

*Tél*  
01 39 02 02 02  
*Fax*  
01 39 02 22 05

*Mail*  
contact@osmozium.com

*Adresse*  
26, rue Hoche  
78000 VERSAILLES

# PACTE MONDIAL

## COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2015

Août 2015 – Août 2016

## **RENOUVELLEMENT ENGAGEMENT**

Monsieur le Secrétaire Général,

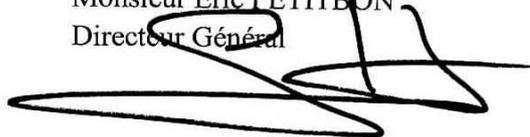
Par cette lettre, j'ai le plaisir de vous confirmer le soutien continu de la Société OSMOZIUM, au Pacte Mondial des Nations Unies. Nous renouvelons ainsi notre engagement à adopter, soutenir et appliquer dans notre sphère d'influence, les 10 principes fondateurs, relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons également notre volonté de faire progresser ces principes en continuant de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Vous trouverez ci-joint notre communication sur le progrès pour l'année 2015.

Meilleures salutations

Monsieur Eric PETITBON  
Directeur Général



## **Principes relatifs aux 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 dans leur sphère d'influence.**

**Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation de Droit des Hommes.**

→ *Evaluation, politique et objectifs.*

Osmozium est une société française, dont le siège est situé à Versailles. La totalité du Chiffre d'Affaires est réalisé en France, l'intégralité des collaborateurs (salariés et sous-traitants) résident en France.

A ce titre, notre société est soumise aux règles du Droit français, qui, par l'intermédiaire de la constitution, des lois, des règlements, etc ..., de source française ou européenne, garantissent les droits fondamentaux des hommes.

Osmozium s'attache au quotidien à respecter scrupuleusement chacune des règles légales, et est en mesure d'assurer la non violation des Droits de l'Homme.

→ *Mise en œuvre.*

Tous les partenaires d'Osmozium, que ce soit les clients, les fournisseurs ou les collaborateurs salariés, sont amenés à respecter les principes de respect des Droits de l'Homme, prônés par le Global Compact et Osmozium.

La Charte Ethique, remise à chaque salariés avant même le démarrage de sa collaboration avec la société Osmozium, a été mise sur l'Espace Collaborateur dans la partie réservée à notre politique sociale, afin qu'elle puisse être à la disposition permanente de chacun, tout au long de la vie du contrat.

→ *Mesure des résultats.*

Sur la période couverte par la COP, aucun jugement de violation des Droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre évènements n'a été rapporté.

## **Principes relatifs aux Droit du Travail**

**Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.**

**Principes 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.**

**Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants.**

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

➔ *Evaluation, politique et objectifs.*

En tant qu'Entreprise de Services du Numérique, le temps de travail des collaborateurs est la principale richesse d'Osmozium.

Ainsi, le bien être de chacun dans son environnement de travail, le respect de la dignité humaine et l'épanouissement professionnel, ont toujours été et restent des priorités.

Chaque partenaire se doit d'avoir les mêmes engagements, toute transgression des droits dans le travail, tels que définis par les principes 3, 4, 5 et 6 du Pacte Mondial des Nations Unies, entrainerait immédiatement la fin des relations d'affaires.

➔ *Mise en œuvre :*

Dans les formulaires d'entretiens annuels réalisés par chaque collaborateur avec son responsable, une partie est consacrée aux évolutions de métier souhaités, afin que chaque collaborateur puisse nous faire part chaque année des besoins de changement de poste et d'évolution au sein de la société. Osmozium, s'attache à apporter une satisfaction professionnelle à ses collaborateurs et analyse ainsi, les besoin de changement ressentis, en tachant autant que faire se peut d'y répondre favorablement.

Il a été mis en place au cours de l'année écoulée, une nouvelle organisation interne, plus claire, plus explicite, plus détaillée. L'objectif étant de permettre aux salariés concernés de trouver aisément des repères et des référents pour faciliter les relations professionnelles, travailler en confiance et ainsi gagner en compétence et en satisfaction au travail.

Une étude a été lancée auprès d'un courtier en prévoyance dans le but de repenser les contrats souscrits pour le compte des salariés et d'y apporter des avancées.

