

GROUPE
LOGWARE
INGENIERIE & INFORMATIQUE



RECHERCHE
ET DÉVELOPPEMENT



RECHERCHE
ET DÉVELOPPEMENT



RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT
ET DÉVELOPPEMENT



RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT
ET DÉVELOPPEMENT



RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT
ET DÉVELOPPEMENT

GROUPE LOGWARE - COP 2014



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

We welcome feedback on its contents.

1 DECLARATION DE SOUTIEN DU PDG GROUPE LOGWARE

En 2014, Henri PEREZ, Président Directeur Général du Groupe LOGWARE, réaffirme publiquement son soutien au Pacte Mondial de l'ONU et présente sa mise en œuvre et ce, depuis maintenant 10 ans.

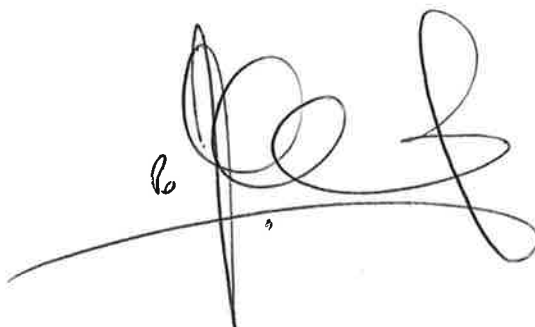
Le Groupe LOGWARE souhaite, depuis plusieurs années déjà, s'engager dans la réforme des processus de décision afin de prendre en compte, d'une part, la Responsabilité Sociale des Entreprises et, d'autre part, les impacts sur l'environnement.

En intégrant dans sa démarche globale, la notion de Développement Durable, l'attachement du Groupe LOGWARE s'articule autour des 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à adopter, soutenir et mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales en matière de :

- Respect des Droits de l'Homme
- Respect des Conditions de Travail
- Respect de l'Environnement
- Lutte contre la Corruption

Ce choix d'orientation permet au Groupe LOGWARE de répondre aux demandes de ses clients, de recruter des candidats engagés dans la voie du développement durable, de valoriser et de pérenniser une démarche RSE "responsable".

Le Groupe LOGWARE, toujours en accord avec les 10 Principes du Pacte Mondial de l'ONU et adhérent depuis 2004, communique au travers des actes constituant notre Communication de Progrès ».



2 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Le groupe LOGWARE adhère, de manière globale, aux principes établis dans la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies. En particulier, sur les points relevant du droit du travail, de la liberté d'association et de la lutte contre les discriminations de tous ordres, éléments sur lesquels la société peut avoir un impact concret.

La société souhaite aussi à sensibiliser ses salariés, dans la mesure de ses possibilités, sur ces aspects.

MISE EN ŒUVRE

Le groupe LOGWARE a donc rédigé une charte dans laquelle elle se déclare en accord avec les grands principes de la déclaration de droits de l'Homme et condamne tout manquement à ceux-ci, en particulier en matière de travail forcé et illégal.

MESURE DES RESULTATS

Aucune violation du Groupe LOGWARE en rapport aux principes des droits de l'Homme, n'a été mise en évidence.



3 PRINCIPE RELATIF AUX CONDITIONS DU TRAVAIL

ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Le Groupe LOGWARE s'engage à respecter de manière scrupuleuse les règles du droit de travail français ainsi que les normes établies au niveau international par l'OIT. Le Groupe LOGWARE s'engage de manière volontariste à lutter contre les discriminations de tous ordres (âge, sexe, nationalité, religion, orientation sexuelle, etc...).

Le Groupe LOGWARE est attentif à sa politique de rémunération. Le Groupe LOGWARE cherche, dans la mesure de ses possibilités, à accompagner ses salariés dans l'évolution de leur carrière. Le Groupe LOGWARE renouvelle régulièrement ses instances représentatives du personnel et facilite les réunions de ces représentants dans ses locaux.

MISE EN ŒUVRE

Le Groupe LOGWARE analyse régulièrement la composition de son personnel pour s'assurer qu'aucune discrimination volontaire n'existe et s'engager dans des actions correctives si des écarts sont constatés.

En juin 2014, le Groupe LOGWARE a signé un nouvel accord relatif à l'emploi des seniors. (Version n°3 depuis septembre 2009).

A l'heure où la société LOGWARE INFORMATIQUE recrute plusieurs dizaines de salariés chaque année, l'appui des salariés expérimentés pour professionnaliser ses jeunes recrues n'a sans doute jamais été aussi important. En même temps, l'allongement des durées de vie active amène à se pencher davantage sur les aspirations spécifiques des « seniors » et sur les conditions de valorisation des talents tout au long de la vie.

Il s'agit d'un véritable programme d'actions s'appuyant sur un double processus de gestion de carrières et de transmission des connaissances.

