



CONSEIL EN STATISTIQUE ET ANALYSE DES ESSAIS CLINIQUES

GLOBAL COMPACT

COP Communication sur le Progrès de Avril 2021 à Avril 2022

**Version Fr1.0
du 13 Avril 2022**

SOMMAIRE :

I	DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DU DIRIGEANT	3
II	GENERALITES & AMELIORATIONS GLOBALES	3
III	PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	4
III.1	EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS	4
III.2	MISE EN OEUVRE.....	4
III.3	MESURE DES RESULTATS	4
IV	PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL	5
IV.1	EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS	5
IV.2	MISE EN OEUVRE.....	5
IV.2.1	<i>Lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.....</i>	<i>5</i>
IV.2.2	<i>Evolutions, avancement et rémunérations.....</i>	<i>5</i>
IV.2.3	<i>Conditions de travail, horaires et sécurité</i>	<i>6</i>
IV.2.4	<i>Sécurité.....</i>	<i>6</i>
IV.2.5	<i>Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants.....</i>	<i>6</i>
IV.3	MESURE DES RESULTATS	6
V	PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT	7
V.1	EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS	7
V.2	MISE EN OEUVRE.....	7
V.2.1	<i>Utilisation d'énergies</i>	<i>7</i>
V.2.2	<i>Respect des ressources naturelles.....</i>	<i>8</i>
V.2.3	<i>Préservation de l'environnement.....</i>	<i>8</i>
V.3	MESURE DES RESULTATS	9
V.3.1	<i>Utilisation d'énergies</i>	<i>9</i>
V.3.2	<i>Respect des ressources naturelles.....</i>	<i>9</i>
V.3.3	<i>Préservation de l'environnement.....</i>	<i>10</i>
VI	PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	11
VI.1	EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS	11
VI.2	MISE EN OEUVRE.....	11
VI.3	MESURE DES RESULTATS	11

I DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DU DIRIGEANT

Sophia-Antipolis, le 13 Avril 2022,

À nos parties prenantes:

Notre entreprise EFFI-STAT maintient et réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuelle, nous décrivons une nouvelle fois nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Cordialement,

Jean-Christophe LEMARIE
Gérant

II GENERALITES & AMELIORATIONS GLOBALES

EFFI-STAT a débuté l'application des principes du Global Compact par la rédaction d'une Charte Développement Durable & Ethique (commune avec sa maison-mère AMITIS S.A.) destiné à décrire l'engagement de la société dans cette démarche, en termes de principes et de moyen, à l'attention des membres de l'entreprise. Dans la suite de ce rapport, il sera fait référence à ce document qui sert de guide à la mise en place et à l'application des principes du Global Compact par « la charte ».

Cette charte a été rajoutée comme document de référence dans le Système Qualité de l'entreprise.

Le premier effet est que les principes du Global Compact sont désormais pris en compte dans la création et la révision de toutes les procédures internes.

A ce jour toutes nos procédures sont à jour pour tenir compte de ce changement.

Le management a mis en place une boîte à idée qui permet à tout membre du personnel de faire part de ses initiatives et propositions d'améliorations. Il suffit, pour poster une idée, d'envoyer un email à une adresse interne qui rediffuse au management sous le nom de « Boîte à idées ». L'existence et l'utilité de ce système sont rappelées régulièrement au personnel.

Il n'y a pas eu de suggestions / propositions durant l'année qui s'est écoulée.

III PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

III.1 EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Dans l'environnement immédiat de l'entreprise, les droits de l'homme sont dans les principes et dans la pratique bien respectés, ce qui ne dispense pas pour autant de faire preuve de vigilance.

C'est donc lors d'activité ou de collaboration avec des pays moins favorisés en ce domaine que l'entreprise se doit de tourner son attention.

III.2 MISE EN OEUVRE

L'entreprise s'efforce de ne pas travailler et de ne pas commercer avec des pays où les droits de l'homme ne sont pas respectés, lorsque cette information est connue (provenance des produits, situation du pays vis-à-vis des droits de l'homme).

