



Partenaires-Livres®

COMPAGNIE INTERNATIONALE TECHNIQUE ET FINANCIERE POUR L'EDITION

Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au Capital de 12 500 000,00 Euros

www.partenaires-livres.com

Paris, le 9 mars 2022

1/ DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DU PRESIDENT

En 2017, Partenaires-Livres s'est engagée à soutenir les 10 principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Depuis 2017, nous maintenons notre vigilance sur ces 4 axes et avons lancé différentes actions permettant de maintenir ou d'améliorer nos performances dans ces domaines.

Ce nouveau Rapport de Développement Durable « COP » sera également communiqué par tous moyens à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Je renouvelle mon engagement à promouvoir les principes du Pacte Mondial au sein de Partenaires-Livres et de ses fournisseurs, et à publier en 2022 un Rapport de Développement Durable faisant apparaître les actions engagées dans une démarche de progrès continu.

Pascal Pluchard
CIO

PARTENAIRES-LIVRES®
Compagnie Internationale Technique et Financière pour l'Edition
SA à Directoire et Conseil de Surveillance au Capital de 11 120 000 €
Siège Social 25 Bis Rue Jean Dolent F-75014 Paris
Tél. +33 1 80 180 431 Fax +33 1 43 36 18 93
RC Paris 340 109 040 SIRET 340 109 040 00030
APE 6420Z - TVA FR 40 340 109 040



Depuis 2017, Partenaires-Livres demande de manière volontaire l'évaluation de ses pratiques responsables par l'agence ECOVADIS.

Partenaires-Livres a obtenu un score de 63/100 pour sa 1ère performance RSE, ce qui correspond à un Engagement RSE global « Confirmé ».

2/ PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Dans le cadre de notre dernière évaluation RSE, Partenaires-Livres obtient un score de 70/100 dans le domaine social, ce résultat nous plaçant dans les 4% des entreprises les mieux notées nous permettant de maintenir notre engagement RSE « Avancé » dans ce domaine.

Partenaires-Livres va prochainement adhérer à la Charte de la Diversité.

Cette démarche d'adhésion, tout comme celle signée auprès du Pacte Mondial de l'ONU, fait intrinsèquement partie des valeurs que nous souhaitons véhiculer en interne mais également en externe.

Partenaires-Livres manifeste ainsi sa volonté, avec les co-signataires de la Charte, de poursuivre son engagement à lutter contre les discriminations et à favoriser et rechercher la diversité.

Depuis 2017, Partenaires-Livres a mis en œuvre les multiples actions nécessaires pour mettre en place les nouveaux droits des salariés :

PENIBILITE :

L'ensemble des postes exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité a été analysé en 2017. Cette analyse a permis de mettre en évidence que moins de 10% des salariés étaient exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par l'Entreprise.

En 2018, tenant compte des seuils applicables au titre du décret 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, Partenaires-Livres diagnostique que 15% des salariés sont concernés par la pénibilité.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte personnel de prévention a fait disparaître le terme de pénibilité pour préférer se référer à des facteurs de risques professionnels.

Objectif 2022 / 2023 :

Se maintenir en dessous d'un seuil de 25 % et identifier et mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels sur la santé des salariés.

Partenaires-Livres rappelle que le Diagnostic Pénibilité fait l'objet d'une Déclaration Sociale Nominative (DSN) visant à alimenter les Comptes Personnels de Prévention de la Pénibilité (C3P) de ses salariés.

Par ailleurs, Partenaires-Livres met à jour, annuellement, l'évaluation des risques de chacun de ses Sites Clients et locaux, cette évaluation des risques identifiant clairement les risques encourus aux divers postes de travail.

Sur la base de l'évaluation des risques, Partenaires-Livres met en œuvre un certain nombre de mesures de prévention pour réduire autant que possible l'exposition des travailleurs aux risques et aux facteurs de pénibilité :

- formation internes et externes (gestes et postures de manutention manuelle, accueil SSE des nouveaux arrivants, CACES, ...)
- organisation du travail (roulement des équipes, polyvalence, ...)
- mise à disposition de moyens d'aide à la manutention manuelle (transpalette électriques/manuels, gerbeurs, chariots élévateurs, ...)



- mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) : gants anti-coupures, vêtements de travail couvrants, chaussures de sécurité, ...
- amélioration de l'ergonomie du poste de travail
-

Et plus particulièrement en vue de prévenir les risques de lombalgie de l'ensemble des équipes Partenaires-Livres, nous avons mis en test depuis 2017, le harnais CORFOR d'assistance lombaire visant notamment à :

- diminuer les contraintes liées au port de charges,
- diminuer la fatigue musculaire,
- réduire l'effet de masse de l'objet : environ 12 kg de bénéfice sur les lombaires.

Cet outil de confort (inventé et fabriqué en France) est très simple et pratique d'utilisation et a été plusieurs fois primé par des professionnels (Trophées Europrotection 2014, Préventica 2016).

Son utilisation en prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) participe pleinement à l'amélioration des conditions de travail de nos salariés et à lutter contre la pénibilité.

DROIT A LA DECONNEXION :

Toujours dans un souci de bien être de ses salariés au travail, Partenaires-Livres a signé le 26 septembre 2017 une charte sur le droit à la déconnexion. Cette charte a été annexée au Règlement Intérieur de Partenaires-Livres, lequel a été mis à jour fin 2017. Le nouveau Règlement Intérieur est en vigueur depuis le 22 janvier 2018.

FORMATION :

- Le Plan de Formation Partenaires-Livres évolue en cours d'année en fonction des besoins en formation qui sont identifiés et en fonction de l'évolution des contrats.

Les formations se déroulent tout au long de l'année et sont fonction des besoins en formation qui sont identifiés par les Responsables afin de satisfaire au mieux le Client dans l'exécution de la Prestation que Partenaires-Livres a en charge.

Du fait de nos prestations, nous avons énormément de formations réglementaires, SST, conduite d'engins, transport de matières dangereuses etc...

Chaque année, la priorité est donnée aux formations indispensables à la réalisation de nos prestations en respect de nos exigences sécurité et qualité.

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2,58 %	2,68 %	1,80 %	3,01 %	2,78 %	1,66 %	2,86 %

Cet indicateur tient compte de la formation externe et interne, la formation au titre du Compte Personnel de Formation étant exclue.

Il englobe le coût pédagogique et le coût salarial moyen estimé.

On a constaté une diminution du pourcentage afférent à la formation en 2015 liée à la baisse du nombre de formations réglementaires réalisées cette année.

Par contre, il est constaté une belle progression sur 2016 et 2017 liée :

- aux nombreuses embauches réalisées sur cette période ayant entraîné une augmentation des formations nécessaires à la tenue du poste de travail,
- au lancement d'un projet de Dynamique managériale :

Un important programme de Formation au Management a été initié en 2016.

Suite à plusieurs mois de préparation avec la société Invictus, le séminaire Partenaires-Livres de septembre 2016 dédié à la dynamique managériale et réunissant l'ensemble des Responsables de Sites et du staff interne de l'Entreprise, a été le point de départ d'une nouvelle ère pour Partenaires-Livres ,autour de 4 facteurs clés de succès :



- * s'approprier les objectifs majeurs du client
- * Progresser continuellement
- * développer le sens de l'œuvre collective
- * partager nos expériences

Afin d'animer le projet et d'être en mesure de le décliner sur chaque site, 13 initiatives ont été lancées pour « faire ensemble extraordinairement bien des choses ordinaires », réunissant 13 groupes de travail différents, chaque groupe travaillant sur une thématique particulière.

Il y a 2 types d'initiatives interdépendantes :

- celles facilitant la déclinaison du Projet P-L sur le site
- celles concernant plus spécifiquement les chefs d'équipes

Chacune contribuant à renforcer l'un de nos 4 facteurs clés de succès ou l'ensemble de ces facteurs pour les initiatives concernant spécifiquement les Chefs d'équipes.

Pour chaque projet, un leader a été désigné ainsi qu'un accompagnant externe Invyctus, un groupe de travail représentatif des 4 grandes activités de Partenaires-Livres a été constitué.

L'accompagnement d'Invyctus est méthodologique (démarche d'animation) et permet de garantir le respect des délais et de l'état d'esprit.

