



« 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 2013 sur le Développement Durable

Boulogne Billancourt, le 19 Juillet 2013

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 les actions en faveur du développement durable ont été promues à la fois sur le site web AUBAY et dans le document de référence 2012 qui les développe davantage.

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)

La **lutte contre la corruption** est ainsi menée :

- Depuis 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. Notamment une campagne d'information a été menée auprès de tous les acteurs commerciaux, qui ont adhéré à cette initiative.

En 2013, Aubay s'engage davantage pour **le respect de la vie privée** et des droits des personnes dont les données sont traitées par son système d'information. A cet effet et en conformité avec la loi française, AUBAY a engagé envers ses filiales françaises, une démarche déclarée fin 2012 auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).

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.

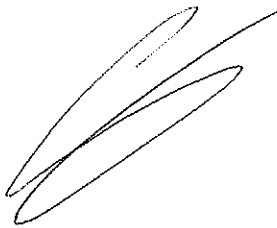
A cet effet, nous confirmons les missions de Violaine COZETTE, Directeur des Ressources Humaines, et de Lionel BOURCERET, Directeur de la Qualité, à qui nous demandons de gérer le budget alloué et de nous rendre compte de l'efficacité de notre système management pour les objectifs fixés.

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

Porte sur l'actualisation des objectifs AUBAY en matière de développement durable, depuis la précédente communication sur le progrès de 2012.

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, relations client et fournisseur responsables.

Envers les **droits de l'homme**, et conscient des risques pesant sur les libertés individuelles associées à l'informatique :

- Depuis fin 2012, AUBAY s'engage auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté) pour le respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées (salariés, clients)

Les **conditions de travail** font l'objet de plusieurs démarches :

- Depuis début 2013, Aubay vise un partenariat équilibré avec ses fournisseurs, en signant la Charte des Relations Inter-entreprises.

AUBAY s'est préoccupé très tôt de la **protection de l'environnement** : mesurer son empreinte d'activité envers la consommation de ressources naturelles (2007), mener des plans d'action efficace pour la réduire (2010), et établir un bilan carbone (2012) traduisant de forte diminution de rejet par rapport à 2011.

Enfin AUBAY s'engage à se conformer à toutes les **lois anti-corruption**. Pour cela AUBAY a détecté la nécessité et dispense en permanence à ses acteurs concernés, une formation engageante pour lutter contre la corruption, en accord 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 résolutions qui ont été prises par AUBAY jusqu'en 2012, soutiennent le Pacte Mondial depuis son adhésion en 2004, envers les principes n°2, n°4, n°6, n°8, n°10. En 2013, AUBAY renforce ce soutien ainsi :

- Principe n°1 : promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence : la communication 2013 sur le progrès, envers la CNIL et le respect des libertés individuelles
- Principe n°3, 4, 6, 10 : les mesures sur le dialogue social et les négociations collectives, sur l'accompagnement du salarié (RPS), sur la non-discrimination à l'embauche et pour envers le management, sur la lutte contre la corruption
- Principe n°9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement – en lien avec le recyclage des déchets, étendu et mesuré

2 - MISE EN ŒUVRE DE RESOLUTION

Envers les droits de l'homme :

AUBAY nomme en décembre 2012, son responsable d'hébergement de Systèmes d'Information, Correspondant Informatique et Libertés (CIL) pour ses filiales françaises :

- En nommant un CIL, Aubay s'engage davantage pour le respect de la vie privée
- Le CIL Aubay devient garant du respect de la loi Informatique et Libertés
- Il doit rendre compte de son action dans un bilan annuel destiné au Responsable des traitements ainsi qu'à la CNIL.

Envers les conditions de travail :

Sur 2012 :

- AUBAY met en œuvre une politique de dialogue social et de négociations collectives, respectant le droit social français : élection de représentants du personnel, de délégués du Comité d'Entreprise, exercice de négociation salariale...
- Aubay accompagne ses salariés dans une démarche de progrès éliminant tout risque de travail forcé ou obligatoire : le plan de lutte contre le stress fait l'objet de mesures publiées, il en est de même de l'accompagnement RH déployé sur les autres sources de risque, intégrant la santé.

