

**DOSSIER DE CANDIDATURE  
AUX TROPHEES DE L'ECONOMIE RESPONSABLE  
2016**

**I – PRESENTATION DE L'ENTREPRISE :**

**Raison sociale :** CLAYRTON'S

**Statut :** SAS

**Date de création :** 1968

**Activité :** Production et distribution d'emballage floral, de décoration festive, d'emballages cadeaux et boutiques

**Territoires d'action :** International

**Effectif :** 63 salariés

**Adresse :** 41 rue Saint Antoine 59059 ROUBAIX Cedex 1

**Téléphone :** 03 20 20 77 57

**Site Internet :** [www.clayrtons.com](http://www.clayrtons.com)

**Contacts :**

Tristan GUIREC-LEPOUTRE, Directeur Marketing et Commercial, [tglepoutre@clayrtons.com](mailto:tglepoutre@clayrtons.com), 03 20 20 99 80

Sandrine FRETAY-BAYART, Responsable RSE, [sfretay@clayrtons.com](mailto:sfretay@clayrtons.com), 03 20 20 99 82

Marie ZEHLER, Assistante communication, [mzehler@clayrtons.com](mailto:mzehler@clayrtons.com), 03 20 20 99 77

| Nature                |      | Montant      |
|-----------------------|------|--------------|
| Chiffre d'affaires HT | 2013 | 11 064 762 € |
| Chiffre d'affaires HT | 2014 | 13 065 859 € |
| Chiffre d'affaires HT | 2015 | 13 050 000 € |

- 70% CA = production sur le site de Roubaix  
Ceci permet de diminuer notre bilan carbone, préserver notre savoir-faire industriel et d'être dans le respect de la législation française (sécurité...)

**Bilan carbone :** non (Mais une analyse environnementale est réalisée dans le cadre de l'ISO 14 001)

**Bilan Gaz à Effet de Serre :** non concerné par la réglementation

Des mesures de la concentration en COV ont été effectuées, elles étaient conformes.

**Rapport RSE :** non

**Prix et nominations :**

- Prix spécial du jury des mètres de l'IFM (Institut Français du Merchandising) en 2008
- Lauréat Trophée de la Performance Environnementale 2008 et 2014
- Lauréat Trophée de l'INPI 2008
- Lauréat Réseau Alliances : Grand Prix d'Action citoyenne 2008, catégorie Gestion Responsable
- Lauréat des Eco Trophées 2009 - 2010 – 2012 – 2014 (Eco-Trophées du cadre de vie valorisant les "Eco démarches" et les "Eco produits" des professionnels et associations des univers du jardin, de la maison et de l'animal de compagnie)

**Certifications :**

- Imprim'Vert depuis 2009
- Iso 14001 depuis 2010
- PEFC depuis 2009
- Label Origine France Garantie depuis janvier 2016

## Contexte et activité

### Quelle est l'activité de l'entreprise et dans quel contexte la démarche RSE s'inscrit-elle ?

Clayrton's est une entreprise familiale créée en 1968. Spécialiste des emballages et accessoires de décoration pour fleuristes, elle rayonne sur toute l'Europe. Sa gamme de production est aujourd'hui élargie à la décoration festive, ainsi qu'aux emballages cadeaux et boutiques. Basée à Roubaix (59), la société s'appuie sur une usine de fabrication et un département création qui développe les nouvelles collections et conçoit les produits. En 2014, Clayrton's rachète Créastyl, entreprise basée à Thizy (dépt 69), et rapatrie la production à Roubaix.

Primée aux Prix d'Action Citoyenne de Réseau Alliances en 2008, Clayrton's est depuis 2007 engagé dans une démarche Développement Durable appelée « Green Power ». La prise en compte de l'environnement a été l'élément déclencheur de ce positionnement. De nombreuses initiatives visent à proposer une production plus respectueuse de l'environnement et des Hommes. Ces actions ont évolué et progressé au fil du temps pour prendre en compte l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Une démarche globale qui prouve que le développement durable n'est pas un frein à la créativité !

