



gfi.

RSE 2015

Responsabilité Sociétale d'entreprise

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

1. INFORMATIONS SOCIALES	2	3. INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	21
1.1. Les collaborateurs Gfi Informatique, la plus grande richesse du Groupe	2	3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	21
1.2. Organisation du travail, adaptée aux besoins du Groupe et à l'écoute des préoccupations des salariés	6	3.2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société	21
1.3. Dialogue continu et soutenu avec les organisations syndicales	7	3.3. Sous-traitance et fournisseurs	22
1.4. Santé et sécurité des collaborateurs, des actions concrètes	8	3.4. Loyauté des pratiques	22
1.5. Le développement du capital humain et des compétences, un levier de réussite	10	3.5. Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	23
1.6. Égalité de traitement et respect d'autrui, deux axes majeurs de la politique sociale du Groupe	12	3.6. Pacte mondial – Principe Lutte contre la corruption	23
1.7. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail	15	3.7. Conclusion	23
1.8. Sensibilisation des salariés au développement durable	16	4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX	24
1.9. Note méthodologique	16	4.1. Indicateurs sociaux	24
2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	17	4.2. Indicateurs environnementaux	25
2.1. Politique générale en matière environnementale	17	5. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	26
2.2. Pollution et gestion des déchets	18	5.1. Responsabilité de la Société	26
2.3. Utilisation durable des ressources	18	5.2. Indépendance et contrôle qualité	26
2.4. Changement climatique	19	5.3. Responsabilité de l'organisme tiers indépendant	27
2.5. Protection de la biodiversité	20	5.4. Conclusion	28
2.6. Pacte mondial – Principe Environnement	20		

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations sociales

Le lancement du *Global Compact* des Nations unies (Pacte Mondial) en juillet 2000 a été la première démarche significative destinée à rassembler des entreprises, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels regroupés en quatre grands domaines : Droits de l'homme, Normes internationales du travail, Environnement et Lutte contre la corruption.

En France, l'article 225 du Grenelle II a instauré des obligations de transparence sur les démarches RSE pour les entreprises. Les sujets relatifs à la RSE font depuis l'objet d'une attention particulière de la part des Directions générales des entreprises et notamment de celle du groupe Gfi Informatique, qui, chaque année communique sur le sujet dans son rapport annuel.

En répondant au questionnaire RSE d'EcoVadis, Gfi Informatique a obtenu le titre *Silver* en décembre 2014. Lors de l'évaluation EcoVadis 2016, le Groupe a obtenu la note de 60/100 (soit 10 points de mieux que lors de l'évaluation de 2014) et maintient ainsi son titre *Silver*, valable jusqu'en février 2017.

La loi du 12 juillet 2010 et son décret d'application du 26 avril 2012 ont rendu obligatoire, pour les grandes entreprises, de communiquer sur les conséquences sociales et environnementales de leurs activités et sur leurs engagements sociétaux.

Le présent rapport, qui répond à cette obligation, est structuré en trois parties :

- informations sociales ;
- informations environnementales ;
- informations relatives aux engagements sociétaux.

1. INFORMATIONS SOCIALES

1.1. Les collaborateurs Gfi Informatique, la plus grande richesse du Groupe

GFI INFORMATIQUE, UN ACTEUR MAJEUR DE L'EMPLOI

Présent dans six pays en Europe (France, Espagne, Portugal, Belgique, Luxembourg et Suisse) et en Afrique (Maroc et Côte d'Ivoire), le Groupe compte 11 778 collaborateurs au 31 décembre 2015. Ceci représente une augmentation des effectifs de 8,5 % par rapport à l'année précédente. La croissance des effectifs du Groupe est due essentiellement à celle de la France, qui, avec 9 165 collaborateurs, représente 78 % des effectifs du Groupe. Les acquisitions de plusieurs fonds de commerce/ sociétés au cours de l'année 2015 telles que l'internalisation de certaines équipes très qualifiées d'Alcatel-Lucent et l'acquisition du groupe Ordirope, Tahis Consulting et Business Document ont permis au groupe Gfi Informatique d'accueillir en France 276 collaborateurs supplémentaires en 2015. Par ailleurs, le Groupe a recruté, au cours de l'année 2015, 1 689 collaborateurs en France. La même tendance de croissance des effectifs s'observe en Espagne (+ 244 collaborateurs), Maroc (+ 35 collaborateurs) et Portugal (+ 34 collaborateurs) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, tandis que les effectifs du Belux se sont rétractés (- 7 collaborateurs) sur la même période.

Avec respectivement près de 2 696 et 2 912 entrées réalisées en 2014 et en 2015, le Groupe contribue fortement à l'emploi, avec une répartition équilibrée en France entre l'Ile-de-France et les régions. En 2015, les

embauches au sein du Groupe représentaient 87 % des entrées des nouveaux collaborateurs et les acquisitions, 13 %. Il faut souligner qu'un quart des embauches de salariés en France est réalisé par le biais de la cooptation. Non compris dans ces données, chaque année le Groupe accueille une centaine de stagiaires, ce qui constitue une autre façon d'œuvrer en amont du marché du travail, à l'insertion des jeunes. Dans ce cadre, différentes actions sont menées par le Groupe en France, notamment sur l'insertion des jeunes en recherche d'emploi, voire en situation de décrochage. Par exemple, un partenariat a été conclu en 2015 avec le lycée Jean Rostand à Roubaix pour intégrer 14 jeunes en alternance dans le cadre d'un BTS Systèmes Numériques (SN). La plupart de ces jeunes étaient déscolarisés ou sont en réorientation professionnelle. Deux d'entre eux ont même été reçus à l'Élysée pour le lancement de la Grande École du Numérique, événement auquel étaient conviées 50 structures, recrutant des étudiants sans condition de diplôme. Le groupe Gfi Informatique en France s'engage également depuis 3 ans auprès de l'association La Grande Famille, qui a pour objectif de transmettre un savoir-faire et un savoir-être à de jeunes étudiants en IUT de Seine Saint-Denis afin de les aider dans la réussite de leurs études et de leur entrée dans la vie active.

