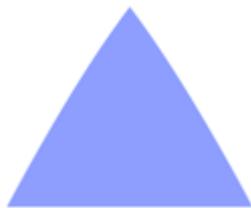




United Nations
Global Compact

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

- Rapport 2020 -



L'engagement du directeur général



Dans la continuité de notre engagement depuis 2005, c'est avec responsabilité que je renouvelle le soutien de la société ÉDOKIAL envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication, nous décrivons les actions que nous avons mises en œuvre en 2019 et que nous continuerons de déployer, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de l'intégration de ces principes à la stratégie, à la culture et aux missions quotidiennes de notre entreprise.

Enfin, nous nous engageons à partager nos réalisations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Christophe CANEVET

Les 10 principes du Pacte Mondial en actions

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS

AUX DROITS DE L'HOMME

p4

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS

AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

p5

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS

A LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

p11

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS

A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

p14

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.

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

n°1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

n°2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

D'une manière générale, ÉDOKIAL adhère et soutient les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses prestations et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'a jamais été confrontée à des violations du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

n°5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

n°4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

n°6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Signature d'un Accord sur l'égalité Hommes / Femmes

Le 20 mars 2012, la Direction Générale d'ÉDOKIAL et l'organisation syndicale FO ont signé un accord sur l'égalité hommes femmes mis en application au 1^{er} avril 2012. Il a été renégocié le 15 octobre 2015.

Cet accord a pour but de contrôler les écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion.

Pour chacun de ces thèmes, des objectifs chiffrés ont été mis en place et font l'objet d'un rapport annuel qui est présenté au Comité Social et Economique du mois de juin de chaque année.

Missions du Comité Social et Economique (CSE)

- Suivre la mise en œuvre de la démarche d'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Analyser les actions entreprises et les résultats obtenus. A ce titre, il est force de proposition pour améliorer l'efficacité du dispositif et proposer les mesures correctives nécessaires ;
- Valider certaines actions collectives à initier, le cas échéant, mettre en place les actions de formation spécifiques et faire le lien avec le plan de formation.

Mise en œuvre de notre Politique Sociale

Dans le cadre de ses contraintes économiques et conformément à sa vocation de développement régional, ÉDOKIAL développe son action sociale sur 6 axes :

- ❶ La qualité de la couverture sociale assurée à ses salariés en particulier dans le domaine de la santé et de la prévoyance,
- ❷ L'évolution professionnelle avec un effort de formation permanent (0,16 % du chiffre d'affaires, en moyenne 1,8 jour par personne et par an),
- ❸ L'insertion dans le tissu local : accueil d'apprentis en formation en alternance, de stagiaires, participation aux structures de formations présentes sur ses zones d'implantation,
- ❹ La participation aux conseils d'administration, le détachement de formateurs et la participation aux jurys d'examen,
- ❺ L'absence de discrimination (sous toutes ses formes) lors d'embauches, de promotion interne ou de tout autre appel au marché du travail,
- ❻ La négociation collective annuelle obligatoire (NAO) : les membres du CSE et la Direction s'accordent sur le taux de l'augmentation générale et le taux de l'augmentation particulière, appliqués au 1^{er} juillet de chaque année. Pour 2019, le taux d'augmentation générale a été convenu à +0,86 % et le taux d'augmentation particulière à +1 %.

Insertion professionnelle des publics en difficulté

Au 31 décembre 2019, la société ÉDOKIAL employait 2 personnes porteuses d'un handicap et 3 personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Aussi, pour des opérations particulières nécessitant par exemple du conditionnement manuel, ÉDOKIAL fait appel à des agences d'intérim ou des Etablissements et Service d'Aide par le Travail. En 2019, nous avons ainsi confié des prestations à l'ESAT Stéphanois, affilié à l'ADAPEI Loire.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| Nb CDI | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Nb CDD | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 |

Signature d'un Accord Génération

Le 14 février 2019, la Direction Générale d'ÉDOKIAL et le CSE ont signé un « Accord Génération » pour 3 ans, en faveur de l'insertion durable des jeunes et de l'emploi des salariés âgés. Cet accord remplace l'« Accord Senior ». Au cours du mois d'avril de chaque année, la Direction réunit le Comité d'Entreprise pour étudier les différents points de l'accord.

