

domino staff
domino assist'm
domino federhis
domino polska
domino helvetia
domino holland
hc resources

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

Cher Secrétaire Général,

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

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


Ainsi, le Groupe DOMINO confirme son soutien continu au GLOBAL COMPACT 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 en 2013 en faveur de la bonne application de ces principes.

Meilleures Salutations,

Loïc LABOUCHE

Gérant



COMMUNICATION SUR LE PROGRES - GROUPE DOMINO

Période du 01/01/2013 au 31/12/2013

ACTIONS MENEES EN 2013

Fort de son implication dans le domaine de la RSE, 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 et N°2**: 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 et à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.
- 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 et N°2

- A. Le Groupe DOMINO adhère naturellement aux principes des Droits de l'Homme et s'engage systématiquement vis-à-vis de ses clients, à travers les contrats commerciaux, à respecter les principes éthiques. De plus à travers ces mêmes contrats commerciaux, le Groupe DOMINO appelle son client à respecter ces mêmes principes. Ainsi, nous pouvons voir apparaître sur chacun de ces contrats un nouveau paragraphe sur le respect des principes éthiques :

13. PRINCIPES ETHIQUES

Chacune des deux parties s'engage à respecter et promouvoir les principes éthiques suivants :

- Respect des droits de l'homme
- Respect des conditions de travail
- Respect de l'environnement
- Lutte contre la fraude et la corruption

Il est à noter que plusieurs de nos clients adhèrent déjà aux Principes du Global Compact.

- B. Le Groupe a revisité son site internet et a décidé, à cette occasion, de promouvoir son action RSE via son adhésion au Global Compact. Une page est donc consacrée aux engagements du Groupe. Cette démarche a un pour objectif de mettre en avant nos principes éthiques et de valoriser notre engagement sur la RSE.

Ainsi, nous exposons notre position quant aux droits de l'homme, droit du travail, environnement et lutte contre la fraude et la corruption.

II - CONDITIONS DE TRAVAIL : PRINCIPE N°6

Cette année nous nous sommes concentrés sur 3 thèmes, relatifs au principe N°6 :

- A. Mise en place d'un plan d'action santé, sécurité et environnement,
- B. Progression de la délégation des personnes en situation de handicap dans le milieu de l'intérim,
- C. Création de partenariats pour l'insertion.

- A. La prévention sécurité du Groupe s'est structurée en 2013 au travers du PASE qui prône une démarche d'amélioration continue des conditions de santé, environnement et sécurité au travail. Ce PASE définit notre politique et notamment :

- Nos partenariats avec des cabinets conseils en sécurité et RSE
- Suivi du taux de fréquence et taux de gravité
- Détection et sensibilisation aux risques
- Enquêtes consécutives aux accidents du travail
- Contrôle des échanges documentaires relatifs à la santé
- Systématisation à l'investissement formation sécurité
- Rôle de la commission sécurité
- Analyse des causes
- Plan de prévention.

Nous visons le « 0 » accident même si cela semble difficile à atteindre au niveau du Groupe. Pour sensibiliser nos agences, nous leur communiquons régulièrement, à travers notre flash hebdomadaire, des exemples d'accidents de travail et comment ils ont été traités.

Résultats chiffrés :

- le taux de fréquence est passé de 39.42 en 2012 à 32.53 en 2013,
- le taux de gravité est passé, lui, de 1.69 à 1.32.

