



FEELEUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE FEELEUROPE

COP RSE 2013

www.feeleurope.com



FEELEUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



FEELEUROPE, BE GREEN!

www.feeleurope.com



FEELEUROPE, BE GREEN!

Préambule

« La durabilité est un facteur de croissance dans la stratégie d'entreprise et le développement durable une affaire de tous, individuelle et collective.

Depuis 2008 **FEELEUROPE** agit pour **évoluer avec les collaborateurs sur les comportements responsables**. Nos notes internes régulières mettent l'accent sur le durable, l'équitable et le vivable.

Avec notre certification iso 14001 obtenue en Avril 2013, le projet « **FEELEUROPE, TURN GREEN!** » est devenu «**FEELEUROPE, BE GREEN !** » Be green est une réponse aux problématiques environnementales que nous rencontrons. **FEELEUROPE** est une entreprise verte mais également une entreprise de service sociale. Notre activité participe à la croissance des plus grandes entreprises du CAC 40 mais aussi au développement durable humain.

Bien sûr, il nous reste encore quelques progrès à faire notamment sur la réduction du stress ou encore sur l'informatique verte, mais des progrès notables sont enregistrés.

Le Groupe continue sa progression et vise désormais la certification ISO 26000. Faire évoluer et améliorer l'aspect social et environnemental de nos collaborateurs reste notre priorité ».

Sylvie Boulliet - Directrice Qualité





FEEL EUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION

FEEL EUROPE, BE GREEN!



**Ancien logo
De ISO 9001
vers ISO
14001**



**Logo ISO 14001
(depuis Avril 2013)**

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE FEEL EUROPE



• **FEEL EUROPE** a inscrit les questions environnementales et sociales au cœur de son processus décisionnel. Entreprise éco citoyenne depuis 4 ans, nous agissons au quotidien pour les 3 piliers du développement durable :

- ✓ Environnement
- ✓ Social
- ✓ Économie





FEEL EUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

www.feeleurope.com



FEELEUROPE ET LE PACTE MONDIAL DE L'ONU

FEELEUROPE signataire du Pacte mondial de l'ONU depuis 2008.

Le groupe s'est engagé à adopter, soutenir et appliquer un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.

LETTRE D'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Vincennes, jeudi 25 avril 2013

Objet: Lettre de renouvellement au Pacte Mondial de l'ONU

Honorable Secrétaire-Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer que **FEEL EUROPE GROUPE** soutient les **dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.**

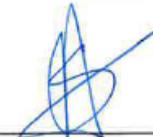
Nous vous exprimons de plus **notre volonté de faire progresser ces principes** dans notre zone d'influence et les **intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.** Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la **préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP) que nous dénommons RSE**, un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Notre COP sera publié dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les Directives pour la Communication sur le progrès.

Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte Mondial à New York.

Meilleures salutations,

Sitbon Gilles
Président





NOTRE ENGAGEMENT AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU

FEELEUROPE Groupe applique le droit international et le respect des Droits de l'Homme.

- **FEELEUROPE** Groupe promeut et respecte la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans notre sphère d'influence.
- **FEELEUROPE** Groupe veille à ce que ses collaborateurs ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

FEELEUROPE et le Droit du travail

- **FEELEUROPE** Groupe respecte la liberté d'association et reconnaît le droit de négociation collective
- **FEELEUROPE** Groupe condamne toute forme de travail forcé ou obligatoire
- **FEELEUROPE** Groupe œuvre pour l'abolition effective du travail des enfants
- **FEELEUROPE** Groupe condamne toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

FEELEUROPE lutte contre la corruption

- **FEELEUROPE** Groupe condamne la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

FEELEUROPE s'engage pour l'environnement

- **FEELEUROPE** Groupe entreprend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- **FEELEUROPE** Groupe favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- **FEELEUROPE** Groupe applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement



NOTRE ENGAGEMENT AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Anti corruption et respect de la législation en vigueur