A contrario, le Groupe a enregistré 2 014 départs en 2015, dont 184 licenciements (soit 9 %).

Avec 94 % des collaborateurs en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) au niveau du Groupe et 98 % en France à fin décembre 2015, le Groupe s'est attaché à nouer une relation contractuelle durable et de confiance avec les collaborateurs, en leur proposant notamment des perspectives de carrière tout au long de leurs parcours. Il faut noter que les besoins du marché et la législation sociale locale étant différents, Gfi Informatique Portugal a davantage recours à des emplois à durée déterminée qui représentent, à fin décembre 2015, 45 % des contrats locaux. Le Maroc, la Belgique, le Luxembourg et la Suisse n'ont pas ou très peu recours à des emplois à durée déterminée, la France emploie moins de 1 % de ses effectifs en CDD et l'Espagne 14 %, dont certains en faveur de populations défavorisées.

Avec 55 % des effectifs de la France hors région parisienne, Gfi Informatique est un acteur incontournable du développement de l'emploi en régions. Gfi Informatique est implanté en France dans près de 50 villes, couvrant les territoires d'ouest en est et du nord au sud. Cette proximité est un atout pour satisfaire au mieux les clients et les projets qu'ils souhaitent déployer. Gfi Informatique a développé par ailleurs des centres de services partagés, particulièrement à Lille, Nantes, Toulouse et Vélizy. Ce dynamisme régional permet ainsi à Gfi Informatique d'être au cœur des préoccupations de ses clients et contribue à la vitalité de certaines régions.

En Espagne, avec des implantations sur tout le territoire (Madrid, Pays Basque, région de Valence, Catalogne, Andalousie), le Groupe est également un acteur national bien intégré au tissu social local.

UNE POLITIQUE D'INTÉGRATION SOUTENUE

À l'issue du processus de recrutement, qui peut varier de 2 semaines à 4 mois selon les profils, la politique d'intégration du Groupe est un processus continu et soutenu sur plusieurs semaines. Lors de son arrivée au sein du Groupe, le nouveau collaborateur est informé sur les aspects administratifs et les jalons de son intégration (saisie du compte-rendu d'activité, présentation de l'équipe, identification de sa hiérarchie directe et indirecte, revue des locaux, date de welcome...). Lors de cet échange, le livret d'accueil ainsi que les principales plateformes d'information et de communication (Intranet, Sharepoint, YAMMER, Global Management System (GMS)) lui sont présentés. Ce moment est également l'occasion pour le salarié de remettre les différents documents administratifs qui lui auront été demandés au préalable, afin d'administrer son dossier du personnel.

Le collaborateur est ensuite amené à rencontrer son manager et l'équipe commerciale qui l'accompagneront tout au long de sa mission et le présenteront en clientèle, en cas de mission ou de projet chez le client. Avant tout démarrage de mission, le manager rédige un ordre de mission reprenant le nom du client, le lieu de déplacement, la durée prévisible du contrat et la nature de la mission. À plusieurs reprises, et au début de l'exécution du contrat de travail, le manager et/ou l'équipe commerciale s'assurera, soit par échange téléphonique soit en face à face, de l'intérêt du projet/mission, et évoquera les éventuelles difficultés rencontrées et les moyens alloués pour les surmonter. L'intégration définitive est ensuite validée à l'issue de la période d'essai.

Parallèlement à ce processus, des *Welcome* collaborateurs et managers, d'une durée d'une journée, sont organisés respectivement tous les mois et trimestres dans toutes les régions de France, pour déployer les processus existants, identifier les principaux interlocuteurs et fédérer les nouveaux embauchés. Des cursus d'intégration spécifique pour 3 filières (delivery, sales et managers) ont également été lancés en 2015 au niveau du Groupe en France.

LA MIXITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE, UN PILIER DE LA POLITIQUE SOCIALE DE GFI INFORMATIQUE

Avec une moyenne d'âge de 39,6 ans au niveau du Groupe, Gfi Informatique s'inscrit avant tout comme un Groupe dynamique et multigénérationnel. La répartition des effectifs par tranche d'âge et par pays se trouve en annexe.

Depuis plusieurs années, Gfi Informatique en France agit en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, en accueillant plus de 210 collaborateurs en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage et professionnalisation) et plus de 110 jeunes en stage au cours de l'année 2015. En effet, l'alternance et les périodes de stage sont considérées comme une source incontestable de nouveaux talents qui peuvent ensuite rejoindre Gfi Informatique durablement par le biais d'un contrat à durée indéterminée.

