

AUSY

COP PACTE MONDIAL AUSY

2019

Sèvres, le 20 janvier 2020

Objet :

Communication
On Progress (COP)

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer qu'AUSY soutient les 10 principes du pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous confirmons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, sa culture commerciale et ses modes opératoires. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du millénaire pour le développement.

Nous avons convenu également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Vous trouverez, ci-jointe, notre COP qui sera publiée sur notre site Intranet.

Meilleurs salutations



Gérald FILLON

Directeur Général

I - 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 dans leur sphère d'influence,

2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

AUSY POURSUIT SON ENGAGEMENT RSE

Groupe innovant et ambitieux, le Groupe AUSY poursuit son développement en France et à l'international.

Conscient des enjeux en matière de Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale, le Groupe entend concilier hautes performances et développement durable.

Depuis 2009, le Groupe AUSY s'est engagé dans une politique de développement durable et une stratégie d'amélioration continue. Une stratégie qui s'est traduite par la mise en place en 2010 d'un Comité Green, chargé d'étudier les actions que le Groupe peut mettre en œuvre en matière de RSE.

Depuis 2012, le Groupe déploie le programme EARTH (*Environment, Action, Responsibility, Together, Health*) : ce plan d'actions confirme l'engagement d'AUSY en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Ses indicateurs RSE, outre leur mise à jour annuelle, font l'objet d'une optimisation constante.

En 2017, AUSY a poursuivi son engagement notamment via les réunions du Comité de pilotage et la mise en place d'actions RSE, sous le contrôle d'un responsable RSE, nommé en 2015, afin de coordonner l'ensemble des actions déployées en interne.

Actions 2018-2019

Respect des droits de l'Homme

Nous nous engageons auprès de nos clients à respecter les droits humains fondamentaux et les dispositions fondamentales de l'OIT.

Nous exigeons de nos sous-traitants qu'ils s'engagent à payer leurs charges sociales obligatoires et à assurer le respect des droits de leurs salariés ainsi que leur santé et leur sécurité. Cet engagement est matérialisé par une attestation de conformité qui figure dans nos conditions générales d'achat ainsi que la communication d'un Code déontologique.

Respect des droits des salariés

*** Protection sociale**

Nous sommes responsables vis-à-vis de nos salariés en termes d'emploi et de protection sociale.

A compter du 1^{er} janvier 2018, nous avons fait évoluer le régime frais de santé de nos salariés afin de nous mettre en conformité avec le décret sur les « contrats responsables ». Cet accord définit les garanties de couverture collective et obligatoire pour l'ensemble des salariés ainsi que les modalités de financement.

*** Consultation régulière des Instances**

Nous consultons régulièrement nos représentants du personnel au-delà de nos obligations légales, sur l'ensemble des problématiques sociales.

Nous organisons des réunions régulières avec chacune des instances représentatives du personnel : chaque mois avec les Délégués du Personnel au sein de chaque établissement, ainsi qu'avec le Comité d'Entreprise, et au minimum chaque trimestre avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail.

Des élections pour la mise en place des nouvelles Instances de représentants du personnel sont intervenues au 4^{ème} trimestre 2019. Un CSE unique et national regroupe 4 Commissions d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail réparties en zone géographique. Des représentants de proximité ont été mis en place de façon concertée avec les organisations syndicales.

*** Dispositifs d'alerte**

Nos salariés qui considèrent subir un préjudice peuvent actionner plusieurs dispositifs d'alerte afin qu'une solution soit trouvée. Ces dispositifs mobilisent plusieurs interlocuteurs internes, dont les représentants du personnel, et sont coordonnés par la Direction des Affaires Sociales.

Conformément à la loi, un référent harcèlement a été nommé courant 2019.

Partenariats avec la société civile

Conscients de notre responsabilité sociétale et environnementale, qui représente un axe fort de notre développement, nous continuons à mener plusieurs actions pérennes avec différents partenaires :

Liste des projets humanitaires /sociétaux que nous soutenons :

- **4L Trophy :**

Depuis 2012, nous sponsorisons des équipages pour le 4L Trophy. Ce raid, qui mêle actions humanitaires et défis sportifs, permet chaque année à l'association « Enfants du Désert » d'améliorer l'accès à l'éducation des enfants du sud marocain.

