

ETIQUETTES • ETUIS • TOUCHES A SENTIR • CARTES ECHANTILLON

MODELE ECONOMIQUE & SOCIAL

INESSENS

CREATEURS ET IMPRIMEURS D'ETIQUETTES, D'ETUIS, DE TOUCHES A SENTIR ET DE CARTES A PARFUM INNOVANTS

INESSENS
Visiblement différent





Eric GROSHENS, Président.

INESSENS, visiblement différent.

“Être visiblement différent, c’est être soucieux de l’intérêt de toutes les parties prenantes et avoir pleinement conscience que nos intérêts sont convergents.

La Responsabilité Sociétale de l’Entreprise (RSE) fait partie intégrante de notre ADN, des valeurs d’INESSENS.

Faire en sorte de toujours agir en ce sens, de mobiliser et de fédérer nos collaborateurs autour de cette démarche en responsabilité, c’est tout le sens de notre politique RSE.”

NOS VALEURS

- L’égalité au départ, l’équité ensuite.
- Respect, loyauté, honnêteté, intégrité.
- L’exemplarité managériale.
- La passion de nos collaborateurs.
- Savoir se remettre en question.
- Être performant pour construire un avenir.
- Investir & innover en permanence.
- Un partage équitable de la valeur ajoutée.
- L’indépendance financière dans l’intérêt des parties.
- Faire de nos managers des actionnaires.



SOMMAIRE

La profitabilité : une obligation responsable qui s'impose _____	4
Les engagements du modèle économique & social INESSENS _____	5
1. Le C.D.I. comme référent du contrat de travail _____	6
2. Une rémunération fixe minimale _____	7
3. Un package social visant à partager la profitabilité avec les collaborateurs _____	8
4. Une échelle de salaire équitable _____	12
5. Des engagements dans la gouvernance économique _____	13
6. Une charte de savoir-vivre ensemble _____	16
7. Des engagements en termes d'investissements RSE _____	17

Penser et écrire le modèle économique et social INESSENS a été une ambition très forte qui a été relevée avec tous les collaborateurs INESSENS.

C'est une œuvre fondatrice qui vise à transposer les valeurs qui nous animent en engagements économiques ou sociaux responsables, partagés et connus de tous.

Chaque sujet travaillé a été soumis au vote des collaborateurs pour valider l'adhésion à ces principes, la condition fixée pour l'adoption de ces principes étant que les collaborateurs votent OUI à hauteur de 70% minimum.

Ils sont en partie la raison d'être ensemble dans ce projet commun que nous appelons notre entreprise. Comment partager la valeur ajoutée créée, pour quels objectifs et dans quels buts finalement sont des questions qui participent à l'engagement de chacun.

LA PROFITABILITE : UNE OBLIGATION RESPONSABLE QUI S'IMPOSE

Les finalités économiques ou sociales d'une entreprise peuvent être multiples mais il existe un préalable, celui d'une rentabilité. La question de la perception et de l'adhésion de tous à ce besoin de rentabilité a donc été la première question posée, et le préambule de notre modèle économique et social.

Le premier engagement a été de définir que la profitabilité est une obligation responsable qui s'impose à l'entreprise et à ses collaborateurs afin de sécuriser les avens de toutes les parties prenantes. Qu'il s'agisse de ceux des salariés, des clients, des fournisseurs, des partenaires financiers, ou encore des territoires, la profitabilité est définie comme une réalité et un impératif.



LES ENGAGEMENTS DU MODELE ECONOMIQUE & SOCIAL INESSENS

1. LE C.D.I. COMME REFERENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Une entreprise responsable socialement se doit d'adopter une politique visant à limiter au strict minimum le recours à l'emploi « précaire » car il ne permet pas de sécuriser dans la durée la relation, l'implication, le projet commun...

