



EXPERTS EN MANAGEMENT D'INFRASTRUCTURES IT

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

MARS 2015



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

We welcome feedback on its contents.

SOMMAIRE

DECLARATION 2015 DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU	3
FICHE DE RENSEIGNEMENTS	4
1. LES DROITS FONDAMENTAUX.....	5
2. LES NORMES DE TRAVAIL.....	6
2.1. LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION	6
2.2. LE RECRUTEMENT	10
2.3. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION	12
2.4. LA COHESION ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL	13
2.5. 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 BILAN DE LA CONSOMMATION PAPIER	16
3.3. LES VEHICULES ET LES DEPLACEMENTS	17
3.4. LA RATIONALISATION DES DEPLACEMENTS	19
3.5. LA CONSOMMATION ENERGETIQUE	20
4. L'ETHIQUE ECONOMIQUE	22
4.1. LA TRANSPARENCE	22
4.2. LE RESPECT DES DELAIS DE PAIEMENT DES FOURNISSEURS	23
4.3. LES ACHATS ET LE MARKETING RESPONSABLES.....	23
4.4. LES BONNES PRATIQUES COMMERCIALES	24
5. L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE.....	27
6. LA SENSIBILISATION RSE	29
6.1. COMMUNICATION INTERNE.....	29
6.2. PARCOURS D'INTEGRATION	30
7. QUELQUES TEMPS FORTS DE L'ANIMATION RSE 2014	31
7.1. LA SEMAINE DU DEVELOPPEMENT DURABLE.	31
7.2. L'ASSEMBLEE GENERALE DU PACTE MONDIAL FRANCE	32
7.3. L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE AUPRES DE L'ASSOCIATION ELA	33
7.4. LE CHALLENGE MOBILITE RHONE ALPES.....	34
7.5. LE CHALLENGE ECO-CONDUITE.....	36
ANNEXE : TABLEAU DES INDICATEURS.....	37



DECLARATION 2015 DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DE L'ONU ET A SES 10 PRINCIPES

DCS est une entreprise de services numériques de taille intermédiaire. Elle s'est construite dans les années 1970 et 1980 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.

Spécialisée dans la gestion des environnements utilisateurs, l'intégration et l'exploitation des systèmes et l'Expertise Datacenter et réseaux, DCS intervient en France où elle tisse un maillage de plus en plus dense d'implantations dans les métropoles régionales, mais aussi dans plusieurs régions d'Europe (Benelux, Péninsule Ibérique, Royaume-Uni), poursuivant ainsi son développement à l'International.

Adhérente au Pacte Mondial de l'ONU depuis 2010, DCS, dont les valeurs historiques d'humanité et de bienveillance sont associées à des notions de proximité, flexibilité, réactivité et d'adaptation, reste plus que jamais engagée à respecter les 10 principes fondateurs du Global Compact regroupés en 4 grands domaines (Droits de l'Homme, Normes de Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption), et à les promouvoir au sein de ses équipes et de sa sphère d'influence.

Ainsi, chaque année, DCS s'efforce, en s'appuyant sur son organisation et son système de management par la Qualité certifiée ISO 9001, de faire progresser sa démarche de Développement Durable, notamment par la mise en place d'actions concrètes et d'animations en interne, visant à l'intériorisation par tous de nos responsabilités sociales, environnementales et économiques vis-à-vis des générations futures.

Pour preuve de cette volonté affirmée de progrès et d'éthique, la performance RSE de DCS, évaluée tous les ans depuis fin 2012 par la société d'experts EcoVadis, n'a cessé de s'améliorer pour atteindre un score de 76/100 en novembre 2014 (top 2% des entreprises les mieux notées), avec une démarche dont le niveau de maturité est jugé « Avancé » (statut GOLD).

J'ai donc ici le plaisir de confirmer et renouveler l'engagement de DCS à soutenir le Pacte Mondial et ses principes en 2015, par la publication de notre 5^{ème} Communication sur le Progrès, dans laquelle sont rappelés nos politiques, engagements, actions et résultats en matière de Développement Durable pour l'année 2014.



Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS
Lyon, le 19 mars 2015





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

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, Volvo), **Banque-Assurance** (Banco Sabadell, Banque de France, Banques Populaires, Crédit Agricole, Crédit Mutuel), **Administrations et Collectivités** (Ademe, Musée Des Confluences, Conseil Général, INA, URSSAF), **Commerce et Grande Distribution** (Casino, Elixor, 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/évaluations/certifications/habilitations :

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



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.

En interne, le contrôle des règles de Droit social et du travail est placé sous l'autorité de la **Direction** et du **service des Ressources Humaines**.

Des mécanismes d'alerte existent en cas de discrimination ou de harcèlement et permettent, si nécessaire, la mise en place de commissions d'enquête paritaires afin d'éviter toute injustice et dérive, ainsi que toute mesure ou décision disciplinaire abusive.

La surveillance du respect des Droits de l'Homme et de la régularité des pratiques liées aux conditions de travail, l'information et la prévention, se fait aussi au quotidien par le **Comité d'Entreprise**, le **CHSCT** et les **Délégués du Personnel**.

Jusqu'à mars 2015 et la 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**.

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 française¹, 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**

¹ 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**".



DCS reconnaît la **qualité des travailleurs handicapés** et s'engage dans l'intégration durable de nouveaux collaborateurs talentueux et dans l'accompagnement de ses salariés en situation de handicap.

L'entreprise a mis en place un système de primes d'insertion et d'incitation pour accompagner cette reconnaissance.

Une prime exceptionnelle de **700€** est versée à l'embauche du nouveau salarié ou au moment de la première déclaration d'un salarié déjà en poste. A ceci, s'ajoute une prime mensuelle de **43€**.

Le Service du Personnel est à la disposition de toute personne remplissant les conditions de handicap pour la guider dans sa démarche de déclaration ou de renouvellement de déclaration auprès des CDAHP².

L'**accord sur les travailleurs handicapés** en vigueur a été reconduit et signé en 2013, pour une nouvelle période de 2 ans courant jusqu'au 30 juin 2015. Un nouvel accord sera donc signé au cours de l'année 2015.

En 2014, les travailleurs handicapés ont représenté **4%** de l'effectif de DCS, contre 2.8% en 2013.

Note : De nombreux salariés éligibles à ce statut ne souhaitent toutefois pas effectuer les démarches pour des raisons qui leur sont personnelles.

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

DCS a signé le 1^{er} 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** prévoient :

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).

L'objectif pour la catégorie des **-26 ans** est : d'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 2014 pour la catégorie des **-26 ans** :

51 nouveaux jeunes de -26 ans ont déjà été embauchés la 1^{ère} année (48 hommes et 3 femmes).

