

Communication sur le progrès 2022

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.



ENVELOPPES - PACKAGING

L'ENVELOPPE
ET L'EMBALLAGE LÉGER
AU SERVICE DE VOS ÉCHANGES

depuis 1872

www.gpvfrance.fr

Sommaire

I – GPV France, fabricant français depuis 1872

- Présentation de GPV France
- Historique
- Chiffres clés
- Implantation
- Avantages compétitifs
- Partenariats
- Membre du n° 1 européen le groupe MAYER

II – L’engagement de la Direction Générale de GPV France

III – Le Pacte Mondial et ses 10 principes

IV – Nos engagements

- Droits de l’homme
 - Diversité
 - Santé et sécurité
- Conditions de travail
 - Bien être
 - Femmes et hommes, les moteurs de notre croissance
- Environnement
 - Moins de matières polluantes dans nos produits
 - Toujours plus de compensation
- Anti-corruption
 - Charte éthique, socle de nos pratiques
 - Des achats responsables



I - GPV France, fabricant français depuis 1872

Présentation de GPV France

GPV France est transformateur de papier, concepteur et fabricant de produits de la correspondance et de l'emballage léger : enveloppes, pochettes, sacs à soufflets et produits hautement spécifiques, standards et sur mesure, avec ou sans impression.

Avec près de 200 personnes en France, organisées par pôles de compétence et d'expertise, GPV France produit chaque année plus de 2,5 milliards d'enveloppes et met au service de ses clients et de leur développement un savoir-faire complet issu d'une fabrication française de qualité depuis 1872.

Nos produits sont issus d'une recherche permanente et intègrent dès leur conception la question écologique. Portés par des marques fortes et reconnues nous plaçant en leader sur notre marché, nos produits couvrent l'ensemble des besoins de nos clients et consommateurs finaux.

Depuis plus de 15 ans nous développons notre activité autour d'axes majeurs que sont les labels (FSC, PEFC, NF), les certifications (ISO 9001 et 14001) et l'éco-conception, et plus récemment notre propre démarche environnementale et notre contribution à la neutralité carbone planétaire. En août 2019, nous avons adhéré aux dix principes universels du Global Compact de l'ONU.

Historique

1872 – Création de la 1^{re} fabrique d'enveloppes en Alsace à Saint-Amarin par les frères Vuillard.

1901 – Création en Ardèche à Annonay d'une fabrique d'enveloppes Garnier et Ponsonnet qui deviendra Garnier Ponsonnet Vuillard en 1978, puis GPV en 1992.

1979 – Reprise des Papeteries de St Louis à Aussedat-Rey, et notamment la marque SaintLouis®.

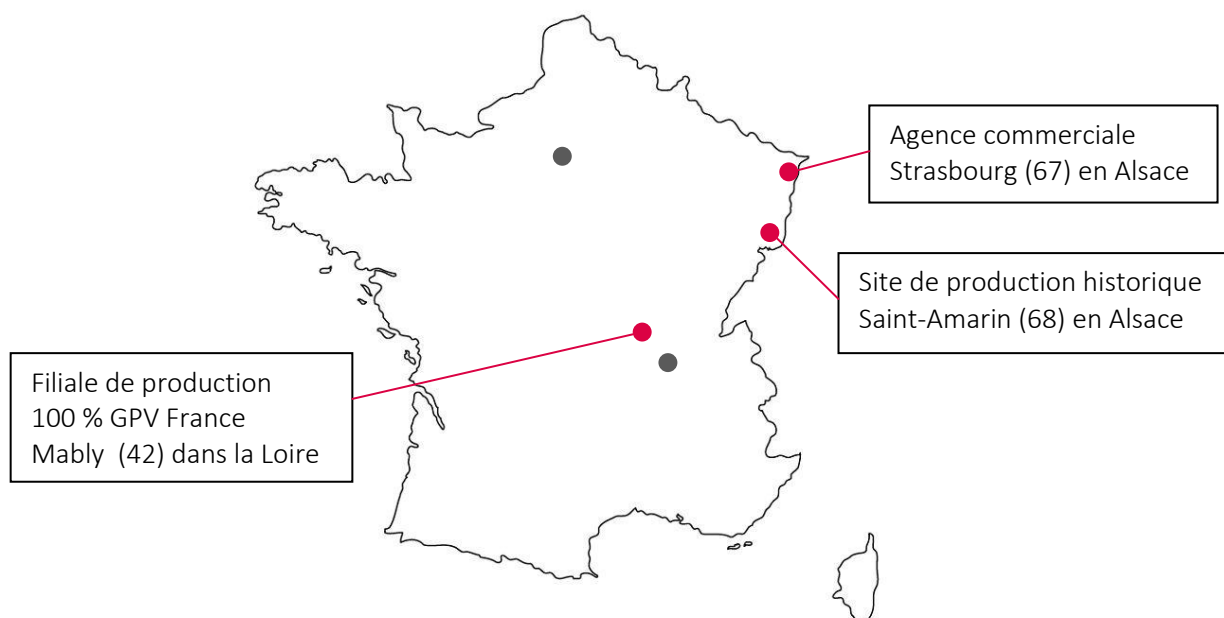
1987 – GPV dépose le brevet du bloc d'enveloppes, une exclusivité GPV.

- 1998 – Fusion avec les Papeteries Navarre de Roanne (PNR).
- 2011 – Création de GPV France.
- 2018 – Lancement du site B to B de vente en ligne my.gpvfrance.fr
- 2020 – Lancement du site B to B de personnalisation myprint.gpvfrance.fr

Chiffres clés

- 150 ans de savoir-faire français
- 1 300 produits en stock
- 2,5 milliards de produits par an
- 2 300 clients en France et à l'export
- 7 marques fortes et reconnues
- Membre du n° 1 européen le groupe MAYER.

