

# PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

*Communication sur le Progrès*



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.

**Édition 2021 – Rapport N°8**



### PROGRAMME DES PRÉSENTATIONS, AUTOÉVALUATIONS & ÉVALUATIONS

|   |                 |  |                             |
|---|-----------------|--|-----------------------------|
| ✓ | 12/06/2013      | Engagement initial sur dossier                     | Validation                  |
| ✓ | Mai 2013        | Adhésion au Global Compact                         | 1 <sup>er</sup> rapport COP |
| ✓ | 19/09/2013      | 1 <sup>ière</sup> évaluation R.S.E sur site        | 431 points - maîtrise       |
| ✓ | 09 & 10/03/2015 | 2 <sup>ème</sup> évaluation R.S.E sur site         | 532 points - efficacité     |
| ✓ | 28/10/2015      | Évaluation EFQM « Personnel »                      | Lauréat 😊                   |
| ✓ | 06/09/2016      | 3 <sup>ème</sup> évaluation R.S.E sur site         | 644 points - efficacité     |
| ✓ | 11/09/2017      | Évaluation EFQM « Stratégie »                      | Lauréat 😊                   |
| ✓ | 20/12/2017      | 4 <sup>ème</sup> évaluation R.S.E sur site         | 729 points - efficacité     |
| ✓ | 09/09/2019      | 5 <sup>ème</sup> évaluation R.S.E sur site         | 780 points - excellence     |
| ✓ | 14/10/2019      | Évaluation EFQM « Processus, produits & services » | Lauréat 😊                   |
| ✓ | 17/02/2021      | Évaluation EFQM PRQP* Occitanie                    | Lauréat 😊                   |
| ✓ | 23/02/2021      | 6 <sup>ème</sup> évaluation R.S.E sur site         | 775 points - excellence     |

\*Prix Régional Qualité Performance

« Sois le changement que tu veux voir dans le monde. »

*Gandhi*

## ✧ PRÉAMBULE ✧

Ce dossier permet d'apporter une réponse aux exigences, principes, objectifs ou préconisations :

- du Global Compact (Pacte Mondial des Nations Unies). 3J TECHNOLOGIES complète alors ce dossier de ses futurs engagements et/ou actions RSE (COP). Voir actions ou commentaires précédées du



logo : ainsi que les réponses aux 21 critères du niveau GC Advanced



- de l'EFQM 2020. 3J TECHNOLOGIES oriente sa présentation pour faire ressortir les nouvelles préconisations de l'EFQM 2020. Voir actions ou commentaires précédées du logo :



- de l'ISO 9001. 3J TECHNOLOGIES analyse les attentes présentes et futures de ses parties prenantes pertinentes.
- des objectifs de développement durable. 3J TECHNOLOGIES respecte l'ensemble des principes et y fait référence dans ses écrits, informations et communication.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



|   |                      |                              |
|---|----------------------|------------------------------|
|  | Critère 19 – 20 – 21 | <h1>LETTRE D'ENGAGEMENT</h1> |
|   | Leadership de la RSE |                              |



Organisation des Nations Unies  
Secrétaire Général  
NY 10017 - NEW-YORK  
ÉTATS UNIS

**Objet :** Lettre d'engagement

Tournefeuille, le 19 Février 2021

*Honorable Secrétaire Général,*

Par la présente, nous avons le plaisir de renouveler l'engagement continu de notre société dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies relatives aux droits de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ainsi, nous confirmons notre sincère volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence. Nous nous engageons à les intégrer dans le plan stratégique de notre entreprise mais aussi dans notre culture managériale et nos modes opératoires de travail.

De plus, nous nous engageons à en informer l'ensemble de nos parties intéressées tant internes qu'externes. Nous rendons publiques nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial grâce à notre Communication sur le Progrès que nous rédigeons chaque année et ce depuis notre adhésion en 2013.

Nous incitons nos partenaires et notre sphère d'influence à développer des politiques de développement durable.

Nous participons au niveau local et national à des colloques et conférences sur les thèmes de la responsabilité sociétale.

Nos salariés proposent et présentent en toute autonomie des actions relatives à l'amélioration de leurs conditions de travail et au bien-être en entreprise.

Nos auditeurs internes vérifient que les principes RSE sont déployés au sein de l'entreprise.



8, bd Marcel Paul • BP 60003 • Z.I. Pahin Concerto • 31170 TOURNEFEUILLE  
tél. : 05 34 50 21 93 • fax : 05 61 78 04 99 • email : 3i@3itechnologies.fr  
SARL au capital de 10 000 € - SIRET 425 022 282 00023 - Code APE 7112 B - RCS TOULOUSE 1999 B 02127  
N° TVA intracommunautaire FR 1542502282 00023





TECHNOLOGIES  
Certifié ISO 9001  
R.S.E.

Vous trouverez ci-après notre Communication sur le Progrès, qui illustre nos efforts continus et permanents pour faire avancer les bonnes pratiques sociales et environnementales dans nos activités quotidiennes.

Nous vous prions d'agréer, *Monsieur le Secrétaire Général*, nos respectueuses salutations

*Lucille DONDELLI*

Secrétaire Générale  
Actionnaire

*Arnaud MARATUECH*

Directeur Général Adjoint  
Actionnaire

*Jean-Jacques DONDELLI*

Gérant  
Actionnaire

*Arnaud CALVAYRAC*

C.S.E  
Représentant des salariés

*Maxime CASTAN*

C.S.E  
Représentant des salariés



**Sigles et logos :**

**Nom**..... 3J TECHNOLOGIES

**Adresse principale (siège)**..... 8 Boulevard Marcel Paul  
 ..... Zone Industrielle Pahin Concerto – BP 60003  
 ..... 31170 TOURNEFEUILLE

**Activités**..... Bureaux d'études techniques d'ingénierie  
 ..... Code A.P.E ⇨ 7112 B

3J TECHNOLOGIES est un bureau d'études d'ingénierie bâtiment créé en 1999 par *Messieurs DONDELLI et BARBARESCO*, deux fondateurs et associés historiques. L'entreprise est située dans la zone industrielle Pahin Concerto à Tournefeuille (31170). Elle est une société à responsabilité limitée (SARL) au capital de 10 000,00 €. L'entreprise appartient à la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME) puisqu'elle emploie 13 salariés.

3J TECHNOLOGIES valorise son image grâce à sa certification ISO 9001 depuis 2008 mais aussi grâce à sa démarche R.S.E (ISO 26000) depuis 2013. Aujourd'hui elle est au niveau 4 « excellence » avec un total de 780/1000 points. Notons que 3J TECHNOLOGIES détient :

- Le Prix Régional des bonnes pratiques E.F.Q.M 2015 dans la catégorie « Personnel »
- Le Prix Régional des bonnes pratiques E.F.Q.M 2017 dans la catégorie « Stratégie »
- Le Prix Régional des bonnes pratiques E.F.Q.M 2019 dans la catégorie « Processus »
- Le Prix National France des bonnes pratiques E.F.Q.M 2020 dans la catégorie « Processus »
- Le Prix Régional Qualité Performance 2020 Occitanie suivant le référentiel E.F.Q.M



**Prix Régional**  


---

**PRATIQUES  
 PERFORMANTES**

3J TECHNOLOGIES assure toutes les missions d'ingénierie à savoir : d'études, d'exécution et générale. Chaque segment enregistre des spécificités et des activités bien distinctes les unes des autres et notons que nous intervenons dans un secteur d'activité élargi : logements, commerces, enseignements, industrie, sport, tertiaire, culturel, réhabilitations...

| Ingénierie structurelle  | Ingénierie d'exécution   | Ingénierie d'études  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Missions maîtrise d'oeuvre</li> <li>• Études techniques</li> <li>• Marchés publics</li> <li>• Marchés privés</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Études bois</li> <li>• Études béton armé</li> <li>• Charpente métallique</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Études spécifiques</li> <li>• Rapports de diagnostic</li> <li>• Faisabilités</li> <li>• Missions d'expetises</li> </ul> |



**Propriétaires et/ou actionnaires et/ou capital-risqueurs (répartition) :**

- ⇒ M. Jean-Jacques DONDELLI                      50%
- ⇒ M. Arnaud MARATUECH                            48%
- ⇒ Mme. Lucille DONDELLI                            2%

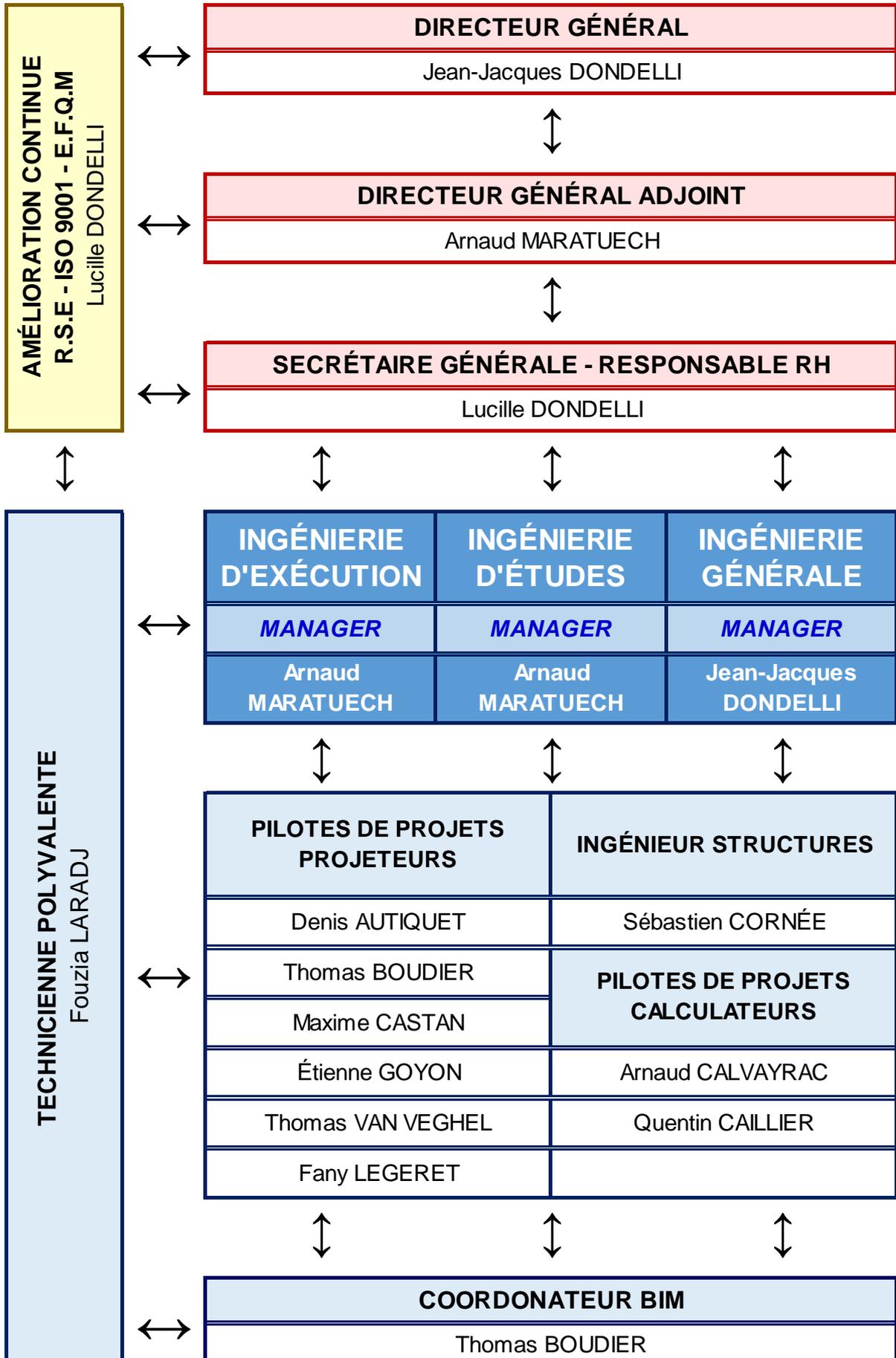
**Responsabilités et autorités :**

|                          |                                 |        |
|--------------------------|---------------------------------|--------|
| M. Jean-Jacques DONDELLI | Gérant & Directeur Général      | CO.DIR |
| M. Arnaud MARATUECH      | Directeur Général Adjoint       | CO.DIR |
| Mme. Lucille DONDELLI    | Secrétaire Générale             | CO.DIR |
|                          | Responsable S.M.I.R/R.S.E/C.O.P | CO.DIR |
| M. Arnaud CALVAYRAC      | Pilote de Projets               | CSE.T  |
| M. Maxime CASTAN         | Pilote de Projets               | CSE.S  |



# ORGANIGRAMME 3J TECHNOLOGIES

Dernière mise à jour : février 2021



**Principaux clients et partenaires :**

- ⇒ Promoteurs immobiliers
- ⇒ Constructeurs sociaux
- ⇒ Collectivités locales
- ⇒ Architectes
- ⇒ Entreprises de construction
- ⇒ Institutions bancaires

**Éléments financiers : (Chiffre d'affaires – Résultat net – Scoring BDF...)**

|                      | CA          | Résultat         | Cotation BDF        |
|----------------------|-------------|------------------|---------------------|
| <b>2013</b>          | 1 725 236 € | 153 803 €        | 3 G+                |
| <b>2014</b>          | 1 821 494 € | 259 064 €        | 3 G                 |
| <b>2015</b>          | 2 020 710 € | 257 828 €        | 3 G+                |
| <b>2016</b>          | 2 050 849 € | 259 309 €        | 3 G+                |
| <b>2017</b>          | 2 007 175 € | 176 667 €        | 3 G+                |
| <b>2018</b>          | 1 899 548 € | 162 230 €        | 3 G+                |
| <b>2019</b>          | 1 843 110 € | 148 333 €        | 3 G+                |
| <b>2020</b>          | 1 448 469 € | En attente bilan | En attente courrier |
| <b>Objectif 2021</b> | 1 500 000 € |                  | 3 G+                |

**Système Informatique et ERP :**

- ⇒ Développement d'un logiciel de gestion en cours par la société SENSITIVE LAB (voir fiche projet)

**Répartition et évolution des effectifs :**

|             |  |
|-------------|--|
| <b>2015</b> | 17 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2016</b> | 18 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2017</b> | 18 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2018</b> | 18 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2019</b> | 17 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2020</b> | 17 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |
| <b>2021</b> | 13 personnes (incluant CDD/stagiaires/alternance...) |

## Nos principes d'engagement :

Soucieuse de pérenniser son S.M.I.R et bienveillante quant à son image, c'est en 2013 que notre entreprise a rejoint le Global Compact des Nations Unies. Dans le cadre de son adhésion, l'entreprise se doit, tous les ans, de publier un rapport intitulé « Communication sur le Progrès ». Cette publication est en libre accès sur le site web des Nations Unies. C'est au quotidien, via son S.M.I.R, que 3J TECHNOLOGIES s'appuie sur les 10 principes que véhicule cet organisme à savoir :

- ⇒ Les droits de l'Homme ..... articles 1 et 2
- ⇒ Les conditions de travail ..... articles 3 à 6
- ⇒ L'environnement ..... articles 7 à 9
- ⇒ La lutte contre la corruption ..... article 10



## Convention collective applicable :

⇒ Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils  
Syntec – Brochure : 3018 – IDCC : 1486

## Distinctions, certifications, prix, labels, trophées obtenus :

| Certifications, Normes, Prix, Trophées, Qualifications, Labels... | Date (s) initiale(s) d'obtention   | Date (s) ou période (s) de validité  |
|---|--|--|
| <b>ISO 9001</b>   | 15/08/2008   | 14/02/2023   |
| <b>ISO 26000</b>  | 29/09/2013   | 15/09/2022   |
| <b>Global Compact</b>   | 2013   | COP 2020   |
|   |  |  |
| <b>Prix régionaux ou nationaux Qualité</b>                        | EFQM Régional 2015<br>EFQM Régional 2017<br>EFQM Régional 2019<br>EFQM National 2020 | Personnel<br>Stratégie<br>Processus, produits et service<br>Processus, produits et service |



## Certificat

Ce certificat est attribué à

### 3J Technologies

ZI Pahin Concerto, 8, bld Marcel PAUL, BP 60003, 31170 TOURNEFEUILLE, France

En reconnaissance de la conformité de son système de management qualité avec

**ISO 9001:2015**

Pour le domaine d'activité défini ci-dessous

**Etudier et produire des dossiers techniques pour la réalisation de bâtiments dans les 3 ingénieries : générale, d'exécution et d'études**

|                     |   |                   |
|---------------------|---|-------------------|
| Certificat n° :     | Date d'émission du certificat initial : | Date d'émission : |
| 27922/IA/0001/UK/Fr | 15 février 2008                         | 22 février 2020   |
| Version n° :        | Date d'échéance :                       |                   |
| 6                   | 14 février 2023                         |                   |

Etabli par :  Pour le responsable de certification



UKAS is a member of the Register of Quality Assurance (RQA), UK, United States, 41000 Road, Broomfield, B01 3PL, UK. Company registration no. 5208965

Page 1 sur 1



## Attestation Evaluation ISO 26000 Responsabilité sociétale des entreprises

Pour la société

**3J TECHNOLOGIES**  
8 Boulevard Marcel Paul  
BP 60003  
ZI Pahin Concerto  
31170 TOURNEFEUILLE

**Niveau : Excellence**

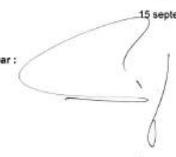
URS atteste avoir évalué votre engagement et votre implication dans une démarche de responsabilité sociétale en liaison avec l'ISO 26000

Suite aux réponses données aux questions réparties dans les 5 domaines suivants (Gouvernance, Economie, Social, Environnement et Ancrage territorial), les évaluateurs vous ont attribué une note de **780 / 1000** correspondant au niveau **Excellence** de notre référentiel ISO 26000

Niveau engagement : de 100 à 250 points ; Niveau maîtrise : de 250 à 500 points ; Niveau efficacité : de 500 à 750 points ; Niveau excellence : de 750 à 1000 points

|                  |                             |                   |
|------------------|-----------------------------|-------------------|
| Attestation n° : | Date attestation initiale : | Date d'émission : |
| 27922/26000/Fr   | 29 septembre 2013           | 16 septembre 2019 |

|              |                   |
|--------------|-------------------|
| Version n° : | Date d'échéance : |
| 6            | 15 septembre 2022 |

Etabli par : 



## PRIX RÉGIONAL

### PRATIQUES PERFORMANTES MIDI-PYRÉNÉES

Après délibération du jury, le **Prix 2015 des Pratiques Performantes** selon le facteur « **Personnel** » est attribué à :

#### 3 J Technologies

8 boulevard Marcel Paul - 31170 TOURNEFEUILLE

Pour l'Excellence du Management par la Qualité,  
conformément au modèle EFQM

Fait à BLAGNAC, le 16 novembre 2015

LA CO-PRÉSIDENTE DE  
L'AFQP MIDI-PYRÉNÉES

Catherine RIGOUSTE



Prix Régional  
PRATIQUES  
PERFORMANTES

LE CO-PRÉSIDENT DE  
L'AFQP MIDI-PYRÉNÉES

Vincent LECOMTE



## Prix Régional

### PRATIQUES PERFORMANTES

Après délibération du jury, le Prix 2017 des Pratiques Performantes selon le facteur  
« **STRATEGIE** »

Est attribué à

## 3J TECHNOLOGIES

8 Boulevard Marcel Paul, 31170 Tournefeuille

Fait à Toulouse, le jeudi 30 novembre 2017

Le Président de l'AFQP Occitanie

Thierry PELEGRIN



## Prix Régional

### PRATIQUES PERFORMANTES

Après délibération du jury, le Prix 2019 des Pratiques Performantes selon le facteur  
« **Processus, produits et services** »

est attribué à

## 3J TECHNOLOGIES

8, Boulevard Marcel Paul, Tournefeuille

Fait à Toulouse, le jeudi 05 décembre 2019

Le Président de l'AFQP Occitanie

Thierry PELEGRIN





## ✦ CRITÈRES D'ÉVALUATION ✦

### RAISON D'ÊTRE

- **L'organisation présente sa culture, sa mission, ses valeurs, ses ambitions et les défis à venir :** (définir la raison d'être et la vision, manager la diversité démographique et sociale, conduire l'essor de la technologie, de l'automatisation et du digital, développer une entreprise citoyenne et libérée, accroître les compétences, attirer les talents, respecter les réglementations toujours plus exigeantes, sauver la planète, identifier les parties prenantes pertinentes, comprendre son écosystème...). Profil de l'organisation.

#### La raison d'être de 3J TECHNOLOGIES :

« 3J TECHNOLOGIES est un bureau d'études qui œuvre dans le domaine de l'ingénierie et plus précisément dans l'ingénierie d'études, l'ingénierie d'exécution et l'ingénierie générale (maîtrise d'œuvre).

Son but principal est d'apporter de façon durable de la valeur à ses clients.

3J TECHNOLOGIES est aussi une équipe de femmes et d'hommes qui déclare des valeurs d'implication, de cohésion et d'humanisme dans le respect des règles, dans la recherche d'un monde meilleur et de bien vivre ensemble. ».

# TENDANCES GLOBALES

- *L'organisation prend en compte les Mégatrends (tendances globales) :*

## 1. Manager la diversité démographique et sociale :

La diversité est une formidable opportunité pour développer la performance. Porteuse de créativité, la diversité donne accès à de nouveaux viviers de talents, elle contribue au sentiment d'égalité des chances, de justice sociale et donc à la motivation et au sentiment d'appartenance des salariés.

## 2. Essor de la technologie et du digital :

Cette accélération technologique bouleverse la manière de travailler et d'interagir dans nos organisations.

## 3. Autonomisation et entreprise libérée :

Des démarches comme l'entreprise libérée ou responsabilisante, la pleine conscience ou la vision partagée sont maintenant de plus en plus pratiquées.

## 4. Demande accrue en compétences et effets de l'automatisation :

Il est maintenant largement admis que les métiers de demain n'existent pas encore aujourd'hui. Cette intensification des besoins sur de nouveaux métiers se conjugue avec la raréfaction des talents sur certains métiers.

## 5. Économie du partage et de la confiance :

La nouvelle tendance économique de la consommation partagée ou collaborative nous amène au-delà de la notion de propriété vers la notion de service d'usage basée sur le partage de biens matériels (appartement, voiture, vélo...) ou immatériels (logiciels libres, connaissances, temps, services entre pairs...). Parmi les facteurs qui favorisent l'émergence de ces nouveaux modèles économiques la confiance et l'enchantement des clients jouent un rôle prédominant.

## 6. Raréfaction de la ressource :

Face à l'augmentation de la population mondiale, à l'urbanisation, au développement économique et la demande en énergie, métaux rares, nourriture et eau continuent à augmenter. Mais les ressources de la planète ne suffisent plus à satisfaire cette demande. La rareté grandissante des ressources stratégiques comme l'eau, les minéraux, les métaux et les énergies fossiles nécessite que nos organisations augmentent leur niveau de responsabilité et réduisent leur empreinte environnementale.