- **Handitech Trophy :**

Pour la deuxième année en 2019, nous avons soutenu le Handitech Trophy. Cet événement solidaire réunit les acteurs qui donnent du sens à l'innovation en mettant la technologie au service d'une société plus inclusive en faveur des personnes handicapées. Cette initiative s'inscrit dans l'engagement de notre Mission Handicap selon lequel chez AUSY « la différence c'est votre compétence ».

Courses à pied

Nous avons aussi sponsorisé différentes courses à pied auxquelles participaient nos salariés :

- Le semi de Boulogne,
- Prom'Classic,
- Course de l'INSA,
- Les foulées de l'Eléphant,
- Ruée des Fadas Courses de Strasbourg Europe,
- Run my city,
- Courses de la Braderie.

Le Plan de Mobilité :

En 2018, nous avons mis en place le projet « Travailler autrement » dont le but est de proposer et de mettre en place des mesures qui ont pour but de limiter l'empreinte écologique de l'activité professionnelle. Ces mesures visent à réduire les déplacements quotidiens, et à améliorer la qualité de vie au travail en proposant des alternatives aux formes et lieux de travail traditionnels.

Le **Plan de Mobilité** s'inscrit dans ce projet qui concerne les sites de Sèvres et Toulouse (au sein desquels plus de 100 salariés sont basés). Ce Plan de Mobilité vise à rationaliser les déplacements liés au travail et à encourager l'usage de modes de déplacements les plus respectueux de l'environnement.

Le périmètre du projet est donc national et concerne tous les collaborateurs.

Le co-voiturage ou encore les espace de travail collectif sont deux solutions pouvant permettre une amélioration de la qualité de vie au travail et une réduction des impacts environnementaux. Ainsi, nous avons signé des partenariats avec les applications mobiles iDVROOM (pour le co-voiturage) et Laburo (pour le co-working).

* **iDVROOM** a été choisi pour une expérimentation d'un an ; il s'agit de mettre à disposition des collaborateurs une application mobile et une plateforme pour une mise en relation des chauffeurs et candidats.

* **Laburo** été choisi pour une expérimentation. Elle permet en particulier de trouver et de réserver un espace facilement. Avec la mise à disposition d'un compte AUSY, il n'y a pas d'échange d'argent entre les différents acteurs qui auront accès à une trentaine de tiers lieux parisiens.

Résultat des actions 2018-2019

Nos engagements sociétaux ont été renforcés et diversifiés.

Nous n'avons relevé aucune violation des droits de l'Homme, et nous n'avons été passible d'aucune condamnation judiciaire ou amende à ce titre.

100% de nos salariés bénéficient d'une défense de leurs droits et intérêts par nos représentants du personnel.

Objectifs 2020

Notre soutien au Global Compact (Pacte Mondial) sera de nouveau publié sur notre site Intranet.

Nos engagements sociétaux pour le respect des droits de l'homme seront renforcés et diversifiés.

Notre politique de vente et d'achats restera basée sur une exigence forte de respect des législations nationales et internationales.

Par ailleurs, une attestation et certification de respect des principes découlant du Pacte mondial des Nations Unies seront annexées à nos contrats commerciaux et devront être signée par nos partenaires.

Nos actions de partenariat avec la société civile seront poursuivies et développées.

II - CONDITIONS DE TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association, et à reconnaître le droit à négociation collective,

4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,

5. L'abolition effective du travail des enfants,

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous veillons à maintenir de façon permanente un dialogue social efficace avec nos partenaires sociaux, afin de garantir une optimisation des conditions de travail de nos salariés, intégrant Qualité de vie et bien-être au travail.

Actions 2018-2019

Relations sociales

Nous favorisons un dialogue social serein avec une multiplicité de représentants du personnel :

- Auparavant, des Délégués du Personnel au sein de chaque établissement remplacé par des Représentants du Personnel,
- un Comité d'Entreprise national et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail national remplacés par un Conseil Social et Economique,
- et des délégués syndicaux toujours présents.

Nous menons une politique de négociation collective active avec les 4 syndicats représentatifs au sein de l'entreprise (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT). Ces négociations portent aussi bien sur la négociation annuelle obligatoire, que sur d'autres sujets choisis de façon concertée avec nos partenaires.

Nous n'avons relevé aucune violation des droits des salariés, et nous n'avons été passible d'aucune condamnation judiciaire ou amende au titre de nos relations sociales.

