



Bergamote.

# *Contribuer à un avenir plus durable*

Communication sur le progrès  
Global Compact

2022



# *Qu'est-ce que le Global Compact ?*

L'Agence Bergamote a adhéré en 2018 au **Global Compact France**, le relais officiel du Global Compact des Nations unies.

Le Global Compact France rassemble plus de 1 600 entreprises et une centaine d'organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la Responsabilité sociétale et environnementale (RSE) et au développement durable. Il offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de **dix principes** à respecter en matière de **droits humains**, de **droit du travail**, d'**environnement** et de **lutte contre la corruption**.

Si le respect de ces principes constitue le socle de l'engagement de l'entreprise, la finalité est qu'elle s'approprie un maximum des **17 Objectifs de développement durable** (ODD) définis par l'ONU, puis qu'elle les mette en œuvre et en mesure l'efficacité grâce à des indicateurs.

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



---

**S'engager, c'est dans notre ADN.** Mais confronter nos pratiques à une évaluation extérieure, c'est essentiel.

Nous avons porté notre choix sur le label Engagé RSE d'Afnor Certification en raison de sa **méthodologie rigoureuse** mais également pour sa grande proximité avec les principes du **Global Compact**.

À l'issue d'une première évaluation, nous avons eu la très grande fierté d'obtenir immédiatement le **grade Confirmé\*\*** dans un label qui compte au maximum 3 étoiles.





## BERGAMOTE, UN MODÈLE INSPIRANT

Après les turbulences de la pandémie, l'année de nos 10 ans aura bénéficié d'une belle conjonction d'événements. Fondée en 2011 par deux femmes, notre agence est toujours pilotée par les mêmes personnes, fait rare dans notre secteur. Notre intégration dans l'accélérateur de croissance Bpifrance est tombée à point nommé pour mesurer le chemin parcouru. Nous avons pu constater à quel point la démarche RSE et le management collaboratif mis en place nous avaient donné des points d'avance. L'évaluation intermédiaire du label Engagé RSE (grade Confirmé\*\*), en juillet 2021, nous a conforté-e-s dans notre progression. En septembre prochain, nous nous engageons dans un nouveau cycle d'évaluation avec l'Afnor. La crise climatique que nous vivons impose aux entreprises de prendre leurs responsabilités. Notre adhésion au Global Compact est, à cet égard, essentielle. C'est pour nous, à ce jour, le seul cadre international qui permette d'agir selon les mêmes référentiels, quelle que

soit l'activité de l'entreprise. Nous franchissons cette année un nouveau pas en lançant notre plan de décarbonation avec Bpifrance, l'Ademe et Sami. L'organisation affinée du télétravail

nous a en outre permis de déménager en réduisant notre surface de bureaux de 90 m², préalable à notre transition énergétique.

Nous ambitionnons de réinventer le modèle entrepreneurial classique et le management pyramidal associé. Bergamote est désormais un modèle inspirant et nous souhaitons le faire savoir encore davantage. Nous avons à cœur de grandir avec des client-e-s qui partagent nos valeurs, convaincu-e-s que le collectif fait bouger les

lignes. Persévérer, perdurer, aller plus loin dans le respect des humains et de la planète, tel est notre défi pour les deux années à venir aux côtés d'équipes engagées et alignées pour notre projet.

Bonne lecture !  
La Bergateam ■

“  
**NOUS AVONS  
À CŒUR  
DE GRANDIR  
AVEC DES  
CLIENT-E-S QUI  
PARTAGENT  
NOS VALEURS.**  
”

Grâce à l'accompagnement de Bpifrance, Bergamote a conforté son modèle de gouvernance participative. Interview croisée de ses fondatrices, Aurélie Laglantine et Anne-Marie Jelonek.

### Quels ont été les apports de l'accompagnement de Bpifrance au sein de son accélérateur de croissance francilien ?

**Aurélie Laglantine :** Ces douze mois d'accompagnement avec du conseil sur-mesure, des formations et de la mise en réseau nous ont permis de prendre de la hauteur et d'accélérer notre développement... durable ! Nous avons réorienté rapidement et efficacement notre plan de développement stratégique. Faire partie des « pépites » repérées par la Banque publique d'investissement, c'est aussi une source de rayonnement auprès de nos client-e-s.

**Anne-Marie Jelonek :** Ce programme nous a aidées à affiner notre positionnement et nous avons pris conscience de la singularité de notre modèle. Le fait d'avoir partagé la quasi-totalité du processus de conseil et de formation avec nos équipes a généré une forte cohésion.

### A-t-il conforté ou modifié votre démarche d'entreprise libérée ?

**A. L. :** Nous avons poussé d'un cran plus loin notre stratégie d'entreprise libérée en fixant un cadre d'autonomie qui facilite la responsabilité, la prise d'initiatives et la libération des énergies. Ce mode de gouvernance implique un "test and learn" permanent, avec amélioration des méthodes, des process, quand nous rencontrons des écueils.