## Mission et valeurs

### 1) Quelle est votre mission ?

Vision : Comment concilier emballages plaisir et écologie ?

L'emballage est esthétique, émotion, il sublime la valeur du cadeau. Pour toutes ces raisons, il est nécessaire. Mais l'emballage doit être le plus respectueux possible de l'Environnement.

### 2) Quelles sont vos valeurs ?

- ✓ Créativité
- ✓ Expertise
- ✓ Proximité
- ✓ Respect

Ces valeurs ont été définies via un questionnaire effectué auprès de l'ensemble des collaborateurs. Au sein des différents résultats de ce questionnaire, l'arbitrage final a été fait par le comité de direction.

## Parties prenantes

- **Actionnaires** : 100% familial
- **Salariés** : 63 personnes : Comptabilité, Marketing, Informatique, Design, Commercial, Production, Logistique, Maintenance.
- **Clients** : Grossistes (65% du CA réalisé avec les grossistes), GMS, Jardineries, Chaînes de Fleuristes, Boutiques Web, équipements de commerce, parfumeurs, vins et spiritueux, événementiels festifs et alimentaire.
- **Fournisseurs** : Fabricants de consommables, matières premières et produits de négoce.
- **Société Civile** : Lien avec organisations (Réseau Alliances, *GIPCO* - Groupement des Industries de la Plasturgie et des Composites, syndicats), institutions (ville de Roubaix, Etablissement Français du Sang, Association des paralysés de France, prisons), Inser' Croix.
- **La Planète (environnement)** : cœur de la démarche RSE de Clayrton's.
- **Écoles, universités** : Les écoles participants à la Clayrton's Academy, École de la deuxième chance.

## Enjeux et objectifs de la démarche RSE

- ⇒ **Économiques** :
  - Produire de manière responsable et écologique, sans surcoût ni baisse de la qualité des produits. La démarche a un coût mais elle génère aussi des économies : réduction et revalorisation des déchets, réduction de la consommation d'énergie, éco-conception.
- ⇒ **Sociaux et sociétaux** :
  - Impliquer au maximum les collaborateurs dans la vie de l'entreprise, via notamment les groupes Green Power.
  - Améliorer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en travaillant sur l'ergonomie des postes.
  - Implication sociétale : travail avec Inser' Croix et Clayrton's Academy.
- ⇒ **Environnementaux** :
  - Diminuer notre impact produits et services.
  - Créer moins de déchets.
  - Réduire notre consommation d'énergie.

## II – LES DOMAINES D’ENGAGEMENTS DANS LA RSE

### 1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence

#### 1) Comment votre entreprise intègre la RSE dans sa stratégie ? Comment votre entreprise implique-t-elle les collaborateurs ou d’autres parties prenantes lors de décisions stratégiques de l’entreprise ?

Clayrton’s a à cœur de développer son activité durablement et à placer la RSE au centre de sa stratégie. Au-delà d’une production française conservée depuis 1968, Clayrton’s a misé sur les qualités environnementales de ses produits à partir de la fin des années 2000. S’en est suivie une démarche plus globale axée sur un engagement social et sociétal, en interne comme en externe.

En 2008, Clayrton’s réalise un diagnostic RSE avec Réseau Alliances. Plusieurs axes sont priorisés dans son plan d’actions : implications des collaborateurs, Impacts produits/services, attentes clients, communication clients et politiques d’achats. Un 2ème diagnostic réalisé en 2013 a permis de mesurer l’évolution de la démarche de Clayrton’s sur chacun de ces champs d’actions, et de proposer de nouveaux axes de progrès.

#### ○ La démarche « Green power » : cercle vertueux d’amélioration continue

Une politique globale est mise en œuvre sur plusieurs aspects : achats, productions, produits, logistique, communication, collaborateurs, clients, sociétal et l’avenir.

Clayrton’s fonctionne sur un management participatif où les collaborateurs sont impliqués dans la vision de l’entreprise.

