

Paris, le 2 juillet 2014

Monsieur Ban Ki-moon
Secrétaire Général des Nations-Unis
2 United Nations Plaza
New York – NY10017
U. S. A.

Monsieur le Secrétaire Général,

Ergalis a vécu une année chargée, au cours de laquelle elle a connu une rationalisation profonde de son identité et de son organisation interne. L'ensemble de nos agences a pris le nom d'Ergalis et communique désormais sous cette nouvelle marque.

Les valeurs et les politiques développées au sein de ses anciennes entités ont ainsi pu être mises en valeur dans le cadre d'une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise unifiée. Notre sens de la responsabilité collective, nos convictions et notre rôle central au cœur du marché du travail nous en donnent l'obligation.

Depuis 2009, notre adhésion au Pacte Mondial manifeste notre volonté de contribuer, à notre échelle, à la généralisation de la responsabilité sociale au sein du monde économique.

Nous renouvelons donc notre détermination à soutenir et de promouvoir ces dix principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, et à les communiquer auprès de nos salariés permanents et intérimaires, clients, fournisseurs et partenaires.

En 2013, nous avons choisi d'orienter nos efforts sur quatre principes du Pacte Mondial :

- Principe 2 : "Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme",
- Principe 6 : "L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession",
- Principe 8 : "Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement",
- 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".

Vous trouverez ci-après un retour sur nos actions dans ces domaines.

Veuillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'assurance de ma considération,



Frédéric Noyer
Président Ergalis

Principe 2 :
**" Veiller à ce que leurs propres compagnies
ne se rendent pas complices
de violations des droits de l'homme "**

Objectif :

Favoriser le dialogue social dans l'entreprise

Actions :

En tant qu'entreprise française, respectueuse du droit (l'un des plus protecteurs du monde pour les salariés), et menant son activité sur un périmètre géographique exclusivement national, nous sommes peu susceptibles de violation des droits de l'homme. Cependant, nous accordons une attention toute particulière à la dimension humaine dans le cadre de notre activité.

L'organisation du dialogue social

Le dialogue social est un axe important de la politique Ressources Humaines du Groupe. Ergalis s'attache à entretenir un dialogue social constructif et empreint de respect mutuel avec ses partenaires et cherche ainsi à maintenir un climat social de qualité.

Le Groupe respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Tout collaborateur peut établir ou adhérer à une organisation syndicale de son choix. Le Groupe reconnaît également et respecte le droit de ses collaborateurs à être représentés par leur(s) syndicat(s).

Suivi social

Ergalis, représenté par son comité de direction au sein des instances représentatives du Prism'emploi, s'investit pour faire évoluer la profession en accord avec ses valeurs. Les actions entreprises dans ce cadre, avec d'autres grands acteurs du recrutement, donnent à notre engagement une résonnance décuplée.

Par ailleurs, ERGALIS demande depuis mi-2013 à ses **fournisseurs** de justifier d'un comportement responsable et respectueux des règles sociales et de lui fournir les attestations habituelles justifiant du respect de ces règles en matière d'emploi des salariés, de paiement des cotisations URSSAF, de garantie en responsabilité civile. Ces sujets sont abordés systématiquement lors des appels d'offres du Groupe

Suivi :

L'organisation du dialogue social

Le Groupe inscrit son action dans une démarche structurée de concertation permanente avec les instances représentatives du personnel afin d'accompagner ses évolutions.

Le Groupe dispose d'un comité d'entreprise, de représentants du personnel et de délégués syndicaux. La Direction réunit régulièrement ces instances et veille à ce que le climat de confiance qui règne dans l'entreprise soit préservé par un dialogue franc et responsable avec les représentants du personnel.

Les responsables de région organisent régulièrement des réunions avec l'ensemble de leurs employés et des événements corporate sont proposés pour favoriser les échanges entre permanents, fonctionnels et opérationnels, cadres et non cadres, de chaque entité du Groupe.

Suivi social

L'entreprise dispose de tableaux de bord internes permettant de suivre l'évolution de ses effectifs, de sa masse salariale, de son investissement formation intérimaire et permanent notamment.

Ergalis **participe annuellement à une enquête menée par le syndicat professionnel Prism'emploi** et qui permet l'établissement du rapport de branche. Elle peut ainsi « benchmarker » ses propres résultats avec les indicateurs sociaux de la profession.

