



# Communication sur le Progrès

**COP n°1 - Décembre 2021**

**Adhésion : 10.08.2021**

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

BRAND ACTIVATION

# Présentation de L'Uzyne'

BRAND ACTIVATION



# Présentation et chiffres clés'

Groupe L'Uzyne est un groupe indépendant spécialisé dans les activations de marque qui permettent de créer des liens émotionnels durables et engagés sur les territoires Retail, Outstore, Sport & Esport. Ce groupe est composé deux agences L'Uzyne et Field & People.

L'Uzyne conçoit, pour les marques, les enseignes, les équipes sportives et les organisations caritatives, des dispositifs évènementiels créatifs et des expériences innovantes, augmentées par des campagnes d'amplification et d'influence. L'Uzyne intervient à la fois sur les lieux physiques d'affluence et les plateformes digitales. Née de la fusion des agences Malls et Front de Neige en 2015, L'Uzyne - Brand Activation Group propose une expertise en conseil et en activation, tant en France qu'à l'international.

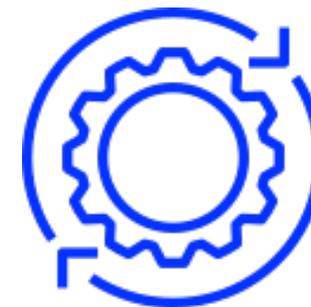
Field & People, agence de recrutement, met en œuvre des opérations sur le territoire national avec des profils qualifiés. Field & People accompagne ses clients de l'animation commerciale in et out-store aux activations évènementielles en passant par le street marketing. Grâce à un recrutement personnalisé et une production sur mesure, elle propose un suivi adapté et de la valeur ajoutée à tous les niveaux des opérations. Présente sur Lyon et Paris, la couverture assurée est nationale.



5,5 Md'€ de chiffre d'affaires en 2021\*



18 collaborateurs permanents en 2021



90 événements d'activation de marque en 2021

BRAND ACTIVATION

# Engagement des dirigeants'

BRAND ACTIVATION



# Engagement des dirigeants '

L'Uzyne est née d'une histoire d'amitié entre ses deux dirigeants et de la fusion de trois agences de marketing. Leurs histoires ont enrichi notre entreprise mettant le capital humain et le capital client au cœur de notre réflexion et de nos convictions.

Notre métier consiste à activer des marques, des causes et des territoires et leur permettre de prendre la parole auprès de leurs clients ou de leurs cibles. Ces conversations entre les marques et leur public se nourrissent de contenus et d'expériences, d'émotions vécues lors d'événements institutionnels, sportifs, culturels ou commerciaux mais aussi d'interactions digitales en live.

L'Uzyne travaille pour de grandes causes humanitaires, environnementales et sociales. Nous accompagnons l'UNICEF France et Médecins Sans Frontières depuis de nombreuses années, Citéo avec Match For Green depuis 2021. A partir de 2022, nous soutiendrons également les actions de l'association Sport dans la Ville en matière d'insertion professionnelle.

Nous sommes pleinement conscients de l'impact de notre métier sur notre environnement. L'événementiel est éphémère, l'événementiel est nomade, l'événementiel est consommateur de ressources que ce soit en physique mais aussi dans nos usages digitaux où la vidéo et les écrans dévorent de l'énergie.

Nous sommes témoins des mutations de la société et voulons être acteurs des changements à adopter pour la préservation de l'environnement, pour une entreprise plus inclusive ou des relations plus équitables avec les fournisseurs.

C'est la raison pour laquelle notre agence s'engage à continuer à faire évoluer ses pratiques et s'est engagée dans une démarche vertueuse auprès de ses clients, ses partenaires et fournisseurs.



Nous croyons qu'il est possible de concilier la planète, les personnes et les profits dans une entreprise pour le bien-être de notre communauté au sens large. Pour conduire ces changements, nous nous appuyons sur cinq piliers afin d'agir le plus largement possible : la gouvernance de la société, les collaborateurs, notre écosystème, l'environnement et nos clients.

Cet engagement auprès du Global Compact s'inscrit dans cette démarche globale qui va nous conduire d'ici 24 mois à solliciter une certification B Corp. Un objectif qui n'est pas une fin en soi mais bel et bien un chemin vers une amélioration permanente de nos pratiques pour continuer à faire vivre de belles expériences et à partager des émotions avec des marques qui elles aussi ont pris conscience de leur rôle dans la transition écologique.