Implantation



Avantages compétitifs

- Acteur multicanal / multi marchés avec des produits et des process adaptés par marché,
- Clientèle de professionnels publics ou privés, issue des métiers de la distribution, des métiers graphiques et de l'édition,
- Expertise renforcée de l'approche catégorielle et un marketing performant,
- Savoir-faire confirmé dans la fabrication spéciale d'enveloppes : impression, création ciblée marketing direct et VPC, emballages et sacherie
- Innovation permanente et la recherche constante d'amélioration des produits et des services,
- Obligation de résultat pour nos clients,
- Politique de marques fortes et reconnues : 7 marques pour 7 usages identifiés,
- Engagement actif depuis 2004 en faveur du développement durable,
- Deux sites de vente en ligne B to B offrant des garanties exclusives : my.gpvfrance.fr et myprint.gpvfrance.fr

Partenariats

Parce que le développement durable est un enjeu majeur, GPV France s'engage dans un ensemble de partenariats significatifs pour la filière courrier.



Pour un dialogue constructif des industriels de la papeterie et du bureau avec la distribution.



GPV France est un membre historique de la Fédération Européenne des Producteurs d'Enveloppes (FEPE).



Pour la promotion et la valorisation de l'ensemble de la profession : fabricants, importateurs, grossistes, fournisseurs, groupements, distributeurs. GPV France est signataire de la charte Ufipa.



Pour le développement durable du papier et de l'imprimé par la sensibilisation des pouvoirs publics, des décideurs économiques et de l'opinion sur le rôle culturel, économique et social du papier, du carton et de l'imprimé, et la promotion de son usage responsable et recyclable.




Initiative européenne visant à donner la liberté aux citoyens de choisir entre une communication électronique et une communication papier.



Concept unique d'aventures épistolaires interactives pour les enfants de 5 à 10 ans. En s'associant avec Epopia, GPV France promeut la correspondance papier tout en sensibilisant les jeunes lecteurs/écrivains au respect de l'environnement.

Membre du n°1 européen le groupe Mayer

- 38 sociétés,
- Présent dans 14 pays européens,
- 1 763 salariés,
- 14 milliards d'enveloppes annuelles,
- CA de 335,5 millions d'euros (2021).

 <p>CO2-neutral production</p>	 <p>FSC® - and PEFC® - certificates</p>	 <p>14/28588 www.blauer-engel.de/uz14b</p> <p>Recycling articles with „Blue Angel“</p>	<p>Environmental management: DIN EN ISO 14001</p> <hr/> <p>Energy management: DIN EN ISO 50001</p> <hr/> <p>Quality management: DIN EN ISO 9001</p>
 <p>Nordic Swan certificate</p>	 <p>Production with „Green Energy“</p>	 <p>Printing with eco inks</p>	



II - L'engagement de la Direction Générale de GPV France

L'année 2022 célèbre les 150 ans de notre entreprise.

La confiance que nous avons construite avec nos clients et partenaires, et la passion de notre métier font la richesse de nos 150 ans. Un héritage précieux qui nous donne la force de nos engagements dans une démarche globale de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Nous croyons fortement en l'avenir du papier. Matière première principale, le papier est une matière noble que nous développons autour d'axes majeurs que sont la certification, la labellisation, les démarches qualité et environnementales. Nous croyons fortement aussi en nos collaborateurs qui sont les moteurs de notre croissance. Avec des valeurs ancrées depuis nos origines dans nos pratiques professionnelles au quotidien, ils font de nous ce que nous sommes aujourd'hui : un acteur majeur de la correspondance postale.

Nos efforts pour devenir propre, écologique et contrôlé et ainsi offrir à nos clients des produits et solutions écologiques adaptés à leurs besoins, s'inscrivent dans une stratégie globale environnementale, économique, éthique et sociale.

Dans ce contexte, nous avons adhéré en août 2019 au Global Compact des Nations Unies. Aujourd'hui, nous avons l'honneur pour la troisième année consécutive de réaffirmer notre engagement en continuant à soutenir les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et la lutte contre la corruption.

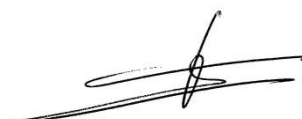
Dans notre communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions mises en place. Ces actions font partie intégrante de notre stratégie commerciale et visent notre performance économique et environnementale.

Nous nous engageons à partager ces informations avec l'ensemble de nos parties prenantes par une implication soutenue de tous nos collaborateurs à travers différents supports papier et digitaux.



Jean de Couëspel
Directeur Général
GPV France

Jean de Couëspel
Codirecteur Général



Pascal Haeffner
Codirecteur Général

III – Le Pacte Mondial et ses 10 principes

Le **Pacte mondial** est une initiative des Nations unies lancée en 2000 par Kofi Annan visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le **Pacte mondial** est une plateforme d'échange et d'action collective.

Le **Pacte mondial** est la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale

Le **Pacte mondial** encourage la participation des entreprises, de la société civile, des organisations professionnelles, gouvernements, organismes des Nations-Unies, des universités et de toute autre organisation.

Les dix principes du Pacte Mondial

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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 Pacte Mondial en 2022

+ de 13 000 entreprises engagées dans 170 pays
dont GPV France en Alsace



IV – Nos engagements

Nous visons à construire un équilibre avec nos collaborateurs et nos parties prenantes de manière à avoir un impact positif sur notre société, à respecter notre environnement et à rester économiquement viable.

1 – Droits de l'homme

Nous veillons à développer et garantir un environnement de travail équitable, valorisant et évolutif. Nous nous efforçons d'offrir à nos collaborateurs des opportunités de développement personnel et professionnel et nous attendons d'eux, le niveau de performance et d'engagement nécessaire pour assurer la réussite de GPV et la pérennité des emplois.