Après négociations avec les organisations syndicales, Gfi Informatique en France a mis en place en 2013 un plan d'actions intergénérationnel pour une durée de 3 ans. Outre les engagements pris en termes d'embauche et de maintien dans l'emploi des jeunes et des *seniors*, plusieurs mesures en faveur des jeunes et des *seniors* ont été déployées, voire renforcées.

Effectivement, la Direction s'est engagée sur plusieurs dispositions concernant les jeunes, dont voici les principales :

- désignation d'un référent pour chaque jeune embauché, choisi par son manager. Un entretien mensuel entre le jeune et le référent est prévu, pendant le premier trimestre. La DRH assure un suivi des jeunes et de leur référent ;
- désignation d'un référent jeune au niveau du Groupe ;
- augmentation des gratifications de stage.

En complément, une formation interne a été dispensée en octobre dernier auprès des tuteurs de contrats de professionnalisation pour les sensibiliser sur les rôles et devoirs.

En matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des *seniors*, voici les principales mesures retenues par la Direction :

- possibilité pour le *senior* ayant plus de 45 ans et 3 ans d'ancienneté de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, avec son manager. L'objectif de cet entretien est de mettre en place conjointement un plan d'actions en lien avec l'emploi du salarié ou de l'activité de l'entreprise ;
- accessibilité à un bilan de compétences aux *seniors* à compter de 40 ans ou après 20 ans d'activité professionnelle ;
- priorités d'accès au télétravail ;
- désignation d'un référent *senior* ;
- priorité d'accès aux formations dispensées par l'université interne Gfi Informatique Directeur de projet/Chef de projet ;
- droit favorisé à la mobilité professionnelle.

Plus spécifiquement, en région parisienne, des réunions collectives d'information à destination des collaborateurs *seniors* ont été organisées en 2015, en collaboration avec la CNAV, qui s'est déplacée dans les locaux Gfi Informatique. À cette occasion, de nombreux thèmes ont pu être abordés : le droit à l'information, le relevé de carrière CNAV, le calcul de la retraite, la poursuite d'activité... Ces réunions ont débouché à la conduite d'entretiens individuels, pour les salariés le souhaitant.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations sociales

En ce qui concerne les modalités de transmission des savoirs et des compétences, les statuts de « tuteur *senior* » et « tuteur inversé » ont été institutionnalisés, avec le crédit d'un compteur de formation associé.

À l'issue de la première année du plan d'action, la Direction a atteint les principaux objectifs qu'elle s'était fixée, à savoir :

- l'embauche de jeunes en CDI (objectif de 15 % *versus* 38 % réalisés) ;
- le maintien dans l'emploi des *seniors* (objectif de 100 % *versus* 159 % réalisés) et l'embauche de séniors (objectif et réalisation de 2,3 %).

Les autres filiales du Groupe sont également particulièrement sensibles et actives sur le sujet. À titre d'exemple, le Belux a embauché cette année plusieurs jeunes, diplômés de leur école. Après une formation dispensée en interne, ils sont accompagnés par plusieurs consultants plus expérimentés. Cette forme de tutorat est tout particulièrement appréciée des plus jeunes. En matière d'emploi des *seniors*, la Belgique a aussi instauré un plan d'emploi des *seniors*, c'est-à-dire des salariés âgés de plus de 45 ans. De même, en collaboration avec ANAPEC, Gfi Informatique Maroc a accueilli plusieurs stagiaires nouvellement diplômés, dans l'optique de les intégrer au sein du Groupe en CDI.

Des négociations sont actuellement en cours avec les partenaires sociaux quant à la signature d'un projet accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, et sur la mixité des métiers.

UNE POLITIQUE SALARIALE, EN LIEN AVEC LA PERFORMANCE

Rémunération moyenne annuelle

Dans un contexte mondial d'incertitude, Gfi Informatique a néanmoins maintenu une politique de rémunération attractive (détail en annexe), avec des niveaux de rémunération pratiqués au-dessus des minima conventionnels locaux. Avec une rémunération annuelle fixe théorique d'environ 43 408 euros bruts en 2015, le salaire moyen Gfi Informatique en France représente près de 2,5 fois le salaire minimum français. Avec une rémunération moyenne en France en 2014 de 42 530 euros bruts, l'évolution de la rémunération moyenne de 2,1 % entre 2014 et 2015 s'explique par les augmentations individuelles octroyées ainsi que le niveau de rémunération plus élevé de certains salariés issus des sociétés rachetées. Quant à la légère baisse de la rémunération moyenne en Espagne et au Maroc, de respectivement - 0,24 % et - 0,10 % par rapport à 2014, elle est la conséquence du départ de collaborateurs ayant une forte ancienneté et du recrutement de plusieurs profils plus juniors. Enfin, la rémunération moyenne annuelle 2014 et 2015 par pays se trouve en annexe.

