

Tél
01 39 02 02 02
Fax
01 39 02 22 05

Mail
contact@osmozium.com

Adresse
26, rue Hoche
78000 VERSAILLES

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2012

Aout 2012 – Aout 2013

RENOUVELLEMENT ENGAGEMENT

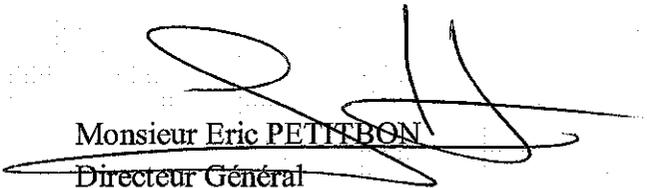
Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai le plaisir de vous confirmer le soutien continu de la Société OSMOZIUM, au Pacte Mondial des Nations Unies. Nous renouvelons ainsi notre engagement à adopter, soutenir et appliquer dans notre sphère d'influence, les 10 principes fondateurs, relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons également notre volonté de faire progresser ces principes en continuant de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Vous trouverez ci-joint notre communication sur le progrès pour l'année 2012.

Meilleures salutations



Monsieur Eric PETTEBON
Directeur Général

Principes relatifs aux conditions de travail

En tant que Société de Services en Ingénierie Informatique (SSII) notre attention sur les principes relatifs au droit du travail se portent tant sur nos salariés que sur nos sous-traitant et intérimaires.

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Evaluation, politique et objectifs :

Nous nous attachons à respecter la représentation des salariés au sein de la société OSMOZIUM et à faire vivre les négociations dans le strict respect des règles légales et conventionnelles. Cette représentation doit être effective aussi bien au niveau de notre collègue Cadre que de notre collègue Non Cadre.

Mise en œuvre :

OSMOZIUM assure à ses institutions représentatives du personnel, le respect du droit en vigueur en France et encourage au quotidien le dialogue avec les parties prenantes.

- Respect de la négociation collective avec la Délégation Unique du Personnel (regroupant dans une même institution le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel).
- Mise à disposition des locaux pour leurs activités sociales.
- Disponibilité de la Direction aux besoins spécifiques rencontrés par l'organe représentatif du personnel, relatifs à des questions de tout ordre rentrant dans leurs attributions, des modifications de procédures, etc. ...

Mesure des résultats :

- Négociations collectives régulières.
- 100% du personnel est représenté par des représentants élus.

Principes 4 et 5 : L'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire et abolition effective du travail des enfants.

Evaluation, politique et objectifs :

Ne travaillant qu'avec des entreprises françaises, OSMOZIUM est peu concernée par le travail forcé et le travail des enfants.

Cependant, l'importance de ces sujets nous interpelle et nous nous assurons que ces principes soient respectés.

Mise en œuvre :

- Inscription dans la Charte Ethique, signée par la Direction et chaque nouveau salarié, du principe d'interdiction du travail des enfants ainsi que du travail forcé.
- Inscription dans les contrats de nos fournisseurs d'un engagement au respect des conventions de l'OIT notamment en ce qui concerne l'abolition du travail des enfants.

Mesure des résultats :

Aucun contrat de travail ou contrat fournisseur n'existe sans l'acceptation des principes relatifs au travail forcé, au travail obligatoire et au travail des enfants.

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation, politique et objectifs :

OSMOZIUM s'est toujours construite avec une valeur forte de loyauté, d'intégrité, de transparence et de respect de la diversité dans les choix de ses salariés et leur évolution.

Mise en œuvre :

- Inscription dans la Charte Ethique, signée par la Direction et chaque salarié, d'un principe de prohibition de la discrimination.
- Formation du personnel recrutant aux principes de non-discrimination.
- Mise en place avec la Délégation Unique du Personnel d'un plan d'action pour l'emploi des seniors.

- Mise en place avec la Délégation Unique du Personnel d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes/femmes.
- Signature d'une convention pour le service d'accompagnement avec l'organisme Alther (partenaire de l'AGEFIPH), ayant pour but l'élaboration d'une stratégie pour l'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap.

Mesure des résultats :

- Premier suivi du plan d'action pour l'emploi des séniors, présenté à la Délégation Unique du Personnel en mars 2012.
- Une diversité des collaborateurs :
 - ✓ 11 % de personnel féminin / 89 % de personnel masculin (taux convenable dans le secteur de l'informatique)
 - ✓ 11 % de personnel de plus de 40 ans / 89 % de personnel de moins de 40 ans (taux convenable dans le secteur de l'informatique)
 - ✓ 18 % du personnel né à l'étranger (Haïti, Italie, Iran, Côte d'Ivoire, Sénégal, Maroc, ...) / 82 % du personnel né en France et dans les DOM-TOM.

Principes relatifs à l'environnement

Les trois principes (7, 8 et 9) sont traités dans une seule et unique démarche environnementale.

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchants l'environnement.

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Evaluation, politique et objectifs :

OSMOZIUM a défini une politique de qualité environnementale basée sur :

- Le respect de l'environnement.
- La réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement.
- La maîtrise des consommations énergétiques.

Mise en œuvre :

- Inscription dans la Charte Ethique, signée par la Direction et chaque salarié, d'un principe de respect de l'environnement.
- Inscription dans les contrats avec nos fournisseurs d'engagements relatifs aux aspects environnementaux de développement durable.
- Publication d'une note de service à l'attention de nos collaborateurs, sur les bonnes pratiques pour le respect de l'environnement (transmission numérique des documents par mail, privilégier l'impression recto/verso et en noir et blanc, utilisation de tasses lavables plutôt que de gobelets en plastique, extinction des ordinateurs et lumières, favoriser le covoiturage ou les transports en commun, recommandation d'une conduite basée sur une vitesse stable, définition des rapports les moins consommateurs, ...)
- Paramétrage des impressions en recto/verso.

- Mise en place de mesures de recyclage : utilisation de papier recyclé, recyclage des ampoules, cartouche d'imprimantes et de fax, piles.
- Lancement d'un Audit global Green IT permettant de cartographier l'impact de l'activité de l'informatique sur l'environnement, et établissement d'une liste de préconisations applicables à court, moyen et long terme.

Mesure des résultats :

- Les mesures de recyclages mises en place n'ont pas encore été quantifiées, nous nous engageons à mettre en place des indicateurs adaptés.
- Stabilité de la facturation EDF malgré les hausses de tarif.
- Baisse de 10 % des frais de carburant.