



Partenaires-Livres®

COMPAGNIE INTERNATIONALE TECHNIQUE ET FINANCIERE POUR L'EDITION

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

www.partenaires-livres.com

RAPPORT ANNUEL RSE

2016

Depuis maintenant deux ans le Groupe Partenaires-Livres® développe une véritable politique de management des problématiques environnementales et humaines au sein de son entité. Le groupe est aujourd'hui en mesure de présenter le premier bilan d'une longue série. Et a choisi de prendre en référence son site de : Shenzhen, ce site représente quatre-vingt-quinze pour cent de l'activité et effectif du groupe.

En effet, le maintien d'un travail de perfection réalisé grâce à un savoir-faire qui s'acquiert après des années d'expériences au sein de nos ateliers, ainsi que des normes de plus en plus exigeantes, des coûts de matières premières sans cesse plus élevés nous ont fait prendre conscience qu'il y avait une seule et unique direction à prendre celle du contrôle omniprésent de nos actions tant internes qu'externes comme le ferais un bon père de famille grâce au bon sens. Pour cela, le Groupe a nommé un Control Manager afin de suivre au quotidien ce chantier en perpétuelle évolution.

La politique sociétale du Groupe Partenaires-Livres® s'appuie sur la signature de chartes et d'engagements fondateurs nationaux, européens et internationaux. Ils forment les jalons et piliers pour sa démarche de Développement Durable.

Le Groupe utilise plusieurs moyens d'évaluation pour mesurer l'efficacité et la valeur de son engagement sociétal et environnemental.

A la demande de ses clients partenaires, la performance RSE du Groupe est aussi évaluée par EcoVadis.

Depuis 2015, afin d'anticiper ses obligations de reporting intégré, le Groupe sollicite chaque année les commissaires aux comptes afin d'attester de la présence des informations nécessaires et de vérifier la qualité des informations fournies sur les composantes du calcul des émissions qui entrent dans l'affichage de l'information RSE.

En 2016, toutes les données des trois fondations du Développement Durable (dimensions : sociales ; environnementales et économiques), font également l'objet d'une vérification par les commissaires aux comptes et notre cabinet d'audit Deloitte Touche Tohmatsu.

2015, la Direction a mis en place une feuille de route avec des objectifs chiffrés afin de garder le cap d'un avenir vertueux.

- Nous avons créé le « Pacte 30 » pour diminuer les consommations : Eau-Electricité-Gasoil de **30%** en cinq ans.*
- Contrôles drastiques de toutes les consommations de matières premières ; transports ; consommables.*
- Editions de : chartes ; engagements ; notes et codes de bonnes conduites sociales et économiques.*
- Ainsi que de nombreuses autres mesures à découvrir tout au long des pages suivantes.*
- L'humain comme valeur première de l'entreprise, au cœur de tous projets.*

Ces nombreux outils ont finalement permis de transformer en véritables avantages ce qui paraissait être des contraintes.

L'heure n'est donc plus aux compromis et aux demi-mesures, comme nous le savons tous, c'est le système tout entier qui doit évoluer.

Nous le faisons progresser dans le respect d'une vision collective claire et assumée, nourrie par les échanges d'idées.

Pascal Pluchard Président du Directoire

ENJEU 1

ENVIRONNEMENT



Le Groupe souscrit aux 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU, notamment les : 7 ; 8 et 9 pour l'environnement, ainsi que les 10 principes CERES.

- Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution 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.*

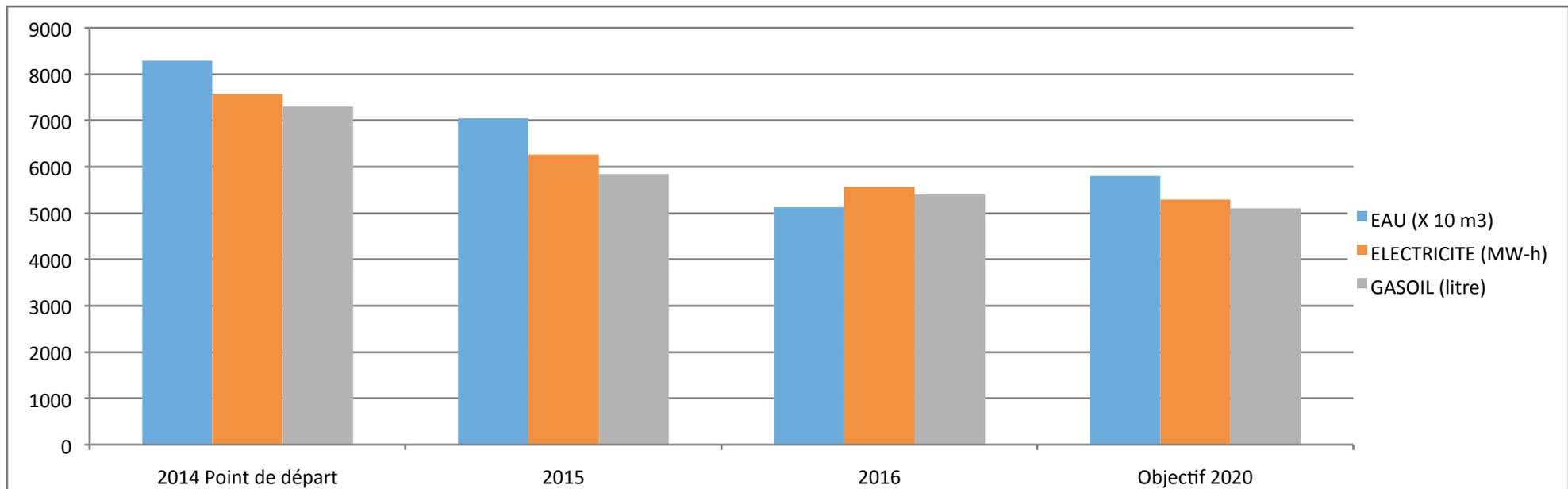
A partir de ces principes fondamentaux, le Groupe a appliqué en interne une politique très ambitieuse qui vise à maîtriser les consommations d'énergies et de matières premières valorisables ou pas, représentant une charge énorme et souvent difficilement quantifiable au quotidien pour une entreprise.