Progrès :

1-mai-12	accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire
1-juin-12	accord de participation Groupe Ergalis
1-oct.-12	accord collectif relatif à l'harmonisation des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO
1-déc.-12	plan d'actions relatif à l'égalité homme- femme
1-déc.-12	accord sur la mise en place du plan épargne Groupe
1-févr.-13	accord collectif relatif la négociation annuelle obligatoire
22-févr.-13	accord collectif relatif la négociation annuelle obligatoire
1-juil.-13	accord sur le déblocage exceptionnel de la participation dans le cadre de la loi du 28 juin 2013
1-sept.-13	accord de révision de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Communication :

Interne

Une communication facilitée par les relais internes (membres du CE, canaux de communication dédiés (livret du CE, boîte email Comité d'entreprise, page sur le site internet d'ergalis) s'est mise en place de manière fluide pour l'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires. Les informations sont ainsi transmises sans distorsions ni retard.

Clients

Ergalis fournit à ses clients sur demande particulière l'ensemble des accords signés par le Groupe, et mentionnés dans le paragraphe précédent.

Principe 6 :
**"L'élimination de la discrimination
en matière d'emploi et de profession"**

Objectif :

S'engager en faveur de la diversité.

Actions :

Des engagements officiels en matière de diversité

Convaincu que les valeurs de diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances contribuent à l'efficacité et favorisent le progrès de l'entreprise, Ergalis s'est formellement engagée à les promouvoir et à les intégrer dans sa stratégie d'Entreprise, en adhérant à :

- **la Charte de la Diversité dans l'entreprise, dès janvier 2005**

En vertu de cette charte, le Groupe s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, à respecter et promouvoir l'application de ces principes et à le faire savoir, en interne comme en externe.

- **la Charte des Entreprises de Travail Temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité, le 18 novembre 2005.**

Cette charte, signée par le Syndicat de la Profession (PRISME), a amené Ergalis à prendre des engagements précis en termes d'organisation (désignation de différents responsables), et en termes de formation/information envers les salariés permanents, envers les candidats et intérimaires, ainsi qu'envers ses clients et fournisseurs.

- **les Accords de branche du 16 mars et 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.**

Le travail temporaire est la première branche professionnelle à avoir négocié un accord sur la diversité qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise.

Cet accord définit la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir la non-discrimination, l'égalité de traitement, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Il est ainsi prévu la désignation, parmi les salariés permanents, d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations dans les ETT de plus de 100 salariés.

Ce texte prévoit la nécessité d'assurer l'objectivité des processus de recrutement ainsi que la mobilisation des dirigeants et la sensibilisation de l'ensemble des salariés permanents.

Les accords ont été présentés par notre Président aux différents responsables d'unité dans l'entreprise et un interlocuteur "Diversité et lutte contre les discriminations" a été désigné en interne.

- **l'Accord signé avec la HALDE par le PRISME le 29 novembre 2007.**

90 premiers signataires, dont l'Anpe, l'Apec, le Prisme, le Syntec, ainsi que des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, ont signé, le 29 novembre 2007, un texte commun avec la Halde. Ils ont convenu ensemble « de poursuivre le développement de pratiques professionnelles irréprochables en interne comme en externe » et de s'engager collectivement à refuser toute demande discriminatoire.

Un comité d'éthique est chargé de suivre la mise en œuvre de cet engagement.

Partenariats en faveur de la diversité

- **Partenariat avec les plates-formes d'emploi**

Il s'agit pour Ergalis de rendre ses offres visibles aux candidats ciblés, de leur signaler que le Groupe promeut les valeurs de diversité et de non-discrimination et d'inviter les candidats à répondre à ses offres.

Ainsi, Ergalis affiche son engagement sur ses annonces en indiquant sur chacune la mention suivante : "ERGALIS s'engage à valoriser toutes les compétences dans le respect de la diversité et notamment à favoriser l'intégration professionnelle des candidats handicapés."

Sur les principaux jobboards, nous proposons à nos recruteurs une formule de présentation de notre Groupe qui inclut la mention suivante : "ERGALIS recrute et gère des professionnels en se fondant exclusivement sur les compétences dans le respect de la diversité."

Des annonces sont également publiées, complémentirement, sur un certain nombre de sites ou auprès d'organismes partenaires plus particulièrement dédiés à des populations spécifiques comme les jeunes, les seniors, les travailleurs handicapés : sites Junioragir, Senioragir, Deuxièmecarrière, Jobekia, Agefiph, Capemploi, Maison de l'emploi, missions handicap des universités...

- **La participation à des événements liés à cette problématique :**

Ergalis participe à des forums emploi ouverts aux profils que nous recrutons, et se rend chaque année depuis sa création au salon "Paris de la Diversité, du Handicap et du Premier Emploi".

Engagements Diversité au quotidien.

- **Chacun est individuellement et solidairement tenu de respecter les valeurs et les engagements définis par Ergalis.**

L'éthique exemplaire de l'entreprise depuis sa création lui a valu d'être un acteur reconnu et écouté sur le marché et Ergalis entend poursuivre dans cette voie. C'est pourquoi le Groupe engage sa ligne managériale sur le terrain de la diversité et de la non-discrimination.

