

## ***RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DE L'ONU***

Notre engagement sociétal s'est poursuivi en 2012, à travers notamment l'élaboration d'actions RSE spécifiquement dédiées à nos salariés. Ainsi, l'Ipsec a réalisé au sein de sa structure un diagnostic social, c'est-à-dire une démarche permettant de traiter de l'ensemble des aspects de la vie sociale d'une entreprise tout en vérifiant leur conformité par rapport aux réglementations en vigueur.

A travers un questionnaire complet administré à l'ensemble des salariés de la structure, le diagnostic social permet de mesurer le niveau de bien-être du salarié au sein de l'entreprise mais aussi et surtout d'évaluer les difficultés ou éventuels problèmes rencontrés. Des outils permettent par la suite de vérifier, mesurer et analyser les résultats.

Ce diagnostic nous a conforté sur le niveau de bien être au travail de nos collaborateurs, il a mis en exergue par ailleurs, les points de progrès sur lesquels nous pouvons agir pour améliorer encore plus les conditions de travail de nos collaborateurs.

Cette action s'est accompagnée par la mise en place d'une charte de management qui a été élaborée par des groupes de travail représentant l'ensemble des services de l'institution.

Notre implication dans le déploiement d'une stratégie RSE contribue à développer notre engagement aussi bien en interne -afin de développer la motivation et l'implication de chacun que vis-à-vis de nos clients.

Parallèlement, des actions ont été réalisées au titre des différents « piliers » du développement durable comme, au plan social, l'égalité professionnelle, et dès 2007, des actions au plan environnemental tel que 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 2 1000, 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.

Une charte de développement durable a été validée début 2009. Elle a été suivie par l'adhésion au programme global compact des Nations Unies situant l'institution dans les 575 entreprises françaises signataires actives. Ces engagements se traduisent concrètement par la rédaction d'un rapport prenant en compte les aspects sociaux, économiques et environnementaux.

Enfin, l'institution prône depuis toujours les valeurs du paritarisme, la transparence de l'information et agit en employeur respectueux et responsable envers ses salariés.

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.

L'objectif majeur de 2013 est l'adhésion de l'Ipsec à la charte de la diversité dans le respect de toutes ses composantes.

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

Pour 2013, le volet social est obligatoire dans les consultations fournisseurs sous traitants et l'objectif est que le choix se porte sur le mieux disant. Le suivi en est assuré lors de l'évaluation annuelle des fournisseurs et donne lieu, si nécessaire, à des actions correctives.

## **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. La refonte de ce plan en 2013, va permettre une meilleure traçabilité du suivi de ces actions.

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.

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.

Une bourse de l'emploi, accessible à tous, est déployée sur l'intranet du groupe pour favoriser la valorisation des compétences et les évolutions de carrières.

A l'Ipsec, l'effectif global de 110 salariés est stable 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 73% de femmes pour 27% d'hommes.

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

Le personnel d'encadrement intermédiaire est issu à 90% 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 dès 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'engagement est tenu 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).

Depuis 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, en 2013 un volet social sera inclus dans les consultations fournisseurs.

### 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.

Le renouvellement complet du parc de copieurs/imprimantes réseau qui a été réalisé en 2012 devait amener à une uniformisation des moyens et des pratiques ayant pour corollaire une baisse des impressions de 10 % pour l'année, elle a été de 14 % constaté par l'indicateur de suivi de cette action.

### Eau

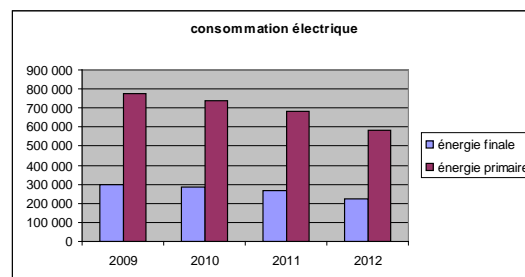
L'amélioration de la consommation d'eau est arrivée à maturité, les économies restent continues mais de faible ampleur.

Malgré nos efforts, l'objectif 2012 de passer en dessous de la barre symbolique des 9 M3 par personne et par an n'a pas été atteint : 9.06 m3, cet objectif est donc maintenu pour 2013.

### Energie

La réduction de consommation d'énergie électrique se poursuit avec la généralisation des coupures commandées, des éclairages basse consommation et des mises en veille automatique. L'ipsec approche des 25% d'économie par rapport à l'année de référence 2009.

Pour poursuivre dans cette voie, un programme pluriannuel de rénovation des fenêtres sera lancé en 2013 en devrait permettre d'accroître les économies d'énergie.



## **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).

## **Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

Une formation spécifique sur la traçabilité financière a été réalisée pour tous les collaborateurs en 2010, cette formation sera renouvelée à l'ensemble des collaborateurs de juin à septembre 2013 et sera suivie d'un questionnaire pour en contrôler la pertinence.

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.