

Lyon, le 5 décembre 2011



Communication On Progress 2011

Monsieur le Secrétaire Général,

Je suis heureux de confirmer l'engagement du groupe AKKA Technologies à soutenir et à promouvoir le pacte mondial des Nations Unies et les 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption qui sont en totale adéquation avec les valeurs du Groupe depuis sa création.

Par la présente, je réaffirme notre volonté de promouvoir ces principes et de poursuivre les efforts entrepris dans notre activité et nos modes opératoires. Notre engagement s'inscrit dans une démarche de progrès continue.

Dans une logique de communication responsable et transparente, nous nous engageons à rendre cette information publique et accessible à toutes nos parties prenantes via la publication de notre Communication On Progress 2011 sur notre site internet.

Maurice Ricci
Président Directeur Général

Droits de l'Homme

- 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence*
- 2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme*

AKKA Technologies, Groupe d'ingénierie et de conseil en technologies accompagne ses clients aux différentes étapes de leurs projets depuis la R&D et l'étude jusqu'à l'industrialisation. Au 31 octobre 2011, le groupe emploie 7288 salariés (dont 84% de collaborateurs en France).

La performance du groupe repose grande partie sur celle des femmes et des hommes qui le composent et qui, par leur engagement, leurs compétences et leur énergie contribuent à la réussite des projets de nos clients. Le respect est une valeur fondatrice de notre groupe et représente le socle sur lequel nous conduisons notre activité.

Actions 2011 :

Nous nous engageons auprès de tous nos clients à respecter les droits humains fondamentaux et nous avons signé toutes les attestations relatives au respect des droits de l'Homme dans nos organisations.

Nous avons appliqué de nouvelles conditions générales d'achat demandant à notre plus grande catégorie de sous-traitants de signer une attestation de conformité aux dispositions légales et réglementaires relatives aux déclarations sociales obligatoires notamment en matière de respect des droits des travailleurs, de santé et de sécurité au travail.

Nous consultons très régulièrement les instances représentatives du personnel et chaque collaborateur ou tierce partie peut recourir à tous les moyens possibles tels que supérieur hiérarchique, responsable des ressources humaines indépendamment de la ligne hiérarchique, représentant du personnel, auditeur, autorité publique pour dénoncer tout préjudice potentiel dont il estime être victime.

Résultats 2011 :

En France, 100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel ; chacun des 9 comités d'entreprise s'est réuni tous les mois et le comité de groupe s'est réuni deux fois.

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Objectifs 2012 :

Affichage de notre soutien au Global Compact dans toutes nos agences ;

Evolution de nos conditions générales de vente incluant le respect des conventions internationales en matière de droits humains fondamentaux et le soutien aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial ;

Extension des clauses de respect des conventions internationales en matière de droits fondamentaux à toutes nos catégories d'achat.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. L'abolition effective du travail des enfants
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Notre activité d'Ingénierie et de Conseil en Technologies requiert un niveau d'études supérieures spécialisées : les ingénieurs et consultants - qui représentent la très grande majorité de nos emplois - sont tous diplômés de grandes écoles ou d'universités.

Le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clés de la performance du groupe. La qualité et la motivation des collaborateurs, leur professionnalisme, leur créativité et leur énergie font en grande partie la réussite du groupe. Nous sommes respectueux des personnes que nous employons, leur offrons des conditions de travail dignes, favorisons le développement des compétences et la non-discrimination. Nous sommes attentifs au maintien d'un climat social de qualité avec les partenaires sociaux, élément central de la qualité de la vie au travail.

Actions 2011 :

- Relations sociales

100% des collaborateurs en France sont représentés par des instances élues tels que Comités d'entreprise et/ou Délégués du personnel et/ou l'existence de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) présents dans toutes nos agences en France. Les CHSCT se réunissent mensuellement. 100% des sociétés françaises ayant plus de 50 salariés ont des représentants du personnel. Les filiales situées hors de France (16% des effectifs) appliquent la législation en vigueur dans le pays d'implantation.

En 2011, le Comité de groupe s'est réuni deux fois pour des réunions d'information et/ou de consultation sur la situation de l'entreprise, l'emploi des seniors et les négociations en cours et à venir. Le Secrétaire Général du groupe a participé à ces deux réunions.

