« Développer nos savoir-faire et réussir ensemble le développement de notre entreprise dans un monde où nous serons tous davantage responsables »

Philippe CORNETTE
Directeur Général France

Global Compact France
A l'attention de M. Konrad Eckenschwiller
11, rue Carrier-Belleuse
75015 Paris

OBJET : Engagements 2012 sur le Développement Durable

Boulogne Billancourt, le 9 Octobre 2012

Monsieur,

En signant en 2004 le Pacte Mondial des Nations Unies, AUBAY s'est engagé à en respecter les 10 principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Aubay a toujours été sensible à la qualité de ses prestations, à la satisfaction de ses clients ainsi qu'à la compétence de ses collaborateurs en faisant preuve de responsabilité sociale et environnementale. Les valeurs AUBAY intègrent les principes du Pacte Mondial comme gage de qualité et de responsabilité pour se développer durablement.

Ainsi la certification qualité ISO9001 a été renouvelée pour 3 ans en 2012, et les actions en faveur du développement durable ont été promues à la fois sur le site AUBAY comme sur le site du Pacte Mondial.

Les **droits de l'homme** ont fait l'objet des actions suivantes:

- En 2007, Aubay a formé 100 collaborateurs pilotes et relais en e-learning, action menée et poursuivie avec des cursus de formation présentiels, construits et animés majoritairement en interne.

- En 2009, Aubay a étendu sa politique de formation et d'égalité des chances en créant sa Mission Handicap, qui favorise toute action de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi. Des accords d'entreprise signés en 2010 et 2011 poursuivent les actions de cette Mission Handicap jusqu'en 2014 et concernent aussi l'emploi des seniors et l'égalité professionnelle homme/femme

Les **normes de travail** ont été respectées, selon l'objectif de formation ci-dessus, ainsi que :

- En 2011, Aubay prévient toute forme de travail forcé ou obligatoire, par une démarche en mesure d'évaluer, de prévenir et de réduire les risques psycho-sociaux et le stress au travail. .

La **protection de l'environnement** est ainsi menée :

- Depuis 2008, Aubay mesure ses consommations de papier, kwh, eau et km parcourus afin de mettre un plan d'actions visant à corriger les mauvaises habitudes ou attitudes en la matière.

- Depuis 2010, Aubay réduit l'impact de ses déplacements, par le maintien de l'usage élevé des transports en commun parmi son personnel, et en préférant à l'avion toute alternative d'activité évitant ainsi un impact de transport polluant, telle que le train, et la visioconférence (investissement 2010)

En 2012, Aubay s'engage davantage pour **lutter contre la corruption** sous toutes ses formes : une démarche a été établie au sein de l'entreprise pour évaluer, prévenir et réduire les risques liés à la corruption.

Nous nous engageons à tout mettre en œuvre (moyens, formations et organisation) pour mener à bien ces actions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

A cet effet, nous confirmons les missions de la Direction des Ressources Humaines, et plus particulièrement de Lionel BOURCERET, Directeur de la Qualité, à qui nous demandons de gérer le budget alloué et de nous rendre compte de l'efficacité de notre système management pour les objectifs fixés.

Nous comptons sur l'engagement de tous pour développer nos savoir-faire et réussir ensemble le développement de notre entreprise dans un monde où nous serons tous davantage responsables.

Bien à vous.
Philippe CORNETTE
Direction Générale AUBAY France

ANNEXES

1 - EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIF

AUBAY a pour ambition constante de se rapprocher des exigences toujours plus accrues de partenaire idéal envers ses grands clients et donneurs d'ordre. Elever le niveau d'excellence de ses produits, constitue pour AUBAY un fil rouge jusqu'ici en phase avec sa croissance interne soutenue.

AUBAY entend par ailleurs exercer envers ses collaborateurs les dividendes d'une politique de responsabilité sociétale et environnementale : formation, prise en compte des situations à handicap et de risques de stress, mesure de consommation en ressources naturelles, plan d'action de réduction du transport, encadrement des relations client envers le risque de corruption.

Envers les **droits de l'homme**, et conscient des risques pesant sur les libertés individuelles associées à l'informatique, AUBAY fait signer une charte utilisateur à ses nouveaux embauchés. Cette charte régit l'utilisation des ressources et connexions internet, et éclaire la responsabilité des acteurs en ce domaine. Pour AUBAY, un comportement exemplaire de chacun de ses collaborateurs est attendu sur ce sujet, en complément des formations suivies sur les nouvelles technologies.

