Nations unies - Pacte Mondial
Communication de progrès 2015

United Nations - Global Compact
Communication On Progress
C.O.P. 2015

WE SUPPORT

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.....12

4 ANNEXES.....16

4.1 Annexe 1 : Charte d'entreprise 16

4.2 Annexe 2 : Présentation Q.S.S.E Groupe 18

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

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

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 cessions 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 leurs 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 1ière expérience significative.

<u>Actions 2015:</u>

- Poursuite et accélération du dispositif de formation et d'intégration des jeunes (parcours professionnalisant), 33 embauches en 2015 :
  - 13 jeunes embauchés en contrat de professionnalisation (9 en 2013, 9 en 2014).
  - 20 jeunes embauchés en contrat d'apprentissage (11 en 2013, 11 en 2014).

- Ralentissement des opérations de recrutement d'ingénieurs directement sortis de l'école ou ayant une très jeune expérience dans leurs domaines d'activité afin de préparer les départs des cadres actuels, et le développement continu du Groupe : l'année 2015 a été consacrée à l'intégration et à la formation des jeunes embauchés les années précédentes (2 réunions collectives de suivi avec formation au Siège en 2015).

Année	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de jeunes ingénieurs embauchés	4	11	20	7	1

Au total, nous avons procédé de 2011 à 2015 à l'embauche de 41 jeunes ingénieurs soit 68% de l'objectif de 2015.

Objectif 2016 : 10 embauches **de jeunes ingénieurs**

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

  Résultats 2014 : 15 embauches dans le cadre de ce projet

  Résultats 2015 : 3 nouvelles embauches.

Objectif 2016 : 4 nouvelles embauches.

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 2015 :

- Consolidation des postes spécialisés en Levage et en Maintenance. Ces postes sont efficaces et apportent une amélioration de nos résultats sécurité.
- Les entretiens individuels tiennent toujours compte de l'ex « entretien 2ème partie de carrière » pour la réorientation des seniors au sein de l'entreprise : anticipation des dates de départ, identification des souhaits d'évolution ou d'adaptation du poste de travail.
- Signature de nouveaux accords relatifs au contrat de génération.
- Organisation de réunions d'information sur les dispositifs retraite et cumul emploi-retraite avec la caisse de retraite complémentaire.
-

Objectifs 2016 :

- Promotion du dispositif Cumul Emploi-retraite et poursuite des réunions d'information.
- Maintien des salariés âgés en poste : 0 mise à la retraite.
- Mise en place d'un nouvel accord relatif au 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 2015 :

- L'entreprise collabore étroitement avec les équipes du POLE EMPLOI dans la majorité de ses projets de recrutement ; la Direction Régionale du POLE EMPLOI PACA a décidé de mettre en place une organisation dédiée (Responsable Grand Compte, Equipe Relai…) de manière à fluidifier et optimiser les recrutements de publics demandeurs d'emploi.
- Dans le cadre de ce partenariat, l'entreprise s'est engagée à examiner les candidatures des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoins – c'est-à-dire ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi – en accordant une attention particulière aux jeunes et aux séniors ainsi que les personnes handicapées dès lors qu'ils ont un profil correspondant aux besoins. La traçabilité des actions est optimisée grâce à un outil de gestion des CV performant (RH PROFILER) : lors des bilans de clôture des offres d'emploi, un point précis entre les Consultants des agences locales POLE EMPLOI et les Chargés de Recrutement FOSELEV est effectué. Les candidats non retenus quant à certains projets ont néanmoins la possibilité de demeurer informés de l'actualité recrutement du Groupe à l'aide d'une fonctionnalité (conservation des données selon préconisations de la CNIL).
- Bien que le Service Recrutement de l'entreprise assure l'interface entre les Partenaires de l'Emploi et ses Managers, ceux-ci sont régulièrement informés et sensibilisés quant aux enjeux et bénéfices de la Diversité.

