

Paris, le 2 juillet 2013

Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire Général des Nations-Unis
2 United Nations Plaza
New York – NY10017
U. S. A.

Monsieur le Secrétaire Général,

Ergalis est un Groupe jeune et en plein développement. En 2011, nous avons intégré Plus RH, adhérent au Pacte Mondial ; en 2012, 5 nouvelles entités nous ont rejoints : IMS, ABCI, Action Assistance, Talentpeople et Aura RHR.

Construire un groupe, c'est aussi mettre en place un cadre commun de valeurs, d'outils et de politique d'entreprise. Parmi ces démarches d'harmonisation et de progrès, il en est une à laquelle nous attachons la plus grande importance : celle de la responsabilité sociale d'entreprise. Notre sens de la responsabilité collective, nos convictions et notre rôle central au cœur du marché du travail nous en donnent l'obligation.

Plus RH s'est engagé en 2009 à soutenir et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. La continuité de l'adhésion au Pacte Mondial par le Groupe Ergalis relève d'un attachement fort de notre Groupe aux valeurs défendues par ce projet. Elle manifeste notre volonté de contribuer, à notre échelle, à la généralisation de la responsabilité sociale au sein du monde économique.

Nous renouvelons donc notre détermination à soutenir et de promouvoir ces dix principes, et à les communiquer auprès de nos salariés permanents et intérimaires, clients, fournisseurs et partenaires.

En 2012, nous avons choisi d'orienter nos efforts sur quatre principes du Pacte Mondial :

- Principe 2 : "Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme",
- Principe 6 : "L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession",
- Principe 8 : "Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement",
- 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".

Vous trouverez ci-après un retour sur nos actions dans ces domaines.

Veuillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'assurance de ma considération,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Frédéric Noyer".

Frédéric Noyer
Président Ergalis

Principe 2 :
**" Veiller à ce que leurs propres compagnies
ne se rendent pas complices
de violations des droits de l'homme "**

Objectif :

Favoriser la dimension humaine dans l'entreprise

Actions :

En tant qu'entreprise française, respectueuse du droit (l'un des plus protecteurs du monde pour les salariés), et menant son activité sur un périmètre géographique exclusivement national, nous sommes peu susceptibles de violation des droits de l'homme. Cependant, nous accordons une attention toute particulière à la dimension humaine dans le cadre de notre activité.

Conditions de vie au travail

La direction veille au confort de ses salariés sur les lieux de travail et procède périodiquement à la rénovation et à l'aménagement des locaux. Elle a ainsi rénové sur les 15 derniers mois 14 agences de son réseau ainsi, qu'en partie, les locaux de son siège social.

Prévention des risques

Au niveau du groupe Ergalis, un responsable « prévention des risques et sécurité au travail », Mr Dominique AUTIN, a été nommé. Il a pour fonction d'accompagner l'ensemble des collaborateurs Ergalis sur les thèmes de la Santé et de la gestion des risques au travail.

Un référent sécurité est présent dans chaque région afin d'aider les managers d'agence dans leur démarche quotidienne de gestion des risques. Un groupe de travail « référents sécurité », animé par le secrétaire du CHSCT, a été constitué en septembre 2011.

Le référent sécurité du groupe anime en interne une formation « prévention des risques et analyse des accidents du travail », formation qui est dispensée également à tout nouvel embauché en agence dans le cadre de son programme d'intégration.

Suivi :

Conditions de vie au travail

Le CHSCT peut être alerté par tout salarié par mail concernant un problème lié à l'hygiène et à la sécurité

Prévention des risques

Le CHSCT se réunit tous les trimestres et ses membres participent activement, aux côtés de la Direction, à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de sécurité des personnels permanents et intérimaires employés par Ergalis.

Progrès :

Travaux d'amélioration ou de rénovation :

en 2011 : 396.000€

en 2012 : 415.000€

Nombre de formations "Prévention des risques et analyse des accidents du travail"

en 2011 : 24, en 2 sessions

en 2012 : 32, en 4 sessions

Communication :

Interne

Les référents sécurité organisent des interventions en agence et des formations spécialisées pour accompagner les collaborateurs permanents dans ce domaine.

Les membres du groupe de travail "Référents sécurité" ont regroupé et complété les documents et guides existants au sein d'Ergalis en matière de sécurité au sein d'une boîte à outils « prévention des risques » accessible à tous via l'intranet du Groupe.

Clients

Dominique Autin organise des réunions-débats avec les clients d'Ergalis sur des thématiques de prévention des risques et se déplace sur les sites face à des accidents dits majeurs.