**A.-M. J. :** La transparence de la politique salariale obtenue par consensus a été une autre étape importante, franchise plus vite que prévu. Elle a beaucoup de vertus et désamorce de nombreux fantasmes. Les retours des collaborateurs-rices ont été très positifs, tout comme sur l'ouverture du capital aux salarié-e-s. ■



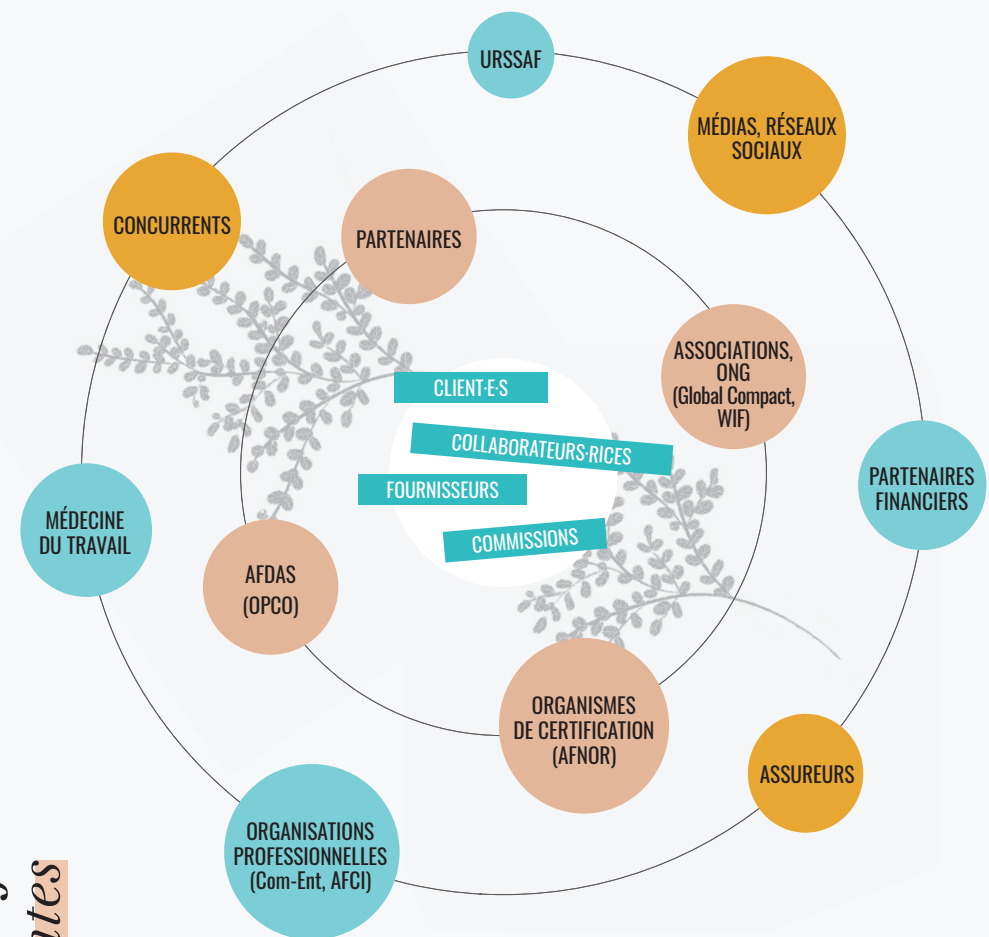
### Le regard de Thierry Gauthron, consultant pour Bpifrance

« Ce qui m'a frappé en accompagnant Bergamote, c'est son désir de coconstruire en impliquant ses collaborateurs-rices sur le long terme, y compris les jeunes qu'elle forme. Après avoir rencontré les équipes, je me suis rendu compte de la confiance et de la bienveillance qui règnent dans l'agence. Il y a une forte adhésion de l'équipe et une étonnante maturité de groupe. Les dirigeantes ouvrent l'accès à un grand nombre de décisions aux salarié-e-s. Cette sincérité dans la démarche donne une âme à l'entreprise. La singularité affichée, c'est le modèle de l'entreprise, mais la vraie singularité, c'est la réalité du modèle au sein de l'entreprise. »

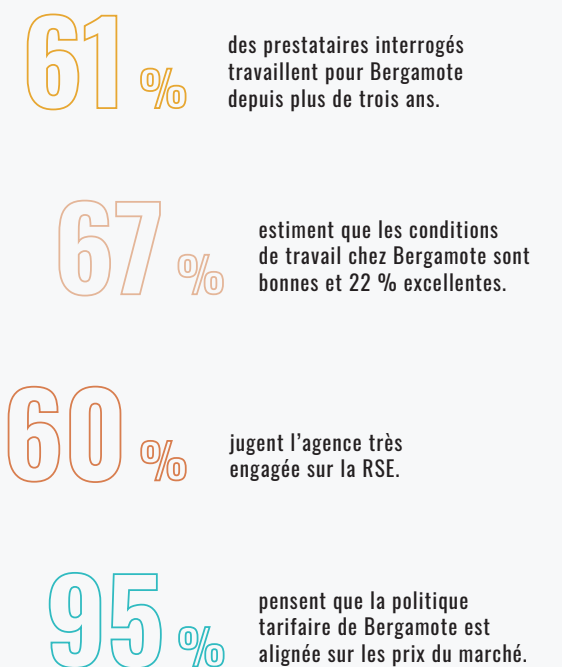
## Bergamote, une agence de communication éditoriale responsable et indépendante

Bergamote est une agence de communication participative, à l'écoute de ses client-e-s, et engagée pour un monde respectueux. Ses valeurs reposent sur la confiance, comme socle d'une relation durable, la coopération, pour révéler la valeur humaine, et l'audace de toujours se réinventer.

