



EXPERTS EN MANAGEMENT D'INFRASTRUCTURES IT

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES

MARS 2014



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

# SOMMAIRE

DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU.....	3
FICHE DE RENSEIGNEMENTS .....	4
NOTRE HISTOIRE.....	5
NOS METIERS.....	5
NOS IMPLANTATIONS .....	5
1. LES DROITS FONDAMENTAUX.....	6
2. LES NORMES DE TRAVAIL.....	7
2.1. LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION .....	7
2.2. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION .....	11
2.3. LA COHESION ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL .....	13
2.4. L'EMPLOI.....	14
3. LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE .....	15
3.1. LES CONSOMMABLES ET LE MATERIEL.....	15
3.2. LE TRI SELECTIF PAPIER/CARTON ET LE TRI SELECTIF ASSOCIE A LA DESTRUCTION SECURISEE DES DOCUMENTS CONFIDENTIELS (SIEGE DCS) .....	16
3.3. LES VEHICULES ET LES DEPLACEMENTS .....	18
3.4. LA RATIONALISATION DES DEPLACEMENTS .....	19
3.5. LA CONSOMMATION ENERGETIQUE .....	20
4. L'ETHIQUE ECONOMIQUE .....	21
4.1. LA TRANSPARENCE .....	21
4.2. LES BONNES PRATIQUES COMMERCIALES .....	22
5. L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE 2013 .....	23
6. GENERALITES.....	24
6.1. LA SENSIBILISATION RSE .....	24
6.2. L'ANIMATION RSE.....	24
ANNEXE : TABLEAU DES INDICATEURS.....	25



## DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET A SES 10 PRINCIPES



C'est en 2010 que nous avons adhéré au Pacte Mondial de l'ONU, nous engageant ainsi à en respecter les 10 principes fondateurs regroupés en 4 grands domaines : Les Droits de l'Homme, les Normes de Travail, l'Environnement et la Lutte contre la Corruption.

Nous appuyant sur notre organisation qualité, certifiée ISO 9001, sur notre orientation client et sur notre approche de satisfaction du personnel, nous nous sommes lancés dès 2011 dans la rédaction de notre Charte Ethique pour encadrer notre démarche RSE globale.

Nos valeurs historiques d'humanité, de proximité, d'adaptabilité et de flexibilité, notre sens du respect du capital humain, notre volonté de maîtriser notre empreinte écologique et de renforcer notre éthique économique, nous ont conduit dès 2012 à faire évaluer notre performance RSE par la société d'experts EcoVadis. Après seulement 2 ans, cette performance est jugée « Avancée » et le score obtenu est de 71/100 (niveau GOLD).

En 2014, je renouvèle l'engagement de DCS à soutenir le Pacte Mondial et ses principes.

Nous publions en ce 19 mars 2014 notre 4<sup>ème</sup> Communication sur le Progrès contenant nos politiques, engagements, actions et résultats en matière de Développement Durable pour l'année 2013.

Fabienne DALLIERE  
Président Directeur Général  
DCS  
Lyon, le 19 mars 2014



## FICHE DE RENSEIGNEMENTS

**Nom** : DCS

**Date et lieu de création** : 1970, Annemasse (74 - Haute Savoie)

**Président Directeur Général** : Fabienne DALLIERE

**Siège social** : 20 boulevard Eugène Deruelle – 69003 LYON

**N° tél** : 04.78.95.81.70

**Adresse web** : [www.dcsit-group.com/fr](http://www.dcsit-group.com/fr)

**Nature juridique** : SAS au capital social de 2.236.500€ - RCS LYON B 797 080 397 - SIRET 797 080 397 000 79 - APE 6203Z

**Chiffre d'affaires 2013** : 26.5 millions d'Euros

**Pays d'opérations** : France, Espagne, Portugal, Italie, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Suisse, Royaume-Uni

**Secteurs servis (et références client)** : **Industrie** (Danone, Fiat, Hewlett-Packard, IBM, Sony Ericsson, Salomon, ST Microelectronics), **Banque-Assurance** (Banco Sabadell, Banque de France, Banques Populaires, Crédit Agricole, Crédit Mutuel), **Administrations et Collectivités** (Ademe, Centre Georges Pompidou, Conseil Général, INA, URSSAF), **Commerce et Grande Distribution** (Casino, Elior, Franprix, Leader Price, LVMH, System U), **Services** (AFNOR, Apicil, AREA, Aéroport de Nice, Coface, Fiducial ; Jonhson Controls, Keolis, PWC)

**Services délivrés** : Gestion des environnements utilisateurs, Intégration et exploitation des systèmes, Expertise Datacenter et réseaux

**Principaux moyens de diffusion de la coP** : Site internet DCS ; page publique DCS sur site internet du Pacte Mondial de l'ONU ; Espace collaborateurs ; Intranet ; Réseaux sociaux (Viadeo)...

**Engagements/certifications/habilitations** :

- ✓ Pacte Mondial de l'ONU
- ✓ Evaluation RSE EcoVadis
- ✓ Certification ISO 9001
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense



## NOTRE HISTOIRE

DCS est aujourd'hui une entreprise de services numériques. SSII de taille intermédiaire, DCS s'est construite dans les années 70/80 en fournissant à ses clients des services et solutions dans le domaine de la production Informatique et en accompagnant ses clients dans l'évolution de leurs systèmes d'information.

## NOS METIERS

*DCS, c'est plus de 40 années d'expérience dans le maintien en condition opérationnelle des infrastructures de nos clients*

- **Gestion des environnements utilisateurs** : Nos solutions couvrent un large spectre allant des fonctions de support Hard/Soft sur site ou en centre de service jusqu'à la prise en charge complète de parcs hétérogènes.
- **Intégration et exploitation des systèmes** : Nos experts garantissent, quelques soient les contraintes, la haute disponibilité et l'évolution des environnements de production IT.
- **Expertise Datacenter et réseaux** : Nos équipes assurent la conception, la mise en œuvre, le maintien en conditions opérationnelles et l'évolution des infrastructures physiques.

## NOS IMPLANTATIONS

Nous nous sommes développés en France et comptons des implantations dans toutes les Métropoles Régionales.

Un modèle d'organisation en agences ou représentations locales nous permet d'assurer la proximité auprès de nos clients et de nos collaborateurs, valeur fondatrice de l'entreprise. Démontrant notre capacité à accompagner nos clients à l'international et à nous installer dans de nouveaux pays, nous nous sommes implantés dans plusieurs Régions d'Europe – Benelux, Péninsule Ibérique, Royaume-Uni.





