

GROUPE LOGWARE
COMMUNICATION
ON PROGRESS
2010/2011

Henri PEREZ, Président Directeur Général du Groupe LOGWARE, renouvelle son soutien au Pacte Mondial de l'ONU et présente sa mise en œuvre.

Le Groupe LOGWARE souhaite, depuis plusieurs années déjà, s'engager dans la réforme des processus de décision afin de prendre en compte, d'une part, la Responsabilité Sociale des Entreprises et, d'autre part, les impacts sur l'environnement.

En intégrant dans sa démarche globale, la notion de Développement Durable,

l'engagement du Groupe LOGWARE s'articule autour de trois principaux axes :

- Une organisation interne basée sur une démarche « Responsable »
- Une politique orientée sur des questions environnementales
- Une politique en matière de Ressources Humaines.

Ce choix d'orientation va permettre au Groupe LOGWARE de répondre aux demandes de ses clients, de recruter des candidats engagés dans la voie du développement durable, de valoriser et d'initier une démarche RSE « responsable ».

I. Groupe LOGWARE

une démarche RSE « Responsable »

1. Mise en œuvre d'un tableau de bord RSE

Dans le cadre de son programme « Développement Durable », le Groupe LOGWARE, a mis en place un tableau de bord de pilotage qui va per-

mettre la gestion, le suivi et l'accomplissement des actions décidées et menées.

2. Certification ISO 9001-2008

Depuis octobre 2005, le Groupe LOGWARE n'a de cesse d'accroître la qualité, la performance et la fiabilité de ses services et de ses processus. Son SMQ (Système de Management de la Qualité) intègre un volet environnemental, humain

et économique afin de réduire sensiblement l'impact de son activité sur l'environnement et de mettre un point d'honneur à l'amélioration constante des conditions de travail de ses salariés.

II. La politique environnementale du Groupe LOGWARE

Les questions environnementales, même si elles ne sont pas au cœur de l'activité du Groupe LOGWARE, sont une préoccupation de l'entreprise. Ainsi, une réflexion a été menée en ce sens. Des actions ont été décidées et mises en œuvre.

D'autres ont été fixées comme des objectifs à plus ou moins long terme.

1. Les actions réalisées ou en cours de réalisation.

a. Dématérialisation des communications et consignes d'utilisation du papier.

Au siège du groupe LOGWARE, des consignes ont été passées afin de limiter les consommations de fournitures. En particulier de papier. L'objectif est de limiter les impressions inutiles (le logo comportant ce message apparaît sur les messages mails de nombreux collaborateurs) et de favoriser les communications dématérialisées. De plus, un serveur de contrôle du débit

d'impressions a été mis en place et montre une efficacité quant à la nette diminution du nombre d'impressions lancées.

1. b. Politique de gestion du parc informatique.

Dans les mois qui viennent, une réflexion sera menée sur la façon de gérer de manière le parc informatique de la société. Les questions de consommation d'énergie et de recyclage sont au cœur de la démarche. Le but est d'obtenir le meilleur compromis entre la fréquence de renouvellement, les gains en matière de consommation d'énergie et la traçabilité du recy-

clage des produits usagés. Les composants informatiques réutilisables des machines hors d'usage sont stockés dans nos locaux par le Responsable Informatique et utilisés, le cas échéant, afin de réparer un appareil en panne. Les composants hors d'usage sont stockés et enlevés régulièrement par les services municipaux pour recyclage. Les cartouches d'encre vides sont stockées dans une boîte en carton réservée à cet usage et enlevées régulièrement par la société fournisseur (Lyreco)

II. La politique environnementale du Groupe LOGWARE

1. c. Participation au Salon « Green Tech »

Le Groupe LOGWARE a participé en juin dernier au salon de recrutement «Objectif Plein Emploi» organisé en partenariat avec le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable mettant en avant la «croissance verte». Des plaquettes de communication expliquant la volonté du Groupe LOGWARE de se positionner sur ces problématiques ont été distribuées lors de ce salon.

1. d. Gestes quotidiens

Enfin, le Groupe LOGWARE informe l'ensemble de ses collaborateurs sur « les petits gestes » qui impactent moins l'environnement

(préférer de la vaisselle lavable à de la vaisselle jetable, éteindre les lumières et les appareils électriques en fin de journée, remplacer l'utilisation de gobelet en plastique ou en carton par des verres et des mugs, imprimer les documents en noir et blanc et en recto verso dans la mesure du possible, utiliser les documents imprimés et non utilisés en brouillon etc..).

2. Des objectifs pour l'avenir (par ordre de priorité décroissante)

a. Achat de véhicules électriques

Dans les mois qui viennent, une réflexion sera menée sur l'achat de véhicules électriques. Ils pourront ainsi être mis à la dispo-

sition des collaborateurs pour leur permettre de se déplacer à l'occasion de certains rendez-vous.

2. b Gestes quotidiens

L'ensemble des achats devra être passé également au crible de critères environnementaux (coût carbone, origine, label, etc...). L'objectif sera ensuite de déterminer les évolutions possibles de ces choix afin de diminuer l'impact environnemental.



II. La politique environnementale du Groupe LOGWARE

2. c. Promouvoir le télétravail

Afin de limiter les déplacements inutiles, le Groupe LOGWARE souhaite engager une réflexion afin de permettre, sous certaines conditions, à certains collaborateurs de travailler une partie du temps de leur domicile. Cela devra se faire dans la concertation et le respect mutuel.

2. d. Bilan Carbone

La possibilité de faire réaliser un bilan carbone des activités de la société fait partie des objectifs à moyen ou long terme. D'une part, en raison du coût d'une telle démarche, de la difficulté due à l'éparpillement des collaborateurs mais aussi à cause du faible impact, a priori des activités tertiaires en matière de bilan carbone.

