

Les 10 principes du Global Compact

Droits de l'homme

- Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Conditions de travail

- Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

- Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

- Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Fort de la diversité de ses activités, le **Groupe IRH Environnement** fait face, dans le cadre de son adhésion au **Global Compact**, au défi de devoir progresser sur toutes les problématiques liées à ses responsabilités sociétales, sociales et environnementales.

Attaché au respect de ses engagements pris auprès du Global Compact en 2003, le **Groupe IRH Environnement** est fier de proposer ses projets de Bonnes Pratiques 2014 mais aussi ses Réalisations 2013 en phase avec les promesses du pacte signé.

Son Président, Monsieur Yves Bernheim, renouvelle ainsi son engagement à respecter et mettre en œuvre les dix principes du Global Compact pour l'année 2014.



Yves Bernheim,
Président du Groupe IRH Environnement

Les projets 2014 et les réalisations 2013

Droits de l'homme

Le Groupe IRH Environnement n'étant pas directement concerné dans ses activités par les Principes 1 et 2 du Global Compact, il n'engage pas d'actions spécifiques dans ces domaines.

Cependant, le Groupe reste vigilant au quotidien sur toutes les formes d'évolutions possibles de ses activités ou terrains d'activités qui viendraient à modifier cette position.

Conditions de travail

Depuis 1946, l'égalité des Femmes et des Hommes est un principe constitutionnel, la loi garantissant à la femme, des droits égaux à ceux des hommes et ce, dans tous les domaines.

Le Groupe IRH Environnement a donc réitéré son engagement en faveur de la diversité **en signant des accords avec les partenaires sociaux et en veillant** régulièrement à leur respect au travers de rapports chiffrés présentés à des commissions dans lesquelles siègent des représentants élus du personnel :

Accord d'égalité professionnelle hommes/femmes, accord « Sénior » et plan d'action « contrats de génération ».

En 2013, le Groupe a poursuivi ses 2 lignes directrices en termes d'embauche :

- 65 % de la population féminine est positionnée "cadre" et on retrouve les femmes à tous les niveaux de responsabilité (ingénieurs d'études mais aussi superviseurs, chefs de projets, chargées d'affaires, responsables de départements ou directeurs de groupe...) dans la même proportion que la population masculine (63 % d'hommes cadres).
- La mixité des âges se traduit par l'intégration permanente de jeunes collaborateurs et le maintien dans l'emploi des plus anciens : 19 % de la population a moins de 26 ans et 15 % de l'effectif est dit "sénior" (45 ans et plus).

Il s'agit de :

- **Respecter et faire la promotion du principe de non-discrimination**, sous toutes ses formes, et à toutes les étapes clés de la gestion des Ressources Humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'évolution et/ou la promotion professionnelle des collaborateurs (principe 6).

- Faire de l'élaboration et de la mise œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel (principe 3).
- **Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs**, au travers du rapport annuel unique, notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

Concernant la sécurité et la santé de ses salariés, le plan de déploiement 2013 ayant été mené à terme, les résultats suivants, en termes d'actions menées ont été enregistrés :

- **21 conférences** ont été menées auprès des collaborateurs sur des thèmes aussi divers que le risque routier et l'amélioration des gestes et postures au travail.
- **35 réunions de chantier ont été menées pour aborder des thèmes forts** (plan de prévention, signalisation, balisage, situations dangereuses, précautions relatives aux ATEX (atmosphères explosives), gestion de la sécurité des sous-traitants...).
- **10 journaux d'information interne, totalement dédiés aux activités HSE (SECU FD)**, ont été publiés sur des sujets variés dont les équipements de protection individuels, les risques liés aux machines rotatives, le port de charge, l'intervention en milieux confinés.

