

RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DE 6TI AU PACTE MONDIAL

&

**COMMUNICATION SUR LES PROGRES REALISES DANS L'INTEGRATION DES DIX
PRINCIPES DU PACTE MONDIAL**



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

6ti

37 bis quai de Prague 45100 ORLEANS
Tél : 02 38 66 38 66 Fax : 02 38 69 30 89
SAS au capital de 250 000€ RCS Orléans 413 845 983

RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DE 6TI AU PACTE MONDIAL

Au nom du groupe 6TI, je renouvelle mon engagement à soutenir les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à promouvoir toutes les actions favorisant la prise de conscience et d'initiatives liées au Développement Durable.

Lors de notre adhésion au Pacte Mondial en 2012, nous avons affirmé notre volonté de faire progresser au sein de nos sphères d'influence ces dix principes relatifs notamment au respect des droits de l'Homme, à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de l'environnement.

Depuis cette date, nous nous efforçons d'honorer notre engagement et choisissons d'orienter nos actions sur des sujets très concrets du Développement Durable.

Entreprise citoyenne et responsable, le groupe 6TI veut être acteur d'une démarche d'amélioration sur les volets sociaux, économiques et environnementaux, fidèles aux dix principes du Pacte Mondial.

Dans cette communication annuelle sur le progrès, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes.

Orléans le, 9 Janvier 2017

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke.

Jean Pierre FRARIN,
Président fondateur de 6TI

COMMUNICATION SUR LES PROGRES REALISES DANS L'INTEGRATION DES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Contexte

Créée en 1997, 6TI est une Entreprise de Service Numérique / SSII, implantée à Orléans, Paris et Lyon. Ses activités couvrent le conseil, l'assistance à maîtrise d'ouvrage, la conception et le développement d'applications informatiques.

Croissance mesurée, culture de la qualité et non du volume d'affaires contribuent au développement de 6ti dans la durée.

Cette vision « long terme » s'appuie sur des relations durables et saines avec notre environnement, nos collaborateurs, nos clients et nos fournisseurs autour de valeurs clés : respect, confiance, honnêteté, simplicité, équité, responsabilité.

Notre signature *"de l'Informatique et des Hommes"* témoigne de l'importance des relations humaines au sein de nos équipes.

Afin d'affirmer les valeurs et convictions auxquelles elle croit, 6ti a rejoint le Global Compact en y adhérant le 22 Octobre 2012.

En 2013, nous avons communiqué en tant que « Learner » sur deux des principes du Pacte Mondial à savoir « les conditions et droit du travail » et « l'environnement ».

Depuis 2014, nous communiquons en tant que « Active » sur les quatre catégories des principes du Pacte Mondial, à savoir « les droits de l'homme », « les conditions et droit du travail », « l'environnement » et « la lutte contre la corruption ».

En 2016, 6ti a intégré la plateforme RSE ECOVADIS d'évaluation de la performance sociale, environnementale et éthique. Cette plateforme de notation RSE développement durable favorise la transparence et la confiance entre partenaires commerciaux.

1 - Principes soutenus concernant les droits de l'homme

Les actions mises en œuvre par 6TI couvrent le principe n°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** »

Objectif :

Formaliser et sensibiliser nos parties prenantes de l'engagement pris au niveau du Pacte mondial et en particulier sur les droits de l'Homme.

Mise en œuvre :

6ti a intégré la plateforme d'évaluation RSE ECOVADIS le 5 juillet 2016.

Au travers de cette plateforme, 6TI renouvelle son intérêt à s'engager dans une démarche RSE et en particulier :

Respecter et promouvoir les droits de l'Homme en garantissant la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise, gérer les demandes de chaque salarié de façon égalitaire, équitable, sans discrimination, tout au long de la collaboration avec 6ti,

2 - Principes soutenus concernant les droits du travail

Les actions mises en œuvre par 6TI couvrent le principe n°6, « **l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession** »

2 - 1 Objectif

La direction de 6ti est très vigilante à ce qu'aucune discrimination ne soit pratiquée, que ce soit à l'embauche et tout au long de la période de collaboration avec ses salariés, notamment en matière de formation, de rémunération et d'évolution de carrière.

La direction de 6TI s'engage à prendre ses décisions avec équité, à communiquer avec transparence et à partager les réussites de l'entreprise.