Des valeurs qui viennent de loin

1872... 2022, de nos racines à aujourd'hui, 150 ans nous définissent ! Savoir-faire, innovation, expertise, exigence, compétitivité, courage, engagement nous accompagnent depuis nos débuts et ont fait de nous ce que nous sommes aujourd'hui : un acteur majeur de l'enveloppe postale, combinant stratégie et environnement, avec détermination et courage, sur un marché en régression.

La baisse du volume des envois de correspondance, la flambée du prix des matières premières et un contexte concurrentiel exacerbé nous demandent, certes, toujours plus d'efforts à fournir, mais nous imposent aussi et surtout de rester unis et engagés dans notre activité afin de demeurer un acteur incontournable au sein de notre marché.

Pour continuer à relever ce défi, cinq valeurs communes nous accompagnent dans nos pratiques professionnelles au quotidien et nous guident en permanence vis-à-vis de nos collègues, clients, fournisseurs et partenaires :

la **PASSION**, le **PRAGMATISME**, la **DIFFÉRENCE**, la **RESPONSABILITÉ** et la **VOLONTÉ**.



Nos valeurs sont affichées sur chacun de nos sites, communiquées dans nos présentations officielles et mises en ligne sur notre site web.

1-1 - La diversité

La répartition **femmes/hommes** des effectifs de GPV France reste équilibrée d'une année sur l'autre.

Ainsi nous maintenons une répartition 44/56 compte tenu des métiers techniques que représente l'entreprise pour une large partie.

En outre, nous prenons toutes les mesures visant à promouvoir l'**égalité des salaires** au travail, notamment par la mise en place d'une grille de salaire interne.

Convaincus que la **diversité** est source de richesse, nous nous appliquons à entretenir la diversité de nos équipes et de l'ensemble de nos parties prenantes en vue de nous enrichir en compétences et en expériences complémentaires. L'accès à l'emploi est offert à la plus large diversité de profil en respectant un principe d'égalité des chances. GPV France agit pour l'inclusion et la diversité en s'assurant qu'aucun candidat ou salarié ne soit victime d'une situation de discrimination au travail, à savoir :

- origine géographique, nom de famille, lieu de résidence ;
- appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation ;
- langue parlée (autre que le français) ;
- sexe ou identité de genre ;
- situation de famille, grossesse ou maternité ;
- orientation sexuelle ou mœurs ;
- apparence physique ;
- âge ;
- état de santé, handicap, perte d'autonomie ;
- caractéristiques génétiques ;
- religion, convictions politiques ou activités syndicales ;
- précarité de sa situation économique...

Notre objectif est de nous assurer que l'ensemble de nos collaborateurs puissent trouver leur place au sein de notre organisation afin de leur garantir un véritable épanouissement professionnel.

C'est pour ces raisons que GPV France travaille historiquement avec plusieurs Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et leur confie différentes opérations.

Ces programmes permettent le développement de la personne dans toutes ses dimensions : sociale, professionnelle, spirituelle, dans un esprit de tolérance et de respect des diversités.

Nous travaillons aujourd'hui essentiellement avec l'association Saint-Clair, soit 20 personnes sur 4 machines, pour les travaux de mise sous film rétractable, réétiquetage, conditionnement travail main... Depuis plus de 50 ans, les associations Sinclair interviennent auprès des personnes en situation de handicap pour faciliter leur insertion sociale (www.sinclair.asso.fr)

Le nombre d'heures travaillées à l'ESAT pour GPV France :

En 2019 : 2 411 heures

En 2020 : 3 300 heures

En 2021 : 5000 heures pour un volume de 350 000 paquets réalisés.

En 2021, nous avons augmenté considérablement nos volumes en sous-traitance à l'ESAT.

Notre engagement en matière de handicap est fort : nous remplissons nos obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés depuis des années.

Nous faisons notre déclaration tous les ans auprès de l'URSSAF (depuis 2020 en remplacement de l'AGEFIPH).

Pour l'année 2021, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est de 8,85 % hors sous-traitance. Nous ne sommes donc pas soumis à contribution. En 2019, le pourcentage de salariés handicapés s'élevait à 6,75 %.

1.2 - Santé et sécurité au quotidien

Nous développons une démarche santé et sécurité au travail favorisant la prévention et la participation de tous les acteurs de l'entreprise. Un suivi des visites médicales est réalisé et une mutuelle d'entreprise est proposée à chaque salarié.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs est un engagement de chaque jour.

Nos programmes de prévention s'appuient sur :

- Les contrôles fréquents et réglementaires, ainsi que la maintenance des équipements (maintenance préventive mensuelle ou hebdomadaire...),
- La protection et la sécurité des personnes : notes, protocoles, rapports d'accidentologie, CSSCT, cahier à remarques, analyse des risques, formations, DUER, équipements individuels de protection (le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) est obligatoire partout sur le site de production sauf dans les bâtiments administratifs. Les EPI sont fournis par l'entreprise : gants de protection mécanique et/ou chimique lors de manipulation de produits chimiques, bouchons antibruit, chaussures de sécurité, gilet haute visibilité (GHV) pour les visiteurs), diagnostic pénibilité (loi 2015), convention collective sur les conditions de travail, couverture des salariés en soins de santé,
- Les plans de continuité d'activité industrielle et du système d'information visant à limiter l'impact potentiel d'un sinistre.

