

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	P3
GOUVERNANCE	P4
DROITS DE L'HUMAIN	P4
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	P8
ENVIRONNEMENT	P11
LOYAUTE DES PRATIQUES	P13
RELATIONS ET INTÉRÊTS CLIENTS/FOURNISSEURS	P13
COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	P14

INTRODUCTION

Spécialisé dans les secteurs du BTP, de l'Industrie, du Nucléaire et de l'Énergie, FOSELEV accompagne l'ensemble des donneurs d'ordres en France comme à l'international, en leur proposant **une solution industrielle intégrée totalement orientée vers les services.**

Aujourd'hui, le Groupe FOSELEV, motivé par la volonté d'agir de manière responsable et durable, a intégré une démarche volontaire de **Responsabilité Sociétale des Entreprises**, au cœur des activités qui l'anime depuis plus de 50 ans.

Cette **politique RSE** respecte les grandes lignes directives de la norme ISO 26000, implique le soutien de tous les collaborateurs du Groupe FOSELEV et l'amène à minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement et à renforcer constamment son engagement social.

Répondant aux objectifs du développement durable, la politique RSE du Groupe FOSELEV se dessine comme **la clé d'une croissance partagée, profitable pour l'entreprise, ses collaborateurs, ses clients et ses fournisseurs.** Elle s'articule autour de **7 piliers fondamentaux** et tend vers un objectif d'amélioration continue conciliant performance économique, équité sociale et protection de l'environnement.



I. GOUVERNANCE

FOSELEV intègre la responsabilité sociale au cœur de ses activités, notamment dans ses interactions avec les différentes parties prenantes.

La direction du Groupe a la charge du déploiement de la politique RSE, de la coordination des différents acteurs internes, de l'écoute des parties prenantes, de la veille et de l'exécution des plans d'actions.

En conformité avec la **loi PACTE**, FOSELEV s'engage à dresser un **plan d'actions en faveur de la croissance et de la transformation de son entreprise** avec pour objectif d'innover, de se développer et de créer des emplois. Les fortes ambitions de cette loi permettront à FOSELEV de :

- **Moderniser le capitalisme,**
- **Reconnaître les engagements environnementaux et sociaux des sociétés,**
- **Instaurer un partage de valeurs équitables.**

II. DROITS DE L'HUMAIN

2.1. Global Compact

Conscient depuis longtemps qu'une entreprise ne peut plus fonder sa seule croissance sur son chiffre d'affaires, mais doit désormais prendre en compte les dimensions sociétales liées à son activité, **FOSELEV adhère au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2009.**

A travers cet engagement, FOSELEV s'engage à conduire ses projets dans le respect des lois et des réglementations internationales, nationales et locales applicables, et communique chaque année ses actions de progrès, qui démontrent son implication.

2.2. Respect des Droits Fondamentaux

Le Groupe FOSELEV s'engage pour **le respect et la promotion des principes et droits fondamentaux énoncés par la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies, et la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne**, qui promeuvent la liberté, l'égalité, la dignité et la solidarité comme autant de valeurs fondamentales et universelles.

Le Groupe FOSELEV se développe et crée des emplois en France et à l'international depuis plus de 50 ans, en agissant dans le respect des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de la Charte Sociale Européenne, en garantissant notamment :

- **L'élimination de toute forme de travail forcé et de tout travail effectué par des enfants,**
- **La mise en œuvre de tous les moyens nécessaires à des conditions de travail préservant la santé, la sécurité et la dignité des salariés,**
- **L'élimination de toute forme de travail dissimulé : toutes nos prestations de travail sont réalisées par des salariés employés régulièrement au sens des législations nationales, et l'ensemble des filiales du Groupe sont à jour du paiement des cotisations obligatoires dans chaque pays d'implantation.**

Le respect des législations du travail et des conventions collectives applicables dans chaque pays : le temps de travail, les rémunérations minimales et les conditions de travail sont conformes aux législations et aux accords en vigueur dans chacun de nos pays d'implantation.

2.3. Égalité Homme/Femme

FOSELEV s'engage en faveur d'une **politique sociale visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le Groupe**, en mettant en place des actions visant à agir sur les éléments qui concourent à ces inégalités professionnelles.

En matière d'accès à l'emploi, FOSELEV s'engage à équilibrer, à compétences profil et expérience équivalents, les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement ou typiquement masculins ou féminins.