6 organisations syndicales principales sont présentes au sein des différentes sociétés du Groupe et participent aux négociations annuelles. Un accord de groupe sur la prévention des risques psychosociaux et la prévention du stress et un accord sur la configuration et la mise en place d'un comité de groupe ont été signés en France.

Sur la période du COP, aucun jugement, ordonnance ou amende n'a été rapporté concernant l'obstruction à la liberté d'association, l'entrave au droit de négociation, le recours au travail forcé ou obligatoire, au travail des enfants ou à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- Bien-être au travail

Nous avons mené une enquête sur le bien-être au travail auprès de tous les collaborateurs : 88% ont déclaré se sentir bien au sein de leur équipe et 77% ont déclaré que leur équilibre vie privée-vie professionnelle était satisfaisant. Nous avons identifié des axes d'amélioration et mis en place un comité de pilotage paritaire chargé de proposer un plan d'actions.

Nous avons signé un accord de méthode sur les risques psychosociaux et la prévention du stress avec les organisations syndicales et avons démarré des négociations en vue d'un accord collectif concernant le bien-être et l'amélioration des conditions de travail.

- Développement des talents

Chaque nouveau consultant accède à un parcours complet de formation via le E-learning ; cette possibilité de formation continue a été étendue à tous les consultants.

En 2011, en France, nous avons dispensé en interne 15000 heures de formation pour une durée moyenne de 4 jours par collaborateur formé. Cette capacité est renforcée à 70% par un dispositif de formations externes.

AKKA Institute, notre école de formation interne est dédiée à la transmission de nos valeurs, de nos expertises, de nos méthodes et de nos savoir-faire. En 2011, 2800 heures de formations ont été dispensées dans le cadre du parcours de formation AKKA Institute.

La mise en place d'une plateforme collaborative permet à tous les collaborateurs du groupe qui le souhaitent d'échanger autour de centres d'intérêts technologiques et de développer leurs compétences.

- Diversité et non-discrimination

Le groupe comprend 61 nationalités et a embauché 12% d'étrangers sur le nombre total de postes pourvus. Nous avons signé la Charte de la diversité.

Nous avons animé des groupes de travail - composés de membres d'instances représentatives du personnel et de managers - pour définir de grands axes en vue de la négociation future d'un accord de non-discrimination concernant l'égalité homme/femme au travail.

Dans toutes nos grandes agences en France, dans le cadre de notre politique en faveur du handicap, nous avons animé une grande campagne de sensibilisation et d'information sur le handicap et l'intégration professionnelle.

Résultats 2011 :

Au 31 octobre 2011, l'effectif du groupe - incluant les effectifs liés au rachat de la société Aeroconseil en septembre 2011 - est de 7288 salariés dont 73% de cadres et 84% de collaborateurs exerçant en France.

- Relations sociales

En France, 100% des salariés sont couverts par la convention collective du SYNTEC.

Signature d'un accord de méthode sur les risques psychosociaux et la prévention du stress et d'un accord de groupe sur la configuration et la mise en place d'un comité de groupe.

Dans le cadre de loi française relative au partage des profits, tous les collaborateurs ayants droits (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) des sociétés filiales françaises du Groupe ont perçu une prime ; une enveloppe de 1,5 M€ a été versée à tous les ayants droits au titre de la participation aux résultats de 2010.

- Bien-être

Une direction santé, sécurité et environnement composée de 3 personnes à temps plein est entièrement dédiée à l'animation de notre politique sécurité de 0 accident ; en France, 90% du personnel est représenté via des instances représentatives de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

2 campagnes sur la prévention du risque routier ont été animées ; taux d'accident du travail avec arrêt de 0.32 et taux de gravité de 6.

Modules E-learning de prévention des risques pour tous les nouveaux collaborateurs.

Sensibilisation de tous les nouveaux managers sur leur rôle et leur responsabilité en matière de sécurité.

Toutes les formations réglementaires sont assurées par notre service prévention des risques.

- Développement des talents

4 jours de formation en moyenne par salarié formé, 15000 de formation interne.