Cette politique s'articule, aujourd'hui, autour de 4 engagements :

- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- L'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite
- La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Elle cherche aussi à sensibiliser ses clients dans l'accueil de salariés handicapés afin de permettre à ces derniers de s'insérer dans le marché du travail. La société LOGWARE confie régulièrement à des structures d'insertion de personnes handicapées des tâches externalisables. Ainsi plusieurs tâches ont été confiées en 2012 à des associations et une grande partie de nos achats de fournitures de bureau se fait auprès de la société Le Verdier, entreprise adaptée accueillant 40 travailleurs handicapés orientés par la CDAPH.

Le Groupe LOGWARE s'engage également au niveau du Recrutement et s'efforce à ce qu'aucune discrimination ne soit pratiquée, que ce soit au moment de l'embauche ou au cours de toutes les décisions (formation, évolution, mobilité, rémunération....)

Les membres du Service Recrutement sont très régulièrement sensibilisés au Principe de l'Egalité Professionnelle afin de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les



femmes et les hommes et ce, quel que soit leur origine, leur sexe, leurs convictions religieuses.

Le principe d'objectivation est appliqué à chaque étape du recrutement, de la définition du besoin à la sélection des candidats et l'accueil dans l'entreprise des nouveaux collaborateurs.

La rédaction des offres d'emploi respecte un formalisme particulier qui ne comporte aucun critère illicite ou discriminant, permettant la candidature de toute personne intéressée par le poste.

La sélection des candidats doit être basée uniquement sur les qualifications et les compétences, le savoir-faire et le savoir-être, l'expérience et la motivation.

Le niveau de classification et de salaire à l'embauche est identique entre les hommes et les femmes. Celle-ci doit dépendre uniquement de la qualification, de la formation, de l'expérience et des fonctions et responsabilités confiées.

Pour assurer le suivi de carrière de ses collaborateurs, un entretien professionnel est programmé annuellement, entretien au cours duquel sont abordées les questions d'évolution de carrière, de formation et de rémunérations. Des entretiens individuels sont aussi organisés tout au long de l'année avec les collaborateurs et sont programmés au cas par cas selon les attentes et les besoins des salariés. L'accès à la formation, à l'évolution professionnelle, à la mobilité ou à l'augmentation de la rémunération se font de manière égale pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le groupe LOGWARE en développant de plus en plus son positionnement sur des projets ouvre l'opportunité à ses collaborateurs de gagner en compétences sur de nombreux métiers et sur des technologies diversifiées. De plus, le projet GPEC initialisé en 2012 va faciliter les évolutions de carrières en cartographiant les compétences et en construisant un référentiel des métiers. Une réflexion est aussi menée pour mutualiser les cursus de formation afin de donner la possibilité à plus de salariés de se former en même temps sur des thématiques identifiées.

Des actions sont aussi menées en direction des écoles et des universités afin de se rapprocher des jeunes diplômés et leur permettre d'entrer rapidement dans la vie active à la fin de leur étude. Ainsi, la société LOGWARE a sponsorisé une équipe de l'ECE (Yacht Club ECE) lors de leur participation à la course de l'EDHEC 2013.

Pour la représentation de son personnel, le Groupe LOGWARE a opté pour une Délégation Unique du Personnel où les Représentants du Personnel seront également les représentants du Personnel au Comité d'Entreprise et un CHSCT. Les élections des délégués du personnel ont lieu régulièrement et les salariés sont invités à se présenter et à voter (par correspondance pour la plupart). Les délégués du personnel se réunissent tous les mois dans les locaux de la société et un procès verbal est rédigé et accessible à tous au siège de la société. Une lettre d'information est aussi régulièrement diffusée auprès du personnel en poste chez des clients. Par ailleurs, l'entreprise affiche une volonté d'accompagner ces salariés en leur proposant des formations adaptées à ces fonctions (ex : mise en place et fonctionnement d'un comité CHSCT).

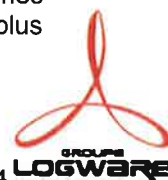
MESURE DES RESULTATS

L'analyse du ratio fait ressortir une surreprésentation masculine parmi le personnel :

Répartition Effectif total

Hommes	Femmes
83.6%	16.4%

Mais ceci s'explique par le fait que ce type de métier et de formation attire plus d'hommes que de femmes et que dans la population étudiante de ces filières les garçons sont plus nombreux. Par conséquent, les consultants sont en majorité des hommes.