Tout comme le recrutement, la formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière. Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, FOSELEV et ses filiales veillent à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient plus un obstacle à cet accès.

Enfin, FOSELEV réaffirme que l'évolution de la rémunération des salariés doit être basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, quel que soit le sexe du collaborateur. A cet égard, le Groupe s'engage à ce que les congés maternité, paternité et adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

2.4. Lutte contre les violences conjugales

Selon une étude de l'Organisation Internationale du Travail, on estime que deux salariées à temps plein sur dix sont actuellement victimes de violences conjugales dans le monde.

Ces violences dépassent la sphère du privé : parce qu'elles peuvent être psychologiques et/ou physiques, et existent dans toutes les catégories socio-professionnelles, **FOSELEV souhaite jouer un rôle proactif pour les combattre.**

En signant le 25 novembre 2021 **la charte d'engagement pour la lutte contre les violences faites aux femmes de la région PACA**, FOSELEV s'est engagé à alerter l'ensemble de ses collaborateurs par l'organisation de campagnes de sensibilisation.

Cette politique d'entreprise, menée sur des mécanismes de lutte et de prévention, doit permettre à toute personne victime de violence dans la sphère privée de trouver un relai d'écoute et d'aide dans la sphère professionnelle.

FOSELEV, afin de traiter les risques qu'impliquent les violences conjugales sur le lieu de travail a mis en place :

- **Un guide spécifique pour tous les collaborateurs leur permettant d'identifier ces violences,**
- **Un référent formé capable de répondre à une victime et la soutenir de manière confidentielle,**
- **Un protocole interne visant à instaurer des mesures spécifiques pour épauler une victime.**

Ces engagements forts en conjonction avec d'autres politiques d'entreprise concernant l'égalité des sexes, la santé et la sécurité, et les questions sociales, constituent **le socle de notre politique RSE.**

2.5. Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Au cœur des valeurs du Groupe, **la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles** doit garantir que chaque personne soit respectée en tout lieu et toute situation.

Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, FOSELEV compte renforcer son dispositif de prévention, par l'information et la sensibilisation de ses collaborateurs et de ses managers sur ces sujets.

Une procédure interne de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel est en vigueur via **la procédure d'alerte du Groupe**, commune à tous les signalements d'infraction aux règlements intérieurs, et qui permet à toute personne victime ou témoin de violence sexiste et sexuelle de les dénoncer **via une procédure sécurisée**.

Les collaborateurs victimes ou témoins peuvent également en faire part à leur manager, leur correspondant RH ou au représentant du personnel référent sur le sujet et désigné dans toutes les filiales du Groupe disposant d'un comité social et économique.

Enfin, **un référent Groupe** a été désigné avec pour mission de recueillir en toute confidentialité les témoignages et dénonciations de faits pouvant constituer des agissements sexistes ou du harcèlement sexuel au sein du Groupe. Ce référent peut à la demande du salarié recueillir les faits signalés à l'occasion d'un entretien physique, téléphonique ou en visio, et a pour missions d'écouter, de conseiller et de rapporter les faits signalés au service Ressources Humaines pour analyse approfondie et traitement.

2.6. Non-discrimination

FOSELEV **s'interdit toute forme de discrimination, et notamment celle fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou syndicales, la naissance ou le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.**

L'ensemble des filiales du Groupe FOSELEV s'engage fermement à respecter une stricte égalité de traitement entre tous les candidats à l'embauche, et entre tous les collaborateurs notamment en matière d'évolution, de rémunération et de formation du personnel.

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des principes de non-discrimination dans toutes les étapes du recrutement, et veille à ce que chaque candidat reçoive, par écrit ou oralement, une réponse motivée aux décisions qui sont prises sur sa candidature. Chaque candidat présélectionné est intégré dans un processus de recrutement collégial, via une série d'entretiens avec le service des Ressources Humaines et les responsables opérationnels concernés, à travers lesquels aucune considération autre que celles des compétences et de l'expérience n'est prise en compte.

Les offres d'emplois sont publiées de manière centralisée sur le site **www.foselev.com** qui permet au service Recrutement du Groupe d'obtenir l'ensemble des candidatures via un outil de recrutement interne dédié (RH Profiler). FOSELEV s'engage à ce que les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille, ou à une quelconque terminologie susceptible d'être discriminante.