Quel que soit le sujet, la méthode est appliquée de la même façon :

- Conquérir -> le groupe de travail définit le contenu et outille le projet, puis identifie et prépare les pilotes
- Orienter -> le groupe de travail délègue la mise en œuvre sur les sites pilotes et l'accompagne, valide l'outil, réfléchit à la stratégie de déploiement et fabrique le kit de déploiement
- Déployer -> déploiement sur les sites sous le pilotage direct des RS concernés (avec validation et accompagnement du plan de déploiement par les DRO et la direction)
- Se regrouper pour capitaliser -> partager les retours d'expériences
- Puis orienter et déployer pour implémenter ensemble les rex -> actualiser et diffuser méthodes et outils

C'est un gros projet (énergie consacrée tant au niveau de la Direction qu'au niveau des opérations, des budgets conséquents) lancé par la Direction et qui porte ces fruits aujourd'hui.

- La Direction de Partenaires-Livres a continué sur sa lancée en initiant lors de son séminaire d'octobre 2018 un nouveau projet tourné cette fois-ci sur l'Amélioration continue :

Partenaires-Livres, vers l'EO « Excellence Opérationnelle »

La sécurité, la fidélisation et l'arrivée de nouvelles compétences, une nouvelle gouvernance, la poursuite de la structuration de l'entreprise, la définition des responsabilités de chacun, la satisfaction totale des Clients, la qualité des prestations, la conquête de nouveaux marchés, l'inventivité et la compétitivité de nos offres : L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE doit et va nous accompagner dans notre stratégie de croissance.

Satisfaction Client, épanouissement et évolution des collaborateurs, amélioration continue... les valeurs fondatrices de Partenaires-Livres nous mènent naturellement vers le chemin de l'Excellence Opérationnelle.

Les premières sensibilisations ont démarré en janvier 2018, suivies de formations spécifiques fin 2018/début 2019 (formations Greenbelt et Yellowbelt) pour que l'Entreprise puisse disposer d'un pôle de référents aptes à conseiller et animer l'action des sites et services centraux, et à utiliser les outils du LEAN.

Afin de conduire cette nouvelle démarche, Partenaires-Livres a créé un poste de Responsable Méthodes et Amélioration Continue au sein de l'Entreprise.

- L'année 2019 a été marquée par la poursuite de la campagne de formations Green Belt et Yellow Belt, ainsi que par le lancement de formations au Management niveau 1.



Des formations au Management niveau 2 et de mentorat (collaborateur qui aime le management et qui souhaite accompagner comme parrain « manager » d'autres collaborateurs qui en éprouve le besoin) sont en cours de préparation.

Ces formations sont ouvertes aux managers, et aux futurs managers, l'objectif de la Direction sur ce point étant d'étendre, dans la mesure du possible, le public concerné par ces formations (Responsable de Site Adjoint, chef d'équipe).

- La Direction continue ses formations annuelles aux Entretiens Annuels d'Appréciation et aux Entretiens Professionnels initiées en 2017.

- Des actions de formation dites « d'accélération du management » (ZAM) à destination des membres du Comité de Direction de Partenaires-Livres ont également été mises en place. Cette action de formation a vocation à être élargie à des talents à fort potentiel au sein de l'Entreprise. Un principe d'experts qui interviennent sur plusieurs jours auprès des talents identifiés.

- Pour l'année 2022, la Direction envisage aussi de recourir à des actions de formation afin de lutter contre l'illettrisme au sein du Groupe.

- Dans le cadre de la mise en place du compte personnel de formation et de la loi N° 2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Partenaires-Livres a mis en place les entretiens professionnels tous les 2 ans, ainsi qu'après une absence de longue durée (à partir de 6 mois).

Objectif 2017 / 2020 :

Tous les salariés présents dans l'Entreprise au 01 mars 2014, ont bénéficiés de 3 entretiens d'ici le 27 mars 2022.

- Toutes les demandes de CIF ont été acceptées sur les années 2017, 2018 et 2019.

En 2020, sur 3 demandes de CIF, une a été refusée par Partenaires-Livres, le salarié n'ayant pas respecté la procédure de demande.

