



Partageons votre exigence de Productivité

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

JUIN 2017



THE GLOBAL GOALS

Objectifs mondiaux pour le
développement durable



DCS.QU.AB.DD.17.0011-V1

ONU

Page 1/38



SOMMAIRE

DECLARATIONS DE SOUTIEN ET D'ENGAGEMENT 2017	3
1. LA GOUVERNANCE	6
1.1. Le SYSTEME DE MANAGEMENT	6
1.2. L'INTEGRATION DE LA RSE DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES	7
1.3. La MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAINE DE VALEUR	7
2. LES DROITS DE L'HOMME	8
3. LES NORMES DE TRAVAIL	10
3.1. LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION	10
3.2. LA SANTE, SECURITE ET LA COHESION ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL	13
3.3. LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI.....	15
3.4. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION	17
4. LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE	18
4.1. LES CONSOMMABLES ET LE MATERIEL.....	18
4.2. LE TRI SELECTIF PAPIER/CARTON ET LE BILAN DE LA CONSOMMATION PAPIER	19
4.3. LES VEHICULES ET LES DEPLACEMENTS	20
4.4. LA CONSOMMATION ENERGETIQUE	22
5. L'ETHIQUE DES AFFAIRES ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	24
6. L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE (OCTOBRE 2016)	28
7. LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION RSE	29
8. LES ACTIONS MARQUANTES	31



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

DECLARATIONS 2017 D'ENGAGEMENT RSE DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL ET A SES 10 PRINCIPES AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

DCS est une Entreprise de Services du Numérique qui gère les Environnements Utilisateurs et Infrastructures IT de grands comptes privés et publics.

Depuis toujours, et d'autant plus depuis son adhésion au **Pacte Mondial de l'ONU** en 2010, DCS n'a eu de cesse de renforcer son implication en matière de **Responsabilité Sociétale** en créant les conditions d'un **management bienveillant** et d'un **leadership positif**.

Ses valeurs restent inchangées et visent **une culture et une croissance partagées**, basées sur un climat de confiance et de respect mutuel dans le travail, le progrès et l'épanouissement de chacun, les efforts et la coopération de tous.

Comme le prouve la **Communication Sur le Progrès** qui suit (notre 7^{ème}), 2016 aura été une année faste pour DCS qui vient d'être récompensée par le Prix de la Performance RSE dans son secteur, lors de la conférence internationale Sustaln à Paris, le 9 mai 2017.

Cette réussite est en effet le résultat de plusieurs années d'un **engagement sincère** sur les questions sociétales et d'un **attachement profond** au Pacte Mondial, dont DCS est aujourd'hui membre actif et SPONSOR, à qui je renouvelle ici mon soutien pour 2017.

Lors des Assemblées Générales de juin 2016 et mai 2017, le Pacte Mondial a d'ailleurs lui-même salué la qualité et la pertinence des engagements RSE de DCS en la plaçant finaliste de sa catégorie lors des deux dernières éditions des Trophées de la meilleure communication de l'année. Une autre de nos récentes satisfactions.

DCS se veut un partenaire solide et fiable, faisant notamment reposer sa stratégie et son système de management intégré sur la synergie entre **performance organisationnelle** (certification *ISO 9001*) et **performance RSE** (évaluation *Ecovadis GOLD - 76/100*), qui agit sur la satisfaction de ses clients d'une part, et sur celle de ses salariés d'autre part.

J'attire enfin votre attention sur la volonté affirmée de la présente Communication de mettre en valeur, promouvoir et intégrer les **Objectifs du Développement Durable** des Nations Unies qui vont largement contribuer à dessiner et construire le monde civil et professionnel de demain.

Lyon, le 30 juin 2017

Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



Dans une démarche RSE et Développement Durable, le nerf de la guerre est l'**éducation** : être en capacité d'amener les personnes à se sentir concernées, s'impliquer et devenir contributrices par l'**information** positive et circonstanciée, l'**exemplarité** et la **bienveillance**.

C'est pourquoi j'ai mis la **transmission** et la **pédagogie** au cœur de notre engagement, dans une volonté de créer une **culture** qui soit la plus partagée possible, ou qui permette au moins une meilleure compréhension des enjeux, dans le respect des **10 Principes du Pacte Mondial** et maintenant aussi des **17 Objectifs du Développement Durable** qui jonchent notre Communication Sur le Progrès 2017.

Cela se matérialise par un parcours d'intégration soigné, suivi de formations individuelles et de certifications internes effectuées avec l'ensemble de notre Staff au Siège et dans les agences, ainsi qu'avec nos managers de proximité, coordinateurs ou référents sur sites client qui sont des ambassadeurs de nos valeurs RSE et Qualité auprès de nos équipes.

Nos récentes réussites nous encouragent à porter toujours plus loin notre conviction qu'une des plus grandes ambitions de notre époque est de contribuer à **infléchir les comportements et les mentalités** à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, vers la construction d'un monde plus **responsable, solidaire, sensé et donc durable**.

C'est la **conviction** qui donne la direction et porte l'espoir.

Les leviers et les possibilités de progrès sont infinis, alors nous devons continuer à nous mobiliser à d'agir pour le bien et l'intérêt commun.

Une humanité, une planète, une justice.

Lyon, le 30 juin 2017

Aurélien BRUSSET
Directeur RSE et Qualité de DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom : DCS

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

Présidente : 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

Nature commerciale : Entreprise de Services du Numérique (ESN)

Services délivrés : Gestion des environnements utilisateurs et Infrastructures IT

Chiffre d'affaires 2016 : 33 millions d'Euros

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

Secteurs servis : Industrie, Banque-Assurance, Administrations, Collectivités, Commerce et Grande, Services

Références :



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, LinkedIn)...

Engagements/évaluations/certifications/habilitations :

