



L'INFRASTRUCTURE RÉSEAU & TÉLÉCOM

Conçoit, développe, fabrique et commercialise des équipements et des solutions d'infrastructure pour les Réseaux et les Télécoms.

Spécialiste des fibres optiques.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ce premier rapport annuel a pour but de vous démontrer comment la société FOLAN (ex société ICTL depuis le 01 septembre 2013) à intégrer de manière pragmatique et factuelle les 10 principes majeurs du pacte mondial dans ses activités quotidiennes, sa culture et sa stratégie.

C'est également un engagement sur des mesures planifiées pour améliorer cette stratégie de développement durable.

Nous collaborons avec nos clients et notamment nos clients « grand-compte » vers une approche de management sociétal qui nous conduit dans notre rôle d'expert dans les domaines de la fibre optique, infrastructure réseaux et télécom à opter, dans la conception ou le développement de nos produits, vers une consommation raisonnée.

Il y a un an, notre Président, Ludovic ROBERT, s'engageait en adressant à UN Global Compact le courrier d'adhésion suivant :



**ICTL,**  
ZI LYON EST,  
13 RUE JACQUES MONOD,  
69120 Vaulx en velin  
FRANCE

**UN Global Compact**

Vaulx en velin, le 11 Septembre 2012 .

Ref : 20120911-LR

**Objet:** Lettre d'adhésion au Pacte Mondial

Honorable Secrétaire-Général,

Par cette lettre, je suis heureux de vous confirmer qu'ICTL soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publics le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial à l'intérieur d'un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion.

Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte Mondial à New York.

Meilleures salutations,

**Ludovic ROBERT**  
Président & CEO

ICTL, ZI LYON EST, 13 rue JACQUES MONOD, 69120 VAULX EN VELIN, France – [www.ictl.com](http://www.ictl.com) –  
Email : [ictl@ictl.com](mailto:ictl@ictl.com) – Tel : 33 478 800 810 – Fax : 33 478 800 731  
SIRET : 347 847 881 – TVA N° : FR01 347 847 – Groupe FOLAN : [www.folan.net](http://www.folan.net)

Aujourd'hui, nous renouvelons notre engagement par ce courrier rédigé par notre président :



**FOLAN**  
ZI LYON EST  
13 rue Jacques MONOD  
69120 Vaulx-En-Velin  
France

UN Global Compact

Vaulx-En-Velin, le 11 septembre 2013

Ref : 20130911-LR

**Objet : renouvellement d'adhésion au Pacte Mondial**

Honorable Secrétaire-Général,

Je vous confirme par la présente ma volonté de poursuivre mon soutien dans les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Depuis mon engagement initial, il y a un an, j'ai orienté tous mes choix stratégiques en intégrant ces dix principes et nous avons mis en œuvre des outils concrets, explicités dans notre première Communication On Progress, pour nous faire évoluer au quotidien vers ces bonnes pratiques.

Nous avons planifié la mise en œuvre de nombreuses autres actions pour nous permettre d'améliorer d'une manière pragmatique cet engagement.  
J'ai décliné à tous les niveaux de ma société cette culture d'entreprise pour que notre développement soit durable et dans une perspective pérenne.  
C'est pourquoi, je suis serein et confiant dans l'avenir sur notre capacité à vous présenter dans notre prochaine communication des résultats mesurés de progrès dans ces domaines.

Meilleures salutations,

**Ludovic ROBERT**  
Président & CEO

13 rue Jacques Monod - 69120 VAULX EN VELIN - Tél : +33 (0)4 78 800 810  
S.A.S au capital de 1 000 000 € - RCS LYON 8347 647 881 - SIRET 347 647 681 00039  
CODE APE 2611 Z - ID TVA N° FR 01 347 647 881

✉ [contact@folan.net](mailto:contact@folan.net)  
🌐 [www.folan.net](http://www.folan.net)

Depuis cette adhésion, notre stratégie globale d'entreprise vise à intégrer à travers toutes ses décisions les dix principes majeurs du pacte mondial des nations unies. Citons par exemple, la politique qualité érigée par notre dirigeant en décembre 2012 dont les **premiers** paragraphes sont les suivants :

« .....**Les valeurs :**

- Chacun apporte sa pierre à l'édifice et c'est ensemble que nous progresserons.
- Nous sommes impartiaux, intègres, nous respectons toutes personnes et croyances.
- S'améliorer et améliorer pour nos clients est notre leitmotiv.

