

# Communication Progrès de la société SOAT Août 2013

## **COP SOAT 2013**

**So@t**

Page 1/12

104 bis rue de Reuilly – 75012 PARIS

Téléphone : +33 1 44 75 42 55 Télécopie : +33 1 44 75 05 25 - e-mail : [info@so-at.com](mailto:info@so-at.com)

Société Anonyme au capital de 65 000 € – Siret 433 353 760 00039 RCS Paris B – APE 6202A

Validation		
	Nom	Date
Auteur(s)	Michel AZRIA	13/08/2013
Revue(s)	Christelle DEBUREAUX	16/08/2013
	David-Eric LEVY	16/08/2013
Validation (s)	Ophélie RUDENT	19/08/2013

Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	13/08/2013	M. AZRIA	Création du document

## Sommaire

<b>1</b>	<b><i>Lettre de David-Eric LEVY, Président du Conseil d'Administration de SOAT</i></b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b><i>Préambule : Le Global Compact</i></b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b><i>Principes relatifs aux droits de l'homme</i></b>	<b>6</b>
3.1	Politique relative aux droits de l'homme	6
3.2	Mise en Œuvre	6
3.3	Métrique des résultats	7
<b>4</b>	<b><i>Principes relatifs aux conditions de travail</i></b>	<b>7</b>
4.1	Politique	7
4.2	Mise en œuvre : Liberté d'association et Négociation collective	7
4.3	Métrique : Liberté d'association et Négociation collective	7
4.4	Mise en œuvre : Diversité & égalité des chances & Non-discrimination	8
4.5	Métrique des Résultats : Diversité & égalité des chances & Non-discrimination	8
4.6	Mise en Œuvre : Développement des compétences	9
4.7	Métrique des Résultats : Développement des compétences	9
4.8	Mise en Œuvre : Bien-être au travail & Esprit de cohésion	9
4.9	Métrique des Résultats : Bien-être au travail & Esprit de cohésion	10
<b>5</b>	<b><i>Principes relatifs à l'environnement</i></b>	<b>10</b>
5.1	Politique environnementale	10
5.2	Mise en œuvre Politique environnementale	10
5.3	Métrique des résultats : Politique environnementale	11
<b>6</b>	<b><i>Principes relatifs à la lutte contre la corruption</i></b>	<b>11</b>
6.1	Politique de lutte contre la corruption	11
6.2	Mise en œuvre : Lutte contre la corruption	12
6.3	Métrique des résultats : Lutte contre la corruption	12

# 1 Lettre de David-Eric LEVY, Président du Conseil d'Administration de SOAT

En tant qu'acteur responsable de l'économie, SOAT soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, depuis Mai 2012. Ces principes concernent les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ces principes sont l'ADN de notre société retranscrites par des valeurs partagées par tous les Soatiens et les Soatiennes à savoir Respect des personnes, Tolérance, Partage, Souci de l'environnement, Performance, Intégrité, Equité et Confiance, Diversité et Inter culturalité.

Tous les salariés de SOAT sont conscients qu'il nous incombe de faire respecter les droits fondamentaux universels. C'est avec plaisir que nous voulons communiquer sur l'application à SOAT de ces principes. Cette démarche s'inscrit dans le rôle que nous voulons avoir de référent non seulement vis-à-vis de nos clients, de nos salariés, de nos fournisseurs et de nos actionnaires, mais aussi vis-à-vis de l'ensemble des acteurs du monde économique et de la société civile.

La croissance pérenne et le business model original de SOAT est extrêmement adapté à relever l'ensemble de ces challenges. L'utilisation quotidienne de ressources et de matériel écologiques, le recours à des fournisseurs responsables, notre politique d'égalité, de recrutement équitable et les opportunités offertes pour le développement personnel de nos collaborateurs sont autant d'actions que nous menons au quotidien, et qui constituent notre ligne de conduite.

