



RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

La démarche du développement durable a connu ses débuts à l'Ipsec fin 1998 avec le lancement du projet du système de management de la qualité dont la finalité était d'inscrire l'Institution dans la durée à partir de la recherche permanente de la satisfaction « clients ».

Dès la première certification en juillet 1999, l'engagement de la Direction formalisé dans le manuel Qualité annonçait la future politique de développement durable.

Depuis cette date, la certification a été régulièrement reconduite avec un taux de satisfaction clientèle élevé se situant, suivant les enquêtes annuelles, entre 93% et 96%.

Depuis 2001, l'Ipsec investit une part significative sur des placements en actions dit ISR (investissement Socialement Responsable).

Parallèlement, des actions ont été réalisées au titre des différents « piliers » du développement durable comme, au plan social, l'égalité professionnelle et plus récemment, dès 2007, des actions au plan environnemental, comme l'achat de papier issu de forêts certifiées, la gestion des déchets, les économies d'énergie.

La décision de systématiser l'approche développement durable à l'Ipsec, selon le Schéma Directeur 21000, a été prise début 2008, l'enjeu étant de prendre plus largement la mesure de la responsabilité sociétale de l'institution en relançant la dynamique interne née de la certification.

Un état des lieux a été réalisé pour valider dans un premier temps la faisabilité du projet et dans un deuxième temps déterminer les axes prioritaires d'actions. La mise en place d'un groupe de travail a structuré les actions entreprises et a permis une réelle planification.

Une charte de développement durable a été validée début 2009. Elle a été suivie par l'adhésion au programme global compact des Nations Unies. Ces engagements se traduisent concrètement par la rédaction d'un rapport prenant en compte les aspects sociaux, économiques et environnementaux.

En tant que Directeur Général, je renouvelle le soutien de l'Ipsec aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Quentin Bériot
Directeur Général

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Principes relatifs aux droits de l'homme

L'Ipsec s'engage à respecter et à promouvoir la déclaration universelle des droits de l'homme

L'Ipsec s'engage à respecter et à promouvoir la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ces déclarations sont mises en ligne sur le site interne ; le personnel est appelé à signaler un abus ou donner son avis auprès du service des ressources humaines qui en assurera le suivi.

Les services ordonnateurs de sous-traitance exigent et conservent les attestations réglementaires, vis-à-vis de l'emploi, émises par les sociétés contractantes

Principes relatifs au droit du travail

La direction en concertation avec les représentants du personnel a élaboré un plan d'actions d'amélioration des conditions de travail. L'avancement de la réalisation de ce plan est soumis annuellement aux représentants du personnel.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

L'UES s'engage à supprimer, d'ici au 31 décembre 2012, les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas expliqués par des raisons objectives.

Une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise de l'UES, elle se réunit au moins une fois par an pour préparer le rapport sur l'égalité professionnelle.

Un coordinateur est désigné pour assurer le pilotage des actions de diversité et d'égalité des chances au sein de l'UES.

L'effectif global de 116 salariés est stable entre 2010 et 2011 avec une structure de 94% de CDI et de 6% de CDD ; tous les contrats de travail concernent des personnes majeures, il en est de même pour les entreprises sous traitantes.

Le contrôle du temps de travail est réalisé par une application informatique qui élimine tout risque de discrimination en matière de temps de présence ou de droit à congés.

L'Institution compte 72% de femmes pour 28% d'hommes.

La parité d'hommes et de femmes est respectée parmi les cadres de direction.

Cette proportion s'élève à 65% de femmes au niveau du personnel d'encadrement intermédiaire dont la moitié est issue de la promotion interne.

D'une manière générale tout poste de travail disponible est proposé en priorité à la mobilité ou à la promotion interne.

Un accord pour l'emploi des seniors a été mis en place en 2010 ; des entretiens dits de « seconde partie de carrière » ont été réalisés avec les salariés âgés de 45 ans, 50 ans et 55 ans et plus. L'objectif fixé est que, d'ici la fin 2012, l'ensemble des salariés de plus de 45 ans ait bénéficié de cet entretien sera tenu. L'engagement est pris qu'au moins une fois par an, à compter de 2012, une information exhaustive sur les droits à la retraite soit proposée à tous les salariés âgés de 55 ans et plus.

Principes relatifs à l'environnement

Un guide de bonnes pratiques a été diffusé aux salariés réalisant des achats. Ce guide reprend les principes de définition du besoin avec son retour sur investissement et du cycle de vie du matériel. Les consultations fournisseurs prennent en compte les notions de conception (plastiques végétaux) de consommation (économiseur d'énergie), d'ergonomie et de fin de vie (recyclage). En 2012 les consultations fournisseurs seront toutes formalisées par une fiche de suivi comparative avec notation par critères ; cette fiche sera enregistrée par le service qualité pour contrôle de l'impartialité du choix du fournisseur.