Au 31/12/2014, on comptait dans l'effectif DCS **79** jeunes de -26 ans (dont 74 CDI), soit **18.6%** des salariés.

*Pourcentage de jeunes hommes engagés par rapport au nombre de candidatures « hommes » reçues : **2,13%***

*Pourcentage de jeunes femmes engagés par rapport au nombre de candidatures « femmes » reçues : **1,6%***

² Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.



1 jeune issu de stage ou de formation en alternance a été engagé dans l'année.

Les actions en faveur des +55 ans prévoient :

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).

L'objectif pour la catégorie des +55 ans est :

D'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.

Cet objectif a été rempli en 2014, avec l'embauche de **5** séniors de plus de 55 ans, dont **3** en CDI.

Autres données 2014 pour la catégorie des +55 ans :

Taux de travailleurs « âgés » à maintenir à 4% de l'effectif : **4.47%** en 2014.

Nombre de séniors ayant suivi une formation dans l'année : **1** en 2014.

Nombre de demandes de DIF acceptées et refusées émanant de séniors : **1** en 2014.

Nombre de réductions annuelles de temps de travail accordées aux séniors : **0** en 2014.

▲ 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".

Si les métiers de l'IT séduisent encore peu les femmes (leur proportion dans l'effectif a baissé en 2014), DCS continue d'œuvrer pour les attirer davantage

Ces dernières sont d'ailleurs très présentes dans l'entreprise aux postes de Direction, de Management ou encore dans les fonctions Support et relevant de responsabilités administratives

En 2014, les écarts hommes/femmes restent majoritairement favorables aux femmes (accès au statut cadre, accès aux postes d'encadrement, augmentation individuelle, etc.)

Enfin, signalons qu'à poste équivalent, il n'existe aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes de DCS concernant la rémunération



Egalité hommes/femmes : quelques données 2014

% des femmes ayant postulé qui ont été recrutées : **1.6%**

% des hommes ayant postulé qui ont été recrutés : **3.2%**

% de femmes ayant bénéficié d'une augmentation annuelle : **60.8%**

% d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation annuelle : **49.5%**

% de femmes cadres ou assimilées : **31.37%** (+3.37% par rapport à 2013)

% d'hommes cadres ou assimilés : **14.21%** (-2.79% par rapport à 2013)

Salaire Brut moyen des femmes non cadres : **1740€**

Salaire Brut moyen des hommes non cadres : **1807€**

Salaire Brut moyen des femmes cadres et assimilées : **3947€**

Salaire Brut moyen des hommes cadres et assimilés : **3385€**

(cf. tableau des indicateurs en annexe pour plus de détail)

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

Rappel des principaux accords de l'entreprise :

- L'accord dans le cadre de la négociation annuelle.
- L'accord sur les travailleurs handicapés.
- L'accord d'égalité hommes/femmes.
- L'accord « contrat génération ».

Analyse annuelle
des objectifs à tenir

- ▲ Le respect, au minimum, des conventions collectives nationales et législations communautaires.
- ▲ Le respect des conditions de **santé, sécurité et dignité au travail**³.

Un **Document Unique d'Evaluation des Risques** est mis à jour chaque année et identifie les points sensibles à prendre en compte. Des actions préventives sont menées régulièrement, notamment sur le risque au volant, la santé et sécurité du travailleur isolé et l'impact des horaires atypiques et décalés sur l'organisme.

Enquête 2014 « Mesure Management de la Santé » :

Lancée fin janvier 2014 en partenariat avec Malakoff Médéric

Thèmes : La **santé** et le **bien-être au travail** des salariés

Taux de participation : **54%** (signe de l'intérêt porté aux questions relatives à la santé au travail)

³ Voir Règlement intérieur. Contrôle assuré par le CHSCT.



Données de sortie de l'enquête « Mesure Management de la Santé » :

Pour les **points forts** on retiendra la **bonne entente** entre collaborateurs, la **bonne intégration**, le **soutien social et managérial**, le **contexte social** favorable, ou encore des **rôles et responsabilités** clairs.

Concernant les **Points de vigilance** on notera par exemple les **environnements et outils** pouvant avoir un impact sur la santé (fatigue, troubles de la vue), les **aspects prévention santé, équilibre et habitudes** (alimentation, tabagisme, troubles du sommeil), le **lien à l'employeur**, la **reconnaissance** ou le fort niveau de **concentration** nécessaire.

En 2014, le *taux de fréquence des accidents* a baissé de moitié et est retombé à **7%** (14.44% en 2013). On dénombre pour cette année 3 accidents de trajet et 2 accidents du travail.

Le *taux de gravité* a quant à lui été quasi nul avec **0.06%** (0.45% en 2013).

- ▲ 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 le **harcèlement** sexuel et moral⁴.
- ▲ L'opposition à toute forme d'exploitation.
- ▲ Le soutien des **initiatives solidaires** (ex : congés solidaires, engagement caritatif, etc.).

2.2. Le Recrutement

Avec **106** nouvelles embauches en CDI en 2014, DCS poursuit l'accompagnement de sa croissance et affirme sa volonté de renforcer son effectif permanent (94.4% des recrutements 2014 ont été des CDI).

Sa **politique Recrutement** privilégie la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe et la capacité d'apprentissage des candidats. Elle accorde sa confiance aux jeunes diplômés et investit dans leurs capacités. L'entreprise est aussi continuellement à l'affût de collaborateurs dotés d'une réelle expérience professionnelle dont le savoir-faire nous est précieux.

Dans tous les cas DCS apporte à ses collaborateurs un solide parcours d'intégration, puis des formations et du coaching leur permettant d'enrichir leurs compétences sur des plateformes multi-environnements.

Pour atteindre ses objectifs de recrutement, la fonction de recruteur été renforcée et un **logiciel de gestion des candidatures** très performant permet d'accroître de manière significative la réactivité (**48%** des demandes de recrutement closes en moins de 10 jours en 2014).

De plus, le service recrutement continue de diversifier ses sources de candidatures : annonces jobboard, CV Thèques, participation à des salons, utilisation des réseaux, politique active de cooptation.

⁴ Voir Règlement intérieur.



DCS se distingue en outre par une **procédure de recrutement élaborée** qui est la première étape de son système d'évaluation des compétences prévoyant :

1. La qualification de la demande étayée par la nomenclature interne des fonctions.
2. L'évaluation personnelle, comprenant :
 - L'identification de l'adaptabilité du candidat aux métiers du service au travers de la mise à disposition de ressources techniques, au contexte particulier de chaque mission et la spécificité de chaque client.
 - L'évaluation de son potentiel d'évolution et de sa capacité à acquérir de nouvelles compétences.
 - La motivation.
3. L'évaluation technique, ayant pour objet de valider l'adéquation entre l'expérience, la formation et la mission.

