



téléconcepts

Les solutions qui nous rapprochent



GLOBAL COMPACT

Communication sur le Progrès – COP

Février 2018 – Février 2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Siège social Regus

2000 rte des Lucioles
Les Algorithmes Aristote A
CS90029

06901 SOPHIA ANTIPOLIS Cedex

► N° Vert 0 800 103 253

Service commercial

www.teleconcepts.fr – tsm@teleconcepts.fr - Fax +33 (0)4 93 46 48 68

SARL au capital de 425 102,40 euros – SIRET 397 485 616 00072 – 397 485 616 RCS Antibes – N°TVA FR67397485616 – APE 3320 D

Direction Opérationnelle France & Export

60 Chemin de Font Graissan
06250 Mougins

► N° Vert 0 800 102 212

SAV 24h/24 7j/7

SOMMAIRE

1/ La déclaration de soutien continu au Global Compact	Page 3
2/ Rappel des 10 principes du Global Compact	Page 4
3/ Présentation de Téléconcepts	Page 5
4/ Principes relatifs aux droits de l'homme	Page 7
5/ Principes relatifs aux droits du travail	Page 9
6/ Principes relatifs à la protection de l'environnement	Page 12
7/ Principes relatifs à la lutte contre la corruption	Page 15
8/ Nos objectifs 2019	Page 16

1/ Déclaration de soutien continu du Dirigeant

Déclaration de soutien continu



« Téléconcepts a initié depuis plusieurs années un plan de développement National ambitieux se traduisant par une croissance à 2 chiffres. Ce saut quantitatif s'accompagne d'une exigence qualitative responsable envers l'ensemble de nos interlocuteurs, qu'ils soient collaborateurs, instances représentatives du personnel, clients, fournisseurs, partenaires.

En 2018, Téléconcepts adhère au Global Compact et constitue immédiatement une charte d'adhésion et d'engagement RSE. L'ensemble des acteurs de l'écosystème sont invités à cet engagement afin de renforcer et d'étoffer notre soutien aux 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 continuons à perpétuer et pérenniser ces principes en les intégrant au quotidien dans la stratégie et la culture de notre Entreprise.

Téléconcepts a connu une année de forte croissance avec l'ouverture de nouvelles agences, l'arrivée de nouveaux collaborateurs et l'ouverture à de nouveaux marchés où chaque collaboratrice et collaborateur se sont investis en respectant la charte éthique et sociétale. Les relations humaines de qualité par lesquelles chaque collaborateur trouve son espace de réalisation personnelle constituent la pierre angulaire du développement économique de l'entreprise.

Convaincu de la nécessité de l'évolution des consciences, nous réitérons en 2019 notre adhésion auprès du Global Compact et notre volonté de faire progresser ses 10 principes.

Nous sommes conscients des enjeux importants et nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux principaux de communication.


Roger MOYA
Gérant

2/ Rappel des 10 principes du Global Compact

Global Compact est le point de départ qui permet à toute organisation d'intégrer et de faire progresser ses démarches sociétales dans sa stratégie de développement en s'appuyant sur 10 principes fondamentaux.



3/ Présentation de Téléconcepts

Carte d'identité	Origine et Evolution
<p>Raison sociale: TSM TELECONCEPTS</p> <p>Date de création : 1994</p> <p>Capital : 425 102,40 €</p> <p>Siège : Les Algorithmes _ Aristote A 2000 route des Lucioles SOPHIA ANTIPOLIS 06410 BIOT</p> <p>Téléphone N° Vert : 0 800 103 253</p> <p>Télécopie : 04 93 46 48 68</p> <p>Adresse Mail : tsm@teleconcepts.fr</p> <p>Site WEB: www.teleconcepts.fr</p> <p>Effectif : 48</p>	<p>Née de la fusion en 1994 de trois entreprises spécialisées en Télécommunication, dès 1998 l'entreprise oriente son activité vers les infrastructures réseaux et informatique.</p> <p>La mise en œuvre de plans de formations techniques et commerciales permettent rapidement une montée en compétence sur les offres de communications unifiées et réseau multimédia.</p> <p>Afin de mieux répondre aux attentes des entreprises, les Ingénieurs commerciaux et les offres sont spécialisés par métiers proposant ainsi des solutions adaptées et individualisées aux besoins de chaque entreprise.</p>
	<p>Les chiffres de la réussite</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plus de 20 ans d'expérience 2. Plus de 4500 clients réparti sur le territoire National 3. Plus de 50% de croissance en 2018

Qui sommes-nous ?