Cette démarche doit se voir comme une démarche de progrès, où notre rôle en tant que leader est de prendre l'initiative pour une amélioration permanente de respect des droits fondamentaux énoncés par l'OIT. Nous voulons également nous engager en faveur d'une nécessaire convergence des initiatives et pour l'adoption d'un instrument National et international doté de son mécanisme de contrôle indépendant, au bénéfice de tous.

Notre gouvernance quotidienne témoigne de nos engagements et confirme le message donné à nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires. Une nouvelle fois nous renouvelons notre engagement à respecter et à mettre en œuvre les 10 principes du Global Compact et essayons par nos humbles actions de se montrer à la hauteur du Challenge donné par l'Organisation des Nations Unies.

Cordialement,

David-Eric LEVY

Directeur Associé SOAT



## 2 Préambule : Le Global Compact

Rappel du Global Compact et les dix principes à respecter :

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, Secrétaire Général de l'ONU, Global Compact est une initiative internationale destinée à rassembler les entreprises, les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux Conditions de Travail et à l'environnement.

### 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.

### Conditions de 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.

### 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.

### 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.

Ce document résume la COP (Communication de Progrès) que SOAT a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

### 3 Principes relatifs aux droits de l'homme

#### *3.1 Politique relative aux droits de l'homme*

SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans sa sphère d'influence, et veille à ce que ses propres salariés soient informés de leurs droits et qu'ils respectent à leur tour, dans le cadre de leur travail, ces droits tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Et à veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

#### *3.2 Mise en Œuvre*

##### **Charte Ethique :**

SOAT possède une Charte Ethique des affaires, qui permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs nos engagements, en matière de protection des biens et des personnes. Notamment, les locaux de SOAT sont aménagés de sorte à respecter les normes d'hygiène et de sécurité en vigueur.

La charte Ethique interne stipule que les consultants de SOAT doivent porter immédiatement à la connaissance de la hiérarchie toute anomalie qui serait identifiée dans les domaines de la protection des personnes et des biens lorsqu'ils sont en mission chez un client. Nous veillons aussi à ce que nos consultants en mission à l'extérieur travaillent dans des lieux conformes aux règles en vigueur et à sa politique en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

En outre, dès son intégration (arrivée à SOAT) il signe un engagement de responsabilité qui confirme qu'il a bien été informé de cette Charte Ethique.

##### **Politique Humaine et Sociale :**

SOAT possède un livret regroupant toutes les règles de gestion du personnel qui lui est confié à son arrivée et, au préalable, il aura eu une présentation des grandes lignes des règles internes les plus importantes.

Par celle-ci, nous condamnons par tous les moyens le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail) et celui du travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT). Nous veillerons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas à de telles pratiques.

##### **Charte Achats Responsables :**

Afin de partager les valeurs d'ouverture, d'équité et de solidarité qui sont les nôtres, nous invitons nos fournisseurs à s'engager et à agir à nos côtés à travers l'adhésion à notre Charte Achats. Celle-ci les incite à respecter et faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international dans le domaine des

droits fondamentaux de la personne humaine. Pour cette Charte aussi les collaborateurs concernés dès leur intégration signent dans l'engagement de responsabilité qui confirme qu'ils ont bien été informés de cette charte des Achats responsables.

### *3.3 Métrique des résultats*

Tous les engagements de responsabilité ont été signés par les collaborateurs SOAT sur la période de la COP.

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

Année	Nombre d'incidents
2011	0
2012	0

## 4 Principes relatifs aux conditions de travail

### *4.1 Politique*

SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective. SOAT veille également à lutter contre la discrimination de toute forme via une politique de recrutement équitable et dans le déroulement de la vie professionnelle de ses salariés. De plus, SOAT s'efforce de créer un terrain de travail favorable au bien-être de ses collaborateurs, au développement de leurs compétences personnelles et professionnelles, et à la cohésion au sein du Groupe.