En 2021, toutes les demandes de CIF ont été acceptées.

Objectif 2022 :

100% des demandes acceptées. Les seules demandes qui pourront être refusées seront celles qui ne respecteront pas la procédure ou le délai de demande.

GESTION DU PERSONNEL :

Depuis 2015, toutes les demandes de congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ont été acceptées.

Nombre de congé parental d'éducation à temps plein 2020 : 4 (7 en 2019)

Nombre de congé parental d'éducation à temps partiel 2020 : 2 (0 en 2019)

Objectif 2022 :

100% des demandes acceptées.

HANDICAP ET SERVICE SOCIAL INTER-ENTREPRISES :

Chez Partenaires-Livres, l'emploi prioritaire de travailleurs handicapés et assimilés constitue une obligation élémentaire de solidarité et d'engagement citoyen.

Partenaires-Livres est une Entreprise qui veut aider les personnes handicapées à s'insérer dans la vie professionnelle et continue de se mobiliser pour l'insertion des personnes handicapées dans ses effectifs.



Depuis de nombreuses années, Partenaires-Livres initie des actions externes et internes dans les domaines : égalité, diversité, qualité de vie au travail, Responsabilité Sociale et Environnementale, et en Prévention de la Sécurité au travail.

- * Formalisation d'une procédure rappelant les différentes formalités décidées au sein du Groupe dans le cadre de l'embauche de travailleurs handicapés et assimilés
- * Recours à des salariés intérimaires handicapés.
- * Contrat signé avec une Entreprise Adaptée (EA) pour le nettoyage de vêtements de travail.
- * Réalisation des différents livrets Sécurité, Qualité, Incendie, de Partenaires-Livres par un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Effectif en % :

2013 :
2014 :
2015 :
2016 :
2017 :
2018 :
2019 :
2020 :
2021 :

Partenaires-Livres pratique une politique d'accueil volontariste à l'égard de la population de travailleurs handicapés. On constate néanmoins une grande difficulté de recrutement pour cette « population » (pas ou très peu de candidatures malgré des actions auprès des associations et institutions spécialisées). Il est constaté une baisse de l'effectif en 2017 lié notamment aux difficultés rencontrées par les salariés concernés dans le dossier de renouvellement (procédure et démarches administratives longues et lourdes).

Ainsi plus que jamais, en 2018, Partenaires-Livres a entendu se montrer « handi-accueillante » et « handi-solidaire ». La mise en œuvre opérationnelle d'une politique plus engagée en faveur du handicap au sein de notre entreprise, a été initiée par la Direction de Partenaires-Livres. Nous avons souhaité aller plus loin dans notre rôle d'acteur économique, socialement responsable, et analyser nos forces et nos marges de progrès dans la mise en œuvre opérationnelle d'une politique en faveur du handicap au sein de notre entreprise, notamment en matière de prévention du handicap auprès de nos collaborateurs.

Partenaires-Livres communique clairement sur son engagement d'entreprise avec le message « vive la différence » tant en interne qu'en externe. Pour cela, elle a adopté le logo, sur sa charte ainsi que sur les divers courriers qui émanent de ses services.

Ainsi, un tel partenariat permettra à certains collaborateurs d'être écoutés par un professionnel unique, indépendant et soumis au secret professionnel, et d'être accompagné par un expert dans leurs démarches et difficultés personnelles et privées. Le cabinet DUCASSE prendra également le relai sur les actions mises en place avec la Cabinet PIDIEM et la D.G.R.H. sur le volet politique handicap, avec un suivi individuel des personnes ayant une fragilité de santé en tant que Référent Handicap.

Il s'agit là d'une action essentielle de Partenaires-Livres en matière de qualité de vie au travail.

BONNES PRATIQUES SOCIALES :

Partenaires-Livres privilégie de faire travailler des personnes faisant partie du bassin d'emploi géographique dont dépend le Site concerné.



Concernant l'insertion des jeunes, même si rien ne formalise cet engagement, Partenaires-Livres a toujours donné sa chance aux jeunes : en accueillant des stagiaires, en accueillant des salariés en contrats aidés, en embauchant des jeunes et surtout en les formant, en développant le parrainage.