Les sources d'informations sur ces pays sont pour l'entreprise les sites d'organisations reconnues comme :

- Union Européenne - Droits de l'Homme - https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/human-rights-and-democracy_fr.
- Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies - <http://www.ohchr.org>.
- Amnesty International - <http://www.amnesty.fr>.

III.3 MESURE DES RESULTATS

Dans la période relative au présent COP, aucune activité ne s'est trouvée dans le cas décrit précédemment.

IV PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

IV.1 EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

La législation française, qui s'applique à l'intégralité de l'entreprise, est considérée comme une des plus contraignantes et protectrices qui soient. L'entreprise en respecte scrupuleusement les règles et principes ce qui doit lui permettre de proscrire la discrimination, assurer des conditions de travail adaptées, garantir le respect des droits de l'homme ou garantir les minimaux sociaux/conventionnels et le respect de l'âge minimal des employés.

IV.2 MISE EN OEUVRE

IV.2.1 Lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession

Lors des recrutements, le management ne peut imposer implicitement ou explicitement de placer un homme plutôt qu'une femme ou l'inverse même si la motivation est d'obtenir / maintenir une parité.

Il en va de même pour les appartenances ethniques et religieuses ou les préférences sexuelles et philosophiques.

Les critères de sélection se limitent exclusivement aux compétences, aux expériences professionnelles, à la qualité de contact, la disponibilité géographique/temporelle et à l'accord sur la rémunération proposée/demandée.

Les photos ne sont demandées aux candidats que pour pouvoir se rappeler sans confusion qui est qui lors de la revue des CVs et du choix final après les entretiens.

IV.2.2 Evolutions, avancement et rémunérations

En matière d'évolutions, d'avancement et de rémunération, le management se base sur le système d'évaluation périodique qui est normalisé et identique pour tout le personnel.

Le management a d'autre part mis en place l'entretien professionnel en application de la loi du 5 Mars 2014 : distinct de l'entretien d'évaluation, il est obligatoire pour chaque salarié, tous les 2 ans ainsi qu'au retour de certaines absences (congé de maternité, congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, congé de soutien familial, congé d'adoption, arrêt longue maladie, période de mobilité volontaire sécurisée, congé sabbatique, mandat syndical).

Cet entretien a pour objet de faire le point avec le salarié sur son évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, sur sa situation actuelle et future au sein de l'entreprise ou à l'extérieur.

De plus, tous les 6 ans, sur la base de ces entretiens périodiques, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est dressé afin de vérifier s'il a bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a, au cours de cette période :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une VAE ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les termes de la loi (article L6315-1 du code du travail) sont désormais mentionnés dans tous les nouveaux contrats de travail.

IV.2.3 Conditions de travail, horaires et sécurité

Les horaires de travail sont définis par catégorie de salariés dans la convention collective SYNTEC et ses avenants et dans l'Accord d'entreprise sur la Réduction du Temps de Travail du 17 JUIN 2002 et ses avenants du 14 FEV 2006, 14 MAI 2009 et 17 AVRIL 2019. Les amplitudes maximales des temps de travail ainsi que les durées minimales des temps de repos quotidiens et hebdomadaires y sont définies et sont appliquées dans l'entreprise.

IV.2.4 Sécurité

Conformément à la législation en vigueur, le document unique ou document unique d'évaluation des risques (DU ou DUE) a été mis en place et est maintenu dans l'entreprise. Il liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à la sécurité de tout salarié ; il préconise des actions visant à réduire ou supprimer les risques ; il fait l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée et après chaque accident du travail.

IV.2.5 Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants

L'entreprise, lorsqu'elle sous-traite, fait signer au responsable de la société sous-traitante un engagement sur le fait qu'elle n'a pas recours au travail forcé ni au travail des enfants, directement ou indirectement) et qu'au contraire elle n'a que des salariés régulièrement employés, déclarés et rémunérés.