Évolutions salariales

En termes de processus, afin de veiller en France à l'application de la politique salariale et à sa cohérence entre les différentes *Business Units* du Groupe, le Comité salaire apprécie les demandes d'évolutions salariales soumises par les managers. Il se réunit quatre fois dans l'année (deux fois en mars puis en juin et septembre) et les augmentations peuvent être positionnées selon 3 dates d'effet différentes dans l'année, en fonction de la date d'anniversaire des collaborateurs. Le Comité salaire prend ses décisions de manière objective au regard des principes de sa politique salariale, à savoir : la reconnaissance de la performance individuelle, le respect de l'équité interne et de l'égalité professionnelle, l'identification des salariés Key People et Hauts Potentiels, la gestion

prévisionnelle des emplois et compétences, la compétitivité externe et le contrôle des coûts liés à la masse salariale. Ce comité agit également pour réduire les écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes ; il veille ainsi au respect des principes d'égalité de traitement, qui sont rappelés aux managers, notamment chaque début d'année lors de la note de directive salariale. Chaque année, les managers sont sensibilisés sur le sujet, en particulier sur le fait de proposer des salaires d'embauche identiques aux futurs collaborateurs, à niveau de diplôme, qualification, compétences et expériences identiques. Lors des *people review* qui sont préparés par chaque manager en amont des Comités salaire, les Responsables Ressources humaines (RRH) s'assurent également du respect des piliers qui forment la politique de rémunération du Groupe. Avec une connaissance générale des process ressources humaines, les RRH garantissent également l'adéquation de la politique de rémunération avec les chantiers RH engagés (par exemple, le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou encore le lancement des entretiens d'évaluation informatisés). Au cours des 3 campagnes d'augmentation réalisées dans l'année 2015, presque 40 % des salariés ont bénéficié d'une augmentation individuelle, d'un montant moyen significatif de 4 %.

Pour l'exercice 2015, la Direction générale en France a réitéré sa politique d'augmentation individuelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires 2015, avec une enveloppe d'augmentation individuelle de 1 % de la masse salariale. Les augmentations individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation des performances et en fonction de la cohérence de la rémunération par rapport à l'équité interne et externe, sur proposition des managers et après validation du Comité salaire. Au cours de l'année 2014, la Direction a également proposé une formule d'intéressement ainsi que l'augmentation du budget des activités sociales et culturelles au sein de l'UES, mais ces avancées n'ont pas été acceptées par les organisations syndicales. En outre, après avoir négocié et signé avec les organisations syndicales un accord sur le travail atypique en mars 2014, la Direction a entamé des négociations sur les astreintes sur 2014 et 2015.

Enfin, en matière d'équité professionnelle, la Direction veille à celle-ci à travers plusieurs dispositions : augmentation systématique des femmes de retour de congé maternité/adoption, versement d'une rémunération complémentaire à l'allocation de la sécurité sociale aux hommes ayant pris un congé paternité, et déblocage d'une enveloppe spécifique à la réduction des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces points sont davantage développés au chapitre 2.1.6 sur l'égalité de traitement.

Association aux performances du Groupe

Au-delà de la rémunération fixe, Gfi Informatique en France propose à ses salariés plusieurs dispositifs, permettant de les associer aux performances financières du Groupe.

Ainsi, Gfi Informatique avait proposé, pour la troisième année consécutive en 2014, à l'ensemble de ses salariés une prime de partage des profits afin d'associer les collaborateurs au résultat de l'exercice. Le montant versé était inversement proportionnel à la rémunération du salarié.

Afin d'intéresser les salariés à la performance du Groupe, le Conseil d'administration avait décidé en 2011, 2012 et 2013 d'attribuer des actions gratuites à l'ensemble des salariés du Groupe, ayant permis chaque année d'attribuer au bout de 2 ans définitivement les actions gratuites par l'atteinte des résultats. Effectivement, la condition de performance financière du plan d'actions gratuites pour l'exercice

2013 (pour apport au FCPE Gfi Informatique Expansion) ayant été atteinte tant pour la tranche 1 que pour la tranche 2, 15 nouvelles actions gratuites ont attribuées en 2015 à 5 941 collaborateurs. Ainsi, la Direction souhaite que la motivation, le professionnalisme et l'engagement de chacun puissent permettre au groupe Gfi Informatique d'obtenir les résultats économiques attendus. Le règlement des plans d'attribution prévoit que l'ensemble des actions gratuites attribuées sera apporté au fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) Gfi Informatique Expansion, un des placements proposés parmi d'autres dans le plan épargne du Groupe. Celui-ci offre la possibilité aux collaborateurs d'investir le montant de leur participation pendant la période de blocage, mais également leur épargne volontaire.

Enfin, 12 % de nos collaborateurs bénéficient d'une rémunération variable contractualisée, d'un montant annuel contractuel moyen de 14 200 euros bruts. Ceci implique les collaborateurs dans la réussite du Groupe et de son plan de transformation. Le partage des objectifs par rapport aux résultats économiques du Groupe permet d'assurer la cohésion des équipes, la mutualisation des efforts, et ne peut que renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs au Groupe.

Enfin, dans le cadre de la démarche RSE au sujet de la politique salariale, la Direction en France a dématérialisé courant du premier semestre 2014 à la fois une partie des bulletins de paie mais également les tickets restaurants. Si la dématérialisation des tickets restaurants est effective pour l'ensemble des collaborateurs, celle des bulletins de paie reste optionnelle et ressort de la volonté du collaborateur. Cette démarche a également été renforcée en 2015 avec la dématérialisation des bulletins d'option de participation, pour les salariés volontaires. Pionnier sur le sujet, cette avancée permet au Groupe de contribuer davantage au développement durable.