Bien souvent cette énergie est mal employée ou gâchée car les outils de contrôle, de mesure ou d'optimisation font défaut ou ne sont pas encore la priorité de l'entreprise. Or, depuis plus de 2 ans, la réduction d'énergie et d'émissions de GES est devenue la priorité du Groupe, il mène quotidiennement des actions et investissements de façon à maîtriser, réduire voire supprimer ces dépenses. Les résultats de réduction des consommations d'énergies à ce jour sont de l'ordre de 16% en comparé N-1 (notamment grâce à notre Pacte 30, qui tire son nom de l'objectif fixé soit : réduire de 30 % les consommations et émissions sur 5 ans). Les premiers gains de 16% en 1 année sont vraiment encourageant pour une mise en route, cet objectif ayant été fixé à minima.

Plus concrètement et à ce jour, voici les actions menées avec l'aide de nos collectifs (groupes de travail composés de nos salariés) :

- Réorganisation des ateliers de façon à limiter les déplacements inutiles et minimiser chauffage et climatisation.
- Equipement d'ampoules basses consommations ou LED sur toutes les lampes mais aussi diminution du nombre d'éclairage artificiel grâce à la création de puits de lumières naturelles.
- Mise en place de détecteurs de mouvement pour parer les oublies ou éventuelles négligences et allumer/éteindre automatiquement la lumière sans manipulation.
- Révision des installations sanitaires : installation de robinets « sans contact » pour l'économie et l'hygiène mais aussi WC équipés de chasse d'eau 2 positions (6L et 12L).
- Installation de récupérateurs d'eau pluviale réintégrée dans le circuit sanitaire.
- Mise à disposition d'un minibus électrique BYD : pour rationaliser les déplacements sur un même créneau horaire afin de proscrire les déplacements inutiles, pertes de temps et pollution (exit les déplacements par des moyens de locomotions essence ou diesel). En outre, cela fédère les équipes et nos clients par son côté ludique.

- Pose de thermostat, température à 18°C maxi (climatisation bridée).
- Systématisation de Grooms sur les portes pour conserver les températures, et limiter les manipulations.
- Isolation Thermique et Phonique des locaux.
- Transpalettes électriques (versus Gaz).
- Formation continue à l'éco-conduite.
- Renouvellement progressif de la flotte automobile par des véhicules hybrides.



Notre site de Shenzhen représentant 95% de notre activité

L'entreprise développe et optimise régulièrement sa politique environnementale, consciente des enjeux que cela représente sur le plan planétaire, sociétal mais aussi individuel. Cette «conscience» se déploie tant en termes d'«éducation» auprès de ses salariés que par les dispositifs mis en place.

Ce dispositif formel est organisé ainsi :

- . Formations continues.*
- . Processus (guide du savoir écologiser et session de partage avec les salariés pour optimiser les process).*
- . Outils de mesure (tableaux de bord, moniteur de surveillance...).*
- . Filières d'achats et de transports certifiées.*
- . Communication et motivation (process, outils de mesure mais aussi communication et motivation...).*

Matériel et investissement visant à réduire toutes formes de pollutions locales, dont :

- Extracteurs de poussières, ventilations.*
- Renouvellement progressif du parc machine, pour des machines plus silencieuses, plus économiques (anticipation des futures normes).*
- Transpalettes électriques (versus gaz).*
- Port de boules Quies (accompagné d'une notice afin d'en optimiser le confort et la performance).*
- Masques aux ateliers exposés (poussières de fibres de papier par exemple).*

Différentes actions et travaux sont également menés, tels que :

- Réaménagement total du quai de déchargement avec zones de délimitation optimisées pour moins d'attente.
- Obligation formelle d'éteindre les moteurs pour tous véhicules en arrêt court ou prolongé.
- Limitation de vitesse par l'installation de ralentisseurs.
- Peintures au sol pour détecter les véhicules ayant une fuite d'huile ou de gasoil.
- Apprentissage de l'éco-conduite des véhicules (qui permet également de diminuer les accidents de circulation par une conduite moins agressive).