Les **conditions de travail** font l'objet d'une démarche de lutte contre le stress, visant à évaluer les risques psycho-sociaux par nature d'emploi (productif ou administratif, employé ou cadre), et à éliminer ou réduire leur impact.

AUBAY s'est préoccupé très tôt de **la protection de l'environnement** : mesurer son empreinte d'activité envers la consommation de ressources naturelles, et mener des plans d'action efficace pour la réduire. Ainsi en exploitant ses mesures depuis 2007, les déplacements ont été réduits par l'investissement d'équipements de visio-conférence en 2010.

Enfin AUBAY s'engage à se conformer à toutes les **lois anti-corruption**. Pour cela AUBAY a détecté la nécessité et dispense à ses acteurs commerciaux les bases d'un comportement éthique vis à vis des interlocuteurs achats chez ses grands clients. Ceci en lien avec la même demande formulée par certains de ses clients.

AUBAY entend maintenir le haut niveau d'excellence des prestations dispensées, en toute transparence avec le gain financier qu'elles apportent. Et ainsi, l'entreprise souhaite entretenir un climat de confiance dans les relations au sein de l'entreprise, au profit d'un dialogue bénéfique et de relations professionnelles fructueuses, en conformité avec la réglementation du code des affaires.

AUBAY s'implique aussi envers les attentes exprimées de ses grands clients comme partenaire de proximité. Qui sont en mesure d'apprécier le degré de professionnalisme apporté par chaque interlocuteur AUBAY dans son domaine respectif (commercial, technique, administratif). Il en résulte un climat de confiance et d'échanges mutuellement bénéfiques, favorisant la gestion de la relation client et une meilleure fidélisation de clientèle.

Les différentes résolutions qui ont été prises par AUBAY entre 2007 et maintenant, sont en accord avec les principes du Pacte Mondial que AUBAY soutient, ainsi :

- Principe n°2 : veiller pour l'entreprise à ne pas se rendre complice de violations de droits de l'homme
- Principe n°4 : élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Principe n°6 : élimination de la discrimination dans le travail et les professions
- Principe n° 8 : développement d'initiatives visant à promouvoir une responsabilité étendue en matière de protection de l'environnement.
- Principe n°10 : élimination de toutes les formes de corruption

2 - MISE EN ŒUVRE DE RESOLUTION

Envers les droits de l'homme :

AUBAY mène une politique ambitieuse de formation de ses collaborateurs. Cette résolution basée en 2005 sur une offre « e-learning », se prolonge depuis par des dispositifs présentiels garantissant la mise en œuvre immédiate d'acquis professionnels. Un accompagnement RH sous forme de coaching complète cette politique, en particulier pour vérifier l'adaptabilité du collaborateur et le préparer au contexte des missions proposées et ainsi maîtriser ses enjeux de carrière dans les nouvelles technologies et dans le secteur du système d'information.
L'efficacité de cette politique de formation est en permanence contrôlée pour vérifier son efficacité ainsi que les demandes du marché. En 2012, une inflexion particulière a concerné les cours de gestion de projet, en externe comme en interne, ainsi qu'un plus grand nombre de stages proposés à des ingénieurs débutants.

AUBAY accompagne la prise en charge d'un handicap dans le milieu du travail depuis 2009 et a défini en décembre 2011 par voie d'un accord d'entreprise les orientations retenues pour les années 2012, 2013 et 2014 :

- Favoriser le recrutement,
- Engager des actions facilitant le maintien dans l'emploi des collaborateurs,
- Développer des actions de formation et d'intégration en faveur des personnes handicapées,
- Développer les contrats de sous-traitance et les partenariats avec le secteur protégé et adapté

Les efforts d'intégration menés depuis, permettent par exemple à l'un des salariés AUBAY de participer comme athlète aux jeux paralympiques de Londres en 2012.

Aubay développe depuis 2010 un plan d'action relatif à l'emploi des séniors portant sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans,
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite,
- la transmission des savoirs et compétences et développement du tutorat.

Aubay s'est engagé depuis décembre 2010 par voie d'accord d'entreprise à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle en faisant porter ses efforts sur les points suivants :

- la garantie de l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle (recrutement, conditions de travail, formation professionnelle, mobilité, promotion, rémunération, présence égale dans les postes de management),
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale qui est de nature à améliorer les conditions de travail,
- le développement de la communication destinée à promouvoir l'égalité professionnelle afin de faire évoluer les mentalités.