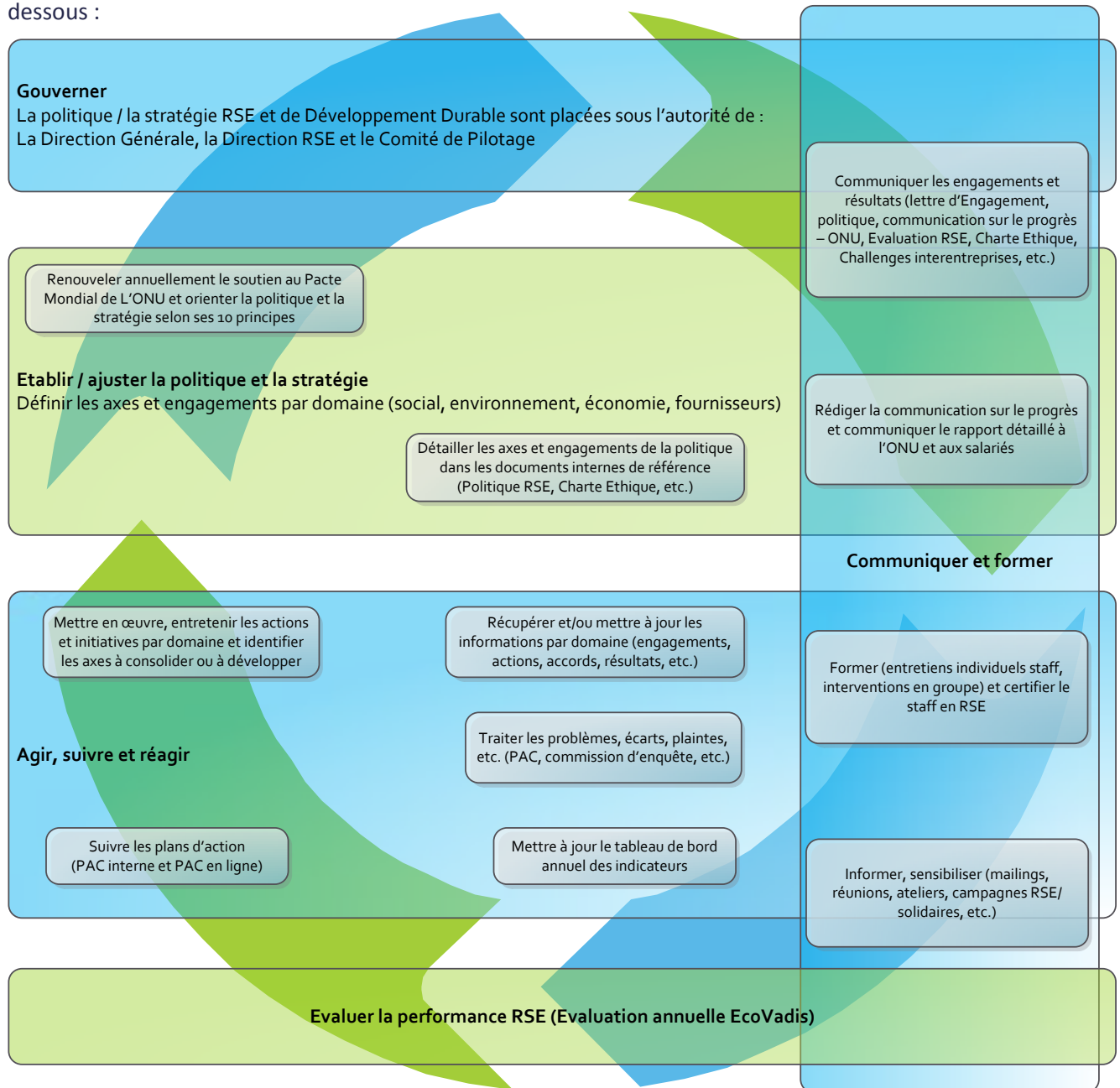
- ✓ Pacte Mondial de l'ONU (adhérent et membre actif, communicant et SPONSOR)
- ✓ Evaluation de la performance RSE (EcoVadis)
- ✓ Certification ISO 9001 (AFNOR)
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense



1. La gouvernance

1.1. Le système de management

Le **système de Management** de la RSE et du **Développement Durable** s'organise selon le **processus** décrit ci-dessous :





1.2. Les éléments clés de l'Intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

La Démarche RSE de DCS s'appuie sur une **organisation et un système de management certifiés ISO 9001**, réputés robustes, performants et tournés vers l'excellence.

Les principes marquants appliqués à la démarche sont : le **leadership**, l'**engagement**, l'**exemplarité**, l'**écoute**, la **bienveillance**, l'**amélioration continue**, etc.

La **politique** et la **stratégie** sont établies par la **Direction Générale** et La **Direction RSE** qui assument la responsabilité exécutive de la RSE.

Un ensemble de **correspondants** dans les directions fonctionnelles, opérationnelles et régionales diffusent les engagements et déclinent la démarche en local, suivent les indicateurs pertinents et contribuent au reporting. Un **Comité de Pilotage**, où siègent les fonctions stratégiques du Groupe, se réunit en moyenne tous les 3 mois et aborde les questions RSE et Qualité pertinentes.

Pour tout le staff Siège et agences, ainsi que pour les managers de proximité présents chez nos clients, une **intégration** systématique est réalisée par le Directeur RSE et Qualité, avec présentation complète des démarches. Suite à quoi, selon un cycle défini de réactualisation des connaissances et maintien de la **culture RSE et Qualité**, le staff bénéficie de **formations individuelles** avec remise de **certificats internes** (cf. chapitre 7). Les managers de proximité sont des ambassadeurs de nos démarches auprès des équipes terrain.

La **Performance RSE** : DCS fait évaluer annuellement sa performance RSE de manière volontaire par **Ecovadis**, organisme indépendant mondialement reconnu d'experts spécialisés (pour les derniers résultats, cf. chapitre 6).

La participation à des **événements**, **challenges**, **trophées**, **conférences** et l'organisation d'**animations** sont les leviers d'une implication renforcée du personnel dans nos actions RSE (cf. chapitre 8).

Des **sensibilisations** larges sont effectuées à l'occasion des événements ou animations.



1.3. La mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Comme évoqué plus haut, les politiques, plans d'action, résultats et projets mis en œuvre par DCS sont évalués par l'organisme spécialisé tierce partie Ecovadis.

DCS fait part de ou rappelle régulièrement ses engagements RSE à ses fournisseurs sensibles. Elle intègre un critère RSE à ses évaluations annuelles fournisseurs et récupère auprès d'eux les preuves des démarches engagées. Depuis début 2017, les fournisseurs reçoivent une **Charte RSE fournisseur** à retourner signée à DCS, ainsi qu'un **Questionnaire RSE fournisseur** permettant de mettre en évidence certaines de leurs actions et de garantir leur fiabilité administrative et financière (cf. chapitre 5).

Des recherches d'informations complémentaires peuvent être effectuées lorsque nécessaire.

Les fournisseurs, ainsi que l'ensemble des parties intéressées de l'entreprise ont un **accès public à la Communication sur le Progrès de DCS** sur son site internet.





2. Les droits de l'Homme

- ✓ **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.

Depuis 2010, date de son adhésion, DCS renouvelle chaque année son soutien au **Pacte Mondial de l'ONU** par la voix de sa Présidente et publie sa communication publique sur le Progrès. Un rapport qui se veut détaillé et transparent.

Pour affirmer encore un peu plus son engagement, DCS a saisi l'opportunité de devenir **membre SPONSOR du Pacte Mondial** dès le début de l'année 2017.

DCS rappelle qu'elle défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, tels que décrites 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. *Toutefois, ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.*

Une **Charte Ethique** est distribuée à tous les salariés depuis 2011. Elle est consultable à tout moment sur l'intranet de l'entreprise et/ou via l'espace collaborateur personnel de chaque salarié (la dernière version de la Charte date de novembre 2015).

Les autres documents importants de l'entreprise : le **Règlement Intérieur**, La **Charte informatique**, les **Accords d'entreprise**.

Les pratiques de DCS se font dans le respect du **droit français**, européen et international le cas échéant.

A juin 2017, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à DCS de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.



Acteurs importants de la surveillance

La Direction Générale
La Direction RSE
La Direction des Affaires Sociales
La Direction du Développement RH
Le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissement
Les CHSCT
Les Délégués du Personnel
Les commissions d'enquête paritaires



Charte Ethique

DCS



NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Violation des Droits de l'Homme	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits, etc.)	0	0
	Nombre de Réclamations émises par les salariés et/ou Non-conformités détectées par DCS (CHSCT, Direction, etc.)	0	0



3. Les normes de travail

Performance Sociale : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2016)

- ✓ **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.

3.1. La diversité et la non-discrimination

Rappel de quelques engagements

Insertion et intégration du personnel handicapé

Emploi des -26 ans et des +55 ans

Lutte contre les inégalités hommes/femmes (recrutement, rémunération, carrière...)