### *4.2 Mise en œuvre : Liberté d'association et Négociation collective*

La société dispose d'instances représentatives du personnel :

- 1 d'un Comité d'Entreprise (CE),
- 2 d'un collège des Délégués du personnel
- 3 d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Ces IRP sont systématiquement consultés et impliqués dans les décisions prises par la Direction. Un compte rendu de chaque réunion pour chaque instance est diffusé et accessible à tous les salariés via l'intranet.

### *4.3 Métrique : Liberté d'association et Négociation collective*

- 8 réunions en 2012 avec le Comité d'Entreprise, 2 Extraordinaires.
- réunions DP en 2012
- Réunion quadrimestrielle avec le CHSCT

### *4.4 Mise en œuvre : Diversité & égalité des chances & Non-discrimination*

SOAT veille scrupuleusement à ce qu'aucune personne ne soit écartée d'une procédure de recrutement interne ou externe pour un poste et ce pour un quelconque motif qui relèverait d'une violation directe ou indirecte des dispositions communautaires, légales et conventionnelles de lutte contre les discriminations.

Toutes les candidatures reçues, internes ou externes, sont étudiées avec le même souci de garantir l'égalité des chances, y compris pour les CV anonymes.

SOAT envisage la promotion de la diversité comme un vecteur d'enrichissement et de mobilisation des compétences humaines qui forment la compétitivité de l'entreprise. Les responsables RH multiplient les sources de recrutement afin de susciter des candidatures diversifiées. L'entreprise inscrit en particulier dans sa politique de recrutement une contribution à l'entrée des jeunes dans la vie active, à l'emploi et au retour à l'emploi de profils élargis et à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La richesse de SOAT c'est la diversité des cultures et des origines (Formation ou Nationalités) de ses hommes et de ces femmes, nous nous luttons contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession, un engagement formalisé par la Politique définie par Charte Ressources Humaine et sociale SOAT.

### *4.5 Métrique des Résultats : Diversité & égalité des chances & Non-discrimination*

Notre ratio Hommes/Femmes est resté stable de l'année 2011 à 2012 : 271 collaborateurs au 31/12/2012 dont 232 hommes (85,6%) et 39 femmes (14,4%).

Cette différence s'explique par le métier d'ingénieur en Informatique en lui-même qui attire en majorité une population masculine.

Cette disproportion est déjà présente au sein des écoles d'ingénieurs et en particulier dans les écoles formant aux métiers de l'informatique.

Selon le Conseil national des ingénieurs et des scientifiques de France (CNISF), les femmes étaient 20% en 1983 dans les écoles d'ingénieurs formant aux métiers des technologies de l'information. En 2010, elles n'étaient plus que **11%**. Un bilan qui s'explique notamment par une désaffection des femmes pour les filières informatiques.

En 2012, 16 % des collaborateurs SOAT sont de Nationalité étrangère, alors que ce ratio était de 12% en 2011.

Afin de lutter à sa façon contre la discrimination en matière d'emplois, devant notre difficulté à recruter des travailleurs handicapés ou à faire que certains de nos salariés se déclarent travailleurs handicapés, nous avons fait appel à des ESAT et des ateliers protégés afin que celui-ci nous fournissent une prestation :

- Nettoyage des vitres intérieures de nos locaux.



- Commande de fournitures

Notre contribution à l'AGEFIPH est de 69 936€.

### *4.6 Mise en Œuvre : Développement des compétences*

SOAT se place dans une politique de gestion des carrières et à long terme. En 2012, 100% de nos collaborateurs sont en CDI.

Chaque collaborateur bénéficie d'un suivi personnalisé. En complément des divers points d'avancement projet (point mensuel, Point technique bimensuel avec Réfèrent de suivi, Bilan annuel avec le service RH), Ce triple suivi opérationnel nous permet de suivre et définir avec lui un plan de gestion de sa carrière : formation, coaching, étude interne...