## 7. Incertitude géopolitique et localisation :

Un nouvel ordre mondial émerge à mesure que le pouvoir économique se déplace de l'Occident vers l'Asie et que la santé de l'économie mondiale sera de plus en plus liée au dynamisme de cette région. Parallèlement à ce changement des équilibres mondiaux, nous assistons à la montée en puissance de 2 autres phénomènes : d'une part le protectionnisme au niveau politique (Brexit, protectionnisme américain ...) et l'intérêt grandissant du grand public pour la consommation locale d'autre part.

### 8. Confrontation à des réglementations toujours plus exigeantes :

Il s'agit de participer et de contribuer activement aux réflexions et aux orientations prises en matière de normalisation ou de réglementations pour mieux les concevoir et s'y préparer (veille réglementaire) et de gérer les lois et jurisprudences toujours plus nombreuses (conformité et légalité).

### 9. Environnement et changement climatique :

Il est maintenant établi que les températures moyennes devraient augmenter considérablement et que sans actions ambitieuses, y compris de la part des entreprises, elles pourraient atteindre un seuil au-delà duquel les scientifiques estiment que les changements environnementaux seront significatifs et potentiellement irréversibles.

3J est conscient de l'importance à anticiper les tendances globales présentes et à venir. Ces tendances font l'objet d'un traitement par fiche projet, le personnel peut s'emparer d'un sujet pour le développer lors d'une réunion.

## SYSTEMÈME DE MANAGEMENT

Comme évoqué précédemment, notre organisation est certifiée ISO 9001 depuis 2008 et attestée ISO 26000 depuis 2013. Elle axe son fonctionnement quotidien autour de son système de management intégré responsable (S.M.I.R).

Il est un réel outil de pilotage qui associe la qualité, la gouvernance, le social, l'efficacité économique, la santé, la sécurité et l'environnement. De ce fait, l'entreprise s'articule autour de divers processus afin d'assurer son efficacité quotidienne.

Notre système est basé sur un ensemble de processus interagissant entre eux permettant de décloisonner l'entreprise. Il s'agit de passer de la lecture verticale par l'organigramme fonctionnel à la lecture par fonctionnement transversal : du client interne au client externe.

Le principe de l'amélioration continue s'applique non seulement au fonctionnement global de 3J, mais aussi à celui de chacun des services de l'entreprise et à la gestion de tous les processus identifiés dans le système.

La représentation schématique de nos processus au travers d'une maison (voir cartographie des processus ci-après) et la description précise de l'ensemble de nos processus dans des fiches individuelles aura permis la re-certification de 3J TECHNOLOGIES en février 2020 sur le modèle ISO 9001 : 2015.

### critère 4 - systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme)

Enfin, dans le cadre de son évaluation sur site ISO 26000 R.S.E, 3J TECHNOLOGIES intègre le sujet des droits de l'Homme dans les piliers de sa politique R.S.E. L'ensemble des aspects sont identifiés et pris en compte dans notre rapport d'engagement et traités via notre plan d'actions mis en œuvre et déployé dans nos activités quotidiennes et en lien étroit avec les différentes parties intéressées internes et externes. Au-delà du respect légal et réglementaire, les principes des droits de l'Homme font partie intégrante de la stratégie de l'entreprise au travers de sa politique sociale des richesses humaines via :

- la lutte contre toutes les discriminations
- la mise en place d'actions conviviales
- l'esprit 3J, un des moteurs de croissance de l'entreprise
- une égalité des rémunérations hommes/femmes...

 **critère 19 – engagement de la direction**

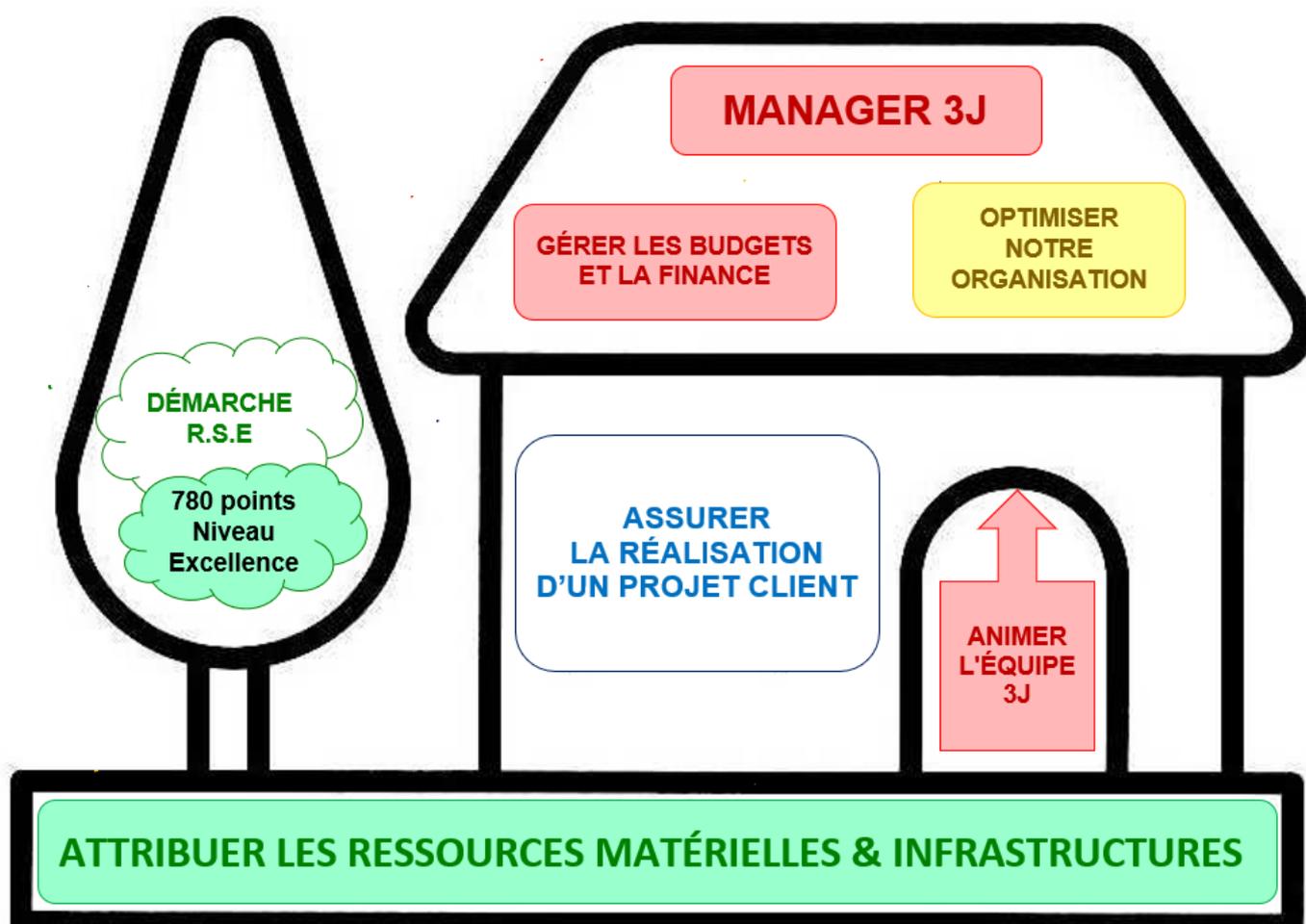
Dans un monde en perpétuel mouvement, la responsabilité sociale des entreprises et l'efficacité économique vont de pair. Pour réussir aujourd'hui et sur le long terme, les organisations se doivent d'être exemplaires.

La R.S.E est complètement intégrée dans la stratégie. En effet, la gérance de 3J TECHNOLOGIES l'a placée au cœur de sa stratégie et l'a identifiée comme l'une de ses 5 orientations stratégiques.

Notre engagement R.S.E est fortement imprégné par la notion de convivialité au travers du partage collectif, du dialogue et du respect, qui sont des principes essentiels à notre bon fonctionnement. Notre rapport R.S.E met en lumière des axes d'engagements porteurs de sens pour l'organisation :

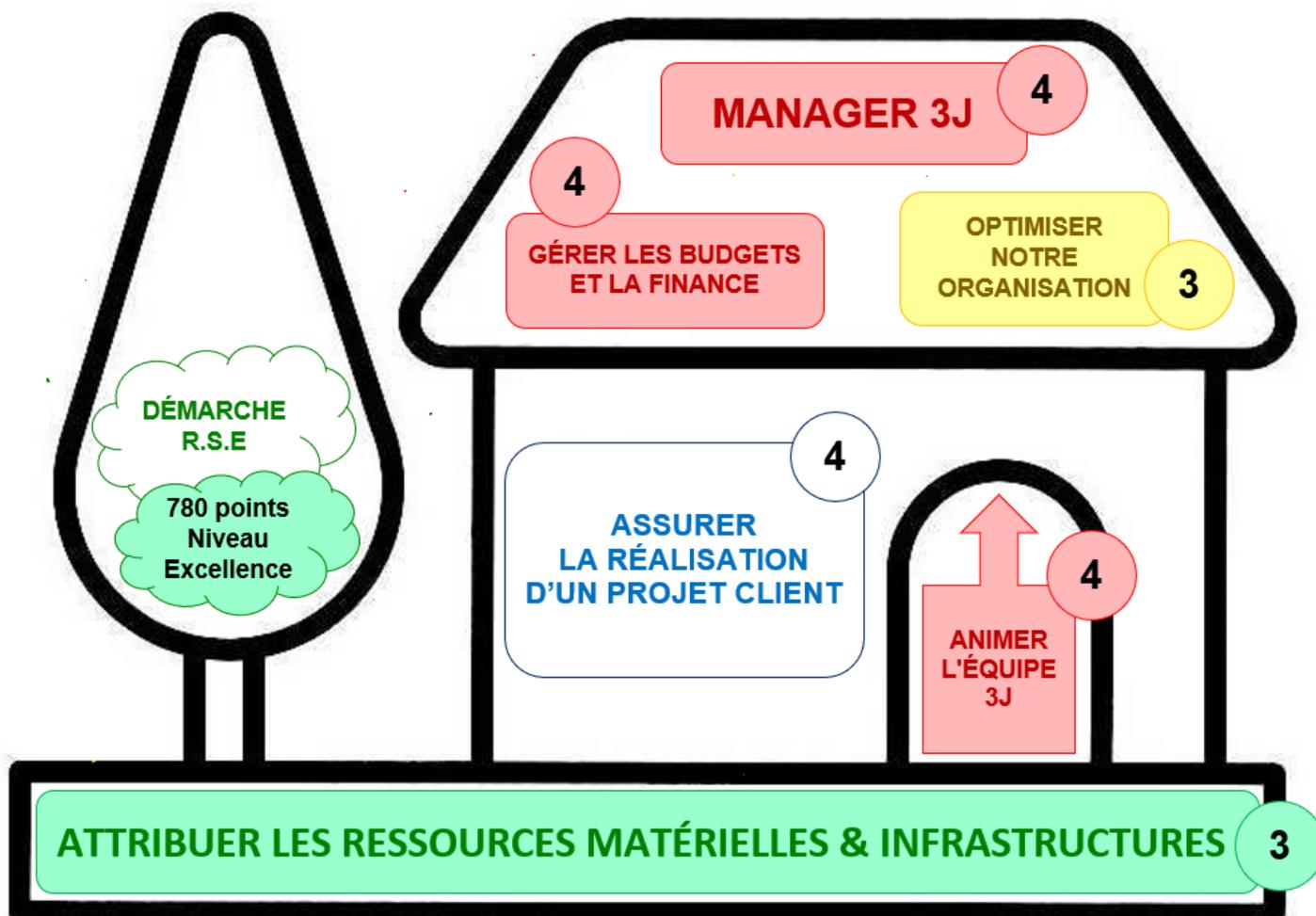
- *Responsabiliser nos collaboratrices et collaborateurs*
- *Protéger notre planète et les générations futures par une prise de conscience forte*
- *Promouvoir la consommation responsable*
- *Développer notre ancrage territorial*

La notion de développement durable n'est pas un acquis et ne peut être valorisé que si chacun de nous, à tous les niveaux, est convaincu et engagé dans toutes les démarches entreprises.



La 2ième représentation indique le niveau de maturité des processus suivant les 5 niveaux :

| 1                          | 2  | 3                    | 4                     | 5                    |
|----------------------------|--|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Aléatoire / Basique Récent | Actif / Juste Conforme / Fondé sur la personne | Stabilisé & maîtrisé | Performant & efficace | Optimisé & efficient |



## ✧ CRITÈRES D'ÉVALUATION ✧

L'organisation présente, pour chaque critère, une synthèse des engagements et dispositions mises en œuvre

### GOVERNANCE ⇒ 170/200 points en 2019

- Définir ses enjeux et sa stratégie, assurer la visibilité du leadership, développer le charisme du dirigeant, assurer la cohésion de l'équipe de direction, respecter l'éthique dans les affaires et la loyauté des pratiques, concevoir un management participatif et collaboratif, analyser les risques selon STEEPLE, proposer des politiques coconstruites, prévoir l'avenir et les changements futurs (Mégatrends/grandes tendances), proposer des politiques coconstruites avec le personnel, piloter avec des indicateurs de performance...

- Dimension médiatique de 3J, communication externe, éléments d'attraits de l'organisation vis-à-vis des parties prenantes, communication interne et notamment sur le respect des Droits de l'Homme et des minorités...
  - Loyauté des pratiques : lutter contre la corruption, lutter contre la concurrence déloyale, promouvoir la RSE dans toute la chaîne de valeur, respecter les droits de propriété, s'engager à respecter un comportement éthique, responsable et loyal.
  - Droits de l'Homme : être vigilant sur les principes fondamentaux, analyser le risque pour les droits de l'homme, prévenir de la complicité, remédier aux atteintes aux droits de l'Homme, lutter contre toute discrimination, assurer les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et droit au travail.
  - Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière de leadership et de gouvernance (ESG et GRI/G4)

| RELATION AVEC LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000 |   |
|--|---|
| Gouvernance de l'organisation                          | ☒ |
| Droits de l'Homme                                      | ☒ |
| Relations et conditions de travail                     |   |
| Environnement  |   |
| Loyautés des pratiques                                 | ☒ |
| Questions relatives aux consommateurs                  |   |
| Communautés et développement local                     |   |

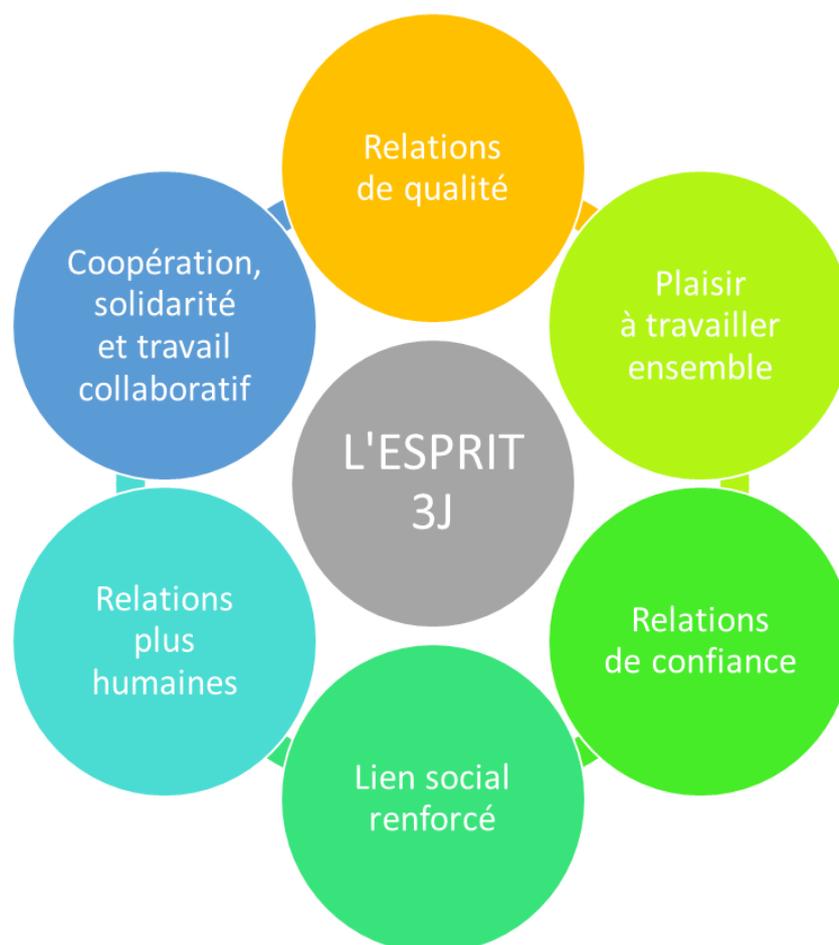
| RELATION AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU |         |   |
|--|---------|---|
| ❖ Droit international et droit de l'homme                | G CPR1  | ☒ |
| ❖ Violation des droits de l'Homme                        | G CPR2  | ☒ |
| ❖ Liberté association et négociation collective          | G CPR3  |   |
| ❖ Lutte travail forcé ou obligatoire                     | G CPR4  |   |
| ❖ Lutte travail des enfants                              | G CPR5  |   |
| ❖ Lutte contre toutes discriminations                    | G CPR6  |   |
| ❖ Principe de précaution sur l'environnement             | G CPR7  |   |
| ❖ Responsabilité Environnement                           | G CPR8  |   |
| ❖ Diffusion du développement durable par technologies    | G CPR9  |   |
| ❖ Lutte contre la corruption                             | G CPR10 | ☒ |

Commentaires de l'organisme sur le thème « Gouvernance » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Manager en toute transparence », d'obtenir une satisfaction équilibrée des parties prenantes et en « Respectant les droits essentiels de la personne » :

Le dirigeant et le top management s'expriment sur le leadership, les organes de gouvernance (CO.DIR – Conseil d'administration – Comité exécutif – Directoire – Comités opérationnels...), la charte des valeurs et la politique RSE, le style de management (participatif et collaboratif), les orientations stratégiques et les opportunités, la vision à long terme, le lobbying, les engagements et les actions en matière de RSE (COE du Global Compact), le comité de vérification des comptes ou de surveillance, l'anticipation des changements à venir et des risques : 30 points + 20 points si ISO 9001 ou EFQM ou analyse des risques STEEPLE + 10 points si Global Compact.

### L'ESPRIT 3J :

C'est au quotidien que nous cultivons et pérennisons « l'esprit 3J », l'un des moteurs de croissance de l'entreprise. En effet une organisation conviviale, c'est une entreprise où il fait bon travailler, s'investir et s'épanouir.



### LE MANAGEMENT ET LA GOUVERNANCE :

(  critère 1 - alignement stratégique)

Le pilotage de 3J TECHNOLOGIES est réalisé selon 2 niveaux à savoir : le pilotage stratégique et le pilotage dit opérationnel. La stratégie mise en œuvre par 3J TECHNOLOGIES est centrée sur les parties prenantes et se décide lors des séminaires de direction et CO.DIR. Le pilotage quotidien est traité lors des réunions de lancement de semaine, points presses techniques et point presses C.O.P (Coopération Organisationnelle de la Production).

### STRATÉGIE S.M.I.R. & R.S.E. :

(  critère 1 - alignement stratégique)

3J TECHNOLOGIES conçoit sa politique de Responsabilité Sociale et Environnementale d'entreprise comme le prolongement de sa politique de management. Notre programme de certification ISO 9001 lancé en 2008 contribue à faire de cette vision une réalité et un appui majeur.

La réussite de notre démarche R.S.E est étroitement liée à notre force collective, notre pugnacité et capacité à mettre en œuvre nos indicateurs et lignes directrices du Global Reporting Initiative qui nous semble les plus significatifs et pertinents au sein de notre structure.

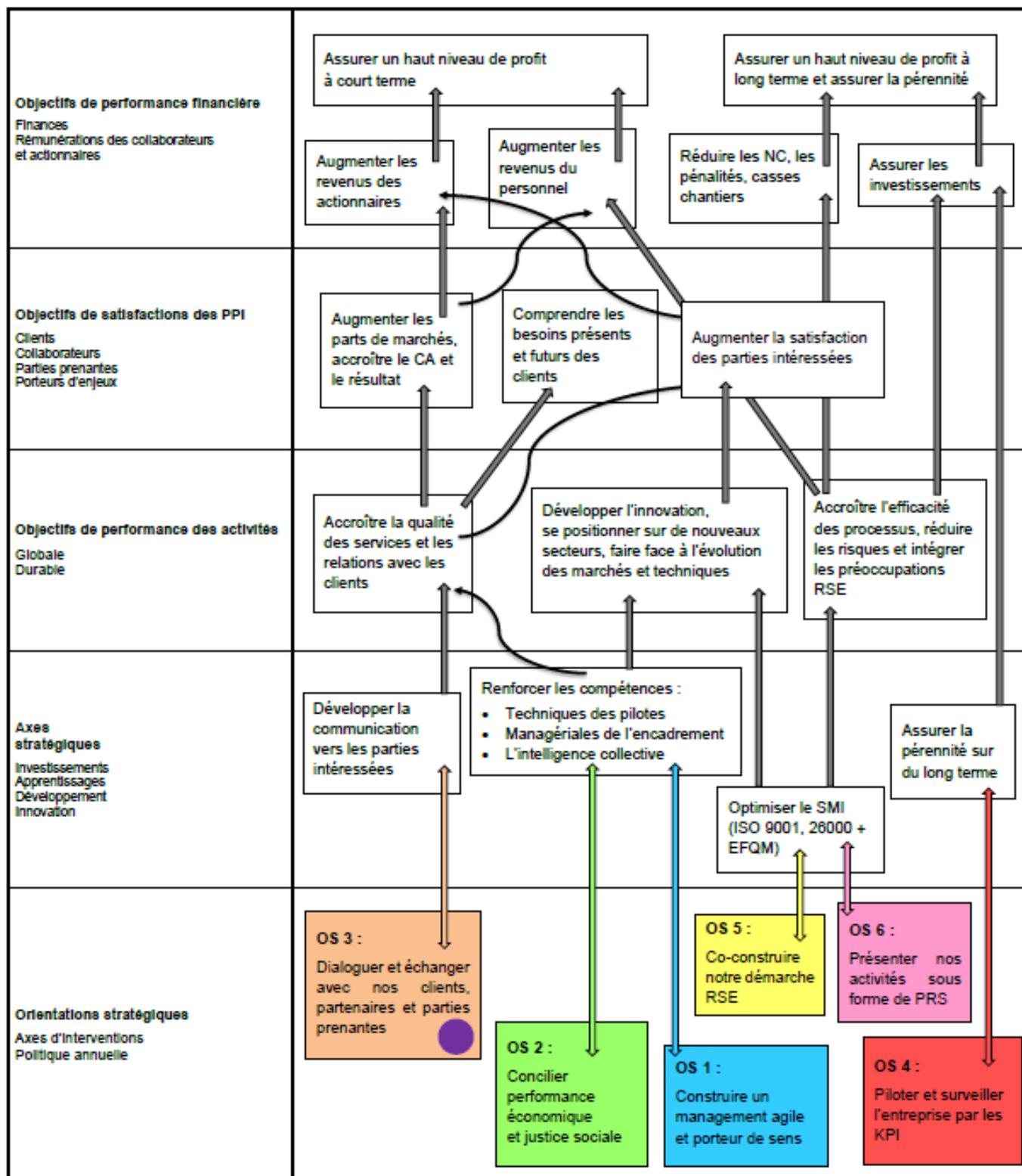
L'ensemble de ces indicateurs, plus ciblés devront être plus facile à consulter pour nos parties prenantes. En aucun cas, la Gouvernance ne parle de « règles » mais bien de « principes » qui ouvrent la réflexion, la prise de conscience d'avoir une ambition et des moyens à la hauteur de nos futurs engagements.