Les process, outils et produits ont également été revus, optimisation des machines, procédés et produits spécifiques et/ou d'entretien :

- Mouilleur sans alcool sur les presses + Circuit fermé avec filtre sur les eaux de mouillage (10% de consommation d'eau en moins).
- Flashage des plaques en CTP (machine pour créer les plaques Offset) sans chimie.
- Recyclage systématique en vue de la réutilisation et/ou revente des déchets (Plastique - Papier/carton - Métaux).
- Nettoyage des machines et outils avec des produits bénéficiant de labels agréés par la norme Ecocert. Optimisation et valorisation des produits finis grâce à une utilisation responsable et mesurée.
- Utilisation de papiers Recyclés ; FSC ou PEFC. Réduction des gâches, et optimisation des formats à l'achat.
- Encres végétales dites « alimentaires », Absence de métaux lourds, Traceurs numériques (check PDF) par mail.
- Paper Metrics avec Indicateurs clefs (éco-contribution - impacts environnementaux - éco-conception).

Autant de facteurs déterminants que notre société impose en amont dans le CDC client. Egalement stipulé sur le produit (parallèlement vérifié par Intertek et les Douanes).

Tous nos produits fabriqués sont en papier/carton et encres végétales, donc 100% recyclables et revalorisables (ils ne rentrent pas dans les 11 catégories actuelles EEE, prochainement 7 catégories en 2018). Nos fabrications sont estampillées CE (encres végétales dites « alimentaires » et sans métaux lourds).

Notre société a pour mission d'accompagner ses clients avec une vraie philosophie environnementale productive.

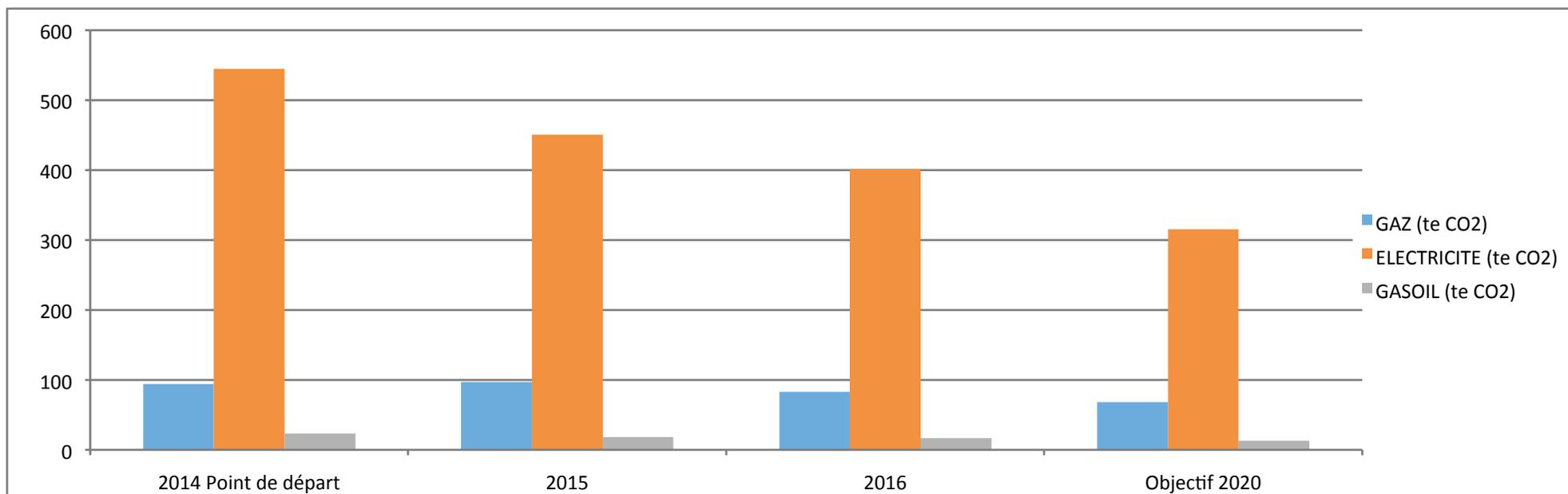
NOTRE BILAN GES

Les gaz à effet de serre pris en compte sont ceux inscrits dans l'arrêté du 24 août 2011 concernés par le « bilan d'émissions », à savoir :

- Le dioxyde de carbone (CO2)
- Le méthane (CH4)
- Le protoxyde d'azote (N2O)
- Les hydrofluorocarbures (HFC)
- Les hydrocarbures perfluorés (PFC)
- L'hexafluorure de soufre (SF6)

Pour ce bilan, le site de Shenzhen est pris en compte, il représente 95% de notre activité, nous utilisons l'obligation réglementaire stricte (scope 1 & 2), soit les 7 premières catégories répertoriées par le MEDDTL. Parmi celles-ci, 3 nous concernent :

- Electricité = 0.072 kg équivalent CO2 par KWH (électricité à 96% nucléaire Centrales de Daya Bay (2 réacteurs) & Ling Ao (4 réacteurs)).
- Gasoil = 3.169 kg équivalent CO2 par litre.
- Gaz = 0.241 kg équivalent CO2 par KWH.