1. Engagements en faveur de l'emploi de jeunes en CDI

✓ Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en CDI

L'entreprise se fixe comme objectif de maintenir à 4,91 % minimum, le pourcentage de jeunes salariés de moins de 26 ans dans le total des effectifs pendant la durée du plan.

| 31/12/2014 | 31/12/2015 | 31/12/2016 | 31/12/2017 | 31/12/2018 | 31/12/2019 |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 5,07% | 5,00% | 4,91% | 2,41% | 3% | 3,5% |

✓ Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.

L'intégration de jeunes salariés sera accompagnée d'un plan de suivi et de formation sur les 2 premières années. Ce plan sera défini et suivi au cours de l'entretien individuel annuel. En complément du responsable hiérarchique un collaborateur référent sera proposé.

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

Un livret d'accueil est remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil lui donne, de manière synthétique, toutes les informations dont il a besoin ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettent également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

Un livret d'accueil est systématiquement remis à tout nouvel embauché.

Désignation, fonctions et charge de travail du référent

L'entreprise présente au jeune salarié, le salarié référent à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié référent est chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

✓ Recours à l'alternance et aux stages

L'entreprise s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Au 31 décembre 2019, 2 jeunes bénéficiaient d'un contrat d'apprentissage et 1 jeune d'un contrat de professionnalisation.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'entreprise et les fonctions qu'ils occuperont. Un livret d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent qui sera leur interlocuteur.

2. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

✓ Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés.

L'entreprise s'engage à ce que la part des salariés âgés de 45 ans et plus ne soit pas inférieure à 37,21 % des effectifs.

Pour maintenir ce taux, la politique d'embauche prend en compte ce critère dans sa grille de choix.

| 31/12/2014 | 31/12/2015 | 31/12/2016 | 31/12/2017 | 31/12/2018 | 31/12/2019 |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 35,5% | 36,8% | 41,26% | 39,83% | 45% | 45,61% |

✓ Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles pour les salariés âgés d'au moins 45 ans. Ces facteurs d'amélioration s'appuient notamment sur l'élaboration des fiches individuelles, le suivi des formations « adaptation au poste de travail et développement des compétences Sécurité dans l'entreprise » étant précisé que pour 2019 le plan de formation prévoit notamment une formation « Prévention des risques liés à l'activité physique ».

✓ Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre de la mise en place des référents pour les nouveaux salariés de moins de 26 ans, l'entreprise s'engage à privilégier les personnes de plus de 45 ans sous réserve de disposer des volontaires nécessaires.

✓ Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'année d'anniversaire de ses 55 ans, le salarié qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière. L'employeur lui remet un livret d'information sur les possibilités ouvertes par la législation, en cohérence avec les besoins de l'entreprise, portant notamment sur le cumul emploi retraite, le départ progressif à la retraite dans le cadre d'un temps partiel d'activités.

En fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits d'évolution des salariés de plus de 55 ans exprimés dans le cadre des entretiens de seconde partie de carrière il peut être examiné la mise en œuvre des aménagements de fin de carrière tels que le cumul

emploi retraite, le départ progressif à la retraite dans le cadre d'un temps partiel d'activité conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

✓ Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'entreprise informe le Comité Social Economique du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant suivi une formation. L'objectif étant de maintenir un taux de 37,21 % des effectifs de plus de 45 ans formés sur les effectifs totaux formés.

| | Effectifs | % formés au 31/12/2014 | % formés au 31/12/2015 | % formés au 31/12/2016 | % formés au 31/12/2017 | % formés au 31/12/2018 | % formés au 31/12/2019 |
|--------------------------------------|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2014 | 85 | 33,33% | | | | | |
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2015 | 87 | | 44,83% | | | | |
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2016 | 92 | | | 48,91% | | | |
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2017 | 105 | | | | 45,71% | | |
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2018 | 107 | | | | | 60,75% | |
| Salariés âgés de 45 ans et + en 2018 | 104 | | | | | | 57% |