- Les valeurs de l’entreprise ont été définies via un questionnaire effectué auprès de l’ensemble des collaborateurs, le comptage et la finalisation ont été faits par le comité de direction.
- Les actions mises en place dans la stratégie RSE de Clayrton’s sont généralement décidées par l’ensemble des collaborateurs de l’entreprise *via* des réunions Green power organisées plusieurs fois par an. Sous forme de brainstorming, ces réunions permettent aux collaborateurs de réfléchir à de nouvelles actions à mettre en place.

→ Les thèmes : environnement, économies d’énergie, qualité, ergonomie des postes de travail, questions sociales/sociétales, 5S (optimisation des conditions de travail, de l’organisation, de la propreté et de la sécurité des postes de travail).

→ Tous les salariés sont concernés que ce soit les salariés de bureaux et les salariés de l’usine.

→ C’est une manière d’impliquer les salariés dans les prises de décisions, de combiner les services et de monter la compétence d’équipe.

→ Exemple d’action : **Aménagement des stocks proposé par les collaborateurs de la logistique, une formation à l’éco conduite proposée par l’équipe commerciale terrain.**

Clayrton’s a également embauché une **responsable RSE** en charge notamment des certifications et de la communication interne et externe sur la démarche RSE.

**2) Mesurez-vous les performances RSE de votre entreprise en fonction de vos objectifs ? Et comment ?**

Depuis 2012, nous mesurons nos résultats RSE grâce à nos « Tableaux de bord » :

- **Un tableau de bord mensuel avec 6 indicateurs de suivi selon 6 objectifs :**
  1. Personnel : Augmenter le taux de présence
  2. Satisfaction clients : Diminuer le nombre des réclamations clients
  3. Energies : Réduire notre consommation de Gaz
  4. Energies : Réduire notre consommation électrique
  5. Déchets : Réduire le coût des déchets
  6. Déchets : Réduire la production de déchets & déclassés
- **Un tableau de bord annuel avec 44 indicateurs de suivi** qui mesurent les résultats écologiques, sociaux, clients, fournisseurs, sociétaux. Comme par exemple l'objectif de diminuer le nombre de réclamations clients, la réduction de la quantité de déchets ou le nombre d'étudiants en formations.

**3) Quels outils utilisez-vous pour communiquer en interne et en externe et sur quoi communiquez-vous (ex. publication des résultats, CA...)? Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes au développement durable ? Précisez vers quelle partie prenante**

**En interne :**

- **Les Groupes Green Power**
- Un document "**Green Power**" annuel présente les évolutions des indicateurs depuis 2008. Nous avons abordé ce point avec les salariés lors des dernières réunions Green Power, afin de définir avec eux quelle serait la meilleure façon de leur présenter les indicateurs (courbes...), car actuellement le document est difficilement compréhensible par tous.
- **Moments conviviaux de Noël et d'été** pendant lesquels la stratégie de Clayrton's, notamment dans sa dimension RSE, est expliquée aux collaborateurs.

**En externe :**

- Site internet, réseaux sociaux, presse et nous présentons également notre démarche RSE lors de nos événements (Clayrton's Academy – cf. partie 7.Engagement Sociétal).
- Sur le catalogue Clients : Affiche Clayrton's + pages qui expliquent la démarche Développement Durable de Clayrton's.
- Tous les catalogues sont imprimés sur papier PECE et le plus souvent chez un imprimeur local (Roubaix ou Mons-en-Baroeul)

4) Avez-vous une démarche volontaire de partage de la valeur ?

|   |     |
|---|-----|
| Proposez-vous une participation * à vos salariés ?            | Oui |
| Proposez-vous un Plan d'Épargne d'Entreprise à vos salariés ? | Oui |
| Proposez-vous un actionariat salarié ?                        | Non |

\* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

**2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne**

Comment votre entreprise favorise-t-elle la Diversité, l'égalité des chances ? (lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, senior, insertion...)