NB : Les pertes en lignes intègrent le tableau

BILAN GES ENREGISTRE & PUBLIE ADEME

Conclusion :

En 2016 le Groupe a généré 501,18 tonnes d'émissions équivalent CO2. Les postes énergivores sont le Gaz et l'Electricité soit 96% liés au chauffage et fonctionnement des machines industrielles. Aujourd'hui le Groupe émet 1.457 T CO2 pour une tonne de produits imprimés (moyenne secteur 1.820 T CO2)

Objectifs à fin 2020 :

- 1) Respecter le « Pacte 30 » soit, passer de 566.25 te CO2 fin 2015 à 396.38 te CO2 fin 2020.*
- 2) Rendre encore plus ambitieux l'objectif en prenant en compte l'année 2016 (501.18) versus 2015 et donc descendre à 350.83 te CO2.*

Feuille de route :

- A- Etude de faisabilité pour la mise en place de pompes géothermiques à chaleur réversibles chaud-froid (Eté-Hiver), les gains en Electricité et Gaz sont prometteurs et réellement encourageants.*
- B- Equipements de panneaux photovoltaïques, test de 50 m2 soit environ 8 500 kWh/an.*
- C- Etude d'acquisition d'une station de méthanisation domestique pour valoriser nos déchets organiques en énergie.*
- D- Surtout, rester à l'écoute de toute l'imagination créative dont notre équipe très impliquée déborde.*
- E- Obtenir la norme ISO 26000 qui englobe les 7 questions centrales pour chapeauter nos actions RSE.*
 - 1) Gouvernance du Groupe*
 - 2) Environnement*
 - 3) Droits de l'homme*
 - 4) Conditions de travail*
 - 5) Loyauté des pratiques*
 - 6) Questions relatives aux consommateurs*
 - 7) Développement local et les communautés*

ENJEU 2

RESSOURCES

HUMAINES DROITS DE

L'HOMME



Le Groupe souscrit aux 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU, notamment les : 1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 et 6 pour les RH et 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.*
- *Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter le droit de négociation collective.*
- *Principe 4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du 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.*

Nous avons développé une politique très stricte concernant les RH ainsi que les droits de l'homme (notamment par nos chartes). Notre groupe ayant un rayonnement international il nous est indispensable de véhiculer nos valeurs (indirectement celles de nos clients aussi) et de suivre attentivement notre image.

Nos clients nous visitent très régulièrement et leur image étant associée à la nôtre, il est impossible d'envisager un faux pas.

Cette démarche est ancrée chez nous depuis toujours, elle fait partie de notre ADN cela nous permet d'avoir l'accréditation de grands groupes très strictes sur ces valeurs communes.

Notre société évolue en permanence en s'adaptant aussi vite que possible à toutes les modernités sociales et techniques, rien de pire que le sur place car dans ce cas nous reculons.

Fort de ce constat, et en plus de nos notes, chartes et certifications (à télécharger) nous développons en permanence un dialogue social constructif.

Pour cela chaque salarié dans l'entreprise a un tuteur qui remplit les rôles de formateur ; protecteur et négociateur afin de pouvoir saisir dès la base les éventuels dysfonctionnements. Grâce à ce tuteur protecteur, un vrai délégué personnel, l'humain encore et toujours se place au centre de la solution.

La santé, la sécurité au travail sont essentiels pour la bonne marche d'une entreprise. Nous insistons tout particulièrement sur les règles de sécurité, d'hygiène ainsi que de nombreuses formations sur les outils et leurs dangers. Le travail en binôme avec le tuteur responsabilise mutuellement les salariés. Cadres, et personnels sont de par ce fonctionnement beaucoup plus solidaire. Grâce à cela aussi, nous avons un taux extrêmement bas d'accidents. Nous visons malgré tout le zéro accident.

De façon à toujours s'améliorer, nous éditons un tableau de bord qui nous guide sur les points à travailler pour l'avenir.

Dans les grandes lignes, notre approche du bon vivre ensemble :

Syndicats, représentativité, dialogue

Tous les salariés ont la possibilité d'adhérer à un syndicat, droit élémentaire que personne ne peut bafouer. Pour aller plus loin, le Groupe a développé une aventure utile et passionnante baptisée «dialogue social interne», dont les résultats commencent déjà à se manifester. Par des Groupes de travail interactif à taille humaine de 10 salariés, qui se réunissent une fois par mois (le premier lundi). On aurait pu faire un règlement et imposer notre projet partout mais ça n'aurait pas eu de sens. Nous sommes plutôt dans une démarche collaborative progressive, qui associe à la fois les salariés, les tuteurs, les syndicats et la direction.

Ces équipes grâce à leur expérience terrain de tous les jours ont pour missions de :

- *Désamorcer les premiers conflits et malentendus avant qu'ils ne prennent des dimensions ingérables.*
- *Construire un avenir COMMUN en prenant en compte toutes les strates de l'entreprise, personne ne doit rester sur le bord du chemin.*
- *Comparer les différents modes de tutorats de façon à ne pas s'enfermer dans une routine non constructive.*
- *Apporter des réponses à toutes les questions posées de façon à proscrire les non-dits. Aucune question n'est stupide.*
- *Ouvrir la porte aux idées neuves, les plus jeunes et derniers arrivés sont particulièrement écoutés et entendus.*

Droits du travail/travail forcé des enfants/discrimination/droits de l'homme (signature des chartes par l'ensemble du personnel)

Encore un domaine pour lequel aucun « à peu près » n'est possible. Les nombreuses chartes, notes et règlements ont été créés dans ce but. Chaque acteur du Groupe a lu validé et signé ceux-ci dans sa langue usuelle et pratique.