3. Transmission des savoirs et des compétences

L'entreprise s'engage à proposer la mise en place de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes sont mis en place sur la base du volontariat. En effet, ces salariés expérimentés sont en mesure de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Le nombre de binômes mis en place est suivi pendant la période du plan (formateur interne) :

| <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2014</i> | <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2015</i> | <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2016</i> | <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2017</i> | <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2018</i> | <i>Nb binômes mis en place au 31/12/2019</i> |
|--|--|--|--|--|--|
| 4 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 |

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS A LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

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

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

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

L'obtention de la marque IMPRIM'VERT®

Fin 2008, des réflexions ont été lancées sur l'intégration des principes du Développement Durable dans le quotidien de nos activités.

Les premiers projets mis en œuvre portent sur la labellisation Imprim'Vert progressive de nos 5 sites de production entre 2011 et 2012. Ainsi, tous les déchets générés par notre activité (palettes de livraison, films d'emballage, gâches d'impression, cartouches d'encre, solvants, etc.) sont triés, conditionnés et repris par des structures compétentes sur nos 5 sites de production.

| | CONIBI Consommables Informatique et bureautique (en kg) | CHIMIREC Bidons encre (en kg) | CHIMIREC Emballages et Matériels (en kg) |
|----------------------|---|--|---|
| <i>Alfortville</i> | 1 395 | 782 | 116 |
| <i>Bozouls</i> | 487 | 2236 | 0 |
| <i>Saint-Etienne</i> | 806 | 515 | 87 |
| TOTAL | 2 688 | 3 533 | 203 |

En 2019, tous les sites de production « flux sortants » ont été renouvelés Imprim'Vert.

Double certification FSC & PEFC



ÉDOKIAL poursuit sa démarche écoresponsable et obtient la double certification FSC et PEFC attribuée par VERITAS fin 2018.

Concrètement, afin de mettre en œuvre le processus imposé par ces normes, nous avons rédigé un document « chaîne de contrôle » dont le but est de vérifier la qualité du papier (certifié FSC et PEFC). Pour ce faire, une formation a été dispensée :

- aux gestionnaires de stock pour contrôler la conformité du papier à la livraison ; cette information doit figurer sur le bon de commande et sur le bon de livraison,
- aux responsables build et run éditique car les développeurs doivent paramétrer l'apposition des logos et du numéro de certificat sur le papier lors de l'impression, pour les clients qui pourront désormais nous demander d'apposer les logos PEFC et FSC sur leurs documents et ainsi mettre en valeur le caractère développement durable des forêts,
- au service Achats/Facturation car les factures des productions réalisées sur papier certifié doivent aussi comporter ces mentions.

L'audit 2019 a permis de renouveler cette double certification.

La Responsabilité Sociétale et Environnementale



Après l'argent en 2018, l'organisme **écoVadis** nous a attribué l'or en 2019, après évaluation de la qualité du système de management de notre RSE. Une progression qui témoigne de la performance de nos actions autour des 4 grands enjeux de responsabilité sociétale : environnement, social & droits de l'homme, éthique et achats responsables. Cette médaille d'or est aussi le fruit de la mobilisation de nos équipes pour la prise en compte au quotidien de préoccupations économiques, citoyennes et écoresponsables.

écoVadis, qu'est-ce que c'est ?

écoVadis a été créé à Paris en avril 2007, avec pour ambition de transformer la façon dont les problématiques de développement durable sont prises en compte dans les relations clients/fournisseurs.

écoVadis opère la 1^{ère} plateforme collaborative (« Software as a Service ») de gestion des fournisseurs en matière de développement durable. En mettant à disposition des informations fiables et facilement compréhensibles sur la performance environnementale, sociale et éthique des fournisseurs, elle aide les Directions Achats à mieux gérer les risques et favoriser l'éco-innovation.

