



Lettre du Président 2009.



A tous,

Je suis heureux d'officialiser dans ce document le renouvellement de l'engagement de la société VITAL CONSEIL à respecter et à mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail et la protection de l'environnement. De ce fait nous renouvelons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

VITAL CONSEIL a adhéré en mai 2008 au Pacte Mondial des Nations Unies. Depuis cette date, nous avons mis en place des politiques destinées à conforter nos engagements en matière de respect des droits de l'homme, de respect des normes du travail, de respect de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Notre adhésion au Pacte Mondial n'est pas l'aboutissement d'une démarche de responsabilisation, datant de la création de VITAL, mais reflète au contraire notre volonté d'engagement à long terme dans la voie du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'entreprise. Ainsi, l'adhésion au Pacte Mondial traduit une dynamique d'engagement de notre société qui se traduit d'ores et déjà par les résultats concrets présentés dans ce document.

Dans les mois et années à venir, VITAL entend bien poursuivre les efforts entrepris en matière de développement durable et de respect des normes en matière de droit du travail. Dans un état d'esprit similaire, nous poursuivrons également nos actions en direction de nos partenaires et clients afin de multiplier les synergies dans les domaines concernés par le Pacte Mondial.

En espérant que le Pacte Mondial rassemble des acteurs toujours plus nombreux et impliqués durant l'année 2010.

Nidal ZEIDAN

Président Directeur Général.



Liste des dix principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial, lancé le 26 juillet 2000, est un engagement volontaire des entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur les dix principes suivants :

- **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;
 - Principe 2 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Conditions de travail**
 - Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
 - Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
 - Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
 - Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
- **Environnement**
 - Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement;
 - Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
 - Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- **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.



Description des actions menées en 2008 et 2009.

Durant ces deux dernières années, notre société s'est tout particulièrement engagée sur les points suivants :

PRINCIPE N°4 : ELIMINATION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE.

VITAL CONSEIL est conscient que le métier des sociétés de service implique des changements fréquents pour les collaborateurs puisque les missions de longue durée sont relativement rares. C'est pourquoi nous restons en permanence à l'écoute de nos salariés et nous mettons tout en œuvre pour trouver des missions plus adéquates à nos collaborateurs insatisfaits, quels que soient les motifs invoqués (contenu de la mission, lieu de la mission, horaires de la mission).

Nos actions permettant d'améliorer la satisfaction de nos employés s'articulent essentiellement autour des deux points suivants :

- Les entretiens individuels de fin d'année
- La formation professionnelle continue.

En effet, les entretiens individuels de fin d'année sont l'occasion de faire un point sur les missions actuelles et les ambitions ou désirs d'évolution de nos collaborateurs. La formation professionnelle continue, quant à elle, sert principalement à faire en sorte que les missions de nos salariés correspondent à leurs ambitions.

Ainsi en 2009, 4 de nos collaborateurs (soit 3% de notre effectif total) ont suivi des périodes de professionnalisation (d'une durée variant entre 2 et 3 mois) afin d'acquérir de nouvelles compétences techniques et/ou fonctionnelles nécessaires à leur évolution professionnelle. Ces souhaits d'évolution ont pour la plupart été formulés à l'occasion des entretiens de fin d'année. Cela démontre l'attention que nous portons au bien-être de nos collaborateurs, que ce soit dans leur vie professionnelle ou dans leur vie privée.

PRINCIPE N°6 : ELIMINATION DE TOUTE DISCRIMINATION.

VITAL CONSEIL ne tolère aucune sorte de discrimination que ce soit à l'embauche ou pendant la vie professionnelle (promotions internes, augmentations salariales). Depuis toujours, nous privilégions les compétences et la motivation sans aucune considération de sexe, de race, d'origine sociale ou de religion. Ces efforts se sont accrus ces dernières années et notamment depuis notre adhésion au Pacte Mondial.



Afin d'illustrer ces propos, il convient d'énumérer les différents éléments suivants :

- Nos offres d'emploi comportent systématiquement la mention « hommes / femmes » afin de respecter la parité entre les deux sexes. Nous ne mentionnons jamais dans nos annonces la moindre référence au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, à la situation sociale ou à l'orientation sexuelle, politique ou religieuse des candidats.
- En fin d'année 2009, nous avons effectué les démarches afin d'adhérer à la charte de la diversité pour illustrer et concrétiser nos engagements en matière de non-discrimination. Afin d'illustrer notre engagement en faveur de la diversité, il convient de préciser que 26,6% de nos collaborateurs sont nés dans un pays ne faisant pas partie de l'Union Européenne.
- Depuis le mois d'avril 2009, nous avons adhéré à l'espace emploi de l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) dans le but de nous engager en faveur de l'emploi des personnes handicapés.
- L'aménagement des conditions de travail pour les personnes ayant des enfants à charge, des difficultés personnelles ou familiales ou des problèmes de santé fait partie de nos priorités. Nous mettons donc tous les moyens en œuvre pour accéder aux requêtes de nos collaborateurs souhaitant travailler à temps partiel ou depuis leur domicile pour des raisons familiales ou médicales. Ainsi, en 2009, 21% de nos collaboratrices sont passées à temps partiel à la suite de leur congé maternité.
- Enfin, les entretiens individuels de fin d'année sont l'occasion d'aborder des sujets tels que l'évolution professionnelle, la mobilité, les objectifs pour l'ensemble de nos salariés. C'est à la suite de ces entretiens que la direction décide des différentes promotions et évolutions internes notamment en définissant le plan de formation de l'année suivante. Ainsi, les nouveaux postes à pourvoir sont toujours proposés en priorité, et dans la mesure du possible, aux collaborateurs internes souhaitant évoluer vers ces fonctions.