Mr Huang Weixin le HR Manager valide scrupuleusement que chaque personne soit en phase responsable avec ces principes fondamentaux.

Nous avons choisi la transparence par des actions d'audits ainsi que des synergies avec nos clients :

- *Accréditations de nos clients via enquêtes in situ.*
- *Number BSCI*
- *ISO 14001*
- *ISO 9001*
- *OHSAS 18001*
- *ICTI*
- *Certifications en cours...*

Sécurité/santé/conditions de travail

Le premier devoir de l'employeur est de veiller à la sécurité et santé maximale de ses employés par tous les moyens existants (ou à créer). Les conditions de travail sont en amont et aval de cette conscience. Nous traduisons en actes par :

- *Obligation de lire parapher et signer les procédures de sécurité et santé (faites en plusieurs langues et surtout des photos) dans l'entreprise.*
- *Bilan de santé obligatoire.*
- *Fournitures d'équipements (chaussures de sécurité ; casques ; gants ; masques ; boules Quies ; gilets haute visibilité ; blouses ; distri-soaps).*
- *Lutte contre le bruit élément polluant et fatiguant, de plus, reconnu anxiogène et menace pour la santé publique par l'OMS.*
- *Equipements visant à supprimer définitivement les manipulations de charges (retourneurs de piles ; transpalette ; transporteur gravitaire...).*
- *Aménagement, signalisation et isolement des zones de danger.*
- *Reconditionnement des machines anciennes à risque ou tout simplement plus aux normes.*
- *Lieu de stockage isolé et verrouillé concernant les produits chimiques, étiquetages et ré-identifications. Nomination d'un responsable.*
- *Formations continues sur les risques et protections à appliquer ou anticiper.*
- *Limiter le stress par l'organisation du travail et la juste répartition des rôles.*
- *Planification des postes et charges de travail pour supprimer les surbookings.*

Recrutement/Plan de carrières

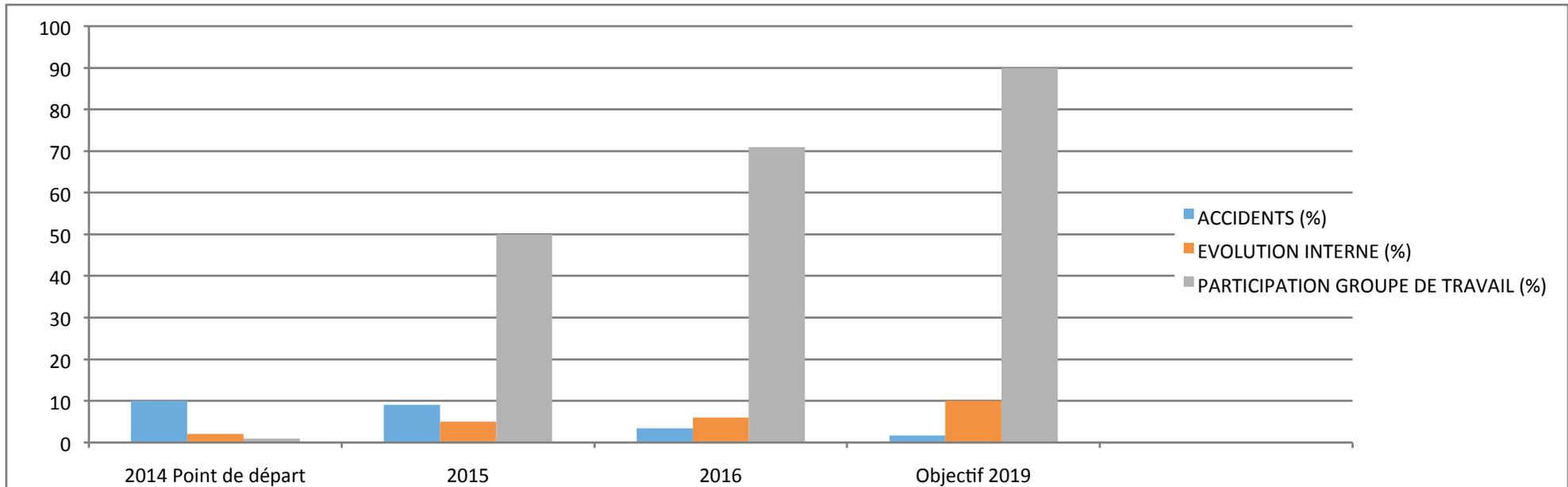
Il s'agit là d'un aspect des plus sensibles. Il faut conjuguer ouverture à 360° avec équilibre actuel et avenir de nos équipes. Seule une vision objective nous permet de recruter les personnes pouvant faire partie d'une équipe par leurs compétences, et surtout grâce à leurs différences. Les recrutements en interne par l'ascenseur social est privilégié, cette reconnaissance est une motivation constituant l'ADN du Groupe :

En voici les principes :

- *Adhésion formelle à nos chartes, guides, notes et règlements.*
- *Initiation sur nos groupes de travail environnement & social, comprendre qui fait quoi, l'inconnu peut-être angoissant pour les « nouveaux ».*
- *Transparence quant au processus de recrutement ainsi que les salaires/primes/promotions/évolutions.*
- *Fidélisations et reconnaissances via « Incentives » financières ou sur le compte congés +.*