Une partie de la Taxe d'Apprentissage a été versée cette année à l'établissement public INS HEA (égalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées). Cet établissement de formation et de recherche est dédié aux besoins éducatifs afin d'agir pour l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des personnes porteuse d'un handicap.

→ *Mesure des résultats :*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, il y a eu modification d'une partie des contrats de prévoyance, permettant une meilleure prise en charge des collaborateurs en cas d'arrêt de travail pour raison non professionnelle.

Les principes de nos recrutements restent tournés vers l'interdiction de la discrimination, ainsi au cours de l'année écoulée, le recrutement de sénior, de jeunes et de salariés de nationalité étrangère ont représenté respectivement 10%, 31% et 10%.

Nous n'avons à ce jour, jamais eu de condamnation de quel que ordre que ce soit concernant les conditions de travail de nos collaborateurs salariés et sous-traitants.

## Principes relatifs à l'environnement

**Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchants l'environnement.**

**Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.**

**Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

➔ *Evaluation, politique et objectifs.*

Osmozium garde les objectifs du respect de l'environnement, de la réduction de l'impact de ses activités sur l'environnement et de la maîtrise de ses consommations énergétiques.

Nous continuons à prôner ces engagements auprès de nos partenaires d'affaires et à promouvoir une plus grande responsabilité en matière environnementale.

➔ *Mise en œuvre :*

Osmozium encourage régulièrement ses partenaires à limiter l'impression de documents et de favoriser le recto-verso. Les imprimantes du siège social sont ainsi paramétrées.

En début d'année, le Règlement Intérieur d'Osmozium a été modifié, afin d'autoriser la société à gérer les réunions avec les représentants élus du personnel par voie dématérialisée. Ainsi, les convocations aux réunions ont désormais la possibilité d'être envoyées par mail, de même qu'il est dorénavant autorisé d'effectuer les réunions par conférence téléphonique ou visio-conférence, évitant le déplacement systématique des représentants au siège de la société. Sensibles aux questions environnementales, les représentants du personnel ayant eu à se prononcer sur cette modification, ont à l'unanimité, adopté ce nouvel article du Règlement Intérieur.

Une étude va être lancée pour mettre en place des bacs de recyclage des documents administratifs. Chaque collaborateur du siège aura à sa disposition une corbeille spécialisée, garantissant la confidentialité des documents jetés. Ces corbeilles seront récupérées et recyclées par une société spécialisée.

➔ *Mesure des résultats :*

La politique de sensibilisation d'Osmozium et les efforts consentis par les équipes travaillant au siège ont portés leurs fruits.

Ramené à effectif constant, le tableau ci-dessous quantifie les consommations comparées.

<b>Poste analysé</b>	<b>Variation constatée</b>
Carburant	- 1 %
Papier	+ 4 %
Electricité	- 16 %
Eau	- 14 %
Autres consommables	- 6 %

Tous les postes de consommations étudiés ont diminués sauf le papier.

La consommation de ce poste ne peut être analysée qu'en terme de volume, puisque liée à l'activité (augmentation de la quantité de factures, de bulletins de payes, ...). Les efforts nécessaires sont effectués pour maîtriser l'évolution de cette consommation mais ne peuvent pas forcément mener à une variation négative dans un contexte de croissance de l'activité.

## Principes relatifs à la 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.**

→ *Evaluation, politique et objectifs.*

De par la nature des activités d'Osmozium, notre sphère d'influence est limitée dans les domaines liés à la corruption.

Néanmoins, notre politique éthique intègre la lutte contre la corruption active ou passive.

→ *Mise en œuvre :*

Tous les collaborateurs sont sensibilisés à divers thèmes centraux de la lutte contre la corruption. Les salariés en prestation chez les clients, d'une part, et les équipes commerciales d'autre part, qui ont été définis comme ayant des postes à risque plus élevé.

Ainsi, le devoir de loyauté, le respect du droit de la concurrence, la confidentialité et la transparence dans les relations d'affaires avec nos partenaires (clients et fournisseurs) sont régulièrement rappelés.

→ *Mesure des résultats :*

Sur la période couverte par la COP, aucun jugement, ordonnance, amende, ou autre événement, relatif aux domaines de la corruption, l'extorsion de fonds ou les pots-de-vin, n'a été rapporté.

Pareillement, aucune sollicitation de corruption de la part de nos partenaires d'affaires n'a été subie.