- L'image de l'entreprise Clayrton's est centrée sur la créativité, en cohérence avec le fait que chacun de ses collaborateurs y apporte ses qualités propres.
- Clayrton's fait appel à différentes associations :
  - L'association des paralysés de France pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'insérer dans la vie active. (Sous-traitance d'assemblage)
  - L'école de la 2<sup>ème</sup> chance et Inser'Croix pour la réinsertion des personnes en difficulté.
- ➔ **embauche en CDI de 3 personnes en situation de chômage de longue durée n'ayant pas de formation qualifiante et embauche de 3 personnes (dont 2 en CDI) ayant bénéficié du dispositif de « l'école de la 2ème chance. »**
- L'âge n'est pas un frein au recrutement. Par exemple, Clayrton's a recruté en 2015 un commercial-promoteur des ventes de 58 ans.
- Un processus de recrutement est établi pour favoriser l'objectivité de la sélection. Le candidat rencontre d'abord l'assistante de Direction, puis dans un 2nd entretien, le manager concerné par le recrutement et enfin, dans certains cas de figure, il est validé par un cabinet de recrutement par un test de personnalité.

○ Répartition Homme-Femme

|   | Femmes |      |      | Hommes |      |      | Total |      |
|---|--------|------|------|--------|------|------|-------|------|
|   | 2013   | 2014 | 2015 | 2013   | 2014 | 2015 | 2013  | 2014 |
| Effectif salarié au 31 décembre               | 20     | 20   | 23   | 32     | 33   | 36   | 52    | 53   |
| Dont CDI                                      | 19     | 19   | 23   | 31     | 31   | 34   | 50    | 50   |
| Dont CDD                                      | 1      | 1    | 0    | 1      | 2    | 2    | 2     | 3    |
| Dont intérimaires                             | 0      | 0    | 0    | 0      | 0    | 0    | 0     | 0    |
| Dont contrats en alternance/stage/contrat pro | 1      | 1    | 1    | 0      | 0    | 2    | 1     | 1    |
| Direction                                     | 0      | 0    | 0    | 2      | 2    | 2    | 2     | 2    |
| Cadre   | 1      | 1    | 2    | 8      | 9    | 9    | 9     | 10   |
| Employé                                       | 11     | 11   | 14   | 6      | 6    | 6    | 17    | 17   |
| Ouvrier                                       | 7      | 7    | 7    | 19     | 19   | 21   | 26    | 26   |

⇒ Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

⇒ Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

○ **Emploi de personnes en situation de handicap**

|  | 2013  | 2014  | 2015  |
|--|-------|-------|-------|
| Taux d'emploi des personnes Reconnues en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), y compris intérim et ateliers protégés | 6,00% | 6,00% | 5,00% |

*Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total*

○ **Emploi des jeunes et des seniors**

|                                     | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------------------|------|------|------|
| Moyenne d'âge des collaborateurs    | 43   | 42   | 42   |
| Effectif des CDI de moins de 25 ans | 3    | 2    | 3    |
| Effectif des CDI de plus de 50 ans  | 5    | 6    | 7    |

*Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés*

**3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme.**

**1) Comment est organisé l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur (y compris stagiaires, intérimaires, apprentis...) ?**

Pour chaque nouveau collaborateur :

- Un **livret d'accueil** : organigramme, itinéraire d'accès à l'entreprise en transport doux, politique développement durable, valeurs, règlement intérieur, certification ISO14001, qualité, sécurité, tri des déchets, label éco-responsable, Clayrton's academy, et les trophées reçus.
- Une **semaine d'intégration** organisée avec rencontre de chaque responsable de service qui explique sa mission dans l'entreprise.

**2) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?**

- Suite aux entretiens individuels, il est demandé en début d'année à tous les salariés les formations qu'ils aimeraient suivre. Le manager a alors un rôle de conseiller, dans la limite des budgets dédiés.

Exemples : formations prévention des risques au travail, règles du tri sélectif, éco-conduite pour les commerciaux.

