

domino assist'm
domino missions
domino staff
sports & métiers
domino mode & luxe
domino labo & tech
domino management
domino téléservices
domino transports
domino polska
domino holland
hc resources

Objet : Renouveau de notre engagement et soutien aux dix principes du PACTE MONDIAL

Cher Secrétaire Général,

Adhérent au Pacte Mondial depuis 2011, le développement durable est devenu un axe de progression important dans la politique d'entreprise du Groupe DOMINO.

Nous nous engageons, pour la seconde année consécutive, à promouvoir et soutenir les 10 principes du PACTE MONDIAL et à mettre en oeuvre les actions nécessaires pour atteindre nos objectifs.

Ainsi, le Groupe DOMINO confirme son soutien continu au Pacte Mondial et renouvelle l'adhésion à ses principes.

C'est dans cette logique de responsabilité et de transparence que nous rendons public le résultat de nos actions 2012 en faveur de la bonne application de ces principes.

Meilleures Salutations,

Loïc LABOUCHE

Président



COMMUNICATION SUR LE PROGRES - GROUPE DOMINO

ACTIONS MENEES EN 2012

Fort de son implication dans le domaine du développement, le Groupe DOMINO s'est appuyé sur les principes du Pacte Mondial comme ligne de progression dans son développement.

C'est grâce à cette démarche que le Groupe DOMINO peut faire part de son évolution concernant les principes suivants :

- I. Droits de l'homme, **Principe N°1** : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
- II. Conditions de travail, **Principe N°6** : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- III. Environnement, **Principes N°8 et N°9** : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- IV. Lutte contre la corruption, **Principe N°10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

I- DROITS DE L'HOMME : PRINCIPE N°1

Le Groupe DOMINO s'est principalement développé en France et dans quelques pays d'Europe. Ainsi, nous nous engageons naturellement à respecter le droit français et européen. Société de services aux entreprises, nous ne faisons appel qu'aux fournisseurs de gestion courante qui, pour certains, ont su nous prouver leur implication en matière de Droits de l'Homme. En parallèle, notre société développe de plus en plus les clauses relatives aux Droits de l'Homme en partenariat avec les Clients.

Ainsi, nous avons intégré en 2012, pour la 1^{ère} fois, une clause « code de conduite » où nous nous engageons à respecter certaines lois et principes éthiques concernant :

- Le travail des enfants
- Le travail obligatoire
- La rémunération et les horaires

Nous nous engageons, par ailleurs, dans cette clause à donner au client, le droit de vérifier le respect du code de conduite et à encourager nos propres fournisseurs à respecter ces mêmes normes éthiques.

II - CONDITIONS DE TRAVAIL : PRINCIPE N°6

Le Groupe DOMINO a pu concrétiser son engagement à travers 4 thèmes :

- A. Activation de la cellule d'écoute,
- B. Progression de la formation en vue de l'insertion du personnel intérimaire et du développement des compétences du personnel permanent,
- C. Progression de la délégation des personnes en situation de handicap dans le milieu de l'intérim,
- D. Parité Homme/Femme.

- A. Le groupe DOMINO a créé, en 2011, une cellule d'écoute à laquelle a accès tout le personnel intérimaire et permanent en cas de discrimination ou d'insécurité : 2 personnes ayant des responsabilités nationales au sein du Groupe DOMINO ont été promues correspondants et peuvent être contactées pour signaler les anomalies relatives à la discrimination ou à l'insécurité, sous toutes ses formes.

Les coordonnées de ces personnes (adresse professionnelle, nom, prénom, numéros de téléphone fixe et portable et adresse mail) ont été diffusées dans toutes les agences du Groupe DOMINO (tableaux d'affichage) à l'attention des intérimaires et des permanents.

En 2012, cette cellule a été contactée à 2 reprises pour des faits similaires d'insécurité au sein des agences.