En 2019, ce sont 3 alternants qui ont rejoints l'équipe, et 7 nouveaux alternants en 2020.

Le Président de Partenaires-Livres assure la Présidence, depuis de nombreuses années, de la CSNRBD (Chambre Syndicale Nationale de la Reliure, Brochure, Dorure) et s'occupe activement de l'embauche des jeunes en mettant à leur disposition son réseau personnel et celui de l'Entreprise.

Cet étroit partenariat permet de promouvoir les valeurs de respect de la personne, d'esprit de solidarité et d'égalité des chances.

Le partenariat de Partenaires-Livres est un atout pour tous les licenciés dans la construction de leur carrière professionnelle. Du stage de troisième à une première embauche, de très nombreux jeunes ont ainsi bénéficié du soutien de Partenaires-Livres et de son Président. Dans le même temps cela représente pour Partenaires-Livres un vivier de collaborateurs pour qui des valeurs comme l'esprit d'équipe, le courage ou l'engagement ne sont pas de vains mots.

Nombre de nos salariés, de tous grades et de toutes fonctions, sont issus de « la diversité » et occupent des postes à responsabilité, à due proportion de leurs compétences, de leurs aptitudes et de leur comportement et sens des responsabilités.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Partenaires-Livres pratique depuis toujours une politique de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en termes de métier, de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle, politique qui a été formalisée par un plan d'action, renouvelé le 07 janvier 2020. Ce dernier traduit l'engagement de Partenaires-Livres de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise s'engage à continuer à ne pas tenir compte de critères liés au sexe lors de ses procédures de recrutement qui sont identiques pour les femmes et pour les hommes.

L'Entreprise s'engage à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent exclusivement sur des critères professionnels. Dès lors, l'Entreprise s'engage à maintenir un taux d'accès en formation comparable pour les femmes et les hommes, par activité.

Concernant l'insertion et la non-discrimination des seniors, Partenaires-Livres, bien qu'ayant toujours recruté sur les compétences et l'adéquation au poste, sans discrimination, a rédigé un plan d'action sur l'emploi des jeunes, des seniors et sur la transmission des savoirs faire et des compétences intergénérationnelles dit "Contrat de Génération", après consultation du Comité d'Entreprise. Ce plan d'action a été renouvelé le 15 décembre 2016. Néanmoins, et suite aux évolutions légales et réglementaires (ordonnances MACRON), le dispositif du Contrat de génération a été abrogé le 24 septembre 2017.

- Partenaires-Livres a pris l'engagement interne de s'efforcer d'apporter une réponse, quel qu'elle soit, à toutes les candidatures qu'elle reçoit.

DIALOGUE SOCIAL :

Partenaires-Livres est très attachée à la qualité des échanges avec les représentants du personnel et à tenir le plus grand compte de leur point de vue préalablement à la prise de décision.

2020/21:

Nombre d'information/consultation du Comité Social et Economique (CSE) : 56

Nombre d'avis positif des élus du personnel : 100 %

Tous les procès-verbaux des réunions du CSE ont été approuvés à l'unanimité des élus.

Objectif 2022 :

Maintien de la performance à 100%.

SA Partenaires-Livres ®

Téléphone : + 33 1.80.18.04.30

Siège Social : 25bis, rue Jean Dolent - 75014 PARIS
Siret 340 109 040 00030 – n° TVA : FR 40 340 109 040

Télécopie : + 33 1.43 36.18.93



RELATION AVEC LES FOURNISSEURS ET EVENTUELS SOUS-TRAITANTS :

Chacun de nos fournisseurs identifiés comme « majeur » se voit soumettre un questionnaire de qualification permettant de s'assurer et de suivre leurs bonnes pratiques en termes d'Ethique des affaires.

L'objectif fixé d'élargir la liste des fournisseurs concernés par le questionnaire de qualification a été reconduit sur 2022.

3/ PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

PERENNITE DE L'EMPLOI :

Comme par le passé, Partenaires-Livres s'est strictement conformée depuis 2015 aux principes relatifs aux conditions de travail.