Au-delà des organisations Achats des grands groupes, la vision d'écoVadis est également de promouvoir l'émergence de meilleures pratiques environnementales et sociales dans le tissu des PME, en proposant un nouveau standard global en matière d'évaluation de la performance en Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)

La qualité de vie au travail

Une enquête a été réalisée en 2016 sur le thème des conditions de travail et des risques psycho-sociaux auprès de l'ensemble du personnel de chaque site. Le CHSCT a été missionné pour le suivi des différentes pistes d'amélioration identifiées.

Avec la création d'un service Marketing & Communication en 2017, des actions ont notamment été menées sur le thème de la communication interne, l'axe d'amélioration prioritaire révélé par l'enquête :

- Organisation de réunions d'information avec tout le personnel afin d'expliquer la poursuite du projet de réorganisation dans lequel ÉDOKIAL s'est engagé et notre nouvelle stratégie,
- Mise en place d'une affiche de communication interne en mars (diffusion mensuelle par mail à tous les salariés + affichage),
- Animation d'un blog interne avec des articles sur la vie des services et de l'entreprise (diffusion tous les 15 jours à tous les collaborateurs via un e-mailing).

Les nouveaux protocoles sécurité

Nous avons déployé des plans de prévention sécurité pour l'ensemble des prestataires et fournisseurs travaillant dans nos locaux. Ces plans décrivent les risques liés à la sécurité et doivent être systématiquement signés par les fournisseurs pour acter de la prise en compte de ces risques.

Nous avons également mis en place des protocoles de sécurité pour le chargement et le déchargement de l'ensemble de nos fournitures (papier, enveloppes, charriot de La Poste...).

LE RESPECT DES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

n° 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.

ÉDOKIAL soutient la lutte anti-corruption et mène une politique de tolérance zéro dans ce domaine. Par exemple, la distribution de cadeaux d'affaires ne fait pas partie de nos pratiques commerciales.

Tous les mois, nos comptes sont validés par des Commissaires aux Comptes. Nos comptes et dépenses sont donc transparents et contrôlés.

En termes de valeurs éthiques, ÉDOKIAL a défini et applique au quotidien avec l'ensemble de son personnel les six clés ci-dessous :

Sans client, pas d'entreprise

Pour nos clients, nous proposons et mettons en œuvre des solutions de progrès.

Hommes de métier attentifs, nous sommes professionnels, compétitifs et passionnés. Nous recherchons l'excellence.

Sans bénéfice, pas d'entreprise

Développer nos ventes, mesurer les risques de nos investissements, réduire nos dépenses, trouver la meilleure rentabilité est l'affaire de chacun d'entre nous.

L'entreprise, un espace de liberté

Il est de notre devoir de créer, d'imaginer et de prendre les meilleures initiatives pour favoriser le succès de nos entreprises et l'épanouissement de chacun.

Soudés sur l'essentiel

Nous nous faisons confiance. Lorsque l'essentiel est en jeu, chacun a le devoir de la solidarité. Lucides et réactifs, nous œuvrons pour notre pérennité.

Ce qui est dit est fait

Notre parole nous engage. Nous sommes loyaux et méritons la confiance de nos clients et de nos actionnaires.

Pour une entreprise agile

En prise avec un monde qui bouge, nous anticipons, acceptons et nous adaptons aux changements.

NOS IMPLANTATIONS

RODEZ - Siège social

Causse Comtal
12340 Bozouls

SAINT-ETIENNE

24, rue de l'Avenir
42650 Saint-Jean-Bonnefonds

GRENOBLE

41-47 rue de Bourgamon
38400 Saint-Martin-d'Hères

CARCASSONNE

Chemin de Villalbe
Montquiers - CS30083
11890 Carcassonne cedex

ALBI

Crins - Le Séquestre
81011 Albi CT cedex 9

PARIS

Rue Félix Mothiron
Le Techniparc 2
Parc d'Activités « Val de Seine »
94146 Alfortville Cedex



Accueil général

 04 77 48 44 44
 contact@edokial.com

Accueil commercial

 01 56 29 16 40