La double évaluation technique et personnelle permet d'identifier :

- La ressource la plus adaptée à la recherche.
- Les points forts et les points faibles de chaque nouvelle ressource.
- Les besoins éventuels en formation.
- Le suivi d'intégration le plus adéquat.
- Le mode de management adapté (+ ou – d'autonomie de réalisation).

Il s'agit ensuite de construire et de pérenniser la collaboration à l'aide des outils de management et de gestion des carrières grâce :

4. A l'entretien d'évaluation individuel et l'entretien professionnel, ainsi que des bilans intermédiaires individualisés.
5. Au plan de formation individualisé.

La politique de recrutement se fait donc l'écho au quotidien des valeurs cardinales de DCS et notamment du **respect des personnes** et des **engagements en matière de diversité et de non-discrimination** (cf. 2.1).

La promotion de l'**égalité des chances** passe aussi par des actions ponctuelles favorisant l'intégration des personnes éloignées de l'emploi, et le recours, lorsque possible, à des contrats uniques d'insertion – contrats initiatives emploi (CUI-CIE).

3 contrats de ce type ont été signés chez DCS en 2014.



2.3. Le développement des compétences et la formation

2.3.1. Généralités

DCS reste plus que jamais attentive aux évolutions métiers et réactive en matière de formation. Le développement des compétences et l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel étant une de ses priorités, le plan de formation comprend des actions de formations techniques concernant l'**adaptation au poste** et le **renforcement des connaissances**, des actions de formation aux techniques de **management et de communication** (cf. schéma ci-dessous), etc., mais aussi des formations aux **outils de gestion** et en **langue étrangère**.

Les chiffres formation de 2014

96 stagiaires

22,82% de l'effectif a bénéficié d'une formation

219 jours de formation

96 de DIF

Les objectifs formation de DCS :

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



A titre indicatif, les dépenses formation pour 2014 se sont élevées à **57 000€** (67 000€ en 2013).



2.3.2. 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.

2.4. 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 doivent être associées à des systèmes de Management innovants et transversaux (ludification des pratiques, Management des idées, journal d'entreprise, etc.), ainsi qu'au renforcement du Management de proximité.

L'esprit de corps est aussi entretenu par la tenue 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 des moments conviviaux dans des lieux soigneusement sélectionnés ; une occasion de provoquer des **échanges informels** et d'assurer un **décloisonnement fonctionnel**.

Autres aspects relevant des conditions de vie au travail :

Un budget de 35 000€ avait été investi en 2013 pour l'amélioration des conditions de travail dans nos locaux : nouveaux équipements matériels, logiciels, téléphonie, rénovation, etc.

En 2014, ce budget a représenté **98 000€** : rénovation des locaux (agence parisienne), renouvellement (ou complément) de matériel informatique sur les postes de travail, etc.



2.5.L'emploi

L'action de DCS et sa politique sociale visent l'**insertion durable** dans l'emploi, notamment par une bonne gestion et adaptation de ses compétences.

Cette insertion durable se retrouve dans l'évolution constante ces dernières années de son effectif permanent (69% en 2012, 79% en 2013). En 2014, cet effectif se stabilise mais baisse légèrement pour représenter **76%**.

L'engagement pour la **sécurisation de l'emploi** se perçoit aussi dans la maîtrise *du taux de CDD par rapport à l'effectif* (hors remplacements) (**5.6%**), et au regard du faible *taux d'employés en inter-contrats* (**0.76%** de l'effectif), témoignant de la gestion efficace du reclassement par DCS.

Rappel des embauches en CDI en 2014 : **106**.

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

Salaire et 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

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

Plan d'augmentation des salaires

Négocié dans le cadre de la négociation annuelle prévoyant des mesures spécifiques à caractère général

Revalorisations salariales particulières

Au mérite individuel, et s'accompagnant d'évolution de carrières





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 de mise en place d'une GED : Etude lancée fin 2014. L'acquisition d'un logiciel de Gestion documentaire pour optimiser le partage d'informations et faciliter les validations est prévue pour fin 2015





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 par la société **Collectors**.
- ▲ 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), et bilan de la consommation papier

Le tri sélectif papier/carton s'effectue depuis janvier 2012 pour la copropriété du Britannia au siège lyonnais de DCS. En 2014, la collecte effectuée par l'entreprise  a permis de recycler **75 060 kilos** de papier.

Bilan carbone du tri papier/carton :

Avec **75 060 kilos** de matière recyclée

On sauve **1276** arbres (1171 en 2013)

On économise **7506 m³** d'eau et **75 060** litres de pétrole (6888 m³ et 68 880 Litres en 2013)

On réduit de **225.18 m²** le volume dédié à l'enfouissement (206.64 m² en 2013)

On évite le rejet de **187.65 tonnes** de CO₂ dans l'atmosphère (172.2 tonnes en 2013)

On fabrique **56 295 kilos** de papier, **309 622.5** boîtes de chaussures et **1 238 490** boîtes d'œufs (51 660 kilos de papier, 284 130 boîtes de chaussures et 1 136 520 boîtes d'œufs en 2013)

Pour information :

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

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



En plus du tri sélectif papier/carton, le siège de DCS dispose également d'un contrat de tri sélectif sécurisé (Confidentialys) pour ses documents confidentiels signé avec le même fournisseur.

480 kilos supplémentaires de papier ont ainsi pu être recyclés en 2014.

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

Bilan consommation papier :

Entre 2010 et 2014, DCS a réduit sa consommation de papier

A4 de **33%**.

Total 2014	712.5 kg	57 cartons
Total 2013	975 kg	58 cartons
Total 2012	775 kg	62 cartons
Total 2011	800 kg	64 cartons
Total 2010	1062.5 kg	85 cartons
Total 2009	1287.5 kg	103 cartons

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

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.



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

Objectif : réaliser le cercle vertueux de l'éco-conduite.

Document : **notice d'éco-conduite** diffusée à l'ensemble du personnel staff et des collaborateurs.

Les salariés y sont sensibilisés au « pourquoi du comment » conduire responsable et aux effets positifs des modes de conduite doux et raisonnés sur la santé/sécurité, l'environnement, et l'économie.

Diffusion : en accès libre sur les espaces virtuels de partage de l'entreprise : Intranet, Espace Collaborateur (+ rappels réguliers par voie de communications ou lors d'évènements liés).

Info+ : 2014 a été l'occasion de pratiquer l'éco-conduite davantage grâce à la participation à 2 challenges interentreprises : le **Challenge Mobilité** et le **Challenge Eco-conduite** (cf. chapitres 7.4 et 7.5).



