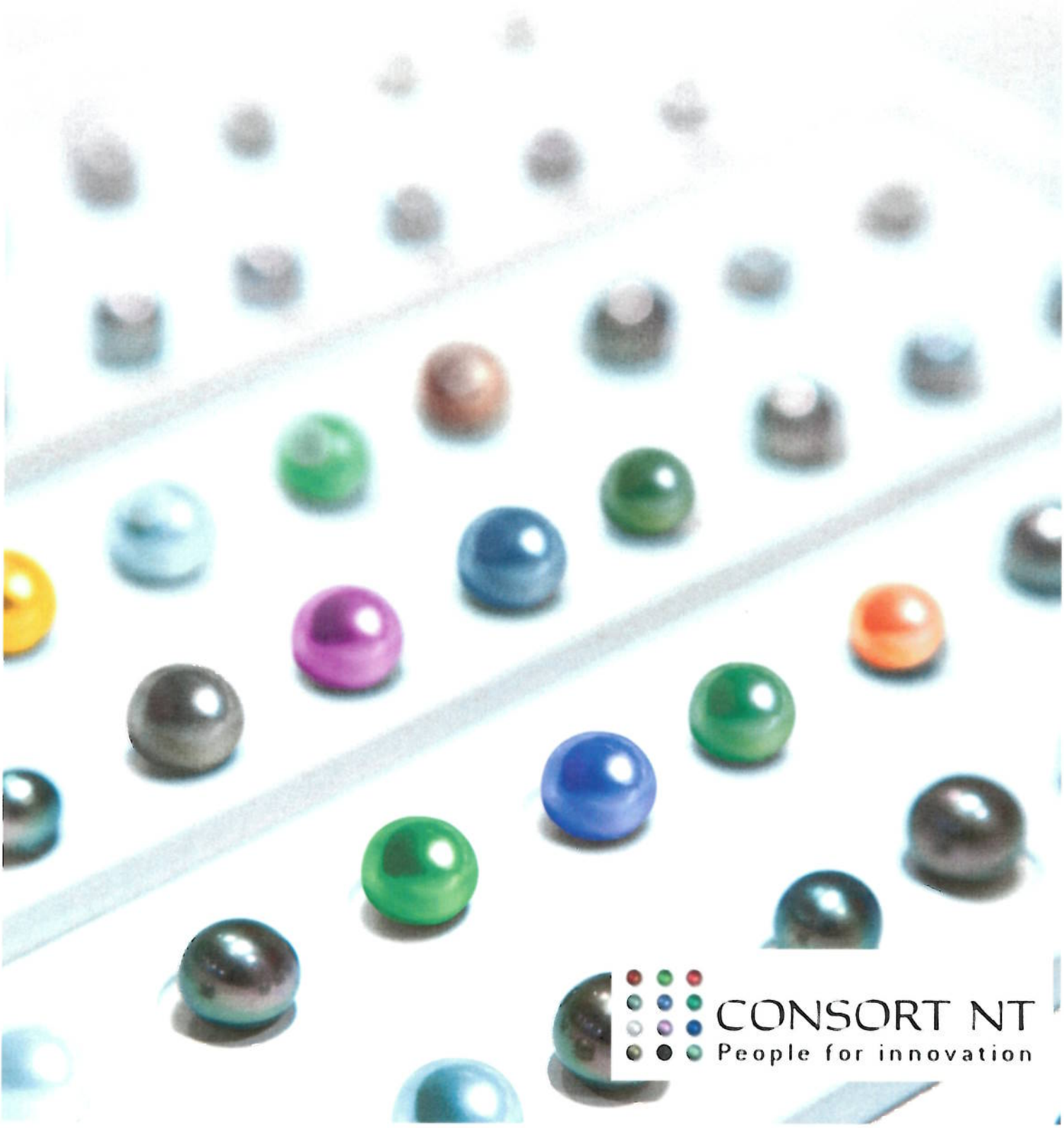

Adhésion au pacte mondial de l'ONU

Communication de Progrès - Mai 2014

CONSORT NT
People for innovation

A Paris, le mercredi 21 mai 2014

Mesdames, Messieurs,

Le Groupe CONSORT NT est une entreprise de services numériques de 1 800 salariés spécialisée dans les technologies de la communication et de l'information, intégrateur ainsi qu'un opérateur de solutions et d'infrastructures.

Depuis le 18 juin 2004, sous l'impulsion de son Président Jason GUEZ, le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies. Cette adhésion est une démarche que Consort NT a souhaité inscrire dans la durée et dont la « Communication de Progrès » traduit chaque année nos avancées au travers de retour factuels et quantifiés sur nos actes et leurs résultantes.