En affirmant et en écrivant dans son modèle économique et social que le Contrat à Durée Indéterminée est le référent du contrat qui lie les salariés à l'entreprise, des engagements responsables, réciproques, durables entre l'entreprise et ses salariés sont proposés.

Pour accompagner cet engagement et réussir l'intégration des nouveaux arrivants, des mesures accompagnent l'embauche des nouveaux salariés en C.D.I. :



- Notre Ecole des Métiers d'INESSENS (E.M.I.) a défini des tuteurs volontaires chargés d'accompagner des nouveaux collaborateurs afin de faciliter leurs intégrations ;
- Dans la mesure où le C.D.I. devient le référent, la période d'essai est systématiquement renouvelée afin de donner le temps nécessaire à chacun de bien se connaître ;
- Une réunion entre le nouveau collaborateur, sa hiérarchie et son tuteur après les 15 premiers jours de contrat est réalisée afin de faire un point sur l'évolution de l'intégration ;
- Enfin, aux termes des temps de la période d'essai, une réunion est réalisée avec les mêmes intervenants pour conférer un caractère fort et engageant à l'acte d'embauche définitive.

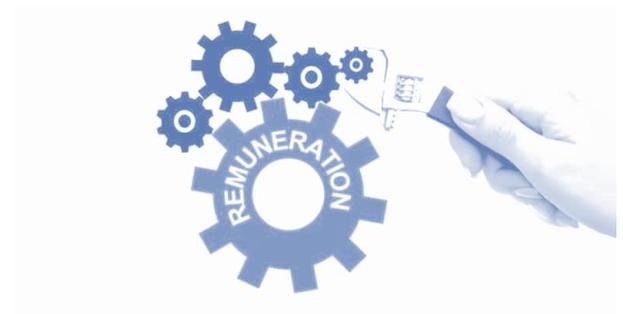
2. UNE REMUNERATION FIXE MINIMALE

Mettre la rentabilité au service de l'amélioration des rémunérations fixes de celles et ceux qui, dans l'entreprise, seraient rémunérés aux minima des bases de nos conventions collectives relève d'une politique sociale responsable.

Au-delà des primes et des variables, INESSENS s'engage à ce que les salaires fixes soient toujours supérieurs à ceux prévus par les conventions collectives.

Les obligations suivantes en matière de rémunération minimum sont fixées dans le modèle économique et social INESSENS :

- Tout collaborateur qui intégrerait l'entreprise sur la base d'une rémunération au minima de la convention collective est revalorisé de 2% lors de son embauche définitive, par conséquent, au terme de sa période d'essai.
- A plus d'un an d'ancienneté, la rémunération fixe est à minima 5% au-dessus de ce qui est prévu par la convention collective applicable à nos entreprises.



3. UN PACKAGE SOCIAL VISANT A PARTAGER LA PROFITABILITE AVEC LES COLLABORATEURS

Le partage de la profitabilité avec les collaborateurs INESSENS est envisagé comme une valeur responsable.

Le partage de la richesse créée entre sécurité long terme de l'entreprise, investissements, innovation, et redistribution sociale est un enjeu majeur de transparence pour fédérer vers une même direction, celle de la réussite partagée, du sens et du pourquoi être ensemble.

La mise en œuvre d'un package social connu, transparent et commun à toutes les entreprises qui vise à partager la profitabilité avec les collaborateurs des entreprises est un acte fort dans l'écriture de notre modèle économique et social.

Le package social est composé de différentes primes versées aux collaborateurs, sous réserve des conditions financières de l'entreprise et de titularisation en C.D.I. :

- Une prime de fidélité ;
- Une prime de profitabilité (prime variable trimestrielle calculée sur la CAF* simplifiée) ;
- Une bonification qualité trimestrielle ;
- Une enveloppe de bonus de fin d'année ;
 - Un 13eme mois ;
 - Un intéressement aux bénéfices de l'entreprise ;
 - Une politique de revalorisation annuelle ;
 - Une amélioration dans la rémunération du travail des samedis
 - Des tickets restaurants.