Santé et Qualité de Vie au travail

L'accord Santé au Travail, signé en 2011, définit la façon dont nous nous assurons de notre obligation de résultat de sécurité en matière de santé au travail, et s'applique de façon préventive et curative au quotidien dans le management de nos salariés.

Nous continuons à déployer les cinq accords collectifs d'harmonisation des statuts sociaux signés en 2013. Ces accords portent sur la rémunération, la durée du travail, les conditions d'exercice de mission et la prévoyance santé applicables à tous nos salariés.

Nous continuons à procéder chaque année à une enquête annuelle auprès des consultants, afin de mesurer leur appréciation des missions confiées et du management. Les résultats de cette enquête donnent lieu à des plans d'actions correctifs si nécessaire.

Fin 2019, une enquête a été mise en place auprès des salariés de structure.

Des négociations collectives ont été menées relative à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, la durée effective et l'organisation du travail.

Des négociations collectives ont également été menées sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de vie au travail avec la mise en place de mesures significatives comme le déploiement d'une enquête annuelle de satisfaction des salariés, l'attribution d'indemnités kilométriques pour les trajets en vélos, l'attribution de places en crèche ou les mises en place d'une ligne de soutien psychologique et d'une charte de déconnexion informatique.

Suite à une négociation sur le télétravail menée pendant l'année 2018 avec les organisations syndicales, ce nouveau mode d'organisation du travail a été déployé en interne durant l'année 2019.

Gestion de carrière

Conscients de l'importance du développement des compétences en nouvelles technologies de nos salariés, nous menons une politique dynamique de formation ouverte à tous nos salariés et ce dès la période d'intégration des nouveaux embauchés. L'Université AUSY, véritable école internalisée, dispense l'ensemble de nos formations techniques et managériales, dont elle a conçu les programmes.

Un module de gestion des demandes de formation a été déployé sur notre Intranet, afin de fluidifier la gestion de cette partie essentielle de notre politique RH.

Diversité et non-discrimination

Après la publication de notre Index Egalité, nous avons déployé notre plan d'actions 2019 sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, et poursuivi nos négociations en vue de conclure un accord collectif sur ce sujet.

Nous avons signé en avril 2019 un nouvel accord Handicap dans le prolongement du premier accord conclu en 2015. Il porte sur le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de salariés porteurs d'un handicap.

Une mission Handicap travaillant spécifiquement sur ces aspects a été mise en place en 2016.

Résultat des actions 2018-2019

1) Relations sociales

Tous nos salariés dépendent des dispositions Syntec et de nos accords collectifs internes.

Nous maintenons une politique active et permanente de dialogue avec nos partenaires sociaux.

Nous sommes adhérents au Syntec.

Nous n'avons été soumis à aucun jugement ou amende, portant sur une violation des droits de l'Homme, ou sur le respect des règles afférentes aux relations sociales.

2) Santé au travail et Qualité de vie au travail

Notre CHSCT unique et national est consulté sur les conditions de travail de 100% de nos salariés.

Nous avons de nouveau déployé en 2019 en interne un D.U.E. R. (Document Unique d'Evaluation des Risques) et plans d'actions associés pour chacun de nos établissements.

Nous avons augmenté nos dépenses liées à la sécurité et nous avons planifié sur tous nos établissements les formations SST.

Le P.A.P.R.I.P.A.C.T. 2019 (Plan de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail) a fait ressortir 4 types de mesures principales mises en place : sécurité physique des salariés, prévention des risques liés aux accidents de trajet, prévention des risques psycho-sociaux, aménagement des locaux.

3) Gestion de carrière

Nous avons assuré un nombre important de sessions de formation, au-delà de notre obligation légale.

Nous favorisons la mobilité interne de nos salariés, au travers de la mise à jour permanente de la matrice de compétences.

4) Diversité et non-discrimination

Nous avons poursuivi le plan d'actions Egalité professionnelle entre les femmes et les Hommes et des négociations en vue de conclure un accord collectif relatif à ce thème sur les points majeurs suivants: l'embauche de femmes, la promotion professionnelle, la rémunération, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

De nombreuses actions ont été entreprises en faveur des salariés ayant un Handicap ; aménagements de postes de travail, aide à la constitution du dossier de reconnaissance du handicap, sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise, formation des managers...

Objectifs 2020

Nous souhaitons aboutir à la signature d'un accord collectif sur l'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et QVT.

