

YMAGIS SA
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE (RSE) 2016

Les données sociales, sociétales et environnementales présentées concernent, sauf exception explicitement mentionnée, l'ensemble des sociétés du Groupe YMAGIS.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING RSE CONSOLIDÉ DU GROUPE YMAGIS

PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIAL

Le périmètre du reporting social du Groupe YMAGIS correspond à celui du Groupe, sauf, en ce qui concerne certaines données relatives aux licenciements, à l'absentéisme et aux accidents du travail pour lesquelles le périmètre du reporting correspond à la France et à dcinex Belgique. L'effort engagé cette année en vue d'étendre le périmètre du reporting social du Groupe Ymagis sera poursuivi l'an prochain.

LES EFFECTIFS considérés dans le rapport correspondent aux salariés ayant un contrat de travail ou une prestation (CDI, CDD, intérimaires, freelance, consultants, alternants, VIE et stagiaires) avec la société mère ou avec une de ses filiales. Ils sont exprimés en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre de l'année de référence.

L'ABSENTEISME est calculé sur la base du nombre d'heures non travaillées en raison de maladie, de congés maternité/paternité comparé au nombre d'heures travaillées sur la période. Les absences autorisées pour congés sans solde, parentaux, sabbatiques, pour création d'entreprise, pour événements familiaux, congés payés ou absences RTT ne sont pas prises en compte dans la détermination du taux d'absentéisme.

LE TAUX DE GRAVITE représente le nombre de journées indemnisées (par la sécurité sociale ou organisme de santé) pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de jours calendaires perdus par incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

LE TAUX DE FREQUENCE des accidents du travail est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

FORMATION : Le nombre total d'heures de formation est le nombre d'heures de formation effectuées et payées en 2016 pour les périmètres France et Belgique.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Au sein du périmètre global de reporting environnemental, nous nous sommes axés cette année sur la France et la Belgique.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIÉTAL

Le périmètre du reporting sociétal correspond à l'ensemble des actions entreprises ou envisagées pour le Groupe et/ou la France et la Belgique.

PÉRIODE DE REPORTING

Le reporting des données sociétales, sociales et environnementales est annuel et concerne la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016.

PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES RELATIVES AUX INDICATEURS

De manière générale, les indicateurs sociétaux, sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites méthodologiques du fait de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et internationales et/ou de la nature qualitative donc subjective de certaines données.

SOMMAIRE

I.	VOLET DONNEES SOCIALES	4
1.	Emploi.....	4
a)	Effectif total au 31 décembre 2016.....	4
b)	Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31 décembre 2016.....	5
c)	Les embauches et les licenciements	6
d)	Les rémunérations et leur évolution	7
2.	Organisation du travail.....	7
a)	Temps de travail.....	7
b)	Absentéisme	7
3.	Relations sociales.....	8
a)	Organisation du dialogue.....	8
b)	Bilan des accords collectifs	8
4.	Santé et sécurité	9
a)	Les conditions de santé et de sécurité au travail	9
b)	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales	9
c)	Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail	9
5.	Formation	10
a)	Les politiques mises en œuvre en matière de formation.....	10
b)	Le nombre total d'heures de formation	10
6.	Egalité de traitement.....	10
a)	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	10
b)	Les mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées..	11
c)	Les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations.....	11
7.	Promotion et respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail.....	11
II.	VOLET DONNEES ENVIRONNEMENTALES	11
1.	Politique générale en matière environnementale.....	12

a)	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.....	12
b)	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	12
c)	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.....	12
2.	Pollution et gestion des déchets.....	12
3.	Utilisation durable des ressources	12
4.	Changement climatique	12
III.	VOLET DONNEES SOCIETALES	13
1.	Impact territorial, économique et social de l'activité	13
2.	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société.	13
3.	Sous-traitance et fournisseurs	14
4.	Loyauté des pratiques	14
5.	Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	14
6.	Impact culturel de l'activité	14

I. VOLET DONNEES SOCIALES

Les données sociales présentées dans ce chapitre sont issues de la consolidation des données de l'ensemble des filiales du Groupe. Lorsqu'un indicateur concerne un périmètre différent de celui du Groupe, la mention du périmètre de consolidation retenu figure en commentaire.

