



Communication Sur le progrès

Global Compact
2020 - 2021



Déclaration du président

Honorable Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous réitérer l'adhésion, l'engagement et le soutien de la société CIFEC 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 exprimons par cette publication notre volonté de continuer à faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendons public par cette communication les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial pour la période 2020-2021.

Nous nous engageons aussi à faire une nouvelle communication dans un délai d'un an maximum à compter de l'actuelle communication.

Le 18/02/2021

Luc DERREUMAUX
Président du directoire



Depuis la dernière communication de Février 2020 CIFEC a respecté les engagements pris lors de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et un certain nombre d'actions ont été engagées depuis la date de notre adhésion.

Toujours désireuse de marquer son engagement, CIFEC a continué sa démarche d'amélioration en termes :

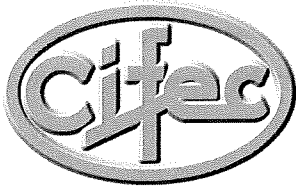
- De défense des droits de l'Homme,
- D'amélioration des conditions de travail,
- D'environnement,
- De développement durable,
- De sécurité,
- De lutte contre la corruption.

Depuis notre dernière déclaration en date du 20 Février 2020 nous avons mis en place un certain nombre d'actions en corrélation avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies que nous détaillons ci-après.

CIFEC

12 bis rue du Cdt Pilot, 92200 NEUILLY/SEINE.

Tél: (33) 01 46 40 49 49, Fax: (33) 01 46 40 00 87, Email: info@cifec.fr, Site Internet : www.cifec.fr



Principes relatifs aux droits de l'Homme et à la lutte contre la corruption

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatifs aux droits de l'Homme

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices des violations des droits de l'Homme

Principe 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

Cifec ayant des activités essentielles au fonctionnement de la Nation, a été dans l'obligation :

- D'être disponible pour les laboratoires, les usines de traitement d'eau potable et certains hôpitaux,
- De mettre en place des dispositifs pour protéger la santé et l'emploi de ses salariés.

Pour se faire, Cifec a :

- Actualisé son plan de continuité d'activité « ENR-QUA-036 »
- Accentué le développement du télétravail en fournissant des outils adaptés à ces collaborateurs, ce qui a été formalisé dans le document ENR-ADM-024 « Charte du télétravail occasionnel ou temps partiel »

Pour les salariés ne pouvant pas être en télétravail :

- L'activité partielle par roulement a été mise en place et des consignes sanitaires ont été formalisées dans le document ENR-QUA-50 « Consignes sanitaires Covid-19 & infection ORL »
- De plus des formations FNE (Fond national de l'emploi) ont été proposées aux salariés en temps partiel.

Annexe I : Plan de continuité d'activité ENR-QUA-036

Annexe II : Charte du télétravail ENR-ADM-024

Annexe III : Consignes sanitaires Covid19 & infection ORL ENR-QUA-50

CIFEC

12 bis rue du Cdt Pilot, 92200 NEUILLY/SEINE.

Tél: (33) 01 46 40 49 49, Fax: (33) 01 46 40 00 87, Email: info@cifec.fr, Site Internet : www.cifec.fr



Principes relatifs aux conditions de travail

Principe 3

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

Principe 4

Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5

Les entreprises sont invitées à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6

Les entreprises sont invitées à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

CIFEC a voulu favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance des nouveaux collaborateurs, mais aussi de développer leur curiosité et leur capacité d'étonnement, tout en profitant de leur regard neuf pour nous améliorer et développer de nouvelles idées.

Cette volonté a été formalisée par la mise en place d'un questionnaire d'étonnement, Celui-ci est rempli par nos nouveaux collaborateurs, puis discuté lors d'un rendez-vous avec notre Responsable des Ressources Humaines.

