



Communication sur le progrès – Pacte mondial de l’ONU

(UN Global Compact Active Communication on Progress)

Août 2022

Déclaration de soutien continu au Global Compact 2022

Le 22 juillet 2022

A l'occasion de cette cinquième communication sur le progrès, nous sommes heureux de partager les actions pérennes et nouvelles qui nourrissent notre engagement envers le respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Depuis la création de l'entreprise, l'humain est au cœur des activités de CPM France. Avec plus de 160 personnes au siège et 10000 employés à travers la France, lors de cette période de crise sanitaire, la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs ont primé dans nos prises de décision.

Nos préoccupations premières sur 2022 ont été de recréer le collectif après avoir maintenu le lien avec les équipes siège et les équipes terrain pendant une période de confinement. C'est au travers d'actions de communications, de dynamiques collectives, et de nouveaux challenges à relever ensemble que nous recréons le collectif CPM.

Je renouvelle notre soutien envers l'initiative et ses principes et suis heureuse de partager notre Communication sur le Progrès (COP) 2022, décrivant les efforts renouvelés de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes.



Véronique Motte
Présidente
CPM France

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2 - Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Le droit français et les principes fondamentaux

Nous respectons inconditionnellement les Droits de l'Homme et menons une politique de gestion des ressources humaines exemplaire qui s'appuie sur l'application stricte de la réglementation en vigueur.

Les directives du groupe Omnicom

Notre équipe de direction a signé le Code de conduite adopté par notre société mère, Omnicom, le 1^{er} janvier 2004.

Les directives de notre syndicat professionnel

Par ailleurs, nous respectons le Code déontologique du SORAP, notre syndicat patronal de référence, et nous engageons ainsi à réaliser les prestations qui nous sont confiées, par des salariés employés régulièrement dans le respect du Code du travail et de la Convention Collective des Personnels des Prestataires de Service du Secteur Tertiaire. Nous veillons à faire respecter ce code aux sous-traitants auxquels nous faisons appel, en veillant à ce qu'ils respectent les meilleures garanties de sécurité et fiabilité.

Politique sociale

Outre les principes fondamentaux précités et pour lesquels la société CPM France s'est engagée (principes relatifs aux Droits de l'Homme), nous menons une véritable politique sociale et salariale adaptée aux profils et respectueuse des salariés.



Audit de conformité des activités - Selon l'audit réalisé par le cabinet In Extenso, membre du groupe Deloitte, pour le compte du SORAP en 2019, CPM France satisfait à l'ensemble des critères de l'audit de conformité de ses activités au regard du cadre législatif, réglementaire ou conventionnel et affiche ainsi une conformité de 100%, sur les métiers de Force de vente, d'Animation et de Merchandising, un résultat stable depuis 2013.

Le prochain audit se tiendra en septembre 2022.

Un bilan social est également réalisé et actualisé chaque année. Il nous permet de suivre l'évolution de critères importants en termes d'emploi, en particulier : la composition des effectifs en termes d'âge, de sexe, de statut, de type de contrat de travail, le suivi du turn-over, le suivi des stagiaires, l'évolution des rémunérations, le point sur les avantages sociaux.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 - Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Engagements envers nos collaborateurs

- Formations accessibles pour l'ensemble de nos salariés permanents (terrain et siège) : e-learning, Star Academy, RGPD, Sécurité informatique, sécurité routière, Diversité et inclusion, éthique, Omnilents.
- Entretien annuel pour tous les collaborateurs de plus de 6 mois, entretien professionnel tous les 2 ans et bilan entretien professionnel tous les 6 ans
- Dialogue social riche et constructif : signature des NAO 2022, signature d'un accord sur l'égalité professionnelle, la Qualité de vie et conditions de travail et les Seniors. Négociation d'un accord sur le travail du dimanche, accord de participation, accord de fonctionnement UES, etc.
- Mobilité et promotion des équipes pour favoriser le développement des compétences : taux de transformation de CDD en CDI a augmenté de **22%** en période de crise sanitaire
- Bien-être : participation à des challenges sportifs en partenariat avec Kiplin, entraînement football, douches, cellule d'écoute avec psychologues, plateforme Vitality, création du poste d'Happiness Manager.
- Compte épargne temps, modulation du temps de travail, heures supplémentaires à taux négociés, accord sur le télétravail signé.