À l'international

En Espagne, la politique de rémunération est tout autant développée et riche. Une grande campagne annuelle d'évaluation et de notation est lancée en septembre, au cours de laquelle chaque salarié est évalué et noté en comparaison avec ses homologues, au regard de son investissement, de ses compétences et de son potentiel. En fonction de l'appréciation du manager sur la performance générale d'un collaborateur, une évolution de sa carrière ainsi qu'une revalorisation salariale peuvent lui être proposées, en application d'une grille interne. La corrélation entre la performance et l'évolution professionnelle et salariale est pilotée de manière la plus transparente, afin de garantir

l'équité de traitement. Ce plan de carrière et de salaire est effectif en mars de l'année suivante. Ce process est même renforcé pour les jeunes collaborateurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté, avec une évaluation tous les six mois. Ce processus d'identification des hauts performeurs, établi très en amont, permet au Groupe de rester très attractif et de baisser par la même occasion son taux de turnover. Malgré un contexte économique national incertain en Espagne, ce pays a consacré pour l'exercice 2015 1,3 % de sa masse salariale à l'octroi d'augmentations individuelles.

Le processus au Portugal est approché de la même manière qu'en Espagne, si ce n'est qu'il n'est initié qu'au premier trimestre de l'année. Avec une enveloppe de 1,6 % de la masse salariale, le Groupe en Espagne a augmenté 21 % de ses effectifs en 2015.

Le processus au Maroc est sensiblement le même qu'en France ou qu'en Espagne avec l'attribution d'augmentations individuelles en fonction à la fois de la performance des collaborateurs, appréciée lors des entretiens d'évaluation, mais également du *benchmark* externe. Tout comme en France, les augmentations sont plutôt positionnées à date anniversaire de l'entrée dans le Groupe des salariés et sont espacées au minimum tous les 2 ans pour les meilleurs collaborateurs. Au titre de l'année 2015, près de 45 % des salariés ont perçu une augmentation individuelle.

En ce qui concerne la politique de rémunération en Belgique et au Luxembourg, les salaires de tous les collaborateurs belges ont été augmentés d'environ 0,03 % en janvier 2015 (après avoir été augmentés collectivement de 1,02 % en janvier 2014 et 2,35 % en janvier 2013). Au Luxembourg, aucune augmentation collective n'a été instruite en 2015 et 2014, après avoir connu une hausse générale de 2,5 % en octobre 2013. Ces augmentations collectives font suite au respect du *health index*, qui correspond en fait à l'indexation des salaires en fonction de celui des prix des biens de consommation. Ce mécanisme permet de garantir le pouvoir d'achat des salariés. Parallèlement, les managers étudient en début d'année si le salaire de chacun de leurs salariés est en ligne avec celui proposé sur le marché national et au regard du positionnement interne. Si la rémunération d'un collaborateur venait à ne pas être en concordance, elle est alors réajustée. Au cours de l'année 2015, 1 % de la masse salariale dédié à la politique d'augmentations individuelles a été débloqué, au-delà de l'augmentation générale ci-dessus, tant au niveau de la Belgique que du Luxembourg. Cette enveloppe a permis de gratifier 12 % des collaborateurs.

1.2. Organisation du travail, adaptée aux besoins du Groupe et à l'écoute des préoccupations des salariés

Temps partiels

Au sein du Groupe, environ 4 % des effectifs sont à temps partiel, avec de légères variantes entre pays (0 % au Maroc et au Portugal, 2 % en Espagne, 5 % en France, 6,3 % au Belux et 10 % en Suisse). En effet, le taux de travail à temps partiel semble plus développé en Suisse, mais cela reste relatif à l'effectif de la filiale. Il convient également de rapprocher le taux de salariés à temps partiel de la durée du travail à temps complet, les variations significatives de cette dernière entre les pays expliquent les différences de taux des salariés à temps partiel. L'entreprise s'est attachée à la sécurisation des emplois tout en veillant à favoriser le travail à temps partiel, dès lors que les collaborateurs en sont demandeurs et que les contraintes de services peuvent être levées. Le taux de salariés travaillant à temps partiel est similaire au niveau de la branche (5,1 %).

L'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle paraît indispensable à l'épanouissement des collaborateurs. De manière générale, les salariés à temps partiels concernent principalement des femmes, qui souhaitent allier leur activité professionnelle et leur vie de famille. Le passage à temps partiel intervient ainsi presque uniquement au cours du contrat de travail des collaborateurs, et non à l'embauche. Pour tout passage à temps partiel, un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié et la Direction, stipulant entre autres le nouveau temps de travail, sa répartition dans la semaine et l'échéance du temps partiel. À la demande du collaborateur et sous réserve de l'accord de la Direction, son temps partiel peut être reconduit.

Télétravail

De plus, afin de concilier vie professionnelle et vie privée, un accord sur le télétravail a été signé fin 2011 par le groupe Gfi Informatique en France. Les salariés sont seuls à l'initiative de ce mode d'organisation du travail, le médecin du travail pouvant par ailleurs être amené à préconiser cette organisation. L'accord privilégie le maintien du lien social en retenant le télétravail dit « pendulaire ». Dans ce dispositif, deux jours maximum par semaine peuvent être travaillés au domicile du salarié. La Société met à disposition du salarié un ordinateur portable et verse une indemnité pour les frais de connexion et d'occupation du domicile.

Opérationnellement, les salariées en état de grossesse, peuvent bénéficier en priorité du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, sous réserve qu'il n'y ait pas d'incompatibilité avec la fonction exercée et les moyens pour l'exercer.

