

Communication Progrès de la société SOAT Août 2014

COP SOAT 2014

SOAT

Le Sequana 1

89, Quai Panhard Levassor 75013 Paris

Téléphone : +33 1 44 75 42 55 Télécopie : +33 1 44 75 05 25 - e-mail : info@soat.fr

Société Anonyme au capital de 80 000 € – Siret 433 353 760 00039 RCS Paris B – APE 6202A

Page 1/27

Validation		
	Nom	Date
Auteur(s)	Michel AZRIA	26/06/2014
Revue(s)	Christelle DEBUREAUX	16/07/2014
	David-Eric LEVY	16/07/2014
Validation (s)	Mathilde RICHARD	19/08/2014

Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	13/06/2014	M. AZRIA	Création du document

Sommaire

1	<i>Présentation de SOAT</i>	5
2	<i>Renouvellement du soutien au Pacte Mondial des Nations unies</i>	6
3	<i>Préambule : Le Global Compact</i>	7
4	<i>Principes relatifs aux droits de l'homme</i>	8
4.1	Politique relative aux droits de l'homme	8
4.2	Mise en Œuvre	8
4.3	Métrique des résultats	9
5	<i>Principes relatifs aux conditions de travail</i>	10
5.1	Politique	10
5.2	Mise en œuvre : Liberté d'association et Négociation collective	10
5.3	Métrique : Liberté d'association et Négociation collective	10
5.4	Mise en œuvre : Promotion de la Diversité & Non-discrimination	10
5.5	Métrique des Résultats : Diversité & Non-discrimination	12
5.5.1	Répartition Homme-Femme	12
5.5.2	Salariés Etrangers	13
5.5.3	Répartition de l'effectif total au 31/12/2013 selon l'ancienneté	13
5.6	Egalité des chances	13
5.7	Métrique des résultats égalité des chances	14
5.7.1	Travailleurs Handicapés	15
5.8	Mise en Œuvre : Développement des compétences	16
5.9	Métrique des Résultats : Développement des compétences	16
5.9.1	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	16
5.9.2	Nombre de stagiaires*	16
5.10	Mise en Œuvre : Bien-être au travail & Esprit de cohésion	17
5.11	Métrique des Résultats : Bien-être au travail & Esprit de cohésion	17
5.12	Conditions de travail des salariés : Enquête de satisfaction annuelle	18
5.13	Métrique des résultats : Conditions de travail des salariés : Enquête de satisfaction annuelle	19
5.14	Santé et sécurité des salariés	19
5.15	Métrique des Résultats : Santé et sécurité des salariés	20
5.15.1	Accidents de travail et de trajet	20
5.15.2	Santé	21

6	<i>Principes relatifs à l'environnement</i>	22
6.1	Politique environnementale	22
6.2	Mise en œuvre Politique environnementale	22
6.3	Métrique des résultats : Politique environnementale	25
7	<i>Principes relatifs à la lutte contre la corruption</i>	26
7.1	Politique de lutte contre la corruption	26
7.2	Mise en œuvre : Lutte contre la corruption	26
7.3	Métrique des résultats : Lutte contre la corruption	27

1 Présentation de SOAT

Société d'expertise spécialisée dans le développement et l'accompagnement de projets informatiques, SOAT dispose d'une expérience terrain de près de 15 ans dans les technologies Java, Microsoft, Front-end et mobile au sein d'environnements agiles.

Avec plus de 350 experts passionnés, SOAT accompagne ses clients dans toutes les étapes de leur projet de manière adaptée à leur besoin et leur budget : conception, maintenance, développement d'applications, audit, conseil et formations.

Grâce à une expertise technique pointue, nos équipes ont également la capacité d'aider et de conseiller nos clients dans leurs choix technologiques, la conception de leurs architectures, la réalisation et l'évolution de leur SI.

Reconnu comme un acteur de référence sur son périmètre technique, SOAT a toujours veillé à placer l'innovation au cœur de sa stratégie. C'est ainsi qu'en 2010, la société a créé un

« Département Expertise et Innovation » dont les principales missions sont :

- d'intervenir sur des projets techniques à forte valeur ajoutée et d'accompagner nos clients dans leurs grands chantiers de transformation IT,
- de favoriser l'innovation et de rester à la pointe des nouvelles technologies au travers d'une veille permanente, pour accompagner nos clients sur des sujets d'actualité forts : mobilité, cloud computing, BYOD, DevOps, transformation numérique, etc.
- de capitaliser sur notre savoir-faire et de le partager auprès de nos consultants et des communautés informatiques (blog technique, livres Blancs, conférences, avis d'expert, études comparatives, product review...).

