



Nations unies - Pacte Mondial
Communication de progrès 2013

United Nations - Global Compact
**Communication On Progress
C.O.P. 2013**



FOSELEV SAS
530, rue Mayor de Montricher
Pôle d'Activités Les Milles - BP 291000
13798 Aix en Provence Cedex 3
Tél : 04 42 24 57 57
Fax : 04 42 24 57 76
www.foselev.com

Sommaire

1	DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL.....	3
2	DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV ...	4
3	MESURE DES RESULTATS	11
4	ANNEXES.....	15
4.1	Annexe 1 : Charte d'entreprise.....	15
4.2	Annexe 2 : Présentation Q.S.S.E Groupe	16

Principes illustrés dans cette communication de progrès

- ☐ 01. Promouvoir et respecter la protection des droits de l'Homme
- ☐ 02. Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme
- ☐ 03. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- ☐ 04. L'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire
- ☐ 05. L'abolition effective du travail des enfants
- ☐ 06. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- ☐ 07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- ☐ 08. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ☐ 09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- ☐ 10. Lutte contre la corruption

1 DECLARATION D'ADHESION AU PACTE MONDIAL

La société FOSELEV S.A.S 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 zone d'influence et les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Notre COP sera publiée à l'intérieur d'un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le progrès.

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,

Henri BRIERE
Président



2 DESCRIPTION DES MESURES PRATIQUES - ENGAGEMENTS DU GROUPE FOSELEV

Droit de l'homme

Politique sociale et éthique

Depuis 40 ans, FOSELEV se développe et crée des emplois en respectant le Droit du travail en France. Notamment FOSELEV s'engage à ce :

- ✓ Que le travail soit réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L3243-1, L3243-2, L3243-4, L1221-10, L1221-13 et L1221-15 du code du travail.
- ✓ Que dans l'hypothèse où elle a l'intention de recourir à des salariés de nationalité étrangère, elle certifie que ces salariés seront, lors de leur intervention, autorisés à exercer une activité professionnelle en France et disposeront des titres de travail et des autorisations de séjour nécessaires.

Jusqu'à la fin des années 90, le champ d'action de FOSELEV était limité au périmètre national. De ce fait l'activité du groupe était moins exposée à des risques importants sur les conditions de travail et sur le respect de droits de l'homme

Depuis quelques années, FOSELEV développe ses activités à l'international en menant de grands projets à l'export (Europe + Afrique). Forte de cette expérience, la direction a décidé de s'implanter réellement en Afrique en créant 2 filiales au Gabon et au Congo.

Dans ces 2 pays africains la problématique du respect des droits de l'homme et des enfants est un sujet sensible. Cependant, la position de la direction est claire : le Groupe s'est engagé à respecter les mêmes règles éthiques qu'en France et à travailler conformément à la législation.

Principes 1, 2, 4 et 5.

Droit du travail :

Approche générale

Motiver nos collaborateurs

Nous nous efforçons de proposer à l'ensemble de notre personnel un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel. De cette manière, nous sommes en permanence à l'écoute de nos salariés dont la force de proposition est un atout dans chacune des étapes de notre développement. Ceci se traduit de manière formelle lors des entretiens individuels annuels qui permettent de faire un bilan professionnel, mais également lors de causeries qui ont lieu tout au long de l'année en fonction des besoins de chacun.

Nous nous impliquons dans le suivi et le développement des compétences de nos collaborateurs (organique, intérimaire...) et futurs collaborateurs (stagiaires, apprentis...) en organisant des sessions de formation et de recyclage dans les domaines de compétences nécessaires à nos diverses activités (CACES, permis PL, SPL, habilitations électriques, formation au travail en hauteur...).

Satisfaire nos clients

Attentifs à leurs besoins et attentes, nous évaluons et maximisons constamment la satisfaction de nos clients en leur proposant une qualité de service irréprochable. Notre objectif d'excellence s'appuie sur des outils d'écoute clients (enquêtes de satisfaction, audits...) qui nous permettent de nous améliorer chaque jour.

Respecter nos concurrents

N'ayant pas le monopole dans notre domaine d'activité, nous cherchons malgré tout à surpasser nos concurrents en n'utilisant uniquement que des moyens honnêtes et transparents et en ne mettant en exergue que nos avantages certains dans l'exécution de nos activités.

