



Pacte Mondial Communication sur le Progrès

Période couverte par notre Communication sur le progrès (COP)

Du : 01/09/2012 Au : 01/09/2013

Déclaration de soutien

En signant en 2009 le Pacte Mondial de l'ONU, D2SI s'est engagé à respecter les dix principes d'action regroupés au sein de 4 domaines: les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Pour 2013, D2SI a renouvelé son engagement de promouvoir les principes du Pacte Mondial et a publié le deuxième Rapport Développement durable relatant les actions menées dans les 4 domaines tout au long des années 2010-2012.

Dans cette communication annuelle sur les progrès réalisés, nous décrivons nos actions afin d'améliorer en permanence l'intégration des principes du Pacte Mondial dans notre stratégie et culture d'entreprise. Nous nous engageons également à partager cette information avec nos partenaires à l'aide de nos canaux de communication.

Laurent Hinault, Marc Roudier et Domenico Di Cicco
Directeurs D2SI

Principes relatifs aux 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; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Evaluation, politique et objectifs :

En tant qu'entreprise française de conseil en informatique qui emploie uniquement des personnes résidentes en France, D2SI n'est pas directement exposée aux risques relatifs aux violations des droits de l'Homme.

Malgré le fait que ces enjeux ne soient que très faiblement représentés au sein de notre sphère d'influence, le harcèlement, qui se manifeste par des agissements répétés portant atteinte aux droits et la dignité des salariés, reste concrètement le seul risque de violation d'un droit de l'homme.

Suite au lancement en 2012 d'un audit interne pour évaluer notre démarche développement durable afin d'obtenir la labélisation LUCIE, D2SI a veillé constamment à ce que les engagements pris relatifs aux droits de l'Homme soient respectés. Le label LUCIE est un label de référence en France sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) en accord avec l'ISO 26 000.

En outre, parmi les principes de notre politique RSE il y a celui de sensibiliser toutes nos parties prenantes sur les sujets liés au développement durable dont la protection des droits de l'Homme fait partie.

De manière générale, D2SI adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail.

Mise en œuvre :

- Mise en place d'un double suivi RH et commercial pour s'assurer que les collaborateurs ne soient pas victimes d'harcèlement et, lors de l'intégration RH des nouveaux salariés, communication des recours dont ils disposent au cas où se présente cette violation
- Poursuite de la politique de sensibilisation: lors de l'intégration des nouveaux salariés, sensibilisation directe de 100% des employés par l'équipe RSE. Diffusion d'informations des enjeux liés aux Droits de l'Homme en entreprise par le biais de nos médias internes (Réseau social BlueKiwi, Conférences, Evènements)

Mesure des résultats :

- 18 mois après la labellisation RSE LUCIE, réalisation d'une deuxième auto-évaluation interne afin d'obtenir la validation par un auditeur RSE de Vigéo et par le comité d'experts RSE de l'agence LUCIE. Le deuxième audit qui se tiendra le 2 Octobre a le but de vérifier le respect des engagements pris en 2012 par D2SI
- Depuis notre dernière COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté

Principes relatifs au droit 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

Evaluation, politique et objectifs :

L'offre d'un travail qui valorise les collaborateurs et leurs projets et qui est rémunéré de façon juste est un enjeu principal pour D2SI. Notre politique de rémunération et de lutte contre la précarité et la discrimination professionnelle à l'embauche et pendant la carrière est fondée

sur le cadre défini par le SYNTEC, un organisme patronal qui représente près de 1250 sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil, de la Formation Professionnelle.

Il a été reconnu par des audits internes et externes en 2012 que le compromis social interne en place chez D2SI permet à toute personne d'être écoutée. Nos efforts en matière de gouvernance d'entreprise et d'outils de communication ont permis l'implication des salariés et la réalisation régulière de propositions émanant de leur part.

En accord avec notre modèle d'entreprise qui donne une importance centrale à l'humain, D2SI met à disposition des salariés tous les outils dont ils ont besoin pour développer leur employabilité et construire leur carrière.

En 2013 D2SI a décidé d'aller plus loin dans sa politique d'achats responsables en mettant en place un dispositif de veille sur les choix des fournisseurs afin de privilégier les entreprises qui accordent des bonnes conditions de travail à leurs salariés.

D2SI accorde beaucoup d'importance à la construction d'un bon environnement de travail qui favorise le bien-être des salariés.

De manière générale et méthodique, D2SI respecte l'ensemble des droits prévus par la législation française en matière de droit du travail.

Mise en œuvre :

- Poursuite des initiatives favorisant un cadre de travail agréable, confortable et serein
 - Locaux avec équipements éco-labélisés et ergonomiques, espace détente, salle de sieste, table de ping-pong, produits alimentaires issus de l'agriculture biologique à disposition des salariés
- Poursuite de la promotion du dialogue social
 - Implication des salariés dans les orientations stratégiques de l'entreprise (Ex : « kick-off meeting » avec des représentants des différents pôles de l'entreprise pour discuter de la stratégie sur la période 2012 - 2015)
 - Utilisation d'un réseau social d'entreprise pour faciliter le dialogue entre salariés et entre direction et salariés
- Association de 9 salariés à la direction pour une représentation concrète des différents métiers et enjeux de D2SI dans les choix stratégiques de la société
- Amélioration du système de formations métier et de partage des connaissances en internes (Conférences métiers, Cours, Webinars, Projets internes, discussions techniques)
- Mise en place d'un dispositif de veille sur la politique RSE de nos fournisseurs et préparation d'un questionnaire d'évaluation sur l'engagement dans le développement durable et sur les conditions de travail accordées aux employés
- Mise en place d'un plan d'actions spécifiques pour promouvoir l'égalité professionnelle homme/femme et d'un système de gestion de carrière pour tous les salariés qui contribue à donner aux femmes les outils nécessaires à évoluer dans leurs métiers
- Préparation collaborative du Document Unique de Sécurité qui liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à la santé et la sécurité des salariés