## Nos parties prenantes



Nous ambitionnons d'entretenir une relation juste, respectueuse et durable avec nos freelance et nos fournisseurs (rédacteurs, graphistes, chefs de projets, correcteurs...). C'est pourquoi nous avons mis en place, en mai dernier, un premier baromètre annuel de satisfaction auprès d'un panel représentatif de fournisseurs, qui s'appuie sur un ensemble d'items destinés à suivre nos indicateurs de performance relationnelle. Parmi l'ensemble des réponses reçues, un tiers considère la nature de sa relation avec Bergamote comme bonne et deux tiers comme excellente. 45 % des freelance interrogés sont satisfaits du suivi administratif et 45 % l'estiment bon ou excellent, à égalité, avec des délais de règlement globalement respectés, même si certains aimeraient les voir raccourcis. Enfin, le dynamisme et l'expertise figurent parmi les termes les plus récurrents pour évoquer Bergamote, définie comme une agence fidèle et engagée. ■





# NOS ENGAGEMENTS

Construite sur quatre piliers\*, en cohérence avec les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, la démarche RSE de l'Agence Bergamote a été reconnue fin 2019 par le label Engagé RSE d'Afnor Certification. Après une évaluation intermédiaire en 2021, l'entreprise redémarre un cycle d'évaluation en septembre 2022.

## 1 Assurer la performance et la croissance durable de notre agence

Adopté en 2019, notre modèle d'agence libérée et collaborative s'est étoffé avec des séminaires réguliers dans le cadre de l'accélérateur Bpifrance. La mise en place d'équipes semi-autonomes avec désignation d'un-e pilote vise à donner un maximum d'autonomie aux salarié-e-s. Le-La pilote du projet orchestre la répartition des rôles, missions et responsabilités de chacun-e au sein de la Team Projet. Il-Elle est le-la gardien-ne du temps, des rythmes et des process indispensables au bon déroulement des projets. ■

75% DES COLLABORATEURS-RICES EN CDI AYANT ACCÈS À L'ACHAT D'ACTIONS ONT PRIS PART AU CAPITAL DE BERGAMOTE.

FOCUS

Annoncée dans la carte de vœux 2022, la transparence de la politique salariale a été votée par consensus. Cette année, nous avons désigné un comité de rémunération qui valide ou non les demandes d'augmentation. La décision finale n'est plus prise par les dirigeantes mais par les collaborateur-rices, avec un droit de veto de la direction en fonction du bilan annuel.

## 2 Prendre soin des femmes et des hommes de Bergamote

La QVCT (Qualité de vie et conditions de travail) est au centre du fonctionnement de l'agence. Chaque nouvel-le arrivant-e se voit remettre un livret d'accueil qui résume l'histoire de l'agence, son organisation, les outils qu'elle utilise, les bonnes adresses pour manger dans le quartier... Chaque semaine, un panier de fruits de saison bio est mis à la disposition des collaborateur-rices. Et le balcon de nos nouveaux locaux a été végétalisé, autant pour notre plaisir que pour favoriser la biodiversité ! ■

100% DES EFFECTIFS ONT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS UNE FORMATION PROFESSIONNELLE CETTE ANNÉE.

Formalisé dans une charte, le dispositif de télétravail a été totalement libéré : dès lors qu'il prend en compte les besoins collectifs de l'agence, les salarié-e-s s'organisent à leur convenance. Un sondage hebdomadaire permet de réguler l'organisation.

FOCUS

“ NOUS ORGANISONS RÉGULIÈREMENT EN INTERNE LES RÉUNIONS PISSENLIT, QUI VISENT À RÉSOUDRE LES PROBLÉMATIQUES COLLECTIVES ET À ESSAIMER LES BONNES IDÉES. LA PREMIÈRE À LAQUELLE J'AI ASSISTÉ ÉTAIT CONSACRÉE AUX IRRITANTS DU QUOTIDIEN. DANS UN CADRE BIENVEILLANT, LA PAROLE EST LIBRE, LAISSANT À CHACUN-E LA POSSIBILITÉ D'EXPOSER SON POINT DE VUE, D'ÊTRE ENTENDU-E, MAIS AUSSI DE SE REMETTRE EN QUESTION. UNE MANIÈRE CONSTRUCTIVE DE CONTRIBUER À LA QVCT AVEC DES SOLUTIONS CONCRÈTES À LA CLÉ ! ”

Anne Poulic, directrice de clientèle

“ L'OUVERTURE DU CAPITAL AUX SALARIÉ-E-S EST POUR MOI UN SIGNAL IMPORTANT DE LA PART DE NOS DIRECTRICES. CELA TÉMOIGNE DE LEUR VOLONTÉ DE NOUS IMPLIQUER POUR RECUEILLIR LES FRUITS DE NOTRE TRAVAIL ET DES SUCCÈS DE L'AGENCE. C'EST UN ENGAGEMENT MOTIVANT ET VALORISANT. ”

Sibylle Barbier, directrice de projets

“ APRÈS UNE LICENCE EN ALTERNANCE CHEZ BERGAMOTE, J'AI EU L'OCCASION DE POURSUIVRE POUR MES DEUX ANNÉES DE MASTER ET J'AI ACCEPTÉ SANS HÉSITER LE CDI PROPOSÉ DANS LA CONTINUITÉ. CES TROIS ANNÉES RICHES EN APPRENTISSAGES M'ONT PERMIS DE M'ÉPANOUIR PROFESSIONNELLEMENT ET DE GAGNER EN AUTONOMIE, DANS UNE AMBIANCE DE TRAVAIL BIENVEILLANTE. ”