2.7. Inclusion

Pour le Groupe, **le respect de la diversité et de l'égalité des chances est un enjeu important de cohésion**. Au-delà de l'élimination de toute forme de discrimination, FOSELEV s'engage à **favoriser le maintien dans l'emploi et à encourager l'accès à l'emploi des personnes souffrant de handicap, d'inaptitude ou de difficultés d'insertion sociale et professionnelle.**

2.7.1. Handicap

Ces axes de promotion prennent la forme de plans d'actions en matière de recrutement et de formation, visant à :

- **Mener chaque année une campagne d'information et de sensibilisation sur le sujet à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe,**
- **Sensibiliser les directeurs opérationnels à ces sujets, par des actions de communication et la mise en place de plans d'actions, en étroite association avec les représentants du personnel,**
- **Accompagner les filiales dans leurs démarches de recrutement de collaborateurs handicapés et de recherches de partenariats avec les associations et établissements adaptés,**
- **Participer à des opérations en lien étroit avec les CAP EMPLOI et l'AGEFIPH.**

La mise en œuvre de ces actions au plus près du terrain permet de compter en permanence 60 à 70 collaborateurs souffrant de handicap au sein du Groupe, dont une quarantaine âgée de plus de 50 ans, et de remplir nos obligations légales en la matière.

2.7.2. Publics spécifiques

Le Groupe travaille en parallèle avec les partenaires institutionnels de l'emploi afin d'intégrer et de former des publics en difficulté (chômeurs, quartiers défavorisés, ...), et des publics en cours de réorientation (personnel de l'Armée en reconversion, ...).

2.7.3. Jeunes

Le Groupe s'engage également pour le recrutement et l'intégration des Jeunes :

- **Stages et VIE**

Dans l'objectif de trouver et de fidéliser les collaborateurs de demain, de nombreux stages sont proposés chaque année dans l'ensemble du Groupe, sur un large choix de formations et de diplômes. De la même manière, et dans le cadre de l'implantation de FOSELEV à l'international, le Groupe souhaite développer le recours au Volontariat International en Entreprise (VIE), qui permet à de jeunes collaborateurs de découvrir les métiers du Groupe à l'export avant d'envisager une carrière internationale au sein du Groupe.

- **Promotion de l'alternance**

Alliant expérience professionnelle et enseignement théorique, la formation par alternance facilite l'insertion dans le monde professionnel tout en répondant aux besoins de recrutement du Groupe. FOSELEV a donc depuis 2011 lancé au sein de ses filiales **une campagne de promotion de l'alternance, visant à encourager le recrutement de collaborateurs via des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.** Ces actions permettent d'intégrer une trentaine de jeunes en alternance à chaque rentrée scolaire.

Cette campagne s'accompagne d'un suivi centralisé par le service des Ressources Humaines de l'ensemble des collaborateurs en alternance au sein du Groupe : suivi des bilans pédagogiques, points réguliers avec le tuteur, anticipation de la fin des contrats et du devenir des alternants au sein du Groupe.

Le développement de l'alternance s'accompagne de la promotion du tutorat :

- **Identification dans le cadre de plans d'actions Seniors des salariés proches du départ à la retraite et mise en place d'un système de tutorat et de compagnonnage avec un alternant, avec pour objectif le transfert de ses compétences,**
- **Identification des collaborateurs volontaires pour le tutorat à travers les entretiens individuels annuels.**

2.8. Politique RGPD

FOSELEV a mis en place une politique de confidentialité conforme au Règlement Général sur la Protection des Données, dans laquelle le Groupe s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour respecter la confidentialité des données personnelles de l'Utilisateur.

PJ 1 : Politique de Protection des Données Personnelles

III. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le respect des législations du travail et des conventions collectives applicables dans chaque pays : le temps de travail, les rémunérations minimales et les conditions de travail sont conformes aux législations et aux accords en vigueur dans chacun de nos pays d'implantation.

3.1. Écoute des collaborateurs et promotion du dialogue social

FOSELEV s'efforce de proposer à l'ensemble de ses collaborateurs un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage et le respect mutuel.