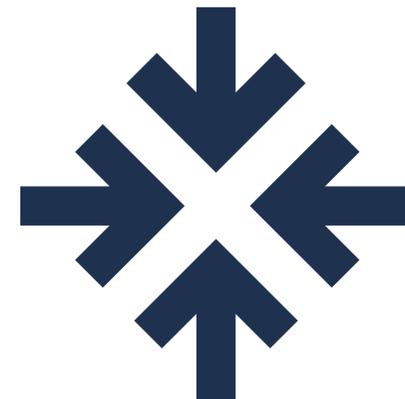
Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is 'Benoit Fritel' and the signature on the right is 'Jean-Luc'.

BRAND ACTIVA  
O M S R J U P  
BRAND ACTIVA

# Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies



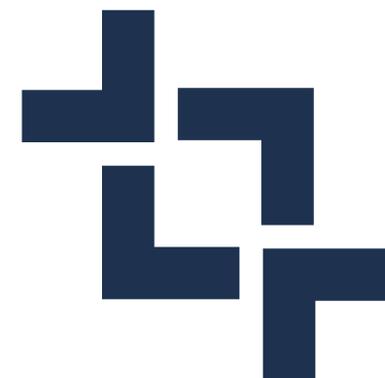
**DROITS DE L'HOMME**



**NORMES  
INTERNATIONALES DU  
TRAVAIL**



**ENVIRONNEMENT**



**LUTTE CONTRE  
LA CORRUPTION**

# LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



## DROITS DE L'HOMME

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



## ENVIRONNEMENT

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

BRAND ACTIVATION

# Notre 1ère COP niveau learner

BRAND ACTIVATION



# Notre niveau d'engagement'

2022

2023





## LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

### == DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

### ✳️ NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

### 🌊 ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### 🧩 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

# Les actions engagées

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2021

2022



# Nos thèmes et principes

Pour cette première COP, l'Uzyne a décidé de se concentrer sur les deux thèmes suivants :



## Normes internationales du travail

- Politiques de lutte contre les discriminations
- Politiques écrites qui stipulent clairement les droits et les responsabilités des employés, ainsi que leur rémunération et avantages
- Bien-être des salariés au cœur des préoccupations de l'entreprise



ENVIRONNEMENT

## Environnement

- Politiques écrites sur les questions environnementales, notamment la prévention et la gestion des risques pour l'environnement et le changement climatique
- Objectifs spécifiques dans le domaine de l'environnement pour l'année suivante



# Lutte contre les discriminations



Mise en œuvre

ODD

Actions menées et résultats

Egalité H/F

Inclusion des communautés et aide à l'insertion



- CDI et alternants en 2021\*
  - 50% d'hommes
  - 50% de femmes
- Cadres et professions intellectuelles supérieures en 2021\*
  - 56% d'hommes
  - 44% de femmes
- CODIR paritaire
  - 50% d'hommes
  - 50% de femmes

*Ces chiffres concernent les collaborateurs permanents  
\*voir annexe*

- Partenariat avec l'association **Sport Dans La Ville**
  - Mise en place au 01/01/2022
  - Suivi des jobs et emplois proposés par l'Uzyne via association
  - 10 000€/ an pendant 5 ans distribués à Sport Dans La Ville
- Proposition d'offres au **Réseau des Missions Locales** pour les CIDD

# Droit et responsabilités des employés



Mise en œuvre

Contrats de travail

Ethique salariale

Couverture santé

ODD



Actions menées et

résultats

Pour le groupe l'Uzyne :

- 77% CDI (13) en 2021
- 23% alternants (3) en 2021

*Pour les collaborateurs permanents*

Field & People :

- CIDD (au 31/10/2021) : 1431
- CIDD en équivalent temps plein (au 31/10/2021) : 4,84

- Ecart entre le salaire le plus élevé et le plus bas, primes comprises : entre 1 à 10 au maximum.

- La proposition de loi n°4593 visant à lutter contre les inégalités salariales du 19/10/2021 propose un écart salarial entre 1 à 20 maximum

- Mise à disposition des fiches de postes aux salariés : Référentiel ANAE
- EAE selon la législation en place

- Mutuelle du groupe l'Uzyne prise en charge à 80% par l'entreprise et à 20% par l'employé en 2021, pour les employés permanents.

# Bien-être des salariés



Mise en œuvre

Aménagements dans les locaux du siège à Oullins (69)

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Sécurité

ODD



Actions menées et

résultats

- Rénovation des locaux (bureaux, sanitaires, vestiaires) en 2020
- Création de 2 douches pour faciliter la pratique du sport par les salariés en 2020.
- Aménagement d'un espace de co-working + cuisine pour les salariés en 2022.