Cette tendance s'inverse pour la population du siège où le personnel est beaucoup plus féminin :

Répartition Effectif au siège

Hommes	Femmes
36%	64%

Pour ce qui est de la rémunération, des grilles de salaires ont été établies afin de lisser les niveaux de rémunérations et la moyenne des salaires à l'embauche démontre une convergence des niveaux de revenu entre hommes et femmes :

Niveau de rémunération à l'embauche

Hommes	Femmes
37212 €/an	36509 €/an

Le groupe LOGWARE participe régulièrement aux enquêtes de notations sur ses pratiques RSE auprès de l'organisme ECOVADIS ce qui lui permet d'évaluer l'état d'avancement de sa politique RSE notamment en ce qui concerne le droit du travail.

Plan d'action sur l'emploi des séniors 2014

Maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans et recrutement des salariés de plus de 50 ans : objectifs chiffrés

Au 1^{er} juin 2014, au sein de l'entreprise, le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus était de 1.5%.

D'ici le 1^{er} juin 2017, l'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'emploi.

Au 1^{er} juin 2014, la proportion de salariés recrutés âgés de 50 ans et plus était de 3%.

D'ici le 1^{er} juin 2017, l'entreprise s'engage au moins à maintenir ce niveau de recrutement des personnes âgées de 50 ans et plus.

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur 3 domaines d'action

2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) L'entreprise s'engage à favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée et à remotiver les salariés âgés en les accompagnant dans leur seconde partie de carrière. Afin d'assurer l'effectivité de ces actions :

- sera régulièrement suivi le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à des outils dynamiques de gestion des ressources humaines (à savoir, congé de formation, entretien de deuxième partie de carrière, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience) ;
- une information régulière relative à ces outils sera faite et la formation du personnel encadrant assurée sur ce point.

b) L'expérience et les compétences acquises devront être valorisées. Dans cet objectif, l'information sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) sera assurée annuellement lors de la présentation du plan de formation au Comité d'entreprise. Par ailleurs, le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à une démarche de VAE sera déterminé.

c) Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera créé : objectif 2017 en partenariat avec l'OPCA de l'entreprise (FAFIEC)

d) Des formations adaptées permettant de s'orienter vers d'autres métiers seront proposées (parcours et passerelles d'évolution) résultat des formations suivies sera analysé en termes de mobilités professionnelles



2.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- a)** Une part du plan de formation sera affectée aux salariés de 45 ans et plus : 0.6% de la masse salariale de l'entreprise
- b)** L'entreprise communiquera annuellement sur l'accès à la formation et sur le nombre ou la part de salariés de 45 ans et plus ayant suivi une formation
- c)** L'entreprise accordera une priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus pour l'accès à certaines actions de formation

2.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

- a)** Le temps de travail des salariés ayant atteint 55 ans pourra être aménagé en recourant au temps partiel
- b)** Une information régulière des nouvelles dispositions en matière de retraite sera assurée
- c)** Lors de l'entretien professionnel, à partir de 55 ans, les salariés auront la possibilité de faire un bilan retraite
- d)** Il sera proposé aux salariés proches du départ en retraite d'effectuer des missions ponctuelles ou d'exercer des missions de tuteur afin d'assurer le transfert de compétences entre jeunes et seniors
- e)** L'âge moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus sera communiqué. En conséquence, l'entreprise s'efforcera de diminuer le nombre de sorties anticipées, avant la liquidation d'une retraite à taux plein.

2.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

- a)** Les salariés de plus de 50 ans bénéficieront d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des pré requis nécessaires
- b)** L'entreprise s'engage à valoriser la fonction tutorale dans l'entreprise en prévoyant des heures de décharge et à prendre en compte cette fonction dans l'appréciation des résultats individuels du salarié
- c)** Les salariés nouvellement recrutés seront confiés en priorité à des salariés âgés de 45 ans et plus lors de leur accueil, dans le cadre d'accompagnement ou de parrainage
- d)** Un outil pratique destiné à organiser ces systèmes de tutorat sera réalisé et diffusé : objectif à l'horizon 2017

PROSPECTIVES 2014 - 2015

Le Groupe LOGWARE envisage de s'engager auprès de l'association Mission Handicap (MissionHandicap.com) qui promeut l'emploi des personnes en situation de handicap et souhaite, en fonction de ses besoins, accueillir parmi ses salariés des candidats proposés par ce site.

En 2015, le Groupe LOGWARE va mettre en place des contrats de génération favorisant encore davantage l'embauche de profils « séniors » et « juniors » dans l'entreprise.



4 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Les questions environnementales, même si elles ne sont pas au cœur de l'activité du Groupe LOGWARE, sont une préoccupation de l'entreprise. Ainsi, une réflexion a été menée en ce sens. Des actions ont été décidées et mises en œuvre. D'autres ont été fixées comme des objectifs à plus ou moins long terme.