Elle s'efforce, avec les moyens dont elle dispose, de vérifier l'effectivité de ces engagements.

IV.3 MESURE DES RESULTATS

Aucun incident dans la période du COP, aucun accident de travail, ce qui n'est pas en soi une avancée significative car cette situation est habituelle pour les dernières années.

Aucune sous-traitance n'a été effectuée avec des sociétés ou dans un pays où l'entreprise n'a pas obtenu immédiatement des garanties quant au travail forcé et au travail des enfants.

Prise en compte de la crise sanitaire causée par la pandémie COVID-19 :

Les mesures mises en place depuis Février 2020 sont maintenues et régulièrement revues pour tenir compte des recommandations des ministères concernés.

Le choix du télétravail ou du présentiel a été laissé au personnel après que la recommandation ministérielle du télétravail a été levée.

Les consignes sanitaires sont bien respectées et font preuve de leur efficacité : en dépit de plusieurs cas de COVID-19 parmi les membres du personnel, il n'y a eu aucun cas de transmission sur le lieu de travail.

V PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

V.1 EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

L'entreprise ayant une activité purement intellectuelle de gestion et d'encadrement de la recherche dans le domaine de la santé et du bien-être, elle n'a pas de production ayant un impact important sur l'environnement.

L'impact sur l'environnement est celui de toute activité urbaine et commerciale du secteur tertiaire.

Pour autant l'entreprise a déterminé des aspects environnementaux pour lesquels il était possible d'améliorer les habitudes et les comportements :

- Consommation d'énergies : transports, éclairages, matériels électriques, chauffage / climatisation ;
- Respect des ressources naturelles : eau, papier ;
- Préservation de l'environnement : déchets, consommables.

V.2 MISE EN OEUVRE

Des règles ont été mises en place avec la charte, intégrées progressivement dans les procédures lorsqu'applicable et leur application est contrôlée par la Direction.

V.2.1 Utilisation d'énergies

Transports

Pour les déplacements professionnels, le personnel emprunte en priorité les transports en commun (de préférence aux véhicules personnels ou de location ou aux taxis) hormis les cas justifiés où ce type de transports s'avèreraient réellement inadaptés (en terme de coût, de temps, etc...).

La procédure relative à la gestion des déplacements a été modifiée pour qu'il soit vérifié systématiquement que les réunions puissent se tenir par téléconférence pour éviter d'utiliser les transports.

Les réunions avec les clients et partenaires de la société se font à 100% en conférences téléphoniques, web conférences ou visio conférences depuis le début de la crise sanitaire due à la COVID-19.

Pour les trajets domicile-travail, le personnel est fortement encouragé à emprunter en priorité les transports en commun (de préférence aux véhicules personnels), à défaut les 2 roues (motorisés ou pas), à défaut recourir au covoiturage.

Eclairages

Le personnel s'efforce d'organiser son poste de travail de manière à profiter au maximum de l'éclairage naturel.

Il ne se sert de l'éclairage artificiel que lorsque la lumière ambiante n'est pas suffisante et éteint les lumières lorsqu'elles sont inutiles.

Les pièces ou zones inoccupées, ne doivent pas rester éclairées inutilement. Il en va de même dans les parties communes lorsque l'extinction de la lumière n'est pas automatique. En

particulier le personnel veille à ce que les toilettes ne restent pas éclairées après le départ du dernier usager.

Le remplacement des spots halogènes par des spots LEDs et des tubes fluorescents par des tubes à LEDs, moins consommateurs, décidé en 2018 par la Direction de l'Entreprise, se poursuit pour le site parisien. Il est effectif pour le site de Sophia-Antipolis.

Pour mémoire ce remplacement se fait au fur et à mesure que les équipements anciens lâchent afin d'éviter la destruction prématurée d'éclairages encore en fonction.