Liberté d'association et de représentation

Ouverture au dialogue social

Respect, au minimum, des conventions collectives nationales et législations communautaires

Respect des conditions de santé, sécurité et dignité au travail

Egalité et lutte contre toute forme de discrimination : sexe, couleur de peau, origine ethnique ou sociale, religion, politique ou syndicale, orientation sexuelle, handicap, âge...

Lutte contre le harcèlement sexuel et moral

Opposition à toute forme d'exploitation

Soutien des initiatives solidaires (ex : congés solidaires, engagement caritatif...)



Principaux Accords

Accord sur les travailleurs handicapés : prévoyant notamment une prime à l'embauche et une prime mensuelle

Accord d'égalité hommes/femmes : actions au niveau du recrutement, de la formation (stages « découverte »), de la promotion professionnelle et des salaires

Contrat Génération : parcours d'intégration, suivi rapproché, tutorat, aménagement du poste/des conditions de travail/de la fin de carrière, etc. en faveur des -26 ans et +55 ans





Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Liberté d'association et de représentation	Nombre de réunions DP/an (3 établissements)	36	36
	Nombre de réunions CE/an 2 établissements 1 créé en 2016)	12	20
	Nombre de réunions CCE/an	/	1
	Nombre de réunions CHSCT/an 2 CHSCT (1 créé mi 2016)	/	5
	Nombre de réunions syndicales/an	7	6
Emploi des handicapés	Nombre de travailleurs handicapés Lyon (Equivalent temps plein)	11	14.5
	Nombre de travailleurs handicapés Paris (Equivalent temps plein)	4	5.5
	Nombre de travailleurs handicapés Nantes (Equivalent temps plein)	1	2
	Pourcentage de handicapés dans l'effectif	3.55%	3.94%
Emploi des -26 ans	Nombre de -26 ans engagés dans l'année (CDI et CDD transformés)	42	89
	Nombre de -26 ans engagés sur les 3 ans (CDI et CDD transformés)	89	185
	Pourcentage des -26 ans hommes/effectif homme	2.55%	10.90%
	Pourcentage des -26 ans femmes/effectif femme	1.56%	1.62%
	Pourcentage des -26 ans dans l'effectif	19.7%	14.74%



Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI dans l'année	2	13
	Nombre de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	Nd	18
	Nombre de +55 ans ayant eu une formation dans l'année	0	0
	Nombre de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans dans l'année	0	0
	Pourcentage de +55 ans dans l'effectif moyen	4.2%	4.98%
Egalité hommes/femmes	Pourcentage de femmes dans l'effectif	12.9%	10.6%
	Pourcentage d'hommes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	0.7%	0.57%
	Pourcentage de femmes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	0.44%	0.17%
	(1) Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	16.5%	15.2%
	(2) Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	29.3%	33.30%
	(3) Pourcentage d'hommes promus (changement de qualification/statut)/an	4.21%	3.42%
	(4) Pourcentage de femmes promues (changement de qualification/statut)/an	0.67%	1.20%
	(5) Pourcentage d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	4.09%	5.98%
	(6) Pourcentage de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	4.43%	4.28%
	(7) Pourcentage d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	15.78%	15.33%
	(8) Pourcentage de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	32.76%	32.26%
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	2	2
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	1	1	



3.2. La santé, sécurité et la cohésion et le bien-être au travail

Cohésion et le bien-être au travail

Les enjeux principaux et points de vigilance :

- Le lien à l'employeur
- La reconnaissance

Les leviers de performance sociale et de la satisfaction du personnel chez DCS :

- Management bienveillant, leadership positif et proximité : pratiques managériales et moyens appropriés pour renforcer la cohésion, l'implication et l'épanouissement dans le travail (responsabilisation, confiance, autonomie, écoute, empathie, etc.)
- Systèmes de management transversaux innovants
- Esprit de corps : réunions et conventions annuelles sur tous les sites DCS

Management et collaborateurs se retrouvent pour un bilan de l'année écoulée et partagent des moments conviviaux dans des lieux soigneusement sélectionnés ; occasions de provoquer des échanges informels et d'assurer un décloisonnement fonctionnel

Santé et sécurité

Les enjeux principaux et points de vigilance :

- Les environnements et outils pouvant avoir un impact sur la santé (fatigue, troubles de la vue)
- La prévention santé, équilibre et habitudes (alimentation, tabagisme, troubles du sommeil)
- Hyper connectivité (déconnexion numérique)

Outil de surveillance principal : Document Unique d'Évaluation des Risques (environnement de travail et aux outils)

Points forts

- Bonne entente entre collaborateurs
- Qualité de l'intégration
- Soutien social et managérial
- Contexte social favorable
- Rôles et responsabilités clairs

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Actions diverses

Les points de vigilance sont pris en compte dans les plans d'actions issus du **Document Unique d'Évaluation des Risques** révisé

- Groupes de travail (pénibilité, organisation, alternances horaires, amélioration qualité de vie, etc.)
- Sensibilisations, communications préventives et notes périodiques (risques, sécurité et hygiène de vie)

Actions renforcement du lien à l'employeur

- Challenges internes ou interentreprises (mobilité douce, éco-conduite, etc.)
- Dialog' café sessions (rencontres détendues entre la présidente de DCS et des groupes de collaborateurs)
- L'engagement solidaire et caritatif (ELA, Course des Héros, RunInLyon, etc.)
- Les Corporate Games et le team-building, etc.
- Les groupes de travail et de réflexion, les formations/sensibilisations/accompagnements RSE et Qualité
- Les intégrations/accueils personnalisés et en groupe pour les nouveaux arrivants
- Les entretiens RH
- Les ateliers d'accompagnement au repositionnement (inter contrat)
- Les Newsletters collaborateurs
- La communication et l'information en temps réel (emailings, réseaux sociaux, site internet, espace collaborateur, etc.)

Dépenses pour la sécurité en 2016 : 350 000€



Les investissements 2016 :

	2015	2016
Dépenses en matériel de production	34 127€	32 046€
Installation câblage/téléphonie	0€	12 976€
Installation/agencements locaux	10 606€	266 700€
Matériel de bureau	23 000€	1 426€
Mobilier	9 500€	16 176€
Logiciels	8316€	0€

Les indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Santé, Sécurité	Nombre d'accidents (dont trajet/travail)	6	11
	Nombre de journées d'incapacité (accident de trajet/travail)	241	890
	Nombre d'heures travaillées	780 282	872 654
	Taux de fréquence des accidents du travail <i>(nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)</i>	7.5%	12.61%
	Taux de gravité des accidents du travail <i>(nb de journées d'incapacité x 1,000 / nb d'heures travaillées)</i>	0.30%	1.02%



3.3. Le Recrutement et l'emploi

La **politique Recrutement** privilégie l'**insertion durable**, la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe, la capacité d'apprentissage des candidats et la confiance aux jeunes diplômés. Elle prévoit un **système d'évaluation des compétences**, un **parcours d'intégration** et la **pérennisation de la collaboration**.

Elle se fait l'écho au quotidien des valeurs cardinales de DCS, notamment le **respect des personnes** et la **diversité**.

La promotion de l'**égalité des chances** passe aussi par des **actions d'insertion ou de réinsertion**.

En 2016 par exemple, 30 **POEI** (préparation opérationnelles à l'emploi individuel) ont été réalisées en partenariat avec le Pôle Emploi. Suite à embauche, DCS a enclenché et pris en charge les formations supplémentaires.