Respect et promotion de la diversité et lutte contre la discrimination

CHARTRE DE LA DIVERSITE : En juillet 2013, nous avons signé la Charte de la diversité pour entériner notre engagement quotidien envers la diversité et la lutte contre les discriminations dans nos activités de recrutement et de gestion de carrières. En effet, nos salariés sont à l'image de nos missions : multiples et tous différents (âges, sexes, origines sociales, ethniques et culturelles, en situation de handicap, etc.). Par nature, la diversité est une réalité et une évidence dans notre entreprise ; communiquer ouvertement notre conviction nous paraît tout aussi naturel. Notre démarche Diversité repose sur des recrutements et des parcours d'évolution et de formation ouverts à tous. Les postes que nous avons à pourvoir, essentiellement dans



le domaine commercial, attirent des profils de candidats très différents et permettent une mixité optimale au sein de nos départements. Tous les deux ans, nous répondons à un questionnaire dans lequel nous présentons les actions mises en œuvre pour honorer notre engagement.

FORMATION DE&I : Un de nos engagements est d'accroître la compréhension et la sensibilisation à la diversité, à l'équité et à l'inclusion pour chaque employé afin que nous puissions être plus inclusifs à tous les égards. Une formation sur les préjugés inconscients est prévue pour tous les employés ; elle traitera plusieurs aspects comme les types de diversité, les avantages et meilleures pratiques de l'inclusion, l'importance de la sensibilisation et de la prise de perspective, comment reconnaître les préjugés inconscients, comment les préjugés et les inégalités affectent l'inclusion, assumer la responsabilité personnelle des erreurs, le rôle essentiel que tous les employés jouent dans l'inclusion.

HANDICAP : Chaque année, nous animons la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées avec plusieurs quiz et ateliers à distance afin de sensibiliser nos collaborateurs aux handicaps possibles de leurs collègues. Une référente handicap a été également désignée au sein du groupe, de manière à pouvoir s'orienter vers une personne dédiée en cas de question. Notre taux d'emploi direct a évolué de 25% cette année.

INTERNATIONAL WOMEN'S DAY : Chaque année, le groupe Omnicom auquel CPM appartient est un fervent partisan de la Journée internationale des droits des femmes. Toutes les agences du groupe participent à donner de la visibilité à cet engagement. Le thème de l'année 2021 #Choosetochallenge a été repris en interne chez CPM pour inviter chacune et chacun à partager leur engagement individuel sur ce thème.

OMNIWOMEN : Quatre ans après le lancement du réseau Omniwomen en France, Véronique Motte, présidente de CPM France, prend en 2021 la co-direction avec Saphia Garel, directrice générale adjointe chez DDB Paris. Omniwomen a pour mission de faire grandir le bien-être, l'influence et le leadership des femmes dans le réseau Omnicom. En 2021, lors de la journée internationale des droits de la femme, le réseau international Omniwomen a organisé des réunions « Meet&Greet » sur Teams entre les différentes agences du groupe. Le but de ces réunions : créer des binômes avec des femmes qui proviennent des environnements différents (pays, entreprise, âge, etc.), afin d'échanger sur leurs parcours, mais également sur le thème de l'UNWomen « Women in leadership: Achieving an equal future in a COVID-19 world ».

MISSION LOCALE : CPM France collabore avec l'Association régionale des Missions Locales (Ile-de-France) afin d'accompagner les jeunes de 16 à 25 ans en insertion ou réinsertion professionnelle. Quatre jeunes ont ainsi été embauchés pour différentes campagnes d'animation commerciale et de merchandising. CPM s'engage à les accompagner dans le développement de leurs compétences, notamment à l'aide de formations adaptées, afin d'améliorer leur employabilité.