Le télétravail est également un mode d'organisation du temps de travail développé dans toutes les filiales étrangères du Groupe, sous réserve que cela soit compatible avec la mission du collaborateur et que le manager approuve cette décision. Bien qu'il n'y ait pas d'accord collectif en la matière, un document contractuel est alors conclu entre le collaborateur et l'employeur.

Modulation des heures de travail

Par ailleurs, afin de s'adapter aux conditions climatiques et au mode de vie local, en Espagne, le Groupe module les heures de travail collectives en période estivale. En écourtant le temps de travail quotidien en juillet et août, le nombre hebdomadaire d'heures de travail théoriques sur ces deux mois passe de 40 h 30 min à 35 h 00.

Avec une moyenne annualisée de 40 h 00 de travail par semaine en Espagne, ce pays s'inscrit également dans la moyenne des autres filiales du Groupe : 40 h 00 au Maroc, au Portugal et au Luxembourg, 40 h 00 en Belgique mais avec 12 jours de congés supplémentaires. La France fait plutôt matière d'exception avec un temps de travail hebdomadaire pouvant varier entre 37 h 00 et 38 h 30 min pour la plupart des cadres, avec en contrepartie 10 jours de RTT (réduction du temps de travail).

Mobilité géographique

En outre, afin de satisfaire à la volonté de certains collaborateurs d'ouvrir leur carrière à l'international mais à la fois de répondre aux besoins des clients, Gfi Informatique encourage la mobilité géographique entre les filiales du Groupe ou la réalisation de missions durant un temps déterminé vers un pays étranger. Ainsi, plus d'une centaine de collaborateurs du Groupe ont été concernés par cette mesure au cours de l'année 2015.

Avec la reprise d'activités de sociétés externes, par exemple les activités de Billing de la société Alcatel-Lucent en 2013 et en 2015, la mobilité géographique s'accroît de plus en plus au sein du groupe Gfi Informatique. Pour l'accompagner, Gfi Informatique a renforcé ses procédures et sa communication, notamment celles liées à la sécurité des collaborateurs.

Absentéisme maladie

Avec un taux moyen d'absentéisme de 2,62 % en 2015 pour l'ensemble du Groupe et 2,67 % en France, Gfi Informatique affiche un taux stable par rapport à l'exercice précédent, avec 2,6 % au niveau du Groupe. À titre de comparaison, selon le baromètre réalisé par le cabinet Alma Consulting Group et publié début septembre 2015, le taux d'absentéisme qu'ont connu les entreprises françaises est de 4,6 % en 2014 (soit 16 jours d'absence par an et par salarié). Le taux d'absentéisme 2015 du Belux connaît un taux plus important que les autres pays, en raison de salariés en longue maladie.

1.3. Dialogue continu et soutenu avec les organisations syndicales

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET BILANS DES ACCORDS COLLECTIFS EN FRANCE

Le dialogue social est mené à 2 niveaux :

- l'UES Gfi Informatique qui concerne plus de 80 % de l'effectif : la commission paritaire, composée des délégués syndicaux et de représentants de la Direction, comprend en moyenne 12 participants ; le premier semestre 2015 a été marqué par l'organisation des élections professionnelles au sein de l'UES ;
- les entités juridiques hors UES dans lesquelles des délégués syndicaux ont été désignés, la plus importante en effectif étant Cognitis France.

Bilan des négociations

Au niveau de l'UES Gfi Informatique, la commission paritaire s'est réunie autour de 6 thèmes :

1. Négociations annuelles obligatoires : aucun accord n'ayant pu être trouvé, la Direction a mis en œuvre une partie de ses propositions, principalement à travers l'attribution d'un budget d'augmentation des rémunérations et une étude spécifique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et les salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis 5 ans et plus. Les organisations syndicales ont par ailleurs souhaité que ces négociations soient menées en fin d'année civile, de sorte qu'elles débutent en novembre 2015 au titre de l'exercice 2016.
2. Fixation de la journée de solidarité : aucun accord n'ayant pu être trouvé, la Direction a fixé la journée de solidarité au lundi de Pentecôte.
3. Régime frais de santé et prévoyance : les négociations portent sur la mise en conformité du régime frais de santé au contrat dit responsable et le maintien d'un niveau de garanties élevé tout en préservant l'équilibre financier du régime.
4. Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : l'accord triennal arrivant à expiration le 31 décembre 2015, une proposition de reconduction est proposée à la négociation pour une nouvelle durée de trois ans.
5. Astreintes : les négociations ont repris en octobre 2015, l'objectif de la Direction restant, comme en 2014, d'instaurer des mesures tendant à préserver la santé des salariés à travers la limitation du nombre d'astreintes par salarié.
6. GPEC mesures intergénérationnelles : le plan d'action triennal arrivant à expiration le 31 décembre 2015, une proposition de reconduction est proposée à la négociation à travers un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et ce pour une durée de trois ans.

S'agissant de Cognitis France, les négociations y sont particulièrement efficaces, puisque deux importants accords en matière de temps de travail ont été conclus (dont le télétravail), et ce après un accord sur le vote électronique fin 2014 pour l'organisation des élections professionnelles. Des négociations sont également menées sur l'exercice du droit syndical, spécialement la communication syndicale, et un accord devrait être trouvé en 2016.