Ainsi, du fait de sa taille et de son intégration tardive, la société ST'501 est exclue du périmètre français de certaines données consolidées ; lorsque c'est le cas, ceci est mentionné systématiquement.

1. Emploi

a) Effectif total au 31 décembre 2016

Les effectifs du Groupe indiqués dans l'effectif total correspondent à la totalité des effectifs présents au 31 décembre 2016. Ces effectifs comprennent les effectifs des filiales du Groupe tant en France (Ymagis et ses filiales et le groupe Eclair à compter de son intégration début août 2015) qu'à l'étranger, y compris les effectifs de dcinex SA et de ses filiales à compter de leur acquisition en octobre 2014.

Effectifs au 31 décembre	2012	2013	2014	2015	2016
Total effectif monde (ETP fin de mois)	90	138,0	361,8	628,7	726,3

Au 31 décembre 2016, l'effectif du Groupe atteint 772 personnes, soit 726,3 Equivalents Temps Plein (« ETP »). La variation de 15% par rapport à décembre 2015 s'explique pour l'essentiel par l'acquisition en 2016 des sociétés ST'501 (17 collaborateurs), CINE-LOGISTICS GmbH (18 collaborateurs), Tecnison (41 collaborateurs) et Krafwerk Belarus (17 collaborateurs).

b) Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31 décembre 2016

Les effectifs du Groupe indiqués dans l'effectif total et les répartitions par zone géographique, genre et âge correspondent à la totalité des effectifs du Groupe présents au 31 décembre 2016.

Répartition des effectifs par zone géographique

Effectifs au 31 décembre	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
France	98,0	71%	114,2	32%	353,3	56%	350,5	48%
Belgique	-	0%	90,4	25%	82,3	13%	81,9	11%
Allemagne	26,0	19%	75,3	21%	64,5	10%	88,6	12%
Espagne	14,0	10%	18,5	5%	52,2	8%	102,0	14%
Royaume-Uni	-	0%	14,8	4%	14,8	2%	17,9	2%
Pays-bas	-	0%	12,5	3%	12,5	2%	13,8	2%
Autriche	-	0%	6,2	2%	5,0	1%	6,0	1%
Italie	-	0%	5,0	1%	5,8	1%	5,0	1%
Autres territoires	-	0%	21,9	6%	21,4	3%	38,1	5%
Europe	138,0	100%	358,8	99%	611,7	97%	703,8	97%
Maroc	-	0%	-	0%	14,0	2%	18,5	3%
Etats-Unis	-	0%	3,0	1%	3,0	0%	4,0	1%
Total effectif par pays (ETP fin de mois)	138,00		361,8		628,7		726,3	

La France représente la part la plus importante des effectifs du Groupe au 31 décembre 2016. Le poids des filiales à l'international se renforce avec l'acquisition des sociétés :

- CINE-LOGISTICS GmbH (Allemagne, février 2016) : 18 personnes
- CKS (Allemagne, juillet 2016) : 1 personne
- Tecnison (Espagne, novembre 2016) : 41 personnes
- Krafwerk (Biélorussie, décembre 2016) : 18 personnes

Répartition des effectifs par genre à fin décembre 2016

Répartition par genre	Hommes	Femmes	Total
Total effectif (ETP fin de mois)	501,1	225,2	726,3

L'effectif du Groupe demeure très largement masculin avec environ 69% d'hommes à la fin de l'année 2016. Cette répartition est stable par rapport à l'année 2015.

Ceci s'explique par une forte proportion d'hommes dans les industries dans lesquelles nous nous trouvons. A titre d'information, un rapport français de 2016 concernant notre branche d'activité (Entreprises Techniques au service de la création et de l'Évènement) indique que 69% des salariés de la branche sont des hommes.