- Le développement du groupe **FEELEUROPE** est fondé sur **un ensemble de valeurs et de directives** en faveur des actions et des comportements respectant les personnes (incluant notamment les clients, les employés, les actionnaires). Ces valeurs et principes font partie d'un cadre plus général de **principes fondamentaux** incluant la **Déclaration universelle des droits de l'Homme, les normes de l'Organisation internationale du travail et les directives de l'OCDE** (en particulier celles qui concernent les efforts pour combattre la corruption).
- En particulier, le groupe **FEELEUROPE** s'engage à se conformer, et à exiger de ses collaborateurs, sous-traitants ou de toute personne sous son contrôle, de se soumettre à toutes les **règles nationales, européennes et internationales relatives aux normes éthiques et aux comportements responsables**, comprenant de manière non exhaustive, celles traitant des droits de l'Homme, de la protection de l'environnement, du développement durable et de la corruption .
- Ces règles comprennent de manière non limitative, les principes, dispositions et engagements contenus dans les textes énumérés ci-dessous et toute législation nationale mettant en œuvre lesdits textes :
 - La Convention OCDE sur la corruption,
 - La Convention sur les droits de l'enfant adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU, résolution N° 44/25, en date du 20/11/1989
 - Les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) :
 - N° 29 : Convention sur le travail forcé
 - N° 105 : Convention sur l'abolition du travail forcé
 - N° 111 : Convention concernant la discrimination (emploi et profession)
 - N° 182 : Convention sur les pires formes de travail des enfants
 - N° 138 : Convention sur l'âge minimum
 - Le Protocole de Montréal de septembre 1987 sur les substances réduisant la couche d'ozone
 - La directive 2002/95/CE sur la réduction des substances dangereuses, etc.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Le management de la Qualité : outil de bonne gouvernance

- **FEEL EUROPE** Groupe a été certifié ISO 9001 (version 2008) en avril 2009
- Un service Qualité, sécurité et environnement a été créé en novembre 2007
- Réunion QSE semestrielle
- Des améliorations des processus en cours avec l'adoption courant 2012 d'un nouvel outil de CRM (Customer Relationship Management) conduira au développement qualitatif du traitement des données (stockage, diffusion, transmission, échange)

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Des engagements forts en matière de responsabilité sociale :

- **harmoniser les politiques salariales**
 - nouvelles instances de gouvernance
 - en phase avec la croissance externe
- **augmenter le nombre de collaborateurs formés**
 - montée en compétences de nos collaborateurs
 - entre deux missions
- **promouvoir le dialogue social**
 - un CE composé de collaborateurs expérimentés
 - De nombreux outils de communication interne
 - Une réunion annuelle de tous les collaborateurs
- **favoriser la parité**
- **accroître la reconnaissance et la satisfaction des collaborateurs**
 - un extranet complet et interactif avec notamment un portail permettant de postuler aux appels d'offres
 - une NEWSLETTER éditée tous les deux mois
 - un accompagnement du collaborateur lors de sa vie au sein de Feel Europe par son Practice Leader
 - un suivi régulier des collaborateurs tant en mission qu'en inter-contrat

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Une politique RH non discriminatoire

- **FEELEUROPE** exclut le travail des enfants en vertu de la convention 138 de l'OIT. Seuls des adultes de +18 ans, âge légal, sont embauchés en tant que salarié.
- Tout nouveau salarié signe un contrat de travail selon la loi française.
- Pour accompagner notre croissance interne et organique de plus **de 55% en 2011, et participer** à l'organisation ou à la transformation des Systèmes d'Information de nos clients, nous avons un besoin récurrent de collaborateurs.
- Nous recherchons des profils divers et variés en fonction de leurs compétences . Nous attachons une importance particulière à la personnalité des candidats. Nous apprécions particulièrement les qualités suivantes : adaptation, motivation, disponibilité, mobilité...Quelque soit leur âge, leur nationalité ou leur sexe, nous les souhaitons impliqués dans leur carrière et désireux de participer au développement de **FEELEUROPE**.
- Notre service de formation interne performant (membre du réseau Aginius) nous permet d accueillir les jeunes diplômés et les seniors.



UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Parité



- Au delà du cadre légal des accords GPEC, nous avons la volonté de féminiser notre équipe même si le monde informatique est encore très masculin. Nous aimerions ainsi faire prendre conscience à tous nos interlocuteurs décisionnaires (client, direction, chef de projet, commerciaux...) de la nécessité à confier des responsabilités (gestion de projet, d'équipe...) à des collaborateurs méritants et compétents qu'ils soient de sexe masculin ou féminin.
- Ne se priver d'aucun talent.
- Améliorer nos performances « Entreprise » par la mixité des profils (meilleure échange, confrontation d'idées nouvelles, idées novatrices, source de créativité et de différenciation...).
- Levier managérial facilitant le dialogue et l'accompagnement (**FEELEUROPE** n'hésite pas à confier le management d'équipe à des collaboratrices : dernièrement nous avons, sur le pôle infrastructure, fait monter en compétences une collaboratrice en tant que Senior Manager).
- Négociation en cours pour la mise en place et la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

FEELEUROPE compte au 31/12/2011 24% de femmes.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Emploi des séniors



- Des mesures en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement.
- Une personne a été nommée pour prendre en charge les problématiques quotidiennes des travailleurs handicapés.
- Un aménagement des fins de carrière et des conditions de travail (pour les salariés de 55 ans et plus possibilité de passage à 80% avec maintien de 100% des cotisations retraites).
- Le développement des compétences et des qualifications (bilan de compétences et accès à la formation).
- La transmission des savoirs, des compétences par le développement du tutorat (prime de tutorat pour les tuteurs de 55 ans et plus).
- une politique de rémunération juste veillant à une non stagnation excessive de la rémunération.

FEEL EUROPE a mis en place le Knowledge Management afin que les seniors puissent transmettre leurs connaissances.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Handicap



- Concernant le handicap, nous suivons nos salariés reconnus travailleurs handicapés ou en invalidités (conseil, aide à la mise en place de transport, aménagement des horaires...) et nous travaillons avec des entreprises adaptées (ESAT) pour des contrats de sous-traitance (fournitures, traiteurs...). Nous n'avons pas à ce jour signé d'accord sur le handicap avec les représentants du personnel. Nos locaux sont adaptés pour l'accueil des personnes à mobilité réduite (ascenseur, absence de marche, toilette, etc.).
- Un collaborateur **FEEL EUROPE GROUPE** gère les problématiques quotidiennes des travailleurs handicapés.
 - Nos bureaux sont accessibles sans contraintes pour les personnes à mobilité réduite, les espaces sont aménagés (salle de pause, toilettes...).
 - Nous travaillons avec CAEMPLOI94 pour nous accompagner sur l'insertion des travailleurs handicapés.

Entre 2010 et 2011, nous avons multiplié par 5 le nombre de travailleurs handicapés.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Handicap

- Des mesures en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement.
- Une personne a été nommée pour prendre en charge les problématiques quotidiennes des travailleurs handicapés.
- Un aménagement des fins de carrière et des conditions de travail (pour les salariés de 55 ans et plus, possibilité de passage à 80% avec maintien de 100% des cotisations retraites).
- Le développement des compétences et des qualifications (bilan de compétences et accès à la formation).
- La transmission des savoirs, des compétences par le développement du tutorat (prime de tutorat pour les tuteurs de 55 ans et plus).
- Une politique de rémunération juste veillant à une non stagnation excessive de la rémunération.

Pour sa papeterie et ses fournitures bureautiques, **FEELEUROPE** Groupe fait appel aux sociétés Le Tremplin de l'Atlantique et Ateliers St-Christophe, établissements d'aide par le travail des personnes handicapées (voir les factures de ces prestataires en annexes).

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Liberté d'association et de Consultations

100 % DES SALAIRES SONT REPRESENTÉS PAR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

LE COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

- Élection : les membres du CE sont élus tous les quatre ans par la collectivité des salariés. Tout collaborateur ayant au minimum 1 an d'ancienneté le jour des élections professionnelles peut se porter candidat au CE.
- Rôle et attributions : le CE agit pour le compte des salariés de l'établissement dans lequel il a été élu. Il dispose d'une double compétence, économique et professionnelle, sociale et culturelle.
- Attributions économiques et professionnelles (information et/ou consultation sur les décisions de la Direction qui concernent notamment les conditions de travail, l'emploi, la formation continue, etc.).
- Attributions sociales et culturelles (sport, loisirs, la culture, l'attribution de chèques cadeaux).