Lola Dupuis, cheffe de projet junior

## 3 Promouvoir des actions vertueuses et concevoir des messages responsables

Notre « commission RSE » rationalise la politique RSE de l'agence et promeut ses engagements, main dans la main avec la « commission communication », qui les valorise sur les réseaux sociaux et auprès des parties prenantes. Un groupe dédié à l'actu RSE a été créé sur le réseau social interne Talkspirit pour communiquer à toutes et à tous les initiatives vertueuses. ■

“ DEPUIS QUELQUES MOIS, NOUS TÂCHONS DE COMMUNIQUER DAVANTAGE SUR NOS PROPRES ACTIONS RSE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX : PARTAGE D'EXPÉRIENCE, TIPS DE LA BERGATEAM, MISE EN PLACE DE NOTRE "CORRIDOR VERT". UN BON MOYEN D'INCITER NOTRE RÉSEAU À ÊTRE EXEMPLAIRE, À SON TOUR. ”

Floriane Rocher, cheffe de projet

## 4 Réduire notre empreinte environnementale

Nous suivons une charte des achats responsables et pratiquons un tri sélectif facilité par une signalétique. Nous achetons les téléphones mobiles sur des sites de réemploi puis recyclons ces appareils dans des centres spécialisés. Nous nous fournissons en électricité renouvelable et locale auprès d'Enercoop et avons installé des radiateurs à accumulateur et des éclairages Led dans nos nouveaux locaux. La réduction de surface notable (90 m²) par rapport aux locaux précédents va en outre générer des économies d'énergie. ■

Nous recommandons à tou-te-s nos client-e-s des imprimeurs labellisés et/ou engagés pour des impressions moins polluantes (encres végétales, papier écocertifié...). Cela nous permet d'offrir à nos client-e-s un gage de qualité et de responsabilité environnementale.

En juin dernier, nous avons organisé à l'agence notre première soirée RSE. L'occasion d'échanger avec nos parties prenantes et nos prestataires de longue date, et de rencontrer certain-e-s, parfois pour la première fois physiquement. Quiz RSE, mise en avant des produits responsables de nos client-e-s, choix d'un traiteur engagé en faveur de l'insertion des personnes réfugiées... tout était réuni pour sensibiliser nos partenaires à nos engagements.

PILOTÉE PAR DES FEMMES DEPUIS TOUJOURS, BERGAMOTE FAIT EN SORTE QU'ELLES SOIENT LES PLUS VISIBLES POSSIBLE DANS LES SUPPORTS DE COMMUNICATION.

51,5%

DE FEMMES MISES EN AVANT DANS NOS SUPPORTS DE COMMUNICATION (UNE PARITÉ BIEN RESPECTÉE)

16% DE RÉDUCTION DE NOTRE CONSOMMATION MOYENNE D'ÉNERGIE, ENTRE LE PREMIER SEMESTRE 2021 ET LE PREMIER SEMESTRE 2022.

“ MESURER NOTRE EMPREINTE CARBONE ET EN FAIRE ÉMERGER UN PLAN D'ACTION EST UNE ÉTAPE ESSENTIELLE POUR NOTRE ENTREPRISE, QUI VA DANS LE SENS DE NOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE. PARMI LES OBJECTIFS VISÉS PAR LE DIAG DÉCARBON'ACTION DE L'ADEME ET BPIFRANCE : DIMINUER NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET SENSIBILISER NOS SALARIÉ-E-S À CET ENJEU. ”

Auréli Laglantine, directrice générale

# *Les 4 piliers de notre démarche RSE*



## **ASSURER LA PERFORMANCE ET LA CROISSANCE DURABLE DE NOTRE AGENCE**

- Instaurer un management participatif et collaboratif
- Mettre en place une démarche qualité auprès de nos client·e·s et les fidéliser
- Mettre en place une démarche qualité auprès de nos fournisseurs et les fidéliser
- Piloter la performance économique de l'entreprise
- Répartir équitablement les fruits de la croissance



## **PROMOUVOIR DES ACTIONS VERTUEUSES ET CONCEVOIR DES MESSAGES RESPONSABLES**

- Nous former en continu sur les sujets RSE
- Accompagner et développer la communication RSE de nos client·e·s
- Communiquer sur nos propres actions RSE (exemplarité)
- Transmettre nos savoirs en termes de RSE à nos parties prenantes (essaimage)
- Valoriser la parole et l'expertise des femmes



## **PRENDRE SOIN DES FEMMES ET DES HOMMES DE BERGAMOTE**

- Lutter contre les discriminations
- Développer les compétences des collaborateurs·rices
- Prendre soin de la santé et de la sécurité des collaborateurs·rices
- Inclure et engager nos nouveaux collaborateurs·rices (onboarding)
- Veiller au bien-être des collaborateurs·rices (cadre agréable, droit à la déconnexion...)