# 1. Les droits fondamentaux

---

- ▲ Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- ▲ Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Les principes appliqués par DCS en matière de droits fondamentaux sont tels que décrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948, et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

DCS s'engage ainsi à respecter et promouvoir dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice. Ces engagements sont relayés par un ensemble de documents internes de référence comme : le Règlement Intérieur, la Charte informatique, la Charte Ethique, et les Accords d'entreprise.

Les instances pouvant pratiquer des contrôles inopinés et sanctionner les manquements sont :

- L'inspection du travail (respect du code du travail).
- La CNIL (respect de l'identité humaine, des Droits de l'Homme, de la vie privée et des libertés).
- Le Défenseur des Droits (discrimination).

La **Charte Ethique de DCS** porte les valeurs et les engagements sociétaux de l'entreprise. Respect et protection des Droits universels, des Normes sociales et de travail, de l'environnement, de la Transparence et des Bonnes pratiques des affaires en sont les principes clés.

Le CHSCT, dont les missions sont autant l'étude que l'information et la prévention, s'assure de la régularité des pratiques liées aux conditions de travail dans l'entreprise.

Jusqu'à mars 2014, période de diffusion de la présente communication, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des Droits de l'Homme n'a été adressée à DCS.



## 2. Les normes de travail

- ▲ Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- ▲ Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- ▲ Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- ▲ Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le succès d'une entreprise réside largement dans l'entretien de son capital humain. C'est pourquoi DCS œuvre chaque jour pour sa valorisation et son développement en agissant sur la réduction des inégalités, l'employabilité et le dialogue social.

### 2013 EN QUELQUES CHIFFRES :

- 93.4% de CDI.
- 3.3% de salariés « âgés » (+55 ans).
- 2.8% de travailleurs handicapés.
- 16.2% de -26 ans (27 nouvelles embauches).
- 2.5% de travailleurs étrangers.
- 14.5% de femmes.
- 28% de femmes cadres ou assimilées.
- 24 réunions des représentants du personnel.

DCS publie chaque année un **Bilan social** chiffré et détaillé sur des questions telles que :

- L'emploi
- La rémunération
- La santé et la sécurité
- La formation
- Les relations professionnelles
- Les conditions de vie au travail

### 2.1. La diversité et la non-discrimination

Afin de promouvoir l'amélioration des conditions de travail individuelles et collectives, le Groupe DCS agit conformément à la loi française<sup>1</sup>, aux réglementations adoptées par l'Union Européenne et le Conseil de l'Europe, et en conformité avec les règles fixées par le droit international.

Les engagements concernent par exemple :

- ▲ L'insertion et l'intégration de personnels handicapés

<sup>1</sup> Voir **Déclaration sur l'Honneur** de la Direction DCS (adressée lors de l'adhésion au Pacte Mondial de l'ONU) "que les prestations seront effectuées par des salariés de la Société employés régulièrement au regard des articles L. 320, L. 143-3, R.341-2, R.341-3, R.341-6 et R. 143-2 du Code du travail ; et qu'en cas de recours à des salariés de nationalité étrangère, les salariés concernés seront autorisés à exercer une activité professionnelle en France au regard de la législation et de l'ensemble des règles applicables pour l'entrée, le séjour et le travail en France au regard des articles R.341-2, R.341-3, R.341-6 du **Code du travail**".



Pour favoriser l'emploi de personnels handicapés et inciter ses propres salariés remplissant les conditions de handicap adéquates à se déclarer ou à renouveler leur déclaration auprès des CDAHP<sup>2</sup>, DCS a mis en place un système de primes d'insertion et d'incitation. Lors de la reconduction de l'accord sur les travailleurs handicapés en 2013, pour une nouvelle période de 2 ans jusqu'au 30 juin 2015, les montants des primes ont été réévalués :

La prime exceptionnelle de 550€ est passée à **570€**, et la prime mensuelle de 38€ est quant à elle passée à **40€**.

Les travailleurs handicapés représentent **2.8%** de l'effectif en 2013, ce qui correspond à l'objectif haut fixé par DCS (1 à 3%).

Notons que de nombreux salariés éligibles à ce statut ne souhaitent pas effectuer les démarches pour des raisons personnelles.

#### ▲ Les -26 ans et +55 ans - Le contrat Génération

En remplacement de son « Plan Sénior », DCS a signé le 1<sup>er</sup> octobre 2013, pour 3 ans, le contrat Génération, un accord d'entreprise visant à lier l'insertion durable des jeunes (-26 ans) dans l'entreprise et le maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » (+55 ans).

#### Les actions visant les -26 ans :

1. Un renforcement du parcours d'intégration pour les embauches en CDI : en plus du livret d'accueil distribué à chaque salarié l'intégration passera par :
  - Un entretien avec une assistante d'agence pour l'accompagnement administratif et la présentation.
  - Un entretien avec un hiérarchique sur les aspects « métiers ».
2. Un suivi rapproché avec un entretien individuel annuel minimum pendant 2 ans.
3. Une ouverture encore plus grande aux contrats d'alternance/stages (recrutement bienveillant et attentif vis-à-vis de ces contrats).

Objectif pour la catégorie des -26 ans : engager en CDI au moins 65 jeunes sur une période de 3 ans. Des points intermédiaires sont prévus chaque année pour évaluer la tenue de cet objectif.

#### Mesures à effectuer pour la catégorie des -26 ans :

Pourcentage de jeunes hommes engagés par rapport au nombre de candidatures « hommes » reçues.

Pourcentage de jeunes femmes reçues par rapport au nombre de candidatures « femmes » reçues.

Nombre de jeunes (hommes/femmes) issus de stages ou de formations en alternance engagés sur la période de 3 ans.

#### Données 2013 et données intermédiaires pour la catégorie des -26 ans :

Au début de l'année 2014, les -26 ans représentent **16.2%** de l'effectif DCS. 4 mois après l'entrée en vigueur du Contrat Génération, **10** jeunes de -26 ans ont déjà été embauchés, dont 8 hommes et 2 femmes.

---

<sup>2</sup> Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.





### Les actions en faveur des +55 ans :

1. L'amélioration des conditions de travail des salariés « âgés » en les libérant tant que possible des astreintes lourdes, des horaires décalés, etc.
2. L'encouragement des séniors à accepter des missions de tutorat auprès des jeunes salariés.
3. La bienveillance vis-à-vis des demandes de formation en DIF, même pour les formations atypiques.
4. L'aménagement (pour les +57 ans) des fins de carrières, avec réduction possible du temps de travail de 10% à 20%. La baisse de salaire étant compensée par DCS en jours de congés supplémentaires (respectivement 8 jours et 13 jours).

