

Tél
01 39 02 02 02
Fax
01 39 02 22 05

Mail
contact@osmozium.com

Adresse
26, rue Hoche
78000 VERSAILLES

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2013

Août 2013 – Août 2014

RENOUVELLEMENT ENGAGEMENT

Monsieur le Secrétaire Général,

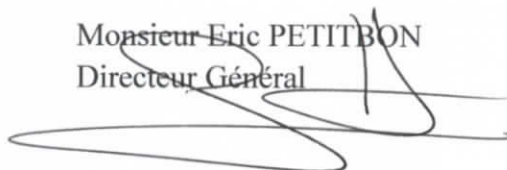
Par cette lettre, j'ai le plaisir de vous confirmer le soutien continu de la Société OSMOZIUM, au Pacte Mondial des Nations Unies. Nous renouvelons ainsi notre engagement à adopter, soutenir et appliquer dans notre sphère d'influence, les 10 principes fondateurs, relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons également notre volonté de faire progresser ces principes en continuant de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Vous trouverez ci-joint notre communication sur le progrès pour l'année 2013.

Meilleures salutations

Monsieur Eric PETITBON
Directeur Général



Principes relatifs aux 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 dans leur sphère d'influence.

Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation de Droit des Hommes.

Par son activité uniquement nationale, la sphère d'influence d'Osmozium concernant le respect des Droits de l'Homme n'est pas très étendue. Cependant, la dimension éthique de ce sujet est telle que son respect est un critère décisif de notre comportement et de nos relations d'affaires.

Osmozium respecte, naturellement, les droits nationaux, notamment le texte fondamental de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, adoptée le 26/08/1789 et symbole de l'engagement français dans le respect des droits naturels individuels, mais également les lois et préceptes internationaux, tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et les principes du Global Compact.

Mise en œuvre et résultats :

➔ *Mise en œuvre de la promotion auprès des collaborateurs des textes fondamentaux en matière de Droits de l'Homme.*

Résultats :

Chaque collaborateur, se doit de signer en même temps que son contrat de travail, une charte éthique mentionnant comme principe de base le respect des droits humains fondamentaux et par laquelle il s'engage à en appliquer et partager ses valeurs.

Afin de faire perdurer ces engagements et de rappeler à chacun ses droits et ses obligations, il va être mis en place dans les mois à venir, et en tout état de cause avant le milieu de l'année 2014, une page dédiée aux principes de base des Droits de l'Homme sur l'espace collaborateur.

➔ *Mise en œuvre de la promotion auprès des partenaires d'affaires des textes fondamentaux en matière de Droits de l'Homme.*

Résultats :

A l'intérieur même des contrats cadres conclus avec nos sous-traitants, est intégré des clauses à respecter concernant les engagements de responsabilités sociales défendues par Osmozium. Il n'est en aucun cas envisageable d'entretenir des liens commerciaux avec une société sous-traitante qui refuserait d'adhérer à nos valeurs.

La proximité des équipes commerciales d'Osmozium avec les collaborateurs salariés des sous-traitants (contacts hebdomadaires, voire quotidiens), permet de maintenir une veille permanente. Une note de service a été diffusée à ces équipes pour les sensibiliser et les charger de remonter toutes plaintes des salariés des sous-traitants quant aux traitements reçus de la part de leur employeur (respect de la dignité, interdiction de toute forme de châtement, paiement des salaires, ...).

➔ *Mise en œuvre de la promotion du respect des Droits des Femmes.*

Depuis des décennies, le respect des Droits de la Femme fait partie des grands thèmes de défense des Nations Unies.

Résultats :

Osmozium a pour ambition de soutenir les actions en faveur de la lutte contre les discriminations, l'inégalité des droits et les violences faites envers les femmes.

Nous soutenons donc financièrement une Organisation Non Gouvernementale accréditée auprès des agences de l'ONU, et agissant en faveur des droits et du statut de la Femme à l'échelle nationale mais aussi internationale.