Droit à la déconnexion :

- Mise en place d'une charte de la déconnexion pour les salariés.

- 0,4% d'absentéisme en 2021 (hors maternité/ paternité, longue maladie et chômage partiel)
- 0 accident du travail avec arrêt de travail entre 2020 et 2021
- Réalisation d'un Audit Sécurité en 2019, mise à jour prévue début 2022

*Pour les collaborateurs permanents*

# Protection environnementale



Mise en œuvre

ODD

Actions menées et résultats

## Eco gestes au bureau



- Mise en place de lampes LED pour l'éclairage principal en 2020
  - Détecteur de présence pour la lumière dans les sanitaires et couloirs
  - Centre de contrôle du chauffage central en 2021
  - 58% de réduction de consommation de l'électricité entre 2019 et 2021.\*
- \*voir annexe

## Politique de Tri et Economie Circulaire



- Bureaux : tri du papier
- Meuble de tri dans les bureaux pour les bouteilles, canettes et ampoules
- Inscription à QUITRI.COM avec Citeo
- Stock : tri cartons / plastiques stock
- Partenariat avec la Cocotte à Papier
- Déchèterie de la collectivité pour les gros déchets



- Privilégier les achats de matériel informatique & téléphonique en reconditionnement et réparation du matériel

# Objectifs 2022



Réalisation du premier bilan carbone de l'entreprise



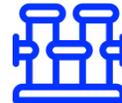
Autodiagnostic via l'outil ADERE pour 3 événements tests (scope 1, 2 et 3)



Choix d'un prestataire engagé pour 2022 pour notre consommation énergétique



Installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques (x2)



Basculement progressif du parc automobile VL vers des modèles Hybrides (+ de 80% en 2022)



Nouvelle version de l'audit Sécurité. Formation de 100% des employés.



Plan d'action RSE en vue d'une certification B Corp pour 2023



Sensibilisation de 100% des collaborateurs aux enjeux RSE en 2022.



