



## **Pacte Mondial des Nations-Unies**

### **Communication sur le progrès – année 2014**

Membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis novembre 2012, Ellisphere s'engage à soutenir et appliquer ces principes fondamentaux dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ce document dresse un état des lieux pour l'année 2014, dans le cadre de la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise initiée en 2008.

Les principes du Pacte Mondial sont pleinement en phase avec les valeurs qui nous animent - honnêteté - éthique - sérieux - fiabilité - engagement - et qui orientent la stratégie et les pratiques opérationnelles d'Ellisphere

Valérie Attia-Shwartz, directrice générale d'Ellisphere, est également engagée à titre personnel depuis plusieurs années auprès d'Ashoka, organisation à but non lucratif, laïque et apolitique, dont la vocation est d'accompagner les entrepreneurs sociaux dans le développement de leurs projets.

Valérie Attia-Shwartz  
Directrice générale Ellisphere

#### **Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies**

##### **Droits de l'homme**

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

##### **Normes du travail**

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire
5. Abolir de manière effective le travail des enfants
6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

##### **Environnement**

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

##### **Lutte contre la corruption**

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes

## Principes relatifs au respect des droits de l'Homme et aux normes internationales de travail

### 1 – Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Le droit international relatif aux droits de l'Homme est naturellement appliqué dans la politique de gestion des ressources humaines, qui veille à maintenir de bonnes conditions de travail et de sécurité pour les collaborateurs d'Ellisphere sur chacun de ses sites.

### 3 – Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Chez Ellisphere, la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont inscrits dans les pratiques de l'entreprise depuis l'origine.

Des Instances représentatives du personnel (IRP) assurent un espace de dialogue social global et garantissent la représentation de l'ensemble du personnel.

L'année 2013 avait été marquée par un dialogue social soutenu en lien avec les évolutions majeures que connaît l'entreprise. Ce dialogue s'est poursuivi cette année avec :

- 18 réunions (Comité d'Entreprise, commissions du CE et CHSCT)
- 3 accords signés, notamment relatifs à la représentation du personnel et aux NAO

### 4 – Éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Conformément au décret 2005-1334 du 27 octobre 2005 relatif au travail dissimulé, Ellisphere exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les obligations en la matière et qu'ils s'assurent que leurs propres sous-traitants respectent les leurs, en particulier qu'ils n'emploient pas de salariés démunis de titre de travail.

### 6 – Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Ellisphere est signataire de la Charte de la Diversité (France) depuis 2010 et s'engage dans cette optique, à favoriser l'accès à l'emploi des personnes potentiellement victimes de discrimination face à l'embauche. En outre, Ellisphere développe des actions spécifiques, afin d'anticiper l'évolution de sa démographie et de son environnement professionnel.

#### ⇒ **Accès et maintien dans l'emploi des seniors**

Un plan d'actions avait été élaboré dès 2009 et avait débouché en 2013 sur la signature d'un contrat de génération visant à maintenir dans l'emploi les collaborateurs de plus de 55 ans et à favoriser la transmission des compétences.

Dans cette optique, nous avons poursuivi en 2014 les actions de maintien dans l'emploi des seniors et augmenté les contrats de formation en alternance.

*Concrètement en 2014 :*

- 16% des salariés ont plus de 55 ans (contre 8% en 2008)
- 8,5% des + 45 ans ont bénéficié d'un entretien de 2<sup>ème</sup> partie de carrière (contre 7% en 2008)
- Age moyen de départ à la retraite des seniors : 59 ans (contre 57 ans en 2008)
- Nombre d'apprentis/alternants : 11 en 2014 (contre 7 en 2012)

### ⇒ **Egalité hommes-femmes**

Ellisphere intègre l'égalité hommes-femmes au cœur de sa politique de recrutement et de mobilité. Notre objectif principal : rééquilibrer la répartition hommes-femmes au sein de l'effectif, améliorer le pourcentage de femmes cadres et réduire l'écart de rémunération hommes-femmes.