Nous avons fait le choix de représenter notre plan stratégique suivant une représentation schématique B.S.C (Balanced Score Card) et d'y raccrocher les 7 principes du management de la qualité :



# BALANCED SCORE CARD

Version juin 2020



| Lien avec les principes de management de la qualité |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | Orientation client  |  | Approche processus                        |
|   | Leadership  |  | Amélioration                              |
|   | Implication du personnel                                  |  | Prise de décisions fondée sur des preuves |
|   | Relations bénéfiques avec nos prestataires et partenaires |  |   |

## Politique annuelle : « Évolution et Réussite »

Notre politique est basée sur les 7 principes de Management de la Qualité auxquels est attaché un objectif de performance (KPI) :

### ❖ Orientation client :

Nos clients sont évidemment très importants, nous souhaitons répondre à leurs demandes aujourd'hui et demain, nous souhaitons obtenir un haut niveau de satisfaction (KPI : taux de satisfaction client).

### ❖ Leadership :

Notre volonté est de développer un management « Participatif, collaboratif et agile » pour répondre aux attentes des parties intéressées internes (personnel). Nous nous engageons à respecter et faire respecter l'ensemble de la réglementation applicable (KPI : taux de conformité à la réglementation applicable).

### ❖ Implication du personnel :

Notre petite taille permet une implication facilitée de l'ensemble du personnel aux démarches de progrès (ISO 9001 – RSE - EFQM), nous nous engageons tous dans la démarche qualité (KPI : taux d'implication du personnel).

### ❖ Approche Processus :

Nous sommes sensibilisés à l'approche processus et mettons en place une nouvelle façon de structurer nos activités par les processus, nous mesurons la maturité de nos processus (KPI : part des processus d'au moins niveau 3 de maturité).

### ❖ Amélioration :

Nous mettons en place un processus d'optimisation, nos actions proactives doivent être prédominantes (KPI : part des actions proactives / au total des actions).

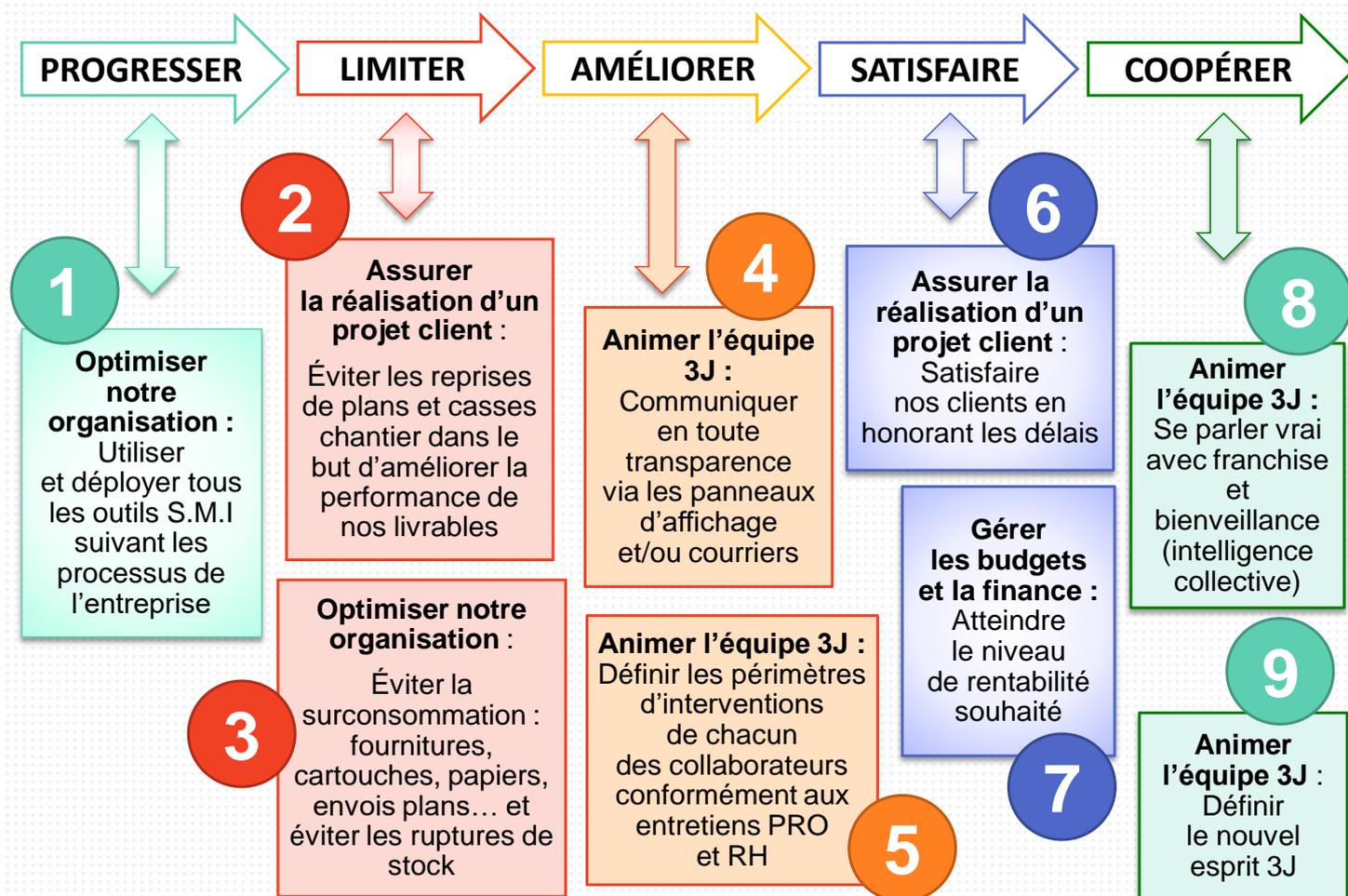
### ❖ Prise de décision fondée sur les preuves :

Les indicateurs de performance (KPI) appuient notre politique Qualité, les indicateurs financiers assurent le suivi de nos activités et la performance de notre organisation (KPI : Part des objectifs atteints).

### ❖ Relations bénéfiques avec nos partenaires et prestataires :

Nous entretenons des relations étroites avec nos prestataires stratégiques, nous les évaluons quantitativement et qualitativement pendant les revues de direction (KPI : part des prestataires ayant une note « élevé »).

Nous présentons également une politique qualité sous forme schématique lors de notre réunion de rentrée (S.H.O – Stratégie Hommes Organisation). A l'issue de la réunion, cette politique est imprimée et affichée dans l'entreprise. Voici notre Politique 2021 présentée au S.H.O de rentrée du mercredi 06 janvier 2021 :



#### LA MAÎTRISE DES RISQUES COMME OUTIL DE MANAGEMENT :

##### critère 2 - analyse de la chaîne de valeur en dressant une cartographie des risques et opportunités

Notre processus « Manager par les risques » nous permet une analyse globale des risques en fonction de différentes familles :

- Risques ressources humaines
- Risques juridiques
- Risques S.S.T (Santé Sécurité au Travail)
- Risques image réputation
- Risques gestion connaissance
- Risques environnementaux
- Risques financiers
- Risques stratégiques

#### LE GLOBAL COMPACT :

##### critère 1 - alignement stratégique

Initié en 1999 par « Kofi Annan » ; Secrétaire Général des Nations Unies, le Pacte Mondial engage les dirigeants des entreprises à promouvoir et faire respecter les 10 grands principes concernant les Droits de l'Homme, les conditions de travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Aujourd'hui, 3J TECHNOLOGIES intègre ces principes dans la définition de sa stratégie, de ses politiques et la conduite de ses activités quotidiennes.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>2013</b>   | ⇒ | Signature et adhésion au Pacte Mondial de l'ONU   |
| <b>2014</b>   | ⇒ | 1 <sup>ière</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2015</b>   | ⇒ | 2 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2016</b>   | ⇒ | 3 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2017</b>   | ⇒ | 4 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2018</b>   | ⇒ | 5 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2019</b>   | ⇒ | 6 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| <b>2020</b>   | ⇒ | 7 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)<br>Membre du Comité Territoires du Global Compact France |
| <b>2021</b>   | ⇒ | 8 <sup>ième</sup> C.O.P (Communication sur le Progrès)  |
| Accessibles sur le site @ du Global Compact des Nations Unies et sur notre site @ |   |   |

 **critères 19, 20 & 21 - engagement de la direction, du conseil de surveillance & du représentant du personnel)**

La lettre d'engagement au Global Compact est en entête du présent document.



## PROJETS 2021-2022-2023

- **Mettre en place un E.R.P personnalisé**
- **Répondre aux 21 critères du Global Compact**
- **Repenser l'organisation de 3J suite à la crise sanitaire**

*Le dirigeant, les collaborateurs et les commerciaux s'expriment sur le code ou la Charte éthique, la déontologie, le règlement intérieur, la loyauté des pratiques, les CGV, la lutte contre la corruption, la lutte contre les pots de vins, la lutte contre la concurrence déloyale, la lutte contre le blanchiment d'argent, la promotion de la RSE à l'intérieur de l'entreprise, les embauches de minorités, la surveillance des pratiques pour ne pas être complice de violation des droits de l'homme, la RGPD (GCPR2 et GCPR10) : 30 points*

 **critères 6, 7, 8, 12, 13 & 14 - politiques concernant les normes internationales du travail et de lutte contre la corruption)**

Afin de toujours améliorer nos pratiques et couvrir un maximum de thématiques, nous envisageons de mettre en œuvre une charte éthique visant à promouvoir les droits de l'Homme, à lutter contre la corruption mais également à déployer les pratiques du management moderne.

De plus, via la mise à jour de notre règlement intérieur, nous ajouterons un paragraphe sur la lutte anticorruption afin de bien ancrer et consolider ce point.

 **critères 6 - respect des normes internationales du travail dans les contrats)**

Nous portons nos réflexions sur le renforcement de nos contrats et notamment avec les parties intéressées externes et plus précisément nos clients et partenaires. Ainsi, nous nous associons à notre avocate entreprise afin de rédiger des documents juridiques conformes.

 **critère12- politique contre la corruption)**

L'ensemble de notre système de management, réel outil de pilotage permet de couvrir l'ensemble de nos activités métiers mais également toutes les activités supports. Ainsi, la gestion des cadeaux est un des points couverts dont nous faisons une révision à minima annuelle.

3J TECHNOLOGIES mène l'ensemble de ses missions d'ingénieries (d'études, d'exécution et générale) de façon honnête et intègre. Nous travaillons selon deux axes à savoir :

**La confidentialité** : l'ensemble des contrats de travail C.D.I et C.D.D sont en diffusion restreinte. En effet, leur communication à des tiers enclenche un dysfonctionnement majeur de notre système. Ces documents restent internes et ne doivent en aucun cas être communiqués à l'extérieur de notre entreprise.

**L'éthique** : l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs sont impliqués dans notre système. C'est pour ses valeurs communes entre équipe d'encadrement et salariés que 3J TECHNOLOGIES se prévaut d'avoir une politique éthique. Notre équipe est en charge de diffuser toute notre culture et philosophie d'entreprise auprès de chacun afin de faire vivre et grandir notre entreprise vers la mise en œuvre des pratiques dites « excellentes ».

Ainsi, Le respect de la conformité, et notamment de la lutte anti-corruption est soumis au contrôle interne en lien avec notre système de management d'entreprise.

Le système mis en place pour gérer les incidents liés à la corruption est conforme aux lois et règlements en France que 3J s'engage à respecter dans toutes ses activités.

| <br> | NOS KPI   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>GA-SO4</b> nombre d'heures de sensibilisation ou formation des salariés à la lutte contre la corruption = 2H</li> <li>➤ <b>GA-SO5</b> cas avérés de corruption = 0</li> </ul> |

|   | PROJETS 2021-2022-2023  |
|---|---|
| <p>Ceci est notre Communication sur le Progrès sur le site en vertu des principes de la transparence des Nations Unies.</p> <p>Nous appliquons nos engagements en nos contacts.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Réaliser des audits internes incluant la dimension : développement durable et RSE (droit de l'Homme – respect des normes internationales de travail – protection de l'environnement – lutte contre la corruption...)</b></li> </ul> |

*La direction s'exprime sur le Marketing, la communication externe vers les parties intéressées pertinentes (médias – État, Propriétaires, Actionnaires, Banques, Assurances, Global compact et COE,...), le plan de communication interne, le site WEB, les Newsletters, la communication sur les valeurs, sur la qualité des produits et des services, sur la RSE à faire connaître aux fournisseurs et partenaires : 20 points*

**COMMUNICATION ET SENSIBILISATION VIA SIGNATURE MAILS :**

 **critère 2 - analyse de la chaîne de valeur en dressant une cartographie des risques et opportunités)**

Une des actions généralisées à l'ensemble de l'entreprise, la sensibilisation via les courriels à la réduction de l'empreinte écologique. Nous essayons, par ce biais, de sensibiliser l'ensemble de nos parties intéressées externes et même internes. De plus, nous faisons mention dans notre signature, de notre engagement auprès du Canal du Midi :

**Prénom et NOM**

Fonction



8 Boulevard Marcel Paul  
 BP 60003  
 31170 TOURNEFEUILLE  
 05.34.50.21.93

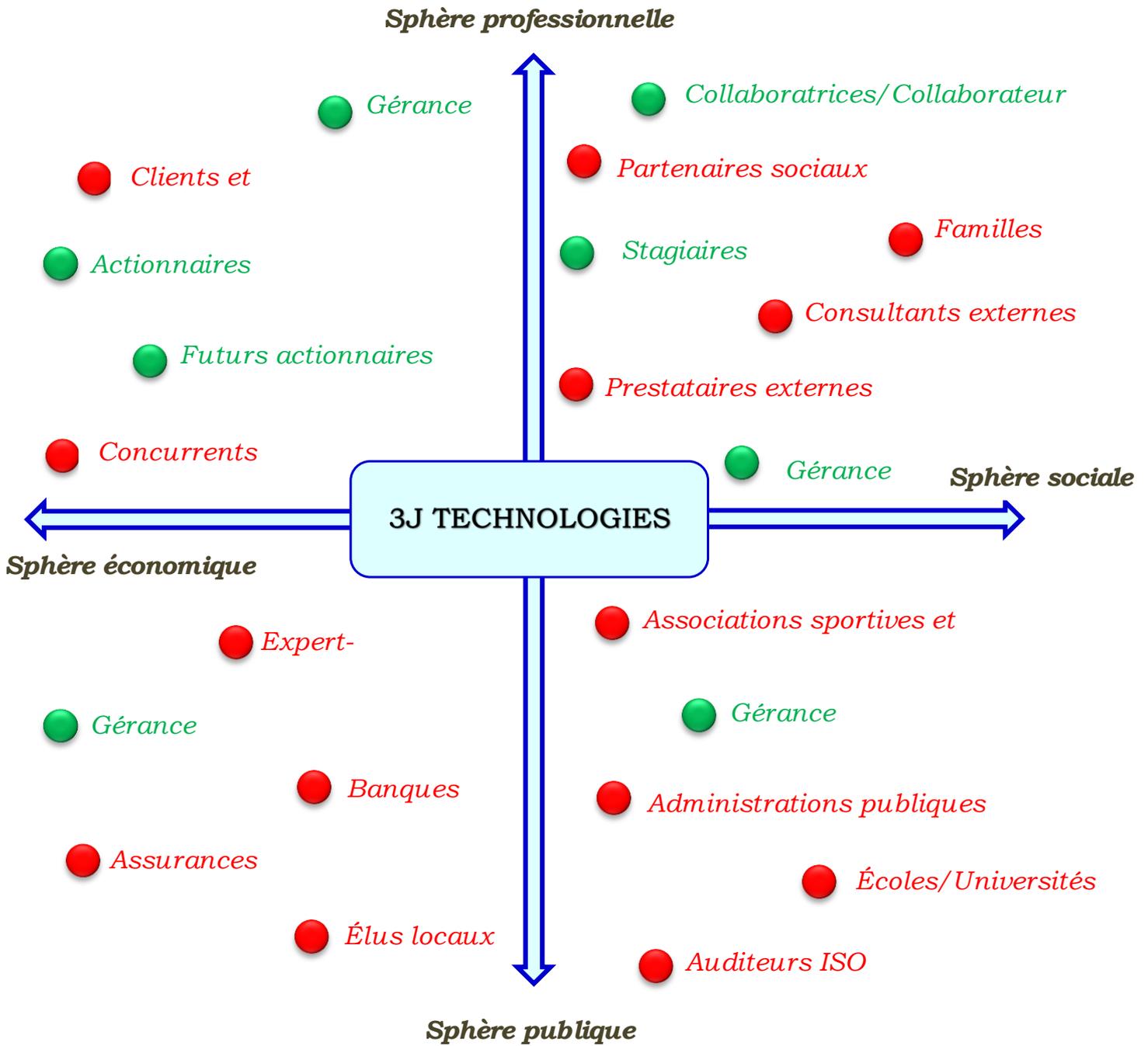
*Avant d'imprimer ce mail, dites-vous que la feuille est sans doute mieux dans l'arbre que dans la corbeille !*

 **-critère 21 - prise en compte des attentes des parties intéressées et implication des parties prenantes)**

**COMMUNIQUER AVEC LES PARTIES INTÉRESSÉES (PARTIES PRENANTES – PORTEURS D'ENJEUX) :**

Pour entretenir des relations pérennes et basées sur la confiance avec ses parties prenantes tant internes qu'externes, 3J TECHNOLOGIES diversifie ses modes de dialogue et essaie de s'adapter le mieux possible à l'environnement et aux parties prenantes concernées.

Ainsi, nous avons fait une synthèse en illustrant les modes de dialogue choisis et le type d'outils élaborés par 3J pour communiquer et échanger avec nos principales parties prenantes :



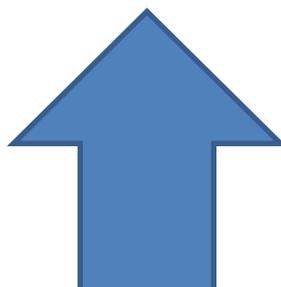
**Parties intéressées internes**  
**Parties intéressées externes**

| SPHÈRE SOCIALE  |   |
|---|---|
| Collaboratrices/Collaborateurs<br>Stagiaires              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Notes opérationnelles</li> <li>➤ Réunions d'entreprise suivant ordre du jour : S.H.O</li> <li>➤ Réunions C.S.E (Comité Social et Économique)</li> <li>➤ Affichage visuel</li> <li>➤ Rapport d'activité annuel</li> </ul> |
| SPHÈRE PUBLIQUE   |   |
| Administrations publiques                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Veille sur le respect des lois et réglementations</li> <li>➤ Suivi des actualités politiques et juridiques</li> <li>➤ Formalisation des dossiers AO suivant demandes (RC)</li> </ul>                                     |
| Organismes sportifs et culturels<br>Écoles et Universités | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Engagement via un ancrage territorial fort</li> <li>➤ Communication visuelle suivant convention</li> <li>➤ Evènements divers suivant politique des organisations</li> </ul>  |
| SPHÈRE ÉCONOMIQUE   |   |
| Banques et Assurances                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Présentation des résultats</li> <li>➤ Transmission des chiffres comptables</li> <li>➤ Questionnaires extra-financiers</li> </ul>   |
| SPHÈRE PROFESSIONNELLE                                    |   |
| Clients et Prospects                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Réunions de travail sur les projets</li> <li>➤ Déjeuners et dîners d'affaires</li> <li>➤ Démarche commerciale</li> </ul>   |
| Concurrents   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vérification des résultats financiers</li> <li>➤ Analyse des affaires traitées avec segmentation</li> <li>➤ Participation événements divers pour collecte informations</li> </ul>  |

L'analyse des parties prenantes chez 3J se décompose aujourd'hui en 2 phases distinctes :

**PHASE 1** ⇒ appréciation par la Gérance de l'influence et de l'importance des parties prenantes internes et externes sur la politique générale d'entreprise.

3J TECHNOLOGIES a identifié ses parties prenantes les plus importantes selon ses 4 niveaux d'influence et d'importance :

**NIVEAU 4 :**

*Acteurs ayant une forte influence et un rôle important. Ils pourraient être étroitement associés tout au long du projet de l'entreprise. Nous devons nous assurer de leur*

**NIVEAU 3 :**

*Acteurs ayant une forte influence, mais une faible importance. Ils ne sont pas la cible du projet d'entreprise mais peuvent s'opposer. Il est donc nécessaire, et approprié, de les maintenir informés et de connaître leurs points de vue pour éviter des conflits*

**NIVEAU 2 :**

*Acteurs ayant une faible influence, mais une grande importance. Ils requièrent des efforts particuliers pour s'assurer que leurs attentes sont prises en compte et que leur participation est constructive.*

**NIVEAU 1**

*Acteurs ayant une faible influence et une faible importance. Ils sont peu impliqués dans le projet de l'entreprise et ne requièrent pas une stratégie particulière (au-delà de partage des informations générales).*

|                   |   |  |
|-------------------|---|--|
|                   | <b>Forte</b>  | <b>Faible</b>  |
|                   | <b>INFLUENCE</b>  |  |
| <b>IMPORTANCE</b> | <u><b>NIVEAU 4</b></u><br>Clients & prospects<br>Collaborateurs<br>Actionnaires historiques & futurs<br>Gérance | <u><b>NIVEAU 2</b></u><br>Prestataires externes<br>Expert-comptable<br>Banques & assurances<br>Auditeurs ISO<br>Stagiaires |
|                   | <u><b>NIVEAU 3</b></u><br>Élus locaux<br>Administration publique<br>Partenaires sociaux<br>Consultants externes | <u><b>NIVEAU 1</b></u><br>Écoles / Universités<br>Associations sportives<br>Associations culturelles                       |
|                   | <b>Faible</b>   |  |

**PHASE 2** ⇒ la Gérance présente une analyse plus détaillée des parties internes permettant d'identifier les principaux collaborateurs du système en évaluant leurs intérêts respectifs et leur influence dans l'organisation de l'entreprise.

Cette réflexion repose sur une analyse détaillée des fonctions, des positions, des intérêts et de l'influence qu'ont les parties prenantes internes envers la politique mise en place.