SECURITE

- Mise à jour du document unique et intégration des premiers éléments relatifs aux risques psychosociaux,
- Evaluations sur les risques communs à l'ensemble des entités dans le but de réduire leur criticité,
- Etudes du risque routier et campagnes de sensibilisation,
- Renforcement des mesures de précaution pour prise en considération par les opérationnels du travail isolé comme situation dangereuse,
- Réalisation de fiches de poste communes UPDS (syndicat interprofessionnel),
- Optimisation de la gestion des produits chimiques,
- Poursuite des actions relatives aux interventions dans les espaces confinés et en hauteur,
- Amplification des formations sécurité et optimisation du suivi des habilitations et recyclages (1/3 du budget formation total),
- Accréditation MASE pour ICF Environnement.

SANTE

Poursuite des actions concernant l'exposition aux agents chimiques dangereux :

- Campagnes d'acquisition de données d'exposition sur plusieurs années dans un but statistique et d'appréhension de l'exposition réelle des salariés,
- Travail sur un outil numérique d'enregistrement des données d'exposition afin d'en faciliter le suivi et les bilans annuels.

Définition d'un plan d'action diminuant les conséquences des facteurs de la pénibilité et formalisation des fiches individuelles d'exposition :

- Recherche des causes de problèmes en TMS,
- Recherche de matériel visant à réduire le port de charge par les opérationnels.

Déploiement d'un plan d'actions relatif aux risques psychosociaux :

- Bilan des RPS s'étant manifesté au sein du Groupe,
- Rédaction d'une charte,
- Recherche des cas les plus récurrents.

Délivrance systématique des fiches d'exposition individuelles remises aux personnes concernées avec les documents administratifs de départ et une lettre d'invitation à le conserver.

Mise en œuvre d'un groupe RPS de réflexion et d'action de prévention des risques psychosociaux pour toutes les filiales du groupe.

Mise en place de CHSCT communs à toutes les filiales pour aborder toutes les questions transverses qui se posent localement ou globalement.

Environnement

ACTIONS EXTERNES

Pour répondre aux attentes globales de ses clients, IRH Ingénieur Conseil société du Groupe IRH Environnement, a développé ses prestations de collecte, traitement, valorisation des déchets, dans le respect des objectifs du GRENELLE DE L'ENVIRONNEMENT.

Le développement de l'efficacité énergétique et l'intégration d'énergies renouvelables dans le mix énergétique sont des leviers essentiels pour lutter contre le changement climatique. En 2013, IRH Ingénieur Conseil a recruté un expert dans les énergies qui accompagne nos clients pour réduire l'empreinte carbone de leurs activités avec des missions de :

- Diagnostic énergétique sur les sites industriels.
- Intégration des énergies renouvelables dans le mix énergétique des collectivités.
- Optimisation des stations d'épuration en termes de performance énergétique et carbone.

Le Groupe IRH Environnement souhaite développer une protection plus élargie dans la préservation des milieux aquatiques. Dans ce contexte, de nouvelles compétences pluridisciplinaires et orientées sur la qualité physique des cours d'eau et la conception de projet visant à la restauration des fonctions écologiques des milieux ont rejoins le Groupe depuis 2012.

A titre d'exemple, IRH Ingénieur Conseil s'implique dans des projets de restauration de la continuité écologique des cours d'eau et réalise des travaux visant à supprimer les seuils, obstacles à la libre circulation des espèces et du transport solide, ou à mettre en place des « passes à poisson ».

De plus, la prise en compte des écoulements en crue des cours d'eau est un enjeu important dans la conception d'aménagements urbains afin d'une part de garantir la sécurité des biens et personnes (limiter les risques d'inondations) et d'autre part de valoriser l'espace de liberté naturelle des cours d'eau.

Par ailleurs, dans le cadre de ses vœux 2014, le Groupe IRH Environnement a choisi de faire réaliser ses cartes par l'association Reforest'Action, offrant ainsi à ses clients la possibilité de participer à divers projets de reforestation. 460 arbres (Palmier, Eucalyptus, Mangrove...) ont été plantés sur des parcelles spécifiques situées en Inde, au Sénégal ou au Pérou.