### Objectif pour la catégorie des +55 ans :

Engager au moins 1 travailleur « âgé » en CDI dans l'année, ou vérifier que la somme des périodes d'emploi des « séniors » en CDD représente au minimum 1800 heures annuelles de travail.

### Mesures à effectuer pour la catégorie des +55 ans :

Taux de travailleurs « âgés » à maintenir à 4% de l'effectif.

Nombre de séniors ayant suivi une formation dans l'année.

Nombre de demandes de DIF acceptées et refusées émanant de séniors.

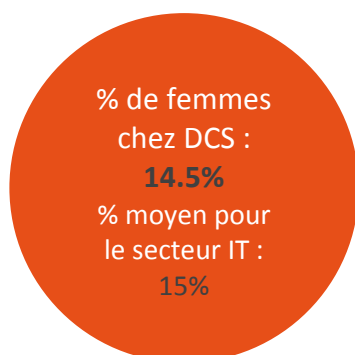
Nombre de réductions annuelles de temps de travail accordées aux séniors.

### Données 2013 et données intermédiaires pour la catégorie des +55 ans :

En 2013, le pourcentage des +55 ans dans l'effectif global est de **3.28%**. En début d'année 2014, il se situe à **4.4%** Cf. tableau des indicateurs pour d'autres informations chiffrées).

- ▲ La lutte contre les inégalités hommes/femmes (recrutement, rémunération, carrière...).

Depuis décembre 2011, DCS suit les recommandations de son accord d'égalité hommes/femmes, qui définit ses actions et objectifs selon quatre volets : "Recrutement", "Parcours professionnel et promotion", "Salaires" et "Vie professionnelle, vie privée".



### **Egalité hommes/femmes : quelques données 2013**

% des femmes ayant postulé chez DCS qui ont été recrutées : **1.8%**

% des hommes ayant postulé chez DCS qui ont été recrutés : **2.2%**

% de femmes cadres ou assimilées : **28%** (+3% par rapport à 2012)

% d'hommes cadres ou assimilés : **17%** (-1.5% par rapport à 2012)

Salaires Bruts moyens des femmes non cadres : **1811€**

Salaires Bruts moyens des hommes non cadres : **1793€**

Salaires Bruts moyens des femmes cadres et assimilées : **4016€**

Salaires Bruts moyens des hommes cadres et assimilés : **3257€**

% de femmes ayant bénéficié d'une augmentation annuelle : **17%**

% d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation annuelle : **12.2%**



**Notons que** si les contraintes métiers de l'IT attirent peu les femmes, elles restent très présentes chez DCS aux postes de Direction, Management et relevant de responsabilités administratives

En 2013, les femmes ont accédé davantage que les hommes à des postes d'encadrement, avec **5%** de femmes promues, contre **2.4%** d'hommes. Les promotions avec changements de statuts ou qualifications ont également été plus favorables aux femmes (cf. tableau des indicateurs en annexe)

Hormis la représentation moindre des femmes dans l'effectif global (elles représentent en moyenne 15% du personnel dans les entreprises de services numériques - ESN), proportionnellement à chacune des catégories, les femmes de DCS ne sont pas défavorisées au profit des hommes.

Au contraire la grande majorité des écarts sont ici favorables aux femmes (cf. tableau des indicateurs en annexe pour plus de détails) : accès au statut cadre ou assimilé, augmentation, rémunération brute moyenne...

- ▲ La liberté d'association et de représentation et l'ouverture au dialogue social et à la liberté syndicale.

Les évolutions réglementaires favorisent souvent le dialogue social dans les entreprises. En 2013, les travaux sur l'accord « Contrat Génération » ont été l'occasion de réfléchir à l'insertion, l'évolution et le maintien dans l'emploi de catégories de personnels plus fragiles sur le marché du travail et d'aboutir à des objectifs réalistes pour l'entreprise.

3 grands rendez-vous ont ainsi mené à la signature de :

- L'accord dans le cadre de la négociation annuelle.
- L'accord sur les « travailleurs handicapés » (renouvellement).
- L'accord « contrat génération ».

- ▲ Le respect, au minimum, des conventions collectives nationales et législations communautaires.

- ▲ Le respect des conditions de santé, sécurité et dignité au travail<sup>3</sup>.

#### Chiffres 2013 du dialogue social

- 12 réunions des délégués du personnel
- 12 réunions des membres du CE
- 3 réunions syndicales

L'analyse des objectifs à tenir dans le cadre des accords d'entreprise est effectuée annuellement

#### Action 2014 « Management de la santé » :

Fin janvier 2014, DCS a lancé en partenariat avec Malakoff Médéric, leader de la protection sociale paritaire en France, une vaste **enquête sur la santé et le bien-être au travail des salariés**

Le but : identifier des actions de prévention santé

<sup>3</sup> Voir Règlement intérieur. Contrôle assuré par le CHSCT.



A noter qu'en 2013, si le taux de fréquence des accidents a augmenté (de 6% à **14.44%**), principalement pour de nombreux cas inhabituels de glissades sur du verglas ou de chutes dans les transports en commun, le taux de gravité a lui baissé, passant de 0.55% à **0.45%**, pour des objectifs fixés à 5% maximum.

- ▲ L'égalité et la lutte contre toute forme de discrimination (sur le sexe, la race, la couleur de peau, les origines ethniques ou sociales, les convictions religieuses, politiques ou syndicales, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge).

Le respect de la diversité fait l'objet d'un engagement moral de tous les services de l'entreprise.

Un affichage est effectué à ce sujet, notamment au regard de l'application du code du travail.

- ▲ La lutte contre la précarisation de l'emploi.

DCS lutte contre la précarisation de l'emploi en favorisant les embauches en CDI. Son taux de CDD par rapport à l'effectif (hors remplacements), habituellement situé autour de **3%** est en hausse en 2013 et passe à **6.6%**, pour un objectif maximum de 5%.

La gestion efficace de son reclassement a permis à DCS de traverser une année 2013 turbulente sur le plan de l'activité et de maintenir son taux d'employés en inter-contrats à un niveau plutôt faible de l'ordre de **1.24%** de l'effectif.

- ▲ La lutte contre le harcèlement sexuel et moral<sup>4</sup>.

**2** cas de harcèlement moral ont été traités en 2013 chez DCS.

Un premier cas avéré a été sanctionné par le licenciement pour faute grave du salarié incriminé.

Un second cas a été pris en charge par le CHSCT et a donné lieu à une démarche appropriée.

- ▲ L'opposition à toute forme d'exploitation, et notamment le travail des enfants.
- ▲ Le soutien des initiatives solidaires (ex : congés solidaires).