### *4.7 Métrique des Résultats : Développement des compétences*

Formation des Collaborateurs	2010	2011	2012
<b>TOTAL Cout Formation Interne</b>	<b>65 380€</b>	<b>45 266€</b>	<b>45 852€</b>
<b>Nb de jours de formation interne</b>	130	168	231
<b>TOTAL Cout Formation Externe</b>	<b>196 054€</b>	<b>90 543€</b>	<b>231 295€</b>
<b>Nb de jours de formation externe</b>	269	227	548

#### **Turn-over SOAT : Depart des Consultants**

Turn-over	2010	2011	2012
<b>En % du nb de salariés</b>	<b>19.8</b>	<b>20</b>	<b>14</b>

### *4.8 Mise en Œuvre : Bien-être au travail & Esprit de cohésion*

Un intranet (Sonet) est accessible à tous nos collaborateurs. A travers ce portail, ces derniers peuvent s'informer sur la société, gérer leurs absences ou encore formuler une requête auprès des différents services de l'entreprise, de façon simple et rapide. Le principe d'une newsletter a également été mise en place afin d'informer nos collaborateurs des actualités de la société. Pour renforcer la cohésion interne, nous organisons fréquemment des manifestations extra-professionnelles : soirées culturelles, séminaires, expéditions sportives, etc. Nous avons une démarche active dans le développement de la culture d'entreprise.

### *4.9 Métrique des Résultats : Bien-être au travail & Esprit de cohésion*

SOAT possède **750 m2** de locaux dans Paris. Les collaborateurs du siège profitent d'un environnement de travail aéré et serein, une grande cuisine- cafétéria tout équipée. De nombreuses salles de réunions, une salle de Formation (équipée PC et rétroprojecteur) et une salle de conférence équipée elle aussi et pouvant accueillir 60 personnes assises.

En 2012 une chargée de communication a été recrutée à plein temps, afin de renforcer les actions de communication externes et interne du Groupe.

Au total en 2012, ont été organisé **7 déjeuners de 25 collaborateurs** et soirées à thème réunissant plus de 250 collaborateurs

## 5 Principes relatifs à l'environnement

### *5.1 Politique environnementale*

Réfléchir et agir pour réduire les pressions sur l'environnement des activités de bureau est essentiel et potentiellement payant. La politique de SOAT doit générer ou accompagner les dynamiques et fixer les cadres de comportements plus écologiques.

Mais, en tant que cadres ou employés, nous avons le pouvoir d'être initiateurs, prescripteurs et bien sûr acteurs dans ce domaine, en prise directe avec notre vie de tous les jours au travail.

Que ce soit à l'embauche ou tout au long de sa carrière, chaque salarié de SOAT est invité à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à préférer les outils de travail les plus respectueux de l'environnement dans l'exercice de ses fonctions. Pour son fonctionnement, SOAT a privilégié l'usage de technologies respectueuses de l'environnement et le recyclage.

### *5.2 Mise en œuvre Politique environnementale*

#### **Economies d'énergie**

Notre direction technique a depuis longtemps favorisé des postes et serveurs informatiques peu consommateurs en énergie (serveurs et PC conçus selon la norme Energy Star). La température de notre salle de serveurs est maintenue à 20°C, ce qui permet de limiter notre consommation en climatisation.

#### **Gestion des déchets papier**

Nous poussons nos collaborateurs à limiter l'impression des documents aux cas de forte nécessité et toute la structure privilégie au quotidien la dématérialisation des documents. C'est dans le « Mission Statement » de SOAT de concevoir des Systèmes Informatiques toujours plus performants. A noter, que SOAT développe pour la gestion de tous les

services un Si qui lui permet de contrôler ses Process (Facteur d'équité dans la société) et de fluidifier l'information.

Toutes les imprimantes ont été remplacées par des imprimantes recto/verso. Nous proposons un espace de stockage important afin d'éviter les impressions inutiles.