Nous souhaitons aboutir à la signature d'un accord collectif sur les modalités d'exercice des mandats pour les représentants du personnel.

III - ENVIRONNEMENT

7. les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

8. A entreprendre 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

Bien que l'activité d'AUSY n'ait par nature que peu d'impact sur l'environnement, nous sommes soucieux de le mesurer et de le maîtriser.

Notre comité R.S.E. composé des représentants des principales Directions de l'Entreprise se réunit régulièrement pour définir notre stratégie en matière de R.S.E. et déployer les plans d'actions associés.

Actions 2018-2019

Nous avons mis en place un guide de l'éco - responsable remis à chaque salarié, dans le but de limiter les impacts environnementaux de notre activité. Ce guide reprend les bons pratiques surs :

- La lutte contre le changement climatique,
- L'utilisation responsable des ressources naturelles non renouvelables, via la limitation des déplacements,
- La lutte contre le gaspillage.

Résultat des actions 2018-2019

Nous développons la virtualisation des serveurs afin de répondre à la problématique de réduction d'espace et de maîtrise des consommations d'énergie.

Nous sommes attentifs aux économies d'énergie. Nous réduisons l'impact des déplacements, grâce au recours aux Web-conférences et aux call-conférences, au développement du VPN, et au développement vert du parc auto. Des véhicules hybrides et électriques ont fait leur entrée dans la flotte automobile d'Ausy.

Nous favorisons le covoiturage et les transports en commun.

Nous utilisons du papier reprographie recyclé à 30% et PEFC. De la même manière, toute notre imprimerie est réalisée sur du papier PEFC par des imprimeurs certifiés Imprimvert.

Des bornes de recyclage papier et consommables ont été mises en place et nous encourageons notre personnel à les utiliser.

Nous utilisons des fontaines à eau reliées à l'eau du robinet afin de limiter l'usage des bouteilles d'eau.

Le mobilier et le matériel informatique usagés sont recyclés par des sociétés spécialisées.

Enfin, nous demandons à notre personnel de veiller à éteindre le matériel informatique et les lumières en partant le soir.

Objectifs 2020

Nous avons comme objectif de poursuivre et développer ces actions, notamment promouvoir les bons gestes auprès de nos salariés, dans le cadre de notre plan EARTH.

Nous étudions la possibilité de faire entrer plus de véhicules hybrides ou électriques dans la flotte automobile.

IV - LUTTE CONTRE 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

Actions 2018-2019 et Résultat de ces actions

Notre Code de déontologie et « busines principes » acte l'ensemble des engagements que tous nos salariés prennent vis à vis de nos clients et fournisseurs. Il constitue le socle de l'engagement éthique fort d'AUSY. Notre code anticorruption édicte les principes et règles à suivre. Les relations que nous construisons avec nos clients et fournisseurs doivent être durables et fondées sur la confiance et le respect mutuel. Notre Direction des Achats gère l'ensemble des demandes d'achat de nos différents établissements répartis sur toute la France.

AUSY a mis en place en 2018 des mini vidéos illustrant les politiques mises en œuvre en matière de concurrence, cadeaux, anticorruption notamment. Des sessions de formations internes et e-learning ont été implémentées et un outil d'alertes professionnelles a été mis en place et est accessible via notre site.

AUSY s'est attachée à mettre en œuvre les politiques de conformité les plus strictes que ce soit en matière de lutte contre la corruption ou en matière de concurrence notamment. AUSY pratique avec

ses clients et fournisseurs un commerce loyal et respectueux des législations et des pratiques en vigueur et établit des relations de coopération mutuelle avec ses fournisseurs.

AUSY s'interdit d'accorder toute libéralité, avantages pécuniaires, ou autres cadeaux de toute nature à nos clients ou fournisseurs. Nous sommes exempts de toute amende ou sanction qui aurait pu nous être délivrée à ce titre. Le Code de déontologie est annexé systématiquement à tous nos contrats commerciaux, ainsi qu'une attestation et certification du respect du Code de déontologie.

Nos différentes polices et le système d'alerte sont disponibles sur le site internet de la société dans la rubrique NOS VALEURS.

Objectifs 2020

AUSY poursuivra ses différentes actions de sensibilisation et programme de conformité en l'inscrivant de manière itérative dans son programme via l'université AUSY.

AUSY s'attachera à responsabiliser chaque employé sur ces sujets.