Elle est également sensible à la notion de bien-être au travail et tend à aménager des conditions favorables à ses salariés.

Mise en œuvre :

Une charte de bonne conduite a été rédigée et elle est appliquée au sein de la société pour lutter contre toute discrimination.

Au travers de cette charte, 6TI s'engage à :

- Retenir les critères d'embauche basés uniquement sur les compétences, la personnalité et les aptitudes professionnelles du candidat, exclure toute forme de discrimination : âge, sexe, origines...
- Promouvoir quand c'est possible le recrutement de personnes d'origine diverses,
- Favoriser l'emploi des femmes et lutter contre le machisme,
- Embaucher quand cela est possible des personnes à handicap,
- Pratiquer une politique de rémunération salariale équitable
- Faire respecter l'égalité hommes / femmes en terme de salaire et traitements

Des informations, relatives à l'entreprise, ont été présentées auprès des salariés, lors de réunions d'agence organisées les 4 février et 6 octobre 2016 pour Paris et les 21 avril et 13 octobre 2016 pour Orléans. A cette occasion, les chiffres clés et les actualités de la vie de l'entreprise sont communiqués en toute transparence.

Des points de suivi de mission sont réalisés tous les 3 mois entre le collaborateur et son manager, un bilan annuel est mis en place à date anniversaire de l'embauche, au cours duquel, sont abordés ouvertement les aspects rémunération, formation et souhait d'évolution. Dans une démarche de transparence, le bilan annuel est communiqué au salarié.

Une démarche de télétravail ponctuel a été mise en place auprès de 3 de nos salariés afin d'améliorer leurs conditions de travail (AMT, consultant détaché sur une mission éloignée de chez lui, SBE avant qu'elle ne parte en congés maternité, MDY qui intervient sur Paris et habite en banlieue éloignée)

Mesure des résultats :

En 2016, embauche de 5 salariés d'origine diverse (marocaine, algérienne, guinéenne, ivoirienne, mauricienne). Par ailleurs, 9 consultants « freelance » d'origine italienne, indienne, tunisienne, marocaine, algérienne, ivoirienne, sénégalaise, ukrainienne sont

intervenues à temps complet pour 6ti.

Il faut aussi souligner que 6ti fait travailler un consultant lourdement handicapé avec adaptation du poste de travail et des moyens de déplacement.

3 - Principes soutenus concernant l'environnement

Les actions mises en œuvre par 6TI en 2014 couvrent **le principe n°7, « Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement » et le principe n°8, « à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ».**

Objectif

Depuis son adhésion, 6TI s'efforce de mettre en place des actions concrètes destinées à soutenir les valeurs fondamentales du Pacte Mondial. Dans sa volonté de diminuer son impact écologique.

Mise en œuvre :

- Prise en charge à 100% de la carte Navigo pour promouvoir les déplacements en transport en commun sur l'agence de Paris-Ile de France.

En 2016 :

- Mise en place du tri sélectif au siège de l'entreprise, sur le site d'Orléans avec une nouvelle solution Recygo proposée par la Poste : collecte et recyclage de papiers bureau, avec un impact CO2 neutre, un traitement par une entreprise d'insertion (économie sociale et solidaire) et un soutien à l'industrie papetière de proximité
- L'impression recto/verso sur papier recyclé a été généralisée à tous les postes et imprimantes.
- Prise en charge des abonnements Velib' sur Paris et Velo+ sur Orléans

Mesure des résultats :

Sur l'année 2016 :

- 220 kg de déchets ont été collectés et recyclés sur environ 240 kg produits. C'est donc un peu plus de 91% de nos rejets qui ont pu être recyclé grâce au tri réalisé (essentiellement papier).
- Remboursement de l'abonnement Velib' pour un salarié parisien depuis le 1^{er} septembre 2016

4 - Principe soutenus concernant la lutte contre la corruption

Les actions mises en œuvre par 6TI en 2014 couvrent **le principe n°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. ».**

Objectif

Bien que peu exposée au fléau de la corruption, compte tenu de son activité et la couverture de son marché (intervention uniquement en France auprès d'entreprises grands donneurs d'ordres), 6ti n'en demeure pas moins très préoccupée par la lutte contre la corruption. Aussi dans le cadre du Pacte Mondial, 6ti a souhaité informer et sensibiliser son équipe dirigeante

aux risques liés à la corruption.