En effet, tout en préservant son équilibre économique et maintenant les atouts d'une croissance rentable et durable, le Groupe CONSORT NT souhaite demeurer une entreprise:

- respectueuse des femmes et des hommes qu'elle emploie,
- respectueuse des attentes de ses clients,
- respectueuse des lois qui encadrent ses activités,
- respectueuse enfin de son environnement.

Consort NT rend donc compte ici de ses actions sur les 4 catégories :

- Droit de l'homme ;
- Droit du Travail ;
- Environnement ;
- Lutte Contre la Corruption.

Si l'ensemble des mesures mises en place constitue pour Consort NT un socle d'égale importance, je suis cependant fier de pouvoir, au travers de la présente communication, témoigner de la continuité des résultats des efforts engagés envers l'emploi des séniors ainsi que de la mise en place de mesure envers les plus juniors. Le déploiement de notre charte Ethique constituera par ailleurs, en 2014, un point important d'attention pour l'ensemble de la Direction Générale de Consort NT.

En qualité de Directeur Général du Groupe Consort NT, je réitère notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies pour l'année 2014, et m'engage à faire poursuivre et à améliorer ces actions sur le long terme.

Elie COHEN

Directeur Général

Droits de l'homme

En matière de respect des droits de l'homme, pour répondre aux Principes :
N° 1 : Contribuer à la protection des droits de l'homme et respecter ces droits ;
N° 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

L'entreprise Consort NT a signé un accord « Sénior » en 2012 comprenant 4 domaines d'actions. Consort NT maintient ses efforts pour le respect des 4 axes :

1. Maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus

Les indicateurs annuels définis pour suivre ces objectifs restent d'actualité. Sont suivis de façon continue :

- Les effectifs CDI de la société de 50 ans et plus au 31/12
- Le nombre de départs à l'initiative de l'employeur concernant les salariés de 50 ans et plus, sur la période du 1ier Janvier au 31 décembre, en comparaison des années précédentes

	Année 2013	Année 2012	Année 2011	Année 2010
Nbre de Senior (au 31/12)	51	60	33	23
% de Senior	3,2%	3,8%		2%
% de départs Senior Employeur	6,6%	9,09%	4,3%	

2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- Dans le cadre de la politique de développement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés concernés : un entretien individuel dit « entretien d'expérience » et un entretien de bilan de carrière ont été mis en place.
- Le % d'entretien « Sénior » réalisé sur le nombre d'employés concernés. Il était de 59% (30/51 séniors) à fin avril 2014

3. Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

- L'objectif défini pour cette action est qu'au moins 50 % des salariés concernés accèdent sur les trois ans d'application du plan à une action de formation. En 2013 : 1 538 j / 1 569 collaborateurs = 1 jour par collaborateur

4. <u>Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite</u>

   - L'accompagnement des salariés séniors se concrétise par la sollicitation, sur base de volontariat, d'un rendez-vous auprès de la Direction des Ressources Humaines et avec les organismes sociaux, dans les 5 ans précédents le départ, à des fins d'information sur le « programme sénior retraite » mis en place au sein du groupe Consort NT.

Normes internationales du travail

En matière de respect du Droit du travail, pour répondre au Principe :
N° 6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'accord « Senior » de 2012 a été complété fin 2013, avec la signature d'un accord dit « de génération ». L'objectif de cet accord est le développement d'une politique de gestion des âges au sein de CONSORT FRANCE, favorisant:

- l'insertion durable des jeunes,
  (appuyée par une sensibilisation du personnel dédié au recrutement),
- l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés dits « seniors »,
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise.

Étant précisé que l'accord s'attache aux "jeunes salariés", âgés de moins de 26 ans, et salariés dits "seniors", âgés de 50 ans et plus.

L'accord a une durée d'application de 3 ans, et comprend des mesures et engagements sur ces trois axes.

En complément des actions et engagements induits de l'accord « Sénior » de 2012, les objectifs et indicateurs annuels définis sont les suivants :

- Taux de « Sénior » (de 50 ans et plus).
  L'objectif sur une période glissante de 3 ans est de 3%.
- Taux d'embauche de jeunes salariés en CDI, sur le nombre total d'embauches en CDI.
  L'objectif a été fixé à au moins 25%, avant le terme de l'accord, sur les 3 années d'application de l'accord.
- Le nombre de participations à des forums de recrutement.
  A compter du 1er janvier 2014, Consort France s'engage à participer au moins à 5 forums de recrutement par an dans les écoles au niveau national, tous ont déjà été planifiés pour l'année 2014.
- Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes.
  Chacun des jeunes salariés (jusqu'à 26 ans) embauchés à compter du 1er janvier 2014 bénéficiera de l'appui d'un Référent.
  A fin mars 2014, 21 référents ont été nommés pour un total de 96 embauches de jeunes de moins de 26 ans.