Afin de réduire le nombre d'accidents du travail, nous avons mis en place au cours des dernières années les plans d'actions suivants :

- Plan d'actions contre les troubles musculo-squelettiques (TMS)

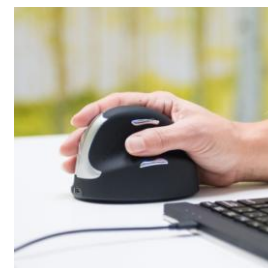
=> Afin de supprimer ou à minima réduire les gestes répétitifs susceptibles de générer des TMS ou autre problématique de santé, la société a mis en place un groupe de travail de 10 personnes, destiné à améliorer les postes de travail. L'ensemble des membres ont suivi une formation dispensée par la CARSAT. Une cartographie de tous les postes a d'abord été réalisée à l'aide d'un outil de dépistage, ce qui a permis de définir les chantiers prioritaires. Le groupe de travail a mené des actions concrètes (transformation d'une machine dans le but d'éliminer ou réduire les gestes à risque au mieux des membres supérieurs, amélioration d'équipements de conditionnement, celle-ci donnant lieu ultérieurement à la suppression du poste tel qu'il existe pour être transféré sur une nouvelle machine automatisée éliminant la majeure partie des gestes répétitifs.)

Les membres du CHSCT ont évalué les bénéfices de ce changement et ont estimé le gain à une diminution des gestes répétitifs de l'ordre de 90 % ;

=> En 2021, nous avons investi dans du matériel informatique ergonomique suite à un retour d'information de la part de la médecine du travail. Plusieurs salariés employés à des postes administratifs commençaient à avoir des symptômes du type TMS au niveau des poignets, des coudes ou de l'épaule.

L'investissement a porté sur le remplacement de :

- Souris informatiques verticales (10),
- Claviers ergonomiques (5),
- Sièges de bureau ergonomiques (15).



Les résultats obtenus :

- 70 % des salariés occupant des postes administratifs ont reçu du matériel adapté à leurs attentes ;
- En plusieurs semaines les symptômes ont disparu et ne sont plus signalés depuis plusieurs mois.

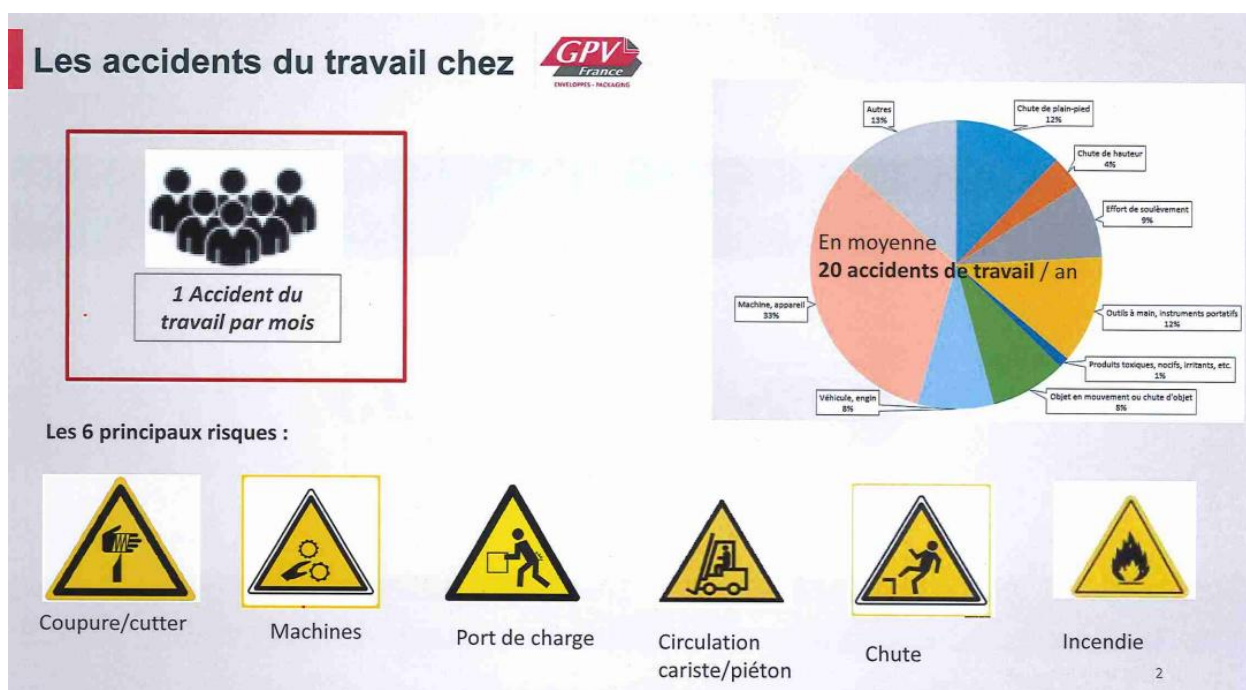
- Plan de sensibilisation aux bruits afin d'éviter les maladies professionnelles, réduire la pénibilité au travail et les risques induits, à destination de 156 personnes, en collaboration avec la médecine du travail et le responsable sécurité GPV France. Aucune maladie professionnelle liée à une perte de l'ouïe n'a été enregistrée et le critère pénibilité lié à la réduction du seuil de bruit journalier a été amélioré ;
- Plan de sensibilisation aux 6 risques majeurs de l'entreprise, en étroite collaboration avec nos partenaires CRIT et ADECCO, à destination des intérimaires délégués et les responsables

d'ateliers sur notre site de Saint-Amarin, soit 34 personnes. En effet, ce personnel fragilisé par de fréquents changements d'environnements mérite une sensibilisation renforcée à la sécurité.

Les résultats obtenus :

- Réduction du nombre d'AT : - 15 % en 2021 / 2020 ;
- Réduction du nombre d'AT pouvant laisser des lésions graves ;
- et par extension baisse du nombre de jour d'AT du personnel GPV France : - 33 % 2021/2020.

Les supports utilisés ont été mis à disposition du management et de l'ensemble des salariés.