« **Architecte Intégrateur de Solutions IP Convergentes** », notre métier est dédié aux Réseaux et Applicatifs Intégrés, Signalisation Hospitalière, Contrôle de fugue, Détection de chutes, Géolocalisation, Solution de télé médecine, Téléphonie, WiFi public et privé, Vidéo, Télévision, Multimédia, Sécurité des Biens, des Personnes, des Données informatiques, Accès opérateurs Haut Débit.

Savoir faire et expertise

Nos certifications, délivrées par les principaux constructeurs et éditeurs, confirment notre volonté de nous adapter continuellement au marché et de répondre au mieux aux besoins évolutifs des établissements de santé.

Chaque année, nous consacrons plus de 8% de la masse salariale à la formation de nos collaborateurs. Notre stratégie, implique un état de veille permanent face à l'évolution des technologies.

Ces expertises certifiées nous permettent à la fois d'auditer, de conseiller, d'installer et de maintenir les solutions et services proposés. Téléconcepts répond ainsi parfaitement aux besoins des entreprises, d'avoir un interlocuteur unique adressant les systèmes de Télécommunication, Réseau, Sécurité, Multimédia.

Notre implantation géographique

Une couverture Nationale assurée par la proximité de nos agences

- Siège social : Sophia Antipolis (06)
- Agence Côte d'Azur / Var : Direction opérationnelle Mougins (06)
- Agence Provence : Salon de Provence (13)
- Agence Rhône Alpes : Bron (69)
- Agence Nord-Belgique : Somain (59)
- Agences Ile de France : Morangis (92)
- Agence Centre / Val de Loire : Blois (41)
- Agence Languedoc/Roussillon : Narbonne (11)
- Agence Atlantique / Nouvelle Aquitaine : Saint Aubin de Blaye (33)
- Agence Grand Est : Blénod-Lès-Pont-À-Mousson (54)
- Agence Occitanie : Seysses (31)





4/ Principes relatifs aux droits de l'homme

- 1/ Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme;
- 2/ A veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



Téléconcepts est soumis au droit Français et à l'obligation de respecter l'ensemble des articles de la **déclaration des droits de l'homme et du citoyen** inscrite dans le préambule de la constitution Française du 04 octobre 1958.

Téléconcepts s'engage également à respecter les **Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**.

Nos actions en 2018 :



Mise à jour et homogénéisation des Affichages obligatoires dans chaque agence

- Interdiction des discriminations :

Discriminations : interdictions et sanctions

(articles 225-1 à 225-4 du Code pénal)

Art. 225-1 Discrimination : définition

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Art. 225-2 Peines encourues

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- dirisque elle consiste :
- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
 - 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
 - 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
 - 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
 - 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
 - 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75.000 euros d'amende.

Art. 225-3 Discriminations non répréhensibles

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'aptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique :

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives :

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Art. 225-3-1 Délit commis par sollicitation dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence d'un comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Art. 225-4 Responsabilité des personnes morales

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

- peines encourues par les personnes morales sont :
- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
2° Les peines mentionnées au 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.
- L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

- Harcèlement

Harcèlement sexuel

Article 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

Harcèlement moral

Le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal est affiché dans les lieux de travail (Code du travail, art. L. 1152-4).

Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.