Les données « Environnement » liées à la conduite :

Moyenne théorique des émissions co2 du parc auto : **↘ 114.90g/km** (117.73 en 2013 / 121,35 en 2012)

Moyenne Réelle estimée des émissions co2 du parc auto : **136,29g/km** (136.32 g/km en 2013)

Taux de « véhicules propres » du parc auto : (-130g de co2/km) : **↗ 82.90%** (75.5% en 2013 / 73% en 2012)

87.80% des véhicules sont sous le seuil des 135g/km (cf. article 47 du projet de loi de finance 2010 sur le malus écologique)

Bilan carbone du parc: **↘ 62 471 kg** de CO2 (66 536 kg en 2013 / 67 378 kg en 2012)

Bilan carbone réel estimé du parc : 72 609 kg (84 158 kg en 2013)

Les données « Santé et sécurité » liées à la conduite :

Nombre total d'accidents dans l'année : **17** (10 en 2013)

Accidents responsables / partiellement responsables : **3** (2 en 2013)

Les données « économie » liées à la conduite :

Coût de la sinistralité : **18 803€** (+164% entre 2013 et 2014 / -45% entre 2012 et 2013)

Forte hausse due à une surprime assurance.





▲ L'incitation à l'utilisation des transports en commun.

En 2014, la part des salariés utilisant, au moins occasionnellement, les transports en commun (abonnements annuels ou temporaires) est passée de 19.5% en 2013, à **39.5%** (+49.5%).

Rappelons que la Notice d'éco-conduite, à vocation pédagogique, incite à l'utilisation des modes alternatifs et citoyens de déplacement que sont le co-voiturage et les transports en commun.

Aussi, la participation à des Challenges interentreprises, type Challenge Mobilité, et les différentes animations ou sensibilisations de l'année passée peuvent également avoir eu un effet.

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 **452** trajets annuels (566 antérieurement), **210 062 kms** parcourus (244 413kms antérieurement) et **1140kg** de co2 émis (1314kg antérieurement).

▲ 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, 2013, puis 2014.

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

Ces deux modes de communication se sont aussi beaucoup intensifiés entre 2012 et 2014 (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

L'esprit GREEN IT :

Consciente des impacts énergétiques des sociétés travaillant dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (13% de la consommation énergétique de la planète, 2 à 3% des émissions mondiales de CO₂), DCS a très vite mis en place un certain nombre de mesures écoresponsables orientées GREEN IT.

Mesures pour contenir l'empreinte écologique de l'entreprise

Système de refroidissement éco des salles informatiques (baies...) par climatisation via un réseau d'eau glacée.

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

A cela s'ajoute :

- La sensibilisation des salariés aux bonnes habitudes à prendre (éteindre son PC ou le mettre en veille quand on s'absente, éteindre les lumières, etc.).
- Les actions de dématérialisation (cf. 3.1).
- Les bonnes pratiques d'impression (imprimer seulement si nécessaire, en noir et blanc, en recto/verso, etc. cf. 3.2).
- La réduction des points d'impression et suppression des imprimantes individuelles.
- La récupération et/ou le recyclage des équipements en fin de vie (cf. 3.1).
- La rationalisation des déplacements (cf. 3.4) et le recours fréquent à l'audio et la visioconférence.
- La promotion des modes de déplacements doux et citoyens (cf. 3.3)...



Bilan énergétique :

	2013	2014
Sites lyonnais (Siège + Agence + Centre de services)		
Consommation KW/h	65 380	61 371
Bilan carbone	5 884.2	5 523.39
% de diminution / augmentation par rapport à N-1		↘ - 6.13%
Site nantais		
Consommation KW/h	6605	5603
Bilan carbone	594	504.27
% de diminution / augmentation par rapport à N-1		↘ - 15.10%

Suite au déménagement de l'agence parisienne, les informations énergétiques sont indisponibles pour ce site.

Au global, la consommation énergétique 2014 de DCS s'élève à **66 974 KW/h** et le bilan carbone en résultant est de l'ordre de **6028 kg de co2** émis.



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 (**communication sur le Progrès**)
- 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

4.1.2. 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 2014

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



4.2. Le respect des délais de paiement des fournisseurs

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

84.39 % des règlements ont été conformes au délai de 30 jours (92% en 2013).

Notons que plusieurs prestataires indépendants ont demandé le règlement de fin d'année 2014 en janvier 2015, soit dans un délai d'environ 50 jours, ce qui a impacté le taux de règlement dans les délais coté DCS.

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

52.12% des règlements ont été conformes au délai de 45 jours (57% en 2013).

Ce chiffre un peu en baisse en 2014, reste conforme à notre objectif de 50% et s'explique principalement par la réception de nombreuses factures erronées et de fait non validées, ou dont la réception a été tardive, provoquant un allongement mécanique du délai de règlement. Le taux de règlement dans les délais a également été faussé par l'absence de prélèvement par le fournisseur lui-même.

4.3. 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), en les sensibilisant aux engagements de DCS, en les informant de la prise en compte des données sociétales dans leur **évaluation annuelle** par DCS, et en leur demandant de transmettre tout document susceptible d'être analysé dans le cadre de ce suivi.

Les efforts ont été poursuivis en 2014.

Suite au manque de retour spontané des fournisseurs sur leurs engagements RSE, des actions de sollicitation directe (notamment au téléphone) et de recherche (sites institutionnels des fournisseurs, récupération de rapports, lettres d'engagement sur internet...) ont permis d'obtenir une vision de plus en plus juste des engagements fournisseurs.

Chaque nouvelle évaluation est une opportunité de solliciter les fournisseurs à nouveau sur ces questions RSE.



Le tableau de suivi des engagements RSE fournisseurs 2013 faisait état de 43.5% d'engagements connus.

Le tableau 2014 (en cours de mise à jour) donne un taux de **47.8%**.

Aussi, après chaque évaluation annuelle par les services concernés, le Service Développement Durable effectue une vérification supplémentaire par recherche d'éventuels engagements non encore connus et/ou non transmis (rapport RSE, coP, lettre d'engagement, politique de Développement Durable, certificat d'évaluation, etc.).



4.4. Les bonnes pratiques commerciales

La Direction du Développement Commercial a rédigé une **Lettre d'Engagement** décrivant sa politique et son éthique commerciale. La dernière version communiquée est datée du *27 février 2015*. Elle sanctionne pratiques abusives et prône le strict respect d'une pratique commerciale « vertueuse ».

Les engagements de la lettre présentés ci-dessous sont également abordés de façon systématique lors des Réunions Commerciales mensuelles.

4.4.1. Les pratiques commerciales réputées trompeuses

Grâce à une vigilance accrue dans ce domaine, DCS démontre son respect envers ses clients.