Les innovations 2016 :

- Lancement des **Mardis de DCS** : portes ouvertes à Lyon et Paris pour des profils juniors ou expérimentés, avec pour idée de venir nous rencontrer avec ou sans CV et échanger les compétences, envies et motivations des candidats.
- Les **Réunions d'intégration** : réalisées en groupe ou en individuel, au Siège ou dans les agences, ces réunions permettent un accueil chaleureux des nouveaux arrivants et la diffusion d'informations importantes (démarches administratives, politiques de l'entreprise, engagements, valeurs...).



Politique de rémunération

Quelques exemples d'avantages et de dispositions :

- La participation financière
- La prévoyance et mutuelle de groupe
- Les indemnités repas
- Les primes d'ancienneté
- Le régime supplémentaire de retraite d'entreprise à cotisations définies (personnel cadre)
- Le plan d'augmentation des salaires (négociation annuelle avec mesures spécifiques à caractère général)
- Les revalorisations salariales et plans d'évolution au mérite
- Les négociations annuelles obligatoires en présence des représentants du personnel
- La rédaction d'un document de négociation (« NAO égalité professionnelle ») assurant la transparence des données du système de rémunération par familles et catégories de salaires...

Bon à savoir

DCS publie chaque année son **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, etc.



DCS.QU.AB.DD.17.0011-V1



ONU



Page 15/38



Les indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Sécurisation de l'emploi, Insertion durable	Taux de CDD par rapport à l'effectif (hors remplacements)	7.45%	5.03%
	Nombre de CDD de surcroît	14	19
	Nombre de CDD de remplacement	60	73
	Nombre de CDI	114	277
	Nombre de stages	7	7
	Nombre de Contrats d'apprentissage/pro	0	2
	Taux d'effectif permanent	78.1%	62.50%



3.4. Le développement des compétences et la formation

Le pôle formation constitue l'un des axes stratégique de DCS et se développe de manière proactive depuis la création en janvier 2016 d'un poste de « Chargée de Mission RH ». La répartition, autrefois transverse, se retrouve concentrée pour permettre un approfondissement de la construction et du déploiement du plan de formation annuel.

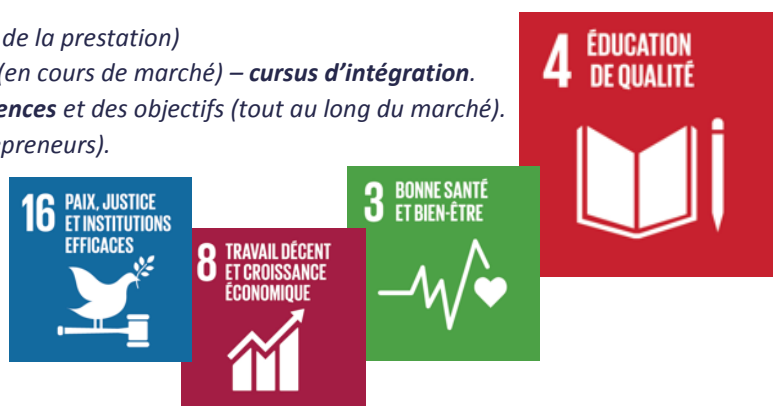
Afin d'engager notre développement autour de la réactivité, la flexibilité et l'adaptation, DCS oriente, depuis début 2016 et pour les 3 ans à venir, sa formation professionnelle sur deux volets répondants à des objectifs précis :

- **Adaptation au poste / évolution ou maintien dans l'emploi / développement des compétences.**
- **Mise en œuvre du compte personnel de formation.**

DCS a défini des cibles de collaborateurs prioritaires pour lesquelles les actions de formations seront plus rapidement mises en place dans le but de répondre aux exigences des évolutions et mutations technologiques.

Le maintien et la montée des compétences sur le terrain passent par un **cursus de formation** automatisé, individualisé qui évolue tout au long de la prestation et dont voici les principales étapes :

- 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).



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Formation	Nombre de stagiaires (dont CPF)	90	111
	Pourcentage de salariés formés/Effectif	25.45%	18.90%
	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	0.60%	0.87%
	Nombre total de jours de formation (dont CPF)	249	673.5
	Dépenses de formation	75 338.00 €	77 715.00 €



4. La responsabilité environnementale

Performance Environnementale : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2016)

- ✓ **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.

4.1. Les consommables et le matériel

La dématérialisation : pratique généralisée pour toutes les activités de l'entreprise, associée à l'utilisation des workflows et espaces virtuels de partage

Exemples de documents administratifs lourds dématérialisés :

- L'archivage des paies
- Le Journal de la paie
- Les Chrono fournisseurs et Chrono clients
- Les copies de contrats, avenants, ordres de mission
- Les réponses aux appels d'offre
- Les cartes d'identité, RIB, attestations, etc. arrivés par email, etc.

Pour aller encore plus loin :

- Les tickets restaurant
- Les feuilles de paie (coffre-fort électronique virtuel et sécurisé)



Solutions logicielles, hébergements Saas et autres outils

- Logiciel de Gestion des temps et des paies (Horsys)
- Logiciel de Gestion d'affaires (Cegid)
- Logiciel de Gestion RH (Profilsoft)
- Outil interne de référencement et validation électronique des documents (LEDA)
- Espace collaborateur accessible depuis le site internet (nouvelle version graphique enrichie fin 2016)
- Intranet DCS internet (nouvelle version graphique enrichie fin 2016)
- Messagerie collaborative Microsoft Office 365 (messagerie, Visio et licences bureautiques disponibles à tout moment en ligne), etc.

Autres mesures responsables touchant aux consommables

- Concentration des points d'impression (point central par agence). Il n'existe aucun point d'impression individuel
- Recyclage des cartouches, toners, batteries, piles et téléphones par la société Collectors
- Collecte du matériel hors d'usage par une entreprise de recyclage (Groupe SUEZ)
- 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



4.2. Le tri sélectif papier/carton et le bilan de la consommation papier



Bilan carbone du tri papier/carton - Siège DCS

Avec les **45 340 kilos** de matière recyclée en 2016

On sauve **771** arbres

On évite le rejet de **113 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère

On fabrique par exemple **34 000 kilos** de papier et **190 000 boîtes** de chaussures



Bilan carbone du tri sécurisé (contrat Confidentialys)

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

Pour information : la production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé.

Bilan de la consommation papier

Après des années de baisse constante pour atteindre -43,5% entre 2010 et 2015, l'année 2016 aura été marquée par une forte hausse de la consommation de papier : **+41,5%**

L'activité exceptionnelle de 2016 (marchés remportés et propositions commerciales) et le grossissement des effectifs en sont en partie responsables.

Les efforts sont et seront maintenus pour contenir les effets de l'activité sur notre empreinte écologique.

Total 2016	850kg	68 cartons
Total 2015	600 kg	48 cartons
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



4.3. Les véhicules et les déplacements

Le parc automobile est renouvelé régulièrement de sorte qu'il soit le plus « propre » possible (cf. indicateurs plus bas).

DCS souscrit un contrat auprès d'un loueur qui prévoit l'entretien régulier de la flotte.

