



**United Nations**  
Global Compact

---

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES

- Rapport 2021 -



## 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 2020 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

La Direction Générale d'ÉDOKIAL et les organisations syndicales travaillent actuellement à la signature d'un nouvel accord sur l'égalité hommes femmes.

Cet accord a pour but de contrôler les écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion et le retour des femmes au travail après leur congé.

Pour chacun de ces thèmes, des objectifs chiffrés seront ont été mis en place et feront l'objet d'un rapport annuel qui sera présenté au Comité Social et Economique 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 1,2 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 au conseil 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<sup>er</sup> juillet de chaque année. Pour 2021, le taux d'augmentation particulière a été convenu à 0,5 %.

## Politique d'emploi et insertion professionnelle

Au 31 décembre 2020, la société ÉDOKIAL employait 4 personnes porteuses d'un handicap et 3 personnes bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb CDI	4	3	3	3	2	2	4
Nb CDD	1	2	2	2	2	0	0

✓ 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	31/12/2020
5,07%	5,00%	4,91%	2,41%	3%	3,5%	6,6%

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

Un livret d'accueil est remis au nouvel 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 nouveau 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 2020, 3 jeunes bénéficiaient d'un contrat d'apprentissage.

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.

✓ 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 2020 le plan de formation prévoit notamment une formation « Prévention des risques liés à l'activité physique ».

## ✓ Promotion interne

ÉDOKIAL fidélise et accompagne ses salariés dans la construction de leurs parcours professionnel. Elle porte une attention particulière à la création d'emplois en régions en s'inscrivant dans une politique RH axée sur des parcours durables. 65% des collaborateurs d'Edokial ont plus de 10 ans d'ancienneté. 85 % des managers sont issus de la promotion interne.

En lien avec les intentions stratégiques d'ÉDOKIAL et ses objectifs de développement, l'équipe RH renforce ses actions sur la capitalisation des compétences internes. Lancée en février 2019, la communauté des managers travaille autour de 3 piliers : piloter, développer les compétences, donner du sens. Accompagnée par la DRH et un cabinet conseil, la communauté se réunit plusieurs fois par an pour un travail collectif et individuel sur les pratiques managériales d'ÉDOKIAL.

Une première promotion de 5 experts a été nommée en 2020. Ce nouveau parcours diversifie davantage les possibles chemins de carrière au sein d'ÉDOKIAL. Cette communauté, elle aussi accompagnée par la DRH et un cabinet conseil, se réunit plusieurs fois par an pour travailler les thématiques techniques et comportementales attendues d'un expert (communication, transmission du savoir, capacité à former, prise de parole en public, etc).



## 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 3 sites de production de flux sortants 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.

	<b>CONIBI</b> Consommables Informatique et bureautique (en kg)	<b>CHIMIREC</b> Bidons encre (en kg)	<b>CHIMIREC</b> Emballages et Matériels (en kg)
<i>Alfortville</i>	834	694	0
<i>Bozouls</i>	586	1 153	18
<i>Saint-Etienne</i>	804	442	88
<b>TOTAL</b>	<b>2 224</b>	<b>2 289</b>	<b>106</b>

En 2020, 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 2020 a permis de renouveler cette double certification.

## La Responsabilité Sociétale et Environnementale



Pour la deuxième année consécutive, l'organisme **écoVadis** nous a attribué l'or en 2020, 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<sup>ère</sup> 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, pour les interventions de plus de 400 heures/an et dans le cadre d'interventions dangereuses. 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...). Ils sont envoyés aux transporteurs et affichés sur les quais de livraison de nos sites.

## 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

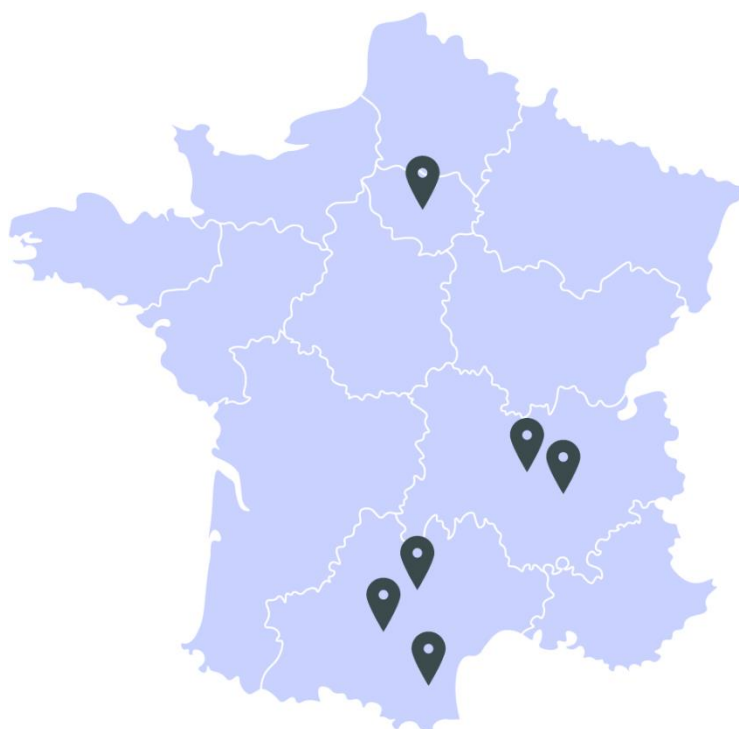
Chemin de Villalbe  
Montquiers - CS30083  
11890 Carcassonne cedex

### 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](mailto:contact@edokial.com)

#### Accueil commercial

 01 56 29 16 40