



COMMUNICATION ON PROGRESS JANVIER 2015

Membre du pacte Mondial « Global Compact » depuis le 30 août 2013

Fondée le 03 juin 2000, ArchiLog est une société de conseil opérationnel en supply chain, transport, logistique et douane.

Nous délivrons des prestations de conseil axées sur la Compliance et l'Optimisation.

Nous travaillons avec les départements Finance, Comptabilité, Achats, Approvisionnements, Commercial, Administration des ventes, Transport, Douane, Logistique et Supply Chain.

Notre équipe est exclusivement composée de consultants spécialisés et expérimentés : chacun a au minimum 10 années d'expérience.



Notre implication dans le Pacte mondial illustre notre volonté de mener une démarche professionnelle basée sur l'éthique, l'équité, la transparence et le respect de nos engagements.

Nous avons inscrit ce respect au sein de notre entreprise, mais également auprès de notre réseau d'influence (national et international), de nos clients et partenaires.

Nous souhaitons rappeler notre adhésion aux principes fondateurs du Pacte Mondial :

- Les droits de l'Homme
- Le droit du travail
- L'environnement
- La lutte contre la corruption

Principes relatifs aux droits de l'Homme

« Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme et sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme. »

ArchiLog adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 (notamment à l'idée que de la liberté naissent la justice et la paix) ; de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

L'entreprise respecte chaque jour le droit légal applicable en France.

ArchiLog exige de ses fournisseurs qu'ils protègent les droits de leurs collaborateurs et qu'ils respectent des législations et réglementations internationales et locales des domaines de l'emploi et des relations professionnelles.

Mesure des résultats

Nous organisons, tous les ans, un entretien individuel avec chacun des collaborateurs de l'entreprise afin de suivre le respect et la bonne application de cette notion essentielle.

Nous demandons à nos fournisseurs de nous confirmer, au travers d'une déclaration sur l'honneur du Chef d'entreprise, le strict respect de l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Principes relatifs aux droits du travail

« Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. Elles sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. Elles sont aussi invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. »

1 - Extrait règlement intérieur

« Dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans le travail

□ Selon l'article L122-46 al.1 du code du travail, « Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ». « Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

□ Selon l'article L122-47CT : « Sera passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L122-46CT »

□ Selon l'article L122-49CT : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet : une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés, notamment en matière de : rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat. »

Mesure des résultats

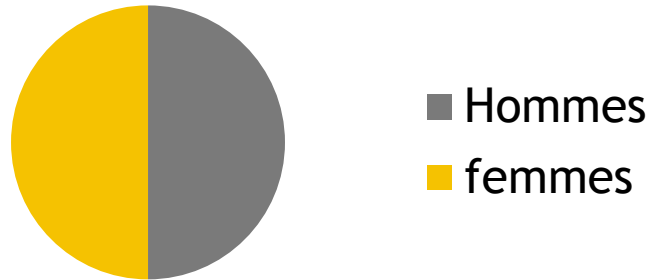
Nous organisons, toutes les 6 semaines un séminaire réunissant tous les collaborateurs de l'entreprise afin de :

- Présenter les résultats,
- Parler de l'entreprise et de ses projets,
- Organiser des échanges spontanés.

Principes relatifs aux droits du travail

2 - Répartition des salariés - respect de la Parité

Mesure des résultats



3 - Prévention de la fatigue

Afin de prévenir la fatigue de nos collaborateurs salariés ou non-salariés et d'éviter le risque d'accident, nous favorisons les déplacements en transport en commun au détriment de la voiture, même si le coût est plus élevé pour ArchiLog.

Mesure des résultats

- 70% des frais de déplacements correspondent à des frais de transports en commun.
- Nous avons mis en place une personne chargée de la réservation des hôtels, afin que les consultants puissent se consacrer à leur cœur de métier.
- Nous avons des abonnements pour les déplacements en trains, avions et location de voitures.

Principes relatifs aux droits du travail

4 – Politique salariale avantageuse pour les salariés

ArchiLog propose à ses salariés de participer avantageusement à leur future retraite via un PEE un PERCO. L'entreprise prend en charge la moitié de leur cotisation pour la Mutuelle Santé, Nous travaillons à la mise en place d'un Comité d'entreprise Mutualisé.

Mesure des résultats

Faible turn-over professionnel : Notre masse salariale est stable.

- 1 Départ en 2010
- Ancienneté moyenne de nos salariés : 6 ans

5 – Formations

Nous formons et proposons des formations et accompagnements personnalisés à nos salariés afin que leurs compétences soient actualisées et en adéquation avec notre convention collective.

Mesure des résultats

Heures de formations dispensées (interne-externe)

2013	62 heures
2014	134 heures

Principes relatifs à l'Environnement

« Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement, à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

1 – Bilans Carbone

Nous établissons pour chacune de nos missions un Bilan Carbone.

Le Bilan Carbone nous permet de mesurer l'impact de nos missions sur l'environnement. Il permet également à nos clients de l'intégrer dans leur démarche de Développement Durable.

Mesure des résultats

Nous effectuons le Bilan Carbone pour le compte de nos clients pour chacune de nos Missions.

2012	4
2013	10
2014	18

2 – Déplacements en transports en Commun

Nous favorisons les déplacements en transports en Communs lorsque cela est possible, afin de réduire les émissions de gaz de serre.

Mesure des résultats

Mise en place d'abonnements SNCF – AIR France – Hertz...

3 – Gestion des déchets

Nous avons pour objectif de réduire les déchets liés aux impressions, aux piles usagées, cartouches et toners d'encre pour l'imprimante réseau et notre fax.

- Nous valorisation la diminution des déchets par le recyclage du papier imprimé au recto (Papier brouillon).
- Nous avons acheté d'une imprimante Recto/Verso

Mesure des résultats

- Baisse de nos commandes papier de 20%
- Recyclage de 7 cartouches d'imprimante – 1 tonner
- Recyclage de 25 piles

Principes relatifs à la Corruption

« Les entreprises sont à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. »

Notre environnement international est marqué par la recrudescence de mesures de sûreté.

Nous veillons à ce que nos clients respectent les réglementations nationales et internationales dans notre domaine de compétence (Transport, Logistique, Douane, Supply Chain...)

Actions concrètes

- Nous organisons tous les lundis matin une réunion pour valider que nos clients respectent les codes de bonne conduite.
- Mis en place une hot line douane pour toutes les questions relatif au droit réglementaire
- Nous refusons tout cadeau et / ou invitations qui auraient pour effet de troubler notre neutralité dans la prise de décision de nos collaborateurs dans le cadre des relations d'affaires
- Nous sensibilisons systématiquement nos clients sur les risques liés à la fraude.

Mesure des résultats

Dans nos missions et interventions, nous nous engageons à une transparence et neutralité TOTALE, afin d'éviter d'être « Juge et Partie », et, par conséquent d'être tenté de recommander des actions en fonction de nos intérêts.