## 2.2. Le développement des compétences et la formation

### 2.2.1. Généralités

L'évolution constante et rapide des Systèmes d'Information de ses clients nécessite de disposer d'une politique de formation forte et volontariste. Le développement des compétences et l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel est donc une des priorités de DCS.

Aussi, pour faciliter certaines prises en charge et limiter l'impact des réductions budgétaires de son organisme collecteur principal (le FAFIEC), DCS a choisi de cotiser auprès d'un second organisme (AGEFOS). Ce dernier finance maintenant une grande partie des formations.

---

<sup>4</sup> Voir Règlement intérieur.



### La formation en 2012

90 stagiaires  
 23.3% de l'effectif a bénéficié d'une formation  
 291,5 jours de formation  
 133h de DIF

### La formation en 2013

100 stagiaires ↗  
 25.3% de l'effectif a bénéficié d'une formation ↗  
 321,5 jours de formation ↗  
 382,5h de DIF ↗  
 1000h de tutorat pour les nouveaux embauchés

Depuis 2013, DCS travaille aussi sur un « accord de GPEC ». Un suivi de plus en plus précis des souhaits de formation et d'évolution des collaborateurs est effectué, notamment lors des évaluations individuelles. Les informations enregistrées sur les comptes rendus d'entretiens peuvent venir alimenter le plan de formation.



#### Bien former, c'est :

Anticiper les évolutions technologiques, organisationnelles et concurrentielles  
 Renforcer l'employabilité des salariés et leur mobilité  
 Assurer la performance et la réactivité des équipes

#### Principales actions menées :

Formations techniques métiers (adaptation au poste)  
 Formations aux nouveaux outils de gestion  
 Renforcement des connaissances techniques  
 Formations en langue anglaise

(\*)Masse salariale consacrée à la formation en 2013 : 1.6% (stable par rapport à 2011 et 2012)

### 2.2.2. Le maintien et la montée des compétences sur le terrain

La satisfaction client étant le maître mot d'une société de service, le cursus de formation passe d'abord par l'acquisition ou le renforcement des connaissances métier du client et/ou de l'environnement informatique métier (application métiers, services, organisation, etc.). Ces connaissances étant aussi importantes que les connaissances techniques pures.



Le cursus de formation automatisé de DCS est individualisé et évolue tout au long de la prestation. Les grandes phases en sont :

- La formation initiale (à la prise en charge de la prestation).
- L'intégration de nouveaux collaborateurs (en cours de marché) – cursus d'intégration.
- La vérification et le maintien des compétences et des objectifs (tout au long du marché).
- La réversibilité sortante (formation des repreneurs).

Les contrôles de la montée en compétences se font selon un planning défini, par auto-évaluation, lors d'entretiens de validation avec le Responsable DCS, ou parfois par le client, voire le prestataire sortant. Toute insuffisance donne lieu à une action spécifique personnalisée pour que le technicien atteigne les objectifs dans les délais attendus.

Si la mise à niveau nécessite une action plus lourde auprès d'un organisme de formation, le Responsable effectue une demande de formation, conformément à la procédure décrite par le système de Management de la Qualité certifié **ISO 9001** de l'entreprise.

Les entretiens individuels d'évaluation permettent également, comme évoqué plus haut, d'assurer une veille des besoins.

### 2.3. La cohésion et le bien-être au travail

Dans un souci d'unité et de satisfaction de son personnel, DCS met en œuvre des pratiques et recherche continuellement les moyens les plus appropriés pour renforcer la cohésion, l'implication et l'épanouissement au travail.

Les notions de responsabilisation des collaborateurs (autonomie), de diversification des tâches et d'écoute sont primordiales et dépendent de l'optimisation de systèmes de Management transversaux et du renforcement du Management de proximité (études sur la ludification des pratiques, projets de Management des idées ou de journal d'entreprise, etc.).

L'esprit de corps est aussi entretenu par la tenue chaque année de réunions et conventions annuelles sur toutes les zones d'implantation de DCS (France et Europe). Management et collaborateurs se retrouvent ainsi pour un bilan de l'année écoulée (résultats, évolutions, projets, etc.) et partagent une soirée conviviale dans un lieu soigneusement sélectionné ; une occasion de provoquer des échanges informels et d'assurer un décloisonnement fonctionnel.

En 2012, des critères d'évaluation collectifs (respect de l'autre, écoute, entraide, esprit d'équipe, etc.) avaient été pris en compte lors des entretiens individuels pour le personnel staff (Management et fonctions support). En 2013, ces critères ont été étendus à l'ensemble du personnel DCS.



## 2.4.L'emploi

### Le salaire et les avantages :

Fixés au regard des réglementations, conventions, accords individuels et collectifs

Rédaction annuelle d'un document de négociation (« NAO égalité professionnelle ») assurant la transparence des données du système de rémunération par familles et catégories de salaires. Négociations en présence des représentants du personnel

### Exemples d'avantages résultant des accords d'entreprise DCS :

- Participation financière (cf. Accord de participation, Accord d'épargne entreprise PEE)
- Prévoyance et mutuelle de groupe (cf. contrats mutuelle)
- Indemnités repas
- Plan de retraite (cf. Article 83) prévoyant un régime supplémentaire de retraite d'entreprise à cotisations définies pour son personnel cadre, etc.

### Le temps et les conditions de travail

sont ceux définis par les conventions et accords individuels et collectifs du pays concerné





## 3. La responsabilité environnementale

- ▲ Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- ▲ Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- ▲ Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Pour répondre au mieux à ses responsabilités environnementales et réduire son empreinte écologique globale, DCS agit à plusieurs niveaux : sur les consommables et le matériel, le recyclage et le tri, les véhicules et les déplacements, ainsi que la consommation d'énergie.

### 3.1. Les consommables et le matériel

#### La dématérialisation :

Archivage des paies  
Journal de la paie  
Chrono fournisseurs  
Chrono clients  
Copies de contrats, avenants, ordres de mission  
Réponses aux appels d'offre  
Cartes d'identité, RIB, attestations, etc. arrivés par email

Mise en œuvre progressive pour les dossiers du personnel  
A terme, tous les dossiers du personnel doivent être dématérialisés

#### Les workflows et les espaces virtuels de partage :

Logiciel de **Gestion des temps et des paies** (Horsys)  
Logiciel de **Gestion d'affaires** (Cegid)  
Logiciel de **Gestion Rh et recrutement** (Pofilsoft)  
Solution interne de **validation des documents** (LEDA)  
**Espace collaborateur** accessible depuis le site internet  
Procédures, documents de travail/de référence diffusés sur l'**intranet**  
Utilisation renforcée de la **messagerie**...