Une analyse des rémunérations a été faite lors de la mise en place du Plan d'Egalité Femmes Hommes. De cette analyse ressort le respect de nos valeurs d'origine, à savoir le refus de toute forme de discrimination et la parfaite égalité de traitement de nos collaborateurs quel que soit leur sexe. A poste équivalent, aucune différence de salaire n'existe.

Principes relatifs aux Droit du Travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Osmozium continue d'encourager le dialogue avec les institutions représentatives du personnel en place.

Le respect de la liberté de penser, de créer ou de s'affilier, reste également au cœur de nos prérogatives.

Ces fondamentaux ont été communiqués à chacun de nos collaborateurs via la charte éthique et la Direction s'attache à réaffirmer ce principe chaque année.

Principes 4 et 5 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

→ Mise en œuvre :

Osmozium réaffirme sa position sur les sujets de la dignité humaine dans le travail et en particulier sur le travail des enfants.

→ Résultats :

A tous les niveaux de l'organisation hiérarchique d'Osmozium (Direction, Ressources Humaines, Commerciaux, Chefs de Projet, ...), a été diffusée une note de sensibilisation afin de détecter au plus vite, tout manquement chez les sous-traitants ou fournisseurs sur les sujets du travail forcé, du travail obligatoire ou du travail des enfants.

Chacun des partenaires d'affaires d'Osmozium s'étant engagé contractuellement à respecter ces principes, toute transgression entrainera la fin des relations.

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

En tant que société de service, la valeur d'Osmozium réside dans la richesse de ses collaborateurs, leur diversité, leur personnalité, leurs qualités humaines et professionnelles.

Quelle que soit sa manifestation, (âge, sexe, nationalité, situation de famille, handicap, ...) nous rejetons toute forme de discrimination à l'embauche mais aussi tout au long de la collaboration.

Mises en œuvre et résultats :

➔ *Non-discrimination à l'emploi et l'évolution de personnel souffrant d'un handicap.*

Fin 2012, une plaquette de sensibilisation a été élaborée et diffusée à l'ensemble de nos salariés. Celle-ci reprend entre autre, les principes fondateurs de la Déclaration des droits des personnes handicapées des Nations Unies sur le refus de la stigmatisation de certaines personnes en raison de leur handicap. Un courrier de la Direction y a été joint afin d'informer toute personne ressentant des souffrances ou difficultés au travail liées à leur handicap, qu'ils pouvaient prendre contact avec les Ressources Humaines ou la Direction, pour améliorer leur quotidien. Plusieurs exemplaires des plaquettes ont également été mis, et sont toujours, à disposition dans la salle d'attente des locaux, permettant ainsi de communiquer les valeurs que nous défendons aux candidats à l'embauche que nous rencontrons.

Nous comptons déjà plusieurs salariés handicapés dans nos effectifs et début 2013, une nouvelle personne porteuse d'un handicap physique a été recrutée.

➔ *Non-discrimination à l'emploi et l'évolution du personnel sénior.*

Depuis 2 ans, un plan d'action pour l'emploi des séniors a été mis en place. Dans celui-ci, nous nous sommes engagés à effectuer au moins un recrutement par an d'un salarié âgé de plus 50 ans.

Cet objectif a été respecté, avec l'intégration de deux salariés de 54 ans depuis la mise en place du plan.

➔ *Non-discrimination à l'emploi et l'évolution des jeunes.*

Nous sommes conscients que les talents et les qualités professionnelles se développent en grande partie grâce à l'expérience acquise par chacun au sein du monde du travail. Cependant, beaucoup de jeunes, sortis depuis peu du cursus scolaire, ont bien du mal à trouver un poste correspondant à leurs qualifications. C'est du reste, une problématique de plus en plus importante et préoccupante dans de nombreux pays, notamment en France, où les politiques d'incitations à l'emploi des jeunes se succèdent.

Osmozium, s'est toujours attaché à laisser une chance aux jeunes et nous estimons que leur dynamisme, leur envie de s'investir et de progresser, valent souvent la peine que nous leur accordions notre confiance. Ainsi, aujourd'hui, 20% de nos effectifs est âgé de moins de 26 ans.

Principes relatifs à l'environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchants l'environnement.

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les trois principes ci-dessus restent traités ensembles pour une démarche environnementale globale.