- Le 1^{er} fait a nécessité la mise en place d'une touche dans l'agence, permettant d'envoyer une alerte au siège se situant à l'étage supérieur. Ainsi, en cas d'insécurité, en pressant sur cette touche, tous les téléphones du siège du Groupe sonnent avec un message « alerte BTP » et les permanents du siège ont pour instruction de descendre à plusieurs pour parer au danger (aucune alerte n'a été déclenchée sur 2012).
- Le 2^{ème} fait a nécessité de faire appel à la police pour demander un passage plus régulier des véhicules banalisés autour de l'agence, et d'instaurer aussi un passage quotidien de certains collègues de l'agence voisine du Groupe (qui se situe dans la même commune), afin de montrer une présence plus masculine et régulière.

Aucun fait de discrimination n'a été remonté.

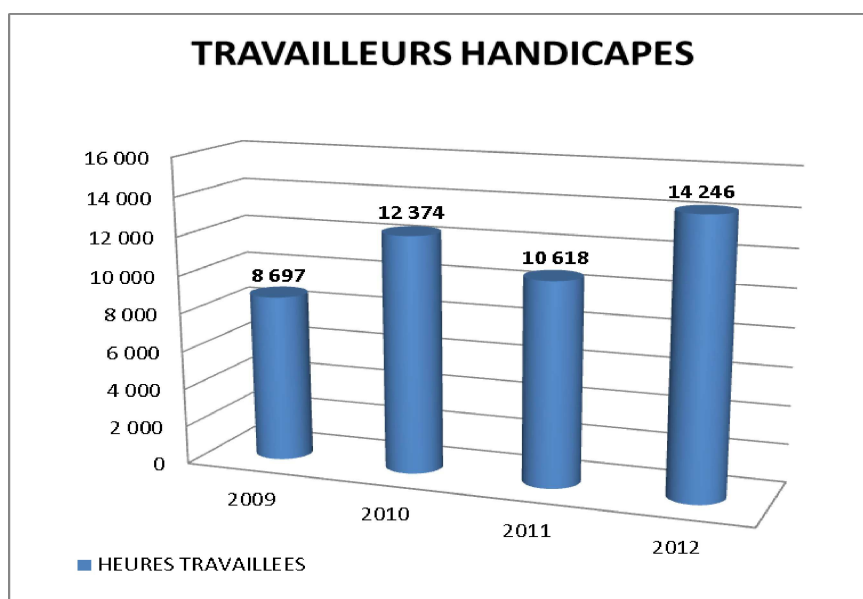
- B. L'évolution de la délégation des personnes en situation de handicap s'est notamment caractérisée par un travail de fond entre le siège et les agences du Groupe et d'une prise de conscience individuelle. La sensibilité des permanents s'est fortement accrue et une ascendance durable de l'insertion se fait ressentir. Les moyens mis en œuvre portent sur :

- un bilan trimestriel communiqué aux agences portant sur le nombre de travailleurs en situation de handicap, délégués auprès des clients, ainsi que du nombre d'heures effectué (progression versus les années précédentes),
- des encouragements dans le flash hebdomadaire lors des progressions significatives versus N-1, ainsi qu'une mise en avant des agences ayant délégué des personnes en situation de handicap lorsque ce n'était pas le cas en 2011,
- Une sensibilisation pendant les réunions et les formations (le public concerné étant principalement les responsables d'agence et les assistantes d'agence), sur la délégation des personnes en situation de handicap (reportings, impacts clients, finalité, politique Groupe...),

- La systématisation de la déclaration des unités bénéficiaires aux clients concernés, en début d'année pour leur DOETH (73 courriers envoyés concernant les personnes en situation de handicap déléguées en 2012),
- Un suivi personnalisé pour certains clients (EDF, KUEHNE+NAGEL) sur les propositions d'entretien avec les personnes en situation de handicap et/ou mis en délégation.

