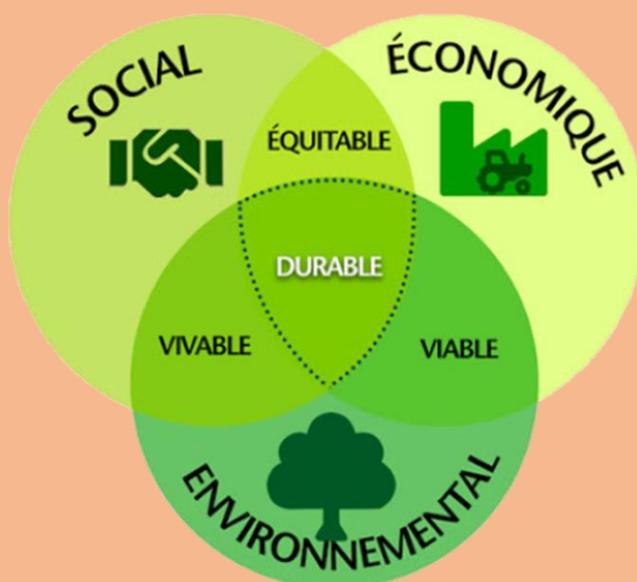




COMPTOIR
EUROPÉEN
DU BUREAU



Responsabilité sociale d'Entreprise





1. DEMARCHE RSE

La démarche RSE de la société C.E.B contribue à créer et à favoriser des relations de confiance et de long terme avec chacune des parties prenantes, tout particulièrement les collaborateurs, les clients, les fournisseurs et les partenaires. Les priorités d'actions RSE, placées au cœur des activités de la société, constituent un des leviers de motivation des collaborateurs, et ont pour vocation d'améliorer l'impact social, sociétal et environnemental de l'entreprise, et ainsi sa performance financière. La politique RSE de la société a pour ambition de proposer des modes de consommation responsables, et d'améliorer la durabilité économique de la société en soutenant la confiance accordée par les principales parties prenantes. Elle repose sur un dialogue constant.

1.1. Engagements

La politique RSE de la société C.E.B s'appuie sur le respect des principes éthiques et des droits humains tels que définis dans le Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) auquel la société est adhérente depuis 2008.

C.E.B poursuit son engagement en matière, de développement durable et adhère ainsi aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 de l'organisation du travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Les conditions de travail sont un point fondamental de la politique de C.E.B qui y apporte une place centrale inhérente à son activité dans le domaine de l'aménagement tertiaire.

Le nouvel aménagement du showroom de C.E.B permet en effet aux collaborateurs de l'entreprise de bénéficier d'une sécurité indispensable au travail quotidien et d'une ergonomie adaptée à travers le choix de son mobilier.

Le société C.E.B s'engage, notamment, à respecter les lois, principes, normes et réglementations nationales et internationales ; à mettre en œuvre des pratiques loyales dans ses relations commerciales ; à favoriser le développement de relations sociales de qualité, fondées sur le respect des instances représentatives du personnel et un dialogue social constructif (liberté d'association et droit de négociation collective) ; à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation et l'évolution de carrière ; à considérer la diversité des attentes, des besoins et des modes de vie des parties prenantes avec lesquelles la société interagit.





1.2. Organisation

L'engagement de C.E.B en faveur du développement durable se concrétise chaque jour par la mise en place d'une organisation dédiée .

C'est pour cela que C.E.B est adhérent à VALDELIA (Collecte et traitement des déchets de mobilier professionnel) et est évalué chaque année par ECOVADIS (Evaluation RSE).

Les précédentes initiatives menées par C.E.B continuent en effet d'être menées avec succès.

