



ONU - THE GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP 2017)



Engagement du Président

J'ai l'honneur de confirmer que C2E réaffirme son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations Unies touchant les droits de l'Homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Afin de respecter nos engagements, nous délivrons notre communication de progrès annuelle. Dans cette publication, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie, notre culture et nos opérations quotidiennes.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

M. Joël GASNIER, Président

Les 10 principes du Pacte mondial

DROIT DE L'HOMME

- 1-Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2-Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

DROIT DU TRAVAIL

- 3-Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4-Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- 5-Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6-Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

- 7-Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
- 8-Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9-Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10-Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Le groupe C2E respecte le droit international et en particulier le droit français dans toutes ses composantes.

Aux travers de l'adhésion de la France à différents textes nationaux ou internationaux, C2E honore:

- La déclaration universelle des droits de l'homme adoptée le 10 Décembre 1948.
- La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés adoptée en 2000.

La société C2E a entrepris des démarches vis-à-vis de ses sous-traitants et principaux fournisseurs pour s'assurer de leur respect de la réglementation en vigueur et notamment pour lutter contre les « conflict minerals ».

La loi Dodd-Frank de réforme de Wall Street et de protection du consommateur (*Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*), adoptée par le Congrès américain en juillet 2010, comprend une disposition (la section 1502) qui a pour but d'empêcher l'armée nationale et les groupes rebelles en République Démocratique du Congo (RDC) de se servir en toute illégalité des bénéfices qu'ils dégagent du commerce de minerais pour financer leurs combats. La section 1502 constitue une obligation de divulgation au titre de laquelle les entreprises se doivent d'établir si leurs produits contiennent des minerais du conflit – en soumettant leur chaîne d'approvisionnement à une diligence raisonnable – et d'en rendre compte à la Securities and Exchange Commission (SEC).

Pour assurer le respect de ces exigences, il est demandé que chaque fournisseur de la chaîne d'approvisionnement donne des informations concernant les minerais de conflit qui sont ou peuvent être contenus dans leurs produits achetés par C2E.

Bien qu'il s'agisse d'une loi américaine, elle affecte C2E car certains clients sont aux États-Unis. En conséquence, il est exigé des fournisseurs, quel que soit leur emplacement, de divulguer des informations sur la présence de minéraux de conflit dans les produits ou composants.

Il peut être difficile d'identifier le pays ou la mine d'origine pour les minéraux concernés, néanmoins C2E demande à ses fournisseurs d'enquêter et de divulguer autant d'informations que possible en répondant à un questionnaire.

De plus, une réflexion est en cours pour optimiser la gestion des demandes d'attestations URSSAF afin de justifier de la régularité des entreprises partenaires, ainsi que des attestations de conformité avec le code du travail dont le respect de la réglementation sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

Aussi, pour le respect de l'Humanité et l'épanouissement des travailleurs C2E intègre dans son règlement intérieur :

- Les textes de loi concernant le harcèlement moral et sexuel
- Les dispositions prises par l'entreprise concernant l'hygiène et la sécurité

Objectif C2E 2016-2017	Résultat
Obtenir les données « minerals conflicts » de nos sous-traitants et principaux fournisseurs	En cours
Obtenir les attestations URSSAF de nos sous-traitants et principaux fournisseurs	En cours

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

C2E Holding et CE2 sont soumis au droit français et restent engagés à le faire respecter dans les actions quotidiennes de même que pour la législation en vigueur en Tunisie, en Roumanie et en République Tchèque où ses filiales sont implantées.

Conformément au code du travail, les salariés de C2E sont représentés par des membres du personnel élus : CE, DP et CHSCT.

En Tunisie, C2E reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses membres légaux issus de l'entreprise. Les attributions légales et légitimes du syndicat qui exerce ses missions en représentant le personnel au sein de l'entreprise sont respectées. La direction reçoit sur leur demande les délégués syndicaux de l'entreprise une fois par mois et toute les fois qu'il y a urgence. Des heures sont accordées aux responsables syndicaux au regard de la convention collective en place.

En conclusion des échanges constructifs avec les instances représentatives du personnel, l'entreprise a mis en place une prime de participation aux bénéficiaires et possède un accord d'intéressement.

C2E encourage le dialogue social au sein de ses filiales. Au delà des procédures mises en place en ce sens un journal interne est publié tous les 6 mois, chacun des sites du groupe est partie prenante dans la rédaction des articles, fruits de nombreuses réunions entre les membres du personnel.