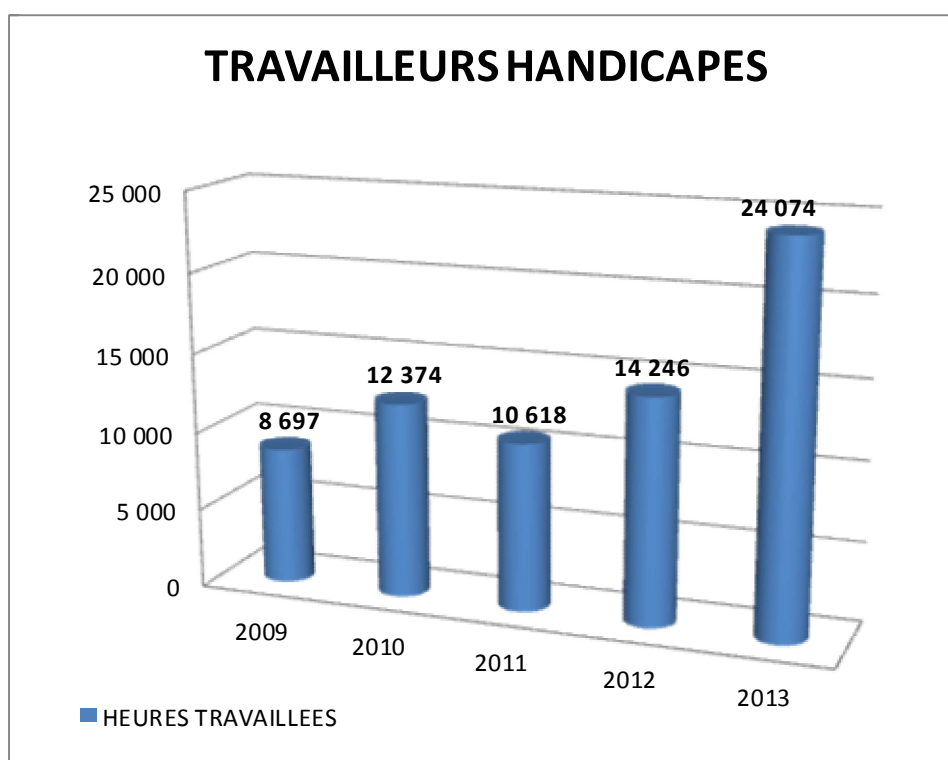
- B. Depuis 3 ans maintenant, la délégation de personnes en situation de handicap ne cesse de progresser au sein du Groupe. En effet, un travail de fond a été réalisé entre le siège et les agences afin que les résultats soient probants. Cependant nous ne relâchons pas les efforts afin de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2013, les démarches ont été les suivantes:

- Toutes les agences ont créé leurs codes et passent maintenant des annonces sur le site de l'AGEFIPH.

- Mise en place d’alertes sur les jobboards afin de détecter des CV de personnes en situation de handicap et de pouvoir les proposer à nos clients.
- Deux fois dans l’année, nous avons fait une campagne en insérant avec les bulletins de paie une information à l’attention des intérimaires qui seraient reconnus travailleurs en situation de handicap, le but étant de leur expliquer les différentes formes de handicap et l’intérêt de se manifester en tant que travailleur handicapé lorsqu’ils l’étaient.
- Sensibilisation des recruteurs lors du remplissage du dossier de candidature afin que la coche « travailleur handicapé » soit bien remplie. Le cas échéant, lorsqu’aucune des coches « oui »/ « non », n’est renseignée, le recruteur pose directement la question au candidat.

Résultats chiffrés :

- 34% d’augmentation des heures de délégation des personnes en situation de handicap entre 2011 et 2012, 69% entre 2012 et 2013, soit 127% d’augmentation entre 2011 et 2013.
- 73 intérimaires en situation de handicap délégués en 2013 chez 93 clients contre 42 en 2012 chez 68 clients et 35 en 2011.
- Progression en nombre d’heures :



C. La notion d’insertion est assimilée à différentes difficultés, et elle est en fait plus proche de celle d’intégration.

Il s’agit d’intégration dans une communauté de travail...qui marque le début du chemin pour une intégration sociétale.

En partenariat avec des entreprises de travail temporaire d’insertion (ETTI), DOMINO développe une approche très spécifique permettant d’intégrer ces principes dans son

approche usuelle, comme nous l'avons fait pour la sécurité ou les travailleurs handicapés. Cette action repose sur une analyse complète de la situation et sur les moyens mis en œuvre pour tenir notre rôle civique dans ce domaine.