#### 2014 : Début de la Dématérialisation des bulletins de paie

Acquisition d'une solution informatique évolutive Web, avec mise à disposition d'un **coffre-fort électronique virtuel et sécurisé** pour les salariés ayant choisi d'adhérer (récupération des bulletins d'adhésion en cours)

Cette solution permet la réception et le stockage de divers documents

**Projet GED** : Etude lancée prochainement sur l'acquisition d'un logiciel de Gestion documentaire pour optimiser le partage d'informations et faciliter les validations





Les efforts de DCS en matière de dématérialisation, de concentration des points d'impression, son utilisation grandissante des workflows et la création d'espaces virtuels de partage de documents indiquent que l'entreprise s'oriente vers une culture du 0 papier.

Les autres mesures responsables touchant aux consommables :

- ▲ La suppression des points d'impression individuels.
- ▲ Le recyclage des cartouches d'encre, toners, batteries, piles et téléphones mobiles de l'ensemble des agences DCS.

La collecte est organisée périodiquement par la société COLLECTORS ( [www.collectors.fr](http://www.collectors.fr) ), certifiée ISO 14001, qui met à disposition sur chaque site DCS des box de récupération.

- ▲ Le stockage du matériel hors d'usage dans un local spécifique et sa collecte périodique par une entreprise de recyclage.
- ▲ Lorsque possible, la remise à des associations locales, du type aide à l'enfance, écoles, etc. du matériel destiné au rebut, mais en état de fonctionner.

### 3.2. Le tri sélectif papier/carton et le tri sélectif associé à la destruction sécurisée des documents confidentiels (siège DCS)

Le tri sélectif papier/carton s'effectue depuis janvier 2012 pour la copropriété du Britannia au siège lyonnais de DCS. En 2013, la collecte effectuée par l'entreprise  a permis de recycler **68 880 kilos** de papier.

#### **Bilan carbone du tri papier/carton :**

Avec **68 880 kilos** de matière recyclée

On sauve **1171** arbres

On économise **6888 m3** d'eau et 68 880 litres de pétrole

On réduit de **206.64 m2** le volume dédié à l'enfouissement

On évite le rejet de **172.2 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère

On fabrique **51 660 kilos** de papier, **284 130** boîtes de chaussures et **136 520** boîtes d'œufs





En plus du tri sélectif papier/carton, le siège de DCS a également souhaité associer la destruction de ses documents confidentiels au tri sélectif. Un contrat de tri sélectif sécurisé signé avec le même fournisseur, et dénommé Confidentialys, existe donc aussi depuis janvier 2012.

**480 kilos** supplémentaires de papier ont ainsi pu être recyclés en 2013.

### Bilan carbone du tri sécurisé :

Avec **480 kilos** de matière recyclée

On sauve **8.16** arbres

On économise **48 m3** d'eau et 480 litres de pétrole

On réduit de **1.44 m2** le volume dédié à l'enfouissement

On évite le rejet de **1.2 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère

On fabrique **360 kilos** de papier, **1980** boîtes de chaussures et **7920** boîtes d'œufs

### Bon à savoir :

La production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé

Les papiers sont transformés en matières premières secondaires sur un site PAPREC (ISO 14001), dans le respect des normes environnementales en vigueur, et conformément aux règles de qualité définies par la profession (label Qualival et certification Certirec mis en place par Federec – fédération du recyclage)

Ces matières premières secondaires vont connaître une deuxième vie dans un nouveau cycle de production

### Qu'est-ce que le service Confidentialys ?

Récupération des documents sensibles dans des bacs collecteurs verrouillés

Enlèvement et remplacement des collecteurs tous les mois

Transport sécurisé à l'aide de véhicules suivis par GPS

Dépôt en usines classées auprès de la DRIRE, avec contrôle d'accès, anti-intrusion et vidéo surveillance

Destruction (granulométrie de 10mm à 40 mm) et recyclage

Attestations de destruction

Entre 2011 et 2013, DCS a réduit sa consommation de papier de **15.5%** (35.5% depuis 2010).

Des actions de sensibilisation sont à prévoir sur 2014, l'année 2013 ayant été inhabituellement gourmande en papier, et ce, malgré les nombreux engagements et actions en place.

A noter enfin, une baisse de **57%** de la quantité de documents confidentiels collectés et détruits en 2013 par PAPREC, qui reflète la bonne application des pratiques de consommation et d'impression modérées par les services support et administratifs.



### 3.3. Les véhicules et les déplacements

- ▲ La diminution des émissions de gaz à effet de serre par souscription d'un contrat auprès d'un loueur prévoyant l'entretien et le remplacement régulier de la flotte automobile.

En 2013, **75.5%** du parc auto DCS est « propre », et en dessous du seuil de 130g de co2/km. **82.2%** des véhicules du parc sont en dessous des seuils fixés par l'Etat français (135g de co2/km - cf. article 47 du projet de loi de finance 2010 sur le malus écologique et les seuils de déclenchement du malus).

- ▲ La sensibilisation du personnel à l'éco-conduite.

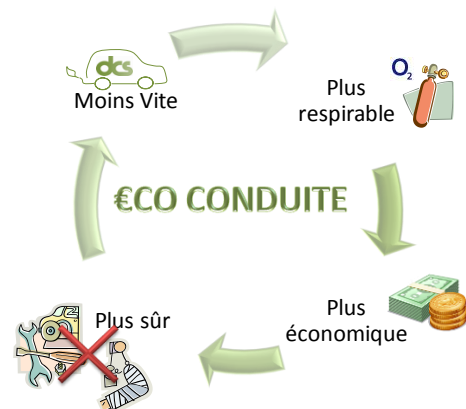
Depuis 2012, DCS dispose d'une notice d'éco-conduite qui a été diffusée à l'ensemble du personnel staff et des collaborateurs, puis rappelée à plusieurs reprises.

Ce document est en accès libre sur les espaces virtuels de partage de l'entreprise : Intranet, espace collaborateur.

Les salariés y sont sensibilisés au « pourquoi du comment conduire responsable ? ».

L'impact positif des modes de conduite doux et raisonnés se mesurant aux effets sur :

- La production de gaz à effet de serre et des polluants, et donc sur la santé.
- Les risques d'accidents.
- Les coûts engendrés : carburant, réparations et entretien sur véhicules, arrêts de travail.



Le message de l'éco-conduite est double. Il allie les notions de protection de l'environnement à celles de protection de la santé et agit sur la pérennisation de l'entreprise en permettant de réduire les coûts liés aux comportements à risque.

Pour vérifier la prise en compte des nombreux messages et communications à propos de l'éco-conduite, des risques au volant, du respect du code de la route et de la nécessité d'entretenir son véhicule, DCS suit aujourd'hui plusieurs indicateurs.