- **Ergalis a nommé un Responsable "Diversité et lutte contre les discriminations"**

Les candidats et intérimaires du Groupe qui s'interrogent sur ces thèmes ou qui se sentent victimes de discrimination peuvent ainsi trouver des réponses auprès de lui. Il est le garant de l'engagement d'Ergalis au quotidien, en validant auprès des agences que les valeurs de diversité et non-discrimination sont promues tout au long des relations professionnelles. Ses coordonnées sont affichées dans chaque agence.

- **Des pratiques respectueuses de la Diversité.**

Les différentes marques du Groupe utilisent des outils informatiques garantissant le traitement objectif des candidatures : Les agences peuvent par exemple anonymiser les CV reçus et traiter lors des premières phases de présélection les candidatures en mode anonyme, appliquant ainsi les recommandations des instances gouvernementales (Défenseur des droits en particulier).

- **Partenariat la Fondation Agir Contre l'exclusion**

Ergalis s'engage à participer à l'insertion professionnelle au delà du recrutement de ses candidats. Pour affirmer son attachement à ce défi, Ergalis s'investit au sein de la Agir contre l'exclusion. Par des interventions les maisons de l'emploi, nos consultants permettent à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'un accompagnement par le biais d'entraînements à l'entretien d'embauche, et de conseils personnalisés.

Progrès :

Formation continue pour nos consultants

Le Groupe met à la disposition de ses consultants, périodiquement, des supports d'information actualisés (notes et flashs juridiques...).

Des sessions de formations sont organisées chaque année en interne.

Formation anti-discrimination	2011	2012	2013
Nb de sessions organisées	3	2	2

Communication :

En signant la Charte de la Diversité, Ergalis s'est engagé résolument dans une démarche de promotion de la diversité, la non-discrimination et le recrutement des candidats handicapés. C'est donc tout naturellement que l'entreprise souhaite diffuser largement ses bonnes pratiques en la matière. Ergalis communique sur ce thème par différents biais :

- **Publication des "bonnes pratiques" sur le site Charte de la Diversité.**

Elles sont consultables au lien suivant depuis février 2008 : <http://www.charte-diversite.com>

- **Communication vis-à-vis de du personnel permanent :**

- * Le Président d'Ergalis se fait, en interne, un relais fort des engagements de l'entreprise : il réaffirme régulièrement l'importance primordiale de ces principes dans le travail quotidien de chaque collaborateur, et l'exigence d'une éthique exemplaire. Il communique sur les sujets d'actualité liés à ces thèmes.

- * Ce livret RSE a été rédigé. Il reprend les bases de la politique RSE d'Ergalis, et met l'accent sur les actions en faveur de la diversité. Il expose les leviers d'action et de communication mis en place dans ce domaine, et les principes qu'Ergalis s'engage à respecter en toute circonstance.

- * Une newsletter, diffusée à l'ensemble des collaborateurs permanents, permet de partager les informations ou les mesures engagées dans ce domaine.

- **Communication vis-à-vis des candidats et intérimaires :**

Ergalis porte une attention particulière à ce qu'ils trouvent à leur disposition des affichages et documentations dans les agences et sur les sites internet. Ces documentations sont normalisées afin d'éviter toute discordance dans notre communication.

- **Communication vis-à-vis de nos clients et prospects :**

- * Dans le cadre de leurs relations de travail, les agences du Groupe informent leurs clients du cadre légal et des obligations afférentes (non discrimination, obligation d'emploi de travailleurs handicapés...).

- * Les consultants et commerciaux accompagnent les prospects et clients dans la définition de leurs postes afin d'éviter toute commande discriminatoire

- * Ergalis souhaite affirmer -entre autres- ses engagements en matière de responsabilité sociale et diversité. Le Groupe met donc à disposition des internautes des espaces dédiés à sa vision de la responsabilité sociale sur son site internet. Ces pages consacrées à la RSE, à la diversité et au handicap sont visibles sur www.ergalis.fr.

Principe 9 :
**" Favoriser la mise au point et la diffusion
de technologies respectueuses de l'environnement "**

Objectif :

Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement

Actions :

Ecrans des ordinateurs.

La Groupe Ergalis disposait initialement d'écrans achetés et dont l'obsolescence impliquait un remplacement. Le renouvellement du parc est en cours sur l'ensemble de notre réseau d'agences.

- Les anciens écrans sont collectés et recyclés par un prestataire de la société Orange.
- Les nouveaux écrans sont gérés en mode locatif. Leur recyclage est donc organisé par un prestataire de la société DELL.

Routeurs.

Les routeurs d'agences sont également recyclés par un prestataire de la société Orange.

