

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Mise en application
des principes du Pacte Mondial des Nations Unies
au sein du Groupe ANTARES pour l'année 2013

1 Introduction

Nous avons le plaisir de vous confirmer que le Groupe ANTARES confirme son soutien aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte anti-corruption.

Dans cette première Communication sur le Progrès de notre groupe, nous décrivons les actions que nous avons entreprises afin de se conformer aux principes du Pacte Mondial et ce, au niveau des conditions de travail et de l'environnement.

Nous nous engageons bien évidemment à mettre à disposition sur notre site internet www.groupe-antares.fr ces Communications sur les Progrès de notre responsabilité sociétale.

Sincères salutations



Guillaume SIMON
Associé Gérant



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

We welcome feedback on its contents.

LES DIX PRINCIPES

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.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

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.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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.

* * *

2 Le Groupe ANTARES

Depuis 1994, le Groupe ANTARES, Entreprise de Service du Numérique, contribue à la performance de ses clients en leur offrant des solutions informatiques de qualité dans les domaines suivants ;

- ✓ **La gestion d'infrastructures,**
(Service-Desk, étude et gestion de parcs)
- ✓ **La production informatique,**
(Ingénierie de production et exploitation informatique)
- ✓ **La migration et le déploiement,**
(Transfert de parc informatique et de salle serveurs/
Migration)

ANTARES intervient suivant différents mode, à savoir ;

- **d'Assistance Technique Globale ou Unitaire ;**
Mode d'intervention historique du groupe, à travers lequel nous déléguons des consultants chez le client,
- **d'Infogérance totale ou partielle, in situ ou ex situ ;**
Prise en charge la réalisation, de façon autonome, d'un sous-système informatique, défini sur un cahier des charges détaillé comprenant des indicateurs soit chez le client soit en nos locaux.

Depuis 2012, ANTARES intervient et supporte, supervise, héberge et sécurise les Systèmes d'Informations des entreprises qui le lui confient.

3 Notre approche des 10 principes

A l'issue de notre adhésion au Pacte Mondial et après analyse, nous avons constaté que nous avons trois principales parties prenantes auprès desquelles nous pourrions avoir une influence, à savoir ;

- Les personnes physiques (internes et externes à la société)
- Les personnes morales (fournisseurs et clients)
- La société (au sens large)

Consécutivement à cette analyse, nous avons décidé tout d'abord de sensibiliser nos collaborateurs aux dix principes par voie d'informations sur notre site internet ainsi qu'au concept de responsabilité sociétale.

Par la suite, nous dirigerons nos initiatives vers les autres parties prenantes.

Le Groupe ANTARES est labellisé AFAQ 26000 depuis 2012.

4 Contenu de la politique de responsabilité sociétale du Groupe ANTARES – 1^{er} année

Les premières initiatives afférentes à la politique de responsabilité sociétale du Groupe ANTARES au regard du Pacte Mondial concerne les conditions de travail et l'environnement.

4.1 La Responsabilité Environnementale du Groupe ANTARES

L'environnement

Aujourd'hui, il est clair que l'amélioration des performances énergétiques est un enjeu majeur pour tous. A ce titre, nous devons tous, individuellement, essayer de réduire notre impact sur notre environnement.

Dans nos activités quotidiennes, cela va surtout passer par des changements de nos habitudes et comportements même si l'activité d'ANTARES, société de prestations de services, purement intellectuelles, n'engendre évidemment pas de possibilités d'économies substantielles.

De plus, notre situation locative, nous ne sommes que locataire du siège social, ne nous permet pas une gestion personnalisée de notre énergie.

Mesure des émissions de gaz à effet de serre

Compte tenu de l'activité de notre société, nos actions directes sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre, sont extrêmement réduites.

Economie des ressources & d'énergie

ANTARES a affiché et a distribué à l'ensemble des collaborateurs, une liste d'éco-gestes quotidiens afin de les sensibiliser à certaines économies.