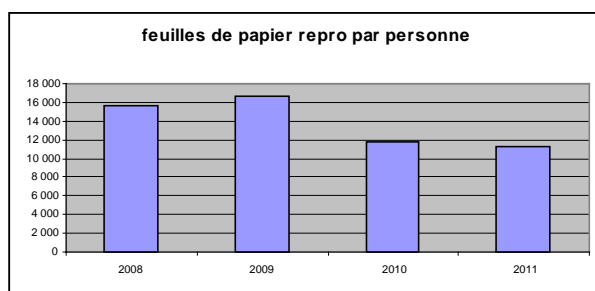
Papier de reprographie

Le papier de reprographie utilisé est issu de forêts renouvelables et éco-gérées, labellisé FSC (forest stewardship council) et PEFC (programme for the endorsement forest certification). Il contient 30% de papier recyclé, ce qui évite un désencrage agressif lors du recyclage et l'encrassement des machines d'impression dû aux fibres trop courtes.

La consommation du papier de reprographie a crû régulièrement en relation avec l'augmentation de l'activité jusqu'en 2009. L'implication du personnel a conduit à une décroissance de la consommation à partir de 2010.

La consommation globale est restée stable en 2011. Cette absence de résultat est en partie due à une forte activité commerciale qui a généré d'importants mailings.

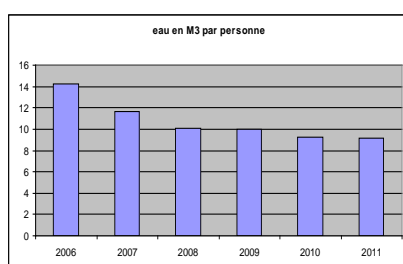
Le renouvellement complet du parc de copieurs/imprimantes réseau qui sera réalisé en 2012 doit amener à une uniformisation des moyens et des pratiques ayant pour corollaire une baisse des impressions. L'objectif pour l'année 2012 est une baisse de 10 %. Cet objectif est suivi mensuellement et est publié dans le journal interne.



Eau

L'amélioration de la consommation d'eau est arrivée à maturité, les économies restent continues mais de faible ampleur.

L'objectif 2012 est de passer au dessous des 9 M3 par personne et par an.



Energie

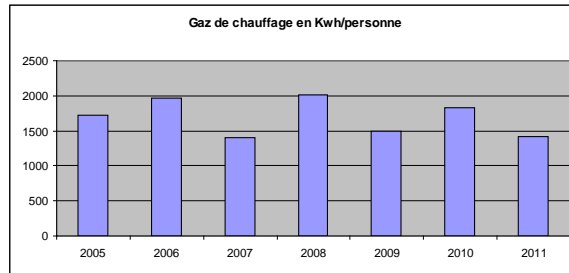
Gaz de chauffage

La courbe de consommation de chauffage étant en données brutes, son aspect erratique ne doit pas cacher une réelle tendance à la baisse malgré les aléas climatiques.

Cette tendance est due à un effort sur l'isolation des huisseries et sur la conduite de l'installation.

Le plan d'action issu du document unique, élaboré en concertation avec le CHSCT, prévoit de communiquer auprès du personnel sur la régulation thermique des bureaux pour arriver à une moyenne de 21° C ; sachant qu'une baisse d'un degré induit une économie de 5% à 7% d'énergie.

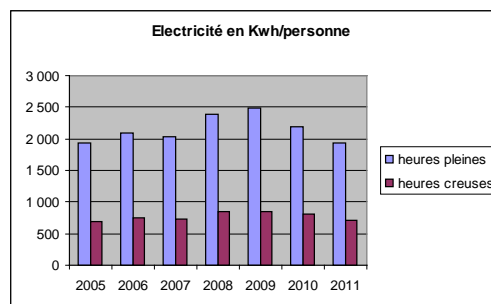
A conditions climatiques égales, l'objectif de 2012 est une réduction de la consommation de 5 % amené par une baisse progressive de température des locaux pour se rapprocher des 21° C.



Electricité

La réduction de consommation d'énergie électrique se poursuit avec, entre autre en 2011, la pose d'horloge de commande sur les chauffages électriques du rez de chaussée.

Pour 2012 le remplacement des derniers appareils fixes de type halogène par des type led doit amener à une poursuite continue de la réduction de consommation.



Gestion des déchets

Le tri sélectif dans les étages courants est réalisé par défaut, les poubelles de bureau sont affectées au papier à recycler soit 200 m3 par an et des poubelles d'étages ont été mises en place pour les autres déchets.

Un collecteur de piles usagées est en accès libre aux services généraux.

Les ampoules usagées sont collectées par les services généraux ainsi que les cartouches d'encre.

Le matériel informatique et le mobilier hors d'usage sont recyclés ou détruit avec BSD (bordereau de suivi des déchets).

En 2012 la diminution des déchets mis en décharge sera actée par la mise en place de conteneurs spécifiques débouchant sur une filière de collecte et recyclage (moyens d'écriture par exemple).

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Une formation spécifique sur la traçabilité financière a été réalisé pour tous les collaborateurs en 2010 mettant l'accent sur la vérification de fonds d'origine possiblement douteuse, un rappel de cette formation a eu lieu en 2012 et sera renouvelé tous les ans pour en assurer le suivi.

Un correspondant interne a été nommé pour diffuser les alertes reçues ; recueillir les questionnements et compiler les informations venant des collaborateurs qui peuvent être en charge du traitement de ces dossiers.

Le rapport annuel d'activité remis à la direction sert de base de réflexion pour l'amélioration de la gouvernance.