



RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Notre engagement sociétal s'est poursuivi en 2013, 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 en 2012, 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.

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. Ainsi, le plan d'actions mis en œuvre dès le début de l'exercice 2013, a porté notamment sur des actions de formation inscrites dans un plan de long terme. En effet, l'objectif de l'institution est de faire monter en compétences ses collaborateurs en soutenant leur intervention opérationnelle dans des secteurs d'activité variés. Le développement des savoir-faire a permis la création de passerelles, facilitant l'évolution des collaborateurs au sein de l'organisation de l'institution.

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 directions et 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- qu'en externe vis-à-vis de nos clients.

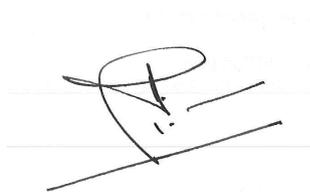
Parallèlement, des actions ont été réalisées au titre des différents « piliers » du développement durable comme, au plan social, l'égalité professionnelle. Dès 2007, des actions au plan environnemental ont été engagées, comme l'achat de papier issu de forêts certifiées, la gestion des déchets, les économies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

La décision de systématiser l'approche développement durable à l'Ipsec, selon le Schéma Directeur 21 000, 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 par intérim, je renouvelle le soutien de l'Ipsec aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'François Minot', written over a set of horizontal lines.

François Minot
Directeur Général adjoint

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 tout abus ou donner son avis auprès du service des ressources humaines qui en assurera le suivi.

L'objectif majeur de 2014 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.

Depuis 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.

L'Ipsec a vocation à protéger ses adhérents à toutes les étapes de leur vie et notamment lorsqu'ils traversent une période difficile. L'action sociale de l'Ipsec est ainsi l'expression des valeurs d'humanisme et de solidarité que promeut l'institution. Cell-ci prend la forme d'aides financières attribuées à des personnes cotisantes salariées ou retraitées de l'institution, qui se trouvent en difficultés ou frappées par des accidents de la vie

Principes relatifs aux normes internationales du travail

La volonté d'entreprendre des actions RSE se traduit à l'Ipsec par une prise de conscience, au plus haut niveau hiérarchique, d'un devoir fondamental de citoyenneté, en premier lieu vis-à-vis des femmes et des hommes qui composent l'institution et envers ses clients.

L'enjeu majeur de l'engagement social de l'institution est d'offrir à ses collaborateurs un environnement de travail serein où « il fait bon travailler ».

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 qui se poursuit en 2014 est soumis annuellement aux représentants du personnel.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi et la lutte contre les discriminations, 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.

A l'Ipsec, l'effectif global de 118 salariés est stable avec une structure de 91% de CDI et de 9% 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 69% de femmes pour 31% 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.

La multi compétence mis en œuvre par l'Ipsec pour fluidifier l'activité et développer l'employabilité des collaborateurs se révèle comme facteur de stimulation et de promotion. Le développement des savoir-faire, par la mise en place d'un plan de formation ambitieux, a permis la création de passerelles, facilitant l'évolution de certains collaborateurs.

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.

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.

Par ailleurs, dans le cadre d'actions de prévention, l'Ipsec a mis à la disposition de ses salariés un PAE (Programme d'Accompagnement des Entreprises) qui comporte un accompagnement psychologique des salariés sur des problématiques personnelles aussi bien que professionnelles.

Des actions liées à l'amélioration continue ont vu le jour, telles que la « ½ heure de relaxation » qui rassemble une fois par mois les collaborateurs qui le souhaitent. Des petits déjeuners organisés en interne ont pour but de capitaliser sur des idées innovantes afin de renforcer la démarche participative.

Des ateliers managers ont également été organisés, afin d'améliorer et d'harmoniser les pratiques managériales à l'Ipsec.

Enfin, l'espace repas offert aux collaborateurs au sein de la structure a été rénové, auquel a pu être ajouté un nouvel espace détente.

Principes relatifs à l'environnement

Afin de sensibiliser le personnel aux actions relatives à la défense de l'environnement mises en place à l'Ipsec, un guide de bonnes pratiques a été diffusé aux salariés et des messages de relance sont régulièrement transmis à tous les collaborateurs, notamment sur l'utilisation du papier de reprographie, les économies d'énergie réalisables au quotidien, le recyclage de certains déchets grâce aux filières mises en place à l'Ipsec.