Partenaires-Livres a conduit en 2015 une action spécifique pour diminuer la précarité, en privilégiant les contrats à durée indéterminée, toutes les fois que c'était économiquement justifié, et en limitant le recours à l'intérim au strict nécessaire.

En 2016, Partenaires-Livres a continué à maintenir cette politique de l'emploi afin de développer les embauches à durée indéterminée et réduire le recours à l'intérim.

L'objectif fixé en 2016 de rester sous le seuil de 20% d'intérimaires a été atteint.

Cet objectif a été reconduit en 2017 mais n'a néanmoins pas été atteint en raison d'un important accroissement temporaire d'activité sur le dernier trimestre 2017.

Sur 2019/2020 et 2021, nous sommes passés très légèrement au-dessus du seuil de 20 % mais l'intérim a été bien maîtrisé.

Objectif 2022 :

Se maintenir en dessous de 20 % de l'effectif total annuel.

CONFORT ET ORGANISATION DU TRAVAIL :

- Afin d'apporter plus de confort au quotidien à ses salariés, Partenaires-Livres a également investi en 2016 dans des équipements permettant d'améliorer l'organisation du travail et de limiter les déplacements (exemple : équipement des locaux en système de visio-conférence et équipement des postes informatiques de certains collaborateurs d'un logiciel adapté pour se connecter à distance).

- Depuis la création de l'Entreprise, les collaborateurs de Partenaires-Livres n'ont pas, ou très peu manifesté leur volonté de recourir au Télétravail.

Les directives du Gouvernement français d'étendre la pratique du Télétravail à l'ensemble des activités qui y sont éligibles au sein des Entreprises, dans le contexte de la crise sanitaire liées à la propagation du COVID-19, ont conduit Partenaires-Livres à recourir à ce mode d'organisation du travail de manière massive.

Ainsi, l'utilisation exceptionnelle et sans précédent du Télétravail au sein de Partenaires-Livres, dans les circonstances dictées par la pandémie de la COVID-19, a soulevé un certain nombre de questions opérationnelles au sein de l'Entreprise.

De même, la Direction de Partenaires-Livres constate que cette organisation du travail se développe de manière exponentielle depuis plusieurs années au sein des Entreprises, et reconnaît que le Télétravail, lorsqu'il est choisi, permet de répondre à des objectifs multiples, tant pour l'Entreprise, que pour ses collaborateurs, et notamment :

✓ En améliorant la qualité de vie des collaborateurs, en favorisant notamment une meilleure articulation entre l'activité professionnelle, et la vie personnelle et familiale ;

✓ En donnant aux collaborateurs une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches, et de la flexibilité dans leurs conditions de travail ;

✓ En contribuant au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.



C'est la raison pour laquelle, la Direction de Partenaires-Livres a souhaité définir un socle commun au dispositif de Télétravail, afin de garantir un mode d'organisation du travail homogène à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise, et adapté aux valeurs et aux réalités opérationnelles de Partenaires-Livres.

C'est dans ce contexte qu'une Charte régissant le Télétravail a fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Economique et a été diffusée le 30 juin 2021.

AMELIORATION DU PARTAGE DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION :

Partenaires-Livres se consacre depuis l'année 2015 à la mise en place d'un système intranet puissant. Le développement de cet outil de gestion en ligne, accessible à l'ensemble des collaborateurs du groupe, a apporté du « confort » physique et mental et de la simplification au quotidien dans la gestion du personnel, du commercial, des offres de services, des fournisseurs, le suivi des Clients et des Prestations,, les informations de la vie du Groupe étant accessibles en ligne via une interface unique.

L'objectif fixé en 2020/2021 de mettre en ligne 18 modules supplémentaires (contre 16 en 2018/2019) n'a pas été atteint. Seuls 4 nouveaux modules ont vu le jour. En effet, la Direction a décidé de s'assurer de la bonne prise en main du système par tous les acteurs de l'Entreprise avant de poursuivre le développement. Les premiers modules ont tous été retravaillés dans un but d'amélioration, de performance et d'ergonomie.