Le partage est en effet l'une de nos valeurs clés ; c'est la mobilisation de toute notre énergie dans une dynamique de convergence où innovation rime avec progrès dans le but d'enrichir sans limite une communauté d'intérêts. C'est dans cette perspective aussi, que nous soutenons un grand nombre de communautés informatiques tels que le JUG, les Duchess France, le FSUG, le FKUG et que nous conférenciers sur les Techdays, DEVOXX France, ScrumDays, LeanKanbanFrance, etc., grâce à l'engagement de nos experts, ambassadeurs de notre culture d'entreprise.

Cette culture d'entreprise forte, propre à SOAT, est bel et bien la pierre angulaire de sa réussite. La société recrute sur profil afin de garantir le maintien d'une véritable communauté fondée sur des valeurs de partage, où la convivialité et l'expertise sont les maîtres mots. Pour cela, SOAT n'hésite pas à investir : chaque Soatien bénéficie d'un accompagnement continu qui permet à la société de prendre en compte leurs aspirations techniques et professionnelles. Ils peuvent notamment s'appuyer sur le "Département Expertise et Innovation", ainsi que sur la Soat School, dédiée aux formations pour progresser et monter en compétence. Au-delà de cet environnement stimulant, la société

incite à l'émulation technologique via un système de primes qui encourage les initiatives de capitalisation et de soutien aux communautés.

2 Renouveau du soutien au Pacte Mondial des Nations Unies

En tant qu'acteur responsable de l'économie, SOAT soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, depuis Mai 2012. Afin de maintenir son adhésion, SOAT travaille à une prise en compte toujours plus accrue des dix principes fondamentaux du Pacte relatifs aux droits de l'Homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ces principes sont l'ADN même de notre société retranscrits au travers de 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, et c'est avec toujours plus de conviction que nous souhaitons réitérer l'application de ces principes à l'ensemble de notre société. Cette démarche s'inscrit dans le rôle que nous nous assignons de référent non seulement vis-à-vis de nos salariés, de nos clients et de nos fournisseurs mais également vis-à-vis de l'ensemble des acteurs du monde économique et de la société civile.

En adhérant à nouveau au Pacte Mondial des Nations unies, SOAT souhaite réaffirmer son engagement en faveur d'une démarche proactive en matière de développement durable et bénéficier de l'appui d'une structure dédiée et expérimentée susceptible de la guider dans cette démarche.

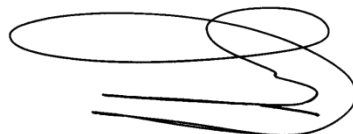
A ce titre, SOAT met en œuvre chaque année des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail de ses collaborateurs et du développement de bonnes pratiques en matière de développement durable. Notre Société a pu constater le rayonnement bénéfique de la mise en œuvre de ces bonnes pratiques dans de multiples domaines et s'engage à faire progresser ces principes dans tous les domaines de l'entreprise, en les intégrant à nos axes de développement prioritaires mais également à notre culture commerciale et à nos modes opératoires quotidiens.

SOAT souhaite donc, plus que jamais, partager ces principes avec ses partenaires et les diffuser dans sa sphère d'influence. Ainsi, pour 2014, nous renouvelons, notre engagement envers l'initiative et les principes portés par le Pacte Mondial des Nations Unies.

Cordialement,

David-Eric LEVY

Directeur Associé SOAT



3 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, à l'environnement et à la lutte anticorruption.

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.

4 Principes relatifs aux droits de l'homme

4.1 Politique relative aux droits de l'homme

Principe 1 : 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.

Principe 2 : SOAT s'engage à veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

4.2 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. Les locaux de SOAT sont d'ailleurs 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 a réalisé un livret regroupant toutes les règles de gestion du personnel. Ce livret est remis en mains propres au salarié dès son arrivée dans la société, avec au préalable, une présentation systématique de ses règles internes les plus importantes.