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les seniors

Le 19 mai 2022, un accord a été conclu entre CPM France et les organisations syndicales sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail et les seniors.

L'entreprise et les organisations syndicales considèrent que les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de postes de l'entreprise. Conscientes que l'évolution professionnelle et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures incitatives en prenant en compte la réalité constatée.

CPM France obtient 96 points sur 100 à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2022 (augmentation de 8 points par rapport à l'année 2019). Cet excellent résultat est le fruit d'une politique d'égalité professionnelle mise en œuvre depuis des années et qui fait partie intégrante de la stratégie, des valeurs et de la culture de l'entreprise.

Accord sur la modulation du temps de travail

Cet accord, signé à l'unanimité avec les organisations syndicales, est entré en vigueur le 1er septembre 2017 et concerne tous les salariés en CDI ou CDD de l'entreprise, au siège et sur le terrain. C'est une première dans le secteur des prestataires de services en externalisation commerciale.

La modulation du temps de travail permet d'adapter la charge de travail en fonction de la saisonnalité des campagnes des clients, en conformité avec la réglementation. Contrairement aux heures supplémentaires, le prix de la prestation ainsi que la rémunération mensuelle des collaborateurs ne changent pas, car le nombre d'heures travaillées sur l'année reste le même.

Cet accord permet aux collaborateurs de mieux aménager le temps de travail pour gagner en efficacité. Nos collaborateurs l'ont accueilli avec enthousiasme car leur emploi du temps devient plus cohérent par rapport à la charge de travail à effectuer. Le caractère innovant de cet accord réside aussi dans le fait qu'il est respectueux de toutes les parties prenantes.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 - Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 - Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 - Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Politique environnementale

CPM a souhaité formaliser sa politique environnementale et décliner ses engagements afin d'améliorer son impact. Cette politique a abouti à un rapport environnemental déclinant les actions et résultats sur l'année 2021.

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Consciente des enjeux environnementaux actuels et de la responsabilité de chaque entreprise, j'ai toujours porté une grande attention à l'impact des activités du Groupe CPM France.

Cette préoccupation a permis d'initier une politique d'amélioration continue de notre empreinte environnementale, portée par l'ensemble des parties prenantes, employés comme partenaires, et s'inscrit dans le cadre plus général de notre démarche RSE.

Je suis fière du chemin parcouru par nous tous, et je sais pouvoir compter sur l'engagement de chacun pour atteindre nos objectifs.

Nos engagements,

- Vieiller au respect des exigences légales et réglementaires concernant l'environnement
- Promotion de la sensibilisation des salariés à la politique environnementale du Groupe
- Intégration des responsabilités et des considérations environnementales dans les opérations quotidiennes et les processus décisionnels du Groupe
- Évaluation des impacts environnementaux de ses activités
- Maîtriser les déchets générés en évitant le gaspillage de ressources naturelles
- Amélioration de la performance environnementale des salariés grâce à des opérations d'information et des procédures claires
- Signature de notre Charte des achats responsables comme engagement de la part de nos fournisseurs et sous-traitants

... Vivre une aventure humaine.



Mesures prises au siège

Les bureaux sont situés dans l'immeuble INSPIRA, certifié BREEM In-Use VERY GOOD, répondant aux dernières normes environnementales et permettant de concilier performance énergétique et maîtrise des charges.

Afin de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise à consommer moins de plastique, des gourdes sont offertes à chaque nouveau collaborateur et l'usage d'une tasse pour les boissons chaudes est fortement recommandé. Ainsi, les gobelets en plastique ont été supprimés et remplacés si nécessaire par des gobelets en carton.

Par ailleurs, les bureaux de CPM France sont dotés de détecteurs de mouvement pour les lumières dans les espaces de travail et les sanitaires, ce qui réduit la consommation d'énergie, ainsi que de robinets d'eau à fermeture par temporisation mécanique qui permet de faire des économies d'eau.