Collaborer avec nos parties prenantes

Nous favorisons la collaboration avec nos parties prenantes au travers de méthodes de consultation de représentants d'entreprises, d'associations ou d'experts visant l'échange et le partage d'expérience.

Principes 3 et 6.

Actions de solidarité :

1) Ouverture aux jeunes

La pyramide des âges dans les métiers industriels à plutôt tendance à être vieillissante en France, FOSELEV n'est pas une exception en la matière. Partant de ce constat et convaincue que les jeunes d'aujourd'hui représentent son avenir, la direction du groupe FOSELEV a décidé de s'engager fortement auprès d'eux en favorisant leur embauche et en investissant dans la formation. Le but de cette démarche de formation des jeunes est triple :

- leur permettre de travailler en sécurité et ainsi agir pour préserver leur intégrité physique,
- les rendre compétents par la formation,
- leur permettre d'intégrer réellement le monde du travail en leur permettant d'avoir une 1^{ière} expérience significative.

Actions 2013 :

- Extension du dispositif de formation et d'intégration des jeunes (parcours professionnalisant) :
 - 9 jeunes embauchés en contrat professionnel (8 en 2012),
 - 11 jeunes embauchés en contrat d'apprentissage (14 en 2012).
- Recrutement de 60 ingénieurs directement sortis de l'école ou ayant une très faible expérience dans leurs domaines d'activité afin de préparer les départs des cadres actuels d'ici 2015.

Année	2011	2012	2013
Nombre de jeunes ingénieurs embauchés	4	11	20

Au total, nous avons procédé de 2011 à 2013 à l'embauche de 35 jeunes ingénieurs soit 58% de l'objectif de 2015.

- Nouvel objectif pour 2014 « 12 nouveaux commerciaux » : Extension du même dispositif à de jeunes commerciaux (Bac +4/5) sortis des écoles de commerce.

Principe 6.

2) Maintien en poste des « anciens »

Chez FOSELEV, nous avons conscience que les séniors ont une réelle valeur. Leur savoir-faire acquis de par leur expérience est un véritable atout pour le Groupe (connaissance de nos clients, de nos métiers et du monde professionnel).

Consciente de cette richesse que constituent pour elle ces salariés, la direction du groupe FOSELEV a décidé de permettre aux personnes de grandes expériences de se réorienter afin de devenir des experts métiers, des auditeurs ou des formateurs. De cette manière, les séniors pourront transmettre leur expérience aux générations suivantes.

Actions 2013 :

- Consolidation des postes spécialisés en Levage et en Maintenance. Ces postes sont efficaces et apportent une amélioration de nos résultats sécurité.
- Le groupe met en application l'accord national relatif à l'emploi des salariés âgés.
- Les entretiens individuels tiennent compte de « l'entretien 2^{ème} partie de carrière » pour la réorientation des seniors au sein de l'entreprise.
- Signature d'un accord concernant le contrat de génération.

Principe 6.

3) Non-discrimination

La non-discrimination est une condition majeure pour le respect du droit fondamental à l'égalité des chances et des traitements. Le groupe s'engage formellement à lutter contre celle-ci à travers différentes actions et l'inscrit dans sa politique.

Actions 2013

- Le groupe travaille en étroite collaboration avec POLE EMPLOI et, à travers la signature d'un accord cadre, s'engage à respecter le principe de non-discrimination.
- Le responsable recrutement accompagne quotidiennement l'ensemble des agences ayant des difficultés dans la démarche de recrutement de personnel handicapé.
- Lors de la négociation annuelle avec les partenaires sociaux, les agences s'engagent à respecter une égalité de traitement, sans discrimination, concernant le recrutement et l'évolution du personnel.
- Signature d'un accord sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes.

4) « Favoriser la sécurisation des parcours des demandeurs d'emploi »

FOSELEV s'est engagé aux côtés du POLE EMPLOI à :

- Examiner les candidatures des demandeurs d'emplois qui en ont le plus besoin - c'est-à-dire ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi - en accordant une attention particulière aux jeunes et aux seniors ainsi que les personnes handicapées dès lors qu'ils ont un profil correspondant aux besoins de l'entreprise

Résultats 2013 :

Le Groupe continue d'honorer globalement ses obligations au titre de la Loi Handicap : on compte toujours une quarantaine de collaborateurs possédant une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) sachant que toutes les sociétés ne sont pas concernées de par leur effectif : l'obligation étant de 40, on ne déplore ainsi pas de collaborateur manquant sauf sur trois filiales qui font l'objet d'un accompagnement particulier : recrutement, ESAT...