La direction communique également chaque mois sur l'évolution globale de l'activité. Cette transparence génère la confiance des collaborateurs.

Un groupe d'innovation collective existe depuis 2 ans sur la base du volontariat. Il a pour mission la réalisation de projets innovants et collectifs dans l'intérêt de l'ensemble des salariés et pour faire progresser l'entreprise. Quatre grands projets sur l'environnement ont déjà vu le jour et un projet sur l'aménagement des locaux est en cours de réalisation.

Le travail forcé et obligatoire ainsi que le travail d'enfants sont contre les valeurs et principes de l'ensemble du groupe C2E.

Les Services Achat, Approvisionnement et Qualité sont vigilants sur ces points auprès de nos prestataires. Avant l'intégration de tout nouvel entrant, des audits sont réalisés au sein des entreprises. Un compte rendu d'audit est ensuite transmis au CODIR pour statuer sur leur inclusion. Leurs valeurs et principes sont des éléments déterminants à la décision.

En cas de manquement à ces fondements, C2E s'engage à prendre les mesures nécessaires.

Parce que la diversité est source de dynamisme, de créativité et d'innovation, le Groupe la cultive dans toutes ses composantes en menant une politique de non-discrimination à l'égard de l'ensemble de ses collaborateurs tant sur le recrutement, la formation que sur l'évolution professionnelle.

Recrutement

L'expression du besoin est formulée par les managers au service RH. Ensemble, ils identifient les missions et compétences requises au poste à l'aide des fiches de poste. La diffusion de l'annonce est effectuée en interne et en externe. A la réception des candidatures, l'analyse des CV est basée uniquement sur les compétences et expériences. Pour les candidatures retenues, un entretien téléphonique préliminaire est réalisé par le service RH. Les candidats sélectionnés sont ensuite rencontrés par le(s) manager(s) et le responsable Ressources Humaines. Une fois l'ensemble des entretiens terminés, ces derniers échangent et statuent sur la finalité du recrutement.

Formation

Faire monter en compétence nos collaborateurs est un axe stratégique. Les besoins en formation sont recensés lors des entretiens annuels individuels. Les priorités sont définies au CODIR. Chaque année des formations variées sont proposées tel que linguistiques, techniques, normatives, commerciales.

Entretiens individuels et entretien pro

Les managers mènent les entretiens de leurs équipes lors de la campagne lancée fin d'année civile. C'est pour eux l'occasion de faire un bilan sur l'année passée et de définir les objectifs pour l'année à venir. Les entretiens sont remis au service RH pour prise en compte des souhaits d'évolutions, de formations ... Les documents sont conservés dans les dossiers du personnel.

Le droit Tunisien ne fait pas référence aux entretiens professionnels, toutefois début 2017, des entretiens professionnels ont été présentés et réalisés sur le site de la Tunisie.

Pour les nouveaux arrivants en CDI, un entretien individuel de période d'essai à été mis en place. Celui-ci a pour but de favoriser les intégrations et d'éliminer la discrimination sur le jugement des compétences. En effet, grâce à ce nouvel outil, le nouveau collaborateur bénéficie d'objectifs clairs et atteignables permettant de mieux se positionner vis-à-vis des attentes de l'entreprise.

Charte droit à la déconnexion

Avec l'utilisation des outils numériques, désormais incontournables, les modes de travail évoluent. En effet, il y a de plus en plus de travailleurs possédant ordinateurs portables et téléphone de société. De ce fait, les salariés sont souvent « connectés » en dehors des heures de bureau. La frontière entre vie professionnelle et personnelle est de plus en plus mince et c'est pour cela qu'il faut la préserver.

Afin de s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salariés, C2E met en place un droit à la déconnexion à l'aide d'une charte.

Cette charte a pour objectif d'aider les salariés à assurer le respect de leur temps de repos et de congés pour protéger leur vie personnelle et familiale. C2E applique des modalités telles que l'absence d'obligation de répondre aux messages, et/ou au téléphone professionnel en dehors de plages horaires définies.

Pour rappel, chaque salarié a le droit à un temps de repos minimum de 11 heures quotidien et de 35 heures hebdomadaire consécutives. Durant ces temps de repos, il est demandé aux salariés d'éviter, dans la mesure du possible, d'adresser des emails ou des sms ou encore de téléphoner à ses collaborateurs.