La Direction est en permanence à l'écoute de ses salariés dont la force de proposition est un atout dans chacune des étapes de notre développement. Cette volonté forte de partage et d'écoute se traduit par :

- **Sur le plan collectif :**
 - La promotion et le respect des droits et prérogatives des institutions représentatives du personnel,
 - Le développement d'un dialogue social responsable, en garantissant à tous les salariés et à leurs représentants une information et une consultation en temps utile.
- **Sur le plan individuel :**
 - Des échanges réguliers, formalisés ou non, autour des sujets d'actualité, le partage des retours d'expériences (causeries),
 - Des entretiens individuels réalisés tous les ans avec tous les collaborateurs ayant au moins un an d'expérience, qui permettent, au-delà d'une simple évaluation, d'identifier les projets professionnels des collaborateurs et de mettre en œuvre les moyens (formation, évolution ...) afin d'atteindre les objectifs déterminés ensemble.
- **En ce sens, le Groupe organise aussi :**
 - Un repas fin d'année par entité avec une animation ludique pour maintenir la cohésion au sein du Groupe,
 - Des animations saisonnières (Fête de l'été, Halloween, Concours du pull moche de Noël) visant à animer et rythmer les périodes par des moments récréatifs, appréciés des collaborateurs.

3.2. Démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail

Le Groupe FOSELEV est convaincu que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est fondamental pour le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. C'est la raison pour laquelle une impulsion est donnée pour l'installation d'une culture managériale favorable à l'articulation des temps, ce qui doit se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés.

En ce sens, une Charte Groupe sur le Télétravail a été signée et diffusée au sein du Groupe au 1er septembre 2020, permettant aux collaborateurs, de manière encadrée, de télétravailler 1 jour par semaine.

3.3. Une politique de Formation continue ambitieuse

Grâce à une politique de formation initiale et continue au service de ses collaborateurs et de ses clients, FOSELEV anticipe et accompagne l'évolution de ses métiers et des besoins spécifiques de ses populations.

Des exigences réglementaires aux nouvelles technologies, sans oublier le développement de certaines aptitudes personnelles et professionnelles, le Groupe FOSELEV contribue financièrement, au-delà de ses obligations légales, pour s'adapter en permanence aux contextes d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, un Service Formation Continue animé par une équipe de collaborateurs en charge de l'Ingénierie Pédagogique et Financière des actions de formation, en étroite relation avec une vingtaine de Correspondants Formation présents dans son réseau, permet de mettre en œuvre et d'optimiser les parcours professionnalisant de l'ensemble des collaborateurs.

Au-delà des formations obligatoires ou de sécurité, le Groupe s'attache chaque année à consacrer un budget à des actions de formation et de développement des compétences dédié aux collaborateurs occupant des fonctions transverses : bureautique pour les assistantes d'agence, management et gestion d'équipe pour les managers opérationnels et chefs de service, formations linguistiques pour les populations commerciales, jusqu'à des actions de coaching personnalisé ou le financement d'EMBA pour des cadres dirigeants.

3.4. Notre entité dédiée au développement du capital humain : TECHNIC HYDRO FORMATION

Depuis une trentaine d'années, le Groupe FOSELEV a également créé **son propre Organisme de Formation certifié et agréé, TECHNIC HYDRO FORMATION**, afin de mettre en œuvre les principales formations requises pour ses métiers. Au-delà de l'autonomie et de la réactivité, **l'objectif visé est la transmission des savoirs dans le plus grand respect des référentiels en vigueur.**

Outre la délivrance de CACES®, TECHNIC HYDRO FORMATION poursuit l'ambition de contribuer à l'amélioration permanente et continue de la Sécurité, en travaillant notamment sur le comportement des publics formés.

Le Développement Durable est également à l'honneur dans la mesure où nos formations intègrent progressivement les préconisations quant au respect de l'Environnement (Eco-conduite, ...).

TECHNIC HYDRO FORMATION s'appuie principalement sur des collaborateurs du Groupe FOSELEV choisis pour leur technicité, leurs aptitudes pédagogiques et leur comportement Sécurité.

Au niveau des moyens, la plateforme d'Aix-en-Provence dispose de 2500 m² de terrain et des engins nécessaires à la production des formations levage-manutention-élévation de personnel, et d'un atelier de 700 m² équipé en outillage et instruments de mesure (métrologie) pour opérer sur les machines tournantes fournies par les industriels de la région. Le Centre de Perfectionnement Soudage de Vénissieux est doté de 4 cabines de soudage outillées et sécurisées.