L'analyse permettra de déterminer si 3J TECHNOLOGIES peut obtenir l'engagement nécessaire au changement, puis d'élaborer ou de valider des solutions et de définir des stratégies de développement.

|                   |  |   |
|-------------------|--|---|
|                   | <b>Forte</b>   | <b>Faible</b>   |
|                   | <b>INFLUENCE</b>   |   |
| <b>IMPORTANCE</b> | <u><b>NIVEAU 4</b></u><br>Gérant<br>Directeur Adjoint<br>Responsable Administrative<br>Responsable Amélioration Continue | <u><b>NIVEAU 2</b></u><br>Pilotes<br>Chefs de projets |
|                   | <u><b>NIVEAU 3</b></u>   | <u><b>NIVEAU 1</b></u><br>Stagiaires<br>Débutants     |
|                   | <b>Faible</b>  |   |

## PROJETS 2021-2022-2023

### ➤ Réaliser 5 fiches projets sur les grandes tendances nous impactant

*La direction communique sur les Droits de l'homme et sa capacité à démontrer qu'elle lutte contre toute discrimination, qu'elle assure les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels, culturels et qu'elle assure le profond respect aux règles, normes, législation et notamment droit au travail et autres conventions nationales et internationales (OIT) (GCPR1) : 20 points*

#### critères 3, 4 & 5 - droits de l'Homme : stratégie, système de management et mécanisme de contrôle et d'évaluation)

Entreprise adhérente du Global Compact depuis 2013, notre volonté est de promouvoir et défendre les droits de l'Homme. Ainsi, au travers de notre C.O.P annuelle, nous essayons de mettre en lumière l'ensemble des actions déployées.

3J TECHNOLOGIES s'engage à faire respecter les Droits de l'Homme énoncés dans la déclaration universelle. De plus, l'entreprise veille à les promouvoir au sein de son entité et au travers de ces différentes sphères d'influence détaillées un peu plus bas dans le présent rapport.

Notre adhésion au Pacte Mondial doit nous permettre de nous engager et nous renforcer dans notre volonté et notre vision afin d'assurer un développement vertueux avec l'ensemble de nos parties intéressées internes et externes.

3J TECHNOLOGIES s'engage, au travers de sa stratégie de développement, à appliquer la réglementation en vigueur et notamment le droit du travail français qui respectera les droits de l'Homme. 3J s'engage également depuis plusieurs années, au travers de son Système de Management Intégré et Responsable (S.M.I.R), à placer les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie de développement avec une ambition sociale forte.

Notre cartographie d'entreprise valide cette volonté avec la définition claire d'un processus unique dédié aux richesses humaines intitulé « Animer l'équipe 3J ». De plus, ce processus est placé dans la catégorie des processus dits de « Management », ce qui renforce cette volonté et notre souhait de toujours vouloir apporter plus à nos collaborateurs et leur bien-être au sein de de notre structure.

L'entreprise s'engage également à mettre en œuvre les conditions d'une justice interpersonnelle favorable pour la mise en place de procédures équitables afin d'embrayer la motivation, activer le changement et faire évoluer les identités professionnelles.

Enfin, notre entité s'engage à promouvoir en externe les principes des Droits de l'Homme.

*Commentaires sur les réglementations, lois, normes, exigences légales impactant l'organisation et comment la direction assure la veille réglementaire et comprend les risques juridiques et les jurisprudences : 20 points*

#### critère 6, 7, & 8 - normes internationales du travail : stratégie, système de management et mécanisme de contrôle et d'évaluation) ⇒ [Cf tableau de veille réglementaire](#)

#### critère 8 - normes internationales du travail : mécanisme de contrôle et d'évaluation)

Évaluation du taux de légalité et de conformité à la loi ([cf tableau de veille réglementaire](#)).

Commentaires sur les indicateurs de performance et les résultats de la gouvernance (se référer aux indicateurs du GRI/ G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points ⇒ exemples : % de femmes dans les différents comités – montant des primes de pouvoir d'achat – part de la rémunération basée sur des critères de performance RSE – total des dépenses liées aux litiges, amendes, contentieux...- part des projets RSE entièrement pilotés par le personnel (en complète autonomie) - Perception des parties prenantes pertinentes (institutionnelles, propriétaires ...) - taux de légalité et de conformité à la loi...

 **critères 21 - implication du personnel dans les projets RSE)**

Les innovations, les réflexions sur les grandes tendances, la présentation d'une association, la défense d'une espèce animale sont des projets laissés au libre choix du personnel. La direction impulse le sujet et laisse au C.S.E (Comité Social et Économique) le libre choix pour l'organisation.

|   |  |
|---|--|
|   | <b>NOS KPI</b>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Taux de légalité et de conformité à la Loi = 90%</li> <li>➤ Total des dépenses liées aux litiges, amendes, contentieux hors métiers = 0</li> <li>➤ Nombre de projets pilotés par le personnel = 3</li> <li>➤ Montants budgets alloués aux projets gérés par le personnel/CSE = 2 500,00€</li> </ul> |

 **critère 21 - implication du personnel)**

|   |   |
|---|---|
|  | <b>PROJETS 2021-2022-2023</b>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Déterminer un niveau d'implication du personnel (ISO 10018) pour obtenir la part du personnel ayant au moins un niveau 3</li> <li>➤ Point presse flash REX sur projets en cours</li> </ul> |

Commentaires sur la répartition du résultat entre rémunération des propriétaires – rémunération du personnel et actionariat du personnel – investissements : 20 points (exemples : part des salariés actionnaires – montants versés pour participation et intéressement)

 **critère 16 - part des investissements sociaux)**

|   |   |
|---|---|
|   | <b>NOS KPI</b>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Montants versés pour participation, intéressement &amp; primes exceptionnelles = 0€</li> <li>➤ Part des salariés actionnaires = 20%</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
|   | <b>NOS KPI</b>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>G4-HR12</b> nombre d'alertes et griefs : « éthique », « droit de l'Homme », « droit du travail » = 0</li> </ul> |

# EFFICACITÉ ÉCONOMIQUE ⇒ 150/200 points en 2019

- Questions relatives aux consommateurs : construire des relations durables avec les clients et/ou les consommateurs, développer une stratégie d'achats durables, maîtriser les relations avec les fournisseurs, contribuer au développement et à la prospérité, utiliser les nouvelles technologies, augmenter la valeur ajoutée, piloter avec des indicateurs de performance...
- Garanties de pérennité de l'organisme, cotation bancaire, situation financière, contrats pluriannuels, nouveaux clients, investissements, dispositions prises envers les fournisseurs pour des achats durables, communication avec les clients et les partenaires, processus de production optimisés, éco-conception, innovation, brevets...
  - Questions relatives aux consommateurs : assurer des pratiques loyales envers les consommateurs, les clients en matière de commercialisation des produits et services, en matière d'informations et en matière de contrats, protéger la santé et la sécurité des consommateurs et clients, assurer une consommation durable et une économie circulaire, assurer un SAV, une assistance et la résolution des réclamations et des litiges, protéger les données et la vie privée des consommateurs, éduquer et sensibiliser les consommateurs, proposer des services essentiels gratuits.
  - Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'efficacité économique et de maîtrise des fournisseurs et prestataires externes (Indicateurs ESG et GRI/G4)

| RELATION AVEC LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000 |   |
|--|---|
| Gouvernance de l'organisation                          | ☒ |
| Droits de l'Homme                                      |   |
| Relations et conditions de travail                     |   |
| Environnement  |   |
| Loyautés des pratiques                                 | ☒ |
| Questions relatives aux consommateurs                  | ☒ |
| Communautés et développement local                     |   |

| RELATION AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU |               |   |
|--|---------------|---|
| ❖ Droit international et droit de l'homme                | <b>GCPR1</b>  |   |
| ❖ Violation des droits de l'Homme                        | <b>GCPR2</b>  |   |
| ❖ Liberté association et négociation collective          | <b>GCPR3</b>  |   |
| ❖ Lutte travail forcé ou obligatoire                     | <b>GCPR4</b>  |   |
| ❖ Lutte travail des enfants                              | <b>GCPR5</b>  | ☒ |
| ❖ Lutte contre toutes discriminations                    | <b>GCPR6</b>  |   |
| ❖ Principe de précaution sur l'environnement             | <b>GCPR7</b>  |   |
| ❖ Responsabilité Environnement                           | <b>GCPR8</b>  |   |
| ❖ Diffusion du développement durable par technologies    | <b>GCPR9</b>  |   |
| ❖ Lutte contre la corruption                             | <b>GCPR10</b> |   |

*Commentaires de l'organisme sur le thème « efficacité économique » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant « d'être un acteur loyal et responsable sur les marchés » et de « respecter les intérêts des clients ou des consommateurs » :*

*Commentaires sur les innovations mises en œuvre (pour répondre aux Mégatrends) : 40 points*

- Déploiement d'un logiciel interne E.R.P pour nos activités ⇒ voir fiche projet 1 – « E.R.P »

- Développement du BIM : identification d'un coordonnateur BIM
- Première expérience du télétravail pendant la crise COVID 19 :
  - Maintien de l'activité pour les parties intéressées
  - Difficulté sur une longue période
  - SWOT individuel réalisé par les télétravailleurs
  - Des réflexions pour un futur télétravail suivant des tâches précises



Cet est votre Contribution au projet de la mise en œuvre des projets de l'Etat National des Nations Unies.  
Nous apprécions vos commentaires et vos contacts.

## PROJETS 2021-2022-2023

➤ **Réaliser une Charte pour le Télétravail**

Commentaires sur la cotation bancaire (BDF), la situation financière et trésorerie, sur la structure du bilan : 20 points



EUROSISTÈME

REÇU 13 AOÛT 2021

SUCCURSALE DE TOULOUSE  
SERVICE DES ENTREPRISES

V/Réf : 425 022 282  
Sect : 1  
Tél : 05 61 61 36 05 ou 33 ou 09 ou 21

M. DONDELLI JEAN JACQUES  
TROIS J TECHNOLOGIES  
Zi Pahin Concerto  
8 Bd Marcel Paul  
31170 TOURNEFEUILLE

le 7 août 2018

Monsieur,

La Banque de France recense un certain nombre d'informations concernant les entreprises et leurs dirigeants. Ces renseignements permettent notamment de réaliser des études sur la situation financière des entreprises françaises, de fournir des éléments d'analyse pour les opérations de refinancement des établissements de crédit auprès des Banques Centrales dans le cadre de l'Euro système, d'apprécier la qualité des créances portées par ces derniers sur les entreprises au regard des exigences prudentielles. A partir de ces informations la Banque de France attribue une cotation aux entreprises et un indicateur à leurs dirigeants. La cotation peut ainsi s'appuyer sur l'analyse des documents comptables d'une entreprise, si celle-ci<sup>1</sup> réalise un chiffre d'affaires annuel supérieur à 750 K€.

D'une manière générale, la cotation attribuée par la Banque de France a pour objectif d'exprimer d'une façon synthétique le risque de crédit présenté par une entreprise. Elle exprime sa capacité à honorer l'ensemble de ses engagements financiers sur un horizon de 3 ans. Elle est composée d'une cote d'activité et d'une cote de crédit. Leur signification, accompagnée d'informations complémentaires, est indiquée dans le document joint.

A la suite du dernier examen de la situation de votre société, nous vous informons que nous lui avons attribué la cotation «G3+».

Le cas échéant, cette cotation tient compte de la situation de la société et de son degré d'intégration dans le groupe auquel elle appartient. Dans ce cas, la cotation est susceptible d'être révisée au vu de la situation de l'entité consolidante, notamment à la suite de l'analyse de ses derniers comptes consolidés.

Votre chargé de dossier se tient à votre disposition pour organiser si besoin un entretien au cours duquel vous pourriez obtenir toutes les explications que vous souhaitez.

Nous vous invitons également à consulter notre site internet : [www.fiben.fr/cotation](http://www.fiben.fr/cotation)

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Frédéric VIGIÉ  
Directeur du Service des Entreprises



EUROSISTÈME



### COTATION = UNE COTE D'ACTIVITÉ + UNE COTE DE CRÉDIT

**Comment lire la cotation ?**

H4+ : entreprise dont le niveau d'activité est compris entre 750 000 euros et 1,5 million d'euros, dont la capacité à honorer ses engagements financiers à un horizon de trois ans est considérée comme assez forte.

E4 : entreprise dont le niveau d'activité est compris entre 15 et 30 millions d'euros, dont la capacité à honorer ses engagements financiers à un horizon de trois ans est considérée comme correcte.

**LA COTE D'ACTIVITÉ**

exprime le niveau d'activité de l'entreprise.

Dans la très grande majorité des cas, ce niveau est fonction du chiffre d'affaires.

La lettre A représente, par exemple, le plus fort niveau d'activité.

| Cote | Niveau d'activité (millions d'euros) |
|------|--------------------------------------|
| A    | ≥ 750                                |
| B    | ≥ 150 et < à 750                     |
| C    | ≥ 50 et < à 150                      |
| D    | ≥ 30 et < à 50                       |
| E    | ≥ 15 et < à 30                       |
| F    | ≥ 7,5 et < à 15                      |
| G    | ≥ 1,5 et < à 7,5                     |
| H    | ≥ 0,75 et < à 1,5                    |
| J    | ≥ 0,50 et < à 0,75                   |
| K    | ≥ 0,25 et < à 0,50                   |
| L    | ≥ 0,10 et < à 0,25                   |
| M    | < 0,10                               |
| N    | Non significatif                     |

X Chiffre d'affaires inconnu ou trop ancien (exercice clos depuis plus de 20 mois)

**LA COTE DE CRÉDIT**

apprécie la capacité de l'entreprise à honorer ses engagements financiers à un horizon de trois ans.

|     |   |
|-----|---|
| 3++ | Excellente  |
| 3+  | Très forte  |
| 3   | Forte   |
| 4+  | Assez forte   |
| 4   | Correcte  |
| 6+  | Assez faible  |
| 5   | Faible  |
| 6   | Très faible   |
| 7   | Appelant une attention spécifique<br>présence d'au moins un incident de paiement significatif |
| 8   | Menacée   |
| 9   | Compromise  |
| P   | Procédure collective<br>redressement ou liquidation judiciaire                                |
| 0   | Pas de documentation comptable analysée et absence d'informations défavorables                |



Pour plus d'information sur la cotation :  
Dirigeants d'entreprise : [www.banque-france.fr](http://www.banque-france.fr), Espace Entreprises  
Adhérents FIBEN : [www.fiben.fr](http://www.fiben.fr)

Pour la zone d'intervention de l'Institut d'émission des départements d'outre-mer et l'IEOM, certaines informations contenues dans le document peuvent varier : [www.iedom.fr](http://www.iedom.fr)

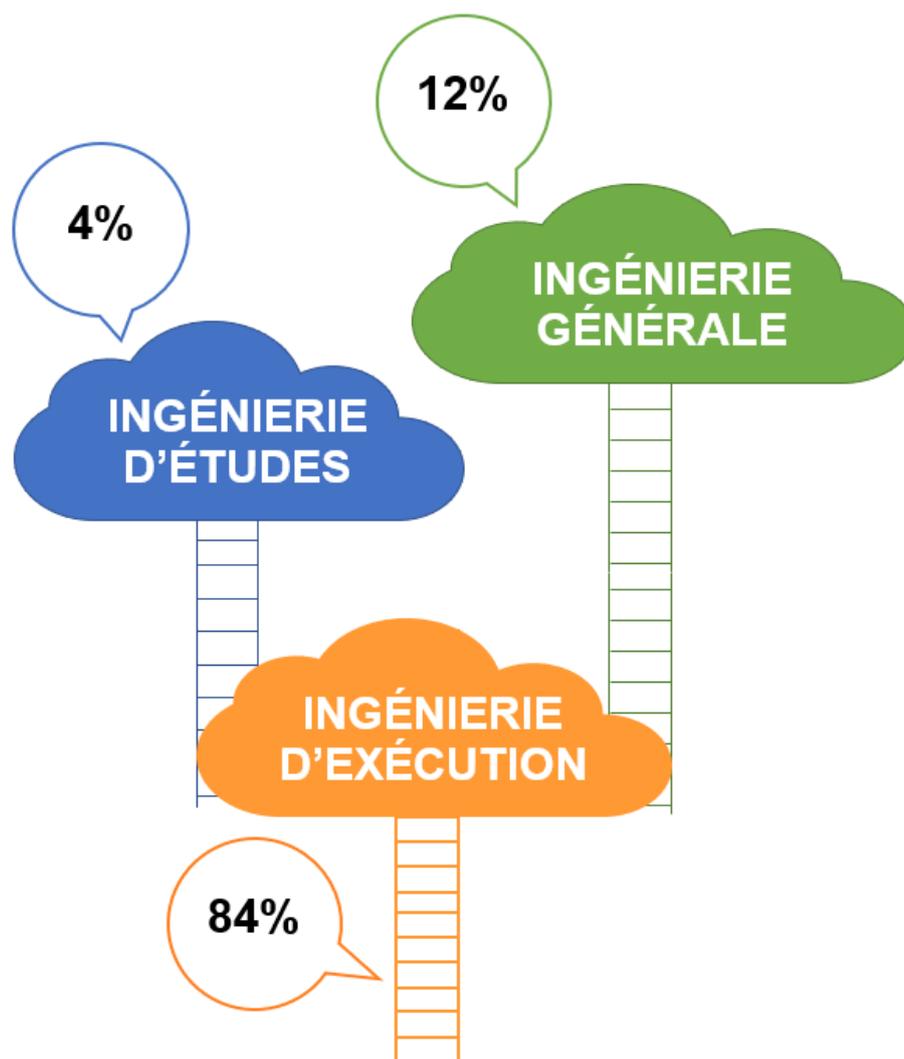
Commentaires sur le CA et résultats des 3 dernières années et prévisionnels : 10 points

| ÉVOLUTION DU CA |             |             |             |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| 2013            | 1 725 236 € | 2017        | 2 007 175 € |
| 2014            | 1 821 494 € | 2018        | 1 899 548 € |
| 2015            | 2 020 710 € | 2019        | 1 843 110 € |
| 2016            | 2 050 849 € | 2020        | 1 448 469 € |
| Objectif 2021   |             | 1 500 000 € |             |

Commentaires sur les autres chiffres clés significatifs (répartition du CA par type de produits – par type de clients...) : 10 points

**Répartition de la chaîne de valeur :** (cf processus métiers) – critère 2

## RÉPARTITION 2020 PAR INGÉNIERIE



**Nos investissements en 2020 :**

|   |       |
|---|-------|
| Nouvelle génération de traceur HP .....             | Qté 1 |
| Photocopieurs grande capacité N&B et couleurs ..... | Qté 2 |
| Imprimante laser N&B et couleurs .....              | Qté 1 |

*Commentaires sur la veille technologique, les études de marché, les perspectives d'avenir en terme de développement technique et technologique, les contrats pluriannuels... : 10 points*

|   |                 |   |
|---|-----------------|---|
|  | <b>NOS KPI</b>  |   |
|   | ➤ <b>G4-EC7</b> | part des investissements par rapport au CA = 2% |

*Commentaires sur les subventions et aides reçues par les pouvoirs publics : 10 points*

| <b>CRISE SANITAIRE COVID-19</b> (données au 31/12/20) |                    |           |
|---|--------------------|-----------|
| Période   | Montant            | Règlement |
| 17/03/2020 au 29/03/2020                              | 1 663,94 €         | ☑         |
| 30/03/2020 au 03/05/2020                              | 7 127,32 €         | ☑         |
| 04/05/2020 au 31/05/2020                              | 5 940,76 €         | ☑         |
| 01/06/2020 au 28/06/2020                              | 919,90 €           | ☑         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>15 651,92 €</b> | ☑         |

*Commentaires sur les dispositions prises pour maîtriser les fournisseurs et partenaires de la supply chain notamment avec des critères RSE) et vérification que les fournisseurs et sous-traitant respectent les principes et critères de développement durable et notamment luttent contre le travail des enfants (GCPR5) : 30 points*

 **critère 2 - communiquer une politique RSE vers les fournisseurs et prestataires)**

Nous avons renforcé les critères de sélection et d'évaluation de nos prestataires externes en y ajoutant des critères de développement durable. Nos prestataires externes ont des notes allant de 7 à 17 pour une moyenne satisfaisante de 13,6 (12,38 en 2019). Aujourd'hui, notre objectif est de sensibiliser nos prestataires à adopter de bonnes pratiques et en optant pour une démarche ISO et/ou éco-responsable.

*Commentaires sur les relations clients ou consommateurs en matière de commercialisation des produits et services, d'informations sur les produits, de gestion des contrats, de protection de la santé et la sécurité des clients, de développement d'une consommation durable et d'une économie circulaire, d'un accès au SAV gratuit, de la résolution des réclamations et des litiges, de protection des données et de la vie privée des clients, de sensibilisation aux bonnes pratiques des clients et consommateurs... : 30 points*

La description de nos produits et services est disponible sur notre site WEB.  
 Les litiges « métiers » (faibles) représentent 2,5% du CA.  
 Les bonnes pratiques (notamment sur les chantiers) sont rappelées lors des ateliers REX.

*Commentaires sur les indicateurs de performance et les résultats de l'efficacité économique (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points*

|   |   |
|---|---|
|  | <b>NOS KPI</b>  |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Part des litiges « métiers »</b></li> <li>➤ <b>Part des AO remportés avec RSE</b></li> <li>➤ <b>Part des clients architectes depuis plus de 5 ans</b></li> <li>➤ <b>% de dossiers BIM (évolution numérique)</b></li> <li>➤ <b>Part des dossiers conformes aux attentes des PP&amp;I</b></li> <li>➤ <b>G4-EC2</b> Performance économique</li> <li>➤ ⇨ Part des contrats (A/O) avec exigence de DD</li> </ul> |

*Commentaires sur les indicateurs de performance de la maîtrise des fournisseurs et partenaires : 10 points (exemples : Part des contrats avec les prestataires externes et fournisseurs ayant instauré des clauses sociales et environnementales – part des fournisseurs évalués et « scorés » - Niveau de scoring « acceptable » pour homologuer un fournisseur ou un prestataire – évolution de la moyenne des scores des prestataires externes)*

|  |   |
|--|---|
|  | <b>NOS KPI</b>  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Part des fournisseurs et prestataires stratégiques évalués = 100%</b></li> <li>➤ <b>G4-EC9</b> Pratiques d'achats Part des prestataires avec démarche DD = 0 ⇨ <b>Objectif 10% pour 2021</b></li> </ul> |

**ENVIRONNEMENT ⇨ 145/200 points en 2019**

- Présenter les dispositions prises par l'organisation en matière d'environnement, de tri des déchets, de mesures de consommation, de protection de la biodiversité et de réhabilitation des habitats naturels. Proposer des actions envers les générations futures, communiquer avec les riverains et autres parties prenantes institutionnelles...
  - L'environnement : prévenir de toute pollution, utiliser des ressources durables, atténuer les changements climatiques, s'adapter aux changements climatiques, protéger l'environnement, la biodiversité, réhabiliter les habitats naturels.
  - Indicateurs de suivi et/ou de performance environnementale (suivi des consommations et diminution des impacts...) - (indicateurs ESG et GRI/G4)

| RELATION AVEC LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000 |   |
|--|---|
| Gouvernance de l'organisation                          |   |
| Droits de l'Homme                                      |   |
| Relations et conditions de travail                     |   |
| Environnement  | ☒ |
| Loyautés des pratiques                                 |   |
| Questions relatives aux consommateurs                  |   |
| Communautés et développement local                     | ☒ |

| RELATION AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU |        |   |
|--|--------|---|
| ❖ Droit international et droit de l'homme                | GCPR1  |   |
| ❖ Violation des droits de l'Homme                        | GCPR2  |   |
| ❖ Liberté association et négociation collective          | GCPR3  |   |
| ❖ Lutte travail forcé ou obligatoire                     | GCPR4  |   |
| ❖ Lutte travail des enfants                              | GCPR5  |   |
| ❖ Lutte contre toutes discriminations                    | GCPR6  |   |
| ❖ Principe de précaution sur l'environnement             | GCPR7  | ☒ |
| ❖ Responsabilité Environnement                           | GCPR8  | ☒ |
| ❖ Diffusion du développement durable par technologies    | GCPR9  | ☒ |
| ❖ Lutte contre la corruption                             | GCPR10 |   |

### **Commentaires de l'organisme sur le thème « Environnement » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « Préserver la planète » :**

*Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de tri des déchets et recyclage (GCPR8 et GCPR9) : 20 points*

#### **critère 9 - réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement**

L'efficacité de la politique engagée par 3J TECHNOLOGIES depuis 2013 en matière environnementale repose, en partie, sur la mobilisation de chacun de ses collaboratrices et collaborateurs. Bien que réel, l'impact environnemental de 3J reste limité, surtout si on le compare à celui des entreprises industrielles.