Dans le cadre de la politique des achats, un second guide a été réalisé. Il 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 sont toutes formalisées par une fiche de suivi comparative avec notation par critères ; cette fiche est enregistrée par le service qualité pour contrôle de l'impartialité du choix du fournisseur. En 2013 un volet social a été inclus dans les consultations fournisseurs.

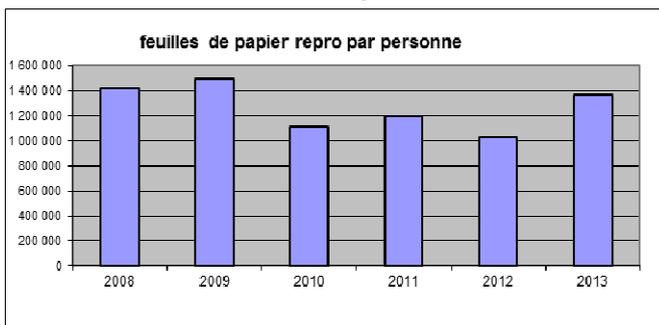
Papier de reprographie

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.

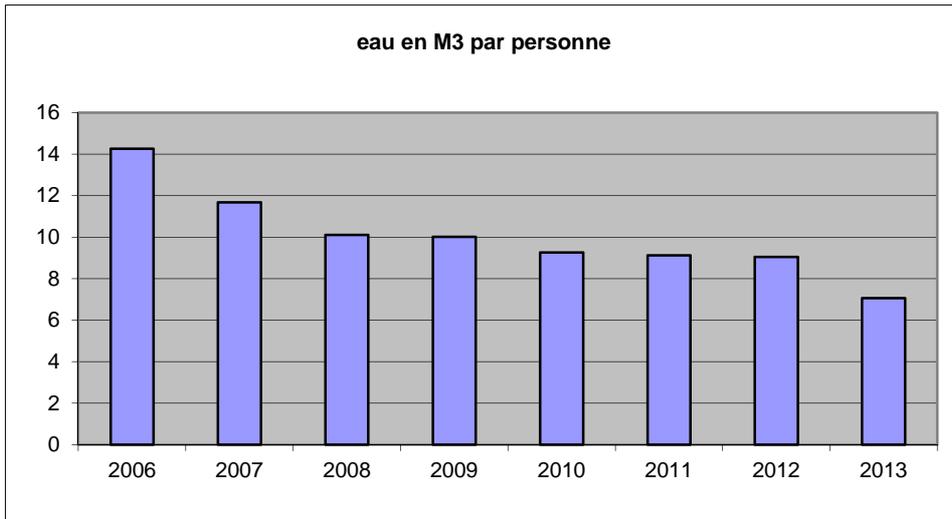
La consommation du papier de reprographie a crû régulièrement en relation avec l'augmentation de l'activité jusqu'en 2009. L'implication du personnel a conduit à une décroissance de la consommation à partir de 2010.

Le renouvellement complet du parc de copieurs/imprimantes réseau réalisé en 2012 devait amener à une uniformisation des moyens et des pratiques ayant pour corollaire une baisse des impressions de 10 % chaque année. Pourtant, l'internalisation des impressions jusqu'alors réalisées en externe a eu pour corollaire une augmentation de la consommation de papier de reprographie de 30%.



Eau

L'objectif 2012 de passer en dessous de la barre symbolique des 9 M3 par personne et par an a été finalement largement atteint en 2013 puisque la consommation d'eau est passée à 7 m3 par personne.