Sur les aspects Environnement :

- La moyenne théorique d'émission co2 du parc auto : **117.73g/km** (121,35 en 2012).
- Le taux de « véhicules propres » du parc auto : (-130g de co2/km) : **75.5%** (73% en 2012).
- La moyenne réelle estimée d'émission co2 du parc : **136.32g/km** (124,48 en 2012).
- Le bilan carbone du parc, en kg de co2 émis : **84 158** (68 000 en 2012).
- Les litres de carburant consommés : **31 877** (25 749 en 2012).





Notons ici toutefois que l'estimation du bilan co2 réel du parc est rendue difficile par des informations parfois incomplètes au niveau des litres consommés et des kilomètres parcourus dans l'année par véhicule.

Des efforts seront à produire en 2014 sur ce reporting pour affiner le bilan carbone automobile.

#### Sur les aspects Santé et Sécurité :

- Le nombre total d'accidents dans l'année : **10** en 2013 (15 en 2012).
- La part des accidents responsables (même partiellement) : **2** en 2013 (6 en 2012).
- Le taux de gravité des accidents (tout type d'accident confondu) : **0.45%** en 2013 (0.55% en 2012).

#### Sur l'aspect économique :

- Le coût de la sinistralité : 7121€ en 2013 (12 865€ en 2012 (-45%)).
- ▲ L'incitation à l'utilisation des transports en commun.

Au-delà des recommandations et des informations pédagogiques de la notice d'éco-conduite sur le « conduire responsable », celle-ci rappelle également l'existence des modes alternatifs et citoyens de déplacement que sont le co-voiturage et le recours aux transports en commun.

En 2013, la part des salariés utilisant, au moins occasionnellement, les transports en commun (abonnements annuels ou temporaires) passe de 17% en 2011 et 2012, à **19.5%** (objectif DCS : 20%).

### 3.4. La rationalisation des déplacements

- ▲ Le choix de l'implantation.

Les agences DCS sont implantées en centre-ville à proximité immédiate d'une gare pour favoriser les trajets et l'accès par le train.

Le dernier bilan carbone relatif aux déplacements en train fait état de **566 trajets annuels, 244 413 kms** parcourus et **1314kg** de co2 émis.

- ▲ Le recours aux technologies pour les échanges à distance.

1. La vidéoconférence (depuis 2011) pour les entretiens d'embauche.

Son utilisation pour les entretiens s'est renforcée en 2012, puis 2013.

2. L'audioconférence et la vidéoconférence pour certaines réunions.

Ces deux modes de communication se sont aussi beaucoup généralisés en 2012, puis 2013 (réunions opérationnelles, commerciales, points techniques et suivis client, groupes de travail, formations, etc.).

On évite ainsi de nombreux déplacements physiques et l'émission de plusieurs kilos de co2.



### 3.5. La consommation énergétique

#### Mesures d'économie en place

Renouvellement du parc informatique selon la norme basse consommation Energy Star terminé en 2012. : Coût énergétique annuel par PC réduit de 47%

Arrêt automatique des postes de travail restés sous tension à 21h45, au lieu de 00h45 jusqu'en 2011

Remplacement de tous les écrans de PC à tubes cathodiques par des écrans plats, consommant 45 W au lieu de 150 W. Terminé fin 2012

Utilisation d'ampoules nouvelle génération à LED depuis 2011, pour une consommation de 4 W par ampoule, au lieu des 50 W habituels

Suppression des chauffages d'appoints

Diminution de la puissance des ampoules halogènes

Réduction des serveurs et mutualisation des ressources

Programmation automatique du fonctionnement des climatisations individuelles

Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques au bout de 60mn

Couplement des Fax avec les systèmes d'impression. Plus aucun fax séparés

#### Bilan énergétique global (siège + agences + centre de service)

Sur les 3 dernières années :

	2011	2012	2013
<b>Consommation KW/h</b>	78253	74189	79573
<b>Bilan carbone</b>	7043	6677	7162
<b>% de diminution / augmentation par rapport à N-1</b>	n.d	- 5,48%	+ 6,77%

Après une diminution remarquable entre 2011 et 2012, le bilan carbone de la consommation énergétique 2013 affiche une émission de **79573 kilos** de co2. C'est donc **488 kilos** de co2 de plus par rapport à N-1.

Toutefois, depuis 2010, DCS a connu un accroissement important de son effectif, et notamment au niveau du staff et du centre de service.

Les nombreux efforts d'économie ont ainsi tout de même permis de bien contenir la hausse des émissions de co2 sur 3 ans (**+1,66%**) et de relativiser l'impact carbone (**+119 kilos de co2**) sur cette période de développement et de croissance forte.



## 4. L'Éthique économique

- ▲ Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### 4.1. La transparence

#### 4.1.1. La transparence vis-à-vis des parties-prenantes :

Diffusion publique via le **site internet** DCS :

- Des engagements RSE (**coP**)
- De la performance RSE (**évaluation EcoVadis**)
- Des éventuelles pénalités obtenues

**Charte Ethique** consultable au point d'accueil de chaque site DCS

Diffusion interne des engagements et de la performance RSE via l'**intranet DCS** et l'**espace collaborateur**, et/ou par **affichage**

**Diffusion sur demandes** (par mail, courrier, plateforme EcoVadis, etc.) d'éléments spécifiques (plan d'action, Chartes, rapports, etc.)

Participation à des **trophées** ou **concours** de Développement Durable



#### 4.1.3. La transparence et la justesse des coûts :

L'objectif affiché de DCS n'est pas d'être le fournisseur le moins cher du marché, mais d'offrir le meilleur rapport performances/prix.

Ses engagements qualité (ISO 9001 et ITIL) et de responsabilité sociétale l'inscrivent dans une logique de rigueur et d'exigence qui supposent une transparence totale vis-à-vis des instances salariales et des clients.

C'est dans ce même souci de transparence que DCS calcule ses coûts et ses prix.

Ainsi, au-delà des bordereaux de prix exigés par ses clients, DCS peut proposer un échancier qui valorise les évolutions de la prestation et induit des gains de productivité et représente un véritable investissement de la part de DCS.

**Maîtrise du secteur d'activité + amélioration continue**

=

**Augmentation de la valeur du service initial  
par mise à profit des gains de productivité**

#### 4.1.2. L'audit financier :

La bonne Gouvernance de DCS passe par des **contrôles et des évaluations annuelles** effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable.