Un aménagement des espaces de travail a été organisé pendant l'été 2021, et une politique « clean desk » a été également implémentée. Les collaborateurs ont pu faire le tri sur leurs bureaux et dans leurs armoires et se servir des bacs tricycles pour cette opération : un bac pour le traitement du papier et carton, un bac pour le traitement des documents confidentiels pour destruction avant



recyclage, un bac pour le traitement des encombrants. Le contenu de ces bacs a été ensuite recyclé par Tricycle Environnement, une entreprise d'insertion, partenaire de l'Economie Sociale et Solidaire.

Performance énergétique de la flotte automobile

97% des dépenses énergétiques de l'entreprise concernent la flotte de véhicules, CPM France a donc réalisé un audit énergétique de son parc automobile. L'audit a révélé que CPM France se classe parmi les meilleures entreprises en matière de performance énergétique en France.

Points forts :

- Outil de gestion du parc automobile performant (Carfleet)
- Parc propre et bien entretenu
- Choix des véhicules pertinents – modèles situés dans le Palmarès ADEME dans le cadre du classement des véhicules les plus performants en 2016
- Faible consommation globale sur l'ensemble du parc

Cette année, la car policy du groupe a été revue, afin qu'elle réponde au mieux aux demandes gouvernementales et qu'elle soit plus respectueuse de l'environnement. Ainsi, le parc automobile de véhicules particuliers, auparavant en 100% diesel, est passé à 25% essence et 5% hybride.

Concernant les véhicules utilitaires, le groupe s'oriente vers une motorisation plus vertueuse à l'essence avec de l'hybridation légère.

Dans un souci d'exemplarité, plus de la moitié du CODIR a choisi de passer en véhicule hybride.

Le parking de CPM a été également repensé pour répondre à ces changements : 5 bornes de recharge électrique ont été installées donnant accès à 10 véhicules.

CPM France a investi dans de vélos à assistance électrique, le projet étant d'en faire une flotte en autopartage. Au-delà du trajet quotidien, ces vélos permettent aux collaborateurs de se rendre à leurs rendez-vous professionnels de manière plus efficace, plus agréable et plus écologique dans un Paris toujours plus encombré.

Réduction d'impact environnemental au quotidien et Green IT

En matière d'engagement environnemental au siège, c'est à la source que CPM France déploie de nombreux efforts :

- Réduction de la consommation d'eau et d'énergie : détecteurs de mouvement pour les lumières, robinets d'eau à fermeture par temporisation mécanique
- Mesures Green IT : contrôle des impressions, virtualisation des équipements, recyclage du matériel informatique et électronique et des cartouches d'encre, usage d'outils collaboratifs en ligne



- 100% dématérialisation au sein de la fonction RH, de l'intégration d'un nouveau collaborateur au bulletin de paie (coffre-fort électronique personnel pour chaque collaborateur, contrats de travail, notes de frais, bons de commandes et facturation, arrêt de travail)
- La fonction IT a été complètement dématérialisée à partir de l'année 2021 (demande de création ou clôture de compte, matériel informatique, etc.)
- Tickets restaurant dématérialisés : carte Swile depuis 2020 pour tous les collaborateurs qui bénéficiaient de tickets restaurant papier.

En quelques chiffres :

- 1) Une progression de 64% des Arrêts maladie transmis de façon dématérialisée.
- 2) Baisse substantielle (-90%) du recours aux enveloppes papier :
- 3) Baisse de la consommation papier de 65% en 3 ans

Politique transports et voyages & télétravail

Les trajets et tournées, mais aussi les voyages d'affaires, sont optimisés grâce à des politiques et des outils de pilotage utilisés par les équipes projets.

Ainsi en écho à la politique d'entreprise qui appelle à préférer le train à l'avion dans le cadre des voyages d'affaires, l'équipe de Contrôle de gestion s'attache à travailler au plus près des équipes les plus consommatrices de voyages afin de les accompagner dans le choix spontané de solutions de déplacement plus responsables.