- *Entretien annuel/miroir (responsable-subalterne & subalterne-responsable) avec suivi des points faibles à travailler.*
- *Formations continues de façon à pouvoir occuper un autre poste par désir d'évolution ou charge supplémentaire sur celui-ci.*
- *Formations spécifiques en rapport avec la volonté d'évolution du plan de carrière personnel, gage d'équilibre individuel.*
- *Veille permanente au bien-être de chacun par une large écoute, retours des groupes de travail ainsi que les entretiens individuels.*

Constat-suivi-évolution et objectifs de nos politiques



Conclusion :

*En 2016 le Groupe a connu 3.4% d'accidents de travail : 50% lors de manutentions - 26% en Trajets travail et 24% par chutes.
L'évolution interne représente 6% de nos effectifs et la participation à nos groupes de travail se situe à 71%.*

Objectifs à dans trois ans :

L'objectif acté est de diviser par deux le nombre d'accidents, grâce aux investissements logistiques, nos navettes ; covoiturage et mutualisation inter-entreprises. Faire de l'évolution interne une réalité pour 10% de la masse salariale. Recueillir et fidéliser 90% de participation aux groupes de travail.

Feuille de route :

- A - Supprimer toutes manutentions pouvant provoquer accidents/troubles musculo-tendineux et squelettiques, zones de stockage et transit 100% confinées accès réservés aux seuls personnes habilitées. Formations plus pointues sur les risques. Test ophtalmologique tous les 6 mois passé l'âge de 50 ans.*
- B - Développer plus de mobilités internes avec une formation plus complète de façon à pérenniser le savoir et l'expérience. Adaptabilité neutre des postes.*
- C - Stimulation par des dotations aux idées, projets, solutions adoptés qui ont fait leurs preuves. Pédagogie sur l'intérêt général du concept fédérateur.*
- D - Obtenir la norme ISO 26000 pour chapeauter nos actions RSE.*
- E – Communication, échange avec tous nos partenaires sur les problématiques et solutions apportées.*

ENJEU 3

ETHIQUE DES

AFFAIRES



WE SUPPORT

Le Groupe souscrit aux 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU, notamment le : 10 pour l'Ethique des Affaires.

- *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.*

Les enjeux sont tellement importants que la vigilance du Groupe est sans cesse en alerte. Impossible d'assurer l'avenir du Groupe si les collaborateurs, clients, fournisseurs et concurrents ne respectent pas les règles et lois qui régissent le monde des affaires.

Ce principe élémentaire de base se décline en plusieurs dogmes, tous sont paraphés et signés par notre équipe. Mais également par nos fournisseurs qui se doivent d'être irréprochables afin que la chaîne vertueuse garde tout son sens.

Les dogmes :

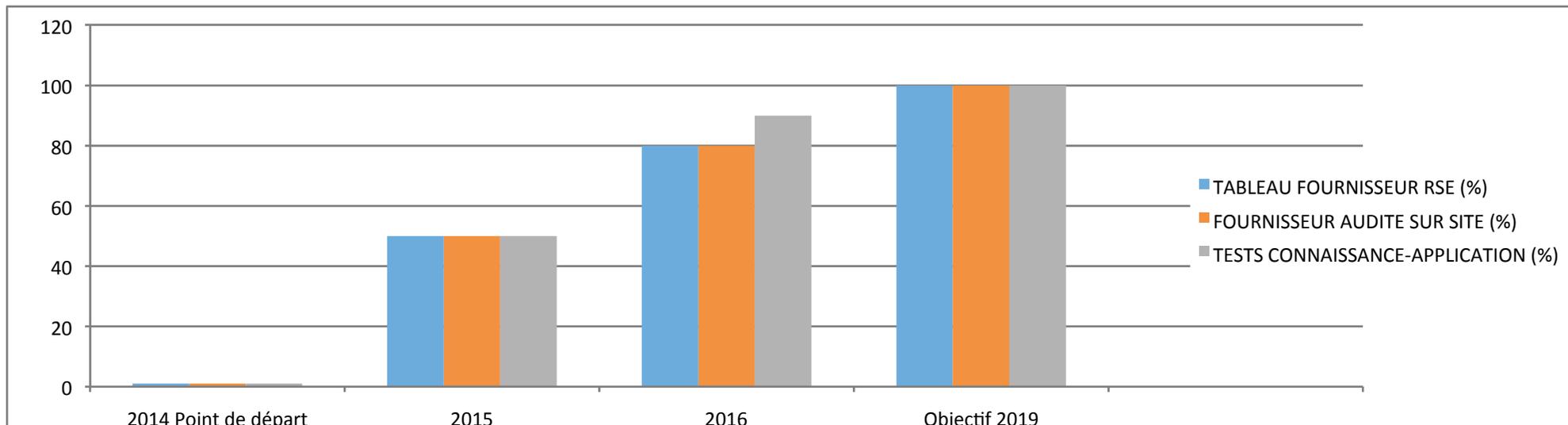
- *Charte Ethique professionnelle.*
- *Note respect de la propriété industrielle.*
- *Charte Anti-corruption et Anti-blanchiment.*

Le Groupe mène régulièrement des audits in situ chez ses fournisseurs pour valider le « tableau fournisseurs audits RSE » maison, que ceux-ci remplissent. Les postes les plus sensibles sont doublonnés et un maximum de deux ans par compte fournisseur est autorisé. Chaque acheteur se doit d'être équitable. Le service commercial fait valider ces devis et commandes par la direction qui suit en binôme chaque dossier du projet à la facturation. La comptabilité est rigoureusement suivie par des commissaires aux comptes.