Appareils électriques

Le personnel s'assure en quittant son poste d'éteindre tous les appareils électriques qui peuvent l'être en évitant de les laisser en veille (les appareils en veille continuent à consommer de l'énergie).

Chauffage / climatisation

Dans la limite où les installations le permettent, les usagers veillent à utiliser de façon raisonnée les dispositifs de chauffage ou de climatisation en réglant correctement ces derniers plutôt qu'en ouvrant les fenêtres pour réguler la température intérieure. Par exemple, plutôt que d'ouvrir les fenêtres parce que le chauffage est trop fort, il faut baisser ce dernier.

V.2.2 Respect des ressources naturelles

Consommation d'eau

Le personnel veille à n'ouvrir les robinets d'eau que le temps nécessaire à son usage et à les refermer entre deux utilisations (savonnage par exemple).

Il avertit la personne en charge des locaux dès qu'il constate qu'un équipement défectueux provoque une fuite afin que la fuite soit réparée au plus tôt et permet ainsi d'éviter le gaspillage d'eau.

Consommation de papier

Le personnel évite d'imprimer systématiquement les documents et messages reçus sous forme électronique. Seuls les documents dont la forme papier est nécessaire (pour signature par exemple) sont imprimés.

Le management de l'entreprise veille à ce que les évolutions de l'équipement informatique facilitent la lecture à l'écran et permettent le stockage des documents au format électronique.

Il veille également à trouver des solutions de recyclage des papiers destinés à être détruits.

V.2.3 Préservation de l'environnement

Utilisation de produits jetables

Chaque fois que cela est possible, l'entreprise favorise l'utilisation de produits réutilisables / recyclables plutôt que les produits jetables.

Tri sélectif

Lorsque la commune où est situé un établissement de l'entreprise a mis en place le tri sélectif des ordures, l'établissement est équipé de poubelles permettant ce tri et le personnel se conforme à leur usage.

Consommables d'impression et de reprographie

Les consommables d'imprimantes, fax et photocopieuses, s'ils ne sont pas gérés et recyclés par la société en charge de la location ou de la maintenance du matériel, sont recyclés auprès d'une société spécialisée.

Consommables et matériels électriques / électroniques

Les consommables tels que les piles, les ampoules et les tubes fluorescents (« néons ») sont récupérés pour être déposés dans les réceptacles mis à la disposition dans les grandes surfaces et les magasins de bricolage.

Les autres matériels électriques et électroniques sont repris par les sociétés qui les maintiennent/remplacent ou, si ce n'est pas le cas, sont déposés dans les décharges de la commune dont dépend l'établissement concerné et qui sont équipées pour la prise en charge et le recyclage de ces matériels.

V.3 MESURE DES RESULTATS

V.3.1 Utilisation d'énergies

Transports

Peu de modifications dans l'utilisation des transports pour le site de Sophia-Antipolis. La raison en est la pauvreté et la discontinuité de la couverture de la région en transport en commun. La région s'efforce d'améliorer la situation mais les résultats ne sont toujours pas visibles. Les liaisons régulières directes Sophia-Antipolis - Aéroport : les liaisons régulières directes n'ont pas été rétablies. Une seule liaison, la ligne 230Xpress de Lignes d'Azur mentionne un arrêt « Aéroport / Promenade » mais il se situe hors de la zone de l'aéroport et il reste un long trajet à parcourir à pied pour rejoindre les terminaux, en particulier le T2 (national).

Pas de modification pour l'établissement secondaire parisien pour lequel l'utilisation des transports en commun est de 100% pour le personnel rattaché pour la période du COP.

Les réunions avec les clients et partenaires de la société sont désormais tenues à hauteur de 100% en conférences téléphoniques, web conférences ou visio conférences.

Cela concerne également les formations qui sont effectuées depuis un an à 100% en téléformation.

Plusieurs membres du personnel basés à Sophia-Antipolis utilisent le vélo pour les trajets domicile-travail.

Eclairages et appareils électriques

La discipline dans l'entreprise était déjà bonne. Pas d'amélioration notable.