- Proposition d'une formation de fleuriste pour les salariés : réalisation de compositions pour mettre en valeur les produits et favoriser la créativité.

|   | 2013 | 2014 | 2015           |
|---|------|------|----------------|
| % de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)* | 1,03 | 0,73 | Non applicable |

*\* taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale*

*\* taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale*

**3) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?**

- Nous formons au maximum nos salariés pour minimiser les risques. Exemple : 20% du personnel est formé chaque année à la lutte contre les incendies.
- Formation Santé Sécurité au travail.
- Mise à jour du DUER (Document Unique d’Evaluation des Risques) ; Réunions du CHSCT
- Des équipements de protection individuelle sont obligatoires.
- **Ergonomie des postes :**

3 secteurs ont été défini comme secteurs pilotes. Avec le formateur PRAP (Prévention des Risques liés à l’Activité Physique) et en s’appuyant sur les recommandations d’une étude menée en 2010 par un ergonome, **les collaborateurs ont proposé un certain nombre d’actions pour transformer leurs postes de travail :**

- tables ajustables en hauteur,
- augmentation du volume des bacs produits pour le confort des opératrices (moins de gestes bras tendus),
- réorganisation du poste pour faire les gestes de gauche à droite (auparavant : action à gauche, puis droite, puis gauche ....),
- agrandissement des tables,
- achat de nouvelles machines pour faciliter le travail
- amélioration de l’éclairage

Des aménagements des postes de travail sont également réalisés dans les bureaux (souris ergonomiques, repose pieds)

- ➔ **Embauche d’un CDD de 9 mois pour travailler sur l’ergonomie et définir un plan d’action.**
- ➔ **6 salariés formés au PRAP interviennent dans les groupes Green Power pour transmettre des informations sur l’ergonomie des postes de travail.**
- ➔ **Rédaction d’une fiche de synthèse pour l’ensemble des salariés sur les « bons gestes et postures ».**

**4) Quels sont vos taux de fréquence et de gravité (Accidents du travail) ?**

|                     | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------|------|------|------|
| Taux de fréquence * | 3,5  | 3,6  | 5,3  |
| Taux de gravité**   | 66,2 | 40,2 | 51,1 |

\*Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1 000 000

\*\*Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000

**5) Comment favorisez-vous le dialogue social ?**

- **Vis ma vie : chaque salarié a la possibilité de découvrir le métier d’un collègue au cours d’une demi-journée ou d’une journée.**
- Des entretiens annuels et semi-annuels ont lieu avec tous les collaborateurs pour suivre les objectifs de chacun et répondre à toute demande particulière.
- Clayrton’s comprend un comité d'entreprise.

○ **Représentation du personnel**

Avez-vous :

- des délégués syndicaux ?\*
- des délégués du personnel ?\*\*
- un Comité d'Entreprise ?\*\*\*
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?\*\*\*

| Oui | Non |
|-----|-----|
|     |     |
|     | x   |
| x   |     |
| x   |     |
| x   |     |

\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés si présence d'une organisation syndicale

\*\*obligatoire pour entreprise > 11 salariés

\*\*\*obligatoire pour entreprise > 50 salariés

Personne ne s'est présenté en tant que délégué syndical.

**6) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ? Comment votre entreprise est attentive à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ?**

- Aménagement des horaires de travail pour tous les salariés de l'usine durant les vacances et les mercredis pour leur permettre de passer du temps avec leurs enfants. Les collaborateurs peuvent récupérer leurs heures supplémentaires et nous évitons de placer des réunions après 17h.
- Les salariés ont décidé de fêter entre eux les anniversaires de chacun afin de se retrouver entre différents services.

**7) Comment évaluez-vous la satisfaction de vos employés ?**

- Un entretien individuel, avec chaque salarié, est organisé en fin d'année.

|                    | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------|------|------|------|
| Turn Over*         | 1,9  | 3,9  | 4    |
| Taux d'absentéisme | 2,2  | 7,2  | 6,8  |

\* (Départs année N + Arrivées année N)/2/effectif moyen N-1) x100

L'augmentation du taux d'absentéisme, est en grosse partie due aux arrêts longue maladie de 3 collaborateurs.