Les engagements de DCS visent à **lutter contre la corruption** en général et plus particulièrement contre le principe des **pots-de-vin**. DCS se refuse à toute acceptation de ce type et ne tolère de la part de ses forces commerciales aucun écart qui pourrait constituer ou être assimilé à un pot-de-vin dans le but de favoriser l'obtention de contrats commerciaux.

DCS s'interdit d'afficher un certificat ou un label de qualité lorsque celui-ci n'a pas fait l'objet d'une validation expresse de la part de l'organisme concerné.

La **justesse des coûts et des prix** pratiqués par DCS est réelle et raisonnable compte tenu du service proposé. Les risques inhérents à ce service sont clairement identifiés tant par DCS que par son client dans un **esprit de saines relations commerciales**.

DCS valide régulièrement les propos de ses **forces commerciales** afin d'éviter la divulgation auprès de ses clients d'informations inexactes sur les conditions du marché ou la concurrence dans le but de forcer une vente.

DCS veille tout particulièrement à proposer des services conformes aux **bonnes pratiques professionnelles** de son secteur d'activité et s'assure de leur faisabilité tout au long de la période contractuelle.

4.4.2. Les pratiques abusives en matière de délais de paiement

Le non-respect des délais de paiement est une pratique extrêmement courante. Afin d'appliquer des pratiques commerciales éthiques, DCS ne pratique pas de délais de paiement abusifs de quelque manière que ce soit :

- DCS ne décale pas ses règlements à 90 jours ou plus, comme fréquemment constaté.
- DCS ne pratique pas le retard systématique dans l'émission des bons de commandes visant à rétribuer les services avec retard.
- DCS n'exige pas de taux d'escompte en contrepartie du respect des délais de règlement.



La mise en œuvre de ses principes permet à DCS de compter parmi ses clients les plus grands acteurs privés et publics.

Plus que jamais DCS défend des **saines pratiques commerciales**, récompensées par la fidélité de ses clients historiques et par la confiance de nouveaux clients de renom. L'excellente santé financière de l'entreprise contribue également à rassurer les acteurs économiques du secteur et les salariés de DCS.

Les autres engagements éthiques

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.

- **Augmentation significative de la force de vente (doublée en 2015)**

Consolider les bonnes pratiques commerciales, actions de valorisation des services pour contrebalancer la pression sur les prix, développement du maillage et des implantations territoriales et de la proximité client, etc.

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

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



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.

DCS est très attachée au concept de transparence et de justesse des coûts. Elle reste vigilante face au dumping concurrentiel souvent encouragé par le jeu des politiques achats qui rendent l'application des bonnes pratiques commerciales particulièrement ardue.

Même si les exigences budgétaires de nos clients tendent à être immédiates, DCS continue de viser l'augmentation de la valeur du service initial par la mise à profit des gains de productivité




5. L'Évaluation de la performance RSE (novembre 2014)

En novembre 2014, à l'issue de la 3^{ème} évaluation de sa performance RSE, le score de DCS augmente encore de 5 points par rapport à 2013, pour atteindre **76/100**. Un résultat très satisfaisant au regard de la position de DCS sur le graphique ci-dessous (diamant bleu placé au-delà des 2% des entreprises les mieux notées) et de la moyenne générale de **41.3/100**.

Statut et logo **GOLD**.


Niveau d'engagement et de performance « **AVANCE** ».



2014
CSR Rating
GOLD
ecoVadis

Profil Développement Durable de :

DCS (GROUP)
France

76 / 100 

novembre 2014

L'engagement RSE de DCS (GROUP) est : **Avancé**

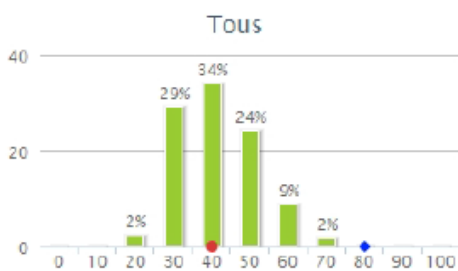
- Exceptionnel
- Avancé
- Confirmé
- Partiel
- Aucun

Certifications & Adhésions

- ✓ Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies

Performance RSE: vue d'ensemble

Répartition des scores



Moyenne: 41,3 DCS (GROUP): 76

Comparaison de DCS (GROUP) avec l'ensemble des fournisseurs évalués par EcoVadis. L'histogramme montre la répartition des scores obtenus par les fournisseurs en %, à la date où ce document a été créé.

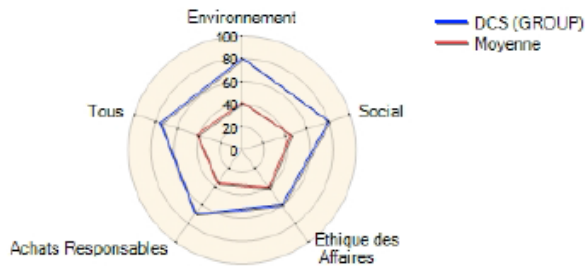
Scores par thème

Thème	Score	Tendance	Pondération
Environnement	80	↗	2
Social	80	→	4
Ethique des Affaires	60	↘	1
Achats Responsables	70	↗	1

Le score global de DCS (GROUP) est composé de 4 scores qui reflètent la performance de l'entreprise sur 4 thèmes RSE. Le score global est la moyenne pondérée de ces 4 scores.

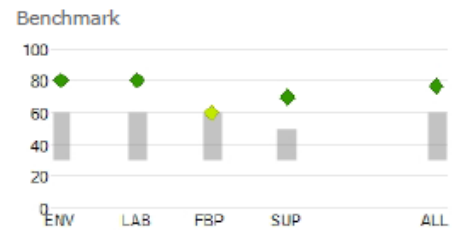


Analyse Comparative



La position de DCS (GROUP) par rapport à la moyenne de toutes les entreprises évaluées par EcoVadis dans le même secteur d'activité.

Secteur d'activité: Programmation informatique; conseils et activités connexes



Les barres grises représentent l'éventail des notes attribuées aux entreprises opérant dans le même secteur d'activité que DCS (GROUP).
NOTE: Les 5% extrêmes ont été exclus pour assurer la pertinence statistique.

Point(s) fort(s)

- ✓ **Environnement:** DCS (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** 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 12** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Fournisseurs :** 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 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.

Les sujets porteurs de 2014, tels que les concours internes sur le Développement Durable, la participation aux challenges ou encore l'engagement solidaire de l'entreprise, ont permis de renforcer ses positions sur le front de la responsabilité d'entreprise.

Au-delà de se maintenir à un très bon niveau sur le pilier « Social » (80/100), la forte implication dans la démarche RSE a également permis de progresser sur le pilier « Environnement » (80/100 au lieu de 70), ainsi que sur les aspects « Achats Responsables » (70/100 au lieu de 60).

