



Communication sur le Progrès 2012.

Au nom de la société VITAL, je suis heureux de renouveler par ce document notre engagement à respecter et à mettre en œuvre les dix principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous réaffirmons ainsi notre volonté de promouvoir les principes inhérents au développement durable et à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et nous nous engageons à agir concrètement auprès de nos clients, partenaires commerciaux et salariés.

De par son activité de conseil et d'assistance en systèmes d'information, VITAL entend poursuivre ses actions en faveur d'une plus grande responsabilité de l'ensemble des acteurs économiques en matière de protection de l'environnement, respect des droits de l'homme, conditions de travail, et lutte contre la corruption.

Ce rapport répertorie ainsi l'ensemble des actions menées au cours de l'année 2011 et les futures démarches de VITAL en matière de développement durable, dans le cadre du pacte mondial des Nations-Unies.

Nidal ZEIDAN
Président Directeur Général.

GROUPE VITAL
164, av. Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
Tél : 01 46 37 80 80 - Fax : 01 46 37 80 81/82
RCS 509 762 449

Présentation synthétique de la société.

VITAL est une société de prestation de service en ingénierie informatique, organisée en cinq centres d'expertises :

- Le centre d'expertise production
 - ✓ Supervision des Systèmes d'Information : Infogérance, Télépilotage ou Régie,
 - ✓ Architecture, Administration et Maintenance des Bases de Données,
 - ✓ Expertise migration et ordonnanceurs, Administration CRM et SAP.
- Développement, expertise Uniface et Nouvelles Technologies
 - ✓ Expertise Uniface, atelier de génie logiciel,
 - ✓ Nouvelles Technologies (Java, J2EE, Windev...).
- Le Support et la Gestion de Parc Informatique
 - ✓ Support et assistance aux utilisateurs,
 - ✓ Installation, Maintenance et Optimisation des parcs informatiques.
- L'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage
 - ✓ Recette, Planification,
 - ✓ Etude préalable, Expression des besoins, Elaboration de cahier des charges.
- La Formation autour des Systèmes d'Informations
 - ✓ Formations : Bureautique, Bases de Données, Applications spécifiques clients,
 - ✓ Progiciels et Internet.



Liste des dix principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial, lancé le 26 juillet 2000, est un engagement volontaire des entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur les dix principes suivants :

- **Droits de l'homme**

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

- **Conditions de travail**

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Environnement**

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement;
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- **Lutte contre la corruption**

- Principe 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.



Description des actions menées en 2011.

VITAL a tout particulièrement mis l'accent en 2011 sur les points suivants :

PRINCIPE N°4 & 5 : CONDITIONS DE TRAVAIL.

VITAL s'engage à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs les meilleures conditions de travail possible, que ce soit en termes d'outils mis à disposition mais également de respect des obligations personnelles (solutions de télétravail, mi-temps suite à des arrêts maternité ou paternité).

Par ailleurs, nous avons mis l'accent sur l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, lors de la mise à jour de notre code d'éthique, en décembre 2011. Ainsi, nous nous interdisons toute collaboration avec des partenaires, fournisseurs ou clients ayant recours, ou pouvant avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants. Ce code d'éthique est approuvé chaque année par l'ensemble de nos fournisseurs et clients.

En 2011, VITAL a mis l'accent sur la formation professionnelle pour le bien-être de ses collaborateurs :

- 18% de nos collaborateurs ont suivi une formation (de 3 à 5 jours) destinée à approfondir leurs compétences ou à en acquérir de nouvelles,
- 4 de nos salariés ont suivi, à leur demande, une période de professionnalisation (entre 2 et 3 mois) afin d'évoluer vers un nouveau secteur d'activité.

PRINCIPE N°6 : ELIMINATION DE TOUTE DISCRIMINATION.

VITAL ne tolère aucune discrimination à l'embauche ou dans le déroulement de la vie professionnelle de ses collaborateurs, notamment en matière de promotion interne et de formation professionnelle. Bien au contraire, pour VITAL, les différences constituent des atouts sur lesquels la société capitalise.

Ainsi, nous recrutons avant tout des compétences et percevons la diversité comme une formidable source de richesse et de performance pour l'ensemble de nos collaborateurs. L'ensemble de nos offres d'emploi recense uniquement des compétences et incluent systématiquement la mention « Homme / Femme » et incluent les travailleurs handicapés.

En résumé notre politique de ressources humaines est fondée sur l'égalité des chances, le développement des compétences et la formation, afin de favoriser la réalisation de parcours professionnels tout au long de la carrière.

Enfin, nous ne transmettons à nos clients que des CV anonymes, afin que les seuls critères de sélection soient les compétences et expériences décrites sur ces documents.



VITAL a procédé aux actions suivantes en termes de lutte contre les discriminations :

- Communication sur l'adhésion à la charte de la diversité : affichage de la charte de la diversité dans les locaux du siège, rappel de cette adhésion et des principes associés via des notes internes à destination des collaborateurs, communication aux clients et prospects dans les réponses aux Appels d'Offres.
- Mise en place de tutorats afin de faciliter la transmission des compétences entre les collaborateurs expérimentés et les jeunes, diplômés ou non, recrutés.
- Des formations à la maîtrise (orale et écrite) de la langue française ont été dispensées à 3 salariés de nationalité étrangère.

PRINCIPE N°8 : PROMOUVOIR LA RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT.

En 2011, sur le plan environnemental, VITAL a entrepris les actions très concrètes suivantes :

- Formation à la GED (Gestion Electronique de Documents) auprès de nombreux clients sur l'ensemble du territoire national. Cette technologie permet l'indexation des documents et surtout la numérisation afin de réduire considérablement les volumes de papier utilisés et le nombre mensuel d'impressions.
- Le développement des signatures électroniques et l'intégration des en-têtes et pieds de page VITAL, nous a également permis de ne plus imprimer l'ensemble de nos propositions commerciales, transmises directement en format PDF à l'ensemble de nos clients. Ces différentes mesures ainsi que notre politique de sensibilisation des utilisateurs à la limitation des impressions nous a permis de réduire la consommation de papier au siège de 17% sur l'année 2011 par rapport à 2010.
- Réduction au maximum des déplacements (franciliens et/ou nationaux) en privilégiant les visio-conférences avec nos partenaires et clients. Par ailleurs, nous favorisons le travail à distance, source à la fois de bien-être et de performance pour nos collaborateurs, mais également de réduction des gaz à effet de serre en limitant les trajets domicile – lieu de travail. Ainsi, en 2011, 12% de nos collaborateurs ont eu l'occasion, au moins partiellement, de pratiquer le télétravail.
- Poursuite des économies d'énergie au siège de VITAL en recherchant, le confort, le meilleur compromis pour la consommation d'énergie pour le chauffage, le rafraîchissement, l'ergonomie du site et l'éclairage.

VITAL entend bien continuer à promouvoir les principes du pacte mondial dans sa sphère d'influence. Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies est bien entendu mentionnée sur notre site Internet et notre plaquette commerciale.