Enfin, l'Ecole FOSELEV possède les certifications QUALIOPi et CACES couronnant la démarche Qualité de l'organisme et facilitant les financements de nos actions.

3.5. Conditions de travail et développement des compétences à l'international

Dans le cadre de son implantation progressive à l'international, FOSELEV réaffirme sa volonté de respecter et faire respecter les présents engagements, y compris dans des pays où les questions du respect des droits fondamentaux peuvent être plus sensibles qu'en Europe.

Soucieux des enjeux économiques et sociaux de son développement à l'International, notamment dans des régions d'implantation comme l'Afrique Centrale, FOSELEV s'engage à prioriser l'embauche et la formation de collaborateurs locaux. Dans le strict respect de la législation locale, et afin de répondre notamment aux attentes des pouvoirs publics et des donneurs d'ordres, les filiales de FOSELEV à l'international mettent en place une politique ambitieuse pour promouvoir l'emploi de personnel local, à travers des actions telles que :

- **Sourcing de personnel qualifié sur l'étendue du territoire local,**
- **Collaboration avec les représentations gouvernementales locales du travail et de l'emploi, avec les centres de formation professionnelle, les écoles et universités locales,**
- **Accueil régulier de stagiaires locaux,**
- **Participation aux forums de l'emploi organisés localement.**

A travers ces actions, FOSELEV est aujourd'hui reconnue comme une entreprise citoyenne dans ses pays d'implantation, et continue de poursuivre les objectifs suivants :

- **Avoir un effectif organique issu du pays d'implantation représentant au moins 90% des effectifs de la filiale étrangère,**
- **Mobiliser sur chaque contrat du personnel local formé et compétent, dans les mêmes proportions,**
- **Assurer l'employabilité du personnel local en organisant des transferts de compétences, par le détachement temporaire de collaborateurs français assurant la formation des collaborateurs locaux,**
- **Assurer le développement des compétences du personnel local en s'engageant à avoir toujours 5% du personnel local en formation.**

FOSELEV assure en outre à ses collaborateurs issus des filiales françaises des conditions de détachement et d'expatriation leur garantissant une protection maximale en matière de santé et de sécurité, et effectue toutes les démarches nécessaires pour l'obtention des autorisations de travail individuelles d'emploi de ses collaborateurs expatriés affectés durablement à l'activité du pays.

3.6. Politique Qualité & Sécurité

FOSELEV révisé chaque année sa politique Qualité-Sécurité-Santé-Environnement ainsi que sa politique Sûreté et Radioprotection, contribuant ainsi à l'amélioration continue et la consolidation des systèmes de management Q3SER de FOSELEV.

Le Groupe rédige également **un document unique**, consignait le résultat de l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés ses salariés.

PJ 2 : Politique QSSE

PJ 3 : Politique Sûreté Radioprotection

IV. ENVIRONNEMENT

Tourné vers les services aux industries et conscient de sa responsabilité envers les générations futures, FOSELEV s'engage dans la préservation de l'environnement et des ressources naturelles.

4.1. Convention des entreprises pour le Climat

Dans le but d'émettre des propositions audacieuses et décisives, destinées à être mises en œuvre dans notre entreprise pour ainsi **réduire nos émissions GES de 55% d'ici 2030**, le Président du Directoire suivra une formation complète, exigeante et tournée vers l'action sur les enjeux environnementaux dans le cadre de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) lors de l'édition 2023-2024.

4.2. Économie d'énergie - Préserver les ressources - Minimiser la pollution

Afin de maîtriser la consommation de ses ressources et de les économiser, FOSELEV a priorisé la mise en place de plusieurs actions, comme :

- Le remplacement du parc de matériel électrique d'éclairage et de CVCD par du matériel "nouvelle génération",
- La réalisation de formation à l'Éco conduite, limiteur de vitesse sur le parc de véhicules et adhésion à la Charte "Objectif CO₂",
- L'acquisition de véhicules à faibles émissions de CO₂/GES,
- La priorisation de l'électrique lors des locations de véhicules,
- La mise en place de panneaux photovoltaïque sur ses toitures afin de réaliser une partie en autoconsommation,
- La réalisation de toit/mur végétalisé,
- L'installation de récupérateur d'eau,
- La réduction de la consommation d'eau,
- La réduction de la consommation en électricité,
- La limitation des déplacements (visioconférences, covoiturage, transport en commun, ...).