100% des consultants bénéficient d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.

Ouverture d'une plateforme collaborative destinée à échanger et à développer les connaissances entre collaborateurs.

- Diversité et non-discrimination

Le Groupe emploi 23% de femmes toutes catégories confondues.

61 nationalités sont présentes dans nos effectifs et 12% de salariés étrangers ont été embauchés sur le nombre total d'emplois pourvus.

Taux global d'emploi de personnes handicapées : 1% (incluant les partenariats avec le secteur protégé).

Signature de la Charte de la diversité.

Objectifs 2012 :

Projet pilote avec l'association Nos Quartiers ont des Talents pour mettre en œuvre un parrainage afin de favoriser l'emploi de jeunes diplômés issus de quartiers défavorisés et discriminés ;

Diagnostic sur le handicap pour toutes les sociétés du groupe et négociation en vue d'un accord sur les travailleurs handicapés ;

Négociation en vue d'un accord sur l'égalité Homme/Femme au travail ;

Négociation d'un nouvel accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur la formalisation de la progression de carrière ;

Plan d'action visant à prendre en compte les situations de pénibilité des salariés exposés ;

Négociation en vue d'un accord sur la pénibilité au travail.

Environnement

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

Nos principaux impacts environnementaux portent sur l'épuisement des ressources naturelles via les consommations d'énergies électrique et fossile et la production de déchets papier et d'équipements électriques et électroniques. Nos opportunités associées sont centrées sur nos capacités à proposer des solutions intégrant les enjeux environnementaux et sociétaux du développement durable et répondant aux attentes de nos clients.

Notre direction santé, sécurité, environnement inscrit ses actions dans une démarche d'amélioration continue. Elle définit la politique annuelle, s'assure de sa mise en œuvre et coordonne toutes les actions menées. Chaque nouveau collaborateur est invité à consulter le livret d'accueil HSE disponible sur notre intranet : en cas d'anomalie ou de situation jugée dangereuse pour l'Homme ou l'Environnement, chaque mesure et moyen de recours y est expliquée. Il est rappelé à tout collaborateur qu'il dispose d'un devoir d'alerte et d'un droit de retrait.

Actions 2011 :

- Eco attitude

Nous avons renouvelé notre politique environnementale et mis l'accent sur l'éco-attitude au bureau. En France, 100% du papier d'impression est certifié PEFC (programme de reconnaissance des certifications forestières) pour une gestion durable des forêts.

Nous engageons une démarche de certification ISO 14001 pour notre siège administratif avec pour objectif, à terme, de certifier l'ensemble de nos agences en France. 8 réunions de sensibilisation aux éco-gestes ont été animées auprès des collaborateurs des différents services du siège administratif.

- IT

Suite à une étude menée en 2010, nous avons démarré la virtualisation de nos deux data centers et mis en place un cloud privé. Nous avons ajouté un critère de consommation électrique associé au choix de nos matériels informatiques. Conformément à la législation sur les déchets d'équipements électriques et électroniques, 100% des équipements sont récupérés et traités par des sociétés tierces spécifiant la valorisation énergétique de leurs composants.

- Déplacements

Nous avons engagé une baisse progressive de la moyenne des émissions de CO2 de notre parc automobile intégrant progressivement des modèles dont les motorisations sont relativement moins émettrices. Notre parc automobile est composé à 8% de véhicules hybrides. Afin de limiter nos déplacements, nos principales agences sont équipées en matériel de visio-conférence et nous favorisons fortement les conférences téléphoniques et web.

- Innovation technologique

Nous investissons très fortement dans le développement de solutions technologiques alternatives répondant aux enjeux et aux attentes de nos clients associées au développement durable. Notre Centre de Recherche et de Développement a pour missions principales de concevoir des concepts innovants, de les promouvoir et de renforcer les compétences et l'employabilité intersectorielle des consultants.

L'Astute Car et CarLib, deux innovations technologiques autour du véhicule électrique ont été développés et brevetés par nos équipes. En 2011, le concept Astute Car a été primé et présenté à nos clients à l'occasion de salons internationaux de référence dans les secteurs automobile et aéronautique.