D'autre part, CIFEC a signé la charte d'adhésion au club « Paris, une chance, les entreprises s'engagent ! » le 24 juin 2020

Cette charte a pour objectif principal le développement et la promotion de pratiques des entreprises favorisant s'insertion professionnelle des publics les plus fragiles

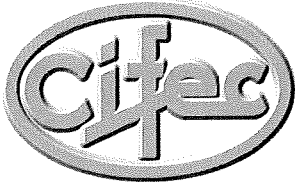
Annexe IV : Questionnaire d'étonnement ENR-QUA-42

Annexe V : Charte « Recruter autrement »

CIFEC

12 bis rue du Cdt Pilot, 92200 NEUILLY/SEINE.

Tél: (33) 01 46 40 49 49, Fax: (33) 01 46 40 00 87, Email: info@cifec.fr, Site Internet : www.cifec.fr



Principes relatifs à l'environnement

Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8

Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Dans le cadre de notre labélisation EnVol obtenue le 08 octobre 2019, nous avons mis en place une communication et sensibilisation des collaborateurs, qui reprend par exemple des points tels que :

- L'avancement de nos objectifs qualité et environnement
- Des articles « découverte ayant pour thème l'environnement »

Ce journal interne intitulé CIFEC Inf'Eau est publié en interne tous les 3 à 6 mois en fonction d'événements importants à communiquer.

De plus nous sommes actuellement en recherche d'un logiciel nous permettant d'optimiser notre veille réglementaire en centralisant la réglementation liée à l'hygiène, la santé-sécurité et l'environnement. Ce logiciel permettra une meilleure visibilité sur notre état de conformité et les évolutions réglementaires.

Parmi les trois logiciels sélectionnés nous étudions lequel serait le plus adapté à notre fonctionnement.

Annexe VI : Sommaire CIFEC Inf'Eau n°6

CIFEC

12 bis rue du Cdt Pilot, 92200 NEUILLY/SEINE.

Tél: (33) 01 46 40 49 49, Fax: (33) 01 46 40 00 87, Email: info@cifec.fr, Site Internet : www.cifec.fr



ANNEXE I
Plan de continuité d'activité « ENR-QUA-036 »



- Initialisation du plan de continuité et de prévention «EPIDEMIE INFECTIEUSE»
- au premier cas déclaré dans l'entreprise (durée minimale de 6 semaines)
 - en cas de pandémie avérée au niveau 6 national (durée minimale de 12 semaines)

MESURES A PRENDRE

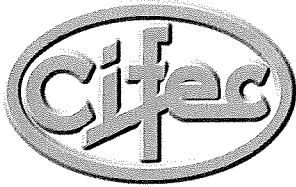
Les mesures à prendre sont décrites dans le document ENR QUA 050

PREVENTION et ORGANISATION INTERNE pour le MAINTIEN de l'ACTIVITE

- L'absentéisme estimé dans le cas d'une épidémie est de 25% à 40% de notre effectif
- Pour assurer la continuité de nos activités nous disposons d'un tableau de polyvalence qui regroupe l'ensemble des compétences des salariées de CIFEC. Si l'un d'eux ne pouvait assurer ses missions il peut être remplacé immédiatement.
- La délégation de signature bancaire est assurée et sécurisée.
- Le personnel d'encadrement (commercial, management, comptable, drh) a la possibilité de travailler depuis son domicile via internet.
- Nous menons une action préventive d'augmentation de notre stock de produits critiques permettant de couvrir la demande pour une durée de 3 mois.
- Notre priorité sera le maintien des activités essentielles de maintenance, fabrication et d'expédition, en conformité avec le droit du travail.
- Les horaires de travail peuvent être aménagés pour limiter les problèmes de transports.
- Le chômage partiel, et l'alternance aux postes, peuvent être aménagés pour respecter les mesures de distanciations sociales demandées par les autorités.

Ce plan de continuité d'activité est affiché et distribué à chaque collaborateur de CIFEC.
Une réunion d'information sera organisée dès la mise en place de cette organisation.