L'entreprise continue ainsi de mener différentes actions contribuant de manière régulière à réduire son impact environnemental :

- Renouvellement en 2019 de 90% de son parc informatique, au profit d'un matériel consommant plus faiblement de l'énergie.
- Mise en place d'un CRM sur mesure, lequel permet entre autre la réduction de l'impact lié à la consommation de papier, en numérisant l'ensemble du système de gestion administrative et commerciale.
- Augmentation des réunions ou rendez-vous par visio-conférences avec Skype dans un but d'économies de charges, fatigue et de l'impact carbone.
- Remplacement des véhicules thermiques de la société au profit de véhicules électriques.
- Faire appel pour ses courses à des coursiers vélos et non motos.
- Externalise ses données sur le Cloud afin de limiter le stockage papier.

La société veille également au quotidien à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs dans sa démarche écoresponsable, à travers l'incitation au tri (cartons, capsules de cafés etc..) l'utilisation de tasses personnelles se substituant aux gobelets jetables.

C.E.B continue ses précédentes actions menées, notamment la dématérialisation des catalogues et tarifs afin d'utiliser le minimum de papier possible ainsi que le recyclage des déchets, l'utilisation et la prescription d'éclairage LED.

C.E.B prône l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la démarche globale engagée en faveur de la diversité (il a plus de femme que d'homme dans l'encadrement de C.E.B et de rémunération identique).





1.3. Dialogue avec les parties

Depuis de nombreuses années, C.E.B entretient un dialogue régulier et constructif avec ses partenaires et fournisseurs au niveau local, national et international. Elle privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer et co-créeer des projets ou des partenariats innovants. Le dialogue s'effectue via différents modes selon les partenaires et fournisseurs (Intranets, courriers internes, site internet, réseaux sociaux...).

Afin de mieux structurer ce dialogue et de comprendre les attentes des parties prenantes celles-ci sont invitées à intervenir lors de réunions stratégiques RSE. Les thèmes abordés sont : l'analyse des enjeux RSE de la société, la notation RSE (ECOVADIS), l'impact carbone des activités, l'impact des matières premières sur la déforestation, la politique d'éthique sociale, l'analyse des enjeux de RSE.

La construction des politiques de ressources humaines et de RSE s'appuie sur un dialogue régulier avec les collaborateurs et les partenaires sociaux. Par ailleurs, petits déjeuners et déjeuners sont organisés afin de favoriser le dialogue avec les collaborateurs, de les écouter, d'échanger, de résoudre les problèmes au quotidien, de trouver des compromis sur l'organisation et les conditions de travail.

1.4. Démarche de progrès RSE

La démarche de progrès RSE mise en place par C.E.B est axée sur les 3 enjeux fondamentaux du RSE : Economique, Social, Environnemental. La mise en œuvre de la démarche RSE est un levier de croissance pour la société car elle contribue à renforcer la motivation et l'engagement des collaborateurs, attirer les meilleurs talents, accroître la compétitivité de la société par une amélioration de ses impacts environnementaux, favoriser les relations de confiance et de long terme avec ses parties prenantes (clients, fournisseurs et partenaires).





1.5. Sensibilisation, formation aux enjeux de RSE et Performance de la démarche

Évaluation des collaborateurs

Afin de sensibiliser et de former les collaborateurs à la politique RSE et aux enjeux de leurs activités, la société relaie ses engagements et actions RSE dans ses supports de communication (courriers internes, intranets, site internet) et ses réseaux sociaux afin que l'ensemble des collaborateurs connaissent les engagements RSE et y participent en proposant leurs idées à la direction.

C.E.B valorise l'engagement RSE dans les dispositifs d'évaluation.

C.E.B applique un ensemble de politiques et d'actions afin de lui permettre d'ajuster, quantitativement et qualitativement, les ressources humaines à ses besoins. L'ensemble de ses principes, et de ses engagements sont les suivants :

Évaluer les besoins en ressources humaines

Afin d'atteindre les objectifs prévus. Les moyens humains de C.E.B sont évalués quantitativement et qualitativement.