Pour le Turn-over, nous avons eu des départs qui ont toujours été remplacé (Informatique et R&D)

Ce qui peut représenter beaucoup sur un effectif d'une cinquantaine de salariés...

#### 4) Environnement : Préserver la Planète.

##### 1) Quelles sont les ressources utilisées dans votre production ? (matières premières, eau, énergies)

- **Matières premières :**

- BOPP (Biaxially Oriented PolyPropylene).
- Papier kraft écru et blanchi certifié PEFC.
- Papier couché.
- Des produits chimiques non toxiques.
- PVC pour les manchettes.

- **Consommables :**

- Cartons recyclés de provenance locale.
- Mandrins faits à partir de papiers recyclés.
- Des encres à l'eau.

- **Produits de négoce :**

- Sacs kraft.
- Autres sacs nécessitant d'avantage de main d'œuvre.
- Rouleaux non tissé.

##### 2) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ?

La prise en compte de son impact environnemental a été l'élément déclencheur de la démarche RSE de Clayrton's. Cet axe est donc au cœur de sa stratégie.

Clayrton's est une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement et est certifié ISO 14001 depuis 2010.

Afin d'aller plus loin dans sa stratégie environnementale, Clayrton's travaille sur le **cycle de vie de ses produits**.

- **Eco-conception :**

- **3 designers ont suivi une formation à l'écoconception pour repenser les produits avec d'autres matières, un packaging avec moins d'emballages... L'écoconception prend en compte la matière utilisée et son process de fabrication, le transport, la production du produit et son emballage, le recyclage ou la 2nde utilisation.**

➔ **Sac Fiji entièrement biodégradable :** sac en tissus avec poche plastique intérieure étanche en amidon de maïs. Sa toile est fabriquée avec de la pulpe de cellulose. Les encres utilisées sont sans métaux lourds.

➔ **Le Rapid'eau : 1er support à bulle d'eau entièrement biodégradable :** 100% oxo-biodégradable, le Rapid'eau est complètement dégradé après 2 ans d'enfouissement.

- Remplacement des encres à solvant par **des encres à l'eau** depuis 2007: **100% des impressions sont faites avec des encres à l'eau.**

➔ **Suppression de 100% des Composés Organiques Volatils (COV) ;**

➔ **Baisse de 18 T de nos émissions annuelles de CO<sub>2</sub>, soit l'équivalent du parcours kilométrique annuel de nos 7 commerciaux.**

- Utilisation de films oxo-biodégradables : réduction par 50 de la durée de dégradation soit 24 mois.
- **Kraft PEFC : 100% de nos krafts sont issus de forêts gérées.**

→ Sur une année, l'utilisation de notre kraft PEFC permet de gérer durablement une forêt de 4 862 arbres (équivalent = 100 terrains de foot).

- **100% des mandrins de nos rouleaux sont issus d'entreprises certifiées Iso 9001 et fabriqués avec du papier recyclé.**
- **Certification imprim vert depuis 2009** : aucun produit toxique utilisé ; gestion des déchets dangereux : emballages souillées, eaux de processus, DEEE..., sécurisation des stockages de liquides dangereux...
- Rédaction de fiches de postes pouvant limiter les risques de déversement : mode opératoire pour chaque machine avec les bonnes pratiques (réglages, consignes à respecter...) et les points clés du nettoyage et des contrôles.

○ **Energies :**

Suite au bilan énergétique réalisé en 2008 lors d'une opération collective de la CCI, nous avons bâti un plan d'actions qui s'est décliné au cours des dernières années :

- régulation du chauffage des bureaux & usine (horaires de présence),
- installation et temporisation de thermostat sur les aérothermes,
- isolation de toute la tuyauterie de chauffage,
- changement des fenêtres des bureaux,
- arrêt de la station d'encre le soir et les weekends,
- chasse aux fuites d'air comprimé,
- passage à l'éclairage Led dans une partie importante de la production,
- installation de mousseurs sur les robinets,
- éclairage automatique ...

Nous sensibilisons nos collaborateurs en installant des panneaux d'affichages : « éteignez les lumières », « éteignez les machines », « coupez l'eau »...