Objectif 2021 / 2022 :

Mise en ligne de 6 modules supplémentaires

Cet objectif n'a pas été atteint en raison de l'absence prolongée depuis début juillet 2018 du Responsable des Systèmes d'informations de l'Entreprise. Cette absence a bloqué le développement de l'Intranet. Pour tenter d'atténuer cette désorganisation, la Direction Générale de Partenaires-Livres réfléchit à mettre en place une nouvelle organisation et des outils métiers externes afin d'outiller l'Entreprise et les utilisateurs comme il se doit.

4/ PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de notre dernière évaluation RSE, Partenaires-Livres a maintenu son score de 60/100 dans le domaine environnemental, soit un engagement RSE « Confirmé » dans ce domaine (nous avons évolué de 10 points entre 2017 et 2018), à noter que le système de cotation d'ECOVADIS est de plus en plus exigeant.

- Soucieuse des problématiques environnementales, nous avons également réalisé un audit énergétique en juin 2018.

- De plus, la mise en place et le développement du système intranet présente un véritable intérêt écologique puisqu'en numérisant les pièces administratives, nous réduisons de manière importante notre consommation de papier.

Tout comme ce système a permis de réduire notre consommation de papier en termes d'affichage obligatoire et d'informations descendantes de toutes sortes (notes de service, compte rendu des réunions du CSE, ...). Et pour répondre à nos obligations légales en termes d'affichage obligatoire, nous avons auparavant un classeur papier par site de prestation et Agence, comprenant plus de 50 documents, classeur qui était mis régulièrement à jour. Et il en est de même pour la majeure partie de notre système documentaire (manuel QSE, procédures générales, modèles des documents d'enregistrement).

- Toujours dans notre démarche de préserver l'environnement, la Direction de Partenaires-Livres a mis en place en janvier 2019 une prestation de collecte et de recyclage des papiers dans les bureaux des différents sites.



Plutôt que de jeter les papiers à la poubelle, des boîtes « Eco belle » ont été placées sous les bureaux des personnels dans lesquelles les papiers doivent être directement jetés. Une fois pleine, ces boîtes sont vidées dans des grands bacs postaux qui sont régulièrement collectés par les services de la Poste.

Ce service s'appelle Recygo, et il s'agit d'un partenariat entre les Groupes SUEZ et La Poste.

Le papier collecté est ainsi recyclé.

Ainsi sur les 4 tonnes de papier achetés en 2019, 1 tonne a été recyclée.

De plus, la Direction a mis en place en janvier 2020 un service de collecte et de recyclage des consommables usagés avec la Société CONIBI, et ce dans les différents sites.

- Initiée en 2019, Partenaires-Livres a lancé la digitalisation progressive de son pôle recrutement.

Depuis 2020, le pôle recrutement est entièrement digitalisé (« zéro papier », test et entretien à distance par Whatsapp par exemple, ...).

- Courant 2020, Partenaires-Livres a lancé une grande politique d'optimisation et d'amélioration des Achats dans laquelle elle se fait accompagner par le cabinet spécialisé DMTP-Consulting.

Après une phase de diagnostic, 4 sujets ont été identifiés comme prioritaires car représentant nos plus fortes dépenses : intérim, location de longue durée de matériel de manutention, location de longue durée de véhicules professionnels et utilitaires, les achats d'EPI et la maintenance.

Pour mener à bien cette démarche, une équipe d'experts métier a été créée, et est constituée de plusieurs salariés référents en leur domaine.

Une formation achats a été organisée les 10 et 11 septembre 2021.

Ce projet nommé « SACACOMIE » a commencé par une phase de collecte de données et a pris son rythme de croisière début septembre 2021. Il doit aboutir à la mise sous contrôle de notre processus achat, la mutualisation des bonnes pratiques au sein du groupe, l'amélioration de la RSE et l'obtention d'économies sur nos coûts.

Afin de réduire les émissions de CO² liées aux transports, Partenaires-Livres mettra en place courant 2022 une Car Policy privilégiant l'achat de véhicules professionnels et utilitaires de type hybride.

- Afin de réduire notre consommation d'énergie et les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), nous limitons les déplacements en priorisant l'utilisation du système de visio-conférence et l'organisation de réunions téléphoniques. Lorsque les déplacements s'avèrent nécessaires, nous priorisons les trajets en train et le covoiturage, ceci également dans un but sécuritaire.