Candidats

Notre site internet Selpro.fr dédie une page à la sécurité et présente notre politique de management de la sécurité.

Le guide intérimaire Selpro consacre une section à ce sujet afin d'assurer la parfaite information de nos intérimaires et candidats

Le groupe Ergalis travaille en outre en étroite collaboration avec les préventeurs des CARSAT en région pour améliorer sans cesse ses process sécurité. Des échanges réguliers ont lieu à la demande d'Ergalis ainsi que des CARSAT.

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

Objectif :

Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Actions :

Notre projet quinquennal d'entreprise, Synapse, élaboré avec les collaborateurs permanents, formalise l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs à une démarche qui concilie exigence professionnelle et éthique, en particulier l'écoute et le respect des individus dans leur différence.

Formation de nos consultants

* Pour favoriser le recrutement de candidats handicapés, nous formons spécifiquement nos consultants sur ce thème, par des modules ad hoc. Ce module "anti-discrimination" est dispensé dans le cadre du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

* La formation législation, que nous proposons via FORMAPRISME, contient des informations relatives à la non discrimination, et permet de sensibiliser les collaborateurs à ces sujets.

Partenariats de proximité

* Via nos multidiffuseurs, chacune de nos agences peut publier nos offres sur des jobboards spécialisés :

- agefiph.fr,
- capemploi.fr,
- jobekia.com,
- mission handicap des universités,
- missions handicap des grandes écoles d'ingénieur...

* Nos agences travaillent en collaboration étroite avec le Pôle Emploi, qui nous soutient dans notre action de mise en poste des candidats handicapés.

Partenariat clients.

Nous avons noué des accords bilatéraux avec certains de nos clients avec pour objectif de favoriser le recrutement de candidats handicapés sur les postes qu'ils nous confient.

Suivi :

Nomination d'un Responsable Handicap au sein de Plus RH.

Nous avons désigné des unités-pilotes au sein de notre réseau d'agences, pour favoriser le rapprochement avec les DRH et les cellules spécialisées de nombre de grandes entreprises.

Mise en place d'une organisation et une méthodologie particulière pour le recrutement de candidats handicapés.

Un suivi spécifique des demandes et des candidatures est effectué par le Responsable handicap.

Progrès :

Nous disposons à ce jour d'un **fichier qualifié dans nos métiers tertiaires** de travailleurs handicapés susceptibles d'être délégués en mission et nous enrichissons en permanence ce fichier par les partenariats établis.

Nous nous attachons à proposer à nos collaborateurs permanents des sessions de **formation continue** sur le thème de la non-discrimination.

Nombre de sessions de formation anti-discrimination effectuées

En 2011 : 3 sessions

En 2012 : 2 sessions

Communication :

Partenariat avec les plates-formes d'emploi

Sur les principaux job boards (Monster, Cadremploi...), un logo indique aux candidats en situation de handicap que le poste leur est plus particulièrement ouvert.

Communication vis-à-vis de nos candidats et intérimaires :

- Sur notre site internet ainsi que sur l'ensemble de nos annonces postées sur les sites emploi, chaque offre d'emploi commence par la mention : "Selpro (ou Plus RH) s'engage à valoriser toutes les compétences dans le respect de la diversité"
- Nous avons publié nos bonnes pratiques sur le site de la Charte de la diversité (www.charte-diversite.com)
- Nous placardons en agence des affiches du PRISME "L'intérim s'engage tous les jours contre la discrimination".
- Sur nos sites internet, nous communiquons sur nos engagements vis-à-vis de nos candidats handicapés.

Participation à des événements liés à cette problématique :

Nous participons à des forums emploi ouverts aux profils que nous recrutons, et nous rendons par exemple chaque année au salon "Paris de la Diversité, du Handicap et du Premier Emploi".

En 2012, nous avons participé au salon Autonomic, dédié aux acteurs du handicap, de la dépendance et de l'accessibilité.

Principe 9 :
" Favoriser la mise au point et la diffusion
de technologies respectueuses de l'environnement "

Objectif :

Minimiser l'impact de notre informatique et téléphonie sur l'environnement

Actions :

Ecrans des ordinateurs.

La Groupe Ergalis disposait initialement d'écrans achetés et dont l'obsolescence impliquait un remplacement. Le renouvellement du parc est en cours sur l'ensemble de notre réseau d'agences.

- Les anciens écrans sont collectés et recyclés par un prestataire de la société Orange.
- Les nouveaux écrans sont gérés en mode locatif. Leur recyclage est donc organisé par un prestataire de la société DELL.