- Développer des actions de recrutement et de communication : (EMT, EMTPR, AFPR, MRS, Contrats aidés, Forums, ...)

Résultat 2013 : Accompagnés et mobilisés quasi systématiquement par le Service Recrutement Groupe, les managers de l'entreprise ont contribué à chaque forum emploi et connaissent pour la plupart l'ensemble des mesures POLE EMPLOI permettant d'attirer des profils à priori éloignés de nos métiers.

- 4 AFPR (Action de formation préalable au recrutement). L'Action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet à un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi pour lequel une offre d'emploi a été déposée. Sont notamment visés les secteurs d'activité où la demande d'emploi est insuffisante au niveau local ou régional.
- 1 POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle). Ce dispositif permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de POLE EMPLOI. Elle est dispensée préalablement à une embauche.

Principe 6.

Environnement

Prévention des risques environnementaux

Bien que nos activités ne génèrent directement que peu de nuisances à l'environnement, nous nous devons d'être particulièrement vigilant sur ce sujet car nous intervenons quotidiennement sur des sites pétrochimiques et nucléaires.

Le Groupe FOSELEV s'inscrit dans une démarche de prévention des risques environnementaux et s'engage dans le strict respect des consignes QSSE de ses clients. Dans ce cadre, FOSELEV prend en compte les aspects environnementaux dans la préparation de chantier.

Il veille particulièrement à la gestion des déchets pour laquelle il a en charge :

- le stockage temporaire des déchets solides et liquides, leur évacuation et leur traitement en s'occupant des démarches et des droits de décharge. Le stockage sur site des produits et matériaux doit être conforme aux exigences légales visant à préserver l'environnement.
- toutes les dispositions nécessaires pour éviter les rejets directs ou indirects (ruissellement) de quelques natures qu'ils soient.



Actions 2013 :

Afin de prévenir les risques nous contrôlons nos pratiques environnementales lors d'audits internes réalisés tout au long de l'année.

Nous maintenons les kits antipollution qui représentent environ 30% de notre parc de véhicule.

Une centralisation de la production des déchets (papier, bois, ferraille...) est appliquée au sein du Groupe avec une société de recyclage à travers la signature d'un contrat cadre.

Principe 7.

- Géolocalisation : Mise en place d'un système de géolocalisation sur notre parc véhicule pour optimiser la gestion de nos moyens.

Résultats 2012 :

- 70% sur poids lourds et 40 % sur véhicules légers soit une évolution de 10% en plus de notre flotte des poids lourds
- Meilleure productivité par la réduction des trajets inutiles
- Meilleur réactivité et donc une meilleure satisfaction de nos clients
- Baisse de la consommation pour des trajets productifs équivalents
- Satisfaction des chauffeurs car réduction des trajets inutiles

Résultats 2013 :

- Maintien de la mise en place du système de géolocalisation sur notre parc véhicule concernant l'agence Foselev Atlantique (70% sur poids lourds et 40% sur véhicules légers).
- Mise en place du système de géolocalisation sur notre parc véhicule concernant l'agence Foselev Méditerranée Fos (100% sur poids lourds et 50% sur véhicules légers).
- Conclusion d'un d'abonnement avec une société habilitée de télépéage afin d'équiper l'intégralité de nos poids lourds d'un boîtier de télépéage avec géolocalisation intégrée (phase de test).
- Utilisation de logiciel de contrôle des consommations de gasoil de tout notre matériel, même sur les grues et nacelles en position chantier.
- Volonté forte de renouvellement de notre parc afin d'acquérir du matériel neuf avec les normes Euro 4 et Euro 5 et prochainement Euro 6.

Résultat 2012 : Réinvestissement de 5% de notre chiffre d'affaire.

Résultat 2013 : Réinvestissement de 5,5% de notre chiffre d'affaire.

- Diffusion de support de sensibilisation à l'éco-conduite à l'ensemble du personnel.
- La mise en place d'une bourse de fret de 2011 est maintenue et fonctionne :
 - Interne : un message est envoyé en amont de chaque retour prévu afin de trouver de la marchandise au sein des agences de notre groupe.
 - Externe : Cette solution interne est étendue à l'externe par la société B2P Web qui nous permet de trouver, hors du groupe, de la marchandise à transporter.