Si nécessaire, d'autres consignes seront mises en place en fonction de l'évolution de l'épidémie au niveau national, ou au sein de CIFEC, et des recommandations des organisations sanitaires.



ANNEXE II
Charte du télétravail occasionnel « ENR-ADM-024 »



CHARTRE DU TELE TRAVAIL OCCASIONNEL

CIFEC SA met à disposition des collaborateurs une charte qui précise les règles du télétravail occasionnel. Le télétravail total fait l'objet d'une autre charte. Les règles qui régissent le télétravail sont définies par les articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail.

1/ Principe du télétravail

Le télétravail permet au salarié(e) de travailler hors des locaux de l'entreprise, de façon partielle ou occasionnelle et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Trois conditions doivent être remplies :

- Le travail, qui aurait pu être effectué dans les locaux de CIFEC est effectué hors des locaux, au domicile du salarié,
- L'utilisation des technologies de l'information et la communication,
- Le caractère volontaire

Il est à noter que la mise en place du télétravail peut se faire dès l'embauche ou ultérieurement à celle-ci.

Le télétravail partiel est défini comme étant en partie dans les locaux de l'entreprise, en partie hors des locaux. Les jours ou plages du télétravail sont clairement définis avec le(a) salarié(e) et confirmés par tous moyens par CIFEC.

Le rythme de télétravail hebdomadaire occasionnel fera l'objet d'une discussion avec la Direction selon le souhait du salarié et les contraintes du poste de travail :

- Contraintes techniques,
- Contraintes de présence, en particulier sur des postes d'encadrement ou de relations extérieures,
- Contraintes organisationnelles, en particulier, nombre de personnes mises en télétravail sur un même service ou des services en interaction de travail

Ce rythme pourra se définir sur la semaine ou sur le mois. En tout état de cause, le télétravail partiel ne pourra pas dépasser **1 jour par semaine**.

La décision finale du rythme de télétravail appartient toujours à la Direction.

Le télétravail occasionnel est défini comme étant exceptionnel et répond à des situations personnelles ou professionnelles qui requièrent que le travail s'effectue hors des locaux de l'entreprise (situation personnelle, épisode de pollution, grève de transport, etc., ...). Dans ce cas, le (la) salarié(e) et CIFEC se mettent d'accord AVANT la situation de télétravail. Cette situation est assujettie à l'accord de CIFEC qui informe le(a) salarié(e), par tous moyens écrits (courriel).

Cette forme d'organisation du travail requière la mise en œuvre de règles de management qui permettent la bonne intégration du collaborateur dans les équipes, le respect de la législation en matière de temps de travail et la garantie d'un équilibre vie professionnelle - vie privée.

Page 1/4



2/ Catégories de travailleurs concernés

Le télétravail n'étant ni un droit, ni une obligation, sa mise en œuvre répond à certaines conditions. Ainsi, la définition des catégories de travailleurs concernés par le télétravail qui est du seul ressort de CIFEC répond aux trois conditions de l'article 1 de la présente charte.

La mise en place du télétravail est conditionnée à :

- l'activité du collaborateur et à l'autonomie que requière cette activité,
- l'exécution de cette activité dans un périmètre géographique éloigné des locaux de CIFEC,
- La non nécessité, de par ses missions, de la présence physique du salarié dans les locaux de CIFEC,
- La garantie que le(a) salarié(e) dispose des connexions et outils nécessaires à la réalisation de ses missions,
- la garantie que le télétravailleur dispose d'une pièce qui pourra être réservée à un espace de travail.

Les catégories d'emploi concernées, à ce jour, sont :

- Les ingénieurs technico-commerciaux, les chargés d'études techniques, les acheteurs, les informaticiens, les ingénieurs et techniciens électroniciens.

Dès lors, le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome. Il nécessite certaines aptitudes individuelles et des qualités professionnelles telles que la gestion du temps de travail et une bonne maîtrise des applications informatiques indispensables à son activité.