## **RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE**

- Favoriser l'écoconception
- Mesurer notre empreinte carbone
- Choisir des partenaires engagé·e·s et partageant nos valeurs
- Agir en faveur de la biodiversité
- Nous fournir en énergie verte
- Utiliser des modes de transport propres
- Réduire notre empreinte numérique
- Réduire et recycler nos déchets
- Avoir une politique d'achats responsables bio et équitables

Pour retrouver l'intégralité des actions menées dans le cadre de notre stratégie RSE et leurs avancées, rendez-vous sur le site du Global Compact : [globalcompact-france.org](https://globalcompact-france.org)

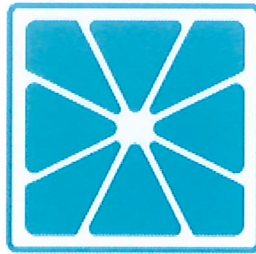


Bergamote. [agencebergamote.com](https://agencebergamote.com)



TABLEAU DE PILOTAGE – DÉMARCHE RSE AGENCE BERGAMOTE

| AXES STRATÉGIQUES   | ENGAGEMENTS   | ODD            | ACTIONS  | INDICATEURS   | 2021/JUN 2022  |
|---|---|----------------|--|---|--|
| AXE 1: ASSURER LA PERFORMANCE ET LA CROISSANCE DURABLE DE NOTRE AGENCE          | Instaurer un management participatif  | 3, 8           | Inclure les collaborateur.trices dans les décisions collectives les concernant   | % de recrutements effectués par décision collective (commission RH + personnes concernées) sur le total de recrutements de l'année                        | 100%   |
|   |   |                |  | Taux de satisfaction des collaborateurs sollicités  | Création d'un questionnaire à venir  |
|   |   |                |  | Efficacité de la méthode : pourcentage de collaborateurs encore en poste après 6 mois   | 100%   |
|   |   |                |  | Nombre de décisions collectives prises pendant l'année  | 25 en 2021, 6 en 2022  |
|   |   |                | Collecter l'ensemble des décisions collectives dans un document consultable par tous les collaborateurs (désigner un rapporteur)   | Existence du document   | Oui  |
|   | Mettre en place une démarche qualité auprès de nos clients et les fidéliser               | 8              | Co-construction de la stratégie de développement de l'agence en accord avec ses valeurs et sa vision   | Adequation du positionnement RSE de l'agence et des axes de développement   | 7 avril 2022 : séminaire de réflexion pour définir les axes de développement et le positionnement d'agence engagée et exigeante (scénario bleu)                          |
|   |   |                | Envoyer un questionnaire de satisfaction à nos clients après chaque projet   | Nombre de questionnaires envoyés à nos clients et nombre de réponses  | 17 questionnaires envoyés, 11 réponses   |
|   |   |                | Mettre en place une fiche projet destinée à faciliter les passations entre chefs de projet (dans le cas de congés et/ou d'externalisation) pour gagner en efficacité en interne  | Taux de satisfaction de nos clients ayant répondu au questionnaire  | Travail accompli avec Beramote : 90% sont satisfaits<br>Conseil et stratégie proposés par l'agence : 63% ont noté 4/5 et plus  |
|   | Mettre en place une démarche qualité auprès de nos fournisseurs et les fidéliser          | 8              | Mettre en place un système permettant de ne pas avoir de retard dans nos délais de paiement  | % de projets faisant l'objet d'une fiche  | Non connu  |
|   |   |                | Solliciter les mêmes fournisseurs sur la durée (dans la mesure où leur prestation a été satisfaisante)   | % de retards de paiement  | 2%   |
|   |   |                |  | Nombre de prestataires ayant une ancienneté > à 5 ans   | 19 prestataires  |
|   | Piloter la performance économique de l'entreprise   | 8              |  | Nombre de prestataires ayant une ancienneté comprise entre 2 et 3 ans   | 8 prestataires   |
|   |   |                | Communiquer avec régularité auprès de nos parties prenantes internes et externes sur les résultats de l'entreprise   | Communication des chiffres et résultats de l'entreprise   | Suivi mensuel du CA communiqué aux collaborateurs + présentation du bilan et des résultats 1 fois/an   |
|   | Répartir équitablement les fruits de la croissance  | 8              | Mettre en place des indicateurs de suivi de la performance économique et du modèle de l'entreprise   | À déterminer  | Mise en place avec BPI + intégration du suivi de ces données sur le long terme   |
|   |   |                | Déterminer des règles de répartition des fruits de la croissance   | Existence d'un accord de participation et d'un PEE  | Règle de calcul déterminée avec l'expert comptable dans le respect des accord de branche (RCA/20%+)  |
|   | Assurer la protection des données de nos clients et de nos fournisseurs                   | -              | Instaurer la transparence salariale  | Communication de la grille des salaires à l'ensemble des salariés   | Mise en place de la transparence salariale décidée par consensus en 2021 et élection annuelle d'un comité de rémunération (30 juin 2022)                                 |
|   |   |                |  | État de la sécurisation des plateformes de transfert de données   | Non comptabilisé cette année   |
|   |   |                |  | État de la sécurisation du serveur commun   | Authentification à double facteur installée. Mise en place d'une nouvelle licence antivirus sur le serveur et le routeur en cours  |
|   |   |                |  | Tous les collaborateurs sont formés au risque d'intrusion et à l'utilisation de l'alarme  | Mise à jour de la charte informatique en cours   |
|   |   |                |  | % de projets terminés archivés dans le serveur  | 100%   |
|   |   |                |  | Fréquence de mise à jour des clauses RGPD de nos clients dans les contrats  | 100%   |
|   |   |                | Sensibiliser les collaborateurs.trices aux normes RGPD   | Principes RGPD inscrits dans le livret d'accueil en version électronique  | Livret d'accueil et mise à jour de la charte informatique en cours   |
|   |   |                |  |   |  |
|   |   |                |  |   |  |
|   |   |                |  |   |  |
| AXE 2: PRENDRE SOIN DES FEMMES ET DES HOMMES DE BERGAMOTE                       | Lutter contre les discriminations   | 4              | Inscrire le principe de non discrimination dans notre charte éthique   | % des collaborateurs.trices informés.es et sensibilisés à l'existence de la charte éthique  | Remise à jour de notre charte en cours   |
|   |   |                |  | % de collaborateurs.trices informés.es signataires de la charte éthique   | Remise à jour de notre charte en cours   |
|   |   |                |  | Process de signature de la Charte éthique dans le parcours d'intégration de nouveaux arrivants  | Remise à jour de notre charte en cours   |
|   |   |                | Instaurer une commission éthique   | Existence d'une commission Éthique  | Oui, depuis mai 2021   |
|   | Développer les compétences des collaborateurs   | 4              |  | % de collaborateurs.trices en CDI ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année   | 100%   |