Le nombre d'imprimantes a été diminué afin de tendre vers le « O-papier ».

Nous avons sensibilisé le Prestataire chargé de la propreté du siège social sur l'utilisation de produits écologiques et la bonne gestion des doses desdits produits.

Nous privilégions dorénavant les fournisseurs éco-labellisés.

Tri des déchets, recyclage, valorisation

Compte tenu de l'activité de notre société, nous ne produisons pas ou peu de déchets.

Cependant, nous nous attachons à acquérir que des matériels informatiques éco-labellisés.

Toutefois, à chaque interrogation de nos clients sur la gestion de leur déchet informatique, nous préconisons des sociétés spécialisées dans ce domaine mais labellisées.

Transport : faire évoluer le transport des collaborateurs

ANTARES incite ses collaborateurs à privilégier les transports en communs plutôt qu'individuels.

C'est une des raisons qui nous a incités à choisir la localisation du siège social, proche de la ligne 1 et de la gare Saint Lazare, ce qui a réduit de façon conséquente le temps de transports des collaborateurs venant au siège.

Une étude est en cours afin de savoir si l'abonnement à AUTOLIB serait pertinent pour les collaborateurs qui auraient besoin d'un véhicule pour les besoins du service.

But

Nous souhaitons continuer à détecter d'autres domaines environnementaux dans lesquelles nous pourrions avoir une influence.

Indicateurs

INDICATEURS DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE								
ENVIRONNEMENT	2010		2011		2012		2013	
	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé
CONSOMMATION DE MATIERES PREMIERES ET DE RESSOURCES								
Consommation totale d'énergie / kWh / an	NA	20.414	NA	19.892	19.892	19162	19162	
Consommation totale d'eau / personne / an	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
Quantité de papier consommé / an								
Cahiers	45	38	38	38	38	35	30	
ramettes	450	417	400	398	350	360	350	
ACHATS RESPONSABLES								
% des achats répondant à un cahier des charges RSE								
% de papier labellisé (PEFC, FSC, ...) ou recyclé	4	10	65	70	70	75	100	
% d'équipements informatiques écolabellisés (EPEAT, Energy Star)	100	64	100	70	100	80	100	
% de fournisseurs écolabellisés	5	2	10	5	20	25	50	
MOBILITE								
Nombre de kilomètres parcourus en avion / personne / an	0	0	0	0	0	0	0	
% de collaborateurs utilisant les transports en commun	95	95	95	95	95	95	95	

4.2 La Responsabilité Sociale du Groupe ANTARES

Assurer l'employabilité future des collaborateurs

Dans le climat économique actuel, la préservation de l'employabilité des collaborateurs est un impératif.

C'est pourquoi ANTARES a souhaité que les collaborateurs puissent avoir une double compétence et qu'ils soient tous certifiés **ITIL**. (*Information Technology Infrastructure Library* pour « Bibliothèque pour l'infrastructure des technologies de l'information ») est un ensemble d'ouvrages recensant les bonnes pratiques (« *best practices* ») du management du système d'information)

Pour appuyer nos ambitions pour ses collaborateurs, ANTARES a développé un outil informatique de gestion prévisionnelle des emplois et carrières dénommé AGPEC permettant de synthétiser les besoins en formation de chacun des collaborateurs du groupe et de gérer les entretiens annuels, gage du suivi de leur évolution professionnelle.

Cet outil permet aussi de veiller à l'égalité homme – femme en matière salarial.

Communication avec les collaborateurs

ANTARES, outre son extranet destiné aux collaborateurs, publie semestriellement une lettre d'informations et informe les collaborateurs du siège ainsi que les membres du Comité d'entreprise des résultats financiers mensuels.

ANTARES célèbre annuellement les naissances et les mariages des collaborateurs, organise une remise de cadeaux pour les enfants en fin d'année et réunit une fois par an, l'intégralité des collaborateurs.