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

- Élection : les DP sont élus tous les 4 ans par la collectivité des salariés. Tout collaborateur ayant au minimum 1 an d'ancienneté le jour des élections professionnelles peut se porter candidat comme DP.
- Rôle et attributions : les DP agissent pour le compte des salariés de l'établissement dans lequel ils ont été élus. Ils ont notamment pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives que leur ont fait part les salariés de l'entreprise sur l'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, accords collectifs). Les DP sont, à ce titre, les porte-parole des salariés auprès de la Direction sur les questions et/ou les difficultés que les salariés rencontrent dans leur travail.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Liberté d'association et de Consultations

LE COMITÉ POUR L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- Désignation : les membres du CHSCT sont élus tous les deux ans par un collège désignatif composé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.
- Rôle et attributions : le CHSCT est là pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. À ce titre, il va devoir s'assurer du bon respect des règles en matière d'hygiène et de sécurité, de même qu'il devra être force de proposition en suscitant des initiatives pour remédier à un risque professionnel ou améliorer les conditions de travail. Ainsi, les membres du CHSCT seront notamment informés et consulté par la Direction avant toute décision d'aménagement important des locaux, lors de l'introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise.

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS)

- Désignation : les DS sont désignés par leur organisation syndicale pour une durée indéterminée.
- Rôle et attributions : ils représentent leur syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Garantir le droit à la protection de la santé

CHSCT

- Le CHSCT réunit une fois par semestre, ou à la demande de la direction, les représentants de la Direction et les élus du Personnel pour étudier la gestion de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail au sein de l'entreprise. Ils veillent au respect des lois et règlements relatifs à l'hygiène et la sécurité, analysent les risques professionnels, proposent des actions de prévention et peuvent déclencher des enquêtes s'ils constatent l'existence d'un risque grave dans l'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par les élus des CE et DP tous les deux ans.

Les membres des CHSCT :

- contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;
- contribuent à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Santé

- Des visites de contrôles sont régulièrement organisées avec le médecin du Travail pour garantir des conditions de travail saines et satisfaisantes.
Dans le cadre du PCA, nous avons élaboré un dispositif Grippe H1N1 . Le rapport est disponible sur demande.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

La formation continue des collaborateurs

- Notre centre intégré **FEEL EUROPE** Formation assure la formation continue de plus de 200 collaborateurs par an
- 4 salles de formations à Vincennes ; 15 salles à Paris Saint-Lazare.
- Le centre met au service de ses collaborateurs + de 500 programmes de formation disponibles en informatique. Il est classé parmi le top 5 des centres de formation en France et membre du réseau AGINIUS, n° 1 des réseaux de formation en France.



Source : <http://www.aginius.fr>



FEEL EUROPE CONSACRE PRÈS DE 3 % DE SA MASSE SALARIALE À LA FORMATION.

UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

La sécurité

- Contrôle légal fait par le Bureaux Veritas
 - Électrique
 - Incendie
- Infrastructures
 - Contrôle d'accès et caméras
 - Déclaration CNIL et Préfecture
 - Gestion alarme
- Document unique initialisé et présenté au CHSCT fin 2011
- Mains courantes sécurité à l'accueil mises en place (visiteurs, intermissions et techniciens)



UNE POLITIQUE SOCIALE DYNAMIQUE ET STIMULANTE

Engagement dans l'éducation, le sport et la culture

- Engagement pour l'éducation : dons réguliers ou ponctuels.
- Depuis 2008, un CE dynamique mène des partenariats avec différents centres culturels :
 - Accès privilégié aux loisirs (tickets cinéma, sports)
 - Organisation de tournois de football, de golf
- sponsoring d'athlètes : Pentathlon Moderne et GOLF
- Nous soutenons notre engagement pour le développement artistique et la photographie. **FEELEUROPE** Groupe invite régulièrement de grands photographes contemporains (JR, Rancinan, Lirone) et artistes Street Art (Nebay) à venir exposer leurs œuvres dans l'entreprise.



FEELEUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

www.feeleurope.com

FEEL EUROPE, BE GREEN!

ISO 14001, ou le management environnemental

Le management environnemental désigne les méthodes de gestion et d'organisation de l'entreprise visant à prendre systématiquement en compte l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement, à évaluer cet impact et à le réduire.