*CAF : Capacité d'Auto-Financement

La prime fidélité

Cette prime acquise sous conditions d'ancienneté est versée dès la 3ème année à hauteur de 30 euros brut mensuels.

Elle évolue par palier de 3 ans, jusqu'à 15 ans d'ancienneté.

Une revalorisation de la prime de fidélité est effectuée tous les 5 ans si le taux de CAF moyen sur les 5 ans est supérieur à 13%.

Au-delà des 15 ans d'ancienneté, à partir de 20 ans, des jours de congés payés annuels s'ajoutent.

La prime de profitabilité

L'objectif de cette prime est de proposer une enveloppe de prime variable trimestrielle corrélée à la performance de l'entreprise afin de partager la profitabilité.

Cette prime est déterminée selon le taux de Capacité d'Auto-Financement (CAF) calculé trimestriellement pour chaque entreprise INESSENS.

Le montant de cette prime est versé aux collaborateurs par tiers sur le trimestre suivant.

Puisque cette prime est directement liée à la profitabilité, des règles d'obtention sont définies notamment sous conditions de présence des salariés.

La bonification qualité

Le but de cette prime est de bonifier la qualité individuelle produite.

D'un montant de 300 euros trimestriels brut, cette prime est versée si aucune non-conformité issue d'un non-respect de procédure ou d'un défaut métier n'est effectuée par le salarié sur le trimestre complet travaillé précédemment.

Identiquement à la prime de profitabilité, elle est versée en fonction de la présence des salariés.

Une revalorisation de la bonification qualité est effectuée tous les 5 ans si le taux de CAF moyen sur les 5 ans est supérieur à 13%.

Le bonus de fin d'année

Une enveloppe de bonus fin d'année corrélée à la performance de l'entreprise afin de partager la profitabilité et en faire bénéficier celles et ceux qui, selon les managers, se sont véritablement investis sur l'année a également été votée dans le modèle économique et social INESSENS

Le taux de CAF détermine le montant de l'enveloppe qui est répartie entre les salariés.

Cette prime, calculée sur la base des résultats des entreprises au 31 octobre de chaque année, est versée aux salariés le 31 décembre.

Le treizième mois

Afin que l'avantage d'avoir un 13^{ème} mois profite à tous les collaborateurs INESSENS, cette notion est présente dans le package social du modèle économique et social d'INESSENS.

Le 13^{ème} mois, calculé sur la base du salaire brut hors primes, est versé aux collaborateurs Inessens en 2 fois :

- 50% au 30 juin ;
- 50% au 31 décembre.

L'intéressement aux résultats

Un intéressement aux résultats est proposé à tous les collaborateurs d'INESSENS ayant plus de trois mois d'ancienneté au 31 décembre de chaque année.

Le versement d'un intéressement aux résultats est déclenché si le **Résultat Courant Avant Impôts (RCAI)** est supérieur à 4% du Chiffre d'Affaires.

Il est mis en paiement au plus tard le 30 juin de chaque année, sous condition d'ancienneté de plus de 3 mois au 31 décembre de l'année précédente.

Il est soumis aux taxes CSG et CRDS s'il est immédiatement versé au salarié, ou exonéré de fiscalisation s'il est placé sur la Plan Epargne Entreprise.

Une politique de revalorisation annuelle

Créer les conditions d'un cercle vertueux, juste, loyal et connu est l'ambition de cette politique de revalorisation annuelle. Les obligations de revalorisation fixées conventionnellement ne reposent que sur les obligations des entreprises à revaloriser les salaires minimums selon les accords de branche. La volonté du package social sur cet item est d'aller bien au-delà en corrélant les revalorisations à la performance économique.

Avec une condition de présence de 6 mois au 31 décembre de l'année précédente, des revalorisations salariales individuelles et collectives peuvent être octroyées aux salariés.