**0** erreur détectée en 2013

Depuis sa création en 1970, DCS a toujours démontré une grande transparence, tant sur le plan comptable et financier que sur le plan opérationnel



#### 4.1.4. Le respect des délais de paiement des fournisseurs

- ▲ Des factures payées sous 30 jours pour les consultants indépendants.

**92 %** des règlements (+ 25%) sont conformes au délai de 30 jours. Cette belle progression s'explique par un suivi renforcé par les assistantes d'agence auprès des indépendants pour récupérer et faire parvenir rapidement les factures au service comptabilité finances, évitant ainsi tout retard dans la saisie comptable.

- ▲ Des factures réglées sous 45 jours pour les autres fournisseurs.

**57%** des règlements sont conformes au délai de 45 jours. Ce chiffre est un peu moins bon qu'en 2012 (-10.5%) mais reste conforme à l'objectif de 50%. Les raisons expliquant les retards sont par exemple :

- Envois tardifs des factures par les fournisseurs, d'où un retard de saisie et donc dans le règlement.
- Augmentation des réclamations sur les factures par les différents services et attente des validations.

#### 4.1.5. Les achats et le marketing responsables

En 2013, DCS a renforcé sa démarche de responsabilité vis-à-vis de ses fournisseurs critiques (ceux ayant le plus d'impact sur ses activités).

Les actions ont été réalisées en 3 temps : 1/ Sensibiliser par courrier l'ensemble des fournisseurs aux engagements RSE de DCS. 2/ Demander et récupérer tout document permettant d'apprécier l'existence d'une démarche RSE chez le fournisseur, puis expliquer que ces informations seraient désormais prises en compte par DCS lors de l'évaluation annuelle de ses fournisseurs. 3/ Evaluer.

Dans les cas nombreux où les fournisseurs n'avaient pas effectué de retour à DCS, les évaluations ont été l'occasion de les solliciter à nouveau (par téléphone), et/ou de rechercher directement (sur internet) les informations attestant de leurs engagements (rapport RSE, coP, lettre d'engagement, politique de Développement Durable, certificat d'évaluation, etc.).

En 2013, **43.5%** des fournisseurs utilisés par DCS avaient un engagement RSE connu.



#### 4.2. Les bonnes pratiques commerciales

La Direction du Développement Commercial de DCS a rédigé, et diffusé à ses équipes, une lettre d'engagement décrivant sa politique et son éthique commerciale. Cette version 1 est en date du 17 juin 2011. Une version 2 est à l'étude.

##### Les engagements d'éthique commerciale de DCS :

Refus des pratiques anti-concurrentielles comme le dumping, les ventes à perte, etc.

Bon esprit vis-à-vis de la concurrence

Bonne mentalité de la force commerciale

Politique de tarification responsable

Ethique en matière de sourcing (clauses de non sollicitation de personnel dans les contrats commerciaux)

##### Les axes de renforcement au niveau des actions commerciales et de la relation commerciale :

###### - *Fidélisation du personnel commercial*

Développement personnel (ludification des pratiques, théâtre d'improvisation, séminaires, etc.), plans de carrière motivants (évolution interne), etc.

###### - *Transparence dans les relations clients/fournisseurs*

Autorisation systématique d'audit fournisseur pour les clients, désignation d'un interlocuteur unique par prestation/client, etc.



## 5. L'Évaluation de la performance RSE 2013

Évaluée depuis 2012 sur sa performance RSE par la société d'experts EcoVadis, DCS a subi fin 2013 sa seconde évaluation.

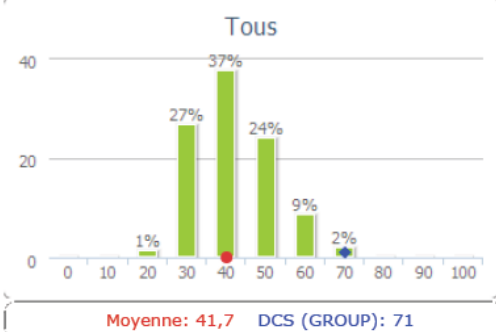
Celle-ci confirme son statut **GOLD** (la plus haute marche du podium) mais place désormais DCS au niveau d'engagement **AVANCE** avec un score de **71/100** (63 en 2012), que seuls 2% des fournisseurs évalués obtiennent sur cette plateforme.



**DCS (GROUP)**  
France

novembre 2013

### Répartition des scores



- ✓ **Environnement:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 4 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Social:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Ethique des Affaires:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 10 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Fournisseurs :** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 3 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Global:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Global:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 2 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans toutes les catégories.



## 6. Généralités

### 6.1. La sensibilisation RSE

La sensibilisation s'effectue tout au long de l'année par communication interne (emails d'information, affichages, réunions, entretiens individuels, site internet, intranet, espace collaborateur, etc.).

Des points réguliers sont faits en réunion de Comité de Pilotage (avec les membres du COPIL/de la Direction), en réunion commerciale (avec toute l'équipe commerciale), en réunion recrutement (avec toute l'équipe recrutement). 50% du staff étant concerné par ces réunions périodiques.

L'information et la sensibilisation du reste du staff et des collaborateurs se fait lors des réunions annuelles.

Ainsi, 100% du personnel DCS obtient de l'information RSE (politique, engagements, actions, résultats).

Il est envisagé à terme, d'effectuer davantage d'entretiens individualisés pour une meilleure intériorisation des enjeux RSE par les fonctions Direction, Encadrement et Support.

### 6.2. L'animation RSE

Chaque année le service Développement Durable (en concertation avec le service communication à partir de 2014), effectue une série d'animations et de sensibilisations RSE à l'occasion d'évènements spécifiques ou de journées mondiales s'y prêtant. Des projets d'amélioration peuvent aussi être présentés à l'occasion de concours d'innovation durable.

En 2013 on retiendra par exemple :

- La Semaine du Développement Durable.
- Le Trophée Horizon du Crédit Agricole (projet « éco-conduite »).
- La Journée Mondiale de la terre (calculer l'empreinte écologique).
- La Journée Mondiale de la protection de la couche d'ozone (informer + liens utiles).
- La Journée Mondiale du transport en commun et semaine de la mobilité (comparer les émissions de co2 selon les moyens de transport utilisés).
- La journée Mondiale sans papier (réduire sa consommation au quotidien).