Nous rencontrons des difficultés à recruter des femmes, notamment sur des métiers techniques en raison également de leur faible proportion dans les filières de formation.

Malgré les difficultés rencontrées, le Groupe s'attache dans la mesure du possible à prioriser le recrutement de femmes à compétences et qualifications équivalentes.

Répartition des effectifs par tranche d'âge à fin décembre 2016

Répartition par tranche d'âge	< à 25 ans	25 - 35 ans	36 - 45 ans	46 - 55 ans	> à 56 ans	Total 2016
Total effectif (ETP fin de mois)	26,5	273,8	243,1	123,5	59,4	726,3
En pourcentage	3,65%	37,70%	33,47%	17,00%	8,19%	100%

La tranche d'âge la plus représentée dans le Groupe à fin décembre 2016 est la tranche des 25 à 35 ans (37,70%), suivie de celle de 36 à 45 ans (33,47%).

La moyenne d'âge au sein du Groupe est 40 ans.

c) Les embauches et les licenciements

Embauches et licenciements au total du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 sur les périmètres français et belge

En 2016, pour les filiales françaises ainsi que dcinex SA en Belgique, il y a eu 62 embauches (53 pour la France et 9 pour la Belgique).

Au cours de l'année 2016, 18 licenciements ont été recensés, dont 13 en Belgique et 5 en France.

La différence existant entre les mouvements de personnel au cours de l'année 2016 et les évolutions d'effectifs de 2015 à 2016 s'explique par des départs non liés à des licenciements.

Par ailleurs, les embauches et licenciements sont exprimés en nombre de collaborateurs, alors que les effectifs 2015 et 2016 par zone géographique sont exprimés en équivalent temps plein.

d) Les rémunérations et leur évolution

Le salaire fixe brut moyen mensuel pour par zone géographique, et exprimé en euros, est le suivant au 31 décembre 2016 :

Répartition par zone géographique*	Rémunération fixe et variable moyenne mensuelle	Rémunération fixe moyenne mensuelle	Evolution rémunération moyenne de 2015 à 2016
	2015	2016	
Etats-Unis	5 307,96 €	5 572,31 €	+5%
Royaume-Uni	5 950,86 €	4 718,78 €	-21%
Autriche	4 346,57 €	4 656,08 €	+7%
Pays-Bas	4 047,92 €	3 854,96 €	-5%
Allemagne	3 199,98 €	3 371,70 €	+5%
France	3 062,31 €	3 285,54 €	+7%
Belgique	2 710,00 €	2 754,73 €	+2%
Espagne	2 340,49 €	2 345,25 €	0%
Italie	2 418,49 €	2 679,88 €	+11%
Maroc	595,16 €	705,17 €	+18%
Salaire moyen Groupe	3 515,96 €	3 099,11 €	-12%

* Hors Croatie, Hongrie et Roumanie (données manquantes).

En 2016, les augmentations ont été attribuées pour l'essentiel au mois de mars 2016. A cela peuvent s'ajouter des augmentations liées à la modification des dispositions légales des différents pays. En France par exemple, les évolutions de la Convention Collective nous conduisent à réévaluer les salaires au regard des postes occupés par les collaborateurs dans l'entreprise.

Les évolutions de rémunération au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et aux Maroc s'explique notamment par un effet de taux de change des monnaies locales rapportées à l'euro.

2. Organisation du travail

a) Temps de travail

Le Groupe respecte les obligations légales et contractuelles relatives aux horaires de travail applicables dans chacune des filiales. Le temps de travail est fonction du nombre d'heures légal en vigueur dans chaque pays.

b) Absentéisme

En 2016, le taux d'absentéisme en France est de 4,0%, en très légère hausse comparé à un taux de 3,9% l'année précédente. La société ST'501 est exclue du calcul du taux d'absentéisme.

En Belgique, le taux d'absentéisme a baissé d'un point en 2016 passant de 4,9% en 2015 à 3,9% en 2016.

En Espagne, l'entité de Proyecson a un taux d'absentéisme de 2,5%, celle d'Ymagis Spain SLU de 4,3%.