Enfin, s'agissant de Gfi Informatique Telecom, d'importantes négociations en vue d'un accord d'adaptation y ont débuté en juillet 2015.

LES RELATIONS SOCIALES DANS LES FILIALES ÉTRANGÈRES

En Espagne, la Direction a eu l'occasion de traiter avec les 5 organisations syndicales (ELA, LAB, UGT, CCOO et USO) de nombreux sujets au cours de l'année 2015 : l'articulation entre les augmentations obligatoires et individuelles, la définition d'un système de rémunération compensatoire pour les salariés ne pouvant bénéficier du calendrier d'été, la mise en place d'une nouvelle procédure de communication entre les organisations syndicales et les salariés, et des améliorations concernant les plannings de temps de travail (plus de flexibilité concernant les heures d'ouverture et de fermeture du bureau, plus de flexibilité lors de temps de déjeuner et l'extension du calendrier d'été).

Au Portugal, il n'y a pas de Comité d'entreprise, ni de syndicats au sein du Groupe. Conformément à la législation locale, il n'y a pas de procédures particulières de consultation. Néanmoins, la Direction entretient un dialogue régulier avec les collaborateurs. Les décisions prises sont portées à la connaissance des salariés par plusieurs moyens : affichage sur Intranet, communication par les managers et la Direction des Ressources humaines et liste de diffusion collective aux collaborateurs.

Tout comme au Portugal, il n'y a pas de comité d'entreprise, ni de syndicats **en Belgique**. Gfi Informatique avait tenté d'organiser des élections professionnelles en 2012, mais aucun salarié ne s'était porté candidat. Néanmoins, même en l'absence de Comité d'entreprise et de Comité de prévention, la Direction entretient le dialogue social directement avec ses collaborateurs pour les informer essentiellement des projets à venir, de la situation économique et sociale de Gfi Informatique en Belgique. Les éventuels changements et décisions sont portés à la connaissance des salariés sur Intranet mais également dans la salle open space. À défaut de remarques et de commentaires de leur part sous un mois, les nouvelles règles sociales sont alors considérées comme approuvées. Les prochaines élections professionnelles en Belgique sont prévues en 2016.

Au Luxembourg, en l'absence de syndicats, la Direction a, à nouveau, engagé des discussions au cours de l'année 2015 avec une délégation de salariés composée de 3 représentants du personnel, désignés par le personnel. Les sujets traités portaient sur les actions commerciales, les entrées/sorties, la procédure de demande de congés, la politique d'évaluation des collaborateurs, la formation...

Au Maroc, Gfi Informatique n'est pas représenté par une organisation syndicale. La Direction organise des réunions mensuelles avec les délégués des salariés, voire exceptionnelles en cas de besoin ou demande particuliers. Les principaux sujets évoqués avec les délégués des salariés en 2015 ont été relatifs à l'amélioration des contrats d'assurance Groupe, l'ajout d'un régime d'épargne retraite au régime de base déjà offert aux collaborateurs et la possibilité de faire des suggestions sur l'organisation.

Enfin, s'agissant de la Suisse, la faiblesse de l'effectif de Gfi Informatique au sein de ce pays n'a pas permis de mettre en place des organismes représentant le personnel.

1.4. Santé et sécurité des collaborateurs, des actions concrètes

Avec des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail de respectivement 2,01 et 0,05 au niveau du Groupe en 2015, Gfi Informatique semble moins exposé aux accidents du travail que d'autres groupes. Sur l'année 2015, 41 accidents de travail avec arrêt ont été recensés dans le Groupe, dont 31 en France. Ces taux assez faibles, tout comme l'absence de décès liés au travail, s'expliquent avant tout par la nature des activités occupées (sociétés de services), peu exposées aux dangers physiques. Par ailleurs, une seule maladie professionnelle a été reconnue en 2014 et en 2015 au sein du groupe Gfi Informatique.

LES ACTIONS EN FRANCE

Prévention et lutte contre les risques psychosociaux

Attentif au mieux-être au travail, un accord de méthode relatif à l'amélioration des conditions de travail a été signé en 2010. Au-delà des obligations légales, le Groupe est convaincu de la nécessité de mettre en place un plan de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux (RPS) et des sources du stress au travail afin de favoriser le mieux-être au travail au sein du Groupe. Ainsi, début 2012, la Direction a conduit avec le cabinet PSYA et le Comité de pilotage RPS une enquête auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe Gfi Informatique en France. Le Comité de pilotage est composé de membres de la Direction, de managers et de membres CHSCT. Grâce à cette enquête à laquelle 43 % des salariés ont répondu, et aux 88 entretiens individuels qui ont été menés pour en approfondir les premiers résultats, le Groupe dispose maintenant d'une photographie de l'entreprise et de son positionnement face à la question des risques psychosociaux. Cette photographie est plutôt rassurante : si des facteurs de risques ont pu être identifiés et des facteurs de stress relevés, le Groupe se situe dans la moyenne supérieure des entreprises jusqu'ici étudiées par le cabinet PSYA (moyenne de 1,85 au sein de Gfi Informatique versus 1,91 dans le panel PSYA avec une échelle horizontale de risques allant de 1 à 4 (4 = risque majeur)). Les facteurs de risques relevés, qui sont également partagés par la majorité des entreprises du secteur de l'informatique, sont les suivants : climat de travail, charge de travail, conciliation vie professionnelle/vie personnelle, reconnaissance, soutien du manager, rôle, latitude de décision, perspectives d'évolution, soutien des collègues et participation au changement. Les résultats du diagnostic sur les risques psychosociaux ont été livrés sur l'Intranet du Groupe.