Mise en œuvre :

Nous avons participé le 30 juin 2016 lors de l'assemblée Générale de l'association du Global Compact, à l'atelier thématique sur la lutte contre la corruption.

Prise de conscience des risques et enjeux par la direction.

6ti prévoit prochainement un plan de communication auprès des parties prenantes.

Mesure des résultats :

Communication de la note interne 6ti « Sensibilisation à la lutte contre la corruption » auprès des nouveaux consultants. Pas de retour concernant une éventuelle action mal intentionnée.

Note à tous les salariés des sociétés 6ti et aux consultants en mission pour ces sociétés

Objet : Sensibilisation à la lutte contre la corruption

Cher collaborateur,

Comme vous le savez, 6ti s'est engagée depuis 2010 dans une démarche de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et à ce titre est adhérente au Global Compact.

Cette initiative des Nations-Unies invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption.

(Cf. les dix principes du Global Compact :

https://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix_principes.html)

Nous souhaitons aujourd'hui vous sensibiliser sur la lutte contre la corruption.

En effet, par nos engagements pris au travers du Pacte Mondial, il est de notre responsabilité de lutter contre toutes formes de corruption passive ou active.

Pour rappel, la corruption touche tout type de pays, y compris la France qui est 22e sur 177 dans le classement sur l'indice de perception de la corruption établi par l'Organisation non-gouvernementale Transparency International.

http://www.lexpress.fr/actualite/societe/corruption-pourquoi-la-france-est-au-22e-rang-mondial_1304708.html

La corruption consiste à proposer, promettre, donner, accepter ou solliciter un avantage afin de provoquer une action qui est illégale, contraire à l'éthique des affaires ou représentant un abus de confiance.

Même si notre structure reste à taille humaine et n'est pas particulièrement exposée à ce type de risque (pas d'intervention sur des marchés publics, ni sur des opérations financières à l'international), nous souhaitons rester vigilants.

Il est important de dénoncer tout type de corruption, car elle nous dessert quand nous en sommes victimes au détriment de relations d'affaires équitables basées sur une saine concurrence.

Aussi nous vous demandons de nous faire part de toute tentative de corruption dont vous auriez pu faire l'objet ou être le témoin.

Les cadeaux, invitations et services, au-delà d'une limite raisonnable, peuvent être considérés comme des actes de corruption.

Nous vous rappelons que notre politique en matière de cadeaux et invitations reste stricte :

- *Nous n'offrons pas de cadeaux aux clients, prospects, partenaires, hormis les objets publicitaires : calendriers, stylos, clés USB 6ti, ou traditionnelles boîtes de chocolats de Pâques aux équipes d'une valeur unitaire inférieure à 25 euros.*
- *Nous n'invitons pas à déjeuner ou à dîner un client lorsque notre société répond à un appel d'offres de celui-ci. Les invitations doivent également rester « raisonnables » en prix et fréquence.*
- *Nous n'acceptons pas de cadeaux de la part de fournisseurs ou sous-traitants, autres que ceux de simple courtoisie, fait à bon escient, sans attente particulière, de façon ouverte, et dans les limites de valeurs fixées ci-avant.*
- *Nous demandons des justificatifs détaillés pour toutes les factures de frais, ainsi que précisions et explications si nous le jugeons nécessaire.*
- *Nous remontons à la direction générale tout comportement qui nous paraît abusif ou suspect, nous alertons, nous demandons un conseil sur une attitude à avoir dans une situation particulière.*

...

L'équipe de direction et moi-même sommes à votre disposition pour évoquer tout cas vous concernant ou tout type d'action à mettre en place.

Nous comptons sur vous pour agir activement.

Bien cordialement

Jean Pierre Frarin

Pour aller plus loin... nous vous invitons à découvrir l'outil de formation en e-learning développé par Transparency International France pour les entreprises françaises, et disponible en libre accès sur Internet : <http://www.fairedesaffairesanscorruption.com/>

ANNEXE

CHARTRE 6TI

(Diffusion septembre 2015)

1) Préambule :

6ti se veut une société **Responsable** vis à vis de ses parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs) et de l'environnement.