4.3. Réduction et valorisation des déchets

Bien que défini comme une entreprise de services à l'industrie, le Groupe FOSELEV a une empreinte environnementale qui reste limitée. Pour autant, le Groupe ne minimise pas sa portée et prend les mesures nécessaires pour agir en faveur de la réduction des déchets.

Pour ce faire, le Groupe FOSELEV mène plusieurs actions dont :

- La réduction, le tri et la valorisation de ses déchets (PJ 4 : Consignes Achats "Gestions Des Déchets"),
- La réduction de la consommation de papier (PJ 5 : Communication "Réduction consommation papier & dématérialisation"), notamment par :
 - La Réduction des impressions diverses,
 - La dématérialisation des documents achats Fournisseurs,
 - La dématérialisation des factures clients.

4.4. Gestion des risques liés à l'environnement

En qualité de grande entreprise, FOSELEV s'assure d'un développement en accord avec son environnement grâce à plusieurs actions tel que :

- **La maintenance préventive de l'ensemble de son parc matériel,**
- **La mise en place de kits antipollution et/ou ADR dans les camions et/ou grues mobiles,**
- **Mise en place de bacs de rétention pour les produits à risques dans les ateliers,**
- **L'adaptation du stockage des produits chimiques en fonction de leurs incompatibilité et contraintes,**
- **La mise en place de tablette pour les transports nécessitant un BSDD (Bordereaux de Suivi des Déchets Dangereux).**

4.5. Bilan Carbone®

4.5.1. Bilan des émissions de GES

Pour mesurer ses émissions de gaz à effet de serre (directs et indirects) et les réduire, FOSELEV a réalisé son Bilan Carbone®.

PJ 6 : Plan Carbone

4.5.2. Plan de réduction

Pour atteindre la réduction de 55% des GES à l'horizon 2030, FOSELEV met en place des actions de réductions et de compensation de ses émissions de GES. Les actions à court termes sont indiquées dans les chapitres ci-dessus. Pour les actions à moyen et long terme, FOSELEV a créé un groupe de travail composé du Comité RSE et des directeurs opérationnels, afin de réaliser son Plan de réduction des GES.

De plus, les achats représentant une partie significative des GES, la Politique Achats Responsables permet d'intégrer une vigilance particulière sur l'impact carbone de nos achats.

4.6. Sensibiliser le personnel à son rôle pour le Développement Durable

FOSELEV cherche à susciter l'adhésion de ses salariés face aux enjeux du développement durable par :

- **La sensibilisation de tous nos collaborateurs à leur rôle en faveur du Développement Durable via le Livret d'Accueil, des causeries environnement, ... ,**
- **La communication et sensibilisation aux responsables d'agences de notre Bilan Carbone®,**
- **La formation et sensibilisation de tous nos collaborateurs sur notre Bilan Carbone® via un E-learning, pour prendre part aux enjeux climatiques,**
- **La communication et sensibilisation de tous nos collaborateurs sur nos actions RSE Environnement,**
- **La mise en place d'un "Challenge Environnement".**

V. LOYAUTÉ DES PRATIQUES

5.1. Dispositif anticorruption

Le respect des règles anticorruptions est primordial pour le Groupe FOSELEV, puisqu'une violation de cette réglementation serait susceptible d'affecter l'image de marque acquise auprès de nos partenaires, qu'ils soient clients, fournisseurs ou partenaires financiers, et nous exposerait à des poursuites civiles et pénales. De ce fait, **dans le cadre de la loi dite "Sapin II" du 9 décembre 2016** relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, **FOSELEV a mis en place un dispositif de lutte contre la corruption qui fait part de toutes les interdictions générales.**

PJ 7 : Dispositif anti-corruption

VI. RELATIONS ET INTÉRÊTS CLIENTS/FOURNISSEURS

Pour améliorer ses relations avec ses clients et fournisseurs, FOSELEV s'engage à garantir une relation durable entre les parties prenantes, prendre en considération leurs intérêts, respecter des termes contractuels équitables, fournir des services de qualité, suivre leur satisfaction par des outils d'écoute et d'analyse.