Une analyse concernant les voyages et les moyens de transport est faite semestriellement avec l'agence de voyage afin de les optimiser et trouver des solutions alternatives. Télétravail : Avant la crise sanitaire, des tests d'organisation de télétravail ont été mis en place et dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les contours du télétravail pour les femmes enceintes ont été précisés.

Depuis le début de la crise le respect des consignes gouvernementales nous a amené à instaurer le télétravail partout où il était possible. Le télétravail fait désormais partie prenante de notre organisation de travail et est encadré par un accord signé par nos partenaires sociaux.

Objets publicitaires

Depuis 2018, CPM France fait appel à un prestataire spécialiste d'objets publicitaires écologiques. Les objets promotionnels de l'entreprise sont conformes à des critères écologiques qui visent à réduire la consommation d'énergie, la production des déchets, les émissions dans l'eau et dans l'air. Ainsi, les carnets sont fabriqués à partir de polypropylène recyclé, les tours de cou à partir des bouteilles plastiques recyclées et les stylos publicitaires sont fabriqués en France et certifiés NF Environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 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.

Transparence financière

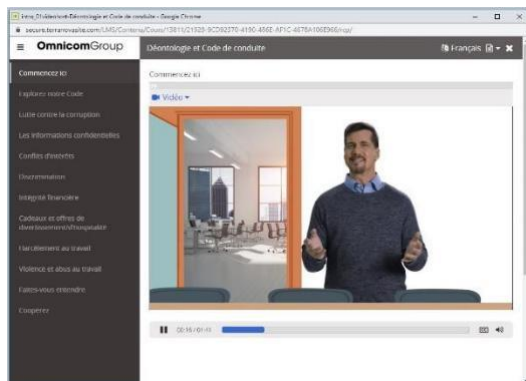
En tant que filiale d'un groupe américain CPM France satisfait aux normes comptables Sarbanes-Oxley et aux politiques sur les principaux enjeux liés à l'éthique des affaires. Un audit « Sarbanes Oxley » est réalisé chaque trimestre et revu par un cabinet extérieur.

Les comptes annuels de CPM France font systématiquement l'objet d'un audit par un cabinet extérieur.

Ethique des affaires

CPM France répond également aux règles de gouvernances établies par le Groupe Omnicom. Celles-ci concernent principalement l'éthique des affaires, les règles anticorruption et les méthodes comptables. Chaque trimestre, la présidente et le directeur financier s'engagent en signant une « Representation Letter » détaillant toutes les sources de risques et affirmant qu'ils ont mis en œuvre toutes les mesures de nature à éviter ces risques et qu'ils n'ont pas connaissance de fraude.

Une ligne téléphonique « éthique » est mise en place au niveau du Groupe Omnicom afin que chaque salarié puisse y reporter des pratiques contraires à l'éthique, quel qu'en soit le domaine (ressources humaines, fraude, corruption, discrimination, ...) et sans craindre d'être sanctionné ou censuré par sa hiérarchie.



Un programme d'e-learning « Ethique et code de conduite » a été également mis en place par le Groupe Omnicom. Cette formation est obligatoire pour tous les collaborateurs et suivi par une validation finale sous forme de quiz.

Achats responsables

En matière d'achats responsables, CPM France respecte le Code déontologique du SORAP qui stipule que « les entreprises membres du SORAP qui seraient amenés à sous-traiter tout ou partie de leurs opérations, s'engagent à sélectionner les sous-traitants présentant les meilleures garanties de sécurité et fiabilité et à leur faire respecter le code déontologique ».

Par ailleurs, CPM France a formalisé en 2022 sa politique d'Achats Responsable.
A travers cette charte, CPM invite ses fournisseurs à s'engager à ses côtés, dans une démarche d'amélioration continue.

En quelques chiffres :

73 % de nos fournisseurs principaux ont engagés une démarche de Développement Durable.

30% de nos fournisseurs occasionnels se sont engagés en signant la Charte des Achats Responsables
CPM