Parmi celles-ci, nous condamnons par tous les moyens le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail) et au travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT). Nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas eux-mêmes, 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 à faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international, dans le domaine des droits fondamentaux de la personne humaine.

Choix des fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

En 2013, une close a été ajoutée dans les contrats signés par l'ensemble des fournisseurs de SOAT, pour les engager à respecter les principes et valeurs prônés par la déclaration universelle des droits de l'homme et l'OIT.

4.3 Métrique des résultats

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

Un questionnaire d'évaluation des sous-traitants et fournisseurs a été mis au point sur internet. Il est obligatoire d'y répondre et d'être évalué avant d'être référencé dans le panel d'achats de SOAT.

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
2013	0

Soat a également cotisé à l'Unicef cette année 2013, par le biais d'achat de cartes de vœux.

5 Principes relatifs aux conditions de travail

5.1 Politique

Principe 3 : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective.

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

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 de la société.

5.2 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.

5.3 Métrique : Liberté d'association et Négociation collective

- 1 réunion mensuelle en 2013 avec le Comité d'Entreprise, 4 Extraordinaires.
- 1 réunion mensuelle DP en 2013
- Réunion trimestrielle avec le CHSCT

5.4 Mise en œuvre : Promotion de la Diversité & Non-discrimination

SOAT est persuadée que la diversité dans l'entreprise est source de développement des performances, SOAT a toujours apporté une grande attention à exercer sa mission dans le respect des principes de non-discrimination notamment en matière d'embauche, d'avancement et de formation professionnelle.

La richesse de SOAT c'est la diversité des cultures et des origines (formation ou nationalités) de ses hommes et de ses femmes.

Nous luttons contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession, un engagement formalisé par la Politique définie par la « Charte Ressources Humaine et Sociale » de SOAT.

SOAT veille scrupuleusement à la bonne application des principes édictés par la charte.

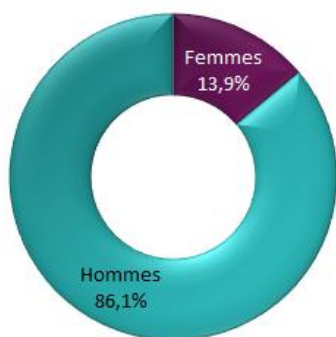
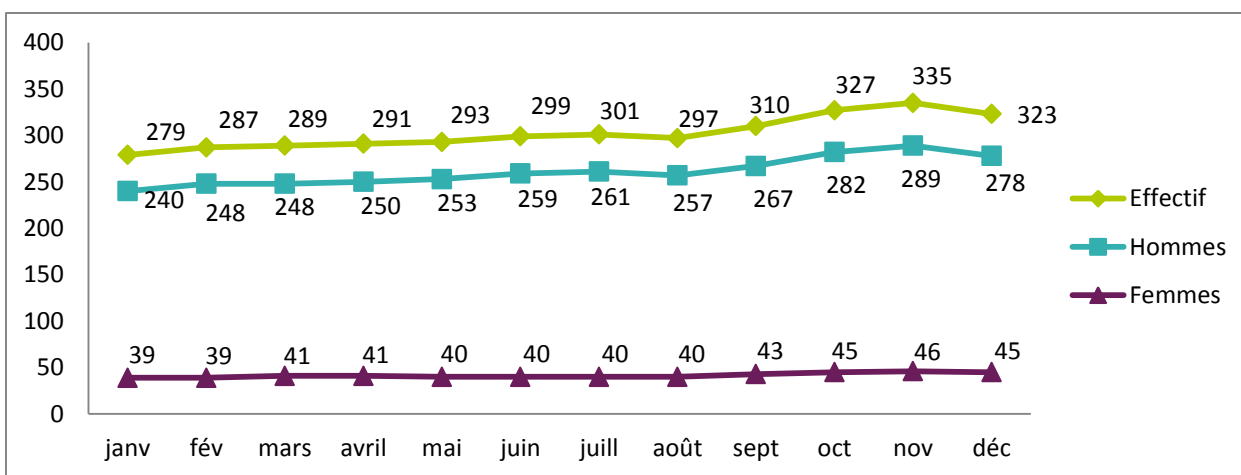
Dans le cadre de sa politique de non-discrimination, SOAT s'attache notamment à :