Lancement d'un site internet éco-conçu

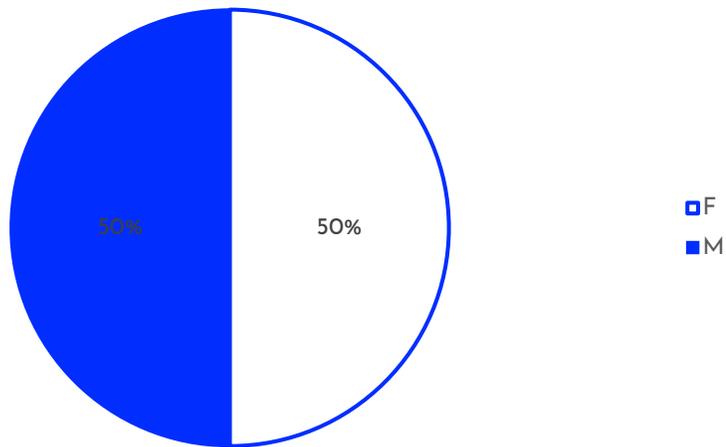


Mise en œuvre

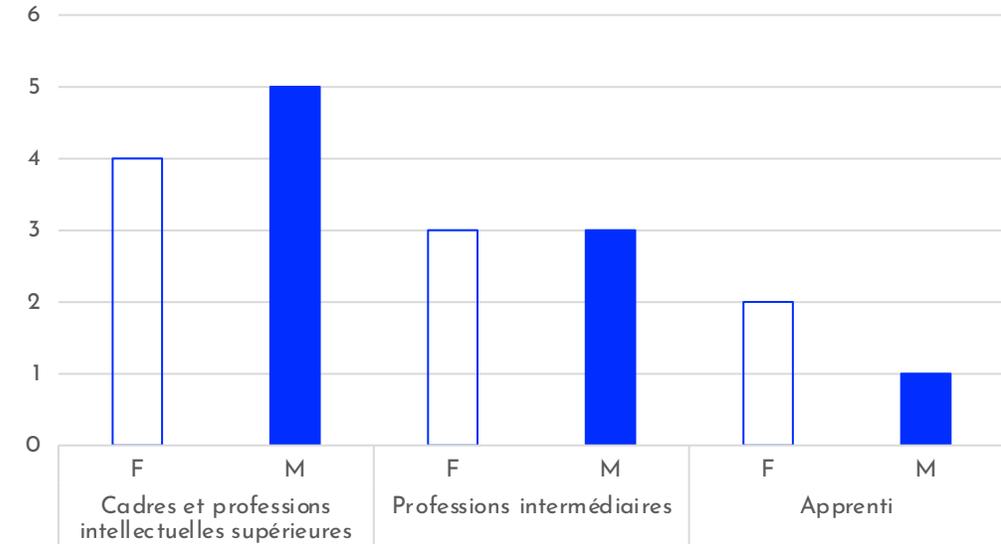


# Parité homme / femme 2021

Groupe L'Uzyne - Parité H/F  
2021

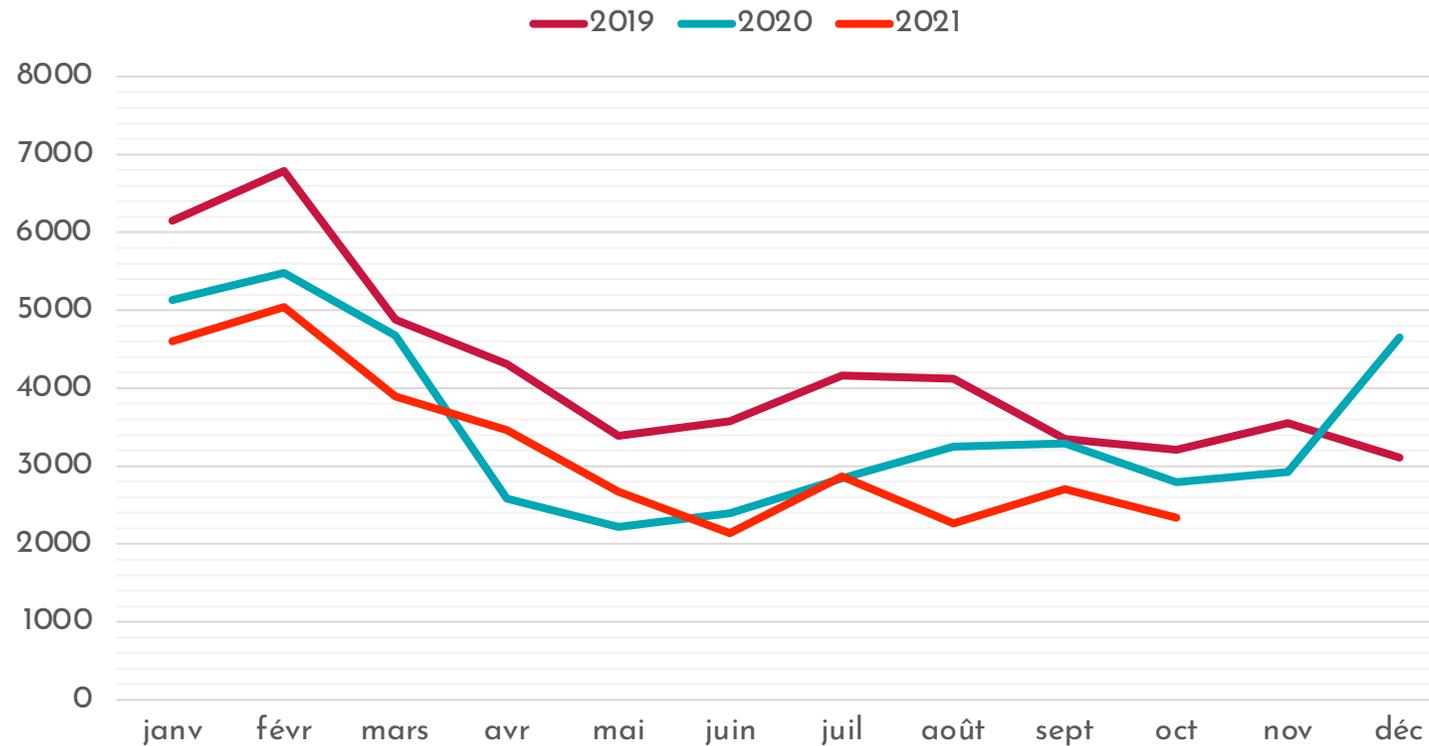


Groupe L'Uzyne - Parité H/F  
2021



# Consommation d'électricité

Consommation d'électricité (kWh)  
Groupe l'uzyne - siège social d'Oullins



# Charte du droit à la déconnexion

## Charte unilatérale sur le droit à la déconnexion

### PREAMBULE

La présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés, conformément à l'alinéa 7 de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Elle synthétise les recommandations applicables à tous les salariés afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti.

