



## **Communication sur le Progrès 2013.**

Je suis heureux d'officialiser dans ce document le renouvellement de l'engagement de la société VITAL à respecter et mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous renouvelons ainsi notre volonté de faire progresser ces principes dans notre sphère d'influence et continuer à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

L'ensemble des actions menées depuis notre adhésion au pacte mondial en 2008, en matière de développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise, traduit l'importance que nous accordons à ces sujets.

Dans un état d'esprit similaire, nous poursuivrons également nos actions en direction de nos partenaires et clients afin de multiplier les synergies dans les domaines concernés par le Pacte Mondial.

Ce rapport répertorie ainsi l'ensemble des actions menées au cours de l'année 2012 sur les différentes thématiques abordées.

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  
RC8509762449

## **Présentation synthétique de la société.**

Le Groupe Vital est un groupe français et indépendant de Conseil et de Services en Ingénierie informatique créé en 1998. A ce jour, VITAL est présent sur l'ensemble du territoire national via ses agences basées à Paris, Bordeaux et Lyon, et dispose de son propre Centre de Services situé à proximité de Paris / La Défense. Il compte 250 collaborateurs dans ses effectifs, et l'activité s'articule aujourd'hui autour des cinq centres d'expertises suivants :

- Production
- Support et gestion de parc informatique
- Développement
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage
- Formation (organisme Agréé)

A travers ces Centres d'Expertise, le Groupe Vital propose à ses clients des prestations d'accompagnement global autour de leur système d'information, et a pour objectif de :

- Gérer et optimiser les ressources et/ou infrastructures de ses clients,
- Aider ses clients à maîtriser et réduire leurs coûts liés aux Systèmes d'information, dans le respect de nos engagements en matière de développement durable.
- Aider à faire face aux évolutions technologiques ainsi qu'aux évolutions liées aux environnements réglementaires, techniques, économiques, fiscaux, etc.



## **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 2012**

En 2012, VITAL a tout particulièrement mis l'accent sur les points suivants :

### **PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.**

Depuis toujours VITAL respecte les principes énoncés dans les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme comme :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948,
- La Convention de l'Organisation Internationale du Travail,
- la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

Ainsi VITAL s'est construit sur le respect des valeurs de liberté, égalité, fraternité, transparence et justice, que ce soit dans ses rapports avec ses collaborateurs mais également avec ses partenaires et clients.

Il est de notre devoir d'œuvrer en faveur d'une plus grande responsabilité de l'ensemble des acteurs économiques en matière de respect des droits de l'homme.

En effet, VITAL est particulièrement vigilant sur l'engagement de ses fournisseurs en consommables et équipements informatiques en matière de respect des droits de l'homme.

Notre attachement à ces principes et nos engagements sont publiés sur le site Internet du Groupe mais également dans le code d'Éthique de la société, le règlement intérieur et également la charte informatique (droits liés au respect de la vie privée).

En 2012, VITAL a finalisé la rédaction de la charte informatique de son centre de services en sensibilisant les managers locaux au respect de la vie privée et à la confidentialité des données personnelles.

VITAL continue à soutenir l'association « Petits Princes » qui réalise les rêves d'enfants gravement malades.

VITAL a également participé au Gala annuel de l'Opéra de Lyon organisé en partenariat avec la FNARS (Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale) et la fondation Abbé-Pierre dont les bénéfices ont été reversés à ces deux associations œuvrant dans le domaine social.

Enfin, il est à signaler qu'aucune pénalité n'a été prononcée à l'encontre de VITAL relativement à une quelconque infraction dans ce domaine.



## PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

Nos collaborateurs sont garants de la satisfaction de nos clients, de la réputation et de l'image de notre société. Etant ainsi nos premiers ambassadeurs et donc notre principale « richesse », nous nous devons de proposer à l'ensemble de nos collaborateurs des conditions de travail optimum.

