cet accord, signé à l'unanimité avec les organisations syndicales, est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2017 et concerne tous les salariés en CDI ou CDD de l'entreprise, au siège et sur le terrain. C'est une première dans le secteur des prestataires de services en externalisation commerciale.

La modulation du temps de travail permet d'adapter la charge de travail en fonction de la saisonnalité des campagnes des clients, en conformité avec la réglementation. Contrairement aux heures supplémentaires, le prix de la prestation ainsi que la rémunération mensuelle des collaborateurs ne changent pas, car le nombre d'heures travaillées sur l'année reste le même.

Cet accord permet aux collaborateurs de mieux aménager le temps de travail pour gagner en efficacité. Nos collaborateurs l'ont accueilli avec enthousiasme car leur emploi du temps devient plus cohérent par rapport à la charge de travail à effectuer. Le caractère innovant de cet accord réside aussi dans le fait qu'il est respectueux de toutes les parties prenantes.

Achats responsables

CPM France réalise également des achats auprès d'entreprises employant des personnes handicapées (p. ex. secteur protégé).

En 2018, CPM France a établi un partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), CAP DEVANT, pour les activités de ménage et la gestion du courrier.

ENVIRONNEMENT

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

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

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

Performance énergétique de la flotte automobile

97% des dépenses énergétiques de l'entreprise concernent la flotte de véhicules, CPM France a donc réalisé un audit énergétique de son parc automobile. L'audit a révélé que CPM France se classe parmi les meilleures entreprises en matière de performance énergétique en France.

Points forts :

- Outil de gestion du parc automobile performant (Carfleet)
- Parc propre et bien entretenu
- Choix des véhicules pertinents – modèles situés dans le Palmarès ADEME dans le cadre du classement des véhicules les plus performants en 2016
- Faible consommation globale sur l'ensemble du parc

Entre 2011 et 2018, le taux de CO² par véhicule de la flotte automobile a baissé de plus de 22%.

Véhicules électriques, en autopartage et covoiturage

En 2017, CPM France a souhaité aller plus loin dans sa démarche écoresponsable en équipant certains de ses promoteurs de ventes d'Île-de-France de voitures électriques, et plus précisément de Bluecars. En plus d'être 100% électrique et économique, cette citadine permet aux promoteurs de gagner du temps dans leurs déplacements. Ils en sont convaincus : *écologique, pratique, autonome, bonnes dimensions* sont ses principales qualités relevées par les équipes.

Depuis février 2018, CPM France propose également deux alternatives de déplacement écoresponsable aux collaborateurs du siège de l'entreprise : l'autopartage et le covoiturage.

D'un côté, CPM France s'est associée avec le groupe Renault pour proposer à ses collaborateurs des voitures en autopartage. L'offre Renault Mobility permet de louer un des véhicules de la flotte CPM, pour des usages ponctuels ou des déplacements réguliers, professionnels ou personnels.

La deuxième solution proposée par CPM est le covoiturage domicile-travail avec Klaxit. A l'aide de l'application de ce partenaire, les collaborateurs peuvent s'inscrire comme passagers ou conducteurs et partager un trajet commun dans un seul véhicule, vers ou en provenance d'Issy-les-Moulineaux. Adoptée par de nombreuses entreprises d'Issy, cette application offre une solution simple d'utilisation et très souple.

Un mois après le lancement de ces deux solutions, plus de 40% des collaborateurs CPM du siège avaient adopté ces alternatives dans leurs déplacements quotidiens.

Réduction d'impact environnemental au quotidien et Green IT

En matière d'engagement environnemental au siège, c'est à la source que CPM France déploie de nombreux efforts :

- Réduction de la consommation d'eau et d'énergie
- Mesures Green IT : contrôle des impressions, virtualisation des équipements, recyclage du matériel informatique et électronique et des cartouches d'encre, usage d'outils collaboratifs en ligne
Entre 2016 et 2017, nous avons mesuré une forte baisse des impressions N&B (-80%), couleur (-17%), des copies (-36%) et une hausse des numérisations de documents (+307%).
- Dématérialisation des bulletins de paie et des notes de frais

Politique transports et voyages & télétravail

Les trajets et tournées, mais aussi les voyages d'affaires, sont optimisés grâce à des politiques et des outils de pilotage utilisées par les équipes projets.

Ainsi en écho à la politique d'entreprise qui appelle à préférer le train à l'avion dans le cadre des voyages d'affaires, l'équipe de Contrôle de gestion s'attache à travailler au plus près des équipes les plus consommatrices de voyages afin de les accompagner dans le choix spontané de solutions de déplacement plus responsables.

Télétravail : plusieurs formules de télétravail sont en cours de test dans l'entreprise. Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les contours du télétravail pour les femmes enceintes ont été précisés.

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.

Transparence financière

En tant que filiale d'un groupe américain CPM France satisfait aux normes comptables Sarbanes-Oxley et aux politiques sur les principaux enjeux liés à l'éthique des affaires. Un audit « Sarbanes Oxley » est réalisé chaque trimestre et revu par un cabinet extérieur. Les comptes annuels de CPM France font systématiquement l'objet d'un audit par un cabinet extérieur.

Ethique des affaires

CPM France répond également aux règles de gouvernances établies par le Groupe Omnicom. Celles-ci concernent principalement l'éthique des affaires, les règles anticorruption et les méthodes comptables. Chaque trimestre, la présidente et le directeur financier s'engagent en signant une « Representation Letter » détaillant toutes les sources de risques et affirmant qu'ils ont mis en œuvre toutes les mesures de nature à éviter ces risques et qu'ils n'ont pas connaissance de fraude.

Une ligne téléphonique « éthique » est mise en place au niveau du Groupe Omnicom afin que chaque salarié puisse y reporter des pratiques contraires à l'éthique, quel qu'en soit le domaine (ressources humaines, fraude, corruption, discrimination,...) et sans craindre d'être sanctionné ou censuré par sa hiérarchie.

Achats responsables

En matière d'achats responsables, CPM France respecte le Code déontologique du SORAP qui stipule que « les entreprises membres du SORAP qui seraient amenés à sous-traiter tout ou partie de leurs opérations, s'engagent à sélectionner les sous-traitants présentant les meilleures garanties de sécurité et fiabilité et à leur faire respecter le [présent] code déontologique ».