Les bonnes pratiques en la matière ont été intégrées dans le DU.

Chauffage / climatisation

La discipline dans l'entreprise était déjà bonne. Pas d'amélioration quantifiable, la mesure et le détail des consommations n'étant pas communiqués par les Syndics en charge des immeubles où sont situés les établissements de l'entreprise.

V.3.2 Respect des ressources naturelles

Consommation d'eau

La discipline dans l'entreprise était déjà bonne. Pas d'amélioration quantifiable, la mesure et le détail des consommations n'étant pas communiqués par les Syndics en charge des immeubles où sont situés les établissements de l'entreprise.

Consommation de papier

- La consommation de papier a largement diminué. C'est vraisemblablement dû au moins en partie à une modification des comportements due au télétravail et à l'accès restreint aux imprimantes qui en a résulté.
- En accord avec les clients, fournisseurs et partenaires, la quasi-totalité des échanges de documents se fait désormais sous forme numérique (email, portails d'échange et de partage de documents).
- Le stockage et l'archivage électronique est encouragé et systématiquement recherché dans l'entreprise.
- La consommation de papier recyclé est de 100% depuis septembre 2013.
- Idem pour les enveloppes.
- L'équipement de 100% du personnel en grand écran est effectif depuis septembre 2013.
- Pas de solution de recyclage du papier usagé non recyclable comme brouillon à ce jour, les solutions proposées par le marché n'étant pour l'instant pas adaptées.

V.3.3 Préservation de l'environnement

Utilisation de produits jetables

- Dans tous les établissements de l'entreprise, des tasses pour les boissons chaudes ont été mises à disposition. La consommation de gobelets pour ce type de boisson est passée à 0%.
- L'entreprise a mis en place pour le siège social un distributeur d'eau qui évite l'utilisation de bouteille en plastique. L'utilisation des gobelets PET fournis par la société qui gère les distributeurs a totalement cessé.

Tri sélectif

Le tri sélectif a été mis en place à l'initiative des salariés au siège social, la commune ayant mis de longue date des containers séparés à l'extérieur de l'immeuble.

Consommables d'impression et de reprographie

Ces consommables sont gérés et recyclés par la société en charge de la location / maintenance du matériel pour tous les établissements de l'entreprise.

Consommables et matériels électriques / électroniques

Pas de modification :

- Les piles, les ampoules et les tubes néons sont depuis plusieurs années récupérés et déposés dans les réceptacles mis à la disposition dans les commerces concernés ;
- Il n'y a pas eu de matériel électrique / électronique à recycler sur la période du COP.
- Les ampoules classiques HS sont systématiquement remplacées par des ampoules à basse consommation chaque fois que l'installation le permet et les, spots et néons sont désormais remplacés par des modèles à LEDs, le cas échéant.

Il est à noter que du fait de l'organisation mise en place en raison de la crise sanitaire et en particulier du télétravail, les consommations d'énergie et de ressources ont été très fortement réduites. Les habitudes de travail seront vraisemblablement marquées de façon durable par cette période.

VI PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

VI.1 EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Les risques relatifs à la corruption dans l'entreprise a été évalués comme très faibles de par :

- sa situation de sous-traitant ;
- son activité essentiellement européenne ou en tous cas dans des pays où la corruption n'est pas courante ;
- le contrôle qui s'opère sur les résultats de ses travaux par les autorités réglementaires.

VI.2 MISE EN OEUVRE

La procédure « Lutte contre la corruption » et le d'un tableau des risques synthétisant l'évaluation des risques par l'entreprise, leurs conséquences et la prise en charge sont régulièrement révisés.

VI.3 MESURE DES RESULTATS

Aucune anomalie n'a été relevée au cours de la période couverte par le présent COP.

Fait à Paris, le 13 Avril 2022,
en 4 exemplaires originaux.

Pour la société EFFI-STAT

Jean-Christophe LEMARIE
Gérant