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

Actions 2015 :

Au-delà de l'effort porté à la Formation et des actions menées avec les partenaires de l'Emploi (Alternance, AFPR, Immersion, POE…), l'entreprise a décidé d'élargir le transfert de compétences aux métiers industriels du Groupe dans la mesure où ceux-ci connaissent toujours des « tensions » : Soudeurs Industriels, Mécaniciens Machines Tournantes…

En effet, l'Organisme de Formation du Groupe, TECHNIC HYDRO FORMATION qui forme depuis les années 90 dans le domaine du « Levage et la Manutention », met en œuvre depuis le dernier trimestre 2015 des formations « Soudage » ; le Centre de Perfectionnement Soudage basé dans les locaux de notre filiale AGINTIS Vénissieux s'appuie sur le professionnalisme d'un collaborateur désireux de transmettre, pour développer l'employabilité des demandeurs d'emplois recrutés à travers différents process (Travail Temporaire, POLE EMPLOI…). Ainsi formés, ils peuvent honorer les standards attendus dans des industries exigeantes (Nucléaire, Pétrochimie…).

Les volumes sont modestes mais les résultats encourageants ; les salarié de l'entreprise commencent également à bénéficier de l'outil.

Fort de cette expérience, le Groupe a étudié l'opportunité de dupliquer cette expérience dans le domaine de la Maintenance Industrielle où les « tensions » sont particulièrement prégnantes et a validé le principe de formations « Mécanique » qui seront développées en 2016.

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 vigilent 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 2015 :

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

Une centralisation de la production des déchets (papier, bois, ferraille…) est appliquée au sein du Groupe avec une société de recyclage.

Un renfort de communication est effectué à travers la mise jour de notre livret d'accueil sécurité destiné à toutes nouvelles personnes dans la société

Une actualisation du standard Foselev « GESTION DES DECHETS » a été réalisée et diffusée au sein du Groupe.

Principe 7.

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

Résultats 2015 :

  - En 2014 : 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) → En 2015, l'agence Foselev Atlantique a dû désinstaller le système de géolocalisation afin que les véhicules puissent accéder sur chantier en zone ATEX. Le matériel n'étant pas compatible avec les obligations de cette réglementation.

  - Aucune évolution notable sur le Groupe, seuls les nouveaux matériels des agences Foselev Provence et Foselev Méditerranée sont équipés du système de géolocalisation.

- Utilisation de logiciel de contrôle des consommations de gasoil de tout notre matériel, même sur les grues et nacelles en position chantier. Renforcement du contrôle dans les sociétés de levage grâce à des codes personnalisés qui permettent de gérer les machines et les hommes.

- Ouverture du parc des cartes gasoil pour optimiser les prises de gasoil et optimiser les déplacements parasites. L'ouverture concerne les sites : SHELL, DKV, TOTAL ACCESS.

- Continuité de la politique d'investissement sur le parc matériel avec la norme euro 6 :

  - Achat de 20 poids-lourds cette année.

  - Renouvellement du parc en général tout matériel.

  L'objectif est de remplacer des véhicules polluants par des véhicules moins polluants.

- Achat de véhicules munis de boîte automatique avec consommation gasoil annoncée plus faible par le constructeur :

  - Etude au cas par cas de la motorisation.

  - Formation des chauffeurs à réception du matériel neuf chez le constructeur pour optimiser l'utilisation de la boîte automatique et du moteur.

  Résultat 2015 : Réinvestissement de 10% de notre chiffre d'affaire.

- 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.

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 2015, 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 2015 :

Sociétés	Durée formation (en heures)
AGINTIS	1 713
ATLANTIQUE	351
CIMAT	6 300
CIMAT SARTEC	2 340
COFICIEL	225
CSMR	630
FAL	284
FOSELEV ALSACE	112
FOSELEV COTE D'AZUR	126
FOSELEV INDUSTRIES	518
FOSELV LOGISTIQUE	84
FOSELEV LORRAINE	301
FOSELEV MARINE	711
FOSELEV MED	NC
FOSELEV NORMANDIE	105
FOSELEV PROVENCE	NC
FOSELEV RHONE ALPES	733
FOSELEV RHONES DURANCE	NC

Sociétés	Durée formation (en heures)
FOSELEV SAS	226
FOSELEV SOFREQUIP	392
FOSELEV SUD OUEST	451
LESEIGNEUR	14
LITTORAL SERVICES	63
MIM	967
MOREAU CH	210
MOREAU LEVAGE	539
MOREAU TRANSPORTS	452
NASA	220
NEWTECH	NC
NORMANDIE NACELLE	488
SIREM	1 627
SIS	NC
TECHNIC HYDRO	955
VITAL	217
Total général	**21 354**

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

Résultats 2015 :

- Sélection et évaluation :

  L'identification de nos fournisseurs, prestataires et sous-traitant à l'adhésion au pacte mondial est maintenant pleinement opérationnel.