Routeurs.

Les routeurs d'agences sont également recyclés par un prestataire de la société Orange.

Imprimantes

L'ensemble du parc imprimantes est désormais géré en mode locatif. Un système de collecte des toners dans chaque agence est en cours de mise en place actuellement, afin de permettre leur recyclage par le biais de la société CONIBI (partenaire de Ricoh).

Dématérialisation de facture

Le Groupe Ergalis promeut la dématérialisation de facture auprès de ses clients. Cette démarche, engagée en 2012, se poursuit en 2013.

Téléphonie

Le mode de téléphonie a été revu récemment au sein du Groupe : Ergalis dispose désormais d'une téléphonie unifiée, gérée en mode locatif : nous disposons d'un poste téléphonique pour chaque collaborateur. Lorsqu'un de nos permanents quitte la société, nous rendons son poste à notre prestataire qui en organise le recyclage

Nous favorisons les conférences téléphoniques pour nos réunions interne, afin de limiter les déplacements de nos collaborateurs, et les nuisances écologiques liées à leur transport. Chaque mois, près de 1.000 minutes de conférences téléphoniques sont organisées dans notre société.

Suivi :

- La Direction des Services Informatique et Téléphonie et du Facility Management s'assure de l'optimisation des commandes de fournitures de bureau.
- Elle met en place pour la société les opérations de gestion des déchets, d'organisation des transports, d'achats de fournitures et de matériel, en veillant à ce qu'elles soient effectuées dans le plus grand respect des normes environnementales.

Progrès :

Dématérialisation

Les dématérialisations de factures progressent avec nos grands comptes.

Année	Nb de clients dont les factures sont dématérialisées
2011	19
2012	42

De ce fait entre autre, notre consommation annuelle de papier/permanent a décru l'an dernier :


Année	Nb de ramettes/permanent
2011	13.98
2012	11.46

Ecrans

En 2011, nous disposions de 180 écrans en location. En 2013, ce nombre monte à 300.

Entre 2012 et 2013, 45 routeurs ont été recyclés de la même manière.

Communication :

- Nos signatures de mail comportent une mention "N'imprimez que si nécessaire".
- Dès que possible, nous affichons sur nos outils papier de communication et marketing le label PEFC (Programme Européen des Forêts Certifiées) 
- Nous communiquons auprès de notre personnel interne sur l'importance des gestes du quotidien sur les économies d'énergie, en l'incitant à éteindre les lumières et les appareils informatiques en quittant le bureau. Chaque soir, une personne s'assure que dans chaque pièce, les lumières sont éteintes et les fenêtres fermées.

Principe 10 : " Agir contre la corruption sous toutes ses formes"

Objectif

Respecter les règles d'éthiques inhérentes à notre activité.

Actions :

Nous intervenons sur notre marché selon des **principes éthiques clairs** et dans le **respect le plus strict de la législation**. Notre entreprise est reconnue pour son comportement exemplaire dans ce domaine.

Les **valeurs de l'entreprise**, systématiquement expliquées aux nouveaux entrants, définissent les comportements internes qui doivent présider à des relations transparentes et loyales avec nos partenaires. Elles concernent notamment le respect de la législation, le respect de nos engagements, le devoir d'information et de conseil de nos intérimaires et clients....

Suivi :

Nous sommes **extrêmement vigilants quant au respect des règles comptables et financières** et avons mis en place des contrôles afin d'éviter tout risque de corruption

Progrès :

A ce jour, nous n'avons eu et n'avons **aucune action contentieuse en cours** pour non respect des règles d'éthiques inhérentes à notre activité.

Communication :

Programme d'intégration

Chaque nouvel entrant chez Ergalis suit un parcours de formation et d'intégration au cours duquel il participe à divers modules sur les thèmes liés au développement durable. Dans le cadre de son parcours d'entrée, il est **rencontré par le Président Directeur Général pour un entretien informel**. Cet entretien est pour le Président Directeur Général l'occasion d'échanger avec le nouveau salarié sur les valeurs et l'éthique du Groupe, ainsi que sur le comportement attendu de ceux qui représentent l'entreprise auprès des clients et candidats.

Le PROJET Synapse fait de la Rigueur l'une des valeurs clés du Groupe. Le projet édicte donc des règles de travail incontournables : "Je vérifie la législation du travail lorsque j'ai un doute", Je suis exemplaire dans l'application des règles [...]", "Je représente et porte le nom de l'entreprise dans mes actions".