Cette solution diminue notre trajet et permet d'éviter des retours à vide.

Ces différents engagements ont été pris de manière réfléchie et pragmatique afin d'être réalisables et réalisés malgré un contexte difficile. De plus, par le biais de ces démarches, nous sensibilisons et encourageons notre personnel à jouer un rôle actif tout au long du processus.

Principes 8 et 9.

3 MESURE DES RESULTATS

Dans le paragraphe ci-dessous sont exposées les mesures des résultats complémentaires ou futures qui font l'objet d'un suivi spécifique dans notre système qualité avec indicateurs.

Formation et développement personnel

En 2013, nous avons diversifié le panel de nos formateurs. Nos correspondants QSSE ont été amenés à évoluer et à dispenser certaines formations (Port du harnais, échafaudage, etc....) afin d'améliorer notre réactivité sur la réalisation des formations et d'optimiser nos coûts financiers.

Dans le cadre de la formation et du développement personnel, nous fixons des objectifs de réalisation de formation à 80% sur le plan de formation prévisionnel.

Résultats 2013 :

Sociétés	Durée formation (en heures)
AGINTIS	5032
ATLANTIQUE	154
CIMAT	5718
CIMAT SARTEC	3871
COFICIEL	434
CSMR	849
FAL	536
FOSELEV ALSACE	70
FOSELEV COTE D'AZUR	161
FOSELEV INDUSTRIES	1107
FOSELEV LORRAINE	778
FOSELEV MARINE	685
FOSELEV MED	842
FOSELEV NORMANDIE	7
FOSELEV PROVENCE	259
FOSELEV RHONE ALPES	484
FOSELEV RHONES DURANCE	629

Sociétés	Durée formation (en heures)
FOSELEV SA	63
FOSELEV SOFREQUIP	406
FOSELEV SUD OUEST	112
LITTORAL SERVICES	7
MIM	289
MOREAU CH	149
MOREAU LEVAGE	481
MOREAU TRANSPORT	617
NASA	137
NEWTECH	817
NORMANDIE NACELLE	4
SIREM	995
SIS	236
TECHNIC HYDRO	587
VITAL	7
Total général	26 523

Sélection et évaluation de nos partenaires (Sous-traitants et fournisseurs)

- Sélection et évaluation :

Dans le cadre de notre démarche d'agrèments de nos sous-traitants et fournisseurs, nous souhaitons qu'ils s'adhèrent aux principes du pacte mondial et au respect des règles fixées.

Durant cette année 2013, après avoir communiqué à ce sujet, nous avons intégré à notre procédure de sélection et d'évaluation de nos partenaires l'adhésion, ou non, aux principes du pacte mondial.

En effet, en plus des aspects économiques (solidité financière et compétitivité), qualité, sécurité et environnement nous avons prévu d'incorporer un critère éthique et social dans l'évaluation de nos fournisseurs et sous-traitants. Fort d'une réflexion commune, nous avons décidé d'aller au-delà en intégrant directement ces critères dans les agrèments fournisseurs et sous-traitants. Cette démarche va dans le sens de notre charte de développement durable. Ce critère faisant alors partie intégrante de la décision d'attribution des agrèments, Foselev n'a pas créé d'indicateurs qualité à ce sujet.

- Centralisation des agrèments et évaluations des fournisseurs dans notre ERP Navision :

Un projet d'intégration des agrèments et évaluations des fournisseurs (hors sous-traitants) dans notre ERP Navision a été mené afin **d'éviter toute défaillance** (éviter les doublons pour les agrèments).

Ce système permet également d'avoir une **vision globale** des évaluations des fournisseurs.

Préserver l'environnement

Conscients de notre responsabilité envers l'environnement, nous nous employons à maîtriser nos consommations d'énergie, de matières :

- au travers d'actions environnementales (gestion des déchets, comptabilité énergétique...),
- et d'achats éco-responsables.