Il est à noter que le contrat de génération a avancé à 47 ans (au lieu de 50 ans auparavant) les entretiens dits "d'expérience" en complément des entretiens biannuels.

En matière de respect du Droit du travail, pour répondre au Principe :
N° 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

En France,

Le dialogue social, actif entre la direction Générale de Consort NT et les différentes instances, a permis les évolutions suivantes :

- Accord de nuit :

  Afin de renforcer les garanties existantes en faveur des travailleurs de nuit (conditions de travail, articulation travail de nuit/vie personnelle, ...), un accord d'entreprise relatif au travail de nuit chez Consort France a été conclu par la Société et l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise (CFTC, CFE-CGC et CGT) le 27 mars 2014. Cet accord est entré en application dès le 1er avril 2014.

  Pour assurer le suivi de cet accord certaines mesures, impliquant la Direction des Ressources Humaines, ont été décidées :
  - Veille de la DRH sur l'application des dispositions de l'accord de nuit sur l'ensemble des contextes opérationnels,
  - Mise en place par la DRH d'actions de sensibilisation à l'attention des Responsables opérationnels,
  - Possibilité de mise en place des points de suivi avec le CHSCT.

- Politique sociale :

  - Mutuelle :
    Pour l'ensemble des collaborateurs en France, ouverture sans restriction des accords antérieurs liés à la mutuelle au 1ier juillet 2014.

  - Aides exceptionnelles :
    Allocation d'une somme versée au CE dans le cadre d' «aides exceptionnelles» pour le financement de mesures d'ordre social, ceci dans le cadre d'actions de secours aux salariés.
    Pour 2014, cette somme a été doublée par rapport à l'année 2013.

  - Médaille du travail :
    - Remise d'une distinction métallique au titre de leur Médaille d'honneur du travail,
    - Remise d'une gratification particulière prenant la forme d'une prime à partir du 1er janvier 2013.

Au Maroc,

L'application du Principe n°3, appliqué par Consort NT sur l'ensemble des pays où nous sommes présents, a conduit en 2012 à la mise en œuvre des instances représentatives du personnel au sein de notre filiale au Maroc et selon les principes du droit du travail marocain :

- Délégués des salariés (6 au total, dont 3 suppléants)
- Comité d'Entreprise
- Comité de Sécurité et d'Hygiène

En 2013, les négociations sociales ont permis la mise en place d'évolutions de la politique sociale de l'entreprise, elle-même établie depuis la création de l'entreprise sur le territoire marocain en 2007 :

- Une prime de naissance ;
- Le transport à l'ouverture du service pour les périodes de décalage horaire important avec la France afin d'assurer la sécurité des salariés ;
- Un système de prêts sociaux court terme.
  Fin 2013, 11 prêts ont été accordés ;
- Une prime de l'aïd (fête du mouton) ;
- Un principe de tiers payant sur la partie remboursée par la complémentaire Santé, point sur lequel Consort NT est précurseur sur le marché local ;
- La mise en place d'une convention avec une agence de voyage locale, permettant aux collaborateurs et à leurs conjoints de bénéficier de tarifs avantageux pour leurs voyages personnels ;
- La mise en place d'une convention similaire avec une salle de sport.

Environnement

En matière de respect de l'environnement, pour répondre aux Principes, les entreprises sont invitées à :
N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;
N°8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Conscient des enjeux environnementaux et soucieux du bien être des ses salariés, Consort NT a pris en 2013 nombre d'initiaves, notamment dans le cadre du regroupement des fonctions du siège en un lieu unique : CAP ETOILE Paris 17eme.

3 sites (2 sur Puteaux et 1 sur Neuilly) ont été regroupés sur un seul site, 58 Boulevard Gouvion-Saint-Cyr Paris 17eme.