Notre processus « Attribuer les ressources matérielles et infrastructures » précise comment 3J TECHNOLOGIES entend appliquer les orientations de sa politique RSE. Aujourd'hui, nos engagements sont au nombre de 6 à savoir :

#### **1- Gestion responsable des approvisionnements et stockage des consommables :**

Nous favorisons une grosse commande annuelle afin de limiter les déplacements (bilan carbone) et, avons recours ponctuellement à des commandes dites « spéciales » en cas de besoin de produits particuliers mais également pour notre traceur où les commandes sont spécifiques.

## **2- Gestion efficace et responsable du papier :**

Nous recyclons intégralement l'ensemble des papiers inutilisés ou jetés. En effet, tout le papier brouillon est recyclé en confectionnant des cahiers : les collaborateurs utilisent un cahier pour chacune de leurs affaires, ils ont également un cahier pour les réunions internes. Les cahiers sont stockés dans l'armoire des fournitures et ainsi sont en libre-service pour l'équipe. Nous essayons de déployer cette bonne pratique auprès de nos clients et partenaires. Les grands plans sont utilisés pour emballer les colis qui partent par courrier. Les feuilles A4 sont utilisées pour faire des cahiers pour notre personnel. Nous allons encore plus loin et mettons à disposition une certaine quantité de papier brouillon pour nos collaborateurs afin qu'ils puissent en faire bénéficier leurs enfants par exemple ou eux même directement.

## **3- Rationalisation des déplacements des collaborateurs :**

Nous incitons nos collaborateurs, quand ils le peuvent à grouper des réunions sur la même journée et dans un même secteur afin de limiter l'empreinte carbone et la multiplicité des déplacements. Cette bonne pratique est appliquée et nous faisons régulièrement un rappel afin qu'elle perdure dans le temps et surtout qu'elle soit connue par les nouveaux entrants. **Cette année et compte tenu de la COVID-19, nous avons déployé tout le dispositif VISIO et pensons maintenir cette pratique autant que possible avec visite sur chantier quand cela est indispensable.**

## **4- Développer nos activités dans le respect de l'environnement :**

En qualité de bureau d'études, nos activités sont faites dans des locaux avec des déplacements occasionnels sur les différents chantiers que nous suivons. Ainsi, notre principale matière utilisée est le papier et c'est vraiment sur cet axe que nous déployons tous nos efforts. C'est tout au long de ce rapport que nous mettons en lumière toutes nos bonnes pratiques, à notre niveau de P.M.E.

## **5- Développer les politiques fournisseurs/prestataires externes :**

3J TECHNOLOGIES segmente ses prestataires suivant deux catégories à savoir les prestataires dits « stratégiques » et ceux appelés, au sein de notre système, les « conventionnels ». Ainsi, pour chacun d'eux, nous avons une grille de sélection et d'évaluation afin de favoriser les prestataires locaux pour développer notre ancrage territorial.

## **6- Communiquer sur la biodiversité :**

Nous communiquons principalement en interne sur les actions déployées en faveur de l'environnement et de la biodiversité. Nous envisageons d'utiliser les réseaux sociaux et notamment LinkedIn pour axer la communication vers l'externe mais également notre site internet.

Pour aller encore plus loin et sensibiliser davantage notre personnel, nous avons intégré comme critère N°2 la partie environnementale dans notre prime d'intéressement. Ainsi nous essayons de sensibiliser tout en fédérant nos collaborateurs au bon usage du papier, aux compressions à bon escient et au recyclage en interne via le papier brouillon.

Enfin, 3J TECHNOLOGIES tend vers une diminution de ses impacts environnementaux et ne cesse de sensibiliser l'ensemble de ses salariés afin d'être dans une démarche d'amélioration continue permanente (Roue de Deming – P.D.C.A).

### critère 9 - engagements spécifiques

Depuis fin 2018, 3J TECHNOLOGIES dispose d'un dispositif de ramassage sélectif (1 fois tous les 15 jours) pour recycler le papier que nous générons mais également l'ensemble des gobelets usagés :



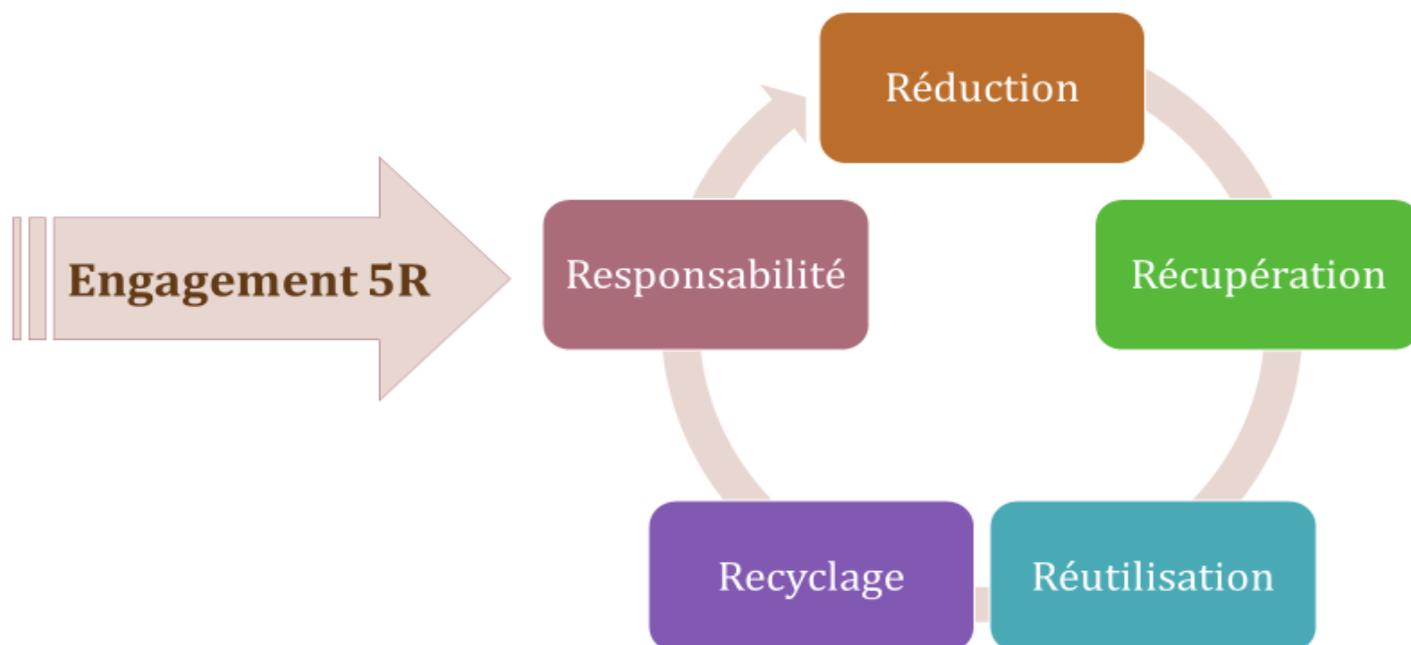
Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réalisation de produits et services respectueux de l'environnement ainsi que et l'éco conception (GCPR8 et GCPR9) : 20 points + 20 points si ISO 14001 ou EFQM ou autres labels

« 70 à 85 kg consommés par an et par salarié, soit environ trois ramettes par mois »

(source ADEME)

### critère 10 - réflexion sur la consommation et le cycle de vie des produits

Aujourd'hui, le papier est la principale fourniture utilisée par 3J TECHNOLOGIES. Pour lutter contre la sur consommation et sensibiliser en interne sur les bonnes pratiques à adopter, nous avons mis en place différentes phases nous permettant d'engager des bonnes pratiques environnementales. Le schéma ci-après présente nos engagements 5R suivi des différentes phases suivies en interne :



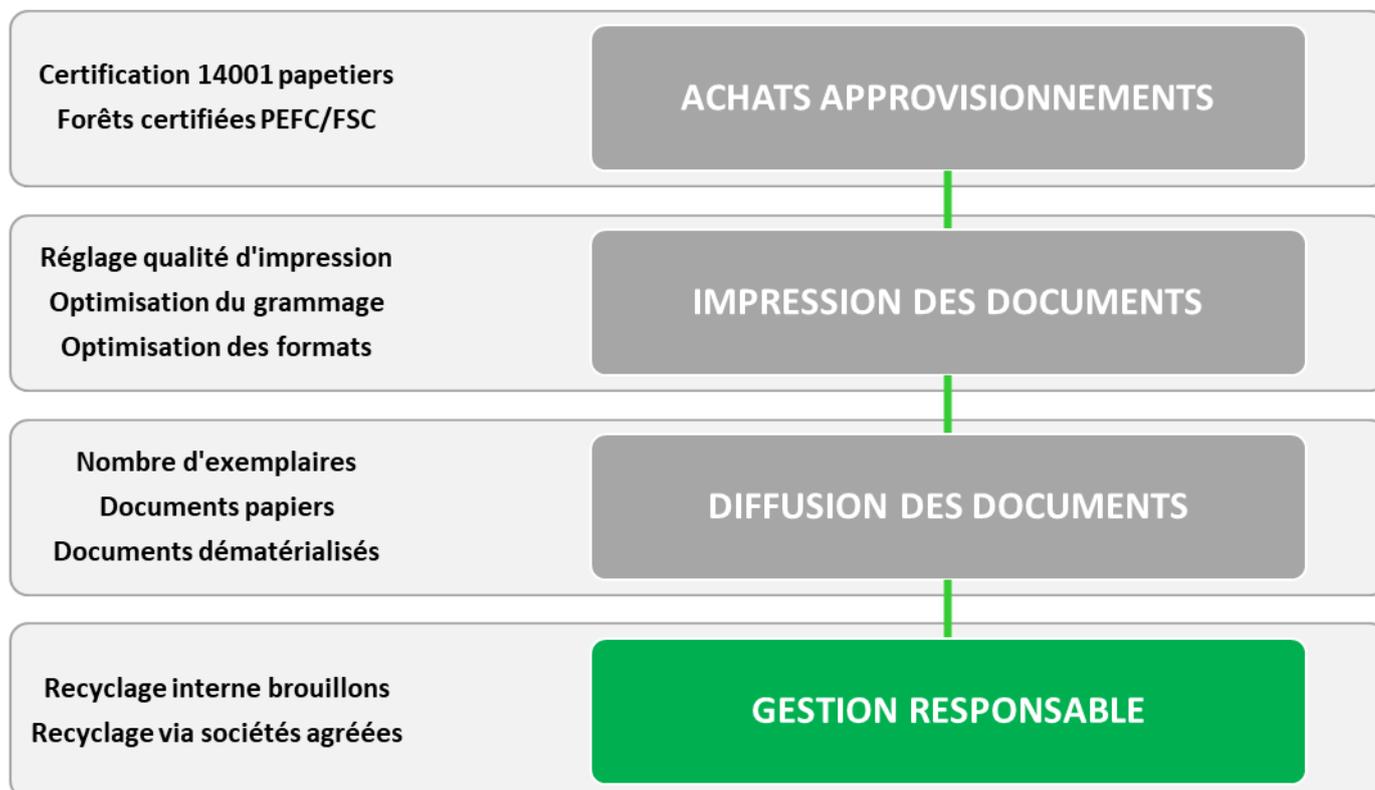
- ❖ **Réduction** : engagement de tous les acteurs internes de réduire les impressions dites « inutiles » ou « évitables ». Se poser la question : ai-je réellement besoin de ce document en format papier ? le format numérique n'est-il pas suffisant ?
- ❖ **Récupération** : toutes les impressions destinées à finir à la poubelle, se demander si elles peuvent être mises dans le bac pour une potentielle réutilisation
- ❖ **Réutilisation** : l'engagement et la prise de conscience de nos collaborateurs fait que les bacs destinés au papier pour réutilisation sont souvent remplis. Ainsi, nous pouvons faire des cahiers et emballer les colis avec du papier usagé.
- ❖ **Recyclage** : une fois toutes les faces utilisées, nous recyclons les papiers via le partenariat avec RECYGO. Nous disposons de bacs spécifiques collectés toutes les 2 semaines. Tous les papiers sont acheminés dans une usine afin d'avoir un retraitement et un recyclage en d'autres produits et/ou matières. <https://www.recygo.fr/>.



**recygo**



- ❖ **Responsabilité** : *il est de la responsabilité de TOUS les acteurs d'adopter des pratiques responsables afin de limiter notre impact.*

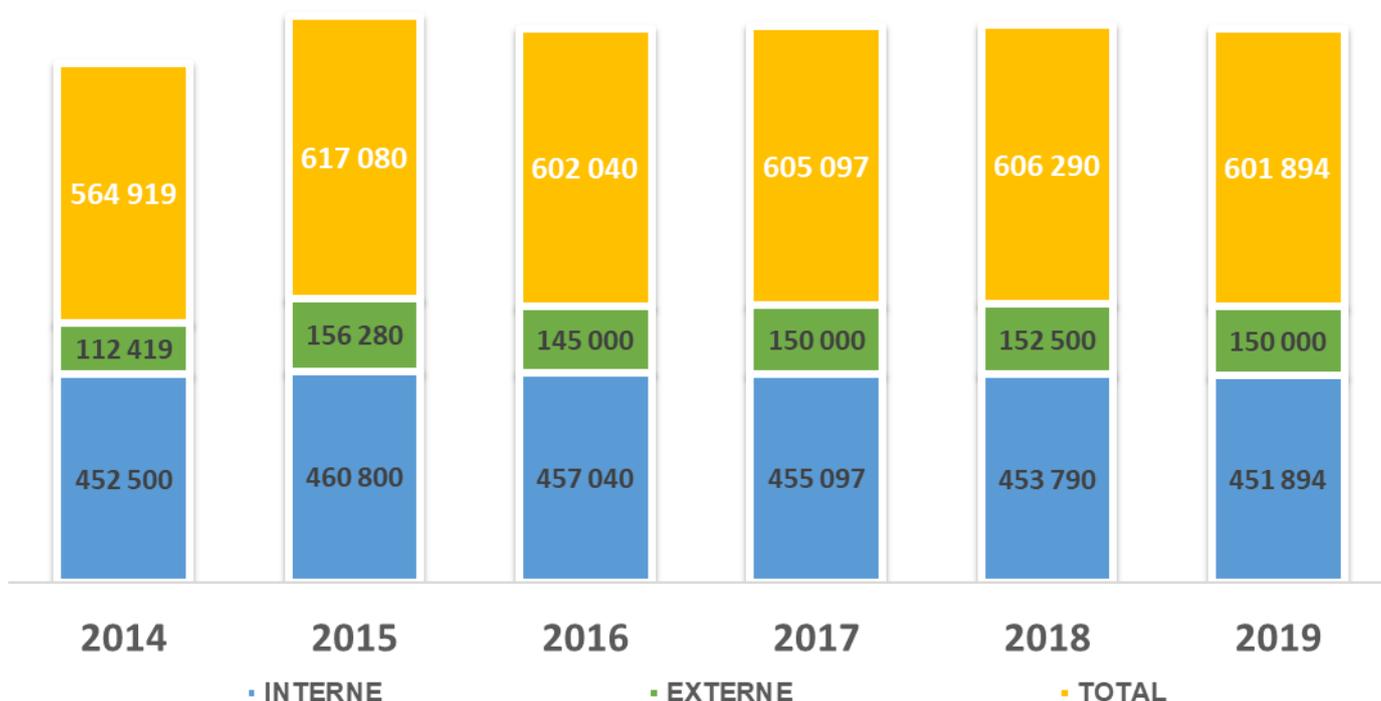


Ainsi, nous sensibilisons en interne nos équipes et les formons sur la gestion durable de l'environnement. Nous relevons les bonnes pratiques suivantes qui sont maintenant automatiques et quotidiennes :

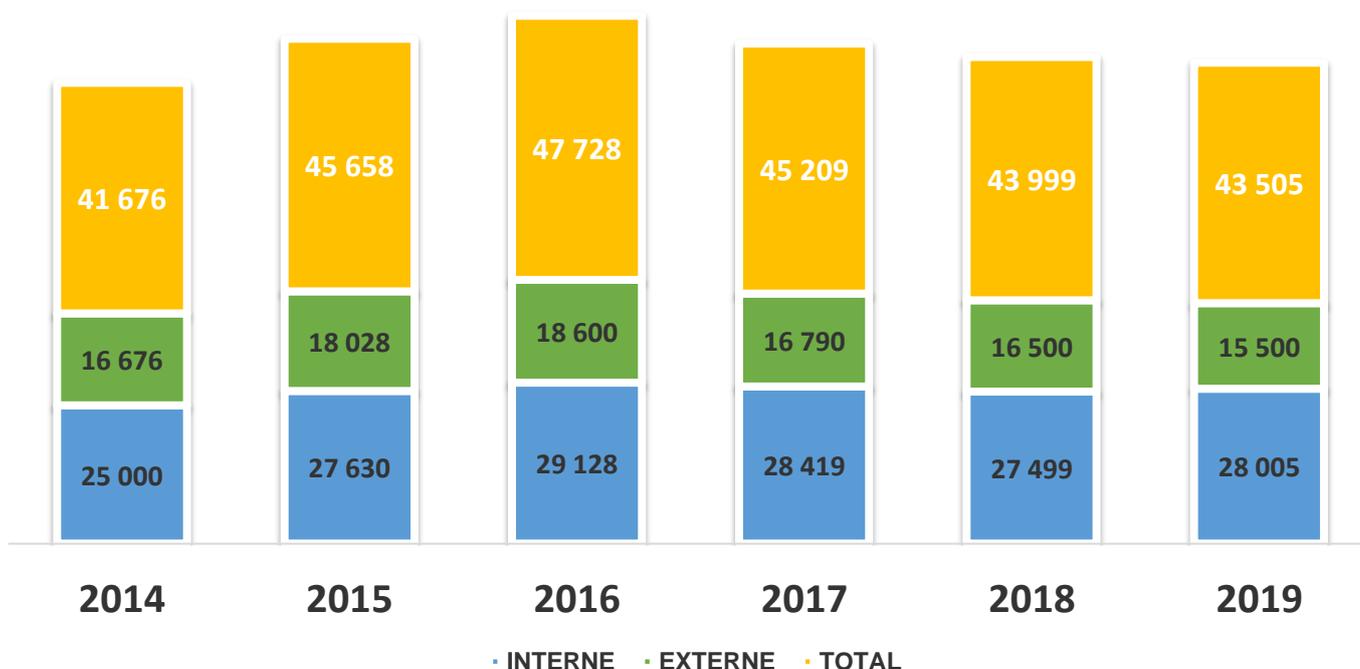
- 💡 *Utilisation des différents grammages pour imprimer les documents (A3, A4, plans)*
- 💡 *Calibrage des encres pour les impressions papiers*
- 💡 *Impression en recto/verso et noir et blanc*
- 💡 *Impression des plans sur deux types de rouleaux (60 et 90)*
- 💡 *Erreurs d'impression en recyclage papier brouillon et cahiers pour les salariés*
- 💡 *Sensibiliser pour éteindre les lumières pendant les pauses notamment déjeuner*
- 💡 *Régler le chauffage/la climatisation en fonction des besoins réels*
- 💡 *Eteindre les appareils électriques après l'opération terminée*
- 💡 *Mise en place de mousseurs sur les robinets de l'entreprise*
- 💡 *Documents internes diffusés numériquement via serveurs (0 impression papier)*
- 💡 *Réutilisation des chemises cartonnées pour une seconde vie*
- 💡 *Contrat avec RECYGO pour donner une seconde vie sur les papiers 100% usagés*

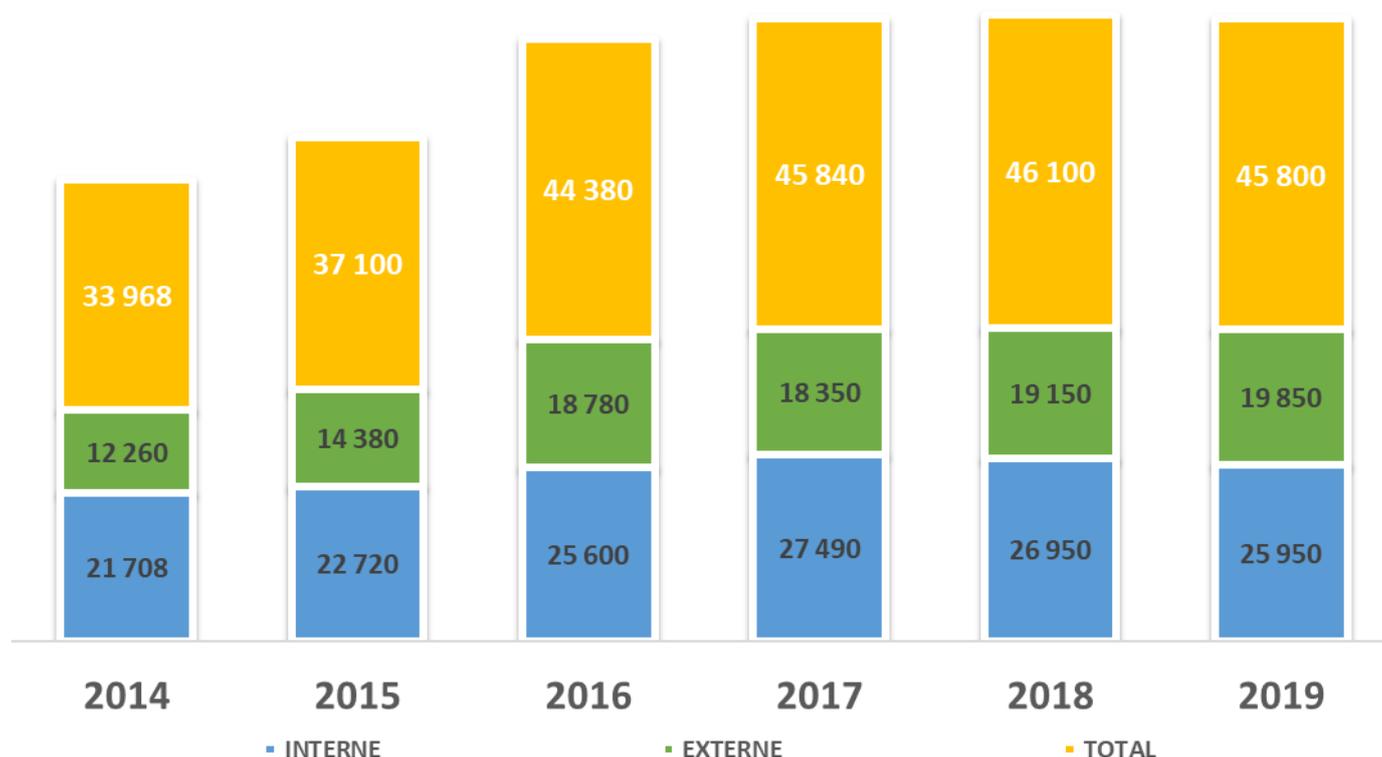
Depuis Mai 2012, l'entreprise met en œuvre différentes actions pour utiliser de manière responsable la consommation de papiers. De plus, elle tente, au travers des actions menées, de diminuer sa consommation sur les 3 catégories à savoir, les A4, les A3 et les tirages de m<sup>2</sup> de plans. Dans le cadre de notre S.M.I.R, nous suivons de manière annuelle nos consommations « responsables » et dressons les mesures suivantes :

❖ Consommation du papier en nombre de feuilles A4 :



❖ Consommation du papier en nombre de feuilles A3 :



**Consommation du papier en nombre de m<sup>2</sup> de plans :**

Le suivi de nos indicateurs quant à notre consommation de papier est un bon levier pour évaluer notre performance sur l'évolution et notre sensibilité à la cause environnementale. Nous souhaitons aller encore plus loin et corréliser la consommation d'A4, A3 et m<sup>2</sup> de plans en fonction de notre activité et CA.