PRINCIPE N°7 : APPLIQUER LA PRECAUTION AUX PROBLEMES ENVIRONNEMENTAUX.

Le principe de précaution est défini comme suit dans la loi Barnier de 1995 : « l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût économiquement acceptable ».

En ce qui nous concerne, notre activité étant exclusivement composée de prestations intellectuelles, nous ne possédons pas de lieu de production ayant un impact environnemental marqué. Cependant, les problèmes environnementaux constituent l'une de nos préoccupations majeures. Nous veillons donc en permanence à informer, sensibiliser et responsabiliser l'ensemble de nos salariés, clients et fournisseurs sur les quelques impacts néfastes sur l'environnement susceptibles de dériver de notre activité. C'est pourquoi nous appliquons scrupuleusement la directive européenne DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques) du 27 janvier 2003 qui a pour objet d'assurer la gestion et le traitement des déchets électriques ou électroniques, qu'ils soient domestiques ou professionnels. Puisque les appareils informatiques obsolètes sont concernés par cette directive, nous l'appliquons lors des évolutions de notre parc informatique mais également pour les déploiements que nous gérons pour nos clients. Nous nous engageons à poursuivre notre action en faveur de l'environnement dans les mois et années à venir, notamment en continuant d'appliquer le principe de précaution.

PRINCIPE N°8 : PROMOUVOIR LA RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT.

L'adhésion de VITAL CONSEIL à la démarche du Pacte Mondial en mai 2008 s'est concrétisée par la volonté des dirigeants de limiter au maximum les impacts environnementaux des activités de l'entreprise. Ainsi, depuis cette adhésion, les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- Nous veillons à économiser l'énergie et éliminer toute forme de gaspillage énergétique. Nos collaborateurs ont pour consigne de n'utiliser l'éclairage électrique que lorsque la lumière naturelle n'est plus suffisante pour l'exercice de leur métier dans des conditions adéquates. De même, nos salariés éteignent tous les soirs leurs équipements informatiques et technologiques afin de limiter la consommation électrique.


Ainsi, notre consommation pour l'année 2009 sera d'environ 10 000 KWh pour le siège de Neuilly Sur Seine soit une diminution de la consommation de l'ordre de 3% comparé à 2008, alors que notre effectif interne a progressé de 20%.



- Nous veillons à ne pas utiliser abusivement le chauffage et la climatisation dans nos locaux en y maintenant une température comprise entre 19° durant l'hiver et 25° durant l'été. Bien entendu durant les nuits et week-ends nous éteignons l'ensemble de ces appareils.
- Nous utilisons comme papier brouillon le verso de documents déjà utilisés afin de limiter la consommation de papier.
- Nous privilégions l'envoi à nos clients, partenaires ou salariés de documents, contrats et/ou factures en version électroniques plutôt qu'en version papier afin de diminuer la consommation de papier et donc d'encre pour les imprimantes.
- Nous utilisons du papier 100% recyclé, fabriqué dans une usine certifiée ISO 9000 et ISO 14001 et labellisé « Ange Bleu », donc produit dans des conditions conformes aux principes du développement durable.



Label de l'Ange Bleu

- En 2009, nous avons demandé à nos collaborateurs d'intégrer dans leur signature électronique de courriel le symbole suivant :
 **Avant d'imprimer cet e-mail, si nous réfléchissons à l'impact sur l'environnement?**

Cette démarche a pour but de sensibiliser nos partenaires, fournisseurs et clients aux enjeux du développement durable et à l'importance de la responsabilité environnementale des entreprises.

PRINCIPE N°9 : FAVORISER LES TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT.

La démarche de développement durable peut s'appuyer sur les nouvelles technologies afin de réduire l'impact des activités des entreprises sur l'environnement. De ce fait, le Pacte Mondial représente le cadre de référence permettant de stimuler l'inventivité des acteurs économiques dans leurs démarches en faveur de l'environnement.

Dans cette optique les Sociétés de Service en Ingénierie Informatique ont un rôle prédominant à jouer. C'est ce que VITAL CONSEIL s'efforce de faire auprès de ses clients en préconisant des solutions « éco-responsables » telles que la « Virtualisation ».



La Virtualisation est « un ensemble de techniques matérielles et/ou logicielles qui permettent de faire fonctionner sur une seule machine plusieurs systèmes d'exploitation et/ou plusieurs applications, séparément les uns des autres, comme s'ils fonctionnaient sur des machines physiques distinctes ».

Les entreprises optant pour ces techniques en tirent les avantages économiques et écologiques suivants :

- Une baisse significative de la surface occupée en raison de la concentration des applications,
- Une diminution drastique de la consommation d'énergie,
- Une optimisation des réseaux par une meilleure maîtrise des bandes passantes,
- Un gain substantiel sur les coûts de licences logicielles,
- Une réactivité accrue et un moindre effort lors de déploiement de nouveaux services,
- Une réduction des ressources humaines en charge de l'administration des environnements informatiques.

Durant les années à venir, VITAL CONSEIL va poursuivre son action auprès de ses clients pour les convaincre des atouts de la Virtualisation mais également auprès de ses collaborateurs en les formant à ces nouvelles technologies résolument tournées vers le développement durable.

CONCLUSION

VITAL CONSEIL entend bien continuer à promouvoir les principes du pacte mondial dans son secteur d'activité et notamment auprès de ses fournisseurs, partenaires et clients. Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies est bien entendu mentionnée sur notre site Internet et notre plaquette commerciale.

VITAL CONSEIL

Tél:01.46.37.80.80

www.groupe-vital.com