- Dans les nouvelles idées RSE de 2021/22, la Direction Générale de Partenaires-Livres a également recyclé son matériel informatique obsolète.

Lors du dernier renouvellement partiel de notre parc informatique, nous avons pris contact avec une association en charge de récupérer des PC obsolètes ou hors usage, de les remettre en état de marche, et les redistribue ensuite à des écoles ou des personnes en recherche d'emploi.

Nous avons choisi l'Association WeeeFund (<https://weeefund.fr/>).

Cette association dispense également des formations et prend en charge la maintenance des matériels dans les écoles.

Partenaires-Livres a donc donné à l'association 10 PC portables et 9 PC fixes, ainsi que 30 téléphones et/ou smartphones qui, là encore, seront remis en état par l'association et donné à des personnes en difficulté.

Sur cette lancée, Partenaires-Livres étudie la possibilité de faire don de ses tenues professionnelles usagées à une association aidant à la réinsertion professionnelle.

Ce projet est en cours de réflexion avec l'Association « la cravate solidaire » (<http://lacravatesolidaire.org/>).

D'une manière générale, Partenaires-Livres s'efforce de promouvoir le recyclage chaque fois que cela est possible.

SA Partenaires-Livres[®]

Téléphone : + 33 1.80.18.04.30

Siège Social : 25bis, rue Jean Dolent - 75014 PARIS

Siret 340 109 040 00030 – n° TVA : FR 40 340 109 040

Télécopie : + 33 1.43 36.18.93



- Enfin, pour inciter les salariés à adopter des gestes éco-responsables au quotidien, et pour saluer leur engagement, la Direction Générale de Partenaires-Livres a lancé en 2021 les Trophées RSE.

2 initiatives seront primées en décembre 2022 :

- un trophée environnement : une action éco-responsable qui contribue à réduire la consommation et l'empreinte carbone mais aussi à limiter le gaspillage
- un trophée inclusion sociétale : une action sociétale qui contribue à l'insertion dans le territoire et le tissu social (dons aux associations, formation des jeunes en difficultés, aide alimentaire, ...)

Objectifs 2022/ 2023 :

Un seul exemplaire original sur papier, et réduction de la consommation de papier du fait de la mise en ligne des dossiers.

Continuer à promouvoir le recyclage chaque fois que cela est possible.

5/ PRINCIPES RELATIFS A L'ETHIQUE DES AFFAIRES ET A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les procédures appliquées par Partenaires-Livres en termes de gestion financière permettent d'éviter toute tentative d'utilisation d'argent à des fins de corruption. Aucun mouvement d'argent liquide au sein de l'entreprise et ses filiales, et seuls le Président et le Directeur Administratif et Financier sont habilités à signer des chèques ou ordres de virement.

Les procédures Achats, RH et DAF de Partenaires-Livres concourent à ce que le système de gestion de l'entreprise soit transparent, documenté et auditable.

Chacun des fournisseurs identifiés comme « majeur » se voit soumettre un questionnaire de qualification permettant de s'assurer de leurs bonnes pratiques dans ce domaine.

Comme en 2018, 2019 et en 2020, aucun cas de corruption ou de tentative de corruption n'a été détecté en 2021 au sein de Partenaires-Livres ou avec ses clients et fournisseurs.

Afin d'assurer au maximum la sécurité de l'information, la Direction Générale de Partenaires-Livres a décidé en 2019 d'entamer une démarche de mise en conformité sur tous les aspects relatifs à la protection des données à caractère personnel, suite à l'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) le 25 mai 2018.

Des audits des Process paye, métiers, télémarketing et de l'intranet ont été réalisés avec l'aide d'un cabinet d'avocats, un plan d'actions s'en est suivi, ainsi que la Désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPO). Une Charte sur la Protection des Données à caractère personnel des collaborateurs de Partenaires-Livres a été signée le 28 octobre 2019 et est en vigueur depuis cette date.

En 2020 et 2021, aucun cas de corruption ou de tentative de corruption n'a été détecté au sein de Partenaires-Livres ou avec ses clients et fournisseurs.

Cet objectif est reconduit sur 2022/2023.