=> Avant la pandémie, un programme de séances de massage au travail a été conduit à l'usine s'inscrivant dans la prévention et la gestion du stress ainsi que dans la prévention des risques (chutes, maladies, accidents...) dans une démarche à moyen/long terme visant, entre autres, à améliorer les conditions et la qualité de travail dans l'entreprise, à gagner en efficacité et accroître la productivité. Les salariés ont bénéficié d'une séance de massage Amma assis de 20 minutes par personne durant laquelle ils ont pu se poser, se relâcher dans un moment pour eux-mêmes.

Les massages ont agi sur 4 axes principaux :

- problèmes de dos,
- fatigue,
- stress,
- tensions musculaires.



Les personnes massées se sont senties en confiance, calmes et détendues, plus en phase avec elles-mêmes.

- Enquête « **Les 10 commandements de la sécurité** » + fiches sécurité.
Au moment où nous écrivons notre deuxième COP, nous avons lancé une enquête auprès de nos quelque 150 salariés de l'usine de Saint-Amarin afin de recueillir leur avis sur « les éléments ou les situations qui leur paraissent indispensables pour travailler en toute sécurité chez GPV France. »

A date, plus de 20 % des salariés interrogés ont répondu, ce qui est un résultat plutôt correct. L'enquête a fait ressortir notamment deux éléments importants en termes de sécurité :

- La création d'une voie de passage pour les piétons sur le parking à l'usine,
- A l'intérieur du site industriel, le marquage au sol pour le passage des piétons est à refaire afin d'éviter d'emprunter les voies de circulation réservées aux passages des caristes.

Par ailleurs, de nombreuses recommandations de bon sens ont été formulées, elles seront mises en forme dans un format ludique et visuel, affichées partout où nécessaire et imprimées au dos de chaque dossier de fabrication.

Projet d'affiche « Les 10 commandements de la santé et sécurité au travail »



2 – Conditions de travail

2-1 - Bien-être

En créant les conditions pour garantir le bien-être et l'épanouissement professionnel de chacun, GPV France favorise et encourage le développement des compétences de ses salariés afin qu'ils puissent faire évoluer leur carrière.

Des bonnes conditions de travail et un bien-être de nos collaborateurs sont pour nous un point fondamental pour leur performance et notre réussite.

Les locaux à l'agence commerciale ont été agrandis en 2021 offrant à nos collaborateurs un espace de travail plus spacieux et confortable. Une deuxième cuisine a été installée.

La direction générale a mis en place des *afterwork* à l'extérieur des locaux dans un cadre chaleureux et authentique afin de partager régulièrement et avec toute l'équipe un moment détendu et convivial. Ces *afterwork* sont d'autant plus attendus par nos collaborateurs qu'ils ont été suspendus en raison du contexte sanitaire.

Tous les postes administratifs (agence et usine) sont équipés de sièges ergonomiques et de double écran permettant d'augmenter la productivité, d'optimiser les flux de travail et de gagner en confort global. Nous avons également investi dans des grands écrans de télévision et des connexions à distance pour l'organisation de nos réunions.

GPV France a procédé à une réorganisation de son outil de production, l'ensemble des machines étaient réparties sur deux ateliers d'une surface de 9 000 m².

Les ateliers étaient distants de plusieurs mètres, comportaient un décalage de niveau, avec un accès par une rampe, possédaient plusieurs magasins mal dimensionnés attenants pour assurer l'approvisionnement en matière.

Suite à cette réorganisation, l'ensemble des équipements ont été regroupés dans un seul atelier unique de 6 000 m², afin de :

- réduire les distances de manutention,
- augmenter l'espace aux postes de travail,
- améliorer les conditions de travail notamment en période hivernale,
- réduire sensiblement le bruit des machines enveloppes grâce à la concentration de l'ensemble de la production dans l'atelier équipé d'un mur antibruit. Cette protection collective antibruit permet la réduction de plusieurs décibels.

Les résultats obtenus :

Pour les caristes

- Ils ne doivent plus parcourir des trajets à vide pour assurer leurs tâches quotidiennes ;
- Ils ne subissent plus le décalage de niveau suite à la prise permanente d'une rampe d'accès provoquant des secousses au niveau du personnel embarqué.

Pour le personnel de production

- Ils ne travaillent plus dans un espace exigü,
- Ils ne risquent plus de chocs avec les équipements,
- Ils n'ont plus de difficulté d'accès à leurs postes de travail.

L'aménagement des postes de travail est maintenant ergonomique.

Les risques de collision entre les personnes et les flux de manutention des chariots élévateurs ont été éliminés.

Pour les conducteurs de machines

- 100 % des conducteurs ont intégré l'atelier et bénéficient de la protection antibruit, soit 15 personnes supplémentaires.

Dès 2020, GPV France a également procédé aux renouvellements suivants :

- Renouvellement du parc gerbeur : engins avec batterie lithium intégrée évitant de changer à la main la batterie en plomb ;
- Renouvellement des ponts de quai : système mécanique neuf évitant à l'opérateur de prendre à la main la lèvre métallique.

Par ces investissements, c'est le confort de travail général et la sécurité qui se trouvent améliorés en plusieurs endroits de la production.

2-2 – Femmes et hommes, les moteurs de notre croissance

Nous investissons dans la formation et formons nos équipes aux évolutions de demain.

En effet, l'accès à la **formation** et à l'acquisition de nouvelles techniques est un point fondamental pour assurer notre activité, sauvegarder nos compétences et savoir-faire historiques, et maintenir ainsi la pérennité de nos emplois.

Avec la crise du Covid et le confinement, nous n'avons pu dispenser que quelque 580 heures de formation en 2020. L'année 2021 a renoué avec des niveaux plus acceptables, soit plus de 1 360 heures de formation ont été dispensées cette année-là.

Ainsi en 2021, nous sommes sur 2,33 % d'investissement de la masse salariale destinés au financement de la formation et de l'apprentissage contre plus de 3 % en 2019.