- Sensibiliser et former l'ensemble de ses collaborateurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans le recrutement,
- Assister et former ses consultants pour leur permettre de répondre à leurs clients sur des questions d'égalité des chances et de rejeter toute demande discriminatoire,
- Veiller à assurer la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers de candidature durant toutes les étapes du recrutement,
- Refuser pendant toute la phase de sélection de collecter et/ou prendre en compte toute donnée qui n'aurait pas un lien direct et nécessaire avec l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat et/ou sa capacité à occuper l'emploi proposé,
- Informer systématiquement les candidats dès réception de leur candidature sur leur droit d'accès, de modification et de suppression de leur candidature,
- Traiter toutes les plaintes et réclamations de la part de candidats qui s'estimeraient discriminés.

5.5 Métrique des Résultats : Diversité & Non-discrimination

5.5.1 Répartition Homme-Femme

Notre ratio Hommes/Femmes est resté stable de l'année 2012 à 2013 (14% d'effectif féminin en 2012, 13,9 en 2013) :



323 collaborateurs

- ✓ 45 femmes (13,9%)
- ✓ 278 hommes (86,1%)

Le déséquilibre Homme /Femme s'explique par le métier d'ingénieur en Informatique qui attire en majorité une population masculine.

Cette disparité 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), le pourcentage de femmes dans les écoles d'ingénieurs formant aux métiers des technologies de l'information était de 20 % alors qu'en 2011, il n'était plus que de 11%.

Une baisse qui s'explique notamment par une désaffection des femmes pour les filières informatiques.

5.5.2 Salariés Etrangers

En 2013, 13,6 % des collaborateurs SOAT sont de Nationalité étrangère. En augmentation par rapport à 2012 où le ratio se situait à 12 %

Répartition de l'effectif total au 31/12/2013 selon la nationalité : français/ étrangers

Salariés de nationalité étrangère	2013	%
Nombre de salariés	323	
Dont salariés étrangers	44	13,6%

5.5.3 Répartition de l'effectif total au 31/12/2013 selon l'ancienneté

Femmes	Ancienneté	Hommes	Femmes %	Ancienneté	Hommes %
12	< 1 an	76	26,7%	< 1 an	27,3%
14	1 à 3 ans	108	31,1%	1 à 3 ans	38,8%
9	3 à 6 ans	47	20,0%	3 à 6 ans	16,9%
10	> 6 ans	47	22,2%	> 6 ans	16,9%

Ancienneté	2013
Moyenne	2,96 ans
Femmes	3,37 ans
Hommes	2,89 ans

5.6 Egalité des chances

SOAT s'est engagée à agir sur l'ensemble des causes d'inégalités de traitement encore constatées entre hommes et femmes au travers des thèmes suivants :

- l'embauche,
- la formation,

- la promotion professionnelle,
- la qualification,
- la classification,
- les conditions de travail,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

A cette fin, SOAT a assuré la mise en œuvre des mesures concrètes suivantes :

- garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- faire bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées.
- par ailleurs et dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, SOAT s'efforce de féminiser activement ces effectifs.

- Les actions :
 - **Augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes :** légère augmentation constatée en 2013
 - **Rappel sur le formalisme des offres d'emploi :** le formalisme est respecté
 - **Processus de recrutement similaire et critères de sélection identiques :** tout est respecté
 - **Présenter aux IRP des statistiques concernant les recrutements :** Présentation trimestrielle

5.7 Métrique des résultats égalité des chances

- Les indicateurs :
 - Répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période d'un an par catégorie professionnelle
 - Comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes/hommes reçues sur une période d'un an et la répartition en pourcentage femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période
 - Répartition des embauches par poste et par sexe
 - Proportion des embauches par sexe et par poste

Répartition des candidatures Femmes/Hommes reçues par catégorie professionnelles.