- La revalorisation individuelle est attribuée au cas par cas par les directions de sites. Elles sont applicables sur le salaire de janvier de l'année suivante.
- Si le taux de CAF est supérieur à 13%, une revalorisation collective indexée sur l'inflation a lieu en avril de l'année suivante. Le salaire de référence est le salaire brut hors primes au 31 décembre de l'année précédente.
- Selon le taux de CAF et un barème défini, une enveloppe de bonification supplémentaire est attribuée et répartie entre les salariés.

Les heures travaillées le samedi

Venir travailler une journée durant le week-end ne constitue pas le même effort que de travailler une heure de plus dans la journée.

Par conséquent, si la charge de travail le nécessite, INESSENS propose une prime de 50 euros brut pour un collaborateur qui viendrait effectuer 7 heures de travail un samedi.

Les tickets restaurant

Tout collaborateur dont le repas se situe entre deux plages horaires de travail bénéficie des tickets restaurant (hors cadres dirigeants et collaborateurs bénéficiant de remboursement de frais professionnels).

L'entreprise participe à hauteur de 60% de la valeur faciale du ticket restaurant.

4. UNE ECHELLE DE SALAIRE EQUITABLE

Parce que parmi les valeurs d'INESSENS figurent l'équité et un juste partage de la richesse créée entre les parties prenantes, alors mettre en œuvre une échelle des rémunérations et définir un ratio d'équité dans notre modèle économique et social INESSENS est apparu comme une obligation.

Il existe des écarts légitimes de rémunérations entre les cadres dirigeants et les collaborateurs mais ils doivent être mesurables et connus.

La mise en œuvre d'une échelle de salaire et de ratios d'équité délimitant des plafonds de rémunération par rapport au salaire le plus bas ont été définis avec les collaborateurs INESSENS pour que ces critères relèvent d'une politique équitable, responsable et transparente en ligne avec les engagements RSE de l'entreprise :

- Ecart maximal de 1 à 8 entre rémunération fixe annuelle la plus basse et la plus élevée ;
- Ecart maximal de 1 à 25 entre rémunération annuelle totale la plus faible et la plus élevée.



5. DES ENGAGEMENTS DANS LA GOUVERNANCE ECONOMIQUE

Les actionnaires ont souhaité partager avec les collaborateurs INESSENS des sujets responsables relatifs à la gouvernance sujets essentiels et fondamentaux dans une politique RSE.

L'obligation et les engagements des actionnaires dans la gouvernance sont :

- De gérer en transparence,
- De mettre la profitabilité dégagée au service de la sécurité et de la pérennité de l'entreprise ainsi que de toutes ses parties prenantes.

Vote des
collaborateurs

OUI
A 99%

Des engagements forts et des obligations responsables ont été votés à notre modèle économique et social.

Les fonds propres

La profitabilité est mise au service du renforcement des fonds propres des entreprises INESSENS pour sécuriser les avens de toutes les parties prenantes, les résultats des entreprises doivent être prioritairement affectés à consolider ces derniers.



L'engagement responsable d'INESSENS définit qu'aucune remontée des dividendes des entreprises n'est effectuée si le ratio fonds propres / total du bilan est inférieur à 65%.

La cotation Banque de France

L'évaluation indépendante faite chaque année par la Banque de France est importante pour nos entreprises.

C'est une appréciation sur la capacité d'une entreprise à honorer ses engagements financiers à un horizon de 1 an à 3 ans.

L'engagement responsable d'INESSENS défini qu'aucune remontée de dividendes des entreprises vers la maison mère n'est effectuée si l'évaluation faite par la Banque de France est inférieure à la cote d'excellence 1.

Un dividende éthique et responsable

Percevoir un dividende qui rémunère les liquidités apportées à l'entreprise et le risque pris est nécessaire.

Notre vision éthique du dividende payé aux actionnaires consiste à considérer que ce dernier ne saurait être supérieur au total des intéressements payés aux salariés qui travaillent dans les entreprises qui composent INESSENS.