Etat du parc actuel :

Classement du parc automobile en fonction de la date de fin de contrat

Fin de contrat	Nombre	%
2017	11	27%
2018	8	19.5%
2019	10	24.5%
2020	8	19.5%
Au-delà	4	9.5%
Total	41	100%

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Actions responsables liées aux transports et déplacements

La sensibilisation à l'éco-conduite :

- Mise à disposition d'une Notice d'éco-conduite
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations
- Participation annuelle à un Challenge interentreprises Eco-conduite
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-DRIVE



L'incitation à l'utilisation des transports en commun et des modes doux :

- Prise en charge de l'abonnement ou partie de l'abonnement
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations sur le déplacement autrement et doux
- Promotion des bénéfices santé de certains modes de déplacement
- Participation annuelle à un Challenge interentreprises Mobilité
- Actions auto-partage véhicules électrique (présentations, partenariats, abonnements annuels gratuits)
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-AIR



Les implantations :

- Les agences DCS sont en centre-ville à proximité immédiate d'une gare pour favoriser les trajets en train

La rationalisation des déplacements et le recours aux technologies d'échanges à distance :

- La vidéoconférence pour les entretiens d'embauche
- L'audio et la visioconférence pour certaines réunions (internes ou avec les clients)



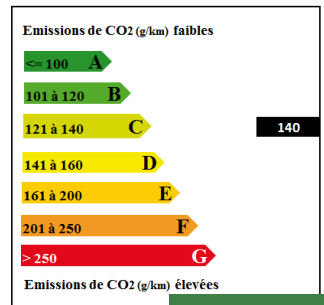


OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Autres informations transport

- Audit énergétique transport restitué par la société CITAE fin février 2016
Suite à son analyse du parc automobile, CITAE a estimé une émission moyenne par véhicule de 140 g de co2/km. Ce qui correspond à la classe C
Le bilan fait état d'un impact maîtrisé et modéré des déplacements effectués par la flotte auto. Des pistes d'amélioration ont été identifiées. Le point ci-après est un exemple :
- En décembre 2016, 2 emplacements avec dispositif de chargement pour véhicules électriques et hybrides ont été installés au Siège DCS



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Transports et véhicules	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil de 125g de co2/km défini par DCS)	81.0%	87.0%
	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil Malus de 130g de co2/km défini par l'Etat)	85.1%	91.3%
	Niveau moyen par véhicule des émissions co2 théoriques du parc auto en g/km	111.13	105.59
	Bilan carbone estimé du parc auto (kg de co2 émis)	80 906	69 398
	Sinistralité (nombre total de sinistres)	15	8
	Sinistralité (nombre total de sinistres responsables et partiellement responsables)	9	2
	Coût de la sinistralité	20 767 €	7 599 €
	Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	31.87%	32.22%
	Nombre de trajets annuels en train	770	819
	Kilomètres parcourus en train	276 862	392 594
	Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	1500	2120



4.4. La consommation énergétique

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



L'esprit **GREEN IT**

- Système de refroidissement écologique des salles informatiques (baies) par climatisation via un réseau d'eau glacée pour les 2 tours à Lyon et Paris
 - Températures préprogrammées (hiver comme été) pour le chauffage et la climatisation des locaux, dans le respect de la loi Grenelle
 - Suppression des chauffages d'appoints (aucun chauffage autorisé)
 - Parc informatique répondant à la norme basse consommation Energy Star
 - Arrêt automatique des postes de travail restés sous tension
 - Utilisation d'ampoules nouvelle génération à LED
 - Diminution de la puissance des ampoules halogènes restantes et remplacement progressif par des tubes fluocompact (plafonniers et lampes sur pied)
 - Réduction des serveurs par externalisation
 - Suppression des applicatifs obsolètes
 - Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques au bout de 60 minutes
 - Suppression de tous les Fax et réduction des points d'impression
 - Suppression des imprimantes individuelles, etc.
- + Sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques et habitudes à conserver : quand on s'absente, éteindre son PC, le mettre en veille, éteindre les lumières, etc.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Consommation énergétique Lyon (siège + agence + centre de service)	Consommation en KWh	59 905	62 810
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	5391.45	5652.9
	Taux de diminution du co2 émis	-2.40%	4.84%
Consommation énergétique Agence Nantes (Paris non concerné)	Consommation en KWh	4728	3 100
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	425.52	279.00
	Taux de diminution du co2 émis	-15.60%	-34.45%
Consommation énergétique Bilan Global	Consommation en KWh	64 633	65 910
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	5 816.97	5931.90
	Taux de diminution du co2 émis	-7.32%	1.97%



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Notons ici le grossissement très important de DCS, notamment en 2016. L'effectif à l'agence parisienne est passé à lui-même de 8 personnes à 70 personnes. Le parc informatique représente aujourd'hui 210 machines, contre 120 habituellement.

Des impacts sur le bilan énergétique ont été constatés en 2016 et d'autres sont à prévoir en 2017.

Suite aux déménagements des agences de Nantes et Paris début 2016 et début 2017 respectivement, le suivi des compteurs évolue en 2017.

- Agence de Paris : compteur électrique privé de bureau (hors chauffage et climatisation – charges de copropriété / idem sites de Lyon).
- Agence de Nantes : compteur privé de bureau, incluant le chauffage et la climatisation.



5. L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption

Performance Ethique des Affaires : 60/100 (top 21% - évaluation EcoVadis octobre 2016)

- ✓ **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.

Transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes

Diffusion publique sur le site internet DCS et réseaux sociaux :

- Politique Qualité, vision et orientations, valeurs
- Communication sur le Progrès (rapport RSE), détaillant les politiques sociales, environnementales et économiques, les engagements, résultats (bons et moins bons), forces et faiblesses, succès et sanctions, etc.
- Résultats de l'évaluation annuelle de la Performance RSE (EcoVadis)
- Interventions lors de journées portes ouvertes, etc.

Autres diffusions RSE, transmissions :

- Envois sur demande d'éléments complémentaires (plans d'action, Chartes, rapports, synthèses, etc.)
- Participation à des trophées, concours de Développement et Innovation Durable, et conférences (COP21, Sustain, etc.)
- Mise à disposition de la Charte Ethique au point d'accueil de chaque site DCS
- Communication interne des engagements et de la performance RSE par mail et voie d'affichage, relayée par un accès permanent via l'intranet DCS et l'espace collaborateur
- Diffusion de flash-info RSE (interne)
- Diffusion de revues de presse ciblées sur les pratiques sociales, environnementales et économiques responsables (interne)
- Nombreuses communications sur les actions RSE menées
- Formations et certifications RSE internes, etc.



DCS a toujours démontré une grande transparence, tant sur le plan comptable et financier que sur le plan opérationnel

Transparence comptable

La bonne gouvernance est assurée par des contrôles et des évaluations annuelles effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable

Les résultats des contrôles sont communiqués dans la présente Communication sur le Progrès, accessible publiquement

L'excellente santé financière de l'entreprise contribue à rassurer les acteurs économiques du secteur et les salariés de l'entreprise

Notation Banque de France FIBEN : D3+
(juin 2017)

Soit un indice de solidité financière très bon et une très bonne capacité à honorer ses engagements financiers à horizon de 3 ans





Pratiques commerciales éthiques et responsables

DCS s'assure que l'ensemble de ses parties prenantes internes est informé et respecte sa **politique d'éthique des affaires**, ainsi que les règles applicables dans le champ des responsabilités professionnelles de chacun

La Direction Commerciale et du Développement rédige et diffuse au sein de ses équipes une **Lettre d'Engagement** appelant au **respect de principes éthiques et responsables dans la pratique des affaires**

Cette lettre est signée par l'ensemble des acteurs commerciaux et business de l'entreprise

Ci-dessous, quelques sujets évoqués dans cette lettre :

Les pratiques commerciales trompeuses :