Jusqu'alors, aucune ombre n'est venue ternir cette route. Cependant, la vigilance s'impose, pour garder le cap nous mettons à jour une base de travail qui fait référence aux actions que nous devons mener pour continuellement progresser.

Celle-ci n'est pas exhaustive et traces trois axes principaux :

- 1) *Pourcentage de fournisseurs ayant remplis le « tableau fournisseurs audits RSE ».*
- 2) *Pourcentage de fournisseurs audités in-situ.*
- 3) *Personnel ayant été interrogé sur la bonne connaissance et application de nos chartes.*



Conclusion :

Le chemin parcouru est important depuis 2014, année référence, date à laquelle nous avons décidé d'acter une politique responsable « éthique des affaires ».

2015 était l'année de création et mise en route de nos outils et tableaux de bords pour les actions et visibilité de ceux-ci.

2016 est l'année pleine avec les résultats à la clef, résultats concluants mais seul le 100% nous intéresse.

Objectifs à dans trois ans :

L'objectif est de remplir à 100% les trois repères, mais surtout en créer d'autres, afin de ne rien oublier. Notre devoir est de prévenir tous les risques.

Feuille de route :

A - Obtenir la norme ISO 26000 pour chapeauter nos actions RSE.

B - Création du comité « RSE Groupe » activité principale, formalisation du « Code Ethique des Affaires » et le diffuser à l'ensemble du personnel.

C - Test annuel obligatoire sur les connaissances et applications des notes et chartes.

D - Guide des achats responsables coédité par le service Achat.

E - Communication des bonnes pratiques auprès de tous les fournisseurs et clients, découverte et partage de nouvelles initiatives.

ENJEU 4

ACHATS

RESPONSABLES



WE SUPPORT

Le Groupe souscrit aux 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU. Les 10 principes concernent les achats responsables. Il est de notre responsabilité que d'exiger de nos fournisseurs qu'ils évoluent dans la même démarche et rigueur que la nôtre. Une démarche commune à vue le jour, nous les accompagnons intensément.

Chaque entreprise est à la fois client et fournisseur, nous adoptons donc le principe de réciprocité. Règle élaborée conjointement avec nos confrères. La première action qu'il nous a semblé être indispensable, fut la diffusion RSE auprès de tous nos fournisseurs et sous-traitants afin de perpétuer ensemble une politique d'achat durable et responsable. Ces partenariats de progrès nous ont fait économiser à tous beaucoup de temps, et ont générés une forte émulation.

Au-delà de ces constats, cela a permis un échange ouvert pour définir les principaux axes d'amélioration de (fonctionnement, développement et d'innovation).

En vue de bâtir un projet de collaboration durable, les valeurs RSE figurent en tête des appels d'offres, politique d'achats et de vente du Groupe.

Est responsable l'achat qui concilie durablement les performances économiques, environnementales et sociétales.

Ensemble nous avons édité un mémento dans lequel nous retrouvons dans les grandes lignes **économiques** :

- Optimisation du retour sur investissement, rendement.
- Chasse aux gaspillages.
- Efforts conséquents sur la durée de vie, réutilisation, réparabilité, diminution de tous défauts (sécurité et solidité).
- Négociation des assurances, taux, ratios de solvabilité, suite à la mise en place de politiques RSE.
- Stratégie de différenciation par rapport aux produits et acteurs du marché.
- Prospective réglementaire, normative.
- Réponses à toutes les exigences du développement durable, plus particulièrement le poste économique.

Nous retrouvons dans les grandes lignes **environnementales** :

- Maîtrise et réduction des volumes et quantités de déchets non valorisables.
- Combat contre toutes formes de pollutions.
- Respect de la biodiversité des écosystèmes et des espèces.
- Usage et développement des énergies renouvelables / Amélioration de l'efficacité énergétique / Isolation thermique et phonique.
- Aucune substance dangereuse toxique pour l'homme et l'environnement.
- Diminution des matières premières surtout celles non renouvelables.
- Restriction des nuisances liées à tous les transports (émissions, bruit, trafic, accidents).

Nous retrouvons dans les grandes lignes **sociales et sociétales** :

- Encouragement du dialogue social et droit d'expression pour tous les salariés.
- Tous dangers ou atteinte à l'intégrité physique et mentale des producteurs et utilisateurs est prohibé.
- Augmentation de la proportion de formation en alternance pour marier au plus tôt la théorie avec la pratique.
- Conditions de travail dignes, décentes et respectables.
- Proscrire la discrimination et toutes formes de ségrégation.

- Lutte contre l'illettrisme & l'analphabétisme.
- Coopération avec les autres acteurs économiques tels que : écoles, centres de recherche, fondations, organisations, associations...