Mise en place d'une charte d'adhésion et d'engagement RSE auprès de nos collaborateurs



Remise systématique à nos nouveaux collaborateurs du règlement intérieur incluant la sensibilisation aux discriminations



Création d'une boîte mail interne auprès des délégués du personnel pour recueillir toutes suggestions des collaborateurs afin de garantir la liberté d'expression.

Les mesures :

Téléconcepts s'est concentré sur trois principaux domaines cette année :

- le respect des droits fondamentaux des salariés
- la promotion du respect des droits humains auprès des collaborateurs
- la prise en compte des enjeux de liberté d'expression et de protection des données privées.

* **100%** de nos collaborateurs ont adhéré à notre charte RSE

* **2** Réunions de sensibilisation ont eu lieu afin de rappeler l'importance du respect des droits de l'homme et du citoyen et d'homogénéiser nos affichages

* **0** remontée d'informations ou enquête, affaire judiciaire, ordonnance, amende et autres événements concernant les droits de l'Homme



5/ Principes relatifs aux droits du travail

3/ Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

4/ A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5/ A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6/ A contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Téléconcepts respecte la réglementation française en matière de droit du travail et est soumis à la législation établie par les conventions collectives régionales de la métallurgie.

Téléconcepts respecte les conventions fondamentales de l'OIT et en particulier l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Respectueux de la loi et en accompagnement de son développement économique, Téléconcepts n'applique aucune discrimination basée sur le genre, l'âge ou tout autre motif lors de la collaboration avec les employés.

Nos actions en 2018 :



Mise à jour et homogénéisation des Affichages obligatoires dans chaque agence
- Egalité salariale et de traitement hommes-femmes



Mise à jour de l'ensemble des fiches entreprise (Médecine du travail) permettant de valider la conformité et le respect du travail en toute sécurité dans nos locaux et en itinérance pour l'ensemble de nos collaborateurs.



Mise en place de formation interne afin de monter en compétence, certification constructeur et habilitation



Création d'un accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires et autres majorations ainsi que les contreparties aux déplacements professionnels ce qui à permis d'homogénéiser pour l'ensemble des collaborateurs le même mode de fonctionnement « égalitaire ».



Suivi d'une formation auprès de l'IUMM afin de repositionner l'importance de l'hygiène et la sécurité au travail





Partenariat avec différents ESAT et CAT



Depuis le 13 décembre 2016 suite élection du personnel Téléconcepts compte 2 représentants du personnel (Cadre et non cadre) ainsi que 2 suppléants.

Les mesures :

Notre équipe : Intégration de nouveaux collaborateurs ces 2 dernières années augmentant fortement notre masse salariale et notre implantation géographique nationale. Chaque année, nous consacrons plus de 8% de la masse salariale à la formation de nos collaborateurs.

	2016	2017	2018
	24	35	41
	4	6	7

Notre proportion d'homme s'explique par notre cœur de métier et par le fait que la majorité de nos collaborateurs sont des techniciens terrain, installateur, câbleur. Les postulants aux postes techniques étant à 100% des hommes.

Pyramides des âges

Moins de 25 ans	2
25 / 34 ans	9
35 / 44 ans	13
45 / 54 ans	18
+ 55 ans	6

Soit 48 collaborateurs

DONT :

Employés	38
Cadres	10
CDI	46
Contrat professionnel	2
Temps partiel	3
Temps plein	43

De temps en temps appel à l'intérim pour la réalisation de chantier périodique

Plan de formation des collaborateurs 2018

	Nb de collaborateurs	Nb d'heures
Développement des compétences	5	2086
Certifications	8	137
Total	13	2223



6/ Principes relatifs à la protection de l'environnement

- 7/** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 8/** A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9/** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Téléconcepts s'est fixée comme but d'être une entreprise citoyenne qui vise à participer à une démarche d'un développement durable en économisant les ressources naturelles et en réduisant l'impact résiduel que ce soit en termes d'émissions, d'effluents ou de déchets de l'ensemble de ses activités afin de préserver le milieu naturel.