- Vigilance accrue, dans le respect de ses clients
- Refus de toute forme de corruption, avantage, pots-de-vin : DCS ne tolère aucun écart pouvant être assimilé à un pot-de-vin et visant l'obtention facilitée de contrats commerciaux
- Interdiction d'afficher un certificat ou un label de manière ambiguë ou trompeuse
- Justesse des coûts et des prix pratiqués
- Validation des propos de ses forces commerciales afin d'éviter la divulgation auprès de ses clients d'informations inexacts sur les conditions du marché ou la concurrence dans le but de forcer une vente

Les délais de paiement :

- Pas de décalage des règlements à 90 jours ou plus, comme fréquemment constaté
- Pas de retard systématique dans l'émission des bons de commandes visant à rétribuer les services avec retard
- Pas d'exigence de taux d'escompte en contrepartie du respect des délais de règlement

Les autres bonnes pratiques et engagements responsables :

- 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)
- Fidélisation du personnel commercial (développement personnel, ludification des pratiques, séminaires), plans de carrière motivants (évolution interne), etc.
- Renforcement de la proximité client par le développement du maillage et des implantations territoriales
- Autorisation systématique d'audit pour les clients et désignation d'un interlocuteur unique par prestation/client, etc. (transparence dans les relations clients/fournisseurs)

La transparence et la justesse des coûts :

Au-delà des bordereaux de prix exigés par ses clients, DCS peut proposer en complément, et si autorisé, d'autres solutions ou un échancier qui valorisent les évolutions de la prestation, l'améliorent et/ou induisent des gains de productivité et représentent un véritable investissement de la part de DCS

Très attachée à la transparence et à la justesse des coûts, DCS reste vigilante face au dumping concurrentiel et s'attache à ce que ses clients comparent ce qui peut être comparable. Cette transparence est également indispensable dans une démarche de gestion des risques, car le dumping peut être un facteur aggravant de risque que certains acteurs font porter à leurs clients. 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





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Quelques mesures de lutte contre la corruption

- 2 ateliers anti-corruption par an réalisés lors de journées dédiées à des réunions commerciales
- Signature de la lettre d'engagement sur la conduite éthique de affaires par tous les acteurs commerciaux et business
- Formations et certifications internes par le Directeur RSE, avec réactualisations régulières
- Sensibilisations et informations via le flash RSE trimestriel

Achats responsables

- Sensibilisation des fournisseurs sensibles aux engagements RSE de DCS (+ envoi d'une Charte RSE fournisseur depuis 2017)
- Signature de la Charte RSE DCS par les fournisseurs
- Vérification des engagements RSE (+ envoi d'un Questionnaire RSE fournisseur depuis 2017) – audit documentaire et recherches complémentaires* si nécessaire (notamment en l'absence de retour fournisseur)
- Evaluation annuelle des fournisseurs et application d'un critère « engagement RSE »
- Pilotage de l'évolution des engagements RSE fournisseur

*Principalement sur les sites internet (Charte(s), Lettre d'Engagement, Rapport RSE, Certificat(s), label(s), adhésion(s), etc.)

Bon à savoir

DCS participe tous les ans à la conférence internationale Sustain organisée par EcoVadis sur les Achats Responsables et la RSE

Le 9 mai 2017, elle a reçu le Prix de la Performance RSE de l'année dans son secteur grâce à son score de **76/100**, lors des tous premiers Sustainability Leadership Awards



Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : 70/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2016)





Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2015	2016
Achats et marketing responsables	Taux de fournisseurs critiques consultés dans l'année et engagés sur les aspects sociaux et/ou Environnementaux (consolidé jusqu'à mai)	51.9%	56.0%
	Taux des fournisseurs critiques consultés dans l'année et évalués sur critères RSE	100.0%	100%
Délais de paiement des fournisseurs	Taux de paiement des factures dans les 30j (consultants)	90.01%	58.47%
	Taux de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs)	57.25%	49.66%
Lutte contre la corruption	Nombre d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel	0	0
	Pourcentage d'acteurs commerciaux ayant signé le code de conduite	/	100.00%
Contrôles juridiques et comptables	Nombre d'erreurs détectées	0	0

Explications des dépassements de délais de paiement des fournisseurs :

Nombreux demandes de paiement à différer en 2016 en fin d'année 2015, factures non validées pour cause d'erreurs, factures non reçues dans les délais, etc.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

6. L'évaluation de la performance RSE (octobre 2016)

En octobre 2016, DCS a maintenu pour la 3^{ème} année consécutive son très haut niveau de performance RSE. Avec un score global de **76/100**, l'engagement est « **avancé** », la labélisation est **GOLD**.

Lors de la conférence **Internationale Sustaln** en mai 2017, où DCS a remporté le **prix de la Performance RSE de l'année**, il a été expliqué que seuls 0.3% des +30 000 fournisseurs évalués dans le monde par EcoVadis parviennent à atteindre 75/100. *Détail des résultats ci-dessous.*

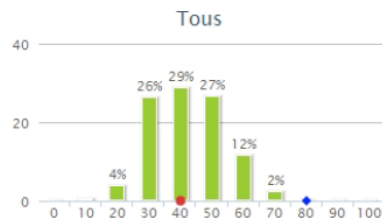
2016 CSR Rating **GOLD** ecoVadis

DCS SA (GROUP) France

76 / 100 →

octobre 2016

Répartition des scores



DCS SA (GROUP) comparé à l'ensemble de tous les fournisseurs évalués par EcoVadis.

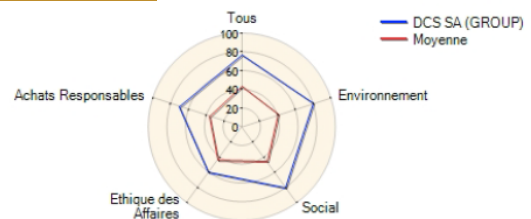
Moyenne: 42,2 DCS SA (GROUP): 76

Scores par thème

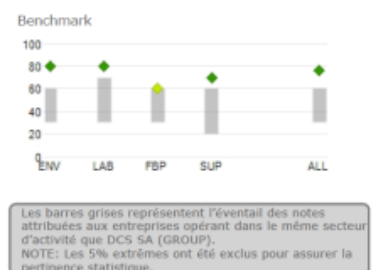
Thème	Score	Pondération
Environnement	80	2
Social	80	4
Ethique des Affaires	60	1
Achats Responsables	70	1



- ✓ **Environnement**: DCS SA (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Social**: DCS SA (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 SA (GROUP) se situe dans le **TOP 21 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Fournisseurs**: DCS SA (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Global**: DCS SA (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Global**: DCS SA (GROUP) se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans toutes les catégories.



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





7. La sensibilisation et la formation RSE

Communication et mobilisation

Elles s'effectuent toute l'année via différents canaux de communication : emails, affichages, intranet DCS, site internet DCS, réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo), réunions (commerciales, opérations, managers de proximité, recrutement, Comités de Pilotage...), groupes de travail, entretiens individuels de formation et certification interne, échanges avec les équipes lors de visites sur sites clients, conventions et réunions d'agence annuelles, flash-info RSE mensuels, etc.

Créer et maintenir une culture RSE forte et partagée



Exemples d'actions de communication et mobilisation

- Participation à des challenges interentreprises, trophées d'innovation durable, évènements, salons, conférences, remises de prix, etc.
- Animations internes (concours, débats, festivités, semaines ou journées mondiales thématiques, etc.)
- Actions caritatives et solidaires
- Communication de rapports, documents institutionnels, engagements, actions, initiatives, résultats, etc.