Résultats chiffrés :

- 34% d'augmentation des heures de délégation des personnes en situation de handicap entre 2011 et 2012,
- 42 intérimaires en situation de handicap délégués en 2012 contre 35 en 2011.
- Progression en nombre d'heures :



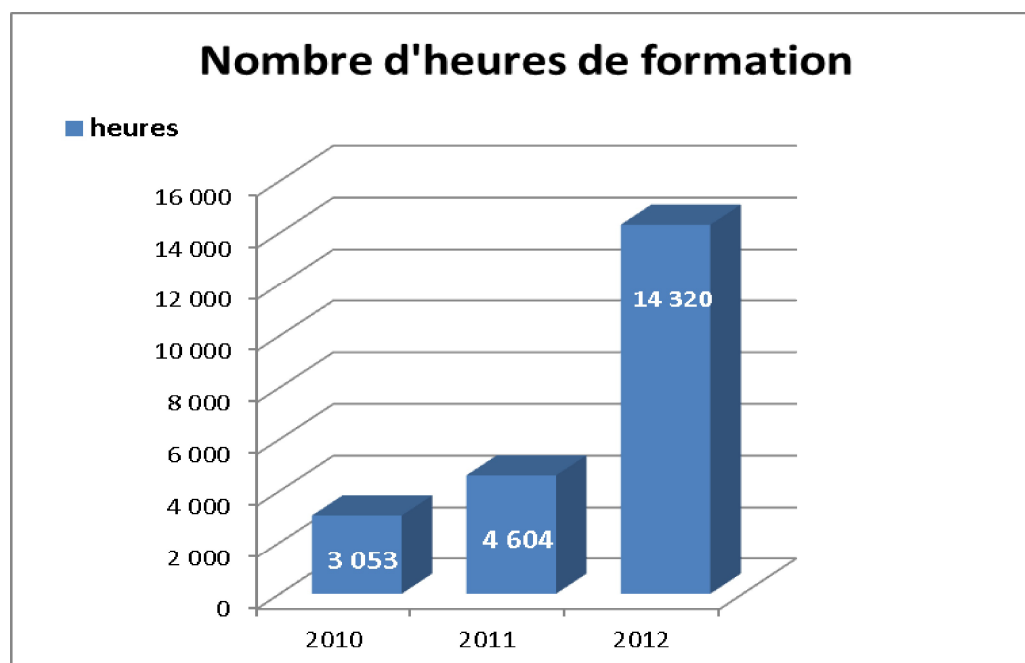
C. Le Groupe DOMINO, très impliqué dans la formation de ses permanents et de ses intérimaires, a pu tripler le nombre d'heures de formation, notamment grâce à:

- l'optimisation du budget via les transferts inter-agences (certaines agences DOMINO nécessitant plus de fonds que d'autres), avec l'aide de certains OPCA,
- un rapprochement avec pole-emploi permettant d'accéder à certaines aides complémentaires (contrats de professionnalisation) et une économie sur le budget immédiatement utilisée pour d'autres formations,
- un appui des fonds mutualisés du FAFTT et du FPETT sur la base d'un plan de formation prévisionnel,
- des contraintes métiers (formations sécurité obligatoires chez certains clients),
- l'étude précise avec certains clients (KEOLIS, TELEPERFORMANCE...) de la problématique de carence sur certains profils, et l'orientation des formations en fonction des demandes, assurant ainsi une certaine pérennisation de l'emploi du salarié (missions plus longues).

Résultats chiffrés :