**Les ressources humaines sont au centre de l'entreprise.**

- Les collaborateurs adéquats sont notre ressource la plus précieuse. Nous recrutons, développons et fidélisons les meilleurs talents ; proactifs et réactifs au besoin.
- Nous travaillons en équipe en impliquant les collaborateurs concernés.
- Nous recherchons à partir des faits des solutions aux problèmes, et non des coupables.

...../..... »

**Parce que s'engager auprès du pacte mondial des nations unies c'est faire vivre au quotidien ses 10 principes majeurs et notamment à travers son système de management dont le but essentiel est l'amélioration continue et la satisfaction aux exigences identifiées.**

C'est pourquoi Folan planifie pour Mars 2015 une certification d'un système de management intégré (Qualité, Hygiène, Santé & Sécurité au Travail et Environnement) sur la base des normes ISO 9001, OHSAS 18001 et ISO 14001.

### **Droits de l'homme**

- ✓ ***Principe N°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***
- ✓ ***Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.***

La charte d'engagement que nous avons élaboré pour nos principaux fournisseurs au départ sur la base des principes de l'OIT a été développée le 07/07/2013 pour intégrer une dimension plus vaste.

Le contenu de la charte signée par 100% de nos fournisseurs stratégiques est le suivant :

**FOLAN,  
Groupe R&D,**

Hereby represented by Mr Ludovic ROBERT acting as CEO, respect and support the application of the ILO Declaration adopted in 1998 on Fundamental Principles and Rights at Work is an expression of commitment by governments, employers' and workers' organizations to uphold basic human values - values that are vital to our social and economic lives.

Our company declares to promote and realize, by its own will and according to the ILO constitution, the principles and strategic goals of the ILO regarding the fundamental laws:

- Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining
- Elimination of all forms of forced or compulsory labour
- Effective abolition of child labour
- Elimination of discrimination in respect of employment and occupation
- Elimination of all forms of corruption, extortion, embezzlement, bribery...
- Elimination of all use of corporal punishment, mental or physical coercion, any form of abuse or harassment or threat of such treatment

In addition, the ILO Declaration is based primarily on constitutional principles of the ILO: "The principles and fundamental rights at work are an expression of constitutional principles of the Organization" (Sixth expected from the Declaration of the ILO 1998). In order, these general principles are:

- labour is not a commodity;
- freedom of expression and of association are essential to sustained progress;
- poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere;
- The adoption of the eight-hour day or week of forty-eight hours, and the adoption of a weekly rest period of twenty-four hours minimum which should include Sunday whenever it is possible, are goals to reach, wherever they have not yet been obtained.
- Child labour must be abolished, it is necessary to bring work for young people of each sex, and allow necessary limitations to continue their physical development and their education.



- Principle of equal salary, without discrimination based on sex, for a work of comparable worth, has to be enacted in each country.
- Principle of safety and healthy work conditions.

Les engagements à ces principes sont validés quotidiennement par notre correspondant qualité sur place et une fois par trimestre par notre responsable achat qui veille lors de ses audits à contrôler la réalité de cet engagement de nos partenaires.

Ces principes sont inclus dans les critères de sélection de nos fournisseurs et leur évaluation ou réévaluation quantifie le respect de cet engagement.

### **Normes du travail**

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

La communication interne développée au sein de notre société promouvoit la liberté d'expression de l'ensemble de nos collaborateurs que ce soit par exemple à travers l'entretien annuel, les réunions d'équipe, réunion de service formelles ou informelles.

Associée à notre Président, nous avons une direction adjointe, représentée par Claire-Lise JUVIGNARD, dont l'une de ses priorités est de rester d'une manière permanente et constante accessible à tous et qui prône à chaque occasion sa disponibilité pour répondre à tout besoin de communication.

Enfin, chaque évènement important de notre organisation est présenté à tous les salariés à travers une réunion générale qui est clôturée par un échange entre la direction, le pilotage dans son ensemble et les autres collaborateurs.