2. e. Plan de déplacement des employés

Cette éventualité a aussi été abordée. Mais, compte-tenu de la difficulté de suivre des collaborateurs ayant vocation à changer de lieu de travail régulièrement, cet objectif est le moins prioritaire.



III. La Politique Ressources Humaines du Groupe LOGWARE

En engageant une démarche RSE, le Groupe LOGWARE s'interroge, aujourd'hui, sur la façon dont il aborde les questions de discrimination, d'égalité des chances, de liberté d'association, d'insertion des handicapés... Une réflexion est actuellement menée ayant pour but d'intégrer ces problématiques dans sa politique de ressources humaines. L'objectif étant de faire, dans un premier temps, un état des lieux avant d'engager des actions qui permettront de faire évoluer positivement les choses dans une volonté de progrès continu.

1. Egalité des chances et non-discrimination.

a. Etude sur la composition du personnel du Groupe LOGWARE

Dans cette perspective, la direction des ressources humaines a pour projet de recenser un certain nombre de critères concernant l'ensemble de ses salariés (genre, âge, origine (si possible)...) pour s'assurer qu'aucune discrimi-

nation volontaire n'existe. Ensuite, si des déséquilibres sur certains critères se font jour, l'ambition sera de mettre en œuvre des mécanismes pour remédier à cela. Cependant, et pour tenir compte des spécificités du secteur d'activité des sociétés de services informatiques et d'ingénierie, il faudra intégrer certains facteurs propres à ce métier.

Ainsi, la surreprésentation masculine qui apparaîtra et qui est due au fait que

les études demandées pour exercer ce type d'activité attire plus les jeunes garçons que les jeunes filles, devra être comparée au taux de l'ensemble de la profession. La population d'Ingénieurs en Informatique est nettement masculine. De fait, notre effectif compte plus d'hommes que de femmes.

Répartition Effectif total

Hommes	Femmes
80.70%	19.30%

III. La Politique Ressources Humaines du Groupe LOGWARE

Cependant, il est à noter que la répartition homme/femme de l'effectif du siège de la société (direction, services commercial, RH et administratif) est équilibré.

Répartition au Siège	
Hommes	Femmes
31,70 %	68,30 %

De même, pour répondre aux appels d'offre des clients, les catégories d'âge les plus élevées sont moins représentées parmi les collaborateurs du Groupe LOGWARE.

De même, pour répondre aux appels d'offre des clients, les catégories d'âge les plus élevées sont moins représentées parmi les collaborateurs du Groupe LOGWARE.

Nous sommes très attentifs au niveau de rémunération de nos salariés. Notre politique de rémunération nous a permis de mettre en place une « grille de salaires » qui nous permet de « lisser » les niveaux de rémunération en fonction des profils, de maintenir un équilibre homme/femme en matière salariale et de faire évoluer les rémunérations de manière équitable tout au long de la carrière de nos salariés.

Niveau de rémunération à l'embauche	
Hommes	Femmes
37212 €/an	36509 €/an

1.b. - Etude sur l'évolution du personnel

Pour prolonger ce travail, une étude sur la durée des carrières des collaborateurs du Groupe LOGWARE sera aussi menée pour vérifier qu'au niveau des rémunérations et des évolutions,

aucune distorsion due à des facteurs discriminants n'apparaisse (genre, situation de famille, âge, etc...).

Si tel était le cas, des actions seraient mises en œuvre pour corriger cette situation. Cette double analyse servira ainsi de base à une politique volontariste dont l'objectif sera de permettre au Groupe

LOGWARE d'être respectueux des principes qu'il s'est engagé à suivre en signant le « Global Compact », tout en continuant à être performant économiquement sur ce secteur d'activité.

III. La Politique Ressources Humaines du Groupe LOGWARE

2. Liberté d'association

Le Groupe LOGWARE renouvelle régulièrement ses Instances Représentatives du Personnel.

Compte tenu des modalités toutes particulières de notre société, ce vote se fait par correspondance.

Comme le permet la loi Giraud, la société a opté pour une Délégation Unique du Personnel où les Représentants du Per-

sonnel seront également les représentants du Personnel au Comité d'Entreprise.

A l'occasion de ces élections, les syndicats sont invités à venir négocier le protocole électoral. Les membres de la DUP sont invités mensuellement à se réunir dans les locaux de la société. A l'issue de ces réunions, un procès verbal est rédigé et signé par le secrétaire et affiché à l'accueil des locaux de l'entreprise.

La Direction du Groupe LOGWARE est à l'écoute de ses salariés. A ce jour, aucune section syndicale n'est représentée et aucune négociation collective n'a été sollicitée par le Personnel de l'entreprise. La dernière NAO date de décembre 2006.

De plus, une newsletter interne, intégralement rédigées par les salariés de l'entreprise, est diffusée mensuellement.

3. Insertion des handicapés

Le recensement du personnel atteint d'un handicap est délicat dans le monde du travail.

Nous avons le projet de mettre en place une étude auprès de nos clients afin de déterminer leur capacité à accueillir des consultants handicapés.

Nous étudions la possibilité

de confier des tâches administratives à des structures spécialisées dans l'insertion des personnes handicapées au travail.

Par les actions qu'il mène au quotidien, le Groupe LOGWARE souhaite devenir, peu à peu, un acteur exemplaire des problématiques relatives au Développement Durable.

Se lancer dans le « Développement Durable », constitue une démarche de progrès qui impose modestie et capacité à se remettre en question. Cette compréhension nous amène à soutenir la dynamique de la notation sociale. En acceptant d'être observés et jugés, nous nous donnons les moyens de progresser, d'évoluer et de devenir « Responsable ».