Aussi la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation est prévue pour un usage raisonnable des outils numériques.

Pour accompagner sa croissance internationale et assurer une équité de traitement à chacun, le Groupe C2E harmonise le processus de ressources humaines au niveau mondial. Celui-ci est intégré dans un système d'information dédié qui renforce son pilotage.

Objectif C2E 2016-2017	Résultat
Renouveler/ maintenir un dialogue social sur les sites C2E	Atteint
Intégrer à la grille d'audit le travail forcé et obligatoire ainsi que le travail d'enfants	Atteint
Dispenser des formations au personnel selon le plan de formation définit	En cours
Création d'un entretien individuel pour la période d'essai	Atteint
Création d'une charte « Droit à la déconnexion »	Atteint

ENVIRONNEMENT



Principe 7 : Les entreprises doivent soutenir une approche préventive des défis environnementaux
Principe 8 : prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale
Principe 9 : le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

C2E souhaite réduire l'empreinte de son activité sur l'environnement et ainsi préserver les générations futures.

Le groupe est certifié ISO/TS 16949:2009 (excepté les sites de Roumanie et République Tchèque répondant à la norme ISO 9001) qui repose sur le principe de l'amélioration continue.

Dans sa politique Qualité, Santé, Sécurité et Environnement, C2E s'engage à :

- « garantir la Santé et le Développement de nos collaborateurs dans leurs activités tout autant que la propreté des lieux de travail. L'entreprise veille au strict respect des consignes et obligations légales de Sécurité au sein de chaque entité.
- Préserver notre Environnement au travers de la mise en place de Recyclages, de la prise en compte des Exigences Réglementaires dès les phases de Développement et tout au long de nos activités de fabrication et de distribution (REACH-ROHS). »

Le Groupe prévoit une prise en compte de plus en plus intégrée des enjeux environnementaux dans les modes de management et de prise de décision.

Les salariés de C2E sont sensibilisés au gaspillage et aux bonnes pratiques environnementales, qu'il s'agisse de l'optimisation des consommations d'eau et d'électricité, du tri ou encore de la valorisation des déchets

Sous le regard bienveillant de la Direction, les collaborateurs de C2E n'hésitent pas à prendre des initiatives pour préserver l'environnement. De ce fait, plusieurs actions ont été mises en place.

Récupération de l'eau de pluie

Le groupe d'innovation collective a récupéré une cuve plastique de 1000 litres pour la raccorder à une évacuation des eaux pluviales. Elle est recouverte d'un film noir et entourée de palettes pour éviter que l'eau verdisse. Cette eau est notamment utilisée pour arroser les plantations.

Tri des déchets et récupération de piles usagées

Il existe au sein de C2E différentes bennes pour trier :

- le DIB : Déchet Industriel Banal
- les cartons, papiers à plat, publicités

Des poubelles ont été installées en production. Les consignes de tri ont été expliquées par le groupe acteur de l'Innovation Collective.

Les consignes de tri sont aussi affichées au-dessus des photocopieurs.

Il a été décidé de mettre à disposition des salariés des pots plastiques afin de récupérer des piles usagées.

Recyclage papier

Des boîtes de récupération de papiers usagés, catalogues et publicités non réutilisables à recycler sont mises à disposition. D'autres boîtes ont été aménagées auprès des photocopieurs pour stocker les papiers pouvant servir de brouillon ou pour des impressions internes. Un rappel des bonnes pratiques d'impression a été communiqué à l'ensemble des salariés.

Bac à compost

Il existe un bac à compost créé à l'aide de matériaux recyclés en complément des poubelles de tri dans les cuisines.

Prévention de la pollution

Lorsque cela est possible, C2E privilégie les vidéoconférences afin de réduire les déplacements. Aussi, l'occasion est donnée aux salariés d'organiser du covoiturage. Ces éléments permettent de lutter, à leur niveau, contre le réchauffement climatique et la prévention de la pollution.

Notons qu'au-delà de l'aspect éco-citoyen, il y a une véritable volonté du groupe d'améliorer l'environnement de travail de chacun en maintenant des espaces rangés, propres et en optimisant le recyclage des déchets.