Dans le but de réduire et suivre notre impact environnemental dans le temps, nous avons mis en place le suivi d'indicateurs :

- Réduction de la consommation de carburant. *Suivi mis en place à compter de 2011*

Résultats 2013 :

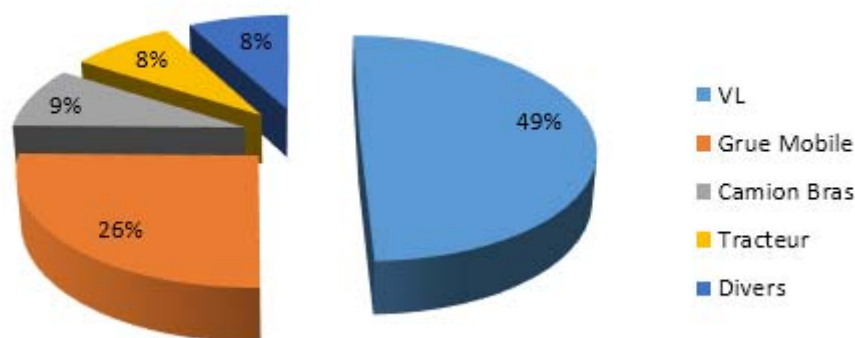
Consommation moyenne tout type de véhicule confondu : 30 l/100Km en 2013 contre 21 l/100km en 2012.

Notre consommation moyenne par type de véhicule est la suivante :

Poids lourds est de 58.35 l/100 km en moyenne sur 2013 contre 44.59 l/100km en 2012.

Véhicule léger est de 8.96 l/100 km en moyenne sur 2013 contre 5.7 l/100km en 2012.

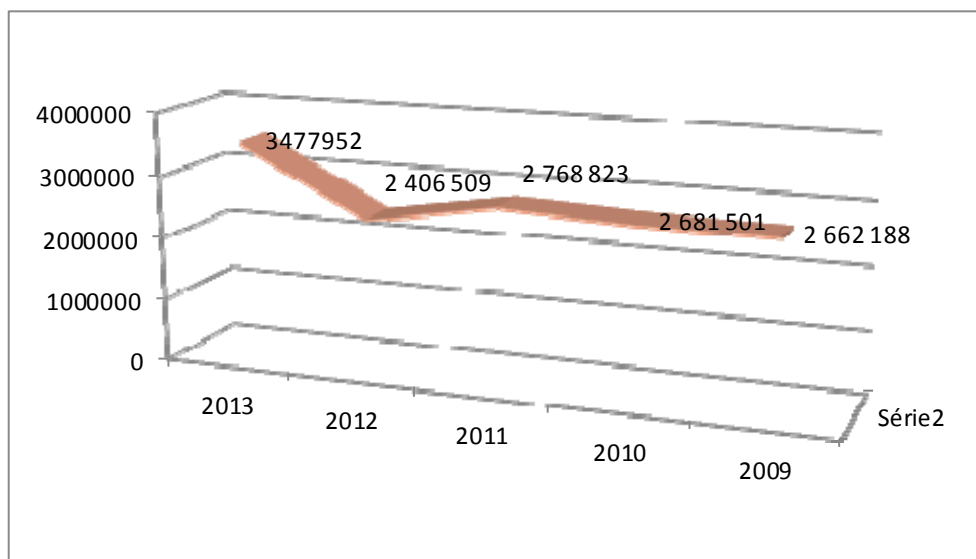
Répartition de notre parc de véhicules :



- Suivi de notre consommation d'électricité :

Dans un souci de préservation de l'environnement mais également afin d'avoir une meilleure maîtrise des coûts, FOSELEV suit minutieusement sa consommation électrique. Son objectif ? La réduction de sa consommation.

Résultats 2013 :



- Recyclage des téléphones :

Fin 2010 un système de récupération des téléphones portables usagés a été mis en place au niveau du Groupe.

Résultats 2012 :

Nous avons comptabilisé 233 portables sortis du circuit et parmi eux 218 ont été recyclés, soit 93% de recyclage.

Une campagne de communication au sein du Groupe est lancée afin d'atteindre un objectif de 100%.

Résultats 2013 :

Il n'y a pas eu d'actions en 2013. L'objectif est reporté en 2014, date de fin du contrat cadre.

Prévisionnel 2014 : 220 portables sortis → 220 portables recyclés.

4 ANNEXES

4.1 Annexe 1 : Charte d'entreprise

4.2 Annexe 2 : Présentation Q.S.S.E Groupe