Poste	2013		
	nb cv reçus	Femmes	Hommes
Ingénieur d’Affaires	153	33 (21,6%)	120 (78,4%)
Chargé(e) de Communication	20	15 (75%)	5 (25%)
Ingénieur Concepteur	567	52 (9,2%)	515 (90,8%)
Ingénieur d’Etudes	176	24 (13,6%)	152 (86,4%)

Répartition des embauches par poste et par sexe

Étiquettes de lignes	Femmes	Hommes	Total général
Assistant Administratif	2	1	3
Assistante Recrutement	1		1
Business Developer Microsoft		1	1
Chargé de Communication	1		1
Chargée de Recrutement	2		2
Coach Agile		2	2
Développeur		2	2
Ingénieur Concepteur	2	27	29
Ingénieur d’Affaires	2	3	5
Ingénieur d’Etudes	2	48	50
Total général	12	84	96

5.7.1 Travailleurs Handicapés

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 ceux-ci nous fournissent une prestation :

- Nettoyage des vitres intérieures de nos locaux.
- Commande de fournitures

- Commande de fleurs
- Stages de sensibilisation des salariés SOAT par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé
- Recyclage de papiers

5.8 Mise en Œuvre : Développement des compétences

SOAT se place dans une politique de gestion de carrière à long terme. En 2013, 100% de nos collaborateurs étaient en CDI.

Chaque collaborateur bénéficie d'un suivi personnalisé, incluant un point mensuel sur l'avancement du projet avec leur manager, un point technique bimensuel avec le référent de suivi et un bilan annuel avec le service RH, nous permettant de suivre et de définir avec lui un plan de gestion de carrière : formation, coaching, étude interne...

5.9 Métrique des Résultats : Développement des compétences

Formation des Collaborateurs	2011	2012	2013
TOTAL Cout Formation	90 543€	231 295€	482 047€
Nb de jours de formation	227	548	551

5.9.1 Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	2013
% de la masse salariale	3,3%

5.9.2 Nombre de stagiaires*

	Architecte Technique	Cadre admin	Chef de Projet	Coach Agile	MOA	DBA	IC	IE	Stagiaire	Total
Femme		6			1		8	7		22
Homme	4	15	4	4	1	4	152	80	2	266
Total	4	21	4	4	2	4	160	87	2	288

5.10 Mise en Œuvre : Bien-être au travail & Esprit de cohésion

Un intranet (Sonet) est accessible à tous nos collaborateurs. A travers ce portail, les collaborateurs 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 interne 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.

5.11 Métrique des Résultats : Bien-être au travail & Esprit de cohésion

SOAT possède **2000 m2** de locaux dans Paris dans un immeuble certifié HQE.

Les collaborateurs du siège profitent d'un environnement de travail lumineux, aéré et serein, agrémenté d'une grande cuisine - cafétéria toute équipée. De nombreuses salles de réunions sont à leur disposition, dont 3 salles équipées pour des vidéo-conférence, une salle de formation équipée de PC et de rétroprojecteurs, et enfin une salle de conférence équipée de 3 cameras et d'une régie pouvant accueillir jusqu'à 100 personnes assises.

En 2013, 2 chargées de communication ont été recrutées à plein temps pour développer et renforcer les actions de communication externes de SOAT, et 1 chargée de communication interne a été recrutée pour veiller à préserver nos valeurs, notre culture d'entreprise et une bonne ambiance au sein de la société.

Au total en 2013, **10 déjeuners de 25 collaborateurs** en moyenne et 10 soirées à thème réunissant plus de 250 collaborateurs ont été organisés.

Le Système d'accueil été repensé, en voici quelques éléments caractéristiques :

Le nouveau salarié est accueilli pendant 5 jours par le staff SOAT durant lesquels il bénéficie d'un véritable parcours d'intégration. Un kit « livret pratique de bienvenue » lui est remis au préalable et il assiste à plusieurs présentations, du type :

- Le service RH présente les points clés du manuel de gestion des règles du personnel SOAT.
- Le service communication présente des outils de communication internes, le Réseau Social d'Entreprise (Mail, Agenda, Intranet), le blog et les outils de gestion des congés.

Pour les consultants, les jours suivants sont consacrés au conseil et à la formation pour les aider à démarrer dans les meilleures conditions, une mission chez l'un de nos clients.

Procédures d'information ascendante et descendante

Systèmes d'entretiens individuels : 3 Process de suivi.

Des entretiens individuels ont lieu chaque année pour chaque salarié (Cadre, Etam).

De même, chaque mois, les salariés en mission reçoivent la visite de leur manager pour assurer un suivi régulier.