**Comment gérons-nous la seconde vie du matériel informatique et téléphonique ?**

Tous les 3 ans, une fois amorti, l'entreprise met au rebut une partie de son parc informatique. Elle se mobilise, dans une démarche toujours éco responsable, en se posant les questions suivantes :

- ❖ *Que faire de nos ordinateurs en fin de cycle mais en état de marche ?*
- ❖ *Comment favoriser la seconde vie des équipements informatiques ?*
- ❖ *Comment favoriser la seconde vie des équipements téléphoniques ?*

L'entreprise oriente sa réponse sur la redistribution de son matériel vers 4 grandes directions :

- Le personnel même de l'entreprise
- Les associations locales et des environs proches
- Les établissements scolaires de la commune et des environs
- Des clients non équipés

## PROJETS 2021-2022-2023



- **Archivage numérique** : nos espaces de stockage arrivent à saturation et nous estimons que toutes les affaires après 2019 (nous comptons faire celles à partir du 1er janvier 2020) doivent avoir recours à la dématérialisation et numérisation. Nous avons mis en place une commission afin de travailler mutuellement (une partie de l'encadrement et une partie de l'équipe) sur nos attentes afin de cibler au mieux dans nos critères de choix le prestataire qui répondra le mieux à notre besoin
- **Matrice de matérialité afin de renforcer encore plus notre engagement et démarche**

*Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de maîtrise et de réduction des consommations d'eau, de gaz, d'électricité, de réduction des émissions de gaz à effet de serre...(GCPR8 et GCPR9) : 20 points + 10 points si ISO 50001*

- Sensibilisation des collaborateurs sur consommation d'électricité
- Mousseurs sur les robinets du bâtiment

*Commentaires de l'entreprise pour limiter le transport individuel polluant de son personnel (covoiturage, transport collectif, vélos électriques, télétravail...) : 10 points*

- Sensibilisation des collaborateurs sur le regroupement des déplacements (réunions)
- Première expérience du télétravail via COVID-19 (SWOT individuels + direction)

*Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise en matière de réhabilitation des espaces naturels, de défense de la biodiversité (mécénat, aides, micro-don...) : 20 points*

- Aménagement de la zone verte
- Mise en place d'un hôtel à insectes
- Mécénat depuis 3 ans pour le Canal du Midi



**ZONE VERTE 3J** : Les mesures prises par 3J TECHNOLOGIES en 2013 concernant l'annulation du projet d'extension du parking, malgré une saturation ponctuelle de ce dernier ont été bien perçues par les clients.

Fin 2014, 3J s'est lancé dans son grand projet d'aménagement de plantation d'arbres et de végétaux complémentaires.

En 2015, 3J a consolidé sa politique pour éviter la perte d'écosystème naturel sur son enceinte immobilière en restaurant sa dernière zone de prairie sèche.

Nous dressons ci-après nos prochains projets paysagés :

| PROJETS 2021-2022-2023  |  |
|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Installer des panneaux photovoltaïques (report suite COVID)</b></li> <li>➤ <b>Mettre en place une zone de compost (report suite COVID)</b></li> <li>➤ <b>Projet aménagement paysagé avec « PEREZ PAYSAGISTE »</b></li> </ul> |

Commentaires sur la sensibilisation du personnel aux aspects environnementaux et à la politique environnementale : 10 points

 **critère 10 - sensibilisation du personnel aux aspects environnementaux)**

Commentaires sur le principe de précaution face aux problématiques environnementales et sur la prévention et l'analyse des risques environnementaux significatifs (GCP7) : 20 points

- SHO et/ou SHO Flash

Commentaires sur la communication externe vers les prospects, les clients, le public, les jeunes, les associations... sur la défense de l'environnement et de la planète (Image de marque) : 20 points

- Site internet
- Dialogue sur nos pratiques lors des visites en nos locaux
- Communication via les réseaux sociaux

 **-critère 10 - communication vers les parties prenantes des aspects environnementaux)**

Commentaires sur les indicateurs et résultats de performance de l'environnement en consommation, montants et progression (se référer aux indicateurs du GRI/G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points (exemples : consommation d'eau – gaz – électricité – fioul – autres énergies – part des énergies renouvelables - montant des litiges environnementaux – provisions et garanties environnementales – empreinte carbone – part des déchets triés – montants alloués pour la sauvegarde de la biodiversité, des espèces protégées, des espaces protégés ou restaurés...)

- **Cf tableau des parties intéressées**

 **critère 11 - mesure de la performance)**

| NOS KPI  |  |
|--|--|
| <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>G4-EN1</b> ⇨ Consommation de papier en poids ou en volume/CA</li> <li>➤ <b>GN-EN3</b> ⇨ Consommation d'énergie en KWH/effectif</li> <li>➤ <b>GN-EN8</b> ⇨ Consommation en eau/effectif</li> <li>➤ <b>G4-EN28</b> ⇨ Part des papiers achetés éco-responsable (FSC ou PEFC)</li> <li>➤ <b>G4-EN28</b> ⇨ Part des papiers réutilisés ou recyclés</li> </ul> |

|  | NOS KPI  |
|--|--|
| <br> Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.<br>Nous apprécions vos commentaires sur nos contenus. | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Montant des dons, micro-dons, aides versées aux associations protégeant la biodiversité = 5 000,00 € (février 2021)</b></li> </ul> |

L'entreprise souhaite fermement affirmer ses engagements sociaux tels que sa position à l'abolition du travail des enfants et des adolescents ainsi que le non recours au travail illégal, forcé ou obligatoire. Aujourd'hui, nous sommes actifs de différentes manières et apportons notre soutien au travers des actions citées telles que :

- Sponsoring auprès de l'association d'athlétisme « ATHLÈ 632 »
- Partenariat sportif auprès du Colomiers Rugby et du Toulouse Football Club
- Mécénat auprès des Voies Navigables de France (V.N.F) / Canal du Midi



### **Communication 2020 sur les réseaux sociaux :**

« Nous sommes heureux de reconduire pour la seconde année consécutive notre engagement auprès du Canal du Midi. Nous remercions les Voies navigables de France pour tous les projets déployés en faveur de la conservation de notre patrimoine. Merci à Laurent ADNET et Julie BIRS de leur visite et ce moment passé ensemble. »

### **3J TECHNOLOGIES, mécène depuis 2019**

<https://www.replantonslecanaldumidi.fr/fr/un-grand-merci#JTechnologies>

De plus, nous sommes en collaboration avec l'AFQP Occitanie (Association Française Qualité Performance). Nous ouvrons les portes de notre entreprise afin de discuter, échanger et faire connaître nos bonnes pratiques. Nous procédons à des ateliers de partage dans le but de convaincre et surtout sensibiliser afin de convaincre toujours plus les bienfaits des démarches Q.S.E / R.S.E.

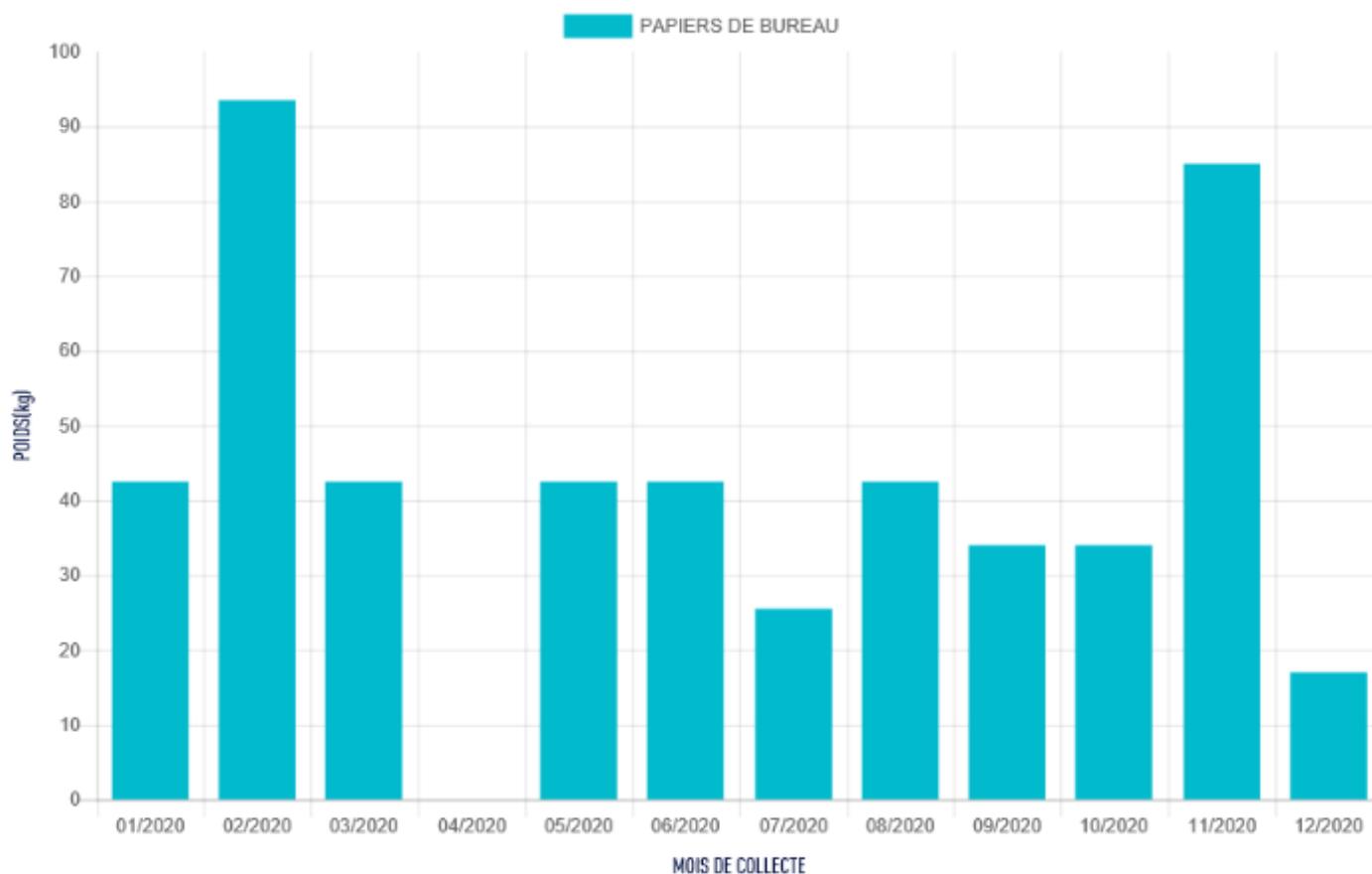
## Collecte des données au 31/12/2020

### NOTRE PERFORMANCE DE TRI, MOIS PAR MOIS

Total des flux collectés par RECYGO chaque mois, exprimés en kg.

Type de déchet :

PAPIERS DE BUREAU ▾



Quantités collectées et valorisées par RECYGO, exprimées en kilogrammes pour les 12 derniers mois.

| MOIS DE COLLECTE  | 1/20        | 2/20        | 3/20        | 4/20     | 5/20        | 6/20        | 7/20        | 8/20        | 9/20      | 10/20     | 11/20     | 12/20     | TOTAL        |
|---|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
|  PAPIERS DE BUREAU | 42.5        | 93.5        | 42.5        | 0        | 42.5        | 42.5        | 25.5        | 42.5        | 34        | 34        | 85        | 17        | 501.5        |
|  GOBELETS          | 0           | 5           | 0           | 0        | 0           | 0           | 0           | 0           | 0         | 0         | 0         | 0         | 5            |
| <b>TOTAL COLLECTE</b>   | <b>42.5</b> | <b>98.5</b> | <b>42.5</b> | <b>0</b> | <b>42.5</b> | <b>42.5</b> | <b>25.5</b> | <b>42.5</b> | <b>34</b> | <b>34</b> | <b>85</b> | <b>17</b> | <b>506.5</b> |

## NOTRE PERFORMANCE DE TRI DÉTAILLÉE

Afficher les informations sur:  le dernier mois

les 12 derniers mois

### PAPIERS DE BUREAU

Poids collecté :

**501,5 kg**

Soit l'équivalent de :

**200,60**

ramettes de 500 feuilles de papier A4

### Gobelets

Poids collecté :

**5,0 kg**

Soit l'équivalent de :

**3,50**

m de gobelets empilés

## NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Afficher les informations sur:  le dernier mois

les 12 derniers mois



ÉNERGIE  
PRIMAIRE

**0,17**

tonnes équivalent pétrole économisées

Soit l'équivalent de :

**3,41**

pleins de gasoil



CONSOMMATION  
D'EAU

**10,03**

m<sup>3</sup> d'eau économisés

Soit l'équivalent de la consommation d'eau d'un français pendant :

**2,41**

mois



ÉMISSION DE GAZ  
À EFFET DE SERRE

**0,15**

tonnes équivalent CO<sup>2</sup> d'émission de GES évitées

Soit l'équivalent des émissions de :

**0,45**

trajets Paris-Rome en voiture



### NOS KPI

- **G4-EN12**  
⇒ Impact de nos activités sur la Biodiversité = 0

**SOCIAL** ➔ 190/200 points en 2019

- Présenter les dispositions prises par l'organisation en matière de relations et conditions de travail, de protection des salariés, de lutte contre toutes les discriminations, de conformité au droit du travail, de gestion des compétences, de mesure de satisfaction du personnel, de communication avec les salariés, Assurer la représentation du personnel, développer le travail local, le télétravail, le temps partiel choisi, l'intrapreneuriat...

- Relations et conditions de travail : Développer l'emploi, assurer les relations entre employeur et employés, assurer les conditions de travail et la protection sociale, développer le dialogue social, assurer la santé et la sécurité au travail, prévenir les risques, développer le capital humain et l'implication du personnel.
- Indicateurs de suivi et/ou de performance sociale (Indicateurs ESG et GRI/G4)

| <b>RELATION AVEC LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000</b> |   |
|---|---|
| ❖ Gouvernance de l'organisation                               |   |
| ❖ Droits de l'Homme   |   |
| ❖ Relations et conditions de travail                          | ☒ |
| ❖ Environnement   |   |
| ❖ Loyautés des pratiques                                      |   |
| ❖ Questions relatives aux consommateurs                       |   |
| ❖ Communautés et développement local                          | ☒ |

| <b>RELATION AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU</b> |               |   |
|---|---------------|---|
| ❖ Droit international et droit de l'homme                       | <b>GCPR1</b>  |   |
| ❖ Violation des droits de l'Homme                               | <b>GCPR2</b>  |   |
| ❖ Liberté association et négociation collective                 | <b>GCPR3</b>  | ☒ |
| ❖ Lutte travail forcé ou obligatoire                            | <b>GCPR4</b>  | ☒ |
| ❖ Lutte travail des enfants                                     | <b>GCPR5</b>  | ☒ |
| ❖ Lutte contre toutes discriminations                           | <b>GCPR6</b>  | ☒ |
| ❖ Principe de précaution sur l'environnement                    | <b>GCPR7</b>  |   |
| ❖ Responsabilité Environnement                                  | <b>GCPR8</b>  |   |
| ❖ Diffusion du développement durable par technologies           | <b>GCPR9</b>  |   |
| ❖ Lutte contre la corruption                                    | <b>GCPR10</b> |   |

**Commentaires de l'organisme sur le thème « Social » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant de « valoriser le capital Humain » :**

*Commentaires sur les relations (représentation du personnel) et conditions de travail, le droit à la négociation collective et la liberté d'association et de réunion syndicales (GCPR3) : 30 points*

Dans le cadre de son management participatif, l'entreprise prône que « l'observation sociale est l'affaire de tous ». Les réunions mensuelles CSE ainsi que le suivi de l'ensemble des sujets permettent d'analyser l'ensemble des propositions, idées mais permettent également d'analyser les tensions et les conflits organisationnels, en cours ou latents.

**( critère 5 - mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme)**

3J TECHNOLOGIES s'engage à faire respecter les Droits de l'Homme énoncés dans la déclaration universelle. De plus, l'entreprise veille à les promouvoir au sein de son entité et au travers de ces différentes sphères d'influence détaillées un peu plus bas dans le présent rapport.

Notre adhésion au Pacte Mondial doit nous permettre de nous engager et nous renforcer dans notre volonté et notre vision afin d'assurer un développement vertueux avec l'ensemble de nos parties intéressées internes et externes.

3J TECHNOLOGIES s'engage, au travers de sa stratégie de développement, à appliquer la réglementation en vigueur et notamment le droit du travail français qui respectera les droits de l'Homme. 3J s'engage également depuis plusieurs années, au travers de son Système de Management Intégré et Responsable (S.M.I.R), à placer les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie de développement avec une ambition sociale forte. Notre cartographie d'entreprise valide cette volonté avec la définition claire d'un processus unique dédié aux richesses humaines intitulé « Animer l'équipe 3J ». De plus, ce processus est placé dans la catégorie des processus dits de « Management », ce qui renforce cette volonté et notre souhait de toujours vouloir apporter plus à nos collaborateurs et leur bien-être au sein de notre structure.

L'entreprise s'engage également à mettre en œuvre les conditions d'une justice interpersonnelle favorable pour la mise en place de procédures équitables afin d'embrayer la motivation, activer le changement et faire évoluer les identités professionnelles. Enfin, notre entité s'engage à promouvoir en externe les principes des Droits de l'Homme.

*Commentaires sur la protection du personnel, la prévention des accidents, l'hygiène, la santé et la maîtrise des risques professionnels (DUERP - document unique) : 20 points*

### **critère 7 - évaluation des risques hygiène, santé et sécurité au travail**

#### **MAÎTRISE DES RISQUES EN MATIÈRE DE S.S.T.H :**

**Le taux d'absentéisme** ⇒ il constitue pour la Gérance un indice pertinent de l'état de santé de ses collaborateurs et collaboratrices. Surveiller ce taux représente un travail essentiel, première étape d'un diagnostic plus global destiné à cerner et comprendre les attentes et mécontentements éventuels des collaborateurs et collaboratrices par rapport à leur travail (sources de conflits, de démotivations, de tensions...). Au cours de ces dernières années la Gérance concentre l'essentiel de ses efforts dans le domaine de la gestion de la grippe et sur la question du stress.

**La continuité de l'activité** ⇒ au sujet de la grippe, 3J, avec l'expérience de la prévention des risques sanitaires liés à la « pandémie » de grippe H1N1 il y a quelques années, 3J déploie aujourd'hui en période automnale une communication de sensibilisation sur les gestes d'hygiène à adopter. Cette communication est également présente lors de la période caniculaire.

#### **Première expérience en 2020 du télétravail face à la pandémie mondiale de la COVID-19.**

**Le stress au travail** ⇒ concernant les risques liés au stress et plus globalement au « mal être au travail » une réflexion générale est menée depuis 2 ans afin d'évaluer le stress existant, d'identifier les éventuels collaborateurs et collaboratrices à risques, ainsi que les principales causes liées au contexte du travail.

Malgré un taux d'absentéisme faible la Gérance a pris conscience que le stress est le facteur majeur de notre métier de bureaux d'études. Les principales causes de stress décelées lors des deux derniers entretiens annuels :

- Surcharge de travail
- Manque de contrôle de son propre rôle dans l'entreprise
- Mauvaises relations avec les parties prenantes externes
- Le changement pour l'amélioration de l'organisation de l'entreprise

**Le document unique** ⇒ depuis quelques années la mise en place du document unique des risques professionnels permet d'évaluer les risques et liste les solutions à mettre en œuvre pour les réduire. Notre document unique fait l'objet d'une mise à jour au minimum annuel. Des améliorations ont été apportées quant à notre document unique :

### Test de matériel ergonomique février-mars 2020.

#### NOTRE PHILOSOPHIE :

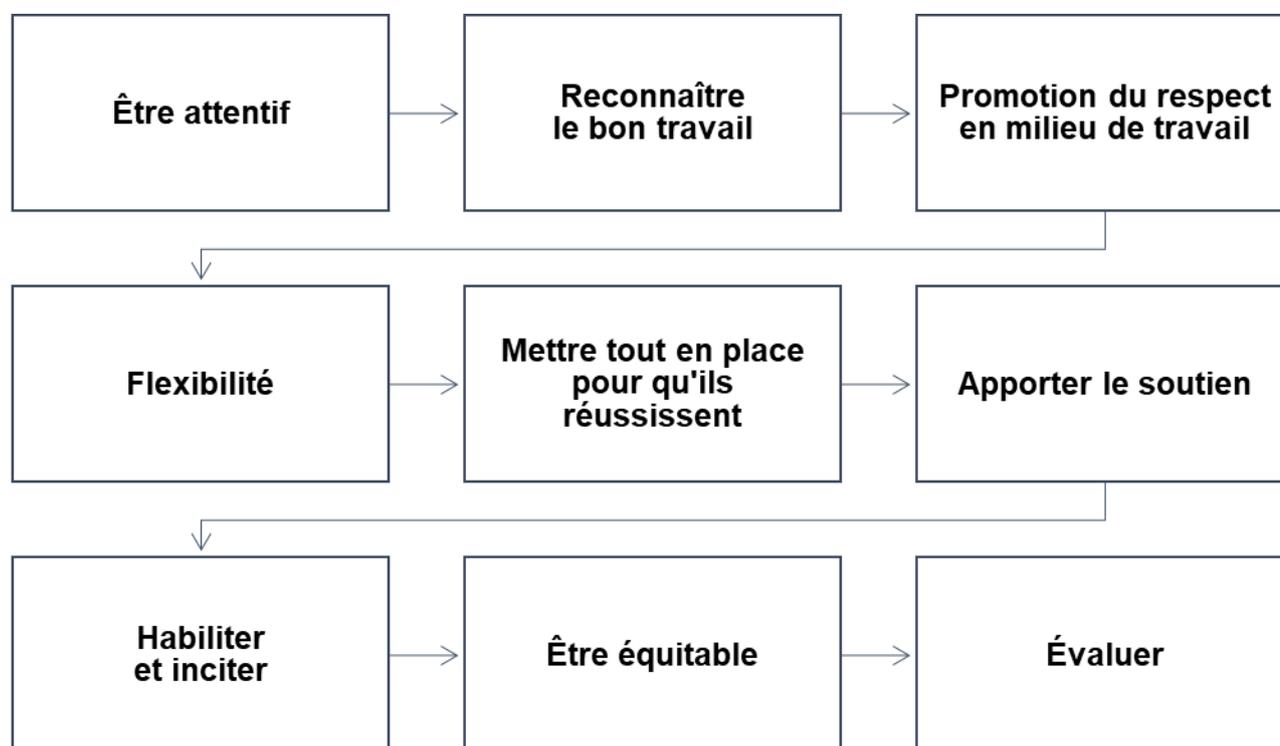
*« Être un employeur responsable, c'est d'abord être à l'écoute des besoins et attentes de ses collaboratrices et collaborateurs »*

Plaçant les femmes et les hommes au cœur de son entreprise et de sa stratégie, 3J TECHNOLOGIES s'engage à veiller au bien-être de ses salariés mais aussi à leur sécurité.