Par ailleurs, le télétravail repose sur une relation de confiance entre le salarié(e) et CIFEC, mais aussi sur la faculté qui doit être donnée à CIFEC de pouvoir apprécier les résultats par rapport aux éventuels objectifs fixés par CIFEC au salarié(e), sur son travail en général et lors du télétravail en particulier.

Chaque jour de télétravail fera l'objet d'un compte rendu d'activité obligatoire auprès de la Direction et de son supérieur hiérarchique.

3/ Organisation du télétravail

- Lieu de travail

Le salarié accepte expressément la situation de télétravail.

Dans le cas du télétravail partiel, l'employeur peut demander au salarié de revenir travailler intégralement dans les locaux de CIFEC, notamment pour des raisons liées à la réorganisation de l'entreprise, ou du déménagement du salarié.

Cette décision sera notifiée par écrit, par lettre recommandée AR, remise en main propre contre décharge.

La fin du télétravail prendra effet au plus tard 1 mois à partir de la réception de la décision.

Le lieu de travail du salarié est son domicile. En cas de changement de domicile, le salarié préviendra l'entreprise en lui indiquant la nouvelle adresse pour des raisons de sécurité pour le salarié et le bon fonctionnement de l'entreprise, les conditions du télétravail seront alors réexaminées et pourront le cas échéant être remises ne cause.

Page 2/4



- Aménagement des locaux

Le salarié met à disposition une pièce de son domicile qui est réservée à l'exécution de son activité pour CIFEC. Une surface suffisante doit être prévue pour pouvoir aménager un bureau de façon ergonomique. Cet espace devra répondre aux règles de sécurité électrique.

- Dépenses engagées

Dans le cas du télétravail partiel ou occasionnel, CIFEC ne prend pas en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance.

- Sécurité

Les locaux et leur aménagement doivent répondre à la législation du travail. Le salarié s'engage à nous fournir une attestation d'assurance multi risque habitation en cours de validité.

4/ Contrôle du temps de travail et équilibre vie professionnelle – vie privée

Le salarié en situation de télétravail partiel ou occasionnel est soumis au nombre d'heures quotidien et hebdomadaire inscrits sur son contrat de travail.

Néanmoins, le salarié est tenu de respecter les horaires collectifs de CIFEC ou ceux inscrits à son contrat de travail :

- En dehors des plages définies, le salarié pourra utiliser son droit à la déconnexion en mettant en veille ses systèmes de communication professionnels.
- Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées maximales de travail et les durées minimales de repos prévues par la réglementation ainsi qu'un temps de pause déjeuner.

Afin de respecter l'équilibre vie privée – vie professionnelle, CIFEC s'interdit de contacter le salarié en dehors des plages horaires durant lesquelles il est à la disposition de l'entreprise.

5/ Intégration à la communauté de travail et participation à la vie collective

CIFEC confirme sa volonté de maintenir le lien entre l'entreprise et les salariés, souhaitant ainsi valoriser l'esprit d'équipe notamment via un bon usage des technologies de l'information et de la communication par les salariés (TIC).

L'intégration à la communauté de travail sera facilitée par l'utilisation des moyens de communication à distance.

6/ Garanties du télétravailleur

Le salarié bénéficie des mêmes droits et avantages individuels et collectifs, légaux et conventionnels, en particulier en termes de formation et d'évaluation professionnelle, que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de CIFEC.

Conscient de l'interpénétration vie professionnelle - vie privée induite par la situation de télétravail, CIFEC s'engage à respecter la vie privée du salarié.

L'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité du salarié sont applicables au salarié. Conformément à l'article L.4122-1 du code du travail, il incombe au salarié

Page 3/4



de prendre soin de sa santé, de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes et ses omissions au travail.

S'agissant de l'évolution professionnelle, le salarié bénéficie des mêmes droits que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de CIFEC. Il peut donc solliciter CIFEC pour occuper un nouveau poste avec télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles sous réserve de disponibilité du poste.