Parcours d'intégration du Staff

Au-delà de l'accueil et de l'accompagnement très soignés et habituels réservés à tout nouveau collaborateur dans l'entreprise, le Directeur RSE et Qualité organise systématiquement avec chaque membre du Staff du Siège et des agences, ainsi qu'avec les managers de proximité, un entretien individuel d'intégration **poussé**, pour présenter clairement et précisément politiques, engagements, valeurs, fonctionnements et enjeux de la démarche de performance durable de DCS (Responsabilité Sociétale et Organisation Qualité)



Certificats délivrés



Entretiens individuels de formation et certifications internes RSE

DCS met un fort accent sur la diffusion de la culture RSE (et Qualité) et place la **transmission** et la **pédagogie** au cœur de son système de Management
Sa démarche se veut transversale, participative et collaborative

Des entretiens individuels sont menés à intervalles réguliers avec l'ensemble du Staff du Siège et des agences, ainsi qu'avec le Management de proximité sur le terrain

Comme indiqué plus haut, le cycle commence par une **intégration rigoureuse** et un **accueil personnalisé** et se poursuit avec des **formations et certifications internes** validant la connaissance des politiques, des systèmes et engagements, des enjeux et principes, etc.

Les certifications sont repassées tous les 1 à 2 ans selon les fonctions et les contraintes organisationnelles



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Récapitulatif des entretiens réalisés en 2016 :

Sujets	Public	Nouvelles intégrations, formations	Nouveaux certificats délivrés
Démarche RSE/DD	Staff	16	24
	M. Prox	6	9
Démarche Qualité	Staff	16	25
	M. Prox	8	9

Au global **95.50%** du staff du Siège et des agences a été formé individuellement à juin 2017, et **80%** est certifié, soit l'objectif fixé pour 2016 (à fin 2015 ce dernier taux était de 48%).



8. Les actions marquantes

DCS est membre actif et SPONSOR du Pacte Mondial France

Assemblées Générales du Pacte Mondial et trophées de la coP de l'année (Paris)

Tous les ans, DCS participe aux Assemblées Générales du Pacte Mondial, journées faites de rencontres et d'échanges (ateliers, déjeuners débats...) avec les membres du réseau France

Trophées 2016 de la Communication sur le Progrès (RSE) de l'année

DCS termine **finaliste** dans sa catégorie aux **Trophées 2016 de Communication sur le Progrès RSE (coP)** de l'année lors de la 11ème AG du Global Compact France

L'GG 2016 a fait la part belle aux 17 objectifs du Développement Durable des Nations Unies publiés fin 2015, et à leur intégration dans l'agenda du secteur privé, vers la transformation déjà en marche des modèles économiques et de la manière de faire des affaires

Trophées 2017 de la Communication sur le Progrès (RSE) de l'année

DCS termine **finaliste** dans sa catégorie aux **Trophées 2017 de Communication sur le Progrès RSE (coP)** de l'année lors de la 12ème AG du Global Compact France

Une AG placée sous le signe des 17 objectifs du Développement Durable et plus particulièrement l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes

Ces places de finalistes honorent l'investissement sincère de DCS sur les questions sociétales et témoignent de son attachement fort au Pacte Mondial.

Elles attestent de la qualité et de la pertinence de ses engagements



NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL





Conférence Internationale Sustain sur les Achats Responsables et la RSE (Paris)

Cette conférence annuelle réunit experts, professionnels et dirigeants du monde entier pour partager les meilleures pratiques, les expériences, les challenges, et évoquer les dernières tendances législatives et technologiques

Depuis 2016, Ecovadis, organisme évaluateur de la performance RSE et organisateur de l'évènement, ouvre sa conférence aux entreprises évaluées. DCS participe à cette conférence

Edition 2016

Tables rondes, ateliers, débats, sessions, conférences, présentations...
+ Nombreux intervenants prestigieux

Edition 2017

Tables rondes, ateliers, débats, sessions, conférences, présentations...
+ Nombreux intervenants prestigieux

- **DCS a représenté la voix des fournisseurs** lors de la session intitulée « EVALUATION RSE : un avantage concurrentiel valorisant votre engagement
- **DCS a remporté le Prix de la Performance RSE** dans la catégorie ICT lors des 1^{ers} Sustainability Leadership Awards

Pour les 10 ans de la conférence Sustain, un concert (**Rock In A Free World**) s'est également tenu en marge des Sustainability Leadership Awards, à l'Institut Du Monde Arabe, que DCS a soutenu

Un concert avec un message délivré conjointement par **Luis C. deBaca** (avocat et diplomate américain ayant servi dans l'Administration Obama en tant qu'ambassadeur de la lutte contre l'esclavagisme et le trafic des personnes) et **Justin Dillon** (Musicien activiste et Dirigeant/fondateur de Made in A Free World, une plateforme d'évaluation de la part de l'esclavage dans la Supply Chain)



ROCK IN A FREE WORLD





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Concert caritatif à l'Olympia en soutien à l'association ELA

Depuis 4 ans, DCS soutien ELA, association de lutte contre les Leucodystrophies, en sponsorisant le concert caritatif donné tous les ans à l'Olympia de Paris depuis 2008

Ce concert, organisé à l'origine par le groupe du journaliste de TF1 Christian Jeanpierre (ROCKAWAY), est assuré depuis mai 2016 par le groupe de l'animatrice de TF1, Sandrine Quétier (THE JOKERS)

Une soirée placée sous le signe de la solidarité et la joie de partager un bon moment avec les malades, leurs familles, les parrains et marraines, les nombreuses célébrités, les bénévoles et représentants de l'association, ainsi que les artistes et le public (dont des salariés DCS)

2017 a marqué la 10^{ème} édition de ce concert (600 000€ de dons récoltés depuis 2008 !!)

Pour soutenir ELA : www.ela-asso.com



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Course des Héros Lyon, Juin 2016

15 salariés DCS ont marché 6km ou couru 10km pour soutenir la Flamme de la Vie, une association qui œuvre pour le réconfort des enfants malades du Groupement Hospitalier Est de Lyon en leur donnant accès à des loisirs, quelle que soit leur pathologie, et en essayant de réaliser leurs rêves

Un moyen également de les sortir de leur quotidien thérapeutique

Pour soutenir LFDLV : www.laflammedelavie.com

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Audit énergétique

Initié en mai 2015, l'audit énergétique réalisé chez DCS par la société CITAE, conformément à la Loi du 16 juillet 2013 relative à la transition énergétique et au Décret du 24 novembre 2014, a porté sur les transports et donc sur le parc automobile. Les conclusions ont été présentées fin février 2016 en Comité exceptionnel

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



DCS IT GAMES

Organisé à l'initiative de DCS depuis 2015 en partenariat avec l'Académie de Lyon, ce Challenge s'adresse aux étudiants des BTS SIO/SISR de l'Académie (6 établissements participants)

Déroulement :

- Ateliers avec les étudiants dans les établissements avec les équipes RH de DCS
- Première épreuve en décembre (Quiz technique et Quiz RH)
- Grande finale (Quiz technique et projet de groupe défendu devant un Jury de professionnels et enseignants) et cérémonie de remise des Trophées en avril

Objectifs :

- Accompagner les étudiants du secteur informatique et les préparer à leur entrée sur le marché du travail
- Se faire connaître des jeunes talents de notre secteur d'activité

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Dialog Café Sessions

Une démarche positive pour tous !