MISE EN ŒUVRE

Afin de limiter sa consommation de papier, la société LOGWARE s'est engagée dans un processus de dématérialisation des communications. Un logo qui incite les destinataires à n'imprimer le message qu'en cas de nécessité, apparaît sur les courriers électroniques émis depuis le siège de la société. De plus, l'ensemble des postes de travail des salariés du siège sont configurés par défaut pour imprimer en recto-verso et en noir et blanc. De plus, les imprimantes communes sont configurées avec des codes personnels à chacun permettant le lancement des impressions depuis les postes de travail. Cette mesure permet de limiter les impressions (contraintes) et de quantifier les impressions faites par chacun.

Par ailleurs, afin de recycler le papier usagé une benne à papier est installée une fois par trimestre dans les locaux durant une semaine et un message de la direction a incité les salariés du siège à « faire le vide » sur leur bureau et de remplir la benne dont le contenu a été recyclé. Suite à cette opération, la société réfléchit à s'abonner au service « Recy'Go » proposé par « La Poste » dont le but est de permettre au facteur en même temps qu'il amène le courrier de récupérer en partant le papier à recycler grâce à des réceptacles fournis à cet effet (<http://www.laposte.fr/recygo/decouvrir.php>).

Depuis 2013, une réflexion a été menée sur la façon de gérer, de manière optimale, le parc informatique de la société. Les questions de consommation d'énergie et de recyclage sont au cœur de la démarche. Le but est d'obtenir le meilleur compromis entre la fréquence de renouvellement, les gains en matière de consommation d'énergie et la traçabilité du recyclage des produits usagés. Les composants informatiques réutilisables des machines hors d'usage sont stockés dans nos locaux par le Responsable Informatique et utilisés, le cas échéant, afin de réparer un appareil en panne. Les composants hors d'usage sont stockés et enlevés régulièrement par les services municipaux pour recyclage. Les cartouches d'encre vides sont stockées dans une boîte en carton réservée à cet usage et enlevées régulièrement par la société fournisseur (Lyreco).

Le Groupe LOGWARE informe l'ensemble de ses collaborateurs sur « les petits gestes » qui impactent moins l'environnement (préférer de la vaisselle lavable à de la vaisselle jetable, éteindre les lumières et les appareils électriques en fin de journée, remplacer l'utilisation de gobelet en plastique ou en carton par des verres et des mugs, imprimer les documents en noir et blanc et en recto verso dans la mesure du possible, utiliser les documents imprimés et non utilisés en brouillon etc.). Ainsi, au siège, les interrupteurs des toilettes ont été remplacés par des systèmes de détecteurs de présence pour éviter d'éclairer des pièces vides, des stores anti UV ont été installés sur les grandes fenêtres, pour éviter de faire fonctionner trop fortement les climatisations lors des périodes de fortes chaleurs.



Depuis 2012, un système efficace permettant la visioconférence a été mis en place dans chacune de nos salles de réunion. Ceci a pour objectif de diminuer de manière significative les déplacements entre les filiales (Aix En Provence, Madrid, Toulouse) et le siège basé à Paris.

MESURE DES RESULTATS

Un serveur de contrôle de débit des impressions a été mis en place et a permis de constater une nette diminution du nombre d'impressions lancées.

Un calcul doit être fait dans le courant de l'année afin de mesurer l'évolution de la consommation globale d'énergie afin de connaître l'impact des différentes mesures prises en matière d'économie d'énergie.

Le groupe LOGWARE participe régulièrement aux enquêtes de notations sur ses pratiques RSE auprès de l'organisme ECOVADIS ce qui lui permet d'évaluer l'état d'avancement de sa politique environnementale.

PROSPECTIVES 2014 – 2015

D'autres pistes sont étudiées pour l'avenir :

- Achat de véhicules électriques,
- Prise en compte de critères environnementaux dans la politique d'achat,
- Promotion du télétravail,
- Etablir le Bilan Carbone de la société,
- Faire un plan de déplacement des employés.



5 PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ÉVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS

Le Groupe LOGWARE intègre dans sa relation avec ses clients et fournisseurs une volonté de lutter contre les pratiques de corruption et s'engage à respecter des normes éthiques qui correspondent aux valeurs de la société.

Les ingénieurs commerciaux sont incités à inscrire leur activité dans le cadre le plus strict de la loi et à respecter les règles relatives à la concurrence.

Les consultants en mission chez les clients doivent veiller à ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêt et à respecter la confidentialité des informations auxquelles il a accès chez celui-ci.

MISE EN ŒUVRE

Le Groupe LOGWARE s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ses formes : une démarche a été établie au sein de l'entreprise pour évaluer, prévenir et réduire les risques.

MESURE DES RESULTATS

Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption contre le Groupe LOGWARE n'a été rapporté.

PROSPECTIVES 2014 – 2015

Courant 2015, le Groupe LOGWARE va déployer une charte éthique entreprise relative aux affaires et sensibiliser et former les salariés « staff » de la société à la conduite à respecter.