En cas de changement de fonction, un réexamen des critères d'éligibilité avec CIFEC sera effectué et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

7/ Protection des données – confidentialité

Le salarié s'engage à porter une attention particulière aux règles de sécurité informatique et plus spécifiquement à ses moyens d'authentification (mot de passe, code pin ...) qui sont personnels, confidentiels et inaccessibles.

Le salarié reste tenu de respecter les règles de confidentialité inhérentes à son contrat de travail. Il doit en particulier confidentialité des données qui lui sont confiées.

8/ Réversibilité

A sa demande, le salarié est en droit de mettre fin à la situation de télétravail afin de reprendre son poste de travail dans les locaux de CIFEC. Auquel cas, la demande du salarié sera effectuée par écrit, lettre remise en main propre, recommandée AR ou envoi d'un mail. La reprise de son poste par le salarié dans les locaux de CIFEC s'effectue dans les mêmes conditions que celles applicables antérieurement au télétravail.

9/ Révision de la Charte

CIFEC se réserve la faculté de modifier les dispositions de la présente charte dont la dernière version applicable reste toujours disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Neuilly sur Seine le 22 juin 2020,

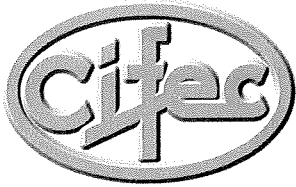
Luc DERREUMAUX
Président du Directoire
CIFEC SA

NOM-Prénom du salarié(e)

Date et Signature

Date et Signature du salarié(e)
(précédée de la mention manuscrite
« lu et approuvé »

Page 4/4



ANNEXE III
Consignes sanitaires Covid-19 & infection ORL « ENR-QUA-50 »



COVID & INFECTION ORL Consignes Sanitaires

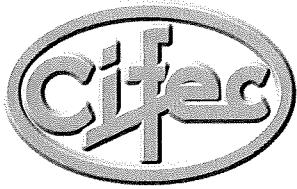
Ref.: ENR QUA 050

Page: 2 / 15


Sommaire

1Objet.....	5
2Domaine d'application.....	5
3Documents associés.....	5
4Documents de référence.....	5
5Risques de transmission du COVID.....	6
5.1. Quand vous êtes touché par un postillon ou une gouttelette contaminée.....	6
5.2. Quand vous portez vos mains ou un objet contaminé au visage.....	6
6Consignes Sanitaires internes générales.....	6
6.1Consignes d'hygiène COVID.....	6
6.2Lavage des mains.....	7
6.3Consignes à tenir en présence de symptômes.....	7
6.4Rappels des Gestes barrières.....	7
6.5Matériel à disposition sur les sites de Neuilly et de Nanterre.....	9
6.6Usage des locaux sur les sites de Neuilly et de Nanterre.....	9
6.7Nettoyage des locaux.....	9
6.8Nettoyage spécifique complémentaire.....	10
6.9Vestiaires sur le site de Neuilly.....	10
6.10Réunions.....	10
6.11Pauses déjeuner.....	10
6.12Usage de l'espace café.....	11
7Consignes Sanitaires internes par poste de travail.....	11
7.1Poste d'accueil sur le site de Neuilly.....	11
7.2Atelier sur le site de Neuilly.....	11
7.3Logistique réception/expédition sur le site de Neuilly ou Nanterre.....	11
7.4Consignes sanitaires à l'attention des visiteurs lors des formations clients.....	12
8Consignes Sanitaires pour les collaborateurs travaillant à l'extérieur des sites CIFEC.....	12
8.1Commerciaux.....	13
8.2Interventions.....	13
9Annexes – affichage sur les sites de Neuilly et de Nanterre.....	14

Consignes sanitaires COVID & INFECTION ORL



ANNEXE IV
Questionnaire d'étonnement « ENR-QUA-42 »

	ENREGISTREMENT	ENR QUA 42 Version 2
	Rapport d'étonnement En date du	Page 1 sur 1
Nom et prénom		
Poste		
Date d'embauche		

Le rapport d'étonnement est un outil de management des ressources Humaines qui vise à :

- Développer la curiosité et la capacité d'étonnement des nouveaux et profiter de leur regard neuf pour découvrir de nouvelles idées,
- Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise.