**Depuis 2010 :**

⇒ **Baisse de 50% des consommations d'eau (alors que l'utilisation d'encre à eau aurait dû les augmenter)**

⇒ **Baisse de 40% des consommations de gaz**

Les commerciaux utilisent des véhicules éco-responsables (6 véhicules éco 2) et sont formés à l'éco-conduite.

○ **Emballages :**

Nos produits sont expédiés avec le moins d'emballage possible.

Exemple : nouveaux cartons plus adaptés aux rouleaux.

Les cahiers de charges et la Charte fournisseur stipulent d'éviter le suremballage.

○ **Transports :**

- Claytron's favorise l'usage de conteneurs de 40 pieds, plutôt que de 20. Les conteneurs ne partent que s'ils sont pleins.

- Claytron's favorise le transport des marchandises par ferroutage et par barges :

→ **21% des livraisons sont expédiées par ferroutage.**

○ **Déchets :**

- **Optimisation des longueurs de bobines pour limiter la gâche**
- **Tri et valorisation :**

- les déchets dangereux (bidons, huiles usagés, matériel en contact avec l'encre...) sont collecté par Chimirec.
- les déchets non dangereux (PVC, papiers cartons...) sont recyclés par l'entreprise Baudelet.
- l'entreprise Elise récupère nos déchets de bureau (papiers, gobelets et canettes).
- Installation d'un composteur pour les déchets verts (pelouses, plantes du showroom et plantes utilisées lors des salons)
  - En 2012, sensibilisation des salariés avec le bus Info Tri.
  - Projet palette Europe en 2012 (palettes consignées)

➔ **83 % des déchets sont valorisés : le tri et la valorisation des déchets font plus que compenser le coût de traitement.**

**3) Avez-vous mis en place un Plan de Déplacement d'Entreprise ?**

Projet en cours pour 2016.

**5) Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés  
marchés**

**1) Qui sont vos fournisseurs ?**

Fabricants de consommables, de matières premières et de produits de négoce.

**2) Comment la RSE s'intègre dans votre démarche d'achats ? Comment auditez-vous vos fournisseurs (audit interne ou externe) et à quelle fréquence ?**

La démarche achats responsables est en place depuis 2008 suite à la participation de Clayrton's à la formation organisée par Réseau Alliances.

**3 objectifs :**

- Faire respecter les droits de l'homme et les droits du travail chez nos fournisseurs,
- Protéger notre propriété intellectuelle,
- Encourager nos relations commerciales avec les fournisseurs qui « jouent le jeu ».

**De nombreuses actions sont menées notamment sur la partie matières premières et négoce :**

- Rédaction d'une **charte achats responsables** pour sensibiliser les fournisseurs : engagements de Clayrton's, comportement de l'acheteur, Droits de l'Homme et droits du travail, hygiène/santé/sécurité des salariés, environnement, lutte contre la corruption, propriété intellectuelle, sous-traitance).

Cette charte est signée par les principaux fournisseurs. Si une entreprise ne respecte pas la charte, nous l'accompagnons afin d'atteindre les objectifs de cette charte.

- Questionnaire d'autoévaluation des fournisseurs sur des aspects sociaux et environnementaux.
- **Une attention particulière est portée sur les fournisseurs asiatiques :**

- Leurs engagements sont vérifiés lors d'une visite sur place par le Directeur Général.
- Depuis 2015, nous faisons appel à l'APF (l'Association des Paralysés de France) pour des activités de sous-traitance. Ceci nous permet d'être plus flexibles et plus réactifs vis-à-vis de nos clients.

### 3) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents ?

Aucune règle définie vis-à-vis de nos concurrents.

## 6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

### 1) Qui sont vos clients ?

- Les grossistes en fleuristerie. Ce sont les clients de Clayrton's, c'est donc cette relation de clientèle qui est avant tout préservée (limitation de la vente directe aux jardineries).

→ 30 % du Chiffre d'affaires de l'entreprise est réalisé à l'Export.