- Amélioration du dispositif de suivi pour mesurer les indicateurs extra financiers du développement durable dont les indicateurs sociaux font partie

Mesure des résultats :

- Décernement du Trophée de la RSE par Euro Cloud, l'association française des fournisseurs de solutions Cloud, pour les bonnes pratiques sociales (et environnementales) mises en place par D2SI

La mesure des résultats présentée dans notre dernier rapport RSE se traduit par :

- Un taux élevé d'employés qui accèdent à des formations en 2010 : 19%, en 2011 : 24% et en 2012 : 33%
- Un faible taux de turnover qui traduit une situation sociale saine. Taux de turnover en 2010: 11%, en 2011 : 19% et en 2012 : 8%.
- Un taux élevé de satisfaction des salariés calculé à travers une enquête anonyme. En 2010 : 8,0/10, en 2011 : 7,8/10, en 2012 : 8,2/10.
- Une diversité des collaborateurs qui sont issus d'horizons divers. Mise en place de deux principaux indicateurs de la diversité : le nombre de nationalité et le % de femmes dans un secteur à forte composante masculine. Pour 2010 : 5 nationalités, 2011 : 8 nationalités et 2012 : 9 nationalités. % de femmes sur l'effectif moyen en 2010 : 8, en 2011 : 11, en 2012 : 17.
- Une augmentation du nombre d'ateliers de formation en interne. Nombre d'événements en 2011 : 4, en 2012 : 11.
- Un suivi approfondi de tous les collaborateurs : chaque année 100% des salariés bénéficient d'un entretien annuel d'appréciation avec un RH

Principes relatifs à l'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; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Evaluation, politique et objectifs :

Nos principaux impacts sur l'environnement sont dus aux émissions de gaz à effet de serre issus des services rendus. Par conséquent, nous mettons en œuvre des initiatives de mesure des émissions de GES non seulement de notre activité (bilan carbone) mais aussi des prestations de services (étiquetage carbone).

Dès la création de D2SI, nous avons voulu intégrer dans notre modèle la volonté de préserver l'environnement à notre échelle. Dans ce but, nous réalisons une sensibilisation de 100% des nouveaux salariés aux enjeux RSE et nous promouvons l'adoption de pratiques responsables dans tous nos métiers.

Pour l'année prochaine, nous aspirons à augmenter le pourcentage d'achats responsables en privilégiant les fournisseurs qui sont le plus performants en terme de respect de l'environnement et à terminer le projet d'étiquetage carbone de nos services visant à sensibiliser les employés et à réduire le bilan carbone de notre activité et celui de nos clients.

Mise en œuvre :

- Poursuite de la politique d'animation d'éco-chantiers en 2013 dont le but est de sensibiliser et fédérer les collaborateurs autour de la protection de l'environnement par la réalisation de travaux d'utilité sociétale
- Travaux et réflexion autour de l'impact de l'informatique sur l'environnement (conférence à l'UTC sur le Green IT et l'économie de l'innovation, à l'EFREI sur l'écoconception logicielle)
- Animation de la communauté de réflexion Green IT et publication sur le réseau social d'entreprise d'articles visant à la réduction du gaspillage, de la production de déchet et de la consommation de ressources
- Publication d'une deuxième version plus aboutie du guide d'achats responsables qui définit les critères environnementaux à évaluer dans le choix de nos fournisseurs et mise en place d'un dispositif de suivi des achats
- Proposition de l'offre de conseil « Sustainable Innovation » qui vise à réduire l'impact de l'informatique sur l'environnement
- Intégration d'indicateurs environnementaux au Rapport Développement durable 2010-2012
- Promotion de l'utilisation de la visioconférence et du vélo pour les déplacements professionnels et domicile-travail

Mesure des résultats :

- Décernement du Trophée de la RSE par Euro Cloud, l'association française des fournisseurs de solutions Cloud, pour les bonnes pratiques environnementales (et sociales) mises en place par D2SI

Principes relatifs à la 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.

Evaluation, politique et objectifs :

La lutte contre la corruption est un enjeu de moindre importance pour D2SI puisque nos collaborateurs et notre entreprise n'opèrent pas dans un contexte où la corruption passive ou active est réalisable. Cela résulte d'une part de la comparaison entre la taille de D2SI et celle de ses clients ainsi que l'éclatement du marché du conseil informatique qui empêche d'y introduire un biais.

Néanmoins, D2SI a mis en place une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. L'encadrement du personnel commercial met en avant des règles relatives aux éventuels cadeaux pour se prémunir contre tout risque de corruption.

Mise en œuvre :

- Encadrement de l'équipe commerciale qui définit clairement les règles
- Identification des collaborateurs ayant un poste à risque d'exposition aux actes de corruption

- Sensibilisation globale des collaborateurs sur les risques de corruptions sur l'importance de la transparence avec les clients, partenaires et autres parties prenantes
- Co-production d'une Charte de bonnes conduites commerciales à présenter à nos clients
- Au travers de la publication du Guide et d'actions de sensibilisation, mise en place d'une procédure d'achats responsables

Mesure des résultats :

- 18 mois après la labellisation RSE LUCIE, réalisation d'une deuxième auto-évaluation interne afin d'obtenir la validation par un auditeur RSE de Vigéo et par le comité d'experts RSE de l'agence LUCIE. Le deuxième audit qui se tiendra le 2 Octobre a le but de vérifier le respect des engagements pris en 2012 par D2SI