Merci de répondre avec sincérité aux questions ci-dessous.

Ceci n'est pas un audit, mais une synthèse de votre avis et votre vision.

Nous conviendrons d'un entretien afin de commenter ensemble vos réponses et dégager des pistes d'amélioration.

Qu'est-ce qui vous a le plus étonné à CIFEC ?

Qu'est-ce qui vous a étonné dans les relations interpersonnelles avec vos collègues ?

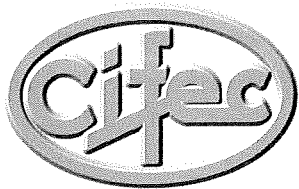
Qu'est qui vous a étonné dans les relations managériales avec vos hiérarchiques ?

Quel est le point fort de CIFEC qui vous a le plus surpris ?

Quel a été pour vous le point faible dans l'organisation interne de CIFEC le plus inattendu ?

Quel est la faiblesse ou le manquement qui vous inquiète le plus dans nos produits ou nos prestations ?

Qu'est ce qui devrait être prioritairement amélioré, modifié ou abandonné selon vous à CIFEC ?



ANNEXE V
Charte « recruter autrement »

PARIS,
UNE CHANCE
**LES ENTREPRISES
S'ENGAGENT !**

PARIS, UNE CHANCE



Club « Paris, une chance.
Les entreprises s'engagent ! »,
- Recruter autrement -

CHARTRE D'ADHESION

Pour la mise en œuvre de dispositions en faveur de l'inclusion
et de l'insertion professionnelle



CCI PARIS
PARIS ILE-DE-FRANCE

Recruter autrement CLUB

Dans la continuité de la mobilisation nationale « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! » du 22 mai 2018, le Gouvernement souhaite mobiliser les forces vives qui permettront à chacun de trouver sa place dans la société, quelles que soient ses difficultés, ses orientations, ses origines ou le territoire sur lequel il vit et de créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économie et le social.

Cette ambition nécessite une implication de tous les acteurs : les acteurs économiques et sociaux des territoires, l'Etat, les élus de la République. Mais pour répondre à cet enjeu, le meilleur levier de l'inclusion est l'accès à l'emploi, pour lequel la mobilisation des entreprises est essentielle.

L'objectif est de reconnaître leur rôle majeur dans la cohésion sociale du pays et leur force de transformation en facilitant et accompagnant la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur de l'inclusion dans l'emploi.

La démarche se décline à l'échelle de chaque département avec la création de clubs visant à développer et promouvoir les pratiques des entreprises favorisant l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles.

En 2019, le club parisien « Paris, une chance. Les entreprises s'engagent ! » est lancé à la CCI Paris.

**Entreprise parisienne, rejoignez la dynamique du club
« Paris une chance les entreprises s'engagent »
en signant la charte !
(Adhésion gratuite)**

Je soussigné-e, Nom : DERAEMAUX Prénom : LUC

Fonction : Président

Représentant de CIFEC

Entreprise (raison sociale et Siret) Association structure CIE INDUSTRIELLE de FILTRATION et EQUIPEMENT
CHIMIQUE Siret = 632 048 948 00046

Située (adresse) : www.cifec.fr

Numéro de téléphone : 0146404912 adresse mail : LD@CIFEC.FR

Souhaite que l'entreprise CIFEC adhère au « Club Paris, une chance
les entreprises s'engagent », afin de contribuer à créer les conditions d'une croissance inclusive à même de concilier l'économie et le
social.