|   |   |                | Mettre en place les entretiens à 360° et formaliser un plan de formation : planning, personnes concernées, domaines concernés  | % de collaborateurs.trices en CDI ayant été audité sur leurs besoins en formation au cours de l'année   | Réflexion collective sur la pertinence du 360° chez Bergamote. Résultat : mise en place de feedbacks réguliers + entretien régulier de définition du plan de progression |
|   |   |                |  | Création d'un référentiel de compétences pour améliorer les 360°  | Création du référentiel, jugé non pertinent pour l'évaluation des collaborateurs mais utilisable pour les nouveaux arrivants   |
|   |   |                | Mettre en place un process d'encadrement des apprentis.es et stagiaires  | Nombre de tuteur.trices pour chaque alternant/stagiaire   | 1 à 2  |
|   |   |                |  | % de tuteur.trices débutant ayant bénéficié d'une formation au tutorat  | 100% en 2021   |
|   |   |                | Ouvrir des postes en alternance et en stage chaque année et favoriser leur reconduction  | Nombre d'embauche d'alternants sur l'année  | 2 en 2021 et 1 en 2022<br>Transformation de deux contrats d'alternance en CDI  |
|   |   |                |  | Nombre d'alternants reconduits d'une année sur l'autre  | 1 en 2021 et 1 en 2022   |
|   |   |                | Favoriser l'embauche des alternants  | Nombre d'alternants embauchés à l'issue de leur alternance  | 1 en 2021 et 1 en 2022%  |
|   | Prendre soin de la santé et de la sécurité des collaborateurs                             | 3              | Mettre en place un dispositif autorisant le télétravail des collaborateurs.trices qui le souhaitent  | Retour qualitatif des collaborateurs.trices sur le télétravail  | Effectué de manière informelle   |
|   |   |                |  | Fréquence des sondages pour connaître les jours de télétravail / présence des collaborateurs.trices   | Hebdomadaire   |
|   |   |                |  | % de collaborateurs.trices en télétravail   | 100%   |
|   |   |                | Fournir aux collaborateurs.trices du matériel pour télétravailler dans de bonnes conditions (ergonomie)  | % des demandes satisfaites (dans la limite de la dotation individuelle de 200€) : repose-pieds, débrateurs d'ordinateurs claviers + souris, double-écrans | 100%   |
|   |   |                | Former les collaborateurs.trices aux gestes de premier secours   | Nombre de collaborateurs.trices formés  | Non réalisé cette année  |
|   |   |                |  | % de collaborateurs.trices sensibilisés   | Non réalisé cette année  |
|   |   |                | Sensibiliser les collaborateurs.trices aux risques liés à la sédentarité et posture de travail   | Inscription des informations sur les risques dans un document   | Non réalisé cette année  |
|   |   |                | Désigner un ou plusieurs capitaines pour assurer l'évacuation des locaux en toute sécurité en cas d'incendie   | Nombre de capitaines identifiés   | Formation à la maîtrise des incendies le 22 septembre 2022<br>Désigner des capitaines d'évacuation   |
|   | Inclure et engager nos nouveaux collaborateurs/trices (onboarding)                        | 3              | Fournir aux collaborateurs des fruits de saison bio  | % des collaborateurs satisfaits<br>% des collaborateurs favorables à la poursuite de cette action   | Mise en place d'un questionnaire QVCT en cours   |
|   |   |                | Créer un livret d'accueil pour nouveaux arrivants  | % de nouveaux arrivants (CDI, alternants.es, stagiaires) ayant reçu le livret d'accueil à leur entrée dans l'entreprise de puis sa création               | 100%   |
|   | Veiller au bien-être des collaborateurs (cadre agréable, droit à la déconnexion...)       | 3              |  | Nombre de collaborateurs.trices formés aux RPS  | 3  |
|   |   |                | Former et sensibiliser les collaborateurs.trices aux risques psychosociaux   | % de collaborateurs.trices sensibilisés aux RPS   | 100%   |
|   |   |                | Mettre en place un groupe de soutien aux apprentis en plus du tutorat en période de télétravail  | Existence d'un groupe de travail TTBE (tutoré très bien encadré)  | Non reconduit après les confinements   |
|   |   |                | Donner aux collaborateurs.trices le droit d'être dotés.es d'un téléphone portable à usage professionnel  | % de collaborateurs.trices dotés d'un téléphone portable professionnel à l'issue de leur demande  | 100%   |
|   |   |                | Ne pas contacter un collaborateur en dehors de ses heures de travail sans l'avoir prévenu et avoir obtenu son aval   | % de satisfaction des collaborateurs.trices   | Mise en place d'un questionnaire QVCT en cours et de la Charte du droit à la déconnexion   |
|   |   |                | Végétaliser les espaces de travail   | % de bureaux dotés d'une ou de plusieurs plantes vertes   | 100%   |
|   |   |                | Instaurer des "cleaning days" au sein de l'agence pour maintenir les bureaux bien rangés   | Fréquence des "cleaning days"   | 3 fois en 2021, déminagement et 2 fois en 2022   |
|   |   |                | Impliquer les collaborateurs.trices dans la décoration de l'agence   | % de collaborateurs.trices impliqués dans les projets de décoration de l'agence   | 100%   |
|   |   |                | Concevoir une charte Qualité de vie (commissions RH et RSE)  | À déterminer  | 3 mars 2022 : réunion Pissenlit spéciale Irritants en février 2022<br>Signalétique créée depuis  |
|   |   |                | Organiser des réunions hebdomadaires dont l'objet est de bien répartir la charge de travail  | % de collaborateurs.trices satisfaits de leur charge de travail   | Répartition de la charge de travail abordée à chaque réunion hebdomadaire<br>À intégrer au questionnaire QVCT  |
|   |   |                | Impliquer les collaborateurs.trices dans la définition de leur fiche de poste (missions, fonctions, rôle dans l'entreprise)  | % de fiches missions réalisées  | 80%  |
|   |   |                |  | % de collaborateurs.trices ayant signé leur fiche de poste  | 100%   |
| AXE 3: PROMOUVOIR DES ACTIONS VERTUEUSES ET CONCEVOIR DES MESSAGES RESPONSABLES | Nous former en continu sur les sujets RSE   | -              | Organiser des réunions régulières de communication autour des enjeux RSE de l'agence   | % des salariés formés à la RSE (concernant leur métier en priorité)   | 21 mars 2022 : réunion Pissenlit information sur la RSE chez Bergamote   |
|   |   |                | Afficher les objectifs de développement durable des Nations Unies et leur traduction pour Bergamote dans les locaux de l'agence  | Nombre d'offiches placardées dans les locaux de l'agence  | 1  |
|   |   |                | Former des membres de la commission RSE aux enjeux autour de la norme ISO26000   | % de membres de la commission RSE formés à la norme ISO26000  | Non réalisé cette année  |
|   | Accompagner et développer la communication RSE de nos clients                             | -              | Travailler avec des clients ayant formalisé un engagement RSE  | Nombre de clients avec lesquels nous avons collaboré sur l'année, ayant formalisé un engagement RSE   | Non comptabilisé cette année   |