Tous les 2 mois, un Manager technique s'assure également de l'adéquation de leur mission avec leurs compétences et leur motivation. En cas de problème une procédure d'alerte est prévue et automatiquement mise en place.

Turn-over SOAT: Départ des Consultants

Turn-over	2010	2011	2013
En % du nb de salariés	20	14	12

5.12 Conditions de travail des salariés : Enquête de satisfaction annuelle

SOAT a souhaité mettre en place une démarche d'amélioration de la qualité de la gestion de ses collaborateurs.

A cet effet, SOAT a lancé au cours du mois de février 2013, une démarche de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail, via un questionnaire d'auto-évaluation transmis à l'ensemble de ses salariés :

- Le questionnaire de Karasek : Ce questionnaire permet d'évaluer les risques psychosociaux au travail et d'étudier le degré de risque de la situation professionnelle pour le travailleur. Il comporte 3 axes :
 - ✓ la **demande psychologique** qui porte sur des aspects de la charge de travail
 - ✓ la **latitude décisionnelle** (accordée au salarié)
 - ✓ **Le soutien social au travail**

Karasek définit 4 types de travail qui selon leur combinaison, peuvent avoir des répercussions sur le bien-être des travailleurs :

- **Les Actifs** : ceux ayant une charge de travail très importante, mais aussi une grande marge de manœuvre dans leurs actions. Le travailleur a une forte

autonomie et prend seul des décisions importantes. Il peut ainsi exploiter ses connaissances et ses compétences.

- **Les Détendus** : déclarant une faible demande psychologique et beaucoup de latitude décisionnelle. Ce sont des postes où les salariés ont la possibilité de gérer leur travail.
- **Les Passifs** : ont à la fois une faible demande psychologique et une très faible latitude. A la longue, il peut y avoir une démotivation et un fort absentéisme.
- **Les Tendus** sont dans la situation considérée comme la plus difficile, appelée également situation de « Jobstrain ». Ils déclarent une forte demande psychologique tout en ayant peu de latitude décisionnelle.

SOAT a d'ores et déjà pris les mesures nécessaires afin de répondre aux demandes des salariés et a renouvelé cette enquête au mois de janvier 2014 pour mesurer les résultats en matière de satisfaction des salariés sur la prise en considération de leurs différentes demandes. SOAT renouvellera cette enquête chaque année afin de suivre au plus près et les résultats des actions menées et d'agir en conséquence.

5.13 Métrique des résultats : Conditions de travail des salariés : Enquête de satisfaction annuelle

Voici la répartition des scores obtenus :

- 47,5% des Soatiens ont un profil « Actif »
- 24,3% ont un profil « Détendu »
- 18,1% ont un profil « Passif »
- 10,2% ont un profil « Tendus » ou « job strain », c'est-à-dire que leur travail nécessite une forte exigence mentale tout en ayant peu de latitude décisionnelle.

Attention, se trouver dans la situation du « job strain » ne signifie pas pour autant être stressé. Cela signifie que le travail occupé peut mettre le salarié en situation de tension éventuelle.

Le soutien social sera alors d'autant plus important pour diminuer les risques sur la santé.

A ce titre et concernant la dimension « soutien social », **96,6%** des Soatiens ont répondu se sentir soutenus par leur hiérarchie et/ou leurs collègues.

5.14 Santé et sécurité des salariés

SOAT est entrée avec le CHSCT dans une démarche visant à réduire les facteurs de stress au travail par l'information des différents acteurs de l'entreprise et la promotion de bonnes pratiques organisationnelles et de modes de communication non violents. Le CHSCT de SOAT analyse lors de chaque réunion les différents indicateurs,

notamment ceux en matière d'absentéisme(*) afin de s'assurer qu'ils n'aient pas de lien avec les conditions de travail.