Toutefois, depuis 2018, nous dispensons en moyenne par an 2 170 heures de formation.

La mise en place **d'entretiens professionnels** pour l'ensemble de nos collaborateurs, bien qu'étant une obligation légale, répond surtout à un des enjeux de la direction de GPV France : renforcer sa prospective et ses actions afin de faire face à une pyramide des âges élevée avec pour conséquence de nombreux départs à moyen terme. La sauvegarde et la transmission du savoir ainsi que le renforcement du suivi de la formation en sont les axes prioritaires. Les entretiens professionnels sont un outil qui participe à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

Nous nous efforçons aussi de maintenir la tenue **d'entretiens annuels de développement (EAD)**. Les EAD sont une composante essentielle de la stratégie de l'entreprise. Ils sont un outil de management incontournable permettant de faire un bilan sur l'année écoulée (les réussites, les écarts sur objectifs, les difficultés rencontrées, le ressenti, etc...), les compétences « métier » et transversales du salarié, de fixer ensemble des objectifs pour l'année à venir et d'identifier les points à améliorer ou à développer pour y parvenir.

Cela fait deux ans qu'aucune campagne d'EAD n'a eu lieu en raison de la crise sanitaire et du projet de réorganisation. Aujourd'hui en 2022, nous avons planifié un retour progressif à la normale avec un objectif de plus de 60 % à réaliser sur le 1^{er} semestre.

Disposant d'une photographie globale des compétences présentes au sein de notre entreprise, nous pouvons ainsi définir des actions concrètes nécessaires au développement des salariés : besoins en formation, évolution, mobilité, recrutement...

En outre, dans un contexte de marché très concurrentiel, notre entreprise doit faire la différence pour satisfaire les évolutions de société et les exigences des nouvelles générations, notamment :

- La diversité des demandes clients (marchés publics, export, appels d'offres...) ;
- Le besoin en conseils et services ;
- La question environnementale et sociétale.

L'année 2021 a initié les actions suivantes :

- un « parcours de formation global ». Ce module interne de formation associé à des modules externes balayera l'ensemble des fonctions stratégiques : vente, costing, produits, process... avec pour objectifs la montée en compétences, le développement de la polyvalence, la flexibilité et l'approfondissement des connaissances produits et process ;
- un parcours de formations technique et personnalisé pour notre force commerciale sédentaire et terrain à travers une expérience unique sur des postes usine. Il s'agit d'un véritable plan sur mesure permettant de répondre précisément au besoin exprimé de chaque collaborateur. Cela passera au préalable par l'identification des besoins de chacun et la mise en place d'un planning avec l'usine ;
- une grille d'évaluation des compétences et de la polyvalence pour les opérationnels ;
- le recours à la mobilité interne répondant ainsi aux aspirations des salariés.

Toutes ces actions visent à avoir une vision plus globale et en même temps plus pointue de notre métier.

Ces actions sont en cours.

3 – Environnement

Nous sommes engagés de façon concrète depuis plus de 15 ans dans une stratégie environnementale globale.

Notre engagement commence par de bonnes pratiques écologiques internes : tri, impression recto verso, réduction du papier à la source et réemploi, baisse de la consommation d'énergie (luminaires, appareils en veille...)..., des petits gestes concrets au quotidien qui répondent aux attentes et comportements de nos collaborateurs.

Le mode de gestion des déchets est établi selon les prescriptions de l'arrêté préfectoral, la réglementation en vigueur et la norme ISO 14001.

Nous valorisons 4 différents déchets de papier avec notre prestataire Paprec :

- Blanc (les rognures de papier qui sont autour de la découpe de l'enveloppe),
- Gros de magasins (les enveloppes avec impression et fenêtre),
- Kraft (les rognures de papier qui sont autour de la découpe de l'enveloppe ou de la pochette),
- Carton / kraft (les cartons de protection, emballages, enveloppes ou pochettes kraft avec impression et fenêtre).

Chaque mois Paprec récupère nos déchets papiers et nous restitue le volume et le prix des papiers récupérés (le prix est donné par EUWID).

Etant donné que notre matière première est en hausse constante depuis plus d'un an, la valorisation de nos déchets suit cette courbe.

	2020	2021
Tonnage	2 710 990	2 622 020
Prix	525 056 €	631 900 €

Nous menons une politique volontariste de développement durable.

Pour tendre vers l'excellence, nous avons mis en place une démarche de certifications qui garantit la qualité de nos engagements :

- Une démarche QSE certifiée ISO 9001 et ISO 14001 ;
- Une démarche environnementale propre initiée en 2014 informe nos clients et partenaires de l'évolution de nos axes de progrès ;
- Des produits certifiés NF Environnement, PEFC ou FSC ;
- Une fabrication CO₂ compensé ;
- Adhérent au Global Compact des Nations Unies ;
- Evalué ECOVADIS Gold.

3.1 - Moins de matières polluantes dans nos produits

Depuis toujours, nous innovons et recherchons en permanence à améliorer nos produits et services pour permettre à nos clients d'accéder à une offre globale plus écologique et performante.

Nos produits sont issus d'une démarche globale d'écoconception : tout au long de leur cycle de vie, dès leur conception jusqu'à leur recyclage, nos produits bénéficient des meilleures pratiques environnementales.

Notre objectif : rendre notre offre la plus écologique possible et répondre ainsi à un besoin grandissant de la part de nos clients et consommateurs de pouvoir bénéficier de produits et d'emballages toujours plus respectueux de l'environnement tout en conservant une qualité d'usage optimale.

C'est dans ce contexte que nous nous efforçons de supprimer le plastique de façon progressive dans nos produits et emballages.

Ainsi depuis 2021, nous proposons à nos clients une alternative aux pochettes porte-documents en polyéthylène ou polypropylène :



la pochette adhésive porte-documents en papier cristal 35 g/m².