ANTARES a ouvert sa boîte postale électronique « **non-conformite.reclamation@groupe-antares.fr** » à toutes les suggestions que pourraient avoir les collaborateurs sur ce sujet.

Diversité, Handicap et Insertion

Les diverses nationalités des collaborateurs d'ANTARES est une preuve de notre respect de la diversité personnelle et culturelle.

ANTARES s'est toujours efforcé de créer un environnement de travail dans lequel les collaborateurs sont respectés et dignifiés et qui assure l'égalité d'accès à l'emploi et qui interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement.

L'égalité d'accès à l'emploi et l'absence de discrimination sont des principes fondamentaux d'ANTARES.

ANTARES a passé avec ses partenaires sociaux un accord sur les Seniors, avec les salariés handicapés et a signé la charte d'adhésion de l'APEC pour l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et le recours aux contrats de professionnalisation.

Santé, sécurité au travail et bien-être au travail

Outre une Mutuelle Santé pour tous les collaborateurs, ANTARES s'est doté d'un défibrillateur et a fait suivre à l'intégralité des collaborateurs intervenant au siège une formation de premier secours.

Enfin ANTARES a inséré dans les comptes rendus mensuels des collaborateurs des indicateurs de satisfaction de gestion, au sens large, tant vis-à-vis des ingénieurs commerciaux que de la direction.

ANTARES a organisé deux enquêtes de satisfaction auprès de ses collaborateurs. Celles-ci permettront de déterminer les pistes de progrès à travailler.

Participation au fruit de l'entreprise

Conscient que les fruits de l'entreprise sont le résultat efforts de tous, ANTARES a mis en place un plan d'épargne entreprise.

Engagement citoyen des collaborateurs

ANTARES incite ses collaborateurs à s'engager dans des actions citoyennes et aide financièrement leur élaboration.

En 2013, un Comité du Développement Durable, comprenant les collaborateurs, est chargé de choisir parmi les projets que les collaborateurs d'ANTARES proposeront, ceux susceptibles d'être aidé par ANTARES.

But

Notre but est la satisfaction de nos collaborateurs.

Indicateurs

INDICATEURS DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIALE								
SOCIAL	2010		2011		2012		2013	
	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé	Objectifs	Réalisé
EMPLOI								
% de CDI	90	90	90	91	90	95	100	
% de Cadre	65	65	65	66	66	66	66	
MANAGEMENT & INDICATEURS RH								
% de salariés ayant un entretien annuel d'évaluation	100	59	100	65	100	70	100	
Taux moyen d'absentéisme	5	5	5	5	5	4	4	
Taux moyen de renouvellement du personnel	15	33	20	24	20	15	15	
FORMATION								
Dépenses de formation en % de la masse salariale	3,0	1,2	3,0	2,0	3	3	3	
% de formation consacrée aux femmes	50	50	50	50	50	50	50	
% de formation consacrée aux Cadres	50	50	50	50	50	50	50	
% de l'effectif bénéficiant d'au moins une formation par an	50	36	50	45	50	50	50	
Durée moyenne d'une formation en jour	4	4	4	4	4	4	4	
Cout moyen d'une formation en €	2000	2000	2000	2100	2000	2500	2500	
CONDITIONS DE TRAVAIL & SECURITE								
Nombre d'accident de travail avec arrêt	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	
DIVERSITE								
Pourcentage de cadre femmes	10	9	10	12	12	15	15	
Pourcentage de salariés de plus de 45 ans	10	12	15	12	15	15	15	
Pourcentage de salariés handicapés	1	1	2	1	2	1	2	

5 Initiatives futures

Pour les années futures, nous nous concentrerons sur l'amélioration des indicateurs actuels mais aussi sur d'autres qu'il conviendra de déterminer, sur l'optimisation de notre labellisation AFAQ 26000 et notre environnement au sens sociétal.

* * *