*Concrètement en 2014 :*

- Part des femmes parmi l'ensemble des salariés : 58% (contre 64% en 2012)
- Ecart moyen de rémunération hommes-femmes : 2,81% (contre 3,15% en 2012)
- Part des femmes au Comité de Direction : 25% (contre 25% en 2012)
- Part des femmes dans les promotions : 55% (contre 64% en 2012)
- Part des femmes dans les augmentations individuelles : 59% (contre 66% en 2012)
- Part des femmes dans l'effectif cadre : 40% (contre 43% en 2012)

### ⇒ **Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**

Ellisphere fait appel au secteur protégé dans de nombreux domaines (restauration, gestion des espaces verts, tri sélectif...). L'entreprise organise également chaque année au moins une journée de sensibilisation au handicap et publie régulièrement des articles et témoignages dans le journal interne. Par ailleurs, nous diffusons en interne les indicateurs établis en 2008 (nombre de salariés en situation de handicap, nombre de collaborateurs sensibilisés, évolution des unités bénéficiaires...)

*Concrètement en 2014 :*

- Unités bénéficiaires (TH) : 1,04 (contre 0,38 en 2008)
- L'ensemble des collaborateurs a été sensibilisé au handicap en 2014 sur les thématiques du recours au secteur protégé, du handicap invisible, de la RQTH et des freins au recrutement de personnes en situation de handicap liés aux problématiques d'équipement et de management.

### ⇒ **Equité dans l'accès à la formation**

Ellisphere construit sa politique de formation en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes des collaborateurs. Les moyens sont majoritairement alloués à la performance des métiers.

*Concrètement en 2014 :*

- Ellisphere a consacré 3,5% de sa masse salariale à la formation de ses collaborateurs en 2014 (contre 1,6% d'obligation légale)
- Part des femmes dans les formations : 60% (contre 62% en 2012)
- Part des seniors dans les formations : 90% des seniors ont bénéficié d'une formation sur les 3 dernières années (contre 88% en 2012)

## **Principes relatifs à l'environnement**

### **7 – Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement**

Entre 2009 et 2014, Ellisphere a réaménagé ses implantations partout en France. Notre activité est désormais répartie sur 8 sites. Le choix de l'entreprise s'est porté sur des sites neufs ou rénovés, moins énergivores et donc plus respectueux de l'environnement. Notre siège social de Nanterre est installé sur un site entièrement certifié THPE EnR (très haute performance énergétique avec utilisation des énergies renouvelables).

Parallèlement, Ellisphere poursuit sa politique de limitation des déplacements professionnels en renforçant l'équipement des salles de réunion dédiées aux audio et web conférences. Par ailleurs, lorsque les déplacements s'avèrent indispensables, l'entreprise privilégie le train plutôt que l'avion.

*Concrètement en 2014 :*

- Consommation d'énergie (en MWh) divisée par 2,5 entre 2008 et 2014
- Nombre de déplacements en train divisé par 2,5 entre 2008 et 2014
- Nombre de déplacements en avion divisé par 7 entre 2008 et 2014
- 80% des salles de réunion équipées pour audio et/ou web conférences

## **8 – Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement**

En 2014, l'entreprise continue de percevoir les bénéfices de sa politique d'impression établie en 2012. L'objectif était de limiter la consommation de papier, de consommables et d'énergie, en rénovant et en optimisant notre parc d'appareils multifonctions.

*Concrètement en 2014 :*

- Consommation de papier : 3 758 ramettes (contre 10 000 en 2008 et 7 857 en 2012)
- Tri sélectif : 42 tonnes de papier recyclé (contre 9 tonnes en 2008 et 31 tonnes en 2012)
- Le « Guide des gestes verts » permet de repérer et de s'approprier les gestes "utiles" et "économiques" au quotidien dans l'entreprise.

## **Principe relatif à la lutte contre la corruption**

### **10 – Agir contre la corruption sous toutes ses formes**

L'entreprise a mis en place un dispositif simple et souple de collecte d'incident\* disponible sur intranet via un workflow.

Elle a également inscrit dans son règlement intérieur mis à jour en 2014, une clause relative aux conflits d'intérêts précisant que :

- Tout collaborateur confronté à un conflit d'intérêts doit en informer sa hiérarchie et le service Juridique ;
- Il est interdit à tout collaborateur de recevoir de clients et/ou fournisseurs toute libéralité (cadeaux, invitations...) sous quelque forme que ce soit.

*(\*) Par incident, nous entendons la survenance d'un risque opérationnel pouvant porter atteinte à l'intégrité de l'entreprise et/ou de ses collaborateurs*