Depuis sa création, la société se développe autour de valeurs fortes promues par la direction et partagées par les salariés :

- Qualité, exigence, sens du service, proximité
- Respect, confiance, fidélité, pérennité
- Transparence, honnêteté, équité

Sa signature « de l'Informatique et des Hommes » témoigne de l'importance de « l'humain » au sein de l'entreprise.

Afin d'affirmer les valeurs et convictions sur lesquelles 6ti a posé les bases de son développement, l'entreprise s'est engagée en 2012, dans une démarche de **Responsabilité Sociétale de l'Entreprise/ RSE**.

Ainsi 6TI adhère depuis octobre 2012 au **Global Compact / Pacte Mondial**, qui promeut 10 principes sur les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption (<https://www.unglobalcompact.org/Languages/french/>).

Dans la continuité, 6TI a décidé de mettre en place au sein de son organisation une charte, afin de faire état des engagements pris vis à vis de ses parties prenantes.

2) Engagements :

Au travers de cette charte, 6TI s'engage :

D'une manière générale :

- A respecter et promouvoir les droits de l'Homme,

Vis à vis des candidats à l'embauche ou lors du recrutement de sous-traitants :

- Répondre systématiquement à toute candidature,
- Retenir les critères d'embauche basés uniquement sur les compétences, la personnalité et les aptitudes professionnelles du candidat, exclure toute forme de discrimination : âge, sexe, origines...
- Promouvoir quand c'est possible le recrutement de personnes d'origines diverses, tel que 6ti l'a signé dans la charte de la diversité : www.charte-diversite.com
- Favoriser l'emploi des femmes et lutter contre le machisme,
- Embaucher quand cela est possible des personnes à handicap,

- Demander, lors de l'entretien, l'accord du candidat avant de le questionner sur des contacts clients de missions précédentes,
- Donner un retour auprès des candidats non retenus qui en font la demande,
- Ne pas débaucher du personnel salarié du client
- Ne pas débaucher des collaborateurs de SSII concurrentes intervenant chez un client, tout en continuant la prestation pour le compte de 6ti chez ce même client,

Vis à vis des collaborateurs :

- Garantir la diversité et l'égalité des chances dans l'entreprise,
- Pratiquer une politique de rémunération salariale équitable et gérer les collaborateurs de façon égalitaire et sans discrimination,
- Assurer le bon suivi des missions, être à l'écoute et répondre, autant que possible, aux souhaits d'évolution professionnelle de chaque collaborateur,
- Organiser un bilan de fin de mission avec le salarié, et si possible le client, au terme de la prestation, afin de déterminer les éléments acquis et axes de progrès,
- Lors de périodes d'inter-contrat, prendre en compte, dans la mesure du possible, les souhaits et contraintes de chaque salarié lors de l'affectation de mission, notamment en terme de nature de mission et de distance domicile – travail,
- Organiser un entretien annuel d'évaluation avec chaque salarié :
 - faire un bilan suivant différents critères (qualité, compétences, aptitudes, difficultés...),
 - évaluer l'organisation, la charge de travail, le temps de trajets, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le « bien-être » au travail,
 - aborder l'évolution du salarié au sein de 6ti en termes de poste, mission, formation, et rémunération,
- Transmettre le compte-rendu de l'entretien annuel au collaborateur pour qu'il puisse en prendre connaissance et le compléter si besoin,
- Reverser au consultant, la totalité des astreintes et interventions exceptionnelles facturées chez le client (déduction faite d'un taux de charge sociale de 40% pour les salariés et de 5% pour les consultants indépendants).
- Promouvoir la formation professionnelle, notamment en prenant en charge à 100 % les cours « du soir » (formation continue) des collaborateurs,
- Favoriser la convivialité en organisant des événements au sein de la société,

Vis à vis de nos clients, fournisseurs, concurrents :

- Prendre en compte l'intérêt client dans nos propositions commerciales,
- Faire des propositions commerciales et financières uniquement si nous sommes en mesure de tenir nos engagements,
- Assurer le meilleur service possible à nos clients. Ceci inclut la qualification des consultants délégués et le suivi régulier de l'avancement des missions,
- Respecter tout engagement contractuel tant avec nos clients qu'avec nos fournisseurs, en particulier sur les questions de qualité de prestation, de tarification et de délais,
- Tenir nos clients et fournisseurs informés d'une façon transparente et régulière de tout sujet les concernant,
- Respecter la déontologie et les standards de qualité, de sécurité et de confidentialité de nos clients,