Notre Centre de recherche et Développement en Technologies Alternatives (CRDTA) permet aux consultants de renforcer leur employabilité et leur mobilité sectorielle : les compétences qu'ils acquièrent et qu'ils développent au CRDTA leur permettent d'exercer plus rapidement de nouveaux projets dans de nouveaux secteurs d'activité.

Résultats 2011 :

- Matières & déchets

100% du papier de bureau utilisé dans nos agences en France est certifié PEFC.

Une moyenne de 3 ramettes de papier imprimable a été consommée par collaborateur et par an (label PEFC - programme de reconnaissance des certifications forestières pour une gestion durable des forêts -).

Démarche de certification ISO 14001 pour notre siège administratif.

En France, la masse totale de nos DEEE est de 17,5 tonnes ; 100% de ces déchets sont dépollués et retraités : 86% fait l'objet d'un recyclage matière, 6% d'une valorisation énergétique et 8% d'une élimination.

- Energie

Le démarrage de la virtualisation de nos 2 data center et du cloud privé a réduit notre consommation d'énergie électrique associée de 75%.

Réduction de la moyenne des émissions de notre parc automobile de CO2 de 5g/CO2 en 2011 sur la base des émissions de 2010.

Equiper nos principales agences en matériel de visio-conférence, conférences téléphoniques et Web meeting.

- Innovation technologique

AstuteCar, concept car électrique innovant primé par le Conseil Général des Yvelines.

Ouverture d'une plateforme collaborative dédiée aux technologies et à l'innovation.

Animation de 2 brainstorm pour développer des concepts technologiques novateurs.

Durant la période du COP, aucune affaire judiciaire, ordonnance, amende ou autre événement n'a été rapporté concernant l'atteinte à l'environnement.

Objectifs 2012 :

Certification ISO 14001 de notre siège administratif & revue de Direction annuelle sur l'environnement ;

Virtualisation des postes de travail ;

Cloud d'impression dans nos principales agences commerciales pour réduire notre consommation de papier ;

Réduction de la moyenne annuelle des émissions de CO2 de notre parc automobile via le référencement de véhicules moins polluants.

Lutte contre la corruption

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

En tant que membre du SYNTEC, le groupe s'engage à respecter et à faire respecter son code éthique comprenant le sens des responsabilités sociales et environnementales et la loyauté de la concurrence.

Opérant sur un marché hautement concurrentiel et en perpétuelle évolution, nous réalisons régulièrement des acquisitions. Notre croissance extensive implique notamment de limiter tout risque de détournement. Le groupe a mis en place un audit interne dépendant directement de son Conseil d'Administration et lui rapportant.

Actions 2011 :

Signature de toutes les attestations et demandes d'engagement de nos clients à respecter les codes d'éthique des affaires et de non corruption.

Application de nouvelles conditions générales d'achats auprès de nos fournisseurs et sous-traitants incluant le respect de règles d'éthique des affaires et de non-corruption pour l'obtention de marchés.

Gestion centralisée de la majorité des achats et notamment des achats de sous-traitance et choix final du prestataire par les services achats centralisés.

3 audits internes.

Résultats 2011 :

Sur la période du rapport, aucun incident de corruption n'a été rapporté, ni amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations.

Objectifs 2012 :

Audits sur les processus Achats.

Contact : Yaël Mamane, y.mamane@akka.eu

Notre COP 2011 sur www.akka.eu

AKKA Technologies

S.A. au capital de 14 965 964,28 euros

RCS Paris 422 950 865 - N°TVA : FR 69 422 950 865 - NAF : 6420Z

Siège social : 9-11, rue Montalivet - 75008 PARIS - Tél. 01 56 69 26 59 - Fax 01 56 69 26 50 - N° SIRET : 422 950 865 00051

35, place Bellecour - 69002 LYON - Tél. 04 78 92 60 80 - Fax 04 78 37 43 99 - N° SIRET : 422 950 865 00044

Z.I. Les Favières - 69380 LISSIEU - Tél. 04 72 54 99 99 - Fax 04 72 54 99 98 - N° SIRET : 422 950 865 00028

www.akka.eu