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

  Le projet d'intégration des agréments et de suivi des défaillances a été finalisé en 2015, à ce jour 30% des agences utilisent ce système pour suivre l'ensemble des fournisseurs, prestataires et sous-traitants.
  Une problématique perdure dans notre base fournisseurs, qui est l'identification des holdings pour les grands groupe en particuliers ceux avec des dénominations commerciales différentes de celle de la holding. Ce point devrait être amélioré courant 2016

L'objectif de 2016 :

- Développer l'utilisation à l'ensemble des agences du Groupe
- Faire évoluer la base fournisseurs avec identification des holdings et filiales correspondantes

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 2015 :

Notre consommation moyenne par type de véhicule est la suivante :

Poids lourds est de 56.17 l/100 km en moyenne sur 2015.

Véhicule léger est de 8.01 l/100 km en moyenne sur 2015.

- Gestion des pneus sous contrat :

Afin d'optimiser les pneus durant leur durée de vie, nous avons scindé les parcs selon les activités avec les montages des pneus adaptées.

Deux gammes de pneus :

- Une gamme « approche chantier » pour les camions bras essentiellement.
- Une gamme régionale pour les tracteurs et semis.

Un suivi du parc est toujours assurer entre 4 et 6 semaines par nos prestataires.

Un contrôle des pressions est obligatoire une fois par mois.

- 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.

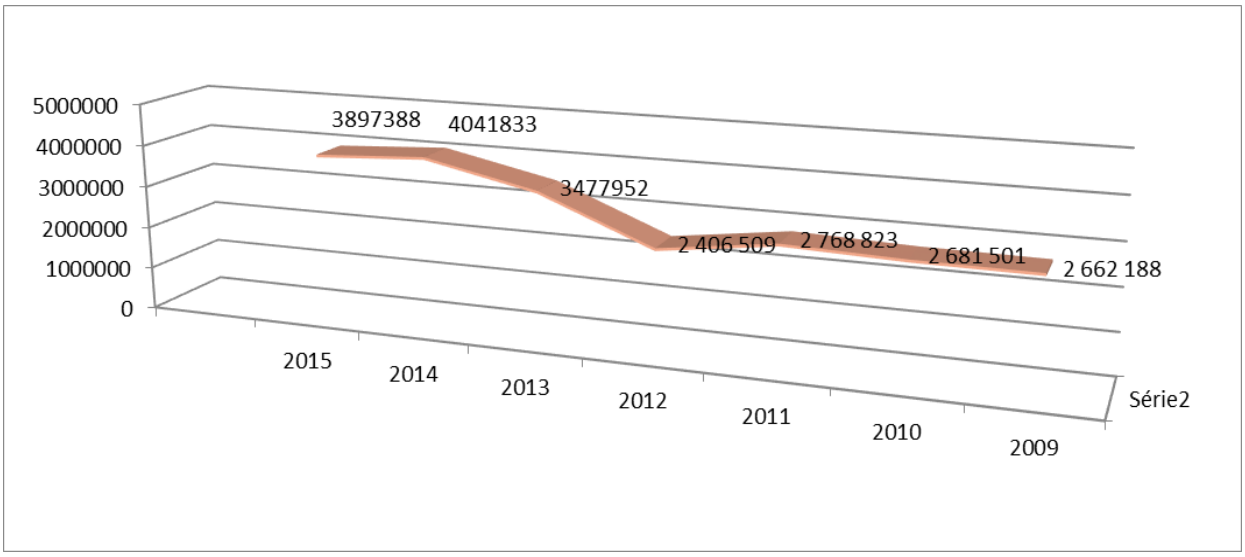
Actions 2015 :

En partenariat avec notre fournisseur d'électricité, nous avons mis en place un outil de suivi des consommations en ligne. Cet outil permet de suivre les consommations globales mais également plus ciblées.

Cet outil permet également de nous alerter en cas de dépassements de consommation, puissance et coûts.

Un bilan annuel est mis en place avec pour objectif d'analyser les écarts consommations supérieurs à 15% et de mettre en place les actions nécessaires pour optimiser les consommations (Remplacement de matériel énergivore, meilleure utilisation des installations, optimisation de puissance, etc…)

Résultats 2015 :



ANNEXES

4.1 Annexe 1 : CHARTE GROUPE

4.2 Annexe 2 : CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

4.3 Annexe 3 : PRESENTATION GROUPE