- Régler nos fournisseurs dans un délai réduit (15 à 30 jours pour les consultants indépendants et 30 à 60 jours pour les sociétés) et respecter les échéances convenues,
- Ne pas dénigrer les concurrents, ne pas essayer de leur soutirer de l'information,
- Respecter un esprit de concurrence loyale avec nos confrères et développer des relations de partenariat,
- Pratiquer une politique tarifaire équitable pour toutes les parties prenantes : clients, fournisseurs et 6ti, ne pas abuser d'une position de force en pratiquant des tarifs prohibitifs,
- Lutter contre la corruption quelle qu'elle soit : reporter à la direction toute forme de corruption (passive ou active).
- Privilégier la proximité client/fournisseur et la production locale,
- Participer au développement économique de notre territoire, en proposant des solutions locales (prestations réalisées par des ressources in situ et non des centres offshore)
- Privilégier l'achat de produits recyclés, locaux et fournis auprès d'entreprises sociales et solidaires.

Vis à vis de la gestion de l'entreprise, la direction de 6ti s'engage à :

- Gérer l'entreprise de façon pérenne et maîtrisée en conservant au minimum un tiers des bénéfices annuels dans le groupe,
- Etre équitable dans la gestion de l'entreprise et des salaires,
- Redistribuer aux salariés une partie des bénéfices, sous la forme d'un accord d'intéressement basé sur un mode de distribution égalitaire au prorata du temps de travail,
- Plafonner les salaires des dirigeants à hauteur de 10 fois le Smic, (<http://www.salairemaximum.net/tags/CJD/>) et en n'octroyant pas d'avantages en nature conséquents, (voiture de fonction de classe moyenne, transport en commun en seconde classe ou classe économique),
- Gérer l'entreprise de façon transparente, présenter l'activité et l'évolution de la société lors de réunions semestrielles avec l'ensemble des collaborateurs au minimum tous les 6 mois.

Vis à vis de l'environnement :

- Promouvoir la sobriété, en évitant la consommation superflue,
- Acheter local, bio et recyclé (papier, cartouches d'encre),
- Maîtriser nos rejets dans l'environnement, en particulier par la pratique du tri sélectif des déchets (Trier le verre, le papier, les capsules de café...),
- Maîtriser notre consommation d'énergie, préférer les énergies propres, privilégier les échanges téléphoniques et visio-conférences pour éviter les déplacements (favoriser le télétravail quand c'est possible),
- Sensibiliser les salariés aux impacts liés au déplacement,
- Promouvoir l'utilisation des transports en commun, en prenant en charge 100% des frais de transports en commun de nos salariés,
- Promouvoir l'utilisation des transports « sans rejet » (vélo, véhicules électriques), notamment en prenant en charge l'abonnement urbain de type « Velib » ou « Velo+ ».
- Promouvoir le co-voiturage,

- Promouvoir ces principes de préservation de l'environnement auprès de nos salariés, clients et entourage.

Vis à vis de la société civile :

- Impliquer et soutenir les collaborateurs dans les actions sociales ou humanitaires
- Promouvoir le don de sang,
- Participer et soutenir la vie associative locale (adhésion à des clubs d'entreprises, don auprès d'associations humanitaires, participation à des actions caritatives (Téléthon....))

3) Conclusion

Les engagements de cette charte sont à appliquer au quotidien.

Ils feront également l'objet de plans d'actions.

Ces actions seront suivies au travers d'indicateurs, de tableaux de bord et de rapports d'avancement, sur les volets environnement, économique et social (exemple : nombre d'embauches, formation, turn-over, répartition homme/femme...).

La présente charte est vouée à être amendée en fonction de l'évolution du contexte économique, social et environnemental, en reflétant les apports et les idées nouvelles qui pourront naître au sein de la communauté des collaborateurs 6TI.

Elle sera affichée dans les locaux de l'entreprise, publiée sur le site Internet de 6ti, diffusée à l'ensemble des salariés (par mail et via l'extranet documentaire), remise aux nouveaux embauchés (livret d'accueil).

Jean Pierre FRARIN
Président du Groupe 6TI