### 2) Comment fidélisez-vous vos clients ? Et comment communiquez-vous auprès de vos clients ?

- Enregistrement dans notre base e-mailing afin que nos clients soient au courant de toutes nos promotions et actions,
- Proposition de communications partenaires lors d'événements,
- Animation de leur point de vente avec des démonstrations produits et vidéos de tutoriels,
- Organisation de jeux concours sur site internet et réseaux sociaux,

→ Résultat général : taux de satisfaction clients = 96%

- Un book d'inspiration est créé pour aider les fleuristes, avec les différentes étapes pour réaliser un bouquet.
- Le label éco-responsable fleuriste, depuis 2012

**Partis d'un constat : les petits fleuristes sont en difficultés avec la concurrence des grosses fleuristeries.** Elaboré par Clayrton's, ce label s'adresse aux fleuristes soucieux d'exercer leur activité dans le respect de l'environnement et du bien-être des Hommes.

C'est un moyen de mettre en valeur les boutiques de fleurs respectant des critères de qualités environnementales, sociales et sociétales, regroupés autour de 30 engagements et 6 enjeux : qualité du fleuriste, achats responsables, consommation d'énergie, consommation d'eau, gestion des déchets, implication sociétale.

Clayrton's est créateur de ce label, mais la certification se fait par un organisme indépendant : OCACIA. (Audit payant dont 50% pris en charge par Clayrton's)

→ Permet aux fleuristes de communiquer sur leur engagement écologique.

**3) Comment prenez-vous en compte la sécurité des utilisateurs dans le choix/développement de vos produits/services ?**

Papier avec encre à l'eau moins nocif pour les fleuristes qui sont exposés toute la journée à ces produits et produits éco-conçus (voir partie 4. Environnement)

**7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté**

**1) Comment votre entreprise s'investit-elle dans son environnement territorial (emplois, économie locale, ou autres) ? Et Quelles actions sociétales sont mises en place ?**

**2) Et comment impliquez-vous vos collaborateurs dans ces actions ?**

**Nous avons une volonté de partager nos engagements avec la future génération :**

- Organisation de la **Clayrton's Academy**.

Objectifs : faire connaître nos produits aux futurs fleuristes et les sensibiliser à notre démarche RSE.

Clayrton's renforce ainsi son savoir-faire, son image de marque et sa communication notamment sur engagements RSE.

2013 : 400 candidats ; 2014 : 600 candidats ; 2015 : 773 candidats ; Et 2016 : + de 1000 participants.

- **Accueil d'étudiants** dans nos locaux pour leur faire découvrir l'usine et nos métiers.
- Soutien au tissu associatif local et travail avec **Inser'Croix, l'école de la 2ème chance**.

Nous intervenons auprès de l'e2c dans le processus de sélection des élèves (jury) et nous faisons passer des entretiens de simulation d'embauche aux élèves. Les 2 dirigeants et 5 salariés sont volontaires pour ces simulations d'entretiens pendant le temps de travail.

- **Visite de l'entreprise par des écoles depuis 2012 : entre 50 et 60 personnes/an**
- Implantation de **6 ruches**, en collaboration avec une ferme aux abeilles de la région

**→ 4 personnes formées à la gestion des ruches sur le temps de travail.**

**→ 80Kg de miels récoltés en 2015.**

- Possibilité de faire des dons du sang pendant les heures de travail.

**III-FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS**

**Qu'est-ce qui permet la réussite de votre démarche (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ? (les difficultés rencontrées et surmontées peuvent apparaître ici).**

- Volonté claire des dirigeants qui souhaitent se projeter dans l'avenir pour que l'entreprise puisse continuer à se développer : préparer le bon terreau pour qu'elle puisse être transmise ;

- Implication des salariés qui s'approprient la démarche « Green Power » et la font vivre au quotidien.
- Prise en compte de l'ensemble de ses parties prenantes.
- Maintien de la production dans la Région.
- Une PME dynamique, innovante et polyvalente : création, marketing, merchandising, communication, commercial, production (entre 35 et 40 personnes selon pic d'activité).