Ainsi, VITAL s'engage formellement à :

- Ne pas pratiquer de discrimination en matière d'embauche et gestion de personnel (matérialisé par la signature de la charte de la diversité en 2009),
- Adopter des mesures justes et respectueuses de l'individu en matière de discipline,
- Respecter la législation relative aux horaires de travail, de rémunération, formation, hygiène et sécurité,
- Respecter des valeurs éthiques et humaines dans la gestion et la relation du personnel (Respect, Transparence, Salaires, Formation, Non-Discrimination, Protection Sociale et Santé),

De ce fait, aucune discrimination n'est tolérée au sein de VITAL, que ce soit au moment de l'embauche ou lors de toutes les décisions émaillant la vie professionnelle (promotion, formation, évolution etc...). Sur ce point en 2012 l'accent a été mis sur le maintien dans l'emploi et l'embauche de seniors et de jeunes de moins de 26 ans, et cette action devrait se poursuivre en 2013, notamment dans le cadre du futur contrat de génération.

Ainsi, en 2012 VITAL a embauché 4 collaborateurs de plus de 55 ans et 8 de moins de 26 ans. Ceci prouve que VITAL n'attend pas d'éventuelles incitations fiscales afin de recruter ces publics qui subissent de plein fouet la crise économique et le chômage.

En matière de lutte contre les égalités hommes/femmes, le secteur d'activité de VITAL est largement plus plébiscité par un public masculin que par un public féminin. De ce fait au 1<sup>er</sup> février 2013, l'effectif du groupe est composé de 85,4% d'hommes et de 14,6% de femmes.

Néanmoins il est important de noter que les femmes sont autant représentées que les hommes au niveau des fonctions support exercées au siège du Groupe. Une attention toute particulière est accordée à l'égalité de traitement et de rémunération, à niveau de compétences égales, entre les hommes et les femmes.

Ainsi le salaire brut mensuel moyen chez VITAL est de 2 641 € pour les femmes et de 2 484 € pour les hommes. Ce différentiel s'expliquant par la plus grande proportion de femmes ayant le statut de cadres (57%) que d'hommes (45%).

Enfin en 2012 VITAL a poursuivi sa politique de formation intensive auprès de ses collaborateurs en dispensant 4% de sessions de formation de plus qu'en 2011.





### PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT.

Sur le plan environnemental VITAL a entrepris et entreprend les actions suivantes afin de minimiser les impacts de notre société sur l'environnement.

La dématérialisation des documents est une priorité pour VITAL depuis l'année 2011. Nous avons donc poursuivi notre politique de dématérialisation des documents et de formation de nos clients et partenaires à la Gestion Electronique de Documents. Ainsi, plus de 65% des contrats que nous rédigeons (collaborateurs, partenaires et clients) sont signés puis envoyés électroniquement.

Par ailleurs, nous menons actuellement un projet d'envergure auprès de nos clients et fournisseurs afin de dématérialiser l'ensemble des factures que nous émettons. Nous avons débuté ce projet fin janvier 2013, et les premiers retours des clients sont quasi unanimement positifs. Notre objectif ambitieux est d'arriver à dématérialiser 80% de nos factures à fin 2013, puisque malheureusement certaines réticences subsistent encore.

Cette politique de dématérialisation ainsi que l'ensemble des appels à la vigilance adressés aux collaborateurs a permis de réduire la facture de consommables de 14% en 2012 par rapport à l'année 2011, et ce malgré la croissance de notre activité de 9%.

Nous travaillons en étroite collaboration avec la société Derichebourg Environnement afin de recycler l'ensemble de nos matériels informatiques obsolètes et ceux de nos clients.

Pour assurer les rendez-vous de suivi client ainsi que des rendez-vous commerciaux, 60% de l'équipe commerciale et projet utilise les transports en commun. Par ailleurs, l'une des nouvelles voitures de société est hybride afin de limiter l'impact sur l'environnement des déplacements réalisés.

Enfin, nous encourageons la pratique du covoiturage entre les collaborateurs intervenant habituellement ou se déplaçant occasionnellement sur le même site.

### PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.

La transparence est l'une des valeurs clés de VITAL que ce soit dans ses rapports avec ses collaborateurs, clients et partenaires.

VITAL observe les principes éthiques les plus élevés dans le cadre de ses activités et respecte scrupuleusement l'ensemble des lois et réglementations concernant le trafic d'influence, la corruption et les pratiques commerciales interdites.

Les managers et membres de la Direction se sont engagés formellement à ne pas offrir, promettre ou accepter des cadeaux, ou toute autre rétribution, dans le but d'influencer des décisions relatives à l'activité de VITAL.