|   |   |                |  |   |  |
|   |   |                | Concevoir notre COP Global Compact sous forme de mini-rapport RSE  | Existence d'une COP mini-rapport RSE  | 2e édition publiée en août 2022  |
|   | Communiquer sur nos propres actions RSE (exemplarité)                                     | -              | Informar nos parties prenantes au sujet de nos engagements RSE   | Inscription de cette mention dans notre COP et dans nos documents de prospection  | 16 juin 2022 : réunion/after-work avec nos parties-prenantes   |
|   |   |                | Communiquer sur nos actions RSE et nos données chiffrées sur les réseaux sociaux de l'agence   | Nombre de posts sur l'année sur les réseaux sociaux de l'agence   | 14 pour Facebook<br>24 pour LinkedIn   |
|   |   |                | Valoriser les engagements et actualités RSE de l'agence sur son site internet  | Communication sur les engagements de Bergamote sur son nouveau site (refonte 2021)  | 1 post   |
|   | Transmettre nos savoirs en termes de RSE à nos parties prenantes (essaimage)              | -              | Former nos parties prenantes à la RSE  | Nombre de parties prenantes formées à la RSE (Fab25, clients...)  | 16 juin 2022 : réunion/after-work avec nos parties-prenantes   |
|   | Promouvoir la parole et la représentativité des femmes dans les supports de communication | 5              | Valoriser la visibilité des femmes dans les supports récurrents pilotés par Bergamote  | Nombre d'expertes sollicitées pour participer à des projets (interviews, interventions...), représentativité hommes/femmes dans les ITW réalisés          | 51,5% de femmes mises en avant dans nos supports de communication  |
| AXE 4 : RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE                                | Formaliser la politique d'achat responsable   | 12             | Rédaction de la charte   | À déterminer  | En cours   |
|   | Favoriser l'écoconception   | 12, 15         | Utiliser des papiers certifiés pour l'impression de supports print (limitation de la gauche papier par un choix de format adapté - sensibilisation des clients aux quantités justes et nécessaires - encres végétales) | % de projets print utilisant des papiers certifiés sur la totalité des projets print réalisés sur l'année   | 95-99%   |
|   |   |                | Faire figurer des propositions d'écoconception dans les recommandations faites à nos clients pour les projets print  | % de recommandations dans lesquelles les figures des propositions d'écoconception pour les projets print  | Non comptabilisé cette année   |
|   |   |                | Faire une formation en interne/action de sensibilisation sur les pratiques d'éco-conception pour que les collaborateurs aient tous le même niveau d'information  | % de collaborateurs.trices formés à l'écoconception (chefs de projet, directrices de clientèle)   | Non comptabilisé cette année   |
|   | Mesurer notre empreinte carbone   | 12, 13, 15     | Réaliser et mettre à jour le bilan carbone de l'entreprise   | Emissions carbone   | Bilan en cours avec la plateforme Sami, résultats à venir en septembre 2022  |
|   | Choisir des partenaires engagés et partageant les mêmes valeurs que les nôtres            | 12, 14, 15     | Recourir aux prestations d'imprimeurs certifiés, écolabellisés   | % d'imprimeurs certifiés écoresponsables parmi tous nos fournisseurs imprimeurs   | 100%   |
|   | Agir en faveur de la biodiversité   | 15             | Planter des fleurs mellifères sur les appuis de fenêtre de l'agence  | Nombre de jardinières avec plantes mellifères   | 11   |
|   | Nous fournir en énergie verte   | 7, 12, 13, 15  | Souscrire un contrat chez un fournisseur d'électricité verte (Enercoop)  | Consommation annuelle en kWh  | 17711 kWh en 2021<br>60 84 kWh sur le premier semestre 2022  |
|   |   |                | Nature des sources lumineuses  | % d'électricité d'origine renouvelable dans notre consommation  | 100%   |
|   | Utiliser des modes de transport propres   | 7, 12, 13, 15  |  | % d'éclairage Led   | 100%   |
|   |   |                | Privilégier les transport en commun pour nos déplacements professionnels   | % de collaborateurs utilisant les transports en commun  | 100,00%  |
|   | Réduire notre empreinte numérique   | 12, 13, 15     |  | % de collaborateurs utilisant d'autres moyens de transport, lesquels ?  | 28% utilisent en plus : scooter, train ou voiture individuelle   |
|   |   |                | Utiliser notre réseau social d'entreprise TalkSpirit autant que possible pour éviter l'envoi des mails   | Retour d'expérience des collaborateurs.trices sur leur utilisation quotidienne de ce réseau   | Non comptabilisé cette année   |
|   | Réduire et recycler nos déchets   | 12, 13, 14, 15 | Sensibiliser en interne à une consommation énergétique responsable   | À déterminer  | 100% des ordinateurs sont paramétrés pour se mettre en veille  |
|   |   |                | Fournir aux collaborateurs des appareils reconditionnés (notamment en téléphonie)  | % de collaborateurs ayant reçu un téléphone professionnel reconditionné parmi ceux équipés  | 100%   |
|   |   |                | Traiter les déchets électroniques à part   | % des appareils déposés   | 100%   |
|   |   |                | Mettre à disposition des collaborateurs.trices du matériel permettant d'éviter l'utilisation de contenants en plastiques et les sensibiliser à l'existence de ce matériel  | Listing du matériel mis à disposition   | Vaisselle, kitchenette, lave-vaisselle   |
|   |   |                |  | Fréquence de la note de rappel sur l'existence du matériel  | Non pertinent  |
|   |   |                |  | Présence d'un affichage de sensibilisation  | Oui  |
|   |   |                | Prévoir des poubelles permettant de trier les déchets et sensibiliser les collaborateurs.trices au tri   | Nombre de poubelles par type de déchet  | 5 grandes poubelles jaunes et 10 poubelles individuelles des déchets organiques  |
|   |   |                |  | % de poubelles étiquetées   | 100%   |
|   | Avoir une politique d'achats responsables bio et équitables                               | 12, 14, 15     | Utiliser des produits de nettoyage non nocifs pour l'environnement   | Existence d'une clause environnementale dans notre contrat pour les produits de nettoyage   | Oui  |
|   |   |                | Favoriser la consommation de fruits bio  | % de produits achetés issus du commerce équitable et équivalent euros   | Non comptabilisé cette année   |
|   |   |                | Proposer un panier de fruits bios hebdomadaire aux salariés  | % de satisfaction   | À intégrer au questionnaire QVCT   |
|   |   |                | Puiser dans un catalogue de produits écolabellisés pour les fournitures de bureau  | % de nos achats réalisés à partir d'un catalogue de fournisseur écoresponsable  | 90%  |