(*) L'absentéisme est réparti comme suit : sur 1726 jours,

- arrêt maladie : 784,5
- arrêt de travail : 34,5
- congé maternité : 88
- congé paternité : 131
- congé exceptionnel : 218
- autres : 471

5.15 Métrique des Résultats : Santé et sécurité des salariés

5.15.1 Accidents de travail et de trajet

Nombre d'Accident de Travail avec arrêt et de journées perdues :

	2013
Nombre d'Accident de Travail avec arrêt	0
Nombre de journées perdues	0

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales), Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise :

	2013
Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales)	0
Nombre d'accident mortel	0

Nombre d'accidents de trajet avec arrêt et de journées perdues :

	2013
Nombre d'accident de Trajet avec arrêt	2
Nombre de journées perdues	34,5

Taux et montant de la cotisation sécurité sociale des accidents de travail :

	2013
Taux des cotisations accidents de travail	1,10%
Montants des cotisations accidents de travail	161 300€

Répartition des accidents par éléments matériels

Cause	code	Accidents de travail en %
Existence de risques graves	32 à 40	0
Chutes avec dénivellation	2	0
Occasionnés par des machines	09 à 30	0
Circulation-Manutention-Stockage	01-03-04-06-07	0
Occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	5	0
Autres cas	-	0

5.15.2 Santé

Maladies professionnelles	2013
Maladies Professionnelles déclarées	0
Affections Pathologiques à caractère professionnel	0
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0

Salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

Il n'y a pas à Soat de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

Conditions physiques de travail	2013
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85DB	0
Nombre de personnes exposées à la chaleur	0
Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière	0
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	0

Médecine du travail	2013
Nombre d'examens cliniques	129
Nombre d'examens complémentaires	0

Travailleurs inaptes	2013
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	0
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0

6 Principes relatifs à l'environnement

Principe 7: SOAT est invitée à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8: SOAT est invitée à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9: SOAT est invitée à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

6.1 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 ces dynamiques et fixer des cadres de comportements plus écologiques.

En effet, en tant que cadres ou employés, nous avons le pouvoir d'être initiateurs, prescripteurs mais également 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 des outils de travail les plus respectueux dans l'exercice de ses fonctions. Pour son fonctionnement, SOAT a privilégié l'usage de technologies « plus propres » et encourage activement au recyclage.

6.2 Mise en œuvre Politique environnementale

En matière environnementale, SOAT s'est engagée à contrôler attentivement les consommations d'énergies et de consommables, à optimiser l'utilisation des sources d'énergies naturelles et à faire appel aux énergies renouvelables.

NOS ACTIONS

POLITIQUE GREEN IT :

Conscient de l'impact des nouvelles technologies sur l'environnement, SOAT s'est engagé dans une démarche Green IT.

Cette démarche vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication.

A cet effet, le SOAT a rédigé une charte « Green IT » dans laquelle trois grands axes de réflexion sont proposés :

- la réduction de l'impact du matériel informatique (ex : recours à des PC plus économes, extinction automatique des PC la nuit, rationalisation de l'usage des parcs applicatifs, des serveurs et du parc d'imprimantes) ;

- l'usage de l'IT pour réduire la consommation énergétique globale (ex : mise en place d'un « green monitoring » pour disposer d'indicateurs sur les consommations et travailler sur leur réduction) ;
- l'usage des nouvelles technologies pour gagner de l'autonomie et de la qualité de vie (ex : réunion à distance, travail à domicile).

Economies d'énergie

SOAT poursuit sa campagne de sensibilisation sur l'énergie en interne et s'efforce de développer la prise de conscience des salariés vers plus d'éco-responsabilité en insistant sur :

- La préférence des ordinateurs portables moins énergivores que les ordinateurs fixes.
- L'installation de détecteurs de présence dans certaines agences, pour l'allumage et l'extinction des éclairages.
- L'extinction des lumières après les heures de travail et notamment l'extinction des lumières pour les week-ends.

Réduction des émissions de CO2

Afin de limiter l'émission de CO2 liées aux déplacements automobiles, les collaborateurs de SOAT sont vivement incités à utiliser en priorité les transports en commun lors de leurs déplacements professionnels ou, à défaut, de recourir au covoiturage. SOAT possède 2 abonnements Autolib pour son équipe commerciale et rembourse à hauteur de 50% la carte Navigo à l'ensemble de ses salariés.

Le recours aux systèmes de vidéoconférences est également encouragé afin de limiter les déplacements professionnels des salariés.

Gestion des déchets papier

Nous poussons nos collaborateurs à limiter l'impression des documents et toute la structure privilégie au quotidien la dématérialisation des documents. C'est précisément dans le « Mission Statement » de SOAT de concevoir des Systèmes Informatiques toujours plus performants, et dans ce cadre, la société a développé pour la gestion de tous les services un SI (système d'information) qui lui permet non seulement de contrôler ses Process (Facteur d'équité dans la société) mais également de fluidifier l'information.