Les principes clés de l'ISO 14001 :

- analyse environnementale du site
- analyse et veille réglementaire
- engagement et politique environnementale
- établissement d'un programme environnemental
- évolution de notre SMQ vers un SMQE
- rédaction d'une déclaration
- vérification, audit
- Enregistrement





LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Quelques exemples au quotidien

- La réduction significative notre consommation en eau et énergie
 - Des boutons poussoirs sur les robinets, alimentés exclusivement en eau froide
 - Des interrupteurs avec détection de mouvements dans les espaces sanitaires
 - Une climatisation réversible, utilisable dans un seul mode : froid ou chaud
 - Extinction de la climatisation synchronisée avec le déclenchement de l'alarme
 - Un système d'électricité labellisé et contrôlé annuellement par Veritas
 - Remplacement des ampoules classiques par des Ecowatt
- Vers une politique bureautique « Green »
 - Extinction des postes de travail en dehors des périodes de production
 - Imprimantes et photocopieurs réglés par défaut en mode N&B et Recto/Verso
 - Développement d'applicatif pour limiter l'utilisation de papier (Gain de 15%) :
 - Document d'entretien annuel
 - Compte rendu mensuel d'Activité
 - Mise en place d'un CRM
 - Demande administrative (congé, formation, etc.)
 - Développement d'un site de covoiturage à l'étude
 - Message de sensibilisation dans chaque signature de mail
- Afin de contribuer au respect de l'environnement, merci de n'imprimer ce mail qu'en cas de nécessité.

LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Notre campagne d'affichage 2013



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

AU BUREAU			PAUSE DÉJEUNER	DÉPART DU BUREAU	
 JE VÉRIFIE LA LUMINOSITÉ AMBIENTE AVANT D'ALLUMER LA LUMIÈRE	 JE PRIVILÉGIE LE COURRIEL AU PAPIER	 JE PRIVILÉGIE LE SCAN À LA PHOTOCOPIE	 JE FAIS UNE DEMANDE AU 911 POUR RÉCUPÉRER MON MATÉRIEL INFORMATIQUE OBSOLETE. POUR MES CARTOUCHES D'IMPRESSION/TONER VIDES	 JE METS EN VEILLE MON ÉCRAN D'ORDINATEUR	 J'ÉTEINS MON ORDINATEUR ET MES PÉRIPHÉRIQUES
 J'OUVRE LA FENÊTRE J'ÉTEINS LA CLIMATISATION	 JE CONSOMME MOINS DE PAPIER	 JE PRATIQUE LE TRI SÉLECTIF JE JETTE MES DÉCHETS DANS LES BONS RÉCEPTACLES	 J'ÉTEINS LA LUMIÈRE	 J'ÉTEINS LA CLIMATISATION	
 JE PARAMÈTRE LA MISE EN VEILLE DE MON ÉCRAN (10 MIN)	 J'IMPRIME MES DOCUMENTS QUE SI NÉCESSAIRE J'IMPRIME DE PRÉFÉRENCE EN RECTO/VERSO ET EN A4	 MA POUCELLE ME SERT UNIQUEMENT POUR LES PAPIERS	 JE JETTE MES DÉCHETS ALIMENTAIRES DANS LES ESPACES PRÉVUS	 J'ÉTEINS LA LUMIÈRE	
J'ALLUME LES PÉRIPHÉRIQUES INDIVIDUELS SI NÉCESSAIRE	JE RECYCLE MES IMPRESSIONS EN UTILISANT LE VERSO COMME BROUILLON	 JE JETTE MES PILES USAGÉES DANS LE CONTENEUR PRÉVU À CET EFFET	JE RENSEIGNE MES COLLÈGUES SUR LES BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES SI J'AI DES IDÉES POUR RÉDUIRE MON IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT, JE L'ENVOIE AU SERVICE CONCERNÉ		
JE RESPECTE LES BONNES PRATIQUES DU SITE DE PRODUCTION OÙ JE TRAVAILLE					