Notre sphère d'influence est composée de nos collaborateurs, nos fournisseurs et nos clients. Cette année nous avons agi sur ces trois axes de communication et nous nous engageons à poursuivre et renforcer nos actions pour la protection de l'environnement.

Un de nos collaborateurs, très sensible aux questions du développement durable, a été nommé Responsable Sociétal et Environnemental d'Osmozium. Depuis un an, il a été, et continuera, à être amené à suivre des formations spécialisées sur les sujets liés à sa nouvelle fonction.

→ Sensibilisation des collaborateurs :

Renforcement du discours fait à nos salariés, pour éviter tout relâchement des diligences de chacun, sur le comportement environnemental responsable à adopter (ne pas envoyer de document inutile par courrier, réattribution des tâches administratives aux chefs d'équipe pour éviter les envois en doublon, rappel des principes de la politique environnementale basée sur 3R : réduire, réutiliser, recycler, ...).

Adaptation de nos moyens de communication : depuis un an, la quasi-totalité des informations générales à adresser aux salariés ont été faites par mail avec accusé de lecture contre un envoi par courrier auparavant.

Les mesures de recyclage :

Il a été mis en place une procédure de recyclage systématique des piles alimentant les périphériques informatiques de nos collaborateurs travaillant au siège. 100 % des piles ont été recyclées en 2012-2013 contre 36 % l'année précédente.

Il a été décidé que lorsque nous étions amenés à remplacer les matériels et périphériques informatiques (portables, calculatrices, souris, claviers, ...), nos choix se porteraient exclusivement sur des matériels moins énergivores afin d'éviter les sur-consommations inutiles. Ainsi les commandes de piles ont été réduites de 33 % (à noter que nous ne possédons pas de stocks).

Les mesures de réutilisation :

De par son activité, il est difficile pour Osmozium d'être munie de matériel informatique ancien, l'obsolescence se fait sentir rapidement pour nous, pour autant, le matériel qui nous est inutilisable n'est pas pour autant hors service. Depuis quelques temps, ces matériels ont été stockés dans les locaux, nous avons donc décidé d'en faire don à une association.

Les mesures d'économie :

Au cours de l'année écoulée, les efforts de sensibilisation ont été portés sur la consommation d'eau faite par nos collaborateurs.

Avec une baisse d'un peu plus de 12 % de la consommation, nous considérons ce résultat comme encourageant. Les efforts dans ce sens doivent être continués.

➔ *Sensibilisation des fournisseurs :*

Nous avons remarqué qu'un certain nombre de nos fournisseurs nous envoient des documents inutiles (par exemple transmission des factures en double voire en triple exemplaires, envoi d'échéancier de relance avant la date d'échéance) et ce, malgré leur engagement relatifs aux aspects environnementaux de développement durable que nous incluons dans chacun de nos contrats.

Un rappel de leur obligation contractuelle de respect de l'environnement leur a été adressé pour leur demander l'arrêt de ce genre de redondances administratives.

➔ *Sensibilisation des clients :*

A ce niveau, Osmozium a mené au cours de l'année 2012, un audit interne Green IT. Cet audit a permis d'envisager le développement d'une nouvelle offre de services éco-environnementale.

Principes relatifs à la 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.

Bien que le thème de corruption ne soit pas vraiment adapté à notre activité, puisque nous ne travaillons pas avec l'administration publique, notre moralité professionnelle nous impose de nous positionner dans la lutte contre la corruption et toute forme de fraude en général.

Osmozium s'engage à respecter les règles et principes de la concurrence et promouvoir son offre de services de façon honnête et loyale.

Nombre de nos clients ont une activité réglementée (banque, assurances, institution de retraite, délégation de services public, ...) ayant des processus d'appel d'offre et de conclusion des marchés très strictes et encadrés. Nous nous engageons à respecter les procédures internes de nos clients et prospects afin de garantir l'honnêteté de la qualité de notre offre.

Osmozium a élaboré un plan de conduite anti-fraude basé sur trois axes, la prévention, la dissuasion et la détection. Ce plan vient d'être diffusé.