6.1. Clients

Nous évaluons et recherchons en permanence la satisfaction de nos clients grâce à des outils d'écoute et d'analyse nous permettant d'être attentifs à leurs besoins et attentes, tout en leur apportant les solutions les mieux adaptées en termes de sécurité, qualité et délai.

Ainsi, afin d'assurer la qualité du processus commercial, le Groupe FOSELEV s'est doté depuis quelques années d'un outil informatique de CRM (Customer Relationship Management) qui permet de construire, de suivre et d'historiser les relations commerciales durables et fiables avec nos clients.

Celui-ci permet d'interagir avec nos clients par l'envoi automatisé et fiabilisé d'offres commerciales et le suivi de celle-ci. Il permet également la gestion tarifaire contractuelle éventuellement mise en place et d'effectuer le suivi du pipeline commercial, commençant de la simple information commerciale jusqu'à la gestion du retour d'expérience dans le cadre d'affaires réalisées ou non.

Des formations commerciales adaptées à nos métiers et à nos compétences sont dispensées à nos collaborateurs afin de leur donner les outils nécessaires aux pratiques commerciales performantes, en rappelant les dispositifs mis en place au sein du Groupe afin de respecter la loi "Sapin II" notamment.

La diversification des clients du Groupe est également un enjeu majeur permettant de garantir la non dépendance de nos structures. Malgré tout, le Groupe FOSELEV reste attentif à garantir l'intégrité de ses clients, en se renseignant sur la finalité des actions demandées et en gardant la possibilité de refuser des demandes qui ne seraient pas conformes aux politiques QSHE et plus largement aux politiques sociétales et sociales du Groupe FOSELEV.

Les négociations contractuelles avec nos clients sont basées sur des rapports de force équilibrés et peut conduire ainsi à des modifications de clauses contractuelles des contrats proposés par nos clients, afin de garantir les intérêts de chacun et diminuer les risques financiers et juridiques inhérents à toute relation commerciale.

Notre relation client s'étend également par l'opportunité accordée d'une meilleure compréhension de notre savoir-faire et de nos process. Ainsi FOSELEV procède régulièrement à des journées portes ouvertes permettant aux clients de visiter ses sites et/ou à des inaugurations lors de rachat ou d'aménagement importants de site. Le principe de transparence en est ainsi garanti et permet la collecte de propositions d'améliorations issues de la réflexion de ceux-ci.

6.2. Fournisseurs

Le Groupe FOSELEV cherche à améliorer ses performances dans ses relations avec ses fournisseurs, en s'inscrivant dans **une démarche de progrès continu**.

FOSELEV choisit ses fournisseurs avec **impartialité et exigence**, met en place des agréments et des évaluations aux fournisseurs, et s'engage également à ce que ses fournisseurs respectent les pratiques compatibles avec ses valeurs définies dans sa **Politique Achats Responsables**.

Cette Politique Achats Responsables permet d'assurer des achats respectueux en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

PJ 8 : Politique Achats Responsables

VII. COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

Le Groupe FOSELEV soutient des actions et investit dans des projets visant à favoriser les communautés locales, s'engage à apporter son soutien à l'initiative de ses collaborateurs et de leurs proches qui s'engagent dans des actions humanitaires.

Fort de ses 2.500 collaborateurs présents dans plus de 115 implantations, FOSELEV contribue par ses entités au développement des territoires en fonction des besoins et opportunités.

Pour exemple, quelques actions solidaires à venir :

- **Plan Marseille en Grand - Carrefour de l'Entrepreneuriat,**
- **Sud Business Day,**
- **L'opération Boîtes de Noël pour les plus démunis,**
- **La campagne Octobre Rose, en faveur de la lutte contre le cancer du sein (Sensibilisation en interne par l'affichage, Challenge Quiz intra Groupe 1 participant = 2 euros collectés)**
- **La Collecte de bouteilles plastiques donnant droit à un bon d'achat. Chaque bouteille correspond à 1 ou 2 centimes d'euros. Cette collecte permettra de soutenir une association,**
- **L'achat et la distribution de Ballotins «Blé de l'Espérance» dont les fonds collectés sont reversés à destination des enfants malades (Décoration de centres hospitaliers, Ateliers d'équithérapie...)**

Pour les années à venir le souhait est, qu'à minima, par le biais d'une de ses implantations en région, FOSELEV participe à une action favorisant la communauté et le développement local.