

Déclaration de renouvellement de l'engagement au Global Compact

Paris 17 Mai 2013,

Par cette lettre, nous renouvelons notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

La sensibilisation permanente du comité de direction autour des principes de la déclaration d'engagement au GLOBAL COMPACT, s'est inscrite comme une mission de fond tout au long de l'année.

De plus, ALFI a complété ce cadre par des engagements spécifiques conformes à la norme ISO 26000 (Vision RSE 26000).

L'adhésion à cette forme de pensée entrepreneuriale et la nécessité d'en constituer un véritable levier de différenciation sont venues soutenir les orientations stratégiques de promotion de la qualité de service.

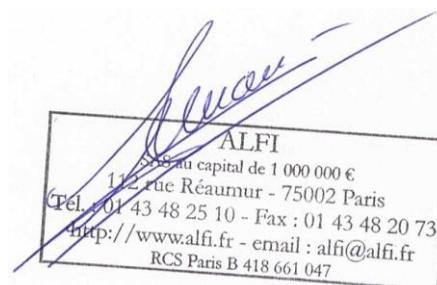
Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Meilleures salutations,

Arnaud LAMOUR
Président



Droits de l'homme

01. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme et 02. Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Nos prestations sont effectuées auprès d'établissements financiers qui adhèrent aux Principes du Global Compact et ALFI vérifie que l'ensemble de ses clients et fournisseurs respectent la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Travail

03. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Fin 2011, l'élection commune des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise a donné lieu à un PV de carence faute de candidature. Les élections sont planifiées tous les 4 ans, la prochaine élection se tiendra donc fin 2015. Cependant, un salarié éligible (ayant plus d'une année d'ancienneté) peut demander à tout moment de nouvelles élections, par lettre recommandée avec accusé réception.

04. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Tous les salariés sont embauchés en CDI et suivent un processus d'intégration qui a été formalisé dans notre livret du consultant :

« La signature du contrat de travail a lieu avant l'arrivée du salarié. Elle est organisée entre le collaborateur et le Président d'ALFI. Lors de cette rencontre, le contrat de travail est lu et détaillé de vive voix puis nous remettons le livret du consultant qui décrit toute la politique RH, commerciale et les processus liés à la vie interne. »

05. L'abolition effective du travail des enfants.

ALFI s'engage à rompre immédiatement les relations commerciales avec tout clients ou fournisseurs n'ayant pas aboli le travail des enfants.

06. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Promouvoir l'égalité dans nos décisions d'orientation et de gestion des carrières.

Réalisations & Bénéfices 2012

Handicap

En 2012 nous avons ouvert l'ensemble de ses postes aux travailleurs handicapés. Malgré ces actions, nous rencontrons toujours beaucoup de difficultés à recevoir des dossiers de candidature ou des candidats s'identifiant comme travailleurs handicapés.

Égalité Homme /femme

Nous avons publié en 2012, en partenariat avec l'APEC, notre rapport égalité hommes femmes et avons communiqué les actions associées. La première étape de l'étude a été centrée sur l'analyse détaillée des écarts de rémunération, de la composition des effectifs et du processus de

recrutement. Les situations professionnelles des hommes et des femmes ont ensuite été comparées, dans l'optique d'évaluer l'incidence de l'organisation du travail dans la répartition des rôles entre hommes et femmes. La finalité de cet exercice complexe est de mettre à jour notre compréhension des contraintes socioprofessionnelles, d'en déduire des axes d'optimisation et de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale. En matière de rémunération, nous avons eu la bonne surprise de constater l'absence d'écart significatif entre hommes et femmes, à séniorité équivalente. Au-delà de 20 ans d'expérience, le poids de rémunération d'un petit nombre de dirigeants explique le décalage spécifique à cette catégorie. Concernant les effectifs, il apparaît qu'en 2010, les femmes représentaient 24.5% des salariés. Les efforts significatifs des équipes RH produisent leurs effets en 2011 avec une proportion à 27%, passant les taux de recrutement des femmes de 11.5% en 2010 à 35.48% en 2011. Nous observons par ailleurs qu'au sein des sociétés adhérentes à la convention collective du Syntec, les femmes représentaient en 2011 environ 25% (Cf. rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de Syntec Numérique 2011).