Nous n'avons pas de données d'absentéisme pour les autres entités sur 2016.

3. Relations sociales

a) Organisation du dialogue

En France, l'unité économique et sociale Eclair a été reconnue en mars 2016 entre les sociétés :

- ECLAIR CINEMA ;
- ECLAIR MEDIA ;
- ECLAIR PRESERVATION.

Les mandats des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise ECLAIR GROUP ayant expiré à la suite du rachat, les élections de la Délégation Unique du Personnel (DUP) Eclair ont été organisées en juin 2016. 23 sièges ont été pourvus.

Au cours de l'année 2016, 15 réunions se sont tenues, 3 réunions concernant la DUP de l'UES Eclair et 12 réunions concernant la DUP de l'UES Ymagis, comprenant la société-mère et les filiales Ymagis Engineering Services, Smartjog Ymagis Logistics, 3Delux et R2D1.

Afin que l'ensemble des collaborateurs soit informé des sujets traités lors de ces réunions, les procès-verbaux des Comités d'Entreprises sont diffusés mensuellement par les membres de chacune des Délégations Uniques du Personnel par voie d'affichage et par courriel.

Le site de Liège compte par ailleurs un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail qui se réunit mensuellement.

Dans les autres filiales, l'effectif relativement réduit nous conduit à mener un dialogue direct avec les collaborateurs.

b) Bilan des accords collectifs

En France, un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes de l'UES Ymagis a été réalisé en décembre 2016. Les membres de la DUP Ymagis ont participé à l'élaboration de ce plan d'action (*voir le paragraphe 6 ci-dessous pour les actions menées*).

Au sein de l'UES Eclair, des avenants-constats de reprise ont été conclus par la société Eclair Media en novembre 2016 concernant : l'accord de participation, l'accord du plan d'épargne entreprise et l'accord du plan d'épargne pour la retraite collective de la société Eclair Group.

Concernant la Belgique, les accords sont négociés au niveau sectoriel / national et non au niveau de l'entreprise.

4. Santé et sécurité

a) Les conditions de santé et de sécurité au travail

En Belgique, un service externe s'occupe de la prévention avec l'aide d'un médecin du travail qui évalue chaque année les risques de certains métiers.

En France, quatre centres médicaux sont en charge de la prévention avec l'attribution d'un médecin du travail. Les salariés dits « à risque » bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (SMR).

Selon les dispositions légales françaises, les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée sont :

- Les salariés affectés à certains travaux exigeants et qui comportent des risques déterminés ;
- Les salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- Les travailleurs handicapés ;
- Les femmes enceintes ;
- Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- Les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Les salariés du Groupe répondant en France à l'un ou plusieurs des critères énoncés ci-dessus bénéficient notamment de visites médicales du travail régulières.

Par ailleurs, toujours en France, des formations de sauveteurs secouristes du travail ont été dispensées aux collaborateurs volontaires en juin 2016. De nouvelles sessions de formation seront organisées courant 2017.

b) Bilan des accords signés avec les organisations syndicales

Aucun accord n'a été négocié ou signé sur 2016 au sein des filiales concernant les notions de santé et sécurité.

c) Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail

En France, 5 accidents du travail ont été recensés en 2016 dont 4 ayant engendré un arrêt de travail. Le nombre total de jours d'arrêt faisant suite à un accident du travail au cours de l'exercice est de 90. ¹
En Belgique, un unique accident du travail a été recensé. Il a donné suite à un arrêt de travail de 7 jours. Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2016.

Tels qu'ils sont explicités ci-dessous, le taux de gravité en France est de 0,19 et le taux de fréquence est de 8,34 (hors société ST'501 dans les deux cas).

¹ Le Groupe ayant changé de périmètre entre 2015 et 2016, les données 2015 n'ont pas été utilisées à titre comparatif.

Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées (par la sécurité sociale ou un autre organisme de santé) pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de jours calendaires perdus par incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

5. Formation

a) Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'ensemble du Groupe applique les dispositifs légaux dans chacun des pays respectifs où il est implanté. En France en particulier, en plus des formations dédiées à la sécurité, nous avons choisi de faire bénéficier les forces commerciales de formations ad hoc et avons poursuivi nos efforts sur les formations management. Nous avons aussi accompagné des collaborateurs pour les aider à progresser en Anglais.

b) Le nombre total d'heures de formation

Au regard des récentes acquisitions menées, il nous est difficile à ce stade de retracer l'ensemble des formations effectuées sur l'année 2016 pour tout le Groupe.

En 2016, 4 406 heures de formation ont été dispensées en France. En Belgique, le nombre d'heures de formation s'élève à 1 191.

6. Egalité de traitement

a) Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du plan d'action de l'UES Ymagis portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes réalisé en décembre 2016, la société s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et cet attachement valant pour l'ensemble des filiales du Groupe, dans tous les pays où elles sont implantées.

Les parties à l'accord reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Afin de permettre aux femmes d'accéder aux mêmes responsabilités que les hommes, l'UES Ymagis s'est notamment engagée à mener les actions suivantes :

- Favoriser, dans la mesure du possible, le recours au télétravail pour les cas où l'emploi le permettrait ;
- Favoriser, dans la mesure du possible, le recours à des horaires individualisés ;

- Offrir 1 heure, le jour de la rentrée scolaire, pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans ;
- Offrir une journée à l'ensemble des salariés au moment des fêtes de fin d'année ;
- Eviter, dans la mesure du possible, la planification de réunions et de formations tardives ou matinales.

b) Les mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le Groupe met en œuvre différentes mesures afin d'adapter les conditions de travail aux travailleurs en situation de handicap : télétravail, adaptation des horaires et des outils de travail.

c) Les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations

Le Groupe est fermement engagé à lutter contre tout type de discrimination.

Il met en œuvre toutes les mesures nécessaires dès qu'une situation pouvant évoquer une discrimination apparaît, de l'entretien à la mesure disciplinaire qui s'impose.

7. Promotion et respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

Le Groupe respecte les conventions de l'Organisation Internationale du travail relatives :

- Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;
- A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- A l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- A l'abolition effective du travail des enfants.

II. VOLET DONNEES ENVIRONNEMENTALES

Au regard de l'activité du Groupe YMAGIS, les thématiques suivantes ont été jugées non pertinentes :

- Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions,
- Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- La consommation d'eau,
- La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,
- La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- L'utilisation des sols,
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique,
- Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.

1. Politique générale en matière environnementale

a) L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

A ce jour, nous n'avons pas de certification ni de démarche d'évaluation.

b) Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Nous n'avons aucune action en ce sens à ce jour.

c) Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Aucune provision n'a été effectuée sur ce point.

2. Pollution et gestion des déchets

Des mesures de recyclage des déchets ont été mises en place en France. Elles concernent le recyclage :

- Des piles par la société Fiducial
- Des luminaires par la société Fiducial
- Des toners par la société Ecoburotic
- Du papier par la société Recygo jusqu'au mois d'août 2016. 1 063 Kg de papier ont été recyclés en 2016, soit une économie de 319 kg de CO₂.

Les filiales étrangères du Groupe ne sont pas en mesure de fournir des informations précises concernant le traitement des déchets. Toutefois, l'ensemble des sociétés du Groupe respecte les dispositions légales concernant les déchets.

3. Utilisation durable des ressources

Concernant l'ensemble des sites français, à l'exception de celui de la société ST'501, la consommation d'électricité pour l'année 2016 ²est égale à 4 177 270 kWh.

Le Groupe s'engage à collecter cette information sur un périmètre élargi pour l'année à venir.

4. Changement climatique

Les rejets de gaz à effet de serre

Les consommations énergétiques présentées ci-dessus correspondent à 201 teqCO₂ (source : V7 ADEME).

² Le Groupe ayant changé de périmètre entre 2015 et 2016, les données 2015 n'ont pas été utilisées à titre comparatif.