J'ai eu connaissance de ce club par email Veronique PAILLIEUX

Je m'engage à :

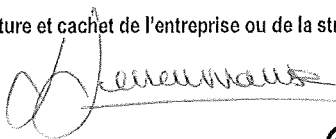
- Collaborer avec les autres membres du club à la revalorisation des personnes par le travail
- Communiquer mes projets de recrutement
- Participer régulièrement aux réunions du club ou m'y faire représenter
- Partager mes expériences avec les autres membres pour mutualiser les bonnes pratiques
- Faire connaître l'initiative auprès de son réseau

Je bénéficierai en appui de cette démarche :

- d'un appui des services de l'Etat et de l'ensemble du service public de l'emploi pour répondre à mes besoins en tant que membre du club d'entreprises départemental PARIS, et faciliter la concrétisation de mes engagements et valoriser mes réalisations.
- d'un suivi et d'un accompagnement par l'animateur du club « Paris, une chance. Les entreprises s'engagent ! » de la CCI Paris.

Fait à Paris, le : 24/06/20

Signature et cachet de l'entreprise ou de la structure :



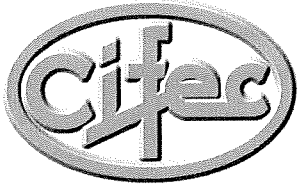
CIFEC 12 bis rue du Cdt Pilot,
92200 Neuilly/Seine, France
Tél: 01 4840 4949 - Fax: 01 4840 0087
Email: info@cifec.fr - http://www.cifec.fr
N°TVA: FR 71 632 048 948

Quelles thématiques vous intéressent ?	
<input type="checkbox"/>	Accueil des stagiaires de 3 ^e issus des QPV
<input type="checkbox"/>	Contribution à l'orientation et aux "parcours avenir" de découverte de l'entreprise
<input type="checkbox"/>	Accès de tous les jeunes à l'apprentissage et à l'alternance, en particulier jeunes des QPV et jeunes handicapés
<input type="checkbox"/>	Réalisation de parrainages
<input type="checkbox"/>	Accompagnement et recrutement de jeunes issus de parcours d'insertion (Garantie jeunes, école 2 ^e chance, Epide...)
<input type="checkbox"/>	Partenariats renforcés avec les réseaux de l'inclusion et de l'IAE (Accompagnement, formation, recrutement de personnes issues de IAE, EA, GEIQ)
<input type="checkbox"/>	Accompagnement et recrutement de personnes handicapées
<input type="checkbox"/>	Recrutement dans le cadre du dispositif "Emplois francs"
<input type="checkbox"/>	Accompagnement et recrutement de réfugiés
<input type="checkbox"/>	Formation et insertion professionnelle de personnes, dont jeunes, placées sous main de justice
<input type="checkbox"/>	Mise en place de démarches innovantes "emploi/inclusion"
<input type="checkbox"/>	Participation au changement d'échelle dans l'offre d'insertion par l'économique (Politiques d'achats responsables, sous-traitance dans le cadre de l'OETH...)
<input type="checkbox"/>	Engagements pour l'accès solidaire aux produits et services (Alimentation, énergie, eau...)

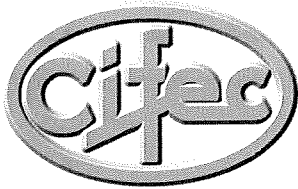
IMPORTANT

Document complété et signé à retourner :

- par courrier : CCI Paris - Service Emploi/RH - 16 rue Yves Toudic - 75010 Paris - A l'attention de Anne-Clarisse Naphetat.
- par email : anaphetat@cci-paris-idf.fr – Coordonnées téléphoniques 07 88 88 70 47



ANNEXE VI
Sommaire Cifec Inf'Eau n°6



CIFEC INF'EAU

N°6 FÉVRIER 2021

Sommaire

- Synthèse de la Revue de Direction
- Label EnVol
- ISO 9001 : 2015
- Article « Découverte »
- Informations équipe (nouvelles recrues, naissances, anniversaires, mariages, ancienneté ...)

15/02/2021

2