Bergamote.

Agence Bergamote  
Aurélie Laglantine  
Directrice générale  
29, rue de Trévise  
75009 Paris - France

H.E. Antonio Guterres  
Secrétaire Général des/aux Nations Unies  
New York, NY 10017  
USA

Paris, le 23 août 2022

**Objet : Déclaration de soutien renouvelé au Global Compact des Nations Unies**

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer la volonté de Bergamote de poursuivre son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous vous faisons part de notre volonté de poursuivre nos engagements vis-à-vis du Global Compact dans une démarche d'amélioration continue en faveur du développement durable.

Nous convenons que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication d'une Communication sur le Progrès (COP) décrivant les efforts de notre entreprise pour soutenir la mise en œuvre des dix principes et de s'engager auprès du Global Compact. Nous soutenons la responsabilité publique et la transparence, par conséquent nous nous engageons donc à publier nos progrès tous les deux ans, en conformité avec les directives pour les Communications sur l'Engagement du Global Compact des Nations Unies.





Bergamote.

Nous publions ainsi cette année sur le site internet du Global Compact un document représentant nos actions en matière de responsabilité sociale et environnementale pour l'année 2021 et le premier semestre 2022.

LAGLANTINE Aurélie  
Directrice générale de l'agence Bergamote

**BERGAMOTE PRESSE SAS**  
29 rue de Trévise - 75009  
Tél. 01 81 22 29 80  
contact@agencebergamote.com  
Siret : 537 788 291 00053 - RCS Paris