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

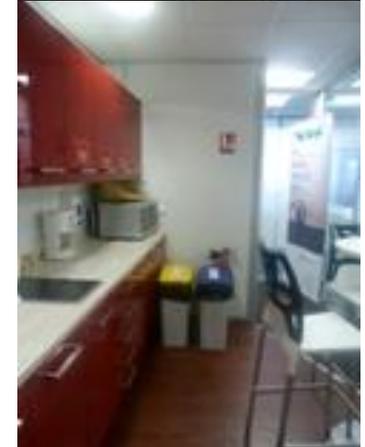
ESPACES VERTS	 JE JETTE MES DÉCHETS DANS LA CORBEILLE	 JE METS MES MÉGOTS DE CIGARETTES DANS LES CENDRIERS	
SE DÉPLACER	JE LIMITE LES DÉPLACEMENTS EN GROUPEANT MES RENDEZ-VOUS	 JE CHOISIS LE CO-VOITURAGE	 JE PRIVILÉGIE LES TRANSPORTS EN COMMUN



LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Quelques exemples au quotidien

- **La valorisation du papier recyclé**
 - Du papier recyclé utilisé pour tous nos supports de communication (Newsletter, cartes de visite, flyers et cartons d'invitation).
 - Des blocs notes et fournitures de bureau en papier recyclé.
- **Tri sélectif des déchets**
 - Tous nos espaces de détente et de restauration sont pourvus de container pour le tri sélectif des déchets alimentaires et plastiques.
 - Nous avons mis en place des container spéciaux pour les cartouches d'impression. Nous faisons appel à un prestataire pour le recyclage.
 - Pour notre matériel informatique, nous faisons appel à un broker qui est en charge de la récupération. Aucun composant n'est mis directement à la poubelle.



LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nos prestataires ont eux aussi une éthique environnementale ou sociale

- Notre prestataire accueil pour l'accueil en entreprise : Phone Régie



- Notre prestataire distributeur de boissons : D8 Distributeurs automatiques





FEEL EUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



INDICATEURS RSE

www.feeurope.com

INDICATEURS RSE

Indicateurs économique, environnementaux et sociaux

	2009	2010	2011	2012
Ecomobilité et Environnement				
Parc de Véhicules de société sup. à 120 gr CO2/km (%)	7%	2%	0%	0
Parc de Véhicules de société Inf. à 120 gr CO2/km (%)	93%	98%	100%	100%
Consommation électrique des bâtiments (en KWh)	***	***	***	390360
Consommation de gaz des bâtiments (en KWh)	***	***	***	***
Consommation d'eau en m3	***	***	***	***
Investissements environnementaux (en kilo euros)	***	***	***	***
Pourcentage de recyclage alimentaire*	100%	100%	100%	100%
Pourcentage de recyclage des consommables*	100%	100%	100%	100%
Pourcentage de recyclage des composants informatiques*	100%	100%	100%	100%
Emploi				
Nombre de collaborateurs au 31 Décembre	285	467**	842**	757**
Nombre de collaborateurs en CDI	284	465	841	751
Nombre de collaborateurs en CDD	1	2	1	4
Nombre total de recrutement	85	150	182	123
Nombre total de fin de contrat	74	124	288	208
Nombre total de l'effectif féminin	82	113	202	192
Pourcentage de l'effectif féminin	29%	24%	24%	25%
Nombre total de travailleurs handicapés (COTOREP/RQTH)	2	4	20	18
Pourcentage de travailleurs handicapés	0,70%	0,85%	2,37%	2,37

INDICATEURS RSE

Indicateurs économique, environnementaux et sociaux

	2009	2010	2011	2012
Gouvernance démocratique				
Nombre d'accords sociaux signés par les parties prenantes	NC	1	2	6
Nombre d'accords sociaux en cours de négociation	1	2	2	1
Formation				
Nombre de contrats en alternance	4	4	6	6
Nombre de formation réalisée	231	275	182	312
Pourcentage de la masse salariale	3%	3%	3%	2%
Travail				
Pourcentage de collaborateurs soumis au 35H	100%	100%	100%	100%
Moyenne des jours d'absence pour arrêt de travail (par collaborateur)	5	6	11	8.66
Conditions d'hygiène et de sécurité				
Nombre d'accidents de travail	nc	2	17	17
Mécénats/Partenariats				
Nombre d'associations/personnes soutenues (Culturelle, sportive etc.)	2	2	2	3

* Tri réalisé en interne, recyclage réalisé par un fournisseur

** Prise en compte dans l'effectif des rachats de sociétés

*** Indicateurs en cours de construction



FEEL EUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION



ANNEXES

www.feeleurope.com



FEEL EUROPE



FEELEUROPE

CONSEIL EN SYSTÈMES D'INFORMATION