Envers les conditions de travail :

Aubay a pérennisé en décembre 2011 les actions entreprises depuis 2009 et défini dans un accord d'entreprise les orientations retenues pour assurer la préservation de la santé des travailleurs :

- la mise en place d'une prévention efficace,
- l'implication de l'ensemble des acteurs de l'encadrement,
- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle

Un observatoire des risques psychosociaux a été créé en 2011, et les actions d'amélioration sont menées pour aboutir en 2013.

Envers l'environnement :

Les résolutions Aubay de mesure de consommations de ressources naturelles, et de leur réduction, ont été poursuivies : préférence du train à l'avion et du transport en commun à la voiture individuelle. Sur 2012, le système de mesure a été amélioré pour le rendre plus efficace: réduction des zones d'ombre, affectation de responsabilités, formation.
Un audit de développement durable FAR-RSE mené en 2011, a détecté la nécessité d'étendre la réduction des déchets cantonnée jusqu'ici aux équipements informatiques. Un programme d'amélioration des Services Généraux est lancé en ce sens sur le 2e semestre 2012.

Envers la lutte contre la corruption

Le plan d'action anticorruption a été établi ainsi :

- Un pré-diagnostic réalisé en interne en décembre 2011, avec le constat que seules les opérations commerciales justifiaient un plan de lutte contre la corruption. Par ailleurs certains clients de AUBAY ont mis en place des codes d'affaires avec leurs sous-traitants
- Dès lors l'engagement de la Direction Générale AUBAY est de sensibiliser et former les acteurs commerciaux sur un comportement éthique vis-à-vis de leurs interlocuteurs acheteurs : pas d'invitation à déjeuner au cours des appels d'offres, traçabilité des cadeaux d'entreprise, escalade de toute demande clientèle douteuse envers la hiérarchie…
- Cette sensibilisation a été menée début 2012, pour mise en application des nouvelles approches commerciales. Un audit interne et des revues de processus commerciaux suivront et rendront compte de l'application de ces principes.

3 - MESURE

Envers les **droits de l'homme :**

Les mesures sur la formation sont détaillées dans le document « Indicateurs RH ». Il est noté en 2011 la difficulté de maintenir un programme de formation équivalent aux autres années, liée à un suivi plus drastique des achats. L'animation de formations internes se développe davantage, et portera ses fruits ultérieurement. Le nombre d'ingénieurs stagiaires AUBAY, qui était de 20 en 2011, a doublé pour atteindre 40 en 2012.

Envers les conditions de travail :

La mesure est établie selon progression du plan d'avancement sur trois ans, de lutte contre le stress, dans le document « indicateurs RH ». Il est noté en 2011 et 2012 une progression conforme à l'attente, à savoir 30% en 2011 et 60% en 2012. Fin 2011, cinq accords d'entreprise ont été conclus.

Envers l'environnement :

Les mesures de consommation sont détaillées dans le document « Mesures environnement 2011».

Les économies de billets d'avion en 2011 sont de 34 billets A/R par rapport à la période de référence de 2009, après une économie de 20 billets A/R en 2010.
Alors que la croissance d'Aubay a augmenté de 20%, ses déplacements ont été contenus, et ne progressent que de 16% entre 2010 et 2011, pour s'élever à 18,3 millions de kilomètres parcourus.
Pour rappel, nous mesurons non seulement les déplacements pour raison de service, mais aussi ceux domicile-travail de nos collaborateurs.
De façon plus détaillée :

- Les déplacements en train en 2011 ont été privilégiés. Aubay a, en effet, inversé la tendance train/avion par rapport à l'année précédente.
- D'une année sur l'autre, une progression plus élevée est détectée sur l'emploi des transports en commun.

Avec l'acquisition de la société Adex, la croissance naturelle de la société et l'agrandissement de deux sites pour héberger de nouvelles prestations d'externalisation, Aubay a constaté une légère hausse de sa consommation électrique. Les autres ressources naturelles (eau, papier) ont été maitrisées.

En final notre bilan carbone est de 449 tonnes de CO_2 émis sur 2011, cette mesure étant inaugurée cette année.

Envers la lutte contre la corruption

Le plan d'avancement anticorruption est mesuré selon son taux d'avancement pendant la première année (2012).

- 20% à fin 2011 : prédiagnostic
- 20% début 2012 : mise en place du cadre anti-corruption avec l'engagement de la direction
- 40% mi 2012 : sensibilisation des commerciaux
- 20% fin 2012 : contrôle de l'application de ces principes

A la date de Septembre 2012, le plan d'action est mené à 80%.
Au-delà de 2012, les mesures porteront sur :

- Le pourcentage de nouveaux collaborateurs commerciaux, formés : minimum 80%
- Le nombre de contrôles internes annuels sur les mesures anti-corruption : minimum 2