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 programme de réduction des déchets a été lancé fin 2012. Les sites les plus importants en France font dorénavant l'objet d'un recyclage des déchets de bureaux, en sus du recyclage informatique existant. L'ensemble de ces opérations de recyclage est confié à des entreprises du secteur protégé.

Envers la lutte contre la corruption

Le plan d'action anticorruption conçu fin 2011 est désormais en place :

- le pré-diagnostic a identifié que seules les opérations commerciales justifiaient un plan de lutte contre la corruption, rejoignant par ailleurs la mise en place par certains clients de AUBAY, de codes d'affaires avec leurs sous-traitants
- la Direction Générale AUBAY a déclinée ainsi ses instructions : 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...
- Une sensibilisation mi 2012, puis une formation début 2013, ont accompagné l'application des nouvelles approches commerciales. L'adhésion de tous les acteurs concernés a été obtenue en 2013.

3 - MESURE

Depuis début 2013, Aubay est en mesure de traiter chaque avancée du développement durable, en suivant un nouveau standard en la matière : les indicateurs GRI (comme Global Report Initiative), caractérisent les avancées et derrière, les comparaisons en la matière.

En France, la réglementation « Grenelle II » impose aux établissements de plus de 500 salariés, de reporter leur activité 2012 avec 17 indicateurs de développement durable. L'avance prise par Aubay avec le Pacte Mondial, permet de répondre plus facilement aux nouveaux besoins de reporting.

Se reporter en détail auprès des tableaux d'indicateurs GRI du document de référence, en pages 18-20

Envers les droits de l'homme :

Les mesures sur la formation sont détaillées en page 19 du document de référence. Il en ressort :

- Malgré un contrôle drastique des achats en 2012, que le programme de formation est maintenu
- Un déport vers l'animation de formations internes, qui se développe et portera ses fruits ultérieurement.
- Une progression du nombre d'ingénieurs stagiaires AUBAY, qui de 20 en 2011, atteint 39 en 2012.

Les négociations collectives progressent, selon le nombre de réunions tenues.

Envers les conditions de travail :

La lutte contre le travail forcé fait apparaître des mesures en progression pour lutter contre ce risque : nombre d'accompagnements individuels, de visites médicales, de personnes formées aux RPS.

A noter qu'aucune maladie professionnelle n'a été détectée en 2012.

Les mesures relatives à la non-discrimination révèlent un taux supérieur d'encadrement féminin (39%, en progression) que le taux d'effectif féminin (25%). Ainsi que l'accueil de nombreuses nationalités parmi son effectif (29)

Envers l'environnement :

Les mesures de consommation sont détaillées en page 20 du rapport de référence.

Une partie importante concerne la mesure de l'énergie consommée par AUBAY :

- Les économies de billets d'avion en 2012 sont de 56 billets A/R par rapport à la période de référence de 2009, après une économie de 34 billets A/R en 2011.
- Les déplacements Aubay hors transport en commun ont été contenus, que ce soit en avion ou en voiture. Le transport en commun concerne désormais 86% du personnel AUBAY (81% en 2011).
- Hors papier, les consommations électricité et eau sont en diminution.

Ces éléments participent à la réduction de l'empreinte carbone rapportée au collaborateur : 0,19 tonnes (au lieu de 0,35)

Le recyclage des déchets de bureau (dont papier), qui vient d'être mis en place, autorise désormais une mesure sur 67% des sites AUBAY.

Envers la lutte contre la corruption

Le plan d'avancement anticorruption a été achevé pendant la première année (2012).

Une formation est venue compléter le dispositif mis en place, avec les résultats suivants de population formée:

- Domaine concerné par le plan anti-corruption : Commerce, 40 personnes
- Représentativité fonctionnelle : 25% (à côté de Production, RH, Informatique)
- Effectif du domaine formé à fin 2012 : 16 (soit 40%)
- Effectif du domaine formé à fin juin 2013 : 39 (soit 97%, au-delà des 80% fixé par le plan)
- Contrôle interne en 2013 : 1 (2 par an)