ACTIONS INTERNES



Le Groupe IRH Environnement sélectionne des prestataires dont les labels répondent aux normes respectant l'environnement. Par exemple, nos imprimeurs disposent du **Label Imprim'Vert**.

Le Groupe IRH Environnement a mis en place un plan de gestion des déchets issus des bureaux avec la réutilisation du matériel de classement et la systématisation du tri sélectif :

- Opération de recyclage pour les toners d'imprimantes laser et jets d'encre,
- CHIMIREC pour les toners des copieurs CANON IR 6570, IR C5045 et IR C4580.

Pour les déchets issus des chantiers, un dispositif de tri existe depuis 2007 et permet de définir des typologies des déchets les plus courants.

Nous avons choisi d'utiliser une compagnie de taxis, acteur engagé en matière d'environnement et qui nous fournit l'empreinte carbone des courses réalisées et également un prestataire de pressing écologique (usage d'aucun produit chimique et solvant) pour nettoyer les vêtements de chantier.

Lutte contre la corruption

Quels que soient les intérêts commerciaux ou financiers en jeu, le Groupe IRH Environnement s'engage à veiller à ce que ses ressources et ses biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption.

Tout salarié du Groupe s'interdit de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque d'un tiers en échange de l'exécution d'un acte entrant dans ses fonctions ou facilité par ses fonctions, ou de l'usage abusif de son influence, réelle ou supposée. A titre d'exemple, le Président a réaffirmé en 2013 à son Comité de Direction l'interdiction de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation d'un fournisseur ou prestataire externe.

Désormais, au moment de l'embauche, chaque collaborateur est invité à s'engager à un comportement exemplaire en adhérant à la charte de déontologie élaborée par le Groupe IRH Environnement, dont le détail suit :

Adhésion à la charte de déontologie du Groupe IRH Environnement

En rejoignant le Groupe IRH Environnement, j'adhère à la charte de déontologie fondée sur :

- **le Respect de la Personne, la prohibition de toute pratique discriminatoire et la prévention du harcèlement**
- **le Respect de l'Environnement,**
- **le Respect des lois**

Je m'engage à respecter les engagements du Global Compact et ses principes, à me comporter conformément aux lois et aux règlements avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme, je veille à éviter toute situations de conflit d'intérêts, de corruption et je mets en œuvre tous les moyens de vigilance vis-à-vis des pratiques de mes fournisseurs et sous-traitants, je cultive impartialité et confidentialité.

Fait à

Le

(signature)

Charte de déontologie Groupe IRH Environnement

En rejoignant le Groupe IRH Environnement, chacun adhère à la charte de déontologie fondée sur 3 valeurs partagées qui traduisent sa volonté de développement en accord avec ses responsabilités sociales et sociétales, tant au plan individuel que collectif :

- le Respect de la Personne,
- le Respect de l'Environnement,
- le Respect des lois

Respect de la Personne prohibition de toute pratique discriminatoire et prévention du harcèlement

IRH Environnement fait du respect de la personne le cœur de son éthique privilégie le dialogue qui fonde la confiance et vise à l'épanouissement de chaque salarié au sein de l'organisation dans un esprit gagnant-gagnant.

Le groupe respecte ses partenaires, ses prestataires et ses clients autant que ses collaborateurs.

Il s'engage à la transparence avec ses fournisseurs et respecte les règlements des factures qui lui incombent dans les délais prévus aux contrats.

Il s'interdit de démarcher de lui-même de potentiels candidats directement chez les confrères. Il recrute et embauche sans discrimination d'origine, d'âge ou de situation familiale ou sociale. Il veille à l'intégration de chaque salarié et au respect de ses droits au titre du code du travail (déclarations, droits et devoirs contractuels, salaires et protection sociale), de la préservation de sa santé et sa sécurité par des dispositions préventives et du respect de la vie privée (prise en compte des questions familiales dans l'organisation des rythmes de travail et pour la gestion des congés et les horaires des réunions...).