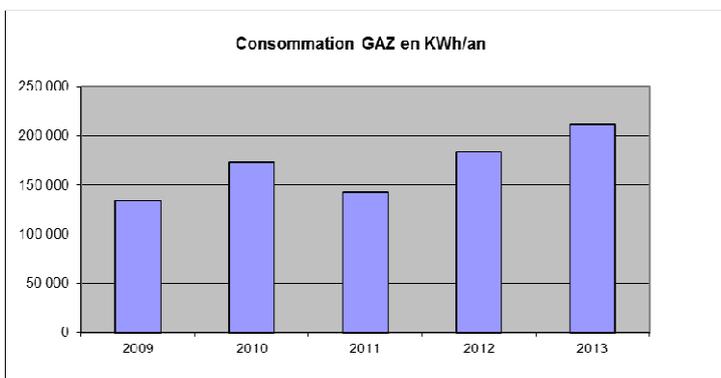
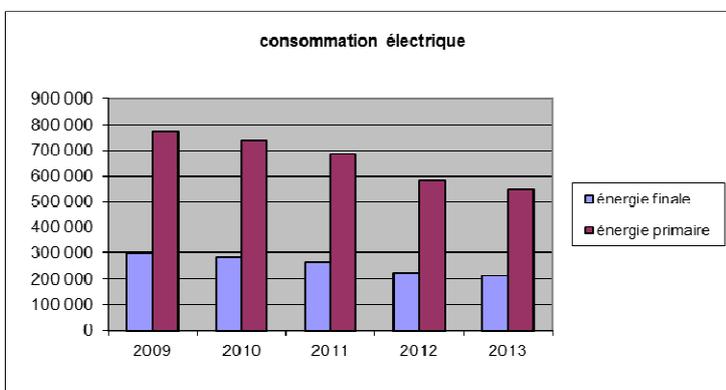


Energie

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 42% d'économie par rapport à l'année de référence 2009.

Un programme pluriannuel de rénovation des fenêtres a été lancé en 2013. Ces travaux devraient permettre de poursuivre dans cette voie en améliorant encore les économies d'énergie. La moitié des fenêtres ayant été changé à la mi 2014, la marge de progrès réalisable reste encore importante.



La consommation de gaz est en hausse, liée à un hiver 2012/2013 assez rude.

Pour limiter les émissions de GES de son activité, l'Ipsec a réduit le nombre des livraisons de ses fournisseurs, sous réserve des livraisons d'archivage Recall, et 87 % des déplacements professionnels sont effectués en train.

Gestion des déchets

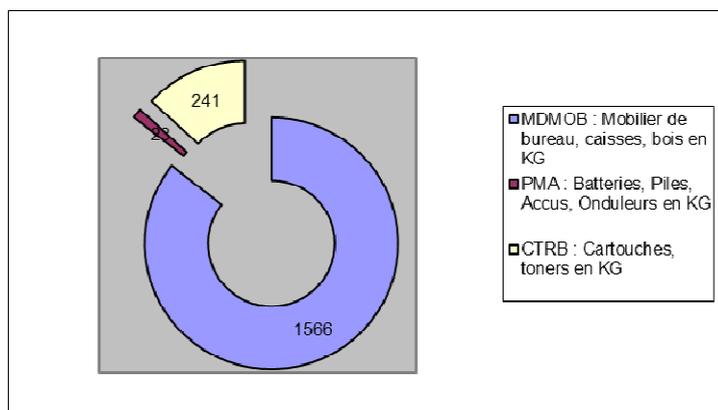
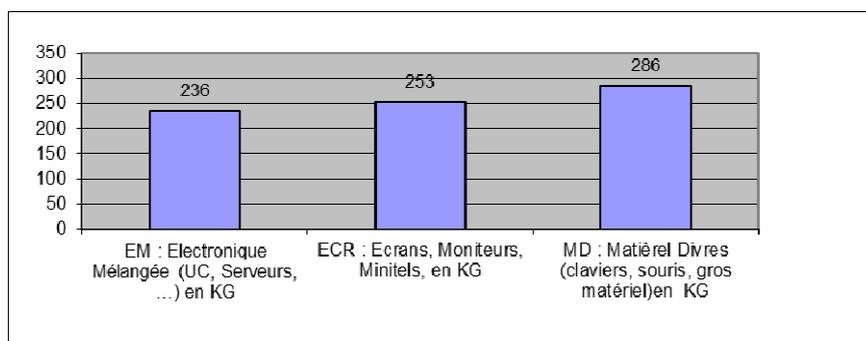
Les déchets générés par notre activité sont traités par filière, à l'exception des déchets de restauration.

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 partenariat avec une entreprise « Adaptée » qui emploie majoritairement des personnes handicapées.



Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Une première formation spécifique sur la traçabilité financière a été réalisée pour tous les collaborateurs en 2010 et a été renouvelée en 2013. Une autre session est programmée en 2014 pour tous les collaborateurs n'ayant pas pu y assister et pour les nouveaux arrivants.

Suite à la formation, un questionnaire a été transmis aux collaborateurs l'ayant suivi. Les résultats plutôt positifs ont confirmé la pertinence de sa tenue.

Un correspondant et un déclarant interne ont été nommés 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.