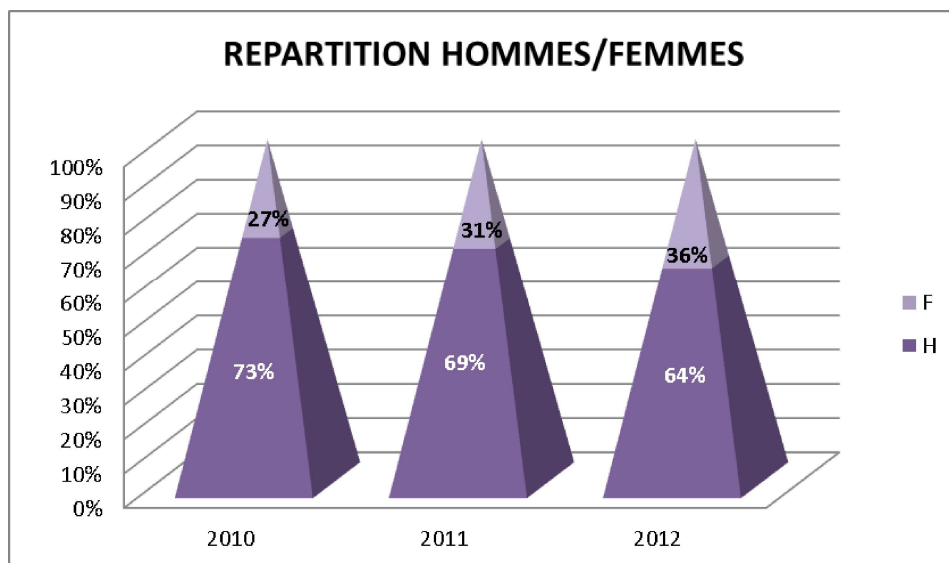
Ainsi, en 2012, ce sont

- 65 permanents ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations (gestion, juridique, commercial, recrutement) sur un effectif de fin d'année de 94 personnes, contre 50 en 2011 pour un effectif de fin d'année de 89 personnes,
- 233 intérimaires formés pour un nombre total de 5 558 personnes (soit en équivalent temps plein, un effectif de 977 personnes),
- 5,3% des intérimaires et permanents ont bénéficié d'une ou plusieurs formation et 27,8 % en Equivalents Temps Plein.
- Progression en nombre d'heures :



- D. Le Groupe DOMINO s'est développé sous forme d'entités spécialisées par métier dont certains sont fortement masculins (BTP, industrie, logistique). Ce constat nous amène à penser qu'une parité pure entre femmes et hommes est impossible. Cependant, nous avons travaillé avec les Jobboards afin d'orienter la communication vers un descriptif des annonces insistant sur l'ouverture des postes à des candidatures féminines quelque soit le métier. L'impact de ce travail est encore un peu timide mais nous notons, tout de même une progression de l'emploi des femmes dans le milieu de l'intérim.

Résultats chiffrés :



III - ENVIRONNEMENT : PRINCIPES N°8 ET N°9

Bien que société de services, les axes de progrès sur le thème de l'environnement ont été multiples en 2012. Ainsi, pas moins de 6 axes ont été exploités comme susceptibles de progression :

- A. Formation sur le développement durable
- B. Recyclage
- C. Augmentation de la dématérialisation des documents
- D. Délocalisation des serveurs
- E. Enquête fournisseurs
- F. Chasse au gaspillage

A. Nous avons voulu sensibiliser le personnel permanent à l'enjeu du développement durable et avons donc organisé fin juin 2012 une formation sur le sujet auprès des responsables. Ainsi, 18 responsables d'agence, responsables de département et membres de la direction ont participé à cette formation dont les principaux sujets abordés étaient :

- RSE / développement durable dans le métier du travail temporaire,
- Attente des clients et parties prenantes du Groupe DOMINO en terme de RSE,
- Perspective en terme de développement durable pour le Groupe DOMINO.

Au total, 19 % du personnel permanent a suivi cette formation, et pratiquement 100% de l'encadrement.

B. Le recyclage a été mis en place dans toutes les agences avec l'aide du service achats : toutes les sociétés de nettoyage ont été contactées afin de valider la mise en place du tri des déchets (peu coûteux, au niveau de l'investissement car nous avons mis en place des sacs blancs pour les papiers propres, et des sacs noirs pour les déchets non recyclables). Chaque agence a participé avec les prestataires au positionnement des poubelles, de la manière la plus judicieuse pour que cela ne soit pas vu comme une contrainte dans la vie journalière. Enfin, un rappel sous forme d'affiche, à imprimer et positionner dans les agences a été diffusé via notre flash hebdomadaire pour rappeler le fonctionnement du recyclage. 100% des agences, ainsi que le siège du Groupe ont été équipés et appliquent cette politique.