Caractéristiques techniques de la pochette en papier

Papier dorsal	Kraft blanc siliconé 40 g/m ² (± 5 %)
Papier supérieur	Cristal 35 g/m ² (± 5 %)
Papier inférieur	Papier kraft blanc, blanchi sans chlore 40 g/ m ² (± 5 %)
Type de colle	Permanente HOT MELT (sans solvant) - Dépôt 20 g/m ² (± 2 g)

Avantages de la pochette papier vs plastique

Pochette classique 	POCHETTE EN PAPIER 
Utilisation du pétrole	Papier issu de fibres recyclées et de bois de coupe contribuant à la gestion durable des forêts
Coût du transport	
Forte consommation en énergie	
Impact carbone important	Neutre en carbone
Fin de vie (produit abandonné dans la nature)	Biodégradable
Non recyclable	Recyclable (jusqu'à 5 à 7 fois)

Ecologique et...performante !

La pochette porte-documents en papier a des propriétés intéressantes qui lui confèrent de nombreux avantages :

- L'eau n'est pas un risque : la bulle d'eau reste en surface pendant plusieurs heures avant d'imprégner le papier,
- La lecture des codes à barres ou QRcodes imprimés sur le document intérieur de la pochette est possible.

La pochette porte-documents en papier est un produit écologique, économique et efficace. Elle répond à tous les besoins exprimés :

- De la part de l'acheteur, pour un produit vertueux sans matières polluantes,
- De la part de l'utilisateur (transporteur/livreur), pour un produit performant offrant les mêmes qualités d'usage qu'une pochette classique.

Nous proposons 3 formats différents permettant de couvrir l'ensemble des besoins exprimés.



Dans la même veine, une innovation majeure est en cours de développement cette année : le paquet d'enveloppes ou de pochettes en emballage papier, en remplacement du film cellophane.

Plus de 30 références cœur de marché sont en cours de développement.



Nouveau picto « emballage recyclable »



Maquette paquet d'enveloppes

Notre avance est nourrie par la confiance que nous avons dans le papier et sa formidable capacité à se substituer aux matières polluantes.

3.2 – Toujours plus de compensation

Notre recherche permanente d'amélioration et d'innovation s'inscrit depuis 2013 dans une stratégie environnementale et sociétale.

En effet, nous considérons l'évitement et la réduction des émissions de CO₂ comme un **processus continu et essentiel**.

Nous évitons et réduisons au maximum nos émissions de CO₂ par des actions de réduction de consommation d'énergie. Et nous choisissons de compenser nos émissions résiduelles en soutenant des programmes proches de nos valeurs : la reforestation.

Depuis près de dix ans, nous soutenons des projets de compensation avec la société ClimatePartner spécialisée dans la protection climatique. Ces projets sont reconnus et agissent positivement sur la biodiversité et l'homme.

Chaque programme est soigneusement contrôlé et bénéficie d'une accréditation. Le coût du programme varie en fonction de l'importance du projet et de son impact. La compensation coûte environ 12 à 20 € la tonne de CO₂.

Les programmes que nous avons soutenus jusqu'à ce jour ont permis de protéger des forêts et d'améliorer les conditions de vie des populations locales.

Plus précisément :

- la protection de 11 744 hectares de zones forestières détruites au Mozambique, les «Mashambas», avec la biodiversité la plus élevée du pays, le reboisement de plus de 200 000 arbres (avec des espèces indigènes telles que la mangue, la noix de cajou et la goyave qui contribuent à préserver la diversité et renforcent la sécurité alimentaire de 250 ménages (économie de 100 000 tonnes de CO₂ par an) ;
- la protection de plus de 71 000 hectares de la forêt amazonienne brésilienne contre la déforestation et les brûlis, la création d'emplois alternatifs et à long terme (économie annuelle de 840 000 tonnes de CO₂) ;
- la protection d'une vaste zone de forêt tropicale intacte en Papouasie-Nouvelle-Guinée, comprenant d'innombrables espèces d'oiseaux, d'animaux et de plantes exotiques permettant de disposer d'une importante installation de stockage de CO₂, mais aussi la scolarisation des enfants, l'apprentissage de la lecture, la possibilité pour les adultes de trouver du travail dans les petites entreprises et les soins apportés aux malades dans un centre de santé du village voisin (économie annuelle de 400 000 tonnes de CO₂).

Le projet en cours : Protection des forêts, Corridor Faunique Kasigau au Kenya pour une économie annuelle de 1 000 000 tonnes de CO₂.

Le projet vise la conservation de 200 000 hectares de forêt sèche et de savane qui abrite des espèces menacées comme les lions, les zèbres et les perroquets, ainsi que d'innombrables espèces d'oiseaux. La population locale a besoin d'un plus grand nombre d'opportunités de revenus pour enrayer l'appauvrissement de l'environnement naturel. Le projet crée des emplois dans les usines et les petites entreprises. Ce projet a été choisi comme le meilleur projet de compensation dans le cadre de la 8^e enquête volontaire sur le carbone de *l'Environmental Finance* en 2017.

Il contribue aux objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).



A fin 2021, GPV France a compensé plus de 4 870 tonnes de CO₂.

Le label « CO₂ compensé » de ClimatePartner certifie que les émissions de gaz à effet de serre non évitées ont été compensées.

Un certificat annuel est émis par la société ClimatePartner. Le code de contrôle dédié à GPV France permet à chaque consommateur de s'informer sur le projet.



En 2020 nous avons compensé 856 M° d'enveloppes sur 2,192 milliards de produits, soit 39 %.
En 2021 nous avons compensé 862 M° d'enveloppes sur 2,215 milliards de produits, soit 40 %.