**TROPHEE HORIZON**  
Fournisseurs Responsables







## ANNEXE : Tableau des indicateurs

n.d : non disponible

DOMAINE	SUJET EVALUE	INDICATEUR	2012	2013	OBJECTIF	TENDANCE
DROITS DE L'HOMME	Violations des Droits de l'Homme	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits, etc.)	0	0	0	→
		Nb de Réclamations émises par les salariés et/ou Non-conformités détectées par DCS (CHSCT, Direction, etc.)	0	0	0	→
NORMES DU TRAVAIL	Liberté d'association et de représentation	Nombre de réunions DP/an	11	12	11	↗
		Nombre de réunions CE/an	11	12	11	↗
		Nombre de réunions syndicales/an	2	3	1	↗
	Santé, Sécurité	Nombre de blessures ou accidents	4	10	/	↗
		Nombre de journées d'incapacité (liées à une blessure ou accident)	365	312	/	↘
		Nombre d'heures travaillées	666 781	692 690	/	/
		Taux de fréquence des accidents du travail (nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)	6.0%	14.44%	< ou = 5%	↗
		Taux de gravité des accidents du travail (nb de journées d'incapacité x 1,000 / nb d'heures travaillées)	0.55%	0.45%	< ou = 5%	↘
	Emploi des handicapés	Nombre de travailleurs handicapés Lyon	11	9	12	↘
		Nombre de travailleurs handicapés Paris	1	1	5	→
Nombre de travailleurs handicapés Nantes		0	1	2	↗	
Pourcentage de handicapés dans l'effectif		3.0%	2.8%	1 à 3%	→	



Emploi des -26 ans	Nb de -26 ans engagés dans l'année	n.d	27 (10 depuis le 01/10)	65 sur 3 ans	/
	Pourcentage dans l'effectif des -26 ans	n.d	16.2%	15%	/
Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI dans l'année	1	0	1	↘
	Nb de +55 ans ayant eu une formation dans l'année	n.d	1	1	→
	Nb de DIF acceptés pour le +55 ans	n.d	en 2014	/	/
	N de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans dans l'année	n.d	en 2014	/	/
	% des +55 ans dans l'effectif	4%	3.3%	4%	↘

NORMES DU TRAVAIL	Egalité hommes/femmes	% de femmes dans l'effectif	15%	14.5%	15%	↘
		% d'hommes dans l'effectif	85%	85.5%	/	/
		% d'hommes ayant accédé à un poste d'encadrement/an	n.d	2.2%	/	Favorable aux femmes
		% de femmes ayant accédé à un poste d'encadrement/an	n.d	5%	/	
		(1) % d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	12,5%	12.2%	/	
		(2)% de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	19%	17%		
		Ecart entre (1) et (2)	34.2%	28%	< ou = 10%	Favorable aux femmes
		(3) % d'hommes promus (changement de qualification/statut)/an	16%	2.37%	2 à 3%	
		(4) % de femmes promues (changement de qualification/statut)/an	2%	5.08%	2 à 3%	
		Ecart entre (3) et (4)	87,5%	53.3%	< ou = 10%	Favorable aux femmes
		(5) % d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	3.5%	2.20%	/	
		(6) % de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	5.0%	1.8%		
		Ecart entre (5) et (6)	43%	18%	< ou = 10%	Favorable aux hommes
		(7) % d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	19,5%	17%	/	
		(8) % de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	25%	28%		
Ecart entre (7) et (8)	28%	39%	< ou = 10%	Favorable aux femmes		



		Nb de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	4	<b>4</b>	/	
		Nb de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	3	<b>3</b>	/	
	Formation	Nb de stagiaires	90	<b>100</b>	/	↗
		% de formation par rapport à l'effectif	23.3%	<b>25.3%</b>	20%	↗
		% de la masse salariale consacrée à la formation	1.6%	<b>1.6%</b>	1.50%	→
		Nb total de jours de formation	291.5	<b>321.5</b>	/	↗
		Nb total d'heures de DIF	133	<b>382.5</b>	/	↗
	Délais de paiement des fournisseurs	% de paiement des factures dans les 30j (consultants indépendants)	69%	<b>92%</b>	80%	↗
		% de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs)	63%	<b>57%</b>	50%	↘
	Maîtrise de la précarisation de l'emploi	Taux de CDD par rapport à l'effectif (hors remplacements)	3%	<b>6.6%</b>	< ou = 5%	↗
Consommation énergétique	Lyon (siège + agence + plateaux)	Consommation en KWh	63 187	65 380	/	/
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	5687	5884.2	/	/
		Taux de diminution du co2 émis	- 5,01%	<b>3,35%</b>	-1%	↗
	Agence Paris	Consommation en KWh	6529	7588	/	/
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	588	683	/	/
		Taux de diminution du co2 émis	- 0,17%	<b>13,9%</b>	-1%	↗
	Agence Nantes	Consommation en KWh	4473	6605	/	/
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	403	594	/	/
		Taux de diminution du co2 émis	-19%	<b>32,15%</b>	-1%	↗
	Bilan Global	Consommation en KWh	74189	79573	/	/
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	6677	7162	/	/
		Taux de diminution du co2 émis	- 5,48%	<b>6,77%</b>	-1%	↗
Consommation et tri papier	Kilos de papier/carton recyclé (documents non confidentiels - copropriété)	69 600	<b>68 880</b>	/	↘	
	Kilos de papier recyclé (documents confidentiels)	1 120	<b>480</b>	/	↘	
	Taux de réduction consommation/an	-3%	<b>20,5%</b>	2%	↗	



ENVIRONNEMENT	Transports et véhicules	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil de 130g de co2/km défini par DCS)	73%	75.5%	60%	↗
		Niveau moyen des émissions théoriques du parc auto	121.35	117.73	< ou = 135g de co2/km	↘
		Niveau moyen des émissions réelles du parc auto (Nb litres total annuel x 2640g d'O2 consommés par litre / nb de kms total annuel)	124.48	136.32	< ou = 135g de co2/km	↗
		Bilan carbone du parc auto (kg de co2 émis)	67 980	84 158	/	↗
		Litres de gazoil consommés par le parc auto	27 749	31 877	/	↗
		Sinistralité (Nb total de sinistres)	15	10	12	↘
		Sinistralité (Nb total de sinistres responsables et partiellement responsables)	6	2	5	↘
		Coût de la sinistralité (charges Cie assurance + franchises)	12 865 €	7 121 €	/	↘
		Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	17%	19.5%	20%	↗
		Nombre de trajets annuels en train	n.d	566	disponible en mai	/
		Kms parcours en train	n.d	244 413	disponible en mai	/
		Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	n.d	1314	disponible en mai	/
ETHIQUE COMMERCIALE ANTI-CORRUPTION	Achats et marketing responsables	Pourcentage de fournisseurs critiques engagés sur les aspects sociaux et/ou Environnementaux	n.d	26%	20%	/
	Contrôles juridiques et comptables	Nombre d'erreurs détectées	0	0	0	→
GLOBAL	Evaluation de la performance RSE	Note /100 (audit EcoVadis)	63	71	62	↗