- C. En 2011, nous avons mis en place, en partenariat avec certains de nos clients, des plateformes d'échanges afin de communiquer par intranet tous les dossiers administratifs du personnel mis à disposition, des dossiers de candidatures aux factures, évitant ainsi les échanges papier. En 2012, 7 nouveaux clients ont participé à ce nouveau mode de fonctionnement plus écologique, ce qui a engendré 450 dossiers supplémentaires traités via les plateformes, et autant d'économie de papier et d'encre par rapport à 2011.
- D. Nous avons procédé en 2012, à la délocalisation de nos 3 serveurs informatiques, permettant ainsi de sécuriser les informations et de faire une économie énergétique, d'environ 1 600 Kw/mois.
- E. Afin de s'assurer des bonnes pratiques de ses fournisseurs, le Groupe DOMINO a lancé en août 2012, une vaste enquête sur leur démarche RSE portant principalement sur :
 - leur engagement dans la démarche du développement durable,
 - les actions mises en place pour la diversité,
 - la non-discrimination,
 - la politique santé/sécurité,
 - les impacts environnementaux.

Sur 21 enquêtes envoyées, seuls 6 fournisseurs ont répondu (Texpro, Paragon, Figaro Classified, Lyreco, Man Agir, Agefos).

- F. Bien qu'il soit difficile de contrôler les comportements en agence, et grâce à la bienveillance de notre service informatique, nous avons fait une étude sur les postes informatiques non éteints le soir. Un rappel de bonne conduite a été effectué directement auprès des personnes concernées pour les sensibiliser sur l'éco-gaspillage.

L'intensification des efforts a aussi porté sur la réduction des déplacements en procédant à des entretiens de recrutement via skype, en organisant des téléconférences, et en créant en ligne des tests évitant ainsi une répétition des déplacements des candidats.

IV - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : PRINCIPE N°10

Le Groupe DOMINO n'est pas très exposé à la corruption, sa taille et ses moyens ne le permettant pas. Cependant, et afin de contrôler les avantages qui peuvent être octroyés aux clients et d'en éviter les abus, il a été mis en place certaines procédures quant aux invitations et cadeaux clients :

- Contrôle au siège de tous les chèques émis par les agences,
- Demande du nom, prénom, société des personnes invitées à déjeuner (aucune note de frais n'est remboursée sans ces éléments),
- Pour tous les cadeaux clients (ballotins de chocolats, invitations à des événements sportifs ou à des spectacles), nous demandons aux agences de nous fournir la liste nominative des bénéficiaires avant même de passer les commandes. Ces listes sont soumises au Président et Directeur Associé pour validation. Ainsi, un contrôle des dérives peut être effectué au siège.

A ce jour, aucun abus n'a été constaté.

AXES DE PROGRES 2013

Le travail qui a été mené en 2012 sur la politique de sensibilisation des salariés a permis de créer une synergie au niveau du Groupe. Ainsi les agences deviennent force de proposition, ce qui nous permet d'envisager plusieurs axes de progression pour 2013 :

- Relance de l'enquête fournisseurs 2012 auprès des interlocuteurs n'ayant pas répondu,
- Lancement d'une nouvelle enquête fournisseurs portant sur leur pratique anti-corruption, et le respect des droits de l'homme,
- Mise en place d'une charte de bonne conduite auprès du personnel permanent afin de prévenir la fraude et la corruption, et d'un guide de bonne pratique remis en même temps que le livret d'accueil,
- Insertion systématique d'un code de bonne conduite dans les accords signés avec nos clients,
- Page sur notre nouveau site web pour mettre en avant les actions portant sur le développement durable et ainsi promouvoir la RSE,
- Création d'un PASE (Plan d'Action Sécurité Environnement),
- Développement de la délégation des personnes en situation de handicap en communiquant mieux auprès des personnes susceptibles de l'être (lettre d'information à joindre aux paies), et développement du sourcing via les annonces,
- Mise en place du home-office pour les permanents habitant à plus de 50 kms de leur lieu de travail,
- Création d'une plateforme en ligne pour les candidats, permettant d'éviter l'échange papier avec les agences (relevés d'heures, contrats...).