Imprimantes

L'ensemble du parc imprimantes est désormais géré en mode locatif. Un système de collecte des toners dans chaque agence est en cours de mise en place actuellement, afin de permettre leur recyclage par le biais de la société CONIBI (partenaire de Ricoh).

Dématérialisation de facture

Le Groupe Ergalis promeut la dématérialisation de facture auprès de ses clients. Cette démarche, engagée en 2012, se poursuit en 2013.

Téléphonie

Le mode de téléphonie a été revu récemment au sein du Groupe : Ergalis dispose désormais d'une téléphonie unifiée, gérée en mode locatif : nous disposons d'un poste téléphonique pour chaque collaborateur. Lorsqu'un de nos permanents quitte la société, nous rendons son poste à notre prestataire qui en organise le recyclage

Nous favorisons les conférences téléphoniques pour nos réunions internes, afin de limiter les déplacements de nos collaborateurs, et les nuisances écologiques liées à leur transport. Chaque mois, près de 1.000 minutes de conférences téléphoniques sont organisées dans notre société.

Recyclage

En partenariat avec La Poste, Ergalis a mise en place un contrat de recyclage de ses papiers. Ses trois sites de Direction (à Paris : 60, rue de l'Arcade – 75008 et 12, rue de l'Isly – 75008, et à Marcq en Baoeul) ont été équipés de bannettes permettant de conserver l'ensemble des feuilles anciennement destinées à la poubelle. Celles-ci sont collectées deux fois par mois par l'organisme Recy'go, qui en organise le recyclage.

Suivi :

- La Direction des Services Informatique et Téléphonie et du Facility Management s'assure de l'optimisation des commandes de fournitures de bureau.

- Elle met en place pour la société les opérations de gestion des déchets, d'organisation des transports, d'achats de fournitures et de matériel, en veillant à ce qu'elles soient effectuées dans le plus grand respect des normes environnementales.

Matérialisation


Les dématérialisations de factures progressent avec nos grands comptes.

Année	Nb de clients dont les factures sont dématérialisées
2011	19
2012	42

Notre consommation annuelle de papier/permanent a cru l'an dernier, mais cette progression est due à la reprise de l'activité, et donc à l'augmentation du nombre de contrats signés :

Année	Nb de ramettes/permanent
2011	13.98
2012	11.46
2013	12.84

Communication :

- Nos signatures de mail comportent une mention "N'imprimez que si nécessaire".
- Dès que possible, nous affichons sur nos outils papier de communication et marketing le label PEFC (Programme Européen des Forêts Certifiées) 
- Nous communiquons auprès de notre personnel interne sur l'importance des gestes du quotidien sur les économies d'énergie, en l'incitant à éteindre les lumières et les appareils informatiques en quittant le bureau. Chaque soir, une personne s'assure que dans chaque pièce, les lumières sont éteintes et les fenêtres fermées.

Principe 10 :
" Agir contre la corruption sous toutes ses formes"

Objectif

Respecter les règles d'éthiques inhérentes à notre activité.

Actions :

Nous intervenons sur notre marché selon des **principes éthiques clairs** et dans le **respect le plus strict de la législation**. Notre entreprise est reconnue pour son comportement exemplaire dans ce domaine.

Les **valeurs de l'entreprise**, systématiquement expliquées aux nouveaux entrants, définissent les comportements internes qui doivent présider à des relations transparentes et loyales avec nos partenaires. Elles concernent notamment le respect de la législation, le respect de nos engagements, le devoir d'information et de conseil de nos intérimaires et clients...

Suivi :

Nous sommes **extrêmement vigilants quant au respect des règles comptables et financières** et avons mis en place des contrôles afin d'éviter tout risque de corruption

Progrès :

A ce jour, nous n'avons eu et n'avons **aucune action contentieuse en cours** pour non respect des règles d'éthiques inhérentes à notre activité.

Communication :

Programme d'intégration

Chaque nouvel entrant chez Ergalis suit un parcours de formation et d'intégration au cours duquel il participe à divers modules sur les thèmes liés au développement durable. Dans le cadre de son parcours d'entrée, il est **rencontré par le Président Directeur Général pour un entretien informel**. Cet entretien est pour le Président Directeur Général l'occasion d'échanger avec le nouveau salarié sur les valeurs et l'éthique du Groupe, ainsi que sur le comportement attendu de ceux qui représentent l'entreprise auprès des clients et candidats.

Le PROJET Synapse fait de la Rigueur l'une des valeurs clés du Groupe. Le projet édicte donc des règles de travail incontournables : "Je vérifie la législation du travail lorsque j'ai un doute", Je suis exemplaire dans l'application des règles [...]", "Je représente et porte le nom de l'entreprise dans mes actions".