- Diagnostic quantitatif : Identification des effectifs dont dispose l'entreprise pour mettre en œuvre sa stratégie. Le registre unique du personnel permet de réaliser ce diagnostic.
- Diagnostic qualitatif : Evaluation des compétences dont dispose l'entreprise. Outils permettant ce diagnostic : organigramme, la cartographie des métiers, la pyramide des âges, le bilan social, les tableaux de bord sociaux...
- Identification des besoins futurs : Identification des besoins en personnel compte tenu de la stratégie poursuivie et de l'évolution de l'environnement.

- Comparaison entre les ressources actuelles et les besoins futurs : Si des écarts quantitatifs et qualitatifs apparaissent, cela nécessitera des ajustements internes (formation, promotion) ou externes (recrutement...).

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les moyens d'adaptation des ressources humaines aux objectifs stratégiques

- La flexibilité : En évaluant la capacité de l'entreprise à s'adapter à l'évolution de son environnement.
- La flexibilité quantitative du travail : Evaluer l'intensité de l'activité de l'entreprise afin de varier ou non les effectifs.
- La flexibilité qualitative du travail : Adapter la main d'œuvre aux besoins de l'entreprise.
- La flexibilité salariale : Augmentation ou versement de primes aux salariés en fonction de la conjoncture économique et de l'évolution du résultat.
- La formation du personnel : Proposition de formation aux salariés.
Exemple : Remise à niveau des architectes d'intérieur sur les logiciels dédiés (Pcon.planner, Autocad, Sketchup...).





1.6. LOYAUTE DES PRATIQUES

Lutte contre la corruption

C.E.B affirme une tolérance zéro en matière de corruption, par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies depuis 2008 dont le principe n° 10 « invite toutes les entreprises à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

C.E.B est donc engagé par conséquent, au-delà de ses strictes obligations légales, et de manière résolue, à :

- Refuser la corruption sous toutes ses formes et promouvoir des pratiques intègres et transparentes dans l'ensemble de ses activités,
- Mobiliser, dans une perspective de long terme et d'amélioration continue, les moyens nécessaires pour prévenir les risques de corruption et sanctionner les pratiques répréhensibles.

C'est donc pour cela que CEB propose à ses collaborateurs des formations de prévention et de lutte contre la corruption, destinées à sensibiliser aux problématiques d'intégrité, de transparence et à informer des risques encourus à tous les niveaux. Ainsi qu'à une sensibilisation aux ressources mises à la disposition des employés témoins de mauvais comportements. Ceci afin d'établir une culture d'entreprise basée sur l'éthique.

Transparence fiscale

La politique fiscale de la société C.E.B est mise en œuvre par une équipe dédiée. La société veille au respect de l'ensemble des législations fiscales nationales et acquitte en temps voulu tous les impôts et taxes dont elle est redevable.

Protection des données

La protection des données est une préoccupation profonde de C.E.B.

C.E.B garanti la confidentialité, l'intégralité, la disponibilité et la résilience constante des systèmes et des services de traitement.

C.E.B anime et fait la promotion auprès de ses salariés des engagements RSE pour maintenir un esprit de cohésion, de partage et de collaboration au sein de ses équipes.

C.E.B informe ses collaborateurs sur la sécurité informatique et protection des données.





2. POLITIQUES ET ACTIONS DEPLOYEES

2.1. C.E.B et son engagement

La politique de C.E.B a pour objectifs le développement professionnel des collaborateurs et la mise en valeur des talents, la lutte contre les discriminations et le renforcement de l'égalité des chances, la promotion d'un dialogue social constructif et innovant, la protection de la santé, de la sécurité des employés et de leur bien-être au travail et la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux équitables et évolutifs en fonction du développement de la performance économique, sociale et environnementale. La durée du temps de travail des collaborateurs est définie dans le respect du cadre légal. La société emploie majoritairement en contrat à durée indéterminée avec 100 % des collaborateurs en CDI et à temps complet. Elle a recours aux CDD ou intérim, principalement pour remplacer des salariés absents et renforcer les équipes.

2.2. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

C.E.B s'est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, la société a défini une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise et à favoriser le vivre ensemble.