Ainsi, n'étant pas spécialiste de l'intérim d'insertion, le Groupe a préféré développer 2 partenariats, pour le moment, avec des ETTI, une à Nantes et une à Lyon.

Ce partenariat repose sur les bons usages, à savoir : lorsque l'ETI décèle des besoins en intérim pur, elle fait appel à DOMINO et inversement lorsqu'il s'agit de déléguer des personnes en situation d'insertion.

Si ce procédé fonctionne, nous serions amenés à développer ces partenariats dans toute la France.

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

Bien que société de services, nous tâchons de sensibiliser et responsabiliser nos salariés à la démarche environnementale:

- A. Augmentation de la dématérialisation des documents
- B. Contrôle des tournées des consultants

A. La dématérialisation de documents (plateforme d'échange de documents administratifs tels les contrats, factures, etc... entre le client et l'agence) est un système que nous avons commencé à mettre en place il y a quelques années, mais qui a vraiment pris de l'ampleur depuis 2 ans.

Le Groupe accompagne les clients dans le choix de système de dématérialisation toujours dans un souci de gain de temps et d'économie de papier et d'encre.

Résultats chiffrés :

- 9 plateformes de dématérialisation (plateformes différentes selon le client) en 2013
- 22 clients concernés en 2013 contre 7 en 2012
- 4 916 dossiers dématérialisés en 2013 contre 450 en 2012

Il va sans dire que la dématérialisation va progresser dans les années à venir. Le Groupe DOMINO s'affiche en tant que conseil auprès de ses clients dans les solutions de dématérialisation.

B. Afin de s'assurer des bonnes pratiques de ses collaborateurs itinérants, le Groupe DOMINO a établi un listing pour chaque agence des prospects et clients à aller visiter dans un rayon de 50 kms autour des agences. L'idée étant d'optimiser les tournées des consultants afin d'éviter qu'ils ne se dispersent dans des allers et retours inutiles entre clients et prospects. Ainsi, nous espérons pouvoir moins polluer, réduire notre empreinte carbone et alerter nos équipes sur les bonnes pratiques environnementales.

IV - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION : PRINCIPE N°10

Bien que nous soyons fort peu exposés à la corruption et à la fraude, de part la taille de notre société, nous avons ajouté une contrainte en 2013 en terme de suivi des cadeaux clients et intérimaires.

En effet, cette année, il a été décidé que chaque agence (donc chaque société) se verrait octroyer un budget pour les cadeaux clients et un budget pour les cadeaux intérimaires. Ce budget a été fixé par le Président en fonction du nombre de clients, du nombre d'intérimaires et des résultats de l'agence.

D'autre part, nous continuons à demander la liste des bénéficiaires et à contrôler les chèques effectués par les agences. Ainsi, toute tentative de sortie d'argent frauduleuse serait vite constatée.

AXES DE PROGRES 2014

Toujours dans un souci d'amélioration, nous avons déjà élaboré quelques axes de progrès pour 2014 :

- Lancement d'une nouvelle enquête fournisseurs portant sur leur pratique anti-corruption, et le respect des droits de l'homme,
- Développement de la communication auprès des clients, de la possibilité de délégation de travailleurs en situation de handicap par nos soins,
- Participation au Free Handi'se Trophy, LE Raid Handi'Valid destiné aux entreprises déterminées à engager des actions fortes pour faire bouger les regards sur le handicap.
- 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 bonnes pratiques remis en même temps que le livret d'accueil,
- Formation SST prévue pour les permanents du Groupe,
- Mise en place du home-office pour les permanents habitant à plus de 50 kms de leur lieu de travail,
- Mise en place de moyens de communication limitant le déplacement des collaborateurs,
- Mise en place d'une procédure d'intégration des permanents afin de limiter le turnover,
- Participation à des forums pour l'emploi,
- Redynamiser la formation des intérimaires au travers d'engagements vis-à-vis de clients.