Ensemble nous sommes plus forts.

Dans l'intérêt du Groupe, plutôt que de pénaliser, celui-ci encourage une démarche d'entraide pour la mise en place et compréhension de toutes les normes qui, pour un néophyte peuvent paraître insurmontables. L'objet principal est l'amélioration continue.

Le tableau de pilotage a été conçu pour nous guider, il prend trois repères comme indicateurs de progression.

Le choix dans un premier temps consista à suivre :

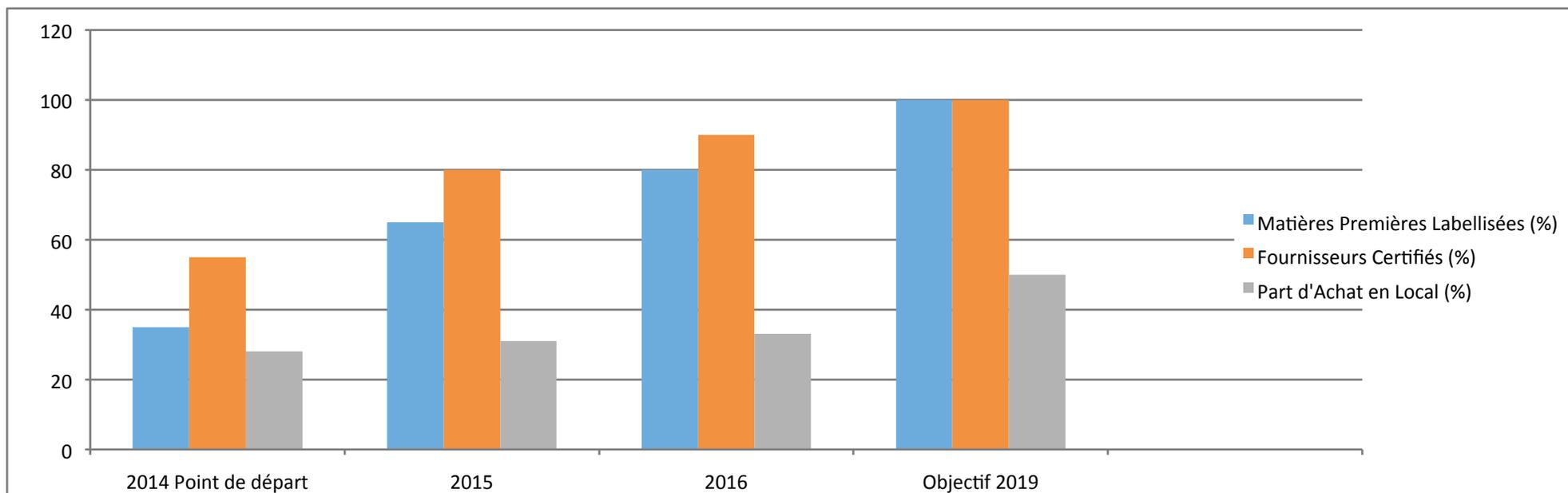
- 1) *Approvisionnement en matières premières ayant un label Développement Durable (chaîne de traçabilité).*
- 2) *Objectif de sous-traitants Certifiés et RSE - labels, certifications et protocoles actifs.*
- 3) *Interventions en faveur du développement Economique et Culturel Local*

Les autres outils de performances RSE sont consacrés aux actions sur le développement Economique Culturel et Social local de façon à stimuler une saine concurrence loyale parmi le tissu régional, et développer notre écosystème.

Un équilibre, gage de sécurité et fiabilité auprès de tous les fournisseurs prémunit le Groupe de mouvements trop violents sur le cours des matières premières, ce qui est un facteur de stress important au sein du service achats.

Les interventions vont se concentrer d'une part à la source par une collaboration plus dynamique quant à la formation, l'apprentissage et l'éducation des futures générations. Ainsi que par des partenariats encore plus audacieux auprès des sociétés de proximité, elles-mêmes relais de croissance.

Notre responsabilité en tant qu'acteur économique local nous conduit tout naturellement vers plus d'investissements et de rapprochements dans des périmètres davantage voisins de nos lieux de fabrication.



Conclusion :

Les matières premières et fournisseurs certifiés sont les points forts. En revanche, les points d'efforts se portent sur le développement régional.

Objectifs à dans trois ans :

*Toutes matières premières intégralement issues, manufacturées, développées.....réunissant tous les piliers du Développement Durable.
Notre objectif est d'avoir 100% de fournisseurs certifiés en misant d'avantages sur l'accompagnement de nos fournisseurs, leur prêter main forte.*

Amplifier notre implication dans le développement Economique local, pour équilibrer à 50% d'achats régionaux.

Hausse des contributions dans le secteur associatif local en vue d'offrir un plus large choix d'insertions professionnels et éducatifs.

Feuille de route :

Développer la transversalité avec nos confrères de manière à peser plus lourd auprès des prestataires, et de partager toutes les avancées.

Groupes de réflexions avec missions de recherches, innovations et développements pour valider/accélérer les procédures.

Par la création de leviers de compétitivité et performance, convaincre les plus réfractaires, créations de synergies.

Convergence des intérêts clients-fournisseurs pour un bénéfice mutuel de toutes les actions engagées.