2.3. Offrir un environnement favorable à l'épanouissement des collaborateurs

Favoriser le dialogue social

C.E.B réalise des sondages permettant aux collaborateurs de donner leur avis sur l'entreprise, les conditions de travail ou encore les pratiques de management. Les résultats permettent de définir des plans d'actions pour la société et de mesurer la satisfaction des employés.

Offrir des avantages sociaux aux salariés

C.E.B propose des avantages sociaux qui peuvent inclure une couverture frais de santé... et d'autres avantages conformes aux législations venant compléter ainsi les régimes obligatoires. Ces couvertures sont financées pour partie par l'employeur.

Agir pour la santé et le bien-être au travail

C.E.B est engagé dans une démarche d'amélioration de la sécurité et de la santé physique et psychique de ses collaborateurs, fondée sur les principes suivants :

- Améliorer les dispositifs mis en place pour les employés en déployant des formations de prévention portant sur la sécurité.
- Améliorer les conditions de vie au travail et le bien-être des collaborateurs.
- Sensibiliser sur les enjeux de santé publique (crise sanitaire actuelle)





1. PLAN DE PREVENTION LIE AU CORONAVIRUS

1. Mesures générales et spécifiques à mettre en œuvre face aux risques de contamination applicables à toutes activités (administrative, commercial)

Niveau de risques	Moyens de prévention
Mesures générales face aux risques de contamination	<ul style="list-style-type: none"> • Affichage des consignes sur le lavage des mains • Communication du plan de prévention sur les gestes barrières à adapter pour éviter la contamination : <ul style="list-style-type: none"> ○ Tousser ou éternuer dans son coude ○ Saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades ○ Utiliser des mouchoirs à usage unique ○ Eviter de se toucher le visage ○ Eviter tout contact avec les personnes atteintes de covid-19 • Rappel pour toutes les équipes des gestes barrières et du lavage des mains • Mise à disposition de gel hydroalcoolique au personnel ainsi que de masques lavables et réutilisables et lingettes désinfectantes (afin de nettoyer chaque jour son espace de travail). • Pour les visiteurs extérieurs (clients, fournisseurs...), une prise de la température, l'utilisation d'un masque et de gel hydroalcoolique sont obligatoires.
Mesures spécifiques en cas de risque sérieux de contamination	<ul style="list-style-type: none"> • Annulation des réunions prévues dans le cadre de notre communication interne de plus de 10 personnes (elles seront remplacées par une communication interne par mail...). • Eviter tous rassemblements lors de la pause déjeuner (seul moment pendant lequel tout le personnel enlève son masque). • Garder un poste de travail attiré sur lequel vous serez seul à travailler • Commerciaux : Etre très vigilant pour les rendez-vous extérieurs, le port du masque, des gants et l'utilisation de gel hydroalcoolique sont obligatoires. • Demande de prise de température à l'ensemble du personnel avant de venir travailler. En cas de température au-delà de 38°C, consigne de rester à son domicile et de prévenir sa hiérarchie, appeler le 15.
Mesures spécifiques en cas de présence de salarié(s) contaminé(s)	<p>En cas de signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contacter le Samu Centre 15 en faisant état de vos symptômes • Alerter sa hiérarchie • Eviter tout contact avec vos collègues • Limiter les déplacements au strict nécessaire





2.4. C.E.B, un acteur impliqué en faveur de l'environnement

C.E.B a établi une démarche de sensibilisation à destination des collaborateurs de la société, destinée à les sensibiliser aux enjeux environnementaux par des guides de bonnes pratiques, et des supports de communication (intranets, sites internet..) qui permettent d'expliquer les enjeux actuels.



C.E.B poursuit son engagement en matière de RSE, de développement durable et adhère ainsi aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier à des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

C.E.B a la volonté de sensibiliser toutes ses parties prenantes : Collaborateurs, Clients, Fournisseurs et Partenaires et s'engage à partager ses informations par le biais de ses principaux canaux de communication.