- Le choix de ce lieu a été conduit dans un souci de rapprochement des fonctions Siège de l'entreprise, d'optimisation des commodités de transport et de proximité des transports en commun.
- Ce choix a permis de favoriser l'utilisation des transports en commun tant pour le personnel sédentaire que pour les populations commerciales.
  Il a également permis de favoriser l'utilisation de la flotte Consort NT, en faisant le choix de limiter l'utilisation des voitures personnelles pour le population commerciale. La réduction du nombre de places de parking a été un des leviers utilisés pour assurer cette mise en place.
- L'ensemble des salles de réunions est été équipé d'écrans connectés, permettant à la fois :
  - la suppression des paperboards et donc impactant notre consommation de papier comme des risques d'allergies liés aux poussières d'encre
  - la possibilité de téléréunion, favorisant les réunions à distance et limitant les déplacements, notamment avec nos équipes basées en région.
- Mise en œuvre d'une politique de réduction des impressions (utilisation d'un code individuel) et notamment des impressions couleurs (paramétrage en noir & blanc par défaut) .

En complément, Consort NT conduit actuellement un projet de déployement des outils collaboratifs (Linked et SharePoint) pour l'ensemble du personnel du staff (450 personnes) mais également à l'ensemble des collaborateurs ayant un besoin régulier d'interface entre contextes de travail ou avec le siège.
L'objectif est pour nous de favoriser le travail collaboratif à distance, impactant le nombre et la fréquence des déplacements de nos collaborateurs.

En matière de respect de l'environnement, pour répondre aux Principes, les entreprises sont invitées à
N°9 : À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'offre de « TELEMEDECINE » de Consort NT

Depuis 2010, Consort NT appuie sa stratégie par une recherche d'innovation par l'usage. Cette stratégie et la démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale ont trouvé une forte convergence au travers du développement de l'offre de « Télémédecine » et de l'ensemble de solutions, humaines avant même que techniques, qu'elle apporte.

L'entreprise s'est appuyée sur son expertise pour construire, en collaboration avec des partenaires du secteur de la santé, des solutions de télémédecine impliquant une mise en relation audio et vidéo ainsi que le partage des informations médicales en temps réel entre patient, intervenant médical, médecin et acteur médico-social.

Ces solutions peuvent être utilisées pour la téléconsultation, la télé-expertise, la télésurveillance et la téléassistance médicale. Leur utilisation peut, par ailleurs, être étendue aux réunions de concertation pluridisciplinaires et aux réunions de staff, pour des usages administratifs, sociaux et médicaux.

Ces avancées technologiques se mesurent d'abord et avant tout en termes de vies humaines sauvées, de malades correctement pris en charge, de fatigues et risques liés aux déplacements maitrisés. Elles permettent aussi de minimiser les impacts carbones liés aux déplacements patients, médecins utilisant des moyens de locomotion qui peuvent passer de la voiture à l'hélicoptère.

- En 2010, 7 chariots étaient déployés.
- En 2013, Consort NT accompagne pleinement 3 grandes régions françaises dans la diffusion de leur programme de Télémédecine :
  un total de 51 chariots est déployé et de nouveaux projets, de nouvelles demandes d'équipement des EPHAD, hôpitaux, nous parviennent régulièrement.
- Sur l'année 2014, le planning de déploiement contient d'ores et déjà 85 nouveaux chariots.
- Soit un bilan prévisionnel fin 2014 de 143 chariots.
- Sur la base de 50 km « évités » par téléconsultation et une moyenne de 3 téléconsultations par chariot et par semaine, nous pouvons avancer une économie de 264 Tonnes de CO_2 par an.

C'est en s'appuyant ainsi sur des initiatives innovantes que Consort NT entend continuer à développer sa démarche de RSE.

Lutte contre la corruption

En matière de respect de lutte contre la corruption, pour répondre au Principe N° 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.

Consort NT a souhaité affirmer sa position d'entreprise socialement responsable en s'appuyant sur la rédaction et diffusion d'une Charte Ethique, l'inscrivant dans un processus d'amélioration continue, facteur de progrès social et économique.

La mise en application de cette Charte, et des domaines choisis pour l'année 2014, font parties intégrantes des moyens mis en œuvre par la Direction Générale pour veiller à la lutte contre la corruption.

Sa mise en application s'appuie sur les éléments suivants :

- Déploiement de la charte éthique à l'ensemble du personnel,
- Nomination d'un Responsable Ethique en mars 2014,
- Mise en place d'une adresse mail dédiée à la remontée d'alertes,
- Mise en place d'un suivi annuel des retours dans le cadre du Comité de Direction.

Le programme de déploiement de cette charte éthique et de son suivi, se décline progressivement pour l'ensemble des décideurs du Groupe depuis le top management jusqu'aux managers intermédiaires.
Une communication à l'ensemble des collaborateurs est programmée , s'appuyant sur l'intranet de Consort NT ainsi que dans le cadre des entretiens semestriels obligatoires.

La charte sera également présentée à tout nouvel embauché, lors de réunions d'intégration présidées par la Direction.