En ce qui concerne l'égalité des chances, en outre, notre entreprise possède un processus bien rodé de circuit d'intégration complet au sein de notre structure qui est effectué pour toute personne entrant quelque soit le poste recruté.

Dans un souci de vie privée et d'intégrité de nos données, nous avons élaboré, depuis le début de l'année 2013, une charte informatique qui est intégrée aux documents transmis à l'embauche.

Les délégués du personnel sont accueillis une fois par mois par notre président, un compte-rendu est établi et disponible à tous. Les délégués du personnel avant chaque réunion demande à chaque salarié si des questions annexes devaient se rajouter à l'ordre du jour communiqué.

Les organisations syndicales sont invitées à chaque élection des délégués du personnel à se manifester. 100% des salariés sont régis par la convention collective de la métallurgie dont les accords sont signés par les organisations syndicales. Cette convention est disponible pour consultation dans le bureau des ressources humaines.

Tout salarié de Folan a un contrat de travail qui spécifie sa rémunération, son coefficient en fonction des compétences d'embauche, son temps de travail.

Toutes heures de travail supplémentaires sont validées par le service RH avant d'être effectuées et rémunérées sur la base légale.

Un contrat de travail ne peut pas être proposé pour une personne qui n'atteint pas l'âge de 16 ans et pour ces mineurs ce sont des contrats adaptés, réglementés qui sont proposés.

Un processus d'embauche de personne étrangère est maîtrisé par notre service des ressources humaines, il a pour but essentiellement de nous permettre de maîtriser la réglementation de l'embauche de personne étrangère. Folan a vocation à être présente à l'international et les collaborateurs étrangers sont précieux dans ce développement.

En mars 2013, le groupe comptabilise une moyenne de 46 % de femme et 54 % d'homme, notre objectif de parité est proche d'autant plus que sur 18 responsables (pilotes de processus), 8 sont des femmes qui ont en charge la gestion de l'ensemble d'un service.

#### **Environnement**

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

Les activités de Folan n'ont pas un impact majeur sur l'environnement, cependant, une évaluation complète des aspects environnementaux selon la méthode du plan environnemental conçu par l'ADEME sur la base d'une analyse globale des « entrées-sorties » selon la sensibilité des milieux (eau, air.....), contraintes réglementaires... est en cours d'élaboration.

Cette analyse nous permettra de déterminer des cibles environnementales précises même si actuellement, notre niveau d'expertise nous permet déjà d'orienter nos clients, notre bureau d'étude vers une consommation raisonnée.

Nous suivons, depuis plusieurs années, notre consommation d'eau, d'énergie afin de maîtriser nos coûts issus de l'appauvrissement de ces ressources naturelles.



Nous gérons l'ensemble de nos déchets et nous suivons leur quantité et pour les déchets spéciaux tels que les DEEE, les déchets issus des matières dangereuses (quantité infime) leur gestion (recyclage, incinération....).

Deux objectifs environnementaux ont été introduits sur 2013 par notre direction à savoir tendre vers le zéro papier et réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> notamment ceux issus des transports.

Le service approvisionnement a un objectif de réduction de 20% de ses transports sur l'exercice 2013, nous incitons nos collaborateurs et partenaires à opter plutôt pour les visioconférences que de se déplacer.

Pour limiter encore cette empreinte carbone, la direction a mis en place une stratégie de développement de proximité dans la zone européenne.

Enfin, notre but à terme est d'introduire dans notre bureau d'études une analyse d'éco-conception afin d'une part, d'avoir une parfaite maîtrise sur le cycle de vie de nos produits et de pouvoir informer, orienter nos clients sur la fin de vie de nos produits et d'autre part, maîtriser et indiquer notre empreinte carbone de tout produit proposé sur notre catalogue.

### **Lutte contre la corruption**

- ✓ ***Principe N°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.***

Notre société est en cours d'étude pour réaliser une charte visant à lutter contre toutes les formes de corruption auprès de tous ses collaborateurs qui ont, de par leur fonction, à engager financièrement notre société.

**Enfin, tous nos engagements pour le futur sont consignés dans un plan d'actions revu périodiquement avec les ressources nécessaires associées afin qu'ils ne soient pas des vœux pieux !!**