Pour proposer un environnement de travail sain et agréable, la société investit tous les 3 ans dans du matériel informatique neuf. De plus, tous les ans, elle veille à l'ergonomie de tous les postes de travail. En effet, nous sensibilisons nos équipes sur les bonnes postures à adopter afin de prévenir des risques T.M.S (troubles musculosquelettiques). 3J TECHNOLOGIES essaye de remplir les 10 clés d'un milieu de travail sain à savoir :

- |   |  |
|---|--|
|  <i>Soutien et protection psychologique</i> |  <i>Reconnaissance et récompense</i>         |
|  <i>Culture d'entreprise</i>               |  <i>Participation et influence</i>          |
|  <i>Clarté du leadership</i>               |  <i>Gestion de la charge de travail</i>     |
|  <i>Courtoisie et respect</i>              |  <i>Équilibre</i>                           |
|  <i>Croissance et perfectionnement</i>     |  <i>Promouvoir une bonne hygiène de vie</i> |

Pour parvenir à un milieu de travail sain comme le souhaite notre entreprise et, pour le bien vivre ensemble de notre équipe, les membres de l'encadrement doivent :



**Être attentif** ⇒ surveiller la charge de travail des membres de l'équipe et les signes de stress. Prendre le temps de s'asseoir avec eux et essayer de réajuster leur charge de travail si elle semble déraisonnable.

**Reconnaître le bon travail** ⇒ les membres de l'encadrement doivent prendre le temps de reconnaître le travail bien fait dès que possible. Autrement dit, prendre les salariés sur le fait, quand ils font un bon travail. Lorsqu'ils sentent que leur travail est reconnu et apprécié, cela peut faire une grande différence dans leur état d'esprit au travail.

**Faire la promotion du respect en milieu de travail** ⇒ l'entreprise doit faire la promotion de sa politique interne en ce qui concerne l'intimidation, les commérages et le sabotage. Chaque employé a droit au respect et doit se sentir respecté au travail.

**Être flexible** ⇒ les responsabilités au travail et les difficultés dans la vie personnelle d'un employé peuvent s'entrechoquer et créer une véritable tempête. Toutefois, les horaires flexibles, le télétravail et les politiques de la semaine de travail comprimée peuvent être des moyens efficaces pour stimuler la satisfaction et la productivité au travail des employés tout en réduisant le stress.

**Mettre tout en place pour que les membres de l'équipe réussissent** ⇒ l'entreprise doit veiller à ce que les membres de l'équipe aient ce qu'il faut pour réussir, que ce soit l'accès à l'information, davantage de formation, de l'aide ou de l'encadrement des managers et équipe de direction.

**Démontrer notre soutien** ⇒ nous nous assurons que l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs connaissent les ressources dont ils disposent.

**Habilitier et inciter** ⇒ donner aux employés l'autorité appropriée pour effectuer leur travail et prendre des décisions qui sont dans leur champ de compétences. Leur offrir des tâches stimulantes et enrichissantes qui leur permettront de se perfectionner et d'acquérir d'autres compétences professionnelles, tout en assurant leur satisfaction au travail.

**Être équitable** ⇒ faire preuve d'équité dans tous les aspects du style de leadership. Le traitement préférentiel, la répartition inéquitable du travail et des attentes incompatibles peuvent provoquer du ressentiment et du stress au sein de l'équipe.

**Évaluer** ⇒ examiner attentivement et objectivement la culture de l'entreprise et prendre les mesures nécessaires pour créer un environnement de travail positif et sain qui soit bénéfique pour tous.

### critère 8 - évaluation des risques hygiène, santé et sécurité au travail

Chez 3J TECHNOLOGIES, la prévention des risques professionnels mais également la santé et sécurité au travail sont des valeurs fondamentales pour le bien vivre ensemble. Par conséquent, notre première richesse, notre atout majeur, sont les femmes et les hommes qui constituent notre organisation. Préserver de manière durable la santé et sécurité de chacun de nous, tout en protégeant nos parties intéressées externes est notre priorité absolue.

Dans une démarche d'amélioration continue permanente, notre société s'engage à faire cesser toute situation susceptible de générer des risques, ou du moins à y palier en suivant au quotidien nos plans d'actions tout en mesurant l'efficacité.

Cet engagement est un des axes majeurs de notre engagement R.S.E tant il s'agit de garantir et promouvoir les droits fondamentaux au travail concernant nos salariés ainsi que nos parties intéressées externes. Nous souhaitons en faire un levier de performance pour notre entreprise.

Depuis quelques années, au travers de notre démarche ISO 9001, nous avons formalisé notre document unique (DU) qui recense l'ensemble des risques professionnels. Ce tableau récapitulatif de l'identification de l'ensemble des risques professionnels identifiés au sein de notre structure nous permet de les évaluer selon des échelles de notation définies et, de les prioriser en fonction d'une cartographie de priorisation. Enfin, nous y associons des actions à mettre en œuvre dans le but de réduire ces risques. Notre DU est révisé à minima annuellement et se structure de la manière suivante :

- *Identification de l'opération*
- *Dangers identifiés*
- *Phénomènes dangereux associés*
- *Risque identifié*
- *Dommmages*
- *Cotation : Gravité \* Fréquence = Risque Brut*
- *Mesures de réduction existantes s'il y en a*
- *La notation de la prévention existante*
- *Le calcul final du risque : risque résiduel*
- *La priorisation selon les 4 niveaux*
- *Action à mener derrière*
- *Délai de mise en œuvre de l'action*
- *Le pilote autrement dit le responsable de l'action*

Pour évaluer les risques, nous avons établi les grilles de notation suivantes :

- Calcul du risque BRUT :

| GRAVITÉ |            |   |
|---------|------------|---|
| 1       | Faible     | Premiers soins  |
| 2       | Moyenne    | Accident ou maladie <i>sans arrêt de travail</i>          |
| 3       | Grave      | Accident ou maladie <i>entraînant un arrêt de travail</i> |
| 4       | Très grave | Incapacité totale ou partielle voire même décès           |

| FRÉQUENCE (exposition au danger) |                |                                  |
|----------------------------------|----------------|----------------------------------|
| 1                                | Faible         | Une à plusieurs fois par an      |
| 2                                | Moyenne        | Une à plusieurs fois par mois    |
| 3                                | Fréquente      | Une à plusieurs fois par semaine |
| 4                                | Très fréquente | Une à plusieurs fois par jour    |

|         |           |   |   |    |    |
|---------|-----------|---|---|----|----|
| GRAVITÉ | 4         | 4 | 8 | 12 | 16 |
|         | 3         | 3 | 6 | 9  | 12 |
|         | 2         | 2 | 4 | 6  | 8  |
|         | 1         | 1 | 2 | 3  | 4  |
|         |           | 1 | 2 | 3  | 4  |
|         | FRÉQUENCE |   |   |    |    |

|         |                     |
|---------|---------------------|
| 1 à 2   | Risque faible       |
| 3 à 4   | Risque à surveiller |
| 6 à 9   | Risque important    |
| 12 à 16 | Risque préoccupant  |

- Calcul du risque RÉSIDUEL :

## PRÉVENTION EXISTANTE

|          |   |
|----------|---|
| <b>1</b> | Risque combattu à la source               |
| <b>2</b> | Protection organisationnelle              |
| <b>3</b> | Affichage et/ou consignes et/ou formation |
| <b>4</b> | Aucune mesure de prévention existante     |

|                |                   |                     |
|----------------|-------------------|---------------------|
| <b>1 à 8</b>   | <b>PRIORITÉ 4</b> | Risque faible       |
| <b>9 à 16</b>  | <b>PRIORITÉ 3</b> | Risque à surveiller |
| <b>18 à 33</b> | <b>PRIORITÉ 2</b> | Risque important    |
| <b>36 à 64</b> | <b>PRIORITÉ 1</b> | Risque préoccupant  |

|  |
|--|
| Maintenir le niveau de cotation actuel                   |
| Mise en place d'une action de suppression ou de maîtrise |
| Mise en place d'une action clôturée sous 12 mois         |
| Mise en place d'une action clôturée sous 6 mois          |

|    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|
| 16 | 16 | 32 | 48 | 64 |
| 15 | 15 | 30 | 45 | 60 |
| 14 | 14 | 28 | 42 | 56 |
| 13 | 13 | 26 | 39 | 52 |
| 12 | 12 | 24 | 36 | 48 |
| 11 | 11 | 22 | 33 | 44 |
| 10 | 10 | 20 | 30 | 40 |
| 9  | 9  | 18 | 27 | 36 |
| 8  | 8  | 16 | 24 | 32 |
| 7  | 7  | 14 | 21 | 28 |
| 6  | 6  | 12 | 18 | 24 |
| 5  | 5  | 10 | 15 | 20 |
| 4  | 4  | 8  | 12 | 16 |
| 3  | 3  | 6  | 9  | 12 |
| 2  | 2  | 4  | 6  | 8  |
| 1  | 1  | 2  | 3  | 4  |
|    | 1  | 2  | 3  | 4  |

## NOS KPI



- **G4-LA6 Taux d'accident du travail** ⇒ **0%**
- **Nombre de journées de travail perdue (absentéisme)** ⇒ **359 jours** (congés, arrêt maladie et COVID 19)

Commentaires sur la gestion des compétences, la formation du personnel, la gestion des connaissances et la GPEC : 30 points

## RÉPONDRE AU DÉFI DES COMPÉTENCES :

Le principe d'autonomie de chaque collaborateur est une démarche principale dans l'organisation de l'entreprise. La formation et la transmission des savoirs restent un des socles de développement de 3J. De plus, la qualité d'attention d'accompagnement et de suivi font partie des considérations de 3J.

Notre processus « Développer l'ingénierie des compétences métiers » précise comment 3J articule la gestion de compétences individuelles et collectives. L'entretien professionnel tous les 2 ans permet de faire l'évaluation sur les connaissances et compétences techniques suivant les outils développés par 3J.

Le système actuel de 3J permet la transmission des dossiers en cas d'absence (arrêt malade, congés...) et assure cette bonne adaptabilité et flexibilité sur les opérations. En effet, nous assurons

la satisfaction du client car en l'absence du pilote référent, il y a toujours le binôme qui traite les demandes et donc, le client est toujours en contact avec un interlocuteur pour répondre à ses besoins et attentes.

| <b>NOS KPI</b>  |  |
|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>G4-LA10</b> ⇨ Part des salariés ayant un niveau de compétences à 3/5</li> <li>➤ <b>G4-LA11</b><br/>⇨ Part des salariés ayant une évaluation annuelle ou professionnelle = 100%</li> <li>➤ <b>G4-LA3</b><br/>⇨ Maintien au poste après absence, longue maladie ou congé maternité = 100% des cas</li> <li>➤ <b>G4-LA4</b> ⇨ Délai moyen des préavis à l'embauche = 3 mois</li> <li>➤ <b>G4-LA4</b> ⇨ Délai moyen des préavis changement de poste = 0</li> </ul> |

*Commentaires sur le respect « avéré et quotidien » du droit du travail, des conventions collectives, de lutte contre toutes discriminations et lutte contre le travail forcé (GCPR4) et le travail des enfants (GCPR5 et GCPR6) : 20 points*

#### **critère 6 - engagement pour le respect des droits du travail**

Au sein de notre entreprise, les principes de comportement et d'action font référence aux standards de l'O.I.T (Organisation Internationale du Travail) et intègre les droits fondamentaux qui y sont défendus :

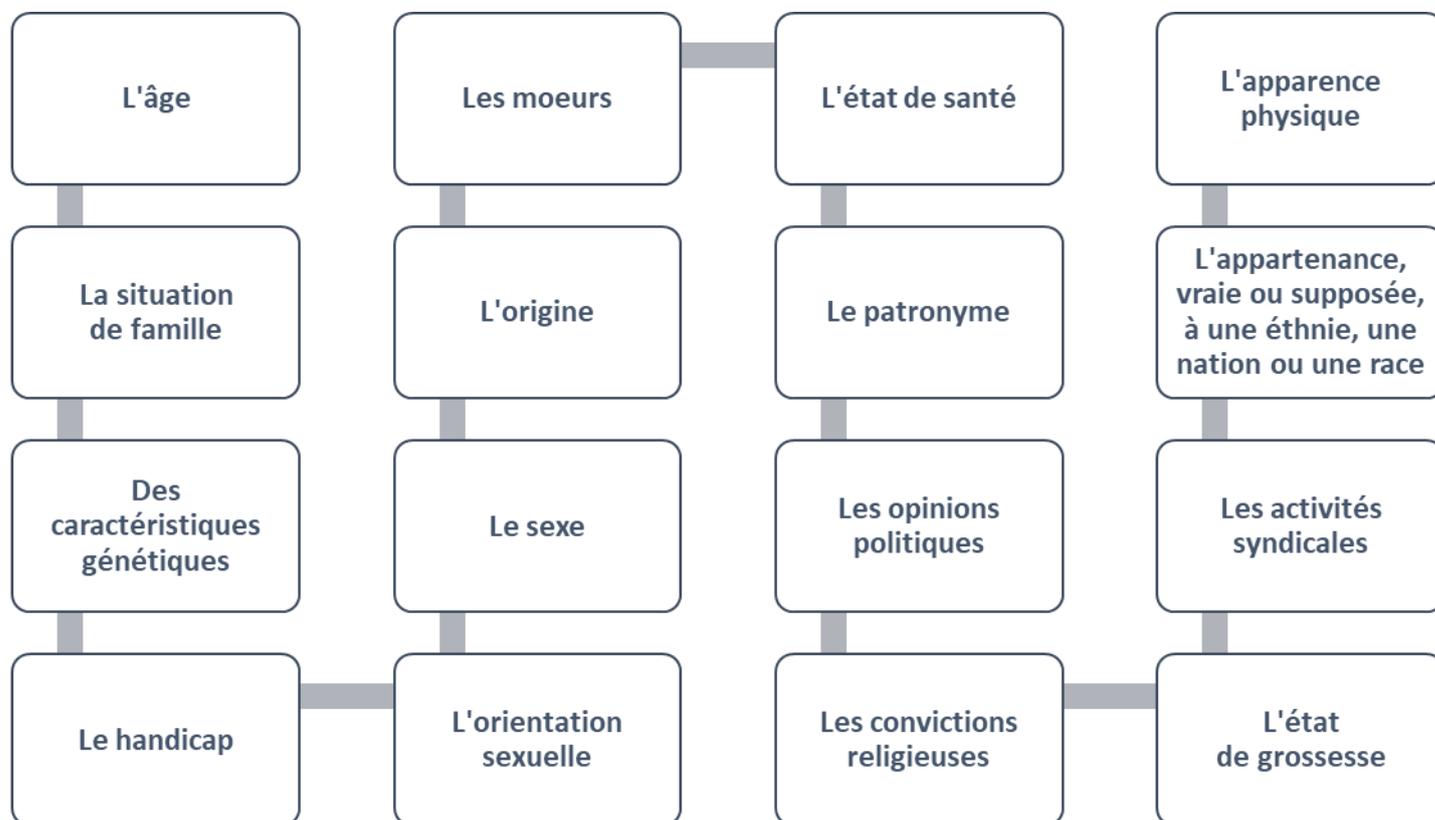
##### ❖ Le principe de respect des droits des employés :

La politique de lutte contre la discrimination passe chez 3J par l'amélioration continue du processus « Animer l'équipe 3J ». 3J veut être un acteur citoyen pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, notamment en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies. La lutte contre les discriminations fait partie des valeurs internes de 3J. S'appuyant sur la loi du 09 novembre 2010 (titre VI), et malgré l'aspect non obligatoire pour une entreprise de moins de 50 salariés, la gérance est extrêmement attentive à ce sujet.

La mise en place d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle (**renforcement de cette notion via accord d'entreprise en septembre 2020**) est un défi permanent au sein de notre structure. L'égalité professionnelle est une responsabilité partagée entre les salariés de notre organisation. Prendre conscience que ces différences vont nécessiter une adaptation des politiques et des procédures en termes de ressources humaines ainsi que des pratiques managériales.

3J TECHNOLOGIES veille au respect des droits des employés, elle assure un dialogue social actif. De plus, l'entreprise favorise la diversité au sein de ses équipes et exclut toute forme de discrimination à l'embauche comme durant la vie du salarié dans l'entreprise.

Les critères cités ci-après sont les principaux prohibés par la loi et ceux sur lesquels 3J TECHNOLOGIES s'engage au sein de son organisation et de ses activités :



La lutte contre toutes les discriminations fait partie des valeurs internes de l'entreprise.

*« Les qualités de la personne et ses compétences priment sur tout autre critère »*

La Gérance est également et particulièrement vigilante dans les demandes de stages. Elle a la ferme volonté d'aider les jeunes stagiaires en difficulté à trouver une entreprise. La Gérance prend conscience que son objectif est de mieux intégrer la diversité chez 3J et veille à bannir les actes discriminatoires. Ainsi, nous prenons régulièrement des stagiaires suivant plusieurs aspects :

- Le stagiaire de 3<sup>ème</sup> pour une découverte du monde professionnel
- Le stagiaire ingénieur dont le cursus est lié à notre métier
- La stagiaire ayant recours à une reconversion professionnelle
- Le stagiaire passant un diplôme pour une nouvelle carrière professionnelle
- Le stagiaire volontaire à découvrir notre métier et plus généralement le monde de l'entreprise

De plus, l'entreprise s'interdit de recourir au travail forcé, au travail obligatoire et au travail des enfants, de manière directe ou indirecte ou par l'intermédiaire de sous-traitants.

#### LA MOYENNE DU SALAIRE DE BASE EST :

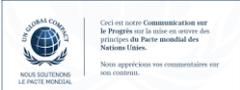
| Statut         | 2013  | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Etam (€ brut)  | 2 400 | 2 400 | 2 400 | 2 450 | 2 390 | 2 470 | 1 975 | 2 012 |      |
| Cadre (€ brut) | 3 300 | 3 550 | 3 900 | 4 066 | 4 084 | 3 874 | 3 478 | 3 691 |      |

#### Sur la base de la convention collective de sa branche, 3J TECHNOLOGIES :

- Respecte sans exception le principe d'égalité des salaires entre hommes et femmes
- Vérifie également que la fonction et la rémunération correspondent bien :
  - ⇒ au niveau et à la position
  - ⇒ mais également au coefficient de la convention applicable

| <b>NOS KPI</b>  |   |
|---|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>G4-LA1</b><br/>⇒ ≠ de rémunération entre Homme et Femme à niveau de compétence identique = 0</li> <li>➤ <b>G4-LA13</b><br/>⇒ Part des salaires au-dessus de 20% en + par rapport à la convention collective = 100 %</li> <li>➤ <b>Montants versés au personnel pour litiges et prudhommes = 0€</b></li> </ul> |

*Commentaire sur la satisfaction du personnel (mesures prises pour capter et mesurer la satisfaction) et le bilan social : 20 points*

| <b>NOS KPI</b>  |   |
|---|---|
| <br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Taux de satisfaction du personnel</li> <li>➤ Part de personnel avec niveau de compétences &gt; ou égal à 3</li> <li>➤ Taux de Turn Over</li> <li>➤ Part des formations « hors métiers »</li> <li>➤ <u>Nombre d'heures pour la sensibilisation et la formation du personnel à :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ l'ISO 9001 et la R.S.E</li> <li>⇒ l'EFQM et le Global Compact</li> </ul> </li> </ul> |

*Commentaires sur les dispositions prises par l'entreprise pour se rendre agile et libérée (Écoute globale – client – personnel – partenaire..., échange, initiative, création de valeur par le personnel, droit à l'erreur, projet en commun, télétravail, intelligence collective, équilibre vie familiale – vie professionnelle, droit à la déconnexion...): 20 points + 20 points si ISO 45001, EFQM ou équivalent*

- Organisation d'actions conviviales dans l'enceinte de l'entreprise (salariés + clients)
- Des séminaires de cohésion organisés avec les salariés
- Des partenariats sportifs divers :
  - ⇒ Toulouse Football Club
  - ⇒ Colomiers Rugby
  - ⇒ Roland Garros

*Suite à la crise sanitaire du COVID-19, réflexion pour renouvellement contrat du T.F.C & Colomiers Rugby*

*Commentaires sur le développement de l'emploi dans l'entreprise, les intelligences recherchées, la structure des statuts, les effectifs, la répartition H/F, l'Embauche des Handicapés... : 10 points (exemples : Part des salariés « handicapés » au-delà des 6 % - Montants versés à L'AGEPIPH – Montants des contrats avec le secteur protégé...)*




## NOS KPI

- **G4-LA1** : Part des salariés en CDI = 100%
- **GA-LA2** : Part des salariés ne disposant pas de la totalité des avantages sociaux
- **G4 HR3** : Nombre total d'incidents de discrimination = 0
- **G4 HR 4** : Nombre d'heures de dialogue social = CSE
- **G4 HR 5 et 6** : Nombre d'heures de sensibilisation à la RSE

*Commentaires sur les indicateurs et résultats de performance du social (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 - reporting ESG et résultats EFQM) : 30 points (exemples : % de femmes dans les effectifs – nombre de départs et motifs – turnover – création nette d'emploi - part de l'intérim – heures supplémentaires payées – taux absentéisme – nombre Accident du travail - masse salariale – dépenses de formation au-delà du financement légal - % de salariés formés - % de salariés en niveau de compétence « expertise » - part de la protection sociale non obligatoire – part des salaires au-delà des conventions collectives – part du personnel présent dans les instances de santé hygiène et sécurité au travail – Montants alloués aux programmes d'employabilité et de gestion de fin de carrière – salaires moyens H/F...)*



C'est en votre Communauté que se trouve le cœur de notre activité. Nous agissons en conséquence sur nos contrats.

## PROJETS 2021-2022-2023

- **BD « Droits de l'Homme » pour sensibilisation et diffusion écran accueil**
- **Réflexion : mirotons sur les salaires en faveur d'associations**

## ANCRAGE TERRITORIAL ➡ 125/200 points en 2019

○ Présenter les dispositions prises par l'organisation en matière d'ancrage territorial, de relation avec les communautés, de relation avec les instances politiques et les associations locales, d'aide au développement local et de promotion de la santé pour tous...

- Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'ancrage territorial
- Communautés et développement local : S'impliquer auprès des communautés, développer l'éducation et la culture, créer des emplois locaux et développer les compétences, développer les technologies et leur accès, créer de la richesse et des revenus dans son territoire, assurer la santé des populations, investir dans la société civile.
- Indicateurs de suivi et/ou de performance en matière d'ancrage territorial (Indicateurs ESG et GRI/G4)

| <b>RELATION AVEC LES 7 QUESTIONS CENTRALES DE L'ISO 26000</b> |                                     |
|---|-------------------------------------|
| ❖ Gouvernance de l'organisation                               |                                     |
| ❖ Droits de l'Homme   |                                     |
| ❖ Relations et conditions de travail                          |                                     |
| ❖ Environnement   |                                     |
| ❖ Loyautés des pratiques                                      |                                     |
| ❖ Questions relatives aux consommateurs                       |                                     |
| ❖ Communautés et développement local                          | <input checked="" type="checkbox"/> |

| RELATION AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU |        |                                     |
|--|--------|-------------------------------------|
| ❖ Droit international et droit de l'homme                | GCPR1  |                                     |
| ❖ Violation des droits de l'Homme                        | GCPR2  |                                     |
| ❖ Liberté association et négociation collective          | GCPR3  |                                     |
| ❖ Lutte travail forcé ou obligatoire                     | GCPR4  |                                     |
| ❖ Lutte travail des enfants                              | GCPR5  |                                     |
| ❖ Lutte contre toutes discriminations                    | GCPR6  |                                     |
| ❖ Principe de précaution sur l'environnement             | GCPR7  |                                     |
| ❖ Responsabilité Environnement                           | GCPR8  |                                     |
| ❖ Diffusion du développement durable par technologies    | GCPR9  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ❖ Lutte contre la corruption                             | GCPR10 |                                     |

**Commentaires de l'organisme sur le thème « Ancrage territorial » en faisant ressortir les actions remarquables et significatives permettant « d'allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la communauté » :**

*Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement économique proche, relations avec les autres entrepreneurs, les instances politiques, les associations, les syndicats, la communauté de communes, la région, la société civile, les universités, les écoles... : 30 points*

**(  critère 17 - participation des dirigeants à des conférences et à l'enseignement)**

Maître de conférences associé durant 15 ans à l'IUT génie-civil de Toulouse, le Directeur Général a mis en œuvre une multitude d'actions permettant de faire connaître et consolider l'image de savoir-faire de 3J TECHNOLOGIES dans le milieu de l'enseignement supérieur.

Afin de faire découvrir le monde de l'entreprise aux jeunes, 3J accueille régulièrement des jeunes collégiens et lycéens de sa commune pour des stages de quelques jours. Par sa taxe d'apprentissage versée à l'enseignement supérieur 3J privilégie la formation des générations futures.

3J TECHNOLOGIES est également en relation avec le CESI pour la réalisation d'audits internes dans le cadre de la formation RQSE et l'accompagnement des étudiants.

Notre Secrétaire Générale est membre du Conseil d'Administration de l'AFQP Occitanie et ainsi peut participer à des 5 à 7, colloques organisés par la CCI pour témoigner de son expérience et des bonnes pratiques déployées par 3J TECHNOLOGIES.

Ainsi, 3J participe, dès qu'elle le peut, aux débats publics sur les enjeux qui sont stratégiques pour son activité et environnement. Elle favorise le benchmark au travers de conférence, ateliers 5 à 7, déjeuner business mais également forum permettant le partage et l'échange sur des bonnes pratiques du secteur. Les participants aux événements assurent le reporting pour l'ensemble de notre équipe. Il est systématiquement diffusé un compte-rendu d'étonnement afin de rendre l'information accessible à tous. Les comptes-rendus sont archivés et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Notre Secrétaire Générale était présente lors d'un atelier 5 à 7 à la CCI de Toulouse le 11/02/20 afin de parler du modèle E.F.Q.M et de son parcours via l'obtention des 4 Prix (3 régionaux et 1 national).



« En direct de la CCI de Toulouse, **#AFQPoccitanie** présente les Prix Régionaux basés dès cette année sur le nouveau modèle **#efqm2020**. **Lucille DONDELLI** de 3J TECHNOLOGIES lauréat national d'une bonne pratique présente les avantages de participer a ce dispositif. N'hésitez pas à participer vous aussi aux prix 2020. Prochaine réunion le 25 février à la **#ccitarbes**. »

*Commentaires sur les relations de l'entreprise avec son environnement social (relations avec associations de quartiers, la société civile...) : 30 points*

Très impliqué dans la vie associative de sa commune (président du club de tennis de 1998 à 2001 et président du club de rugby de 2007 à 2010) le Directeur Général reste très attaché dans les relations et la mise en œuvre du développement des associations loi 1901. Le mécénat sportif reste le domaine qui cristallise le plus l'engagement de 3J.

*Commentaires de l'entreprise pour se faire connaître des populations locales (visites d'entreprise, participations à des salons non professionnels...) : 20 points*

Depuis sa création 3J consolide des emplois par sa politique de croissance maîtrisée et son système de management. 3J TECHNOLOGIES favorise le recrutement local et les fournisseurs locaux. L'objectif de 3J est de participer au forum INSA de Toulouse afin de gagner en visibilité et pouvoir attirer des jeunes talents. **Nous accueillerons en 2021, 3 stagiaires :**

- **1 DUT Génie Civil**
- **1 Ingénieur INSA**
- **1 Bac Pro Technicien d'études bâtiment « études et économies »**

**Nous avons signé un contrat d'apprentissage avec une personne ayant le statut de travailleur handicapé RQTH pour une formation en alternance avec comme titre visé : « Titre Professionnel Conducteur de Travaux Bâtiment & Génie Civil ». Elle sera avec nous jusqu'au 31 Août 2022 et déployons un parcours de tutorat afin de l'accompagner durant toute sa formation.**

**(critère 3 – engagements stratégiques ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme)**

**(critère 18 - présenter 3J TECHNOLOGIES à ses pairs)**

Créée en 1999, la société 3J TECHNOLOGIES s'est construite grâce à des femmes et des hommes impliqués et motivés. Au fil des années et de son évolution, 3J TECHNOLOGIES s'est construit un modèle social cohérent pour ses salariés tout en portant une attention particulière à l'efficacité économique, gage de pérennité et de croissance.

3J croit en un management via la confiance, l'esprit d'équipe mais aussi par un dialogue social respectueux et constructif et enfin par le bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs (axes défendus via l'esprit 3J).

Chaque salarié de l'entreprise a la possibilité d'être acteur de progrès au sein de notre structure. L'entreprise souhaite être socialement responsable et construire une entreprise humaine par le biais d'une cohérence entre nos actions et nos convictions.

Les efforts de notre organisation ont été récompensés par l'obtention du « Prix Régional des Pratiques Performantes de Midi-Pyrénées » dans la catégorie « Personnel » pour l'excellence du management par la qualité conformément au modèle E.F.Q.M en 2015. Notre entreprise a de nouveau été récompensée, toujours sur le modèle E.F.Q.M, pour l'année 2017 et pour le critère « Stratégie ».

Comme prévu 3J TECHNOLOGIES était candidate pour le Prix Régional E.F.Q.M dans la catégorie « Processus, Produits et Services ». Travail récompensé avec l'obtention de ce troisième Prix Régional. Notre récompense est allée encore plus loin avec l'obtention du Prix National décerné à Paris le 03 février dernier.



*Remise du Prix National E.F.Q.M dans la catégorie T.P.E pour le critère « Processus, Produits et Services » lors de la Journée Française de la Qualité et de l'Excellence Opérationnelle le 03 février 2020 à Paris à l'ENSAM (École Nationale Supérieure des Arts et Métiers).*

**3J TECHNOLOGIES était candidate pour 2020 au PRQP « Prix Régional Qualité Performance » Occitanie suivant le référentiel EFQM et est Lauréate. 3J TECHNOLOGIES représentera la Région Occitanie au Grand Prix France dont le jury se tiendra le 18 Mars 2021.**

*Commentaires de l'entreprise sur l'aide au développement local : 30 points*

### **critère 18 - partenariats avec les institutions)**

Depuis 2014 3J TECHNOLOGIES participe au soutien à l'insertion professionnelle de personnes en difficulté ou en reconversion (des conventions ont été signées avec pôle emploi).

**En 2019, nous avons, dans le cadre d'une candidature sur marché public, fait entrer une personne en réinsertion professionnelle. Diplômée en architecture, elle occupait un poste de pilote de projets junior. Suite à la crise COVID-19 et notre réel souhait de la garder, nous avons pensé à un nouveau positionnement avec des activités cœur de métier et supports. Cette personne occupe actuellement le poste de « Technicienne Polyvalente ».**

Commentaires de l'entreprise sur la promotion de la santé auprès des populations locales : 30 points

Commentaires de l'entreprise pour aider son personnel à s'impliquer dans les représentations locales : 30 points

- Club de musique de notre CSE Titulaire => animation GARDEN

Commentaires sur les indicateurs de l'ancrage territorial (se référer aux Indicateurs du GRI/G4 et reporting ESG) : 30 points (exemples : Montant des investissements (réels – à titre gratuit ou en nature) au niveau local – budget des achats alloués aux fournisseurs locaux (circuits courts) – Montants des dons et contributions attribués aux organismes locaux et associations)

 **critère 16 - philanthropie)**

|   |   |
|---|---|
|   | <h3 style="text-align: center;">NOS KPI</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Montants des dons et philanthropie vers des acteurs locaux</b></li> <li>➤ <b>Heures de formation gratuites assurées par 3J aux demandeurs d'emploi</b></li> <li>➤ <b>G4-EC6 =&gt; présence sur le marché :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 100 % des dirigeants sont embauchés localement</li> <li>⇒ 80 % des clients sont ancrés localement</li> <li>⇒ 80 % du personnel est recruté localement</li> </ul> </li> </ul> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
|  | <h3 style="text-align: center;">PROJETS 2021-2022-2023</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Projets RSE développer par le personnel et/ou C.S.E :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Aménagement et réfection de notre salle des fêtes</li> <li>⇒ Repas et journées R.S.E</li> <li>⇒ 20 ans</li> </ul> </li> </ul> |
|---|--|

# CONTACT

**Lucille DONDELLI**

Secrétaire Générale

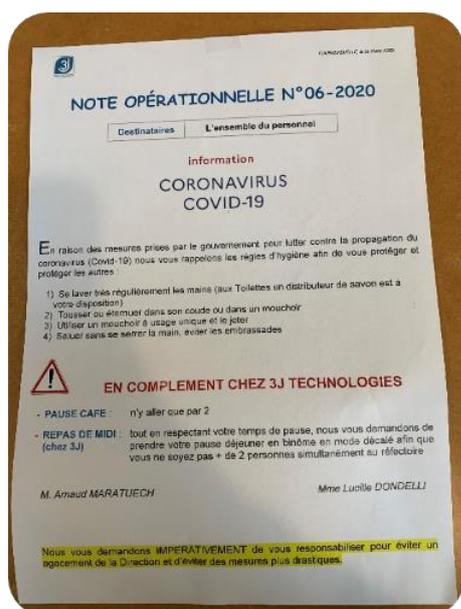
[Lucille.dondelli@3jtechnologies.fr](mailto:Lucille.dondelli@3jtechnologies.fr)

# ANNEXES

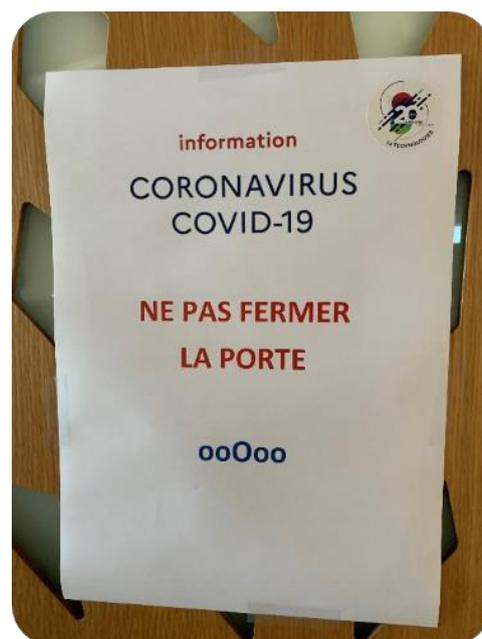
## ANNEXE 1 : Actions face au COVID 19

Via son système ISO, 3J TECHNOLOGIES est dans une dynamique quant à la protection de ses collaborateurs. Face à l'apparition et émergence du Coronavirus, 3J TECHNOLOGIES devait déployer différentes mesures pour assurer la santé et sécurité de son personnel sur site. Ainsi, nous avons déployé un système exceptionnel :

### Dispositifs déployés dès l'annonce du Virus en France



*Note opérationnelle distribuée à chacun de nos salariés.*



*Affiche placardée sur les portes pour limiter de toucher les infrastructures.*

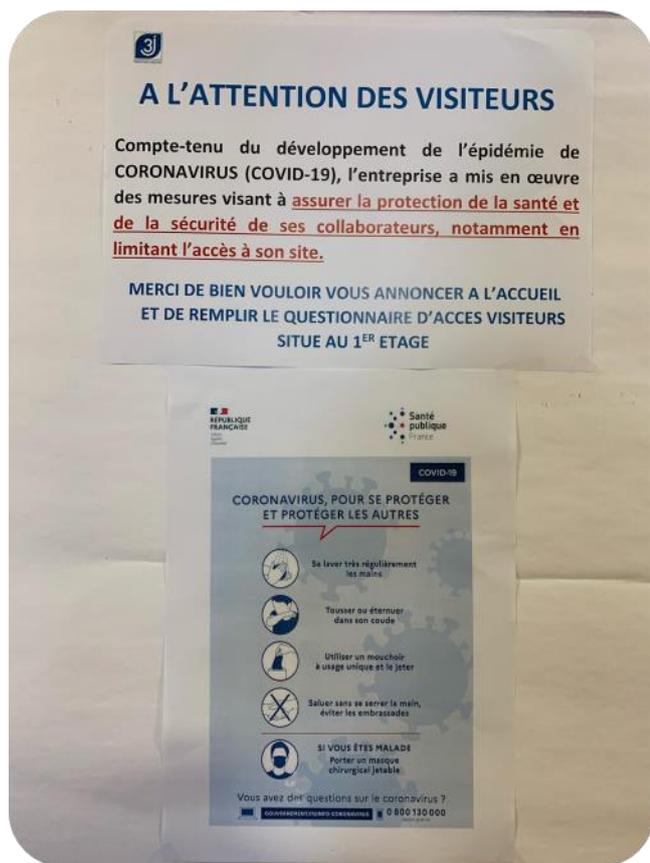


*Des affiches placardées dans l'ensemble de nos locaux : bureaux, WC...*



*Protocole de la Croix Rouge pour se laver correctement les mains.*

*Dispositions internes visant à assurer la protection, sécurité et santé de nos salariés.*



*Protocole pour les parties intéressées externes : parcours pour entrer dans les locaux afin de préserver nos salariés.*

**3J TECHNOLOGIES**  
SAS au capital de 100 000 €  
R.S.B.

**PLAN D'ACTION DE LUTTE CONTRE LE COVID-19**  
**QUESTIONNAIRE D'ACCUEIL DES VISITEURS**  
**FORMULAIRE D'ACCES VISITEURS COVID-19**

Compte-tenu des développements récents concernant l'épidémie de CORONAVIRUS (COVID-19), l'entreprise a mis en œuvre des mesures visant à assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs, notamment en limitant l'accès à son site.

Dans ce cadre, l'entreprise recueille les informations suivantes :

- **PRENOM :** \_\_\_\_\_

- **NOM :** \_\_\_\_\_

**Certifie, par la présente, ne pas :**

- Avoir effectué un voyage/déplacement (y compris escale) lors des 14 derniers jours, dans une zone identifiée à risque au titre du coronavirus (covid-19)

A défaut, l'accès au bâtiment est refusé.

En intégrant les locaux 3J TECHNOLOGIES je m'engage à respecter l'ensemble des règles élémentaires d'hygiène mises en œuvre pour limiter la propagation du virus :

- pas de serrage de mains ou d'accolade
- se laver régulièrement les mains
- tousser ou éternuer dans son coude

Fait à **TOURNEFEUILLE**, le \_\_\_\_\_

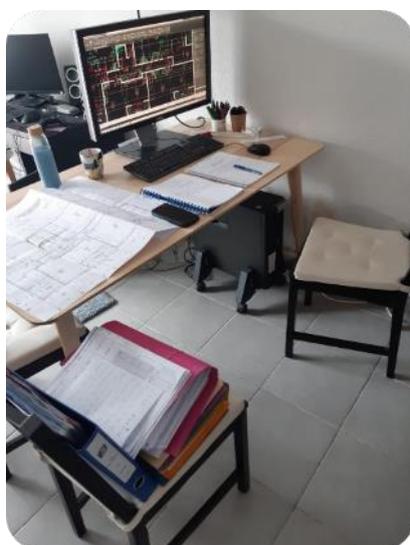
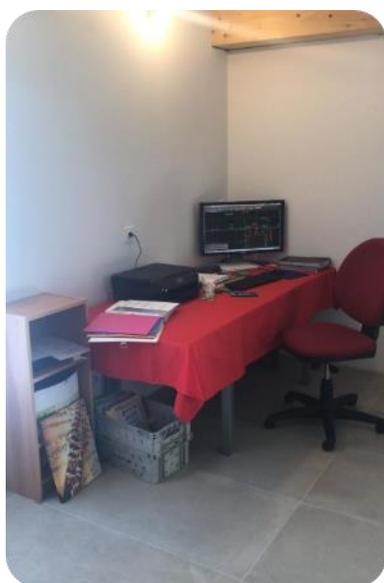
Signature (précédée de la mention « Lu et approuvé »)

*Questionnaire que les parties intéressées externes remplissent lors de leur arrivée en nos locaux.*

## Dispositif déployé dès l'annonce du confinement à compter du Mardi 17 Mars - 12H00

*Déploiement du télétravail pour une partie de notre équipe avec une communication sur les réseaux sociaux :*

*« Chers clients, Chers partenaires, Compte tenu du contexte actuel et des consignes gouvernementales, nos bureaux sont fermés depuis le lundi 16 mars au soir. Pour autant, notre équipe reste mobilisée afin de continuer nos activités. Nous souhaitant plein de courage pour affronter ensemble cette période inédite, vous pouvez compter sur nous comme nous comptons sur vous. Prenez soin de vous, de vos proches et de vos équipes.*

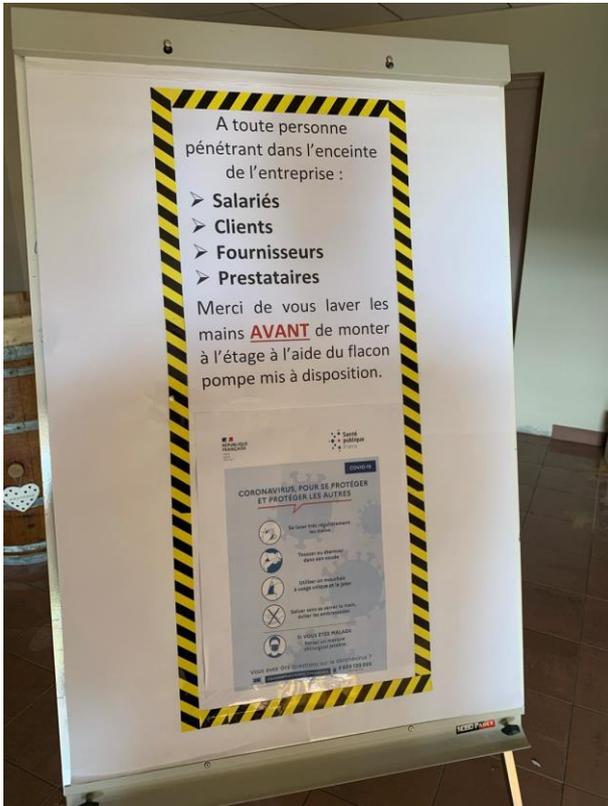


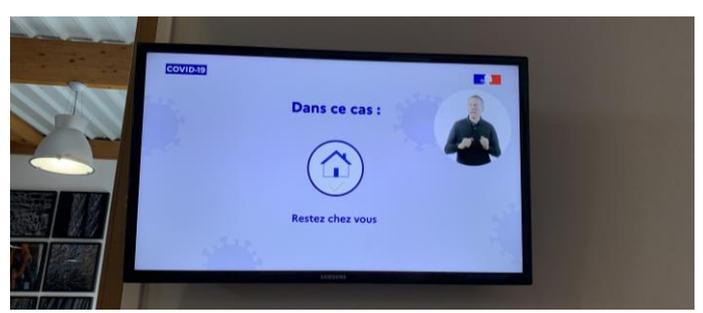
*La santé et sécurité de nos collaborateurs étant une priorité, l'entreprise est fermée jusqu'à nouvel ordre et suivant les dispositions gouvernementales prises.*

## Mesures sanitaires prises : audit de conformité réalisé par notre C.S.E

*Mesures pensées pour assurer une reprise sereine par l'ensemble des collaborateurs.*

*Mesures respectant les directives gouvernementales. Au-delà des dispositions prises, reprise dans les locaux suivant 2 groupes de travail : 1 le matin et 1 l'après-midi.*







## ANNEXE 2 : Principaux site de référence

- Novethic et Indicateurs ESG : [www.novetic.fr](http://www.novetic.fr) - [www.novetic.fr/isr-et-rse/comprendre-la-rse/quest-ce-que-la-rse.html](http://www.novetic.fr/isr-et-rse/comprendre-la-rse/quest-ce-que-la-rse.html)
- Global reporting Initiative GRI/G4 : [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)
- Déclaration universelle des droits de l'Homme : [www.un.org](http://www.un.org)
- Global compact – Pacte mondial Nations Unis : [www.globalcompact-france.org](http://www.globalcompact-france.org)
- Plate-forme RSE : <https://e-rse.net>
- Observatoire de la RSE : <https://www.orse.org/>
- Plateforme RSE : <http://www.strategie.gouv.fr/chantiers/plateforme-rse>
- Reporting RSE : <http://www.reportingrse.org>
- Organisation Internationale du Travail : <http://www.ilo.org/paris/lang--fr/index.htm>
- Medef : <http://www.medef.com/fr/content/cap-vers-la-rse-pour-les-tpe-pme-c-est-possible>
- Cpme : <https://www.cpme.fr>
- BiPiz – Benchmark RSE : [www.bipiz.org](http://www.bipiz.org)
- Organisation ISO : [www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html](http://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html)
- Déclaration universelle des droits de l'Homme : <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights>
- Fiche de matérialité : <http://www.comite21.org/docs/territoires-durables/rencontre-2014/fiche-repere-rse-materialite-vf.pdf>

## ANNEXE 3 : Objectifs de développement durable

# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Les principes liberté syndicale, interdiction du travail forcé, abolition du travail des enfants, et interdiction de discrimination sont contenus dans les Conventions fondamentales de l'OIT qui se composent de huit Conventions fondamentales. D'après la Déclaration de l'OIT, les 183 Etats membres de l'OIT sont liés par les huit Conventions, même lorsqu'ils ne les ont pas ratifiées.

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- La Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- La Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930
- La Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- La Convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973
- La Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- La Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- La Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958