Avec ce nouveau score, DCS, déjà dans le haut du tableau EcoVadis en 2013, rejoint les quelques fournisseurs mondiaux arrivant aux portes des 80/100.



6. La sensibilisation RSE

6.1. Communication interne

La sensibilisation s'effectue tout au long de l'année par communication interne :

- Messages lors des journées mondiales de sensibilisation ou d'action (transport, lutte contre les émissions de CO₂, journée sans papier, journée de la terre, etc.).
- Affichages au siège et envois électroniques de posters/flyers au personnel distant.
- Jeux/concours internes, et remise de prix le cas échéant.
- Challenges et trophées Développement Durable (mobilité, éco-conduite, Horizon, etc.).
- Diffusion des Communications sur le Progrès (emails, intranet et site internet DCS).
- Communication des résultats d'évaluation RSE (emails, intranet et site internet DCS).
- Mise à disposition de la Charte Ethique Groupe sur l'intranet et l'espace collaborateur DCS.
- Réunions périodiques de Comité de Pilotage (Pilotes de processus et Direction), et autres réunions (commerciales, opérationnelles, recrutement).
- Réunions annuelles (siège et agences) lors desquels **100%** du personnel DCS obtient de l'information RSE (politique, engagements, actions, résultats).
- Entretiens individualisés de formation et de sensibilisation.
- Echanges avec les collaborateurs sur sites clients (emails, téléphone, visites terrain)
- Flash-info RSE mensuel.

En 2012, le *taux de sensibilisation* du personnel Staff (hors réunion annuelle) s'élevait à 41,7%, en 2013 à 60,5%, pour atteindre 79,1% en 2014 et représenter au cumul sur 3 ans de **84,4%**.

Le taux de sensibilisation devrait continuer à progresser en 2015, puisque l'objectif de renforcer au maximum les entretiens individualisés pour une meilleure intériorisation des enjeux RSE par les fonctions Direction, Encadrement et Support, devrait permettre de toucher les personnes n'ayant pas encore pu bénéficier d'un entretien personnalisé sur la démarche de Développement Durable.

A titre indicatif, à l'occasion d'un jeu/concours interne organisé durant la Semaine du Développement Durable en avril 2014 (cf. chapitre 7.1), le *taux moyen de connaissances des engagements RSE de DCS (par les salariés participants)* a été de **75%**. Un bon score.



6.2. Parcours d'intégration

Pour une entreprise soucieuse de préserver son capital humain, l'intégration d'un nouvel arrivant est toujours d'un intérêt majeur.

Au-delà de l'accompagnement habituel réalisé à l'arrivée de tout nouveau collaborateur dans l'entreprise (dossiers administratifs, valeurs de l'entreprise, fonctionnements, outils, organisation, métier, etc.), des **présentations et formations individuelles** poussées sont réalisées systématiquement depuis 2013 à l'intégration de tout nouveau salarié du Staff par le Responsable du Développement Durable, sur la démarche d'Amélioration Continue/Qualité, ainsi que sur la démarche de Responsabilité Sociétale,



7. Quelques temps forts de l'animation RSE 2014

Chaque année le service Développement Durable essaie de mettre en place une série d'actions d'animations et de sensibilisations sur des sujets RSE, parfois lors d'événements publics spécifiques ou de journées mondiales s'y prêtant. Des projets d'innovation durable peuvent aussi être présentés à l'occasion de concours ou trophées. Voici ci-dessous quelques-uns des temps forts de l'animation 2014.

7.1. La Semaine du Développement Durable.

L'édition 2014 de la **semaine du Développement Durable** chez DCS s'est articulée autour de deux animations principales :

- La 1^{ère}, à l'endroit du Staff, a consisté en une **communication décalée** sous forme d'un canular envoyée le 1^{er} avril, décrivant de nouvelles règles et mesures parfois extrêmes, voire surréalistes, à mettre en place immédiatement dans l'entreprise. Des règles qui, combinées à d'autres plus plausibles, ont suscité réflexions, réactions, doutes, et ont surtout fait parler et débattre sur des sujets et des problématiques sensibles du Développement Durable.
- La 2^{ème}, s'adressant à tout le personnel DCS (Staff et collaborateurs sur site DCS ou client), s'est déroulée sous la forme d'un **jeu/concours**. Chacun pouvant participer et répondre à un Quiz sur les engagements RSE de DCS, et remporter un des 6 paniers garnis de produits alimentaires bio du magasin La Vie Claire mis en jeu (voir photo ci-dessous).





L'inscription à cette Semaine du Développement Durable a été officialisée auprès du Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie, et les projets d'animation DCS publiés sur son site internet.

Une synthèse des résultats et la liste des gagnants ont été diffusées via une communication interne générale (ré)expliquant les tenants et aboutissements de la démarche et de l'évènement.

Les prix, tous accompagnés d'un message personnalisé de la Direction DCS, ont fait l'objet d'une remise en mains propres, soit par la Direction elle-même, soit par un manager.

Bilan du jeu/concours :

55 participants au Quiz.

*Pourcentage de bonnes réponses pour les répondants de la catégorie « collaborateurs » : **76%***

*Pourcentage de bonnes réponses pour les répondants de la catégorie « staff » : **74%***

7.2. L'Assemblée Générale du Pacte Mondial France et la participation aux ateliers thématiques

Le 20 mai 2014, DCS a participé à l'**Assemblée Générale annuelle du Pacte Mondial France** à Paris. Une journée qui a été rythmée par plusieurs grands rendez-vous :

1. L'**Assemblée Générale Statutaire**.
2. Des **ateliers thématiques** (Droits de l'Homme, Corruption, Rédaction des communications sur le progrès, Environnement).
DCS a participé à l'atelier Environnement sur gestion des déchets, animé par l'association La Riposte Verte, autour du cas Gécina (foncière de bureaux).
3. L'**intervention** de Laurence TUBIANA, récemment nommée représentante spéciale pour la conférence Paris Climat 2015 (COP21) par M. Laurent Fabius, sur les enjeux climatiques de demain et la nécessité de faire de la conférence Paris Climat 2015 une réussite et un évènement majeur, tant sur le point de l'organisation que sur celui des mesures qui en découleront.
COP 21 : Négociation climatique internationale qui se tiendra à Paris en décembre 2015.
4. Le **discours du Président du Global Compact France**, Jean-Pascal TRICOIRE, également Président Directeur Général de Schneider Electric.
5. Un **débat** et une **table ronde** animée par Gérard BONOS, journaliste, sur le thème : « Le Global Compact France, un atout pour la COP 21 » avec :
 - Brice LALONDE, Conseiller du Directeur Général du Global Compact des Nations Unies.
 - Frédéric LIPPI, Président Directeur Général du Groupe Lippi.
 - Jacques MOINEVILLE, Directeur Général adjoint de l'Agence Française de Développement.
 - Jean-Pascal TRICOIRE, Président Directeur Général de Schneider Electric.