Bien que les disparités dans les effectifs soient endémiques dans le secteur des services informatiques, les chiffres ALFI sont encourageants. Pour ce qui est du processus de recrutement, les études statistiques récentes publiées par la DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, octobre 2010) démontrent un niveau de féminisation des élèves-ingénieurs autour de 27.4%. ALFI affiche donc un indicateur bien au-dessus de la moyenne sectorielle à 33% en 2011.

	Effectifs Femmes	Moyennes secteur	Recrutement	Moyennes secteur
2010	24.5%	25%	11%	27.4%
2011	27%		33%	

Environnement

- 07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 08. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

a- Prendre conscience de nos impacts pour construire une démarche de progrès

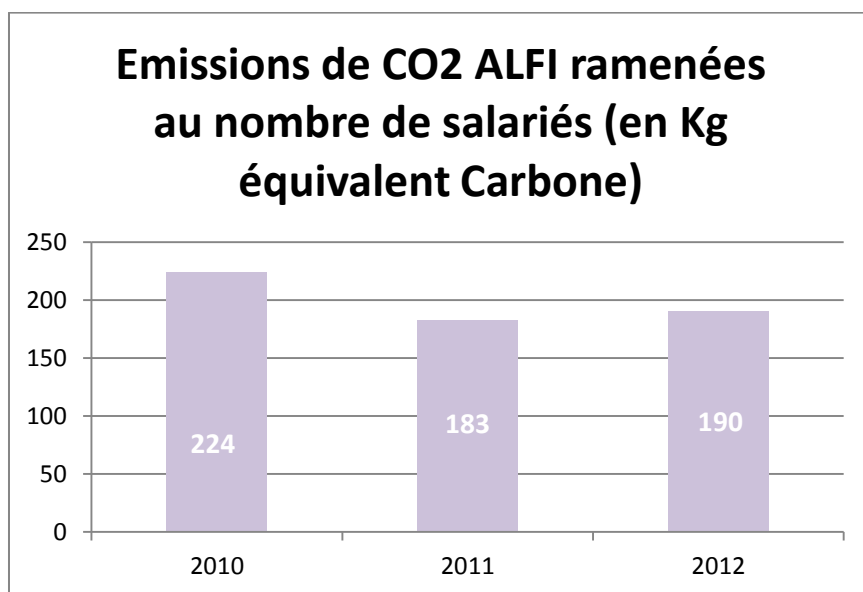
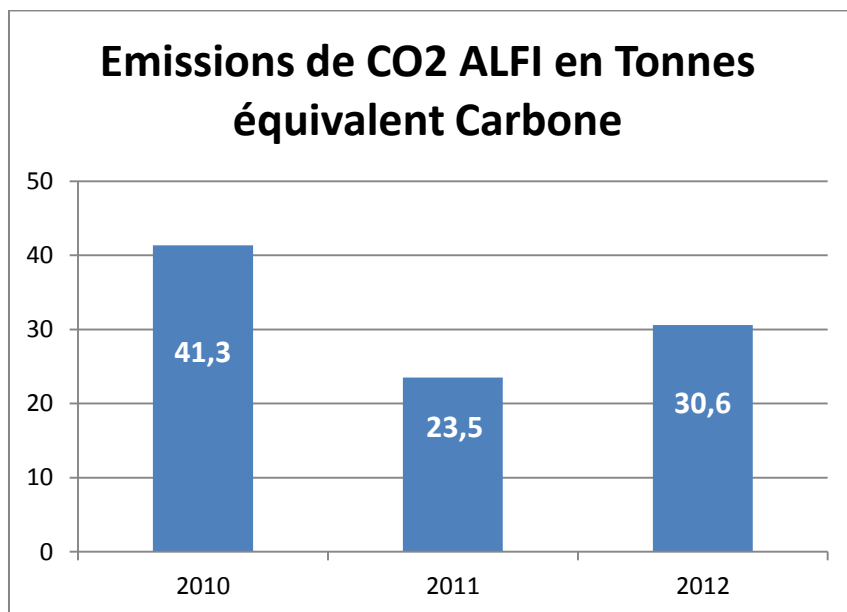
Bilan Carbone

Réalisations & Bénéfices 2012

Au cours de l'année passée, nous avons été soucieux de confirmer notre capacité à maîtriser nos émissions de CO2. Il nous faudra cependant rester vigilants en maintenant la mesure régulière des différents indicateurs et innover dans la recherche de nouvelles pistes de réduction de notre empreinte environnementale.