Nous allons tenter de conserver les ressources pour les générations futures et de minimiser voire éliminer les effets négatifs de nos activités sur l'environnement ainsi que les risques pouvant être associés à nos produits, services et activités.

Pour atteindre ces objectifs, Téléconcepts a mis en œuvre les actions suivantes :

Approvisionnement

- Dans la mesure du possible Téléconcepts est attentif dans le choix de ces fournisseurs et favorise les partenaires adhérents à des éco-organisme et affichant une véritable valeur ajoutée de la qualité.



Nos clients au cœur de nos préoccupations

L'avenir de Téléconcepts passe par la satisfaction de nos clients qui doit être la priorité de chacun d'entre nous. Notre devoir est de leur apporter une qualité de prestations de haut niveau et de maintenir l'image « Qualité » de notre entreprise, tout en améliorant sans cesse nos performances.

Gestion et recyclage des déchets :

- Adhérent UNIVALOM à la déchèterie de Valbonne EcoDDS
- Récupération les piles et batteries
- Récupération et dépôt des pièces détachées
- Récupération des métaux et ferraille
- Récupération des encombrants
- Récupération des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques ([DEEE](#))
- Recyclage de certaines pièces détachées via un réseau secondaire de broker en matériels reconditionnés



Les mesures :

Au sein de nos agences



Vérification annuelle des extincteurs, climatiseurs.



Maintien de nos frais de fonctionnement, eau, électricité, impressions malgré l'ouverture et l'arrivée de nouveaux collaborateurs.



Dématérialisation des factures



En cours de finalisation : mise en place d'un Intranet pour minimiser l'impression de papier et faciliter les échanges entre nos agences.



Utilisation d'un logiciel métier commun à toutes nos agences permettant l'échange d'information et le stockage d'informations afin de minimiser également l'utilisation de papier



Nous privilégions les réunions inter entreprise via visioconférence afin d'éviter les déplacements des collaborateurs de l'ensemble de nos agences



L'achat de nos derniers PC portable, mobiles sont des équipements éco-recyclés

Dans notre quotidien



Ouverture de nouvelles agences afin d'être plus proche de nos clients et de diminuer nos temps de déplacement en voiture.



Renouvellement de notre parc automobile avec délivrance des certificats Qualité de l'Air, CRIT'Air 2



Sensibilisation de nos clients avec :

- Propositions de mise en place d'outil de prise en mains à distance sur leur système afin de minimiser les déplacements
- Propositions systématiques de stock tampon des équipements basiques afin de minimiser les déplacements pour pannes mineurs
- Propositions d'échange standard des équipements dès que cela est possible.
- Formation en e-learning



Téléconcepts ayant une expertise multimarque, favorise les migrations et les mises à jour des équipements en place afin de minimiser les remplacements d'installation

Depuis plusieurs années nous nous engageons dans une démarche d'amélioration permanente.



7/ Principes relatifs à la lutte contre la corruption

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



Téléconcepts refuse la corruption sous toutes ses formes directes et indirectes et affirme sa politique zéro tolérance.

C'est essentiellement au sein de notre service commercial que les risques se situent, c'est pour cela que nous demandons à nos collaborateurs, une intégrité, honnêteté, transparence dans l'exécution des activités liées à leur travail.

Nos actions en 2018 :



Nous avons systématiquement un contrôle dans nos processus d'achat et de vente afin de garantir qu'aucun bénéfice personnel ne peut subsister.



Signature de nouveaux partenariats en interdisant toutes réversions directes aux commerciaux au profit de barèmes plus attractifs pour la société



Contrôle de gestion mensuel des notes de frais et frais généraux (exemple : Badges autoroute, carte essence, restaurant,...)

Les mesures :

La direction finalise actuellement une charte éthique anti-corruption qui sera remis contre signature à l'ensemble des collaborateurs, fournisseurs et partenaires rappelant les principes comme : *L'intégrité – L'honnêteté – L'Exemplarité – La vigilance* afin de lutter contre la corruption à tout niveau