Formation à la gestion des déchets

Une formation « Déchets : améliorez vos performances environnementales et maîtrisez vos coûts » a été dispensée aux salariés volontaires. Cette formation a permis une sensibilisation sur :

- la réglementation en vigueur
- la stratégie de collecte de tri des déchets afin d'en optimiser la valorisation
- les éléments à prendre en compte dans le cadre d'un cahier des charges pour consulter des prestataires déchets et maîtriser les coûts

Actions engagées pour la réduction de la consommation d'énergies

- Investissement sur des sèche-mains plus écologiques

Fin 2016, l'entreprise s'est équipée de sèche-mains innovants dont les coûts de fonctionnement sont réduits. Les coûts sont estimés jusqu'à 80 % inférieurs à ceux des autres sèche-mains, et jusqu'à 98 % inférieurs à ceux des essuie-mains papier.

De plus, ils ont un impact environnemental réduit. "Les autres solutions de séchage des mains ont un impact élevé sur l'environnement. Les essuie-mains papier sont rarement recyclés et finissent donc en décharge ou sont incinérés. Les sèche-mains traditionnels sont lents et donc beaucoup plus consommateurs d'énergie."

- Changement du type de chauffage pour le site en République Tchèque

C2E a opté pour un chauffage au gaz naturel. Son principe de fonctionnement réside dans la combustion du gaz par des brûleurs se trouvant dans la chaudière. Les fumées générées chauffent de l'eau qui est ensuite diffusée. Le gaz naturel est distribué par des conduites enterrées dans les agglomérations. Un gros travail d'installation est effectué pour que ce mode de chauffage puisse être opérationnel début de l'hiver.

C2E a choisi cette consommation d'énergie pour le chauffage car le prix du kWh est 50% moins cher que le kWh électrique.

Mais aussi parce que les sources géographiques d'approvisionnement du gaz naturel sont plus diversifiées, à l'échelle mondiale, que celle du pétrole..

Ses faibles émissions de CO2 lors de sa combustion par rapport au pétrole sont un autre avantage. En effet, il ne forme qu'une molécule de CO2 par molécule de méthane alors que le pétrole en émet au minimum 5. De plus, la combustion du gaz naturel émet peu de fumées. Il suffit de comparer avec une cheminée à combustible bois ou fioul dont les fumées sont particulièrement gênantes.

Objectif C2E 2016-2017	Résultat
Maintenir le tri des déchets	Atteint
Sensibiliser du personnel à la gestion des déchets	Atteint
Réduire les consommations d'énergies	Atteint

LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION



Principe 10 : Agir contre la corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

C2E réaffirme que la corruption est inacceptable et que les principes de la transparence, de la responsabilité et de la bonne gouvernance doivent prévaloir tant dans l'activité au niveau local qu'international.

Une charte des acteurs impliqués dans le processus achat reprend des règles essentielles sur le comportement individuel face à des situations à risques.

« Rétributions, Avantages et Cadeaux :

Ne jamais accepter d'argent de fournisseurs actifs ou potentiels.

Les cadeaux promotionnels dès lors que leur valeur marchande reste dérisoire sont acceptables et ne donneront en aucun cas lieu à du favoritisme vis à vis de ce fournisseur.

Repas d'Affaires et Séminaires :

Les repas d'affaires permettant le maintien ou la mise en place de relations commerciales fructueuses sont acceptables. Pour autant, ils ne doivent pas être sollicités et engagent à la réciprocité.

L'invitation à des opérations de relations publiques élargies ou à des opérations publicitaires doit être référée à son manager afin d'en percevoir les bénéfices attendues pour l'organisation. Les frais de déplacement engendrés par l'invitation ne doivent pas être supportés par le fournisseur.

Conflits d'intérêts :

Ne pas prendre d'actions ou de participations au sein de fournisseurs.

Respecter le jeu de la concurrence :

Ne pas utiliser les nouveaux fournisseurs potentiels à la fin de réduire les coûts dès lors que les offres ne présentent pas le même contenu technique.

Ne jamais montrer ou partager le détail des offres fournisseurs concurrentes.

Promouvoir activement la diffusion et le respect de ces bonnes pratiques »

Plus largement une charte Ethique des affaires a été créée afin de partager la définition de l'Ethique et des valeurs de la société qui exclut littéralement la corruption sous toutes ses formes.

Jusqu'à présent, aucun fait ou tentative de corruption ont été décelés au sein de C2E, de ses fournisseurs ou partenaires au cours de cette année.

Objectif C2E 2016-2017	Résultat
Création d'une charte Ethique des affaires	Atteint