La bonne exécution des missions de l'entreprise suppose que chaque salarié du Groupe évolue dans une ambiance de travail positive, et notamment exempte de toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou de tout agissement considéré comme du harcèlement sexuel.

Le Groupe s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir et de sanctionner tout agissement de ce genre, notamment en exigeant de ses dirigeants et de ses cadres un comportement exemplaire et une écoute attentive.

Tout salarié du Groupe doit veiller à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de ses collègues, à altérer leur santé physique ou mentale ou à compromettre leur avenir professionnel.

Chacun doit être conscient que ce genre d'attitude est prohibé et peut faire, l'objet de lourdes sanctions, disciplinaires et/ou pénales.

Respect de l'environnement

Responsables vis-à-vis de ses contemporains comme des générations futures de l'impact de ses activités sur tout milieu naturel ou humain, IRH Environnement fait du respect de l'environnement un critère majeur de ses choix.

Le Groupe adopte systématiquement un comportement « écologique » et « développement durable » pour lui-même et pour ses partenaires, en intégrant cette dimension dans toutes les solutions proposées à ses clients au travers de son activité et des prestations qu'il fournit.

Respect de la loi

Le Groupe IRH Environnement respecte scrupuleusement la loi, du code du travail jusqu'au code des marchés publics, ainsi que les usages commerciaux ou de la profession.

Chaque collaborateur, en rejoignant le Groupe IRH Environnement, adhère aux engagements du Global Compact en s'engageant à respecter les principes suivants :

Dans son activité et dans celle de ses prestataires, IRH Environnement s'assure que les standards de comportement éthique sont respectés en tenant compte du contexte, notamment social, dans lequel s'inscrit cette activité.

Chaque collaborateur veille à se comporter conformément aux lois et aux règlements avec un souci de responsabilité, d'intégrité et de professionnalisme et veille à éviter les situations ci-après :

- de conflit d'intérêts
- De corruption
- de vigilance vis-à-vis des pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants

Intégrité et transparence

A la croisée d'intérêts multiples, les collaborateurs d'IRH Environnement font de l'intégrité leur mode de conduite avec tous leurs interlocuteurs et partenaires, excluant toute corruption et agissant avec droiture, honnêteté et volonté de transparence, en toute circonstance.

Les cadeaux

Chaque salarié du Groupe est tenu de n'accepter, ni de solliciter aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ainsi qu'aucun autre avantage pour lui-même ou quiconque, venant de personnes ou d'organisations avec lesquelles le salarié a (ou a eu) des relations d'affaires, qui peuvent influencer sur l'impartialité avec laquelle il exerce ses fonctions ou constituer une récompense en rapport avec ses activités.

La confidentialité

Tout salarié peut être amené à détenir des informations appartenant au Groupe et qui doivent demeurer confidentielles dans la mesure où leur divulgation ou leur révélation risquerait d'être dommageable aux intérêts du Groupe.

Qu'elles relèvent du savoir ou du savoir-faire, ces informations peuvent notamment porter sur les études, les projets techniques, les données industrielles, financières et commerciales et plus généralement toutes les informations dont chaque salarié peut avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié, partenaire ou prestataire respectera les obligations de non divulgation par voie orale, écrite ou numérique d'informations globales ou partielles concernant le développement ou la stratégie du Groupe.

Ces valeurs, dans lesquelles tous les collaborateurs du Groupe se reconnaissent, confortent leur adhésion aux conventions éthiques de portée universelle :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- la Charte européenne des droits fondamentaux,
- la Déclaration et les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives aux principes et droits fondamentaux du travail

**Elles fondent également l'adhésion du Groupe
aux dix principes du « Global Compact ».**