



THE GLOBAL
COMPACT

Communication on Progress
Year : 2013

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT
Participant since April 7th 2008

Contact: Olivier PEYREFITTE
Email: opeyrefitte@forsitec.com
Phone: +33 1 46 94 86 40 Fax: +33 1 46 94 04 47

CEO Statement

Depuis sa création en 2005, FORSITEC se comporte comme une SSII différente où l'humain est au coeur du modèle. Rapidement, elle rejoignait le Club 1% Pour la Planète (1% For The Planet) en consacrant 1% de son chiffre d'affaires à des activités environnementales. Puis en 2007, elle porte ses efforts sur le CREA (Centre de Recherche des Ecosystèmes d'Altitude) pour y « puiser » l'oxygène de son développement.

En 2008, FORSITEC adhère au Pacte Mondial des Nations Unies avec l'intention de structurer son approche éthique et surtout de rendre compte.

En 2010, FORSITEC produit son premier rapport d'avancement pour le Pacte Mondial. Ce sera aussi, la première année où le Bilan comptable de FORSITEC sera accompagné d'un Bilan « Sociétal ».

2012 a été l'occasion d'avancer sur plusieurs sujets, comme le dialogue Social, le recrutement sans discrimination et l'Ethique dans les Affaires.

2013 est l'occasion pour les Dirigeants de FORSITEC de renouveler leur engagement dans le développement durable de l'entreprise et une pratique éthique des relations avec les clients et les collaborateurs.

C'est aussi l'occasion de revoir les 10 principes du Pacte Mondial dont la majorité pourraient nous sembler évidents dans notre métier comme le respect des Droits de l'homme et des Normes de Travail. C'est donc l'occasion de reprendre conscience, de rester vigilant, d'agir plus largement et d'approfondir nos premiers succès.

Forsitec s'engage ainsi à se conformer aux 10 principes du Pacte Mondial :

Droits de l'homme

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;
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. L'abolition effective du travail des enfants;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

Nos engagements prioritaires pour 2013 sont dans la continuité de 2012

- Alors que Forsitec atteint sa huitième année, atteindre un niveau de confiance et de respect mutuel avec les collaborateurs qui permettent à chacun d'évoluer dans les meilleures conditions (Principe 6)

- Alors que FORSITEC est orientée dans une perspective de croissance commerciale, maintien d'une relation 100% éthique avec nos interlocuteurs, tant internes qu'externes. (Principe 10)

Par ailleurs nous nous engageons à communiquer clairement et publiquement en interne d'abord et externe ensuite sur ces priorités afin de mobiliser en particulier les collaborateurs de l'entreprise.

Signataires, les Dirigeants :

Ghislain de La Laurencie - Olivier Peyrefitte

RESULTATS DES ACTIONS MENEES EN 2012.

OBJECTIF 2012 :

Sur cette base, Forsitec a décidé de mettre l'action en 2012 sur 2 principes différents (3 & 10) et continuer ses actions sur le principe 6 :

PRINCIPE 3 : LES ENTREPRISES SONT INVITEES A RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAITRE LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

FORSITEC est attachée à un dialogue social constructif et le conduit avec sérénité et sincérité. Il constitue un gage de confiance pour ses collaborateurs.

Nous avons organisé en 2013 les élections des Délégués du Personnel.

Les précédentes élections avaient abouti à une carence de représentation tant au collège « Cadre » qu'au collège « Non cadre ».

Nous nous sommes attaché à ce que la communication préalable puisse permettre de susciter des candidatures et le résultat a été atteint.

Elles se sont déroulées dans le meilleur esprit de collaboration entre tous les membres du personnel.

Ces élections ont donc abouti à l'élection d'un Délégué du personnel titulaire et d'un Délégué suppléant au collège cadre.

Depuis lors, des réunions mensuelles ont lieu entre la Direction et les Délégués dans un état d'esprit de créativité et d'amélioration du cadre général de l'entreprise.

Les premières idées retenues se sont transformées en initiatives dont certaines sont passées à l'état de projet à ce jour.

PRINCIPE 6 : ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

FORSITEC recrute depuis sa création en 2005 sans la moindre discrimination. Nos seuls critères de sélection sont les compétences.

En 2010/2011 un plan en faveur de l'intégration de travailleurs et de Fournisseurs « handicapés ».

En 2012, nous avons mis l'accent sur les procédures internes prévoyant que le recrutement soit fondé uniquement sur les qualifications et l'expérience et sur l'intégration des collaborateurs.

Celles-ci comportaient notamment :

- la vérification qu'il n'y ait aucun élément de distinction dans les appels à candidatures.
- La tenue de registres du personnel et de formation à jour et transparents.
- La juste évaluation des compétences et aptitudes au cours des entretiens de recrutement.

En terme de résultat, nous avons constaté le recrutement de collaborateurs de toutes origines dont 3 collaborateurs d'origine extra-européenne et 3 personnels féminins malgré le faible

pourcentage de candidatures féminines.

De plus, différentes religions sont représentées dans une totale tolérance.

PRINCIPE 10 : AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN

Alors que FORSITEC est orientée dans une perspective de croissance commerciale, maintien d'une relation 100% éthique avec nos interlocuteurs, tant internes qu'externes.

Nous avons commencé la mise en place d'une charte Ethique, qui sera partagée par tous nos collaborateurs en contact avec le business.

Celle-ci est en cours de finalisation et comporte les éléments suivants :

- Respect de l'environnement et des normes afférentes,
- Confidentialité des informations concernant les collaborateurs (Informatique),
- Confidentialité et respect dans les rapports avec les Fournisseurs, les Clients.
- Ethique dans les affaires : Cadeaux, repas d'affaires
- Conduite appropriée dans et aux abords des locaux de Forsitec et de ses clients.

Cette charte est en cours de finalisation et sera déployée dans les semaines qui viennent.

OBJECTIF 2013 :

Sur cette base, Forsitec a décidé de mettre l'accent en 2013 sur :

- Continuer ses actions sur le principe 6 (Discrimination)
- Finaliser, renforcer la portée de la charte Ethique (Principe 10 : Corruption)

PRINCIPE 6 : ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

FORSITEC recrute depuis sa création en 2005 sans la moindre discrimination. Nos seuls critères de sélection sont les compétences.

En 2010/2011 un plan en faveur de l'intégration de travailleurs et de Fournisseurs « handicapés ».

En 2012, nous avons mis l'accent sur les procédures internes prévoyant que le recrutement soit fondés uniquement sur les qualifications et l'expérience et sur l'intégration des collaborateurs.

En 2013, nous comptons :

- Développer les formations.
- Améliorer et faire connaître encore plus largement nos procédures d'évaluation des collaborateurs, vérifier leur respect pour toutes et tous.
- Favoriser l'intégration des collaborateurs (débutant et expérimentés) par la mise en place de livrets d'accueil adaptés.

PRINCIPE 10 : AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS-DE-VIN

Agrémenter en 2013 notre charte Ethique, partagée par tous nos collaborateurs, notamment sur les domaines :

- Finance et Comptabilité
- Ressources Humaines
- Connaissances, Compétences et propriété intellectuelle.