7.3. L'engagement solidaire auprès de l'association ELA

Depuis 2008, au mois de mai, le groupe ROCKAWAY organise un concert de charité à l'Olympia au profit de l'association ELA qui lutte contre les leucodystrophies. Le groupe du journaliste de TF1, Christian Jeanpierre, parrain membre d'honneur d'ELA, fait chaque année salle comble autour du répertoire d'un groupe ou d'un chanteur de renom (Dire Straits, Supertramp, les Beatles, Elton John, Jean-Jacques Goldman, Téléphone, Sting & Police).



Le concert, organisé avec le soutien de nombreux partenaires, dont DCS en 2014, est toujours marqué par la présence de nombreux artistes et « guest stars », tels que Grégoire, Claire Keim, Kad Merad, Maxime Le Forestier, Louis Bertignac, Jean-Jacques Goldman, Michael Jones, Chimène Badi, Patrick Fiori, Jean-Luc Reichmann, Sylvain Augier, Isabelle Ithurburu, Nathalie Renoux, Michael Grégorio, ainsi que des personnalités du monde du sport comme Bixente Lizarazu, Franck Leboeuf, Arsène Wenger, Guy Roux (pour le Football), ou encore Julien Pierre, Christian Califano, Dimitri Szarzewski, Pascal Papé et Julien Bonnaire (pour le Rugby)...



En 7 ans, l'évènement a permis de récolter près de **450 000 €** pour ELA.

L'édition 2014, consacrée à Sting & The Police, à laquelle ont été conviés des clients de DCS, marque le début du partenariat entre ELA et DCS.



Pour soutenir ELA : www.ela-asso.com

7.4. Le Challenge mobilité Rhône Alpes

Ce **4ème Challenge Mobilité Région Rhône-Alpes** fut un réel succès et une opportunité supplémentaire, ludique, sympathique et concrète pour DCS de sensibiliser de nombreux salariés aux **déplacements domicile – travail** et de tester des **modes de transports alternatifs** : marche, vélo, transports en commun, covoiturage, train, trottinette (...) pour effectuer leurs trajets.

A l'occasion de cet évènement, un partenariat s'est effectué à Lyon entre DCS et la société d'autopartage **Bluely**.

Le but, mettre des véhicules électriques à disposition des salariés pendant la durée du Challenge et faire découvrir ce nouveau service et mode de transport doux au sein de l'entreprise.

Deux sessions d'essais ont été réalisées en amont du Challenge.

Sessions auxquelles ont finalement pris part **16** salariés.

L'édition 2014 en quelques chiffres :

- **800 établissements** inscrits (+47% par rapport à 2013).
- **35 300 participants** (+21% par rapport à 2013).





- **525 000 km** parcourus en mode alternatif à la voiture individuelle (environ 13 fois le tour du monde) dont 13% à vélo, 25% en covoiturage, 2% à pied, 40% en transport en commun, 16% en combinant plusieurs modes de transport et 4% en OMNI (objet mobile non identifié : skateboard, trottinette, rollers...).

Le report modal a représenté 157 000km (30%) et a permis d'éviter l'émission de 30 tonnes d'équivalent CO2.

Le Challenge mobilité chez DCS :

Le 5 juin 2014, les salariés de l'entreprise ont effectué **841,89 km** en modes doux, avec un report modal de l'ordre de **86,99 km**, soit 10,33% de trajets alternatifs en plus le 5 juin.

43 salariés du site, sur 78 présents ce jour-là ont participé (soit **55% de l'effectif présent**).



Côté festivités, un buffet sucré-salé a été proposé à l'accueil DCS de Lyon à l'ensemble des salariés, participants et non participants, ainsi qu'aux visiteurs. L'occasion de partager un **moment convivial** dans une ambiance détendue sur fond musical et de décorations (ballons, affiches...). Un buffet auquel se sont joints **34** employés.

DCS a participé aux deux cérémonies de présentation des résultats et de remise de prix :

- Le 26 juin au Grand Lyon.
- Le 1^{er} juillet à l'Hôtel de Région de Lyon Confluence.

Une synthèse des résultats a été adressée par mail au personnel du territoire concerné.

Suite au Challenge, DCS a reçu de la part de la Région Rhône-Alpes et de l'ADEME, ce **diplôme spécial "mention écomobile"**.





7.5. Le Challenge Eco-conduite

Pour permettre à ses salariés de matérialiser en actes les conseils de sa **notice interne d'Eco-conduite**, DCS a choisi de s'engager dans le **1er Challenge Eco-conduite** organisé sur le Grand Lyon en partenariat avec IFP Energies nouvelles et l'ADDVC, du 3 au 19 novembre 2014 (50 entreprises participantes pour cette 1^{ère} édition).

La création de catégories régionales en accord avec les organisateurs a permis à tous les salariés DCS du territoire français de s'inscrire et de jouer le jeu en mode concours interne (DCS Région Ile De France, DCS Région EST, DCS Région OUEST), sans pour autant concourir pour le Challenge officiel, réservé aux salariés de la catégorie DCS Grand Lyon.

Pour participer, il suffisait de télécharger l'**application GECO** sur son **smartphone**, puis de se connecter et sélectionner son établissement sur le site www.geco-drive.fr. Un minimum de 10 trajets supérieurs à 5km étant suffisant sur la durée de l'évènement.

L'application présentait les intérêts suivants : une utilisation simple, intuitive, ludique et pédagogique (conseils de conduite prodigués une fois le trajet enregistré).

Les bénéfices annoncés étant de faire adopter au plus grand nombre d'automobilistes une conduite plus économe et plus écologique, en réduisant la consommation de carburant par une conduite plus souple et tout en maintenant une vitesse stable. Avec à la clé : 10 à 15 % d'économie de carburant et moins de polluants et CO2 rejetés dans l'atmosphère.