III. VOLET DONNEES SOCIETALES

1. Impact territorial, économique et social de l'activité

Sur 2016, les activités du site d'Épinay en région parisienne ont été transférées vers celui de Vanves. Ceci a concerné 61 personnes, 2 d'entre elles ayant préféré quitté la société, suite à ce transfert, en raison de la distance entre leur nouveau lieu de travail et leur domicile.

Ce transfert d'activité a permis de créer plus de synergies entre les équipes et une meilleure communication.

Quand cela s'est avéré possible, il a été proposé aux collaborateurs qui le souhaitent de travailler en partie en télétravail pour leur permettre de trouver un équilibre satisfaisant entre vie privée et vie professionnelle et une transition vers un nouveau mode d'organisation facilitée.

Une politique concernant le télétravail est à l'étude au sein du Groupe pour envisager l'opportunité de son déploiement sur un périmètre élargi.

2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société

a) Relations entretenues avec les salariés

L'année 2016 a été, comme prévu, une année de structuration avec l'arrivée d'un Directeur Général pour le groupe, la création des divisions Post-Production, Multilingue et Accessibilité, Acheminement Cinémas, Distribution Numérique, Restauration, Préservation à l'intérieur de la Business Unit Eclair, ainsi que le recrutement de Directeurs de divisions chez Eclair.

Cette structuration donne un cadre de travail qui doit permettre à chacun de s'inscrire dans un projet lisible et accessible.

Nous avons poursuivi nos efforts pour communiquer régulièrement à tous les collaborateurs lors d'évènements transmis en direct partout dans le Groupe.

Sont exposés lors de ces réunions la stratégie de l'entreprise, la situation au regard du chiffre d'affaires, l'état des lieux des projets en cours ou tout sujet important pour la vie du Groupe.

Nous avons par ce biais diffusé à l'ensemble des collaborateurs le plan stratégique Perform 2020 établi en octobre 2016.

Cet effort de communication sera soutenu à l'avenir dans la mesure où nous envisageons la mise à disposition des présentations diffusées à tous en versions sous-titrées.

b) Relations entretenues avec les autres parties prenantes

En France, le Groupe Ymagis est représenté auprès de la Ficam (Fédération des Industries du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia) par M. Christophe Lacroix.

Cette organisation patronale travaille sur les évolutions des activités et des savoir-faire techniques de notre industrie. Les intérêts nationaux français et internationaux sont promus et défendus par cette organisation à travers notamment des accords et des groupes de travail.

3. Sous-traitance et fournisseurs

Le Groupe aura à prendre en compte à l'avenir les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique Achats ainsi que dans ses relations avec les fournisseurs et les sous-traitants.

4. Loyauté des pratiques

Dans notre activité, la sécurité des données est un élément incontournable pour la protection des droits de propriété des ayants-droit.

Ainsi, nous concentrons nos efforts sur la protection des données : une charte de sécurité, par exemple, a été mise en place pour tout nouveau prestataire du département Information & Systems et a vocation à être généralisée à l'échelle du Groupe.

La sécurité de nos données et de celles que nous détenons pour le compte d'ayants-droit obéit aux normes les plus strictes, comme par exemple celles de la MPAA (Motion Pictures Association of America). Elle fait l'objet d'audits externes réguliers sur le respect de cette norme.

5. Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme

Ymagis considère l'éthique comme une de ses valeurs clés.

6. Impact culturel de l'activité

Au cours de l'exercice, plusieurs projets de sauvegarde des données et de sensibilisation des ayants-droit au patrimoine audiovisuel français que nous détenons pour leur compte ont été menés, dont :

- Opérations d'inventaire
- Opération d'archivage « normé » et de mise à disposition numérique des contenus (Eclair Archive)
- Mise en place d'une plateforme collaborative pour la sauvegarde du patrimoine (Celluloid Angels), en particulier pour les longs métrages
- Acquisition de nouveaux outils ou aménagement des moyens existants pour la restauration des contenus (pellicule essentiellement)

La Business Unit Eclair a ainsi un impact culturel immédiat sur le patrimoine français à travers ces différentes opérations.