L'entreprise souhaite réaffirmer l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

### Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente charte a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des sociétés Groupe L'Uzyne, L'Uzyne et Field and People.

### Article 2 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION

Le **droit à la déconnexion** peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Les **outils numériques** visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc. ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc.

Le **temps de travail habituel** correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires.

En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

Toutefois, une dérogation sera appliquée lors de tous événements, liés à l'activité de l'entreprise qui interviendraient les soirs, les week-ends et les jours fériés, spécifiques aux

secteurs d'activité de chaque société. Les dérogations éventuelles sont de la responsabilité du ou des dirigeants de la société concernée.

### Article 3 : MESURES VISANT A LUTTER CONTRE L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES HORS TEMPS DE TRAVAIL ET MESURES FAVORISANT LA COMMUNICATION

**Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.**

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles, notamment le téléphone ;
2. S'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
3. Ne pas envoyer de courriel entre 20h et 8h du matin, les week-ends et les jours fériés ;
4. Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
5. Ajouter une clause après sa signature de mail selon l'exemple suivant : « *mes courriels qui vous parviennent le soir, le week-end ou en dehors de votre temps de travail, n'appellent pas de réponse immédiate* »
6. Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
7. Utiliser avec une extrême modération les fonctions « CC » ou « Cci » et ne mettre en copie que les personnes directement impliquées ;
8. S'obliger à des envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail (fonction « *envoyer ultérieurement* » sur Outlook) ;
9. Paramétrer le gestionnaire d'absence sur sa messagerie électronique pour les absences d'au moins une journée, et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, sans forcément donner son numéro de portable ;
10. Organiser une réunion de passation pour les congés plus longs, notamment les congés estivaux, avec le collaborateur désigné qui assurera l'intérim, et ce au moins une semaine à l'avance.

### Article 4 – IMPORTANCE DU RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'employeur doit s'assurer régulièrement par le biais des entretiens obligatoires notamment, que la charge de travail du/de la salarié(e) est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Il est rappelé l'obligation pour tous les salariés quel que soit leur régime de travail, de respecter les durées maximales journalières de travail.

Une amplitude horaire trop importante par jour ou par semaine peut cacher différents problèmes et potentiellement découler sur des situations d'atteinte à la santé du salarié.

Afin de laisser le choix à tout un chacun d'organiser en toute autonomie la gestion de son temps pour répondre à sa mission professionnelle tout en conciliant sa vie personnelle, il a été convenu de ne pas opter pour une solution qui consisterait de bloquer les accès sur une période donnée.

Par conséquent les accès resteront libres, toutefois chaque personne devra veiller scrupuleusement à sa sécurité et à sa santé en respectant les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires. Il est précisé que l'obligation de repos quotidien est de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

### Article 4 bis – DROIT A LA DECONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des personnels de l'entreprise.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance des courriels et messages instantanés qui leurs sont adressés ou d'y répondre en dehors de leurs temps de travail, sauf urgence avérée et/ou sauf en cas d'astreinte, sur demande expresse et préalable de son manager.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé. Et toute dérogation doit être justifiée par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

### Article 5 : ACTIONS MENEES PAR L'ENTREPRISE

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion et des mesures et recommandations prévues par le présent accord, l'entreprise organisera des actions d'information et de sensibilisation à destination des managers et des salariés. Ces actions auront pour objectif d'aider les collaborateurs à avoir un usage raisonnable des outils numériques.

La Direction réaffirme le principe que toute personne qui pourrait rencontrer des difficultés à honorer sa mission en respectant ce droit à la déconnexion pourra demander un entretien avec son manager afin de trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail. Un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra être envisagé.

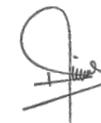
Si les mesures de suivi font apparaître des risques pour la santé des salariés ou des difficultés, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre toutes les actions préventives et/ou correctives propres à faire cesser ce risque et lever ces difficultés.

### Article 6 : REVISION DE LA CHARTE

Les dispositions de la présente charte seront négociées et révisées une fois par an.

Oullins, le 1<sup>er</sup> janvier 2022

Frédéric GIRAUD  
Président GROUPE L'UZYNE





# merci'

**Capucine GAS**

cgas@luzyne.fr  
+33 6 37 81 43 86

**Benoit FRITSCH**

bfritsch@luzyne.fr  
+33 6 09 90 58 54



2021