Lancées en 2015, les Dialog café sessions ont été mises en place à l'initiative de la Présidente de DCS, Fabienne DALLIERE

Déroulement : Matinées en petits groupes autour d'un petit déjeuner convivial

Les objectifs :

- Aller à la rencontre des collaborateurs pour échanger librement sur leur mission, leur quotidien, leurs difficultés, leurs attentes, ou encore leur rapport à l'entreprise
- Faire se rencontrer des collaborateurs ne se connaissant pas ou peu et confronter les expériences

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Dialog Café Session

Votre moment privilégié



Le Challenge interentreprises Mobilité (Auvergne Rhône-Alpes)

Après une 3^{ème} participation (2016) réussie mais un peu moins suivie que la 2^{ème}, la 4^{ème} participation de DCS au **Challenge mobilité Rhône-Alpes** (2017) a été un franc succès, comme en témoignent la comparaison des statistiques 2016 et 2017 dans les tableaux ci-dessous :

Statistiques 2016

Mode de transport	Kilomètres rapportés			Nb de trajets			Distance moyenne	
	Report	Total	% report	Report	Total	% report	Report	Total
Marche	4,47	18,34	24,37 %	2	12	16,67 %	2,24	1,53
Vélo		14,80	0,00 %		3	0,00 %		4,93
Bus, tram, métro	65,74	144,20	45,59 %	5	15	33,33 %	13,15	9,61
Covoiturage	63,00	64,70	97,37 %	2	3	66,67 %	31,50	21,57
Train		504,33	0,00 %		9	0,00 %		56,04
Plusieurs modes		3,25	0,00 %		1	0,00 %		3,25
Télétravail								
Autre mode alternatif	0,30	56,39	0,53 %	1	3	33,33 %	0,30	18,80
Total :	133,51	806,01	16,56 %	10	46	21,74 %	13,35	17,52

Statistiques 2017

Mode de transport	Kilomètres rapportés			Nb de trajets			Distance moyenne	
	Report	Total	% report	Report	Total	% report	Report	Total
Marche	14,71	34,32	42,86 %	6	16	37,50 %	2,45	2,15
Vélo	12,00	20,79	57,72 %	1	5	20,00 %	12,00	4,16
Bus, tram, métro	27,70	240,89	11,50 %	3	22	13,64 %	9,23	10,95
Covoiturage	281,00	281,00	100,00 %	7	7	100,00 %	40,14	40,14
Train	120,00	647,44	18,53 %	1	10	10,00 %	120,00	64,74
Plusieurs modes	2 102,10	2 191,54	95,92 %	7	11	63,64 %	300,30	199,23
Télétravail	158,00	158,00	100,00 %	2	2	100,00 %	79,00	79,00
Autre mode alternatif		2,34	0,00 %		1	0,00 %		2,34
Total :	2 715,51	3 576,32	75,93 %	27	74	36,49 %	100,57	48,33

74 participants en 2017 contre 46 en 2016, **3576 km** parcourus dont **76% de reports modaux**.

Aussi, comme chaque année, ces deux journées ont été l'occasion de partager des moments de convivialité au Siège lyonnais, autour d'un buffet gourmand et bio.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Partenariat historique avec Bluely lors des Challenges Mobilité

Chaque année, en amont du Challenge Mobilité, DCS s'associe à Bluely pour sensibiliser au service d'auto-partage de véhicules électriques en ville

Le principe :

- Organisation de sessions d'essai de véhicule pour les salariés DCS qui le souhaitent (découverte de la conduite en mode électrique et du fonctionnement du service)
- Informations et pré-inscriptions facilitant les démarches administratives pour les salariés souhaitant s'abonner
- Offre Challenge : abonnement annuel offert





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Challenge interentreprises Eco-conduite GECO (3^{ème} édition et 3^{ème} participation pour DCS) Novembre 2016

Résultats au global :

- 52 établissements inscrits (57 en 2014, 59 en 2015)
- 34 établissements actifs pour 2785 trajets
- 1850 nouveaux téléchargements de l'application GECO-DRIVE
- 58 628 km parcourus (52500 en 2014 et 66900 en 2015)

Notes d'efficacité : comprises entre 6.9 et 8.6/10

Les distinctions de DCS :

- **Entreprise participante la plus représentée** (5 établissements de toute France)
- **2ème place de l'efficacité** pour l'établissement DCS Lyon Métropole (catégorie 50-199 salariés)
- **2ème et 3ème places pour la participation** (catégorie 50-199 salariés), pour les établissements DCS
- **1er prix éco-conducteur** au classement individuel pour un collaborateur de l'établissement DCS Région Est



Journées mondiales, semaines ou mois thématiques

Chaque année, les journées mondiales et autres semaines à thème sont l'occasion pour DCS de manifestations, de campagnes de sensibilisations, de mobilisations ou simplement de donner de l'information.

En 2016 et début 2017, on retiendra par exemple :

- La **Semaine Européenne du Développement Durable**
- La **Semaine Européenne de la Mobilité** et **jeu concours sur le covoiturage**
- La **Journée Nationale du Transport Public**
- La **Journée Mondiale Sans Voiture**
- Le **Moi(s) Sans Tabac**
- La **Journée Mondiale de l'Alimentation**
- La **Journée Mondiale de la Terre**
- La **Journée Mondiale de la Sécurité Routière**
- La **Journée Mondiale de la Qualité**
- La **Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées**
- La **Journée Internationale des Droits de la Femme**
- La **Journée Mondiale du Compliment**
- La **Journée Européenne de la Mer**
- La **Journée Mondiale du Don de Sang**





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Campagne de dépollution numérique

Durant tout le mois de janvier 2016, DCS a relayé la campagne de dépollution numérique organisée fullmobs, la plateforme citoyenne et collaborative de mobilisation faisant se rencontrer les initiatives solidaires et le grand public grâce au principe du crowdtiming (www.fullmobs.org)

Le postulat de départ était le suivant : « supprimer 30 e-mails stockés sur notre boîte mail permettait d'économiser la consommation d'une ampoule pendant 1 journée »

Nous avons donc tenté de mettre notre vie digitale au vert et d'effacer nos vieux e-mails dans le but :

1. De faire des économies d'énergie
2. De lutter contre le réchauffement climatique

L'objectif de 1000 personnes mobilisées a été atteint en moins de 36h ! Et pour fêter l'atteinte de cet objectif, 1000 arbres devaient être plantés au Sénégal permettant de capter 60 tonnes de CO2 pendant 30 ans!

Au final, c'est même le palier des 5000 personnes qui a été dépassé, avec un total de 5296 participants

6,8 millions d'e-mails ont été supprimés jusqu'au 31 janvier, soit l'équivalent de 225 000 jours de lumière d'ampoules économisés grâce à cette campagne à laquelle DCS est fière d'avoir participé activement



Campagne « JE DEJ' JE DONNE » - Action Contre La Faim

Organisée à l'initiative d'Action Contre la Faim, DCS a été solidaire de la campagne « JE DEJ' JE DONNE »

L'idée étant que nos titres restaurant sauvent des vies !

Alors, jusqu'au 31 mars 2017, l'association était habilitée à transformer les titres restaurant périmés de 2016 en don

Nous avons donc incité nos collaborateurs soit à envoyer leurs titres restaurant périmés, soit à faire un don directement à Action Contre La Faim (réduction d'impôts de 75% du montant du don) en se connectant sur le site <http://www.actioncontrelafaim.org/>