Les actionnaires, selon leurs appréciations de la situation économique ou des besoins estimés, peuvent réduire ce dividende mais en aucun cas engager à un dépassement du plafond à 10 ans fixé dans notre modèle Economique & Social.

La transparence financière

La communication de nos comptes à usage interne et externe a pour objectif d'informer toutes nos parties prenantes sur la situation économique de nos entreprises.

La publication des comptes de nos entreprises auprès des greffes des tribunaux de commerce s'effectue sans déclaration de confidentialité.

Aussi, les comptes annuels de nos entreprises sont contrôlés et certifiés par des Commissaires Aux Comptes qui réalisent un audit légal dont la procédure est strictement définie par la loi et en accord avec les normes en vigueur.

La lutte contre la corruption

La gouvernance, très soucieuse de ces sujets qui forment aux valeurs même de loyauté, d'honnêteté et d'intégrité qui figurent parmi les valeurs de l'entreprise, a mis en œuvre des moyens de lutte qui ont été inscrits dans notre modèle économique et social. La lutte contre toutes les formes de corruption (trafic d'influence, prise illégale d'intérêt, détournement de fonds privés, vol, abus de bien social, fraude fiscale ou sociale, favoritisme ou atteinte à la probité) est encadrée par une procédure de contrôle comptable interne, une procédure anti-détournement de fonds en accord avec nos partenaires bancaires, ainsi qu'une procédure de contrôle externe par un audit trimestriel réalisé par un cabinet mandaté à cet effet.

Notre devoir en tant qu'entreprise citoyenne

Notre engagement en tant qu'entreprise citoyenne est d'avoir toujours un objectif de transparence et de civisme fiscal et social, de faciliter une meilleure coopération entre nos entreprises, l'administration fiscale, les services de l'URSSAF..., de refuser toute forme d'optimisation fiscale ou sociale.

Également, notre engagement porte sur le parfait paiement en date et en heure des salaires de nos collaborateurs, de nos impôts et cotisations, ainsi que des factures de nos fournisseurs qui doivent être régularisées aux termes contractuellement prévus.

6. UNE CHARTE DE SAVOIR-VIVRE ENSEMBLE

INESSENS a souhaité définir des principes de « savoir-vivre ensemble » afin de favoriser la cohésion des équipes et permettant de réussir une relation durablement partagée entre les collaborateurs INESSENS. L'ensemble des engagements pris dans la charte constitue le socle des règles et valeurs de savoir-vivre ensemble et a été élaboré par les collaborateurs INESSENS.

Les principes de « savoir-vivre ensemble » portent sur les notions de :

Respect

Ecoute

Savoir accueillir

Propreté

Environnement

Communication

Tenue et attitude au poste



Vote des
collaborateurs

OUI
A 96%

7. DES ENGAGEMENTS EN TERMES D'INVESTISSEMENTS RSE

Investir est un impératif qui permet de construire l'avenir de tous.

C'est une confiance en l'entreprise, en son marché et en la capacité des collaborateurs d'être à la hauteur des investissements réalisés.

Objectif global : une tendance d'investissements de 13% du chiffre d'affaires

A long terme, INESSENS a fixé, en accord avec les collaborateurs, un objectif d'investissement global de 13% en moyenne du chiffre d'affaires annuel. Cette exigence d'engagement sur le périmètre consolidé de toutes les entreprises INESSENS est une tendance sur une période de 5 ans.

Pour garantir la pérennité de l'entreprise, une limite d'investissement est fixée au maximum de 50% de notre Capacité d'Auto-Financement avant impôts.



En termes d'investissements, INESSENS a défini 6 sujets majeurs.

I. Matériels et bâtiments : 70% de l'objectif global d'investissement

Accompagner la croissance de l'entreprise en agrandissant les bâtiments ou en construisant des nouveaux espaces, acquérir du matériel et des nouveaux équipements toujours plus innovants et performants, renouveler au fur et à mesure des besoins les matériels et équipements présents dans les entreprises...