Évolution globale du Bilan Carbone ALFI de 2010 à 2012

Lors de notre première année d'évaluation en 2010, nos émissions de CO2 ont été de 41,35 tonnes équivalent Carbone. Grâce aux actions menées en 2011, ces émissions ont été réduites de 50%. Ce résultat s'explique principalement par l'utilisation du train au lieu de l'avion lors de notre séminaire annuel. En 2012, nos émissions ont augmentés et l'on constate qu'elles sont fortement corrélés aux modes de déplacement utilisés puisqu'en 2012 nous avons dû réutiliser l'avion pour notre séminaire ce qui a engendré une légère hausse de nos émissions.



b- Gestion des déchets et des modes de consommation

Réalisations & Bénéfices 2012

Nos préoccupations relatives à la gestion des déchets et aux éco gestes en entreprise sont bien antérieures à la rédaction de notre premier rapport RSE. Nos politiques de tri sélectif des déchets ont été mises en œuvre dès 2007. Elles ont ainsi suivi la vague de prise de conscience qu'a connue la France durant cette période. Depuis, ces mesures n'ont cessé de progresser et le souci de maîtrise des déchets s'est tout récemment articulé autour de **2 initiatives** : Distribuer des « Mugs » au logo ALFI afin de réduire de façon drastique la consommation des gobelets en plastique non recyclables. **Notre consommation est passée en 2012 de 500 gobelets/mois à moins de 100 gobelets/mois.** Cette action a également été encouragée par les débats relatifs à la présence de Bisphénol A dans les matières plastiques à usage alimentaire. Enfin, notre effort s'est concentré sur la définition d'un véritable cadre de gestion des flux d'impression avec l'objectif de baisser fortement nos consommations de papier.

c- Fournisseurs et Politiques achats responsables

Réalisations & Bénéfices 2012

Nous avons initié en 2012 un exercice d'analyse comparée des pratiques de nos fournisseurs habituels avec celles mises en avant par des acteurs ayant intégré les enjeux du développement durable au sein de leurs processus opérationnels. Faute de temps, cette ambition n'a pu être satisfaite. Parallèlement à cette réflexion, il nous est apparu fondamental de privilégier le travail d'adhésion des équipes internes, la compréhension des sujets RSE nécessitant inévitablement un important travail de conduite du changement.

d- Eco gestes

Réalisations & Bénéfices 2012

Nos expériences récentes nous ont enseigné l'importance et la difficulté du travail de sensibilisation des salariés et des dirigeants autour de notre responsabilité sociétale. Un travail de fond a permis néanmoins de mobiliser largement les opinions en vue de pratiques plus responsables de nos consommations d'énergie, d'eau et de papier. L'incidence sociale de nos actions a également été appréhendée. Les résultats sont très encourageants et **de modestes moyens (affiches, rappel des messages en sessions plénières, etc..) ont permis des évolutions significatives.** De plus l'organisation **d'un Eco Challenge** dont l'objectif a été d'impliquer les salariés du siège autour de la diminution de notre consommation de ressources naturelles a permis de sensibiliser les équipes à des pratiques de bon sens et respectueuses de l'environnement.

Les efforts de chacun ont été récompensés par des repas offerts tous les lundi au « Monde Gourmand » traiteur solidaire basé dans le 2^{ème} arrondissement de Paris spécialisé dans l'insertion professionnelle.

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin.

Le principe de lutte anticorruption est décliné dans notre politique RSE et tous nos collaborateurs sont tenus de mener leur activité de manière éthique et respectueuse des lois.

Notre politique n'interdit pas de recevoir des cadeaux promotionnels de faible valeur mais aucun cadeau ne sont offerts à des partenaires commerciaux avec l'intention de convaincre et de se livrer à des pratiques illicites.

Nous ne pratiquons ni versement de complaisance ni "dessous-de-table" de quelque nature qu'il soit et nous n'en acceptons aucun. Les déjeuners avec les clients sont strictement encadrés et ne peuvent dépasser la limite des 40€ par personne. Ces montants doivent être clairement justifiés auprès de la direction financière et comptable.

Tous les comptes, factures et registres se rapportant à des transactions avec des tiers, ou le remboursement de notes de frais doivent être conservés dans leur intégralité. Il est interdit d'enregistrer une écriture comptable dans le but de faciliter ou de dissimuler des versements illicites.

Ces règles de bonnes pratiques sont régulièrement présentées lors de séminaires et réunions plénières.