### **Gestion des autres déchets**

Dans l'objectif de recycler notre matériel informatique, nous faisons remplir à nouveau nos cartouches d'encre vides afin de nous en resservir sans gaspillage de plastique. Nos collaborateurs sont sensibilisés à adopter des comportements économes en ressources.

### **Achats responsables**

SOAT utilise du papier d'impression provenant d'industries certifiées de la norme de développement durable ISO14001 (papier 75 g/m2 « Eco & Light » nécessitant peu de ressources naturelles et une consommation de bois, d'eau et d'énergie inférieure à celle requise pour un papier standard 80g).

Par le biais de sa Charte Achats responsables, SOAT s'est engagé à orienter ses choix immobiliers, commerciaux et de fournitures en cohérence avec sa politique RSE (papier, cartouches d'encres, stylos recyclés...). Toutes les fournitures de bureau sont commandées auprès d'un fournisseur certifié ISO 14001 et un label FSC ou PEFC.

### *5.3 Métrique des résultats : Politique environnementale*

Grâce à notre politique de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, les consommations annuelles de papier par collaborateur ont diminué de 9%. En effet, notre consommation globale est restée stable, bien que le nombre de collaborateurs présents au siège ait augmenté de 2011 à 2012.

La vaisselle (gobelets, assiettes, tasses) jetable plastique a été proscrite en 2012 au siège de SOAT pour de la vaisselle en verre et SOAT s'est doté d'un lave-vaisselle (classe énergie class A+++, Consommation d'eau réduite 10 l).

Toutes les cartouches de Toner à SOAT sont recyclables : Quantité de toner recyclé : 35 cartouches de toner.

## **6 Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

### *6.1 Politique de lutte contre la corruption*

SOAT s'engage formellement à lutter contre toute forme de corruption dans le cadre de ses activités.

Notre charte éthique des affaires a déjà posé les fondements de notre politique dans ce domaine, en délimitant les cas de conflits d'intérêts, les possibilités de dons dans le cadre de projets de mécénat, les règles relatives au droit de la concurrence, la confidentialité et la sélection des fournisseurs, conduire nos affaires, selon les plus hauts standards

d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, établir des relations équitables et à long terme avec nos clients, prévenir tout conflit d'intérêt et définir une politique claire en matière de cadeaux (Reçus et offerts).

### *6.2 Mise en œuvre : Lutte contre la corruption*

#### **Conflits d'intérêts**

Chaque collaborateur fait preuve de loyauté et déclare sans délai à la hiérarchie toute situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui d'un de ses proches serait susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de SOAT dans l'exercice de ses activités. Il s'agit notamment des relations avec les fournisseurs, clients, concurrents identifiés et toute organisation ou personne en relation avec SOAT, ou cherchant à y entrer. Les collaborateurs doivent éviter de se placer intentionnellement dans des situations de conflits d'intérêts.

#### **Mécénats, Dons**

Dans ce domaine, nos interventions sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale. SOAT n'intervient qu'en qualité de partenaire sans responsabilité de maître d'œuvre ou d'opérateur et n'apporte son concours, dûment finalisé, qu'à des projets ou actions dont les initiateurs prennent en charge la conduite après avoir accompli l'ensemble des démarches légales et administratives requises et obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.

#### **Droit de la concurrence / Confidentialité**

Enfin, nous nous conformons au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité. La direction et le personnel sont sensibilisés à l'ensemble des questions de confidentialité professionnelle et sont informés de leur devoir de discrétion à l'égard de leurs proches.

#### **Sélection des fournisseurs**

Nous nous attachons à éviter toute forme de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible.

### *6.3 Métrique des résultats : Lutte contre la corruption*

Charte éthique des affaires expliquées à chaque collaborateur durant son intégration.

Signature de l'engagement de responsabilité stipulant que la charte a été remise et expliquée au collaborateur

Sur la période de la COP, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.