Toutes les imprimantes ont été récemment remplacées par des imprimantes recto/verso. Nous proposons un espace de stockage important afin d'éviter les impressions inutiles. Afin de diminuer les volumes imprimés, SOAT a d'ores et déjà mis en place les mesures suivantes :

- Consignes données aux salariés de ne pas imprimer inutilement certains documents,
- Présence de bacs pour le recyclage du papier à proximité des imprimantes, qui sont ensuite envoyés à l'ESAT (Etablissement et service d'aide pour le travail, réservé aux personnes en situation de handicap)
- Usage d'imprimantes multifonctions (fax, photocopie, ...),
- Impression des documents en noir et blanc par défaut,
- Suppression des imprimantes privées au profit d'imprimantes collectives
- **Dématérialisation systématique de tous les documents**

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.

L'attention de SOAT porte aussi bien sur les déchets électroniques que sur les déchets généraux produits dans les bureaux. Il a été pris dans l'ensemble de SOAT des dispositions pour l'élimination des déchets électroniques qui vont au-delà de la simple conformité aux réglementations ; lorsque SOAT en a la possibilité, nous travaillons avec des organisations spécialisées afin de maximiser la réutilisation et le recyclage. Dans les bureaux de SOAT un tri sélectif général a été mis en place ainsi que des services de recyclage pour réduire les déchets mis en décharge.

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. De plus, les fournisseurs de SOAT en équipements électriques et électroniques (3E) doivent respecter leurs obligations en matière de D3E pour la récupération et le recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (D3E) conformément à la Directive Européenne 2002/96/CE.

SENSIBILISATION DE NOS SOUS-TRAITANTS ET FOURNISSEURS :

SOAT invite chacun de ses fournisseurs et sous-traitants à s'associer à sa démarche afin de mettre en œuvre une politique de développement durable innovante et volontariste.

SOAT privilégie les approvisionnements dont l'impact est plus faible sur l'environnement (produit Eco label européen, marque NF environnement, produits recyclés), ainsi que les fournisseurs locaux.

Par ailleurs, SOAT promeut auprès de ses sous-traitants les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et contrôle le respect par ses fournisseurs des droits humains fondamentaux.

6.3 Métrique des résultats : Politique environnementale

La consommation d'électricité du siège social de la société SOAT, située à Paris est résumée dans le tableau suivant :

Année	2011	2012	2013
Consommation électrique KWh/salarié	2412	2266	1689

Il semble ainsi que les bonnes pratiques mises en œuvre au sein de SOAT (extinction automatique des lumières en soirée, installation de lumières minuterie ont permis de réduire, en moins de deux ans, la consommation d'électricité de 30 % au sein du siège social de la société SOAT.

La consommation de papier de SOAT par salarié est résumée dans le tableau suivant :

Année	2011	2012	2013
Consommation de papier Kg/salarié	13,08	11,07	9,93

Grâce à notre politique de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, les consommations annuelles de papier par collaborateur ont diminué de 10%. En effet, notre consommation globale est restée stable, bien que le nombre de collaborateurs présents au siège ait augmenté de 2012 à 2013.

Toutes les cartouches de Toner à SOAT sont recyclables : 41 cartouches de toner ont ainsi été recyclées en 2013.

7 Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Principe 10 : SOAT s'engage formellement à lutter contre toute forme de corruption dans le cadre de ses activités.

7.1 Politique de lutte contre la corruption

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, la conduite de nos affaires selon les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, l'établissement de relations équitables et à long terme avec nos clients et la définition d'une politique claire en matière de cadeaux (reçus et offerts).

7.2 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 après avoir obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.

Droit de la concurrence / Confidentialité

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.

7.3 Métrique des résultats : Lutte contre la corruption

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

Signature d'un document appelé « l'engagement de responsabilité » stipulant que la charte a été remise et expliquée au collaborateur SOAT. (100% des nouveaux collaborateurs ont signé).

Remise de divers documents et brochures, assorties de conférences couvrant tous les points de la démarche RSE SOAT : droits de l'homme, Conditions de Travail, protection de l'environnement et la lutte anticorruption.

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.