Note d'efficacité obtenue par DCS : **7.2/10** (moyenne des Geco-conducteurs 7,6/10)





ANNEXE : Tableau des indicateurs

DOMAINE	SUJET EVALUE	INDICATEUR	2013	2014	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	1	0	↗
NORMES DU TRAVAIL	Liberté d'association et de représentation	Nombre de réunions DP/an	12	32	/	↗
		Nombre de réunions CE/an	12	12	/	→
		Nombre de réunions syndicales/an	3	4	/	↗
	Santé, Sécurité	Nombre de blessures ou accidents	14	7	/	↘
		Nombre de journées d'incapacité (liées à une blessure ou accident)	381	27	/	↘
		Nombre d'heures travaillées	692 690	714 409	/	/
		Taux de fréquence des accidents du travail (nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)	20.2%	7.00%	< ou = 5%	↘
		Taux de gravité des accidents du travail (nb de journées d'incapacité x 1,000 / nb d'heures travaillées)	0.55%	0.06%	< ou = 5%	↘
	Emploi des handicapés	Nombre de travailleurs handicapés Lyon	9	11	12	↗
		Nombre de travailleurs handicapés Paris	1	4	5	↗
Nombre de travailleurs handicapés Nantes		1	2	2	↗	
Pourcentage de handicapés dans l'effectif		2.8%	4%	1 à 3%	↗	
Emploi des -26 ans	Nb de -26 ans engagés dans l'année	27	51	65 sur 3 ans	/	
	Pourcentage dans l'effectif des -26 ans	16.2%	18.6%	15%	/	
NORMES DE TRAVAIL	Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI dans l'année	0	3	1	
		Nb de +55 ans ayant eu une formation dans l'année	1	1	1	→
		Nb de DIF acceptés pour le +55 ans	n.d	1	/	/
		Nb de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans dans l'année	n.d	0	/	/
		% des +55 ans dans l'effectif	3.3%	4.5%	4%	↗



DOMAINE	SUJET EVALUE	INDICATEUR	2013	2014	OBJECTIF	TENDANCE
NORMES DE TRAVAIL	Egalité hommes/femmes	% de femmes dans l'effectif	14.5%	12%	20%	↘
		% d'hommes ayant accédé à un poste d'encadrement/an	2.2%	0.8%	/	Favorable aux femmes
		% de femmes ayant accédé à un poste d'encadrement/an	5%	3.92%		
		(1) % d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	12.2%	49.5%	/	
		(2)% de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	17%	60.80%		
		Ecart entre (1) et (2)	28.0%	18.58%	< ou = 10%	Favorable aux femmes
		(3) % d'hommes promus (changement de qualification/statut)/an	2.37%	2.95%	2 à 3%	
		(4) % de femmes promues (changement de qualification/statut)/an	5.08%	5.88%	2 à 3%	
		Ecart entre (3) et (4)	53.3%	49.82%	< ou = 10%	Favorable aux femmes
		(5) % d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	2.2%	3.20%	/	
		(6) % de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	1.8%	1.60%		
		Ecart entre (5) et (6)	18%	50%	< ou = 10%	Favorable aux hommes
		(7) % d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	17%	14.21%	/	
		(8) % de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	28%	31.37%		
		Ecart entre (7) et (8)	39%	54.70%	< ou = 10%	Favorable aux femmes
		Nb de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	4	0	/	/
Nb de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	3	0				
NORMES DE TRAVAIL	Formation	Nb de stagiaires	100	96	/	→
		% de formation par rapport à l'effectif	25.3%	22.82%	20%	→
		% de la masse salariale consacrée à la formation	1.6%	0.44%	1.50%	↘
		Nb total de jours de formation	321.5	219	/	↘
		Nb total d'heures de DIF	382.5	96	/	↘
		Dépenses de formation	67 057 €	57 001.81 €	/	↘
	Délais de paiement des fournisseurs	% de paiement des factures dans les 30j (consultants indépendants)	92%	84.39%	80%	↘
		% de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs)	57%	52.12%	50%	↘
	Sécurisation de l'emploi	Taux de CDD par rapport à l'effectif (hors remplacements)	6.6%	5.6%	< ou = 5%	↘
	Insertion durable	Taux d'effectif permanent	79.0%	76%	75%	↘



DOMAINE	SUJET EVALUE	INDICATEUR	2013	2014	OBJECTIF	TENDANCE
ENVIRONNEMENT	Consommation énergétique Lyon (siège + agence + centre de service)	Consommation en KWh	65 380	61 371	/	↘
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	5884.2	5523.39		
		Taux de diminution du co2 émis	3.35%	-6.13%	-1%	↘
	Consommation énergétique Agence Paris	Consommation en KWh	7588	Déménagement 2014 - Electricité comprises dans les charges		
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	683			
		Taux de diminution du co2 émis	14%			
	Consommation énergétique Agence Nantes	Consommation en KWh	6605	5603	/	↘
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	594	504.27		
		Taux de diminution du co2 émis	32.15%	-15.10%	-1%	↘
	Consommation énergétique Bilan Global	Consommation en KWh	Chiffres on comparables à 2014	66974	/	↘
		Bilan carbone (kg de co2 émis)	Chiffres on comparables à 2014	6028		
		Taux de diminution du co2 émis	Chiffres on comparables à 2014	A compter de 2015	-1%	/
	Consommation et tri papier	Kilos de papier/carton recyclé (documents non confidentiels - copropriété)	68 880	75 060	/	↗
		Kilos de papier recyclé (documents confidentiels)	480	480	/	→
		Taux de réduction de la consommation papier annuelle	20.5%	-27%	-2%	↘
	Transports et véhicules	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil de 130g de co2/km défini par DCS)	75.5%	82.9%	60%	↗
		Taux de véhicules "propres" (sous le seuil Malus de 135g de co2/km défini par l'Etat)	82.2%	87.8%	70%	↗
		Niveau moyen par véhicule des émissions co2 théoriques en grammes/km du parc auto	117.73	114.9	< ou = 135g de co2/km	↘
		Bilan carbone théorique du parc auto (kg de co2 émis)	66 536	62 471	/	↘
		Bilan carbone réel "estimé" du parc auto (kg de co2 émis)	84 158	72 609	/	↘
		Sinistralité (Nb total de sinistres)	10	17	12	↗
Sinistralité (Nb total de sinistres responsables et partiellement responsables)		2	3	5	↗	
Coût de la sinistralité (charges Cie assurance + franchises)		7 121 €	18 803 €	/	↗	



DOMAINE	SUJET EVALUE	INDICATEUR	2013	2014	OBJECTIF	TENDANCE
ENVIRONNEMENT	Transports et véhicules	Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	19.5%	39.5%	20%	↗
		Nombre de trajets annuels en train	566	452	disponible fin mai	/
		Kms parcours en train	244413	210 062	disponible fin mai	/
		Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis) (de mai à mai)	1314	1140	disponible fin mai	/
ETHIQUE COMMERCIALE ANTI-CORRUPTION	Achats et marketing responsables	Pourcentage de fournisseurs critiques engagés sur les aspects sociaux et/ou Environnementaux (consolidé jusqu'à mai)	43.5%	47.8%	20%	↗
	Contrôles juridiques et comptables	Nombre d'erreurs détectées	0	0	0	→
GLOBAL	Evaluation de la performance RSE	Note /100 (audit EcoVadis)	71	76	64	↗

n.d = non disponible