INESSENS a défini une tendance d'investissement en matériels et bâtiments comprise entre 65% et 75% de l'objectif global d'investissement.

II. Développement durable : 11% de l'objectif global d'investissement

Réduire l'énergie consommée, réduire nos déchets, collaborer avec les filières de recyclage, développer l'écoresponsabilité sur les sites de production...

INESSENS a défini une tendance d'investissement en faveur du développement durable comprise entre 8% et 14% de l'objectif global d'investissement.

III. Sécurité et bien-être : 7,5% de l'objectif global d'investissement

Investir dans des matériels pour la sécurité, la santé ou le bien-être des collaborateurs, organiser des manifestations visant à la cohésion d'équipe, développer les compétences des collaborateurs via le coaching ou la formation en sécurité...

INESSENS a défini une tendance d'investissement en faveur de la sécurité et du bien-être comprise entre 3% et 12% de l'objectif global d'investissement.

IV. Recherche & Développement, communication : 6% de l'objectif global d'investissement

Développer des machines, mettre en avant nos développements, participer à des manifestations ou salons...

INESSENS a défini une tendance d'investissement en faveur de la recherche, du développement et de la communication comprise entre 4% et 8% de l'objectif global d'investissement.

V. *Embauches et formation : 3% de l'objectif global d'investissement*

Développer les compétences des collaborateurs via des cabinets externes de formation, former nos parties prenantes externes à nos métiers, nos savoir-faire, nos contraintes, à l'écoconception...

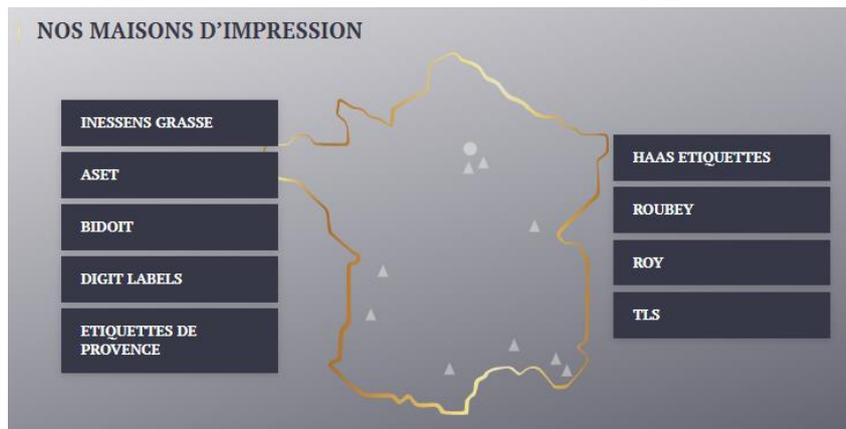
INESSENS a défini une tendance d'investissement en matériels et bâtiments comprise entre 1% et 5% de l'objectif global d'investissement.

VI. *Territorialité : 2,5% de l'objectif global d'investissement*

Participer au développement économique, social et environnemental du territoire au travers de démarches écologiques ou économiques, de projets collaboratifs avec des entreprises, des collectivités territoriales ou des écoles, réaliser des dons, du sponsoring, participer à des manifestations locales...

INESSENS a défini une tendance d'investissement en faveur de nos territoires comprise entre 1% et 4% de l'objectif global d'investissement.

Z.I. LES GISCARELS
11290 MONTREAL



EDITION INESSENS – Janvier 2024
Ne peut être vendue ou reproduite
Georgia DAUDON
Impression : Inessens Grasse (Art&Sens)

Ce livret est imprimé sur du papier PEFC* et utilise certaines polices écofont**

*PEFC : garantit le respect de la forêt

**Ecofont : polices de texte écologiques permettant de diminuer la quantité d'encre utilisée.