4 – Anti-corruption

L'éthique des affaires est un enjeu majeur pour notre entreprise en ce qu'elle constitue un des éléments fondateurs de la relation de confiance forgée depuis de très nombreuses années avec nos parties prenantes (clients, fournisseurs ou actionnaires.) Cette confiance est l'élément clé qui favorise notre croissance et notre réussite sur notre marché.

C'est pourquoi GPV France considère que la lutte contre la corruption dans la conduite de ses missions doit être au cœur de ses préoccupations au-delà des aspects légaux ou réglementaires.

Notre politique commerciale définit la marge de négociation dont chaque membre de l'équipe commerciale peut disposer avec son portefeuille de clients. Les relations commerciales sont encadrées par un reporting, un suivi personnalisé des commerciaux par leur responsable hiérarchique, ainsi qu'un entretien annuel global sur les performances. Ce processus permet à l'entreprise de se prémunir au maximum contre le risque de corruption « en aval ».

4.1 – Une charte éthique, socle de nos pratiques

Notre charte éthique nous engage vis-à-vis de nos clients, collaborateurs, partenaires et fournisseurs dans nos pratiques commerciales, sociales, éthiques et environnementales. Sa mise en œuvre est obligatoire.

Notre charte repose sur les droits fondamentaux de chaque personne, tels que la protection de la vie privée, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté d'association, l'absence de discrimination et le droit de faire entendre sa voix.

En particulier, GPV France prohibe toute discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion et l'origine ethnique ou la nationalité à l'encontre du personnel ou de tout partenaire de l'entreprise.

GPV France veille au respect des lois et réglementations nationales, des règlements et décisions de l'ONU et de l'Union Européenne qui lui sont applicables.

GPV France rejette la corruption sous toutes ses formes, publique, privée, active, passive.

GPV France adhère :

- aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- aux principes de la Convention Européenne des Droits de l'Homme,
- aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

La Direction Générale de GPV France veille au respect de cette charte éthique au travers de la mise en place de procédures visant à :

- encadrer les pratiques commerciales,
- séparer les fonctions pour prévenir toute tentative de fraude ou de collusion entre un salarié ou groupe de salariés de GPV France et un partenaire de l'entreprise,
- encadrer les engagements de GPV France vis-à-vis des tiers au travers d'un système d'autorisation formalisé,
- contrôler les dépenses par un système de double signature systématique des titres de paiement,
- contrôler l'ensemble des opérations de la société par un système de reporting très détaillé s'appuyant lui-même sur un système d'information verrouillé (SAP).

Le tout, en s'appuyant sur les interventions des auditeurs de la société pour tester l'efficacité des procédures.

Chaque année, GPV France audite ses processus.

4.2 – Des achats responsables

GPV France développe son partenariat avec ses **parties prenantes** sur la base de contrats d'engagements envers des obligations de confidentialité, d'éthique, de développement durable et d'anti-corruption.

Sur le plan de nos approvisionnements, nous recherchons systématiquement l'efficacité, l'amélioration de la qualité des prestations et l'optimisation des coûts globaux (immédiats et

différés). Nous intégrons dans le choix des fournisseurs proposés et retenus, les critères sociaux, éthiques et d'écoconception mis en œuvre par l'entreprise.

GPV France est **signataire pour la cinquième année consécutive** de la **Charte RELATIONS FOURNISSEUR RESPONSABLES**, une démarche volontaire de la part de GPV France visant à encourager la construction de relations clients-fournisseurs durables et équilibrées.

La charte des 10 engagements prévoit :

1. Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs ;
2. Favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques ;
3. Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordres et fournisseurs ;
4. Impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière ;
5. Apprécier le coût total de l'achat ;
6. Intégrer la problématique environnementale ;
7. Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise ;
8. Les Achats : une fonction et un processus ;
9. Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs ;
10. Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs.

A l'initiative de COM MEDIA, la Charte RELATIONS FOURNISSEUR RESPONSABLES a été élaborée conjointement par la Médiation du crédit et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF).

La Direction des Achats, rattachée directement à la Direction Générale est un relais essentiel de la politique Développement Durable de l'entreprise. La Direction des Achats intervient sur l'ensemble des achats réalisés, tant au titre des matières premières et des différents composants nécessaires à la fabrication des produits GPV, qu'au titre des consommables et des prestations de service contribuant au fonctionnement général de l'entreprise.

Par sa participation systématique au comité produit, la direction des achats est associée en amont à la politique de conception des produits. Elle est donc à même d'intégrer dans le choix des fournisseurs proposés et retenus, les critères d'éco-conception mis en œuvre par l'entreprise.



Nos clients s'engagent à respecter la charte et la réglementation applicable en matière de prévention de la corruption. Nos clients s'interdisent notamment de promettre, d'offrir ou d'accorder, directement ou indirectement, tout avantage indu à nos collaborateurs.

Les intérêts personnels d'un collaborateur ne peuvent en aucun cas entrer en ligne de compte pour le choix d'un fournisseur. Tout lien entre un collaborateur et un fournisseur doit être déclaré par le collaborateur à sa hiérarchie dès lors que ce lien est susceptible d'entraver la mise en concurrence dudit fournisseur ou de procurer un avantage au collaborateur ou à un de ses proches.

Les crises économique et sanitaire de 2020-2021 sont venues confirmer l'importance de la qualité de cette relation ainsi que des valeurs de solidarité, d'éthique et de confiance.

Plus que jamais, GPV France encourage des relations loyales et responsables, source de confiance et de compétitivité, dans toutes ses pratiques commerciales.

Pour la deuxième année consécutive, GPV France démontre par ses actions concrètes et pragmatiques la continuité de son engagement aux 10 principes du Global Compact.

Pour l'année 2022-2023, notre entreprise a d'ores et déjà entamé des réflexions et actions nouvelles permettant d'améliorer encore ses pratiques et impacts, et poursuivant ainsi sa démarche en adhérant au Global Compact.



depuis 1872