À l'issue de cette enquête, la Direction a utilisé les résultats pour actualiser les plans de prévention intégrés dans les documents uniques. Par ailleurs, l'ensemble des Responsables Ressources Humaines du Groupe a reçu une formation en 2014 sur la compréhension et la régulation du stress ainsi que sur la sensibilisation du management sur le sujet. S'inscrivant dans une démarche attentive d'écoute des collaborateurs, ces derniers ont la possibilité depuis 2015 de faire part de leurs conditions de travail et du climat social qu'ils ressentent, à travers de questions qui leur sont adressées chaque mois.

En complément, la Direction a sensibilisé en 2015 chaque salarié à la déconnexion des outils de travail, en dehors des plages classiques de travail, entre 20 h 30 et 7 h 30. Cette disposition va au-delà des modalités conventionnelles qui la limitent aux salariés en forfait jours, puisqu'elle est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe.

Prise en compte des conditions de travail et des situations de pénibilité

En outre, compte tenu des contraintes d'exploitation des clients, un certain nombre de collaborateurs occupent des emplois à horaires alternés ou de nuit. La mise en place du travail de nuit et du travail posté a pour objectif d'assurer une continuité de service au client dans le but notamment :

- de réaliser des interventions hors heures et jours ouvrés afin de permettre aux sociétés clientes d'assurer sans interruption leurs activités ;
- d'éviter aux heures ouvrées l'interruption des applications utilisées par les clients et/ou étant mise à disposition des utilisateurs des clients ;
- d'éviter les risques de blocage de l'activité de nos clients.

Les salariés travaillant de nuit ou en travail posté sont principalement des techniciens en infrastructures et services, aussi bien en région parisienne qu'en province.

Depuis cinq ans, un diagnostic des facteurs de risques liés à la pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés est mené en France. Sur les dix facteurs de risques listés par le Code du travail en France, Gfi Informatique est principalement concerné par le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes. Bien que Gfi Informatique en France ne soit pas concerné par un plan d'actions sur la pénibilité, compte tenu du faible nombre de salariés concernés, des actions ponctuelles sont mises en place, avec par exemple l'intervention de consultants sur les bonnes méthodes de travail à adopter ou encore la dispense d'une formation par la médecine du travail de Clichy dans leurs locaux sur les bons gestes et postures à adopter.

À l'issue des négociations menées avec les organisations syndicales en 2013 et 2014, un accord a été conclu au niveau de l'UES Gfi Informatique France sur le travail atypique, qui intègre principalement le travail de nuit, le travail posté, le travail du dimanche/jour férié et le *back-up*. Pour limiter la pénibilité du travail liée à l'activité de nuit, la Direction a proposé, au-delà de la contrepartie financière, d'augmenter le temps de repos compensateur. Par ailleurs, afin de permettre des périodes de récupération, la Direction a souhaité que ce temps de repos compensateur soit réparti régulièrement dans le cycle de travail, en allégeant les plannings d'activité. Pour les salariés affectés à des rotations en 3x8, le cycle doit respecter l'enchaînement suivant : matin/ après-midi/ nuit. Il ne peut y avoir en aucun cas enchaînement d'un poste de nuit avec un poste de matin. Les prises de poste ne peuvent pas avoir lieu sur une plage horaire comprise entre 23 h 00 et 6 h 00. Parmi les autres mesures avancées par la Direction figure la garantie temporaire de maintien de la majoration de salaire pour les salariés passant d'un horaire habituel de nuit à un horaire habituel de jour. Cette mesure est réservée aux cas de sorties définitives d'un travailleur de nuit à l'initiative de l'employeur ou pour inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail.

Depuis 2015, les managers sont par ailleurs tenus de réaliser une fiche de prévention de la pénibilité pour tout salarié qui est considéré comme exposé à un facteur de pénibilité, c'est-à-dire toute heure de travail effectuée entre 24 heures et 5 heures.

Il est rappelé cette disposition, déjà appliquée au sein de Gfi Informatique, selon laquelle les femmes enceintes à partir du

3^e mois de grossesse bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour. Cette disposition a été étendue en 2015 à 30 minutes par jour pour les salariées à partir de leur 5^e mois de grossesse.

Enfin, les négociations sur les astreintes ont repris en octobre 2015, l'objectif de la Direction restant, comme en 2014, d'instaurer des mesures tendant à préserver la santé des salariés à travers la limitation du nombre d'astreintes par salarié.

Une attention particulière à la santé

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE

Soucieux de la santé de ses collaborateurs, le Groupe fait bénéficier depuis plusieurs années à l'ensemble des collaborateurs en France d'un système de mutuelle et prévoyance attractif, avec une prise en charge de l'employeur supérieure à 50 %. 100 % des collaborateurs en CDI sont ainsi couverts par le régime de mutuelle et prévoyance. En 2013, Gfi Informatique a adressé aux collaborateurs en France en début d'année un bilan personnalisé de leurs frais de santé et prévoyance, ainsi que la part prise en charge par Gfi Informatique. Ce document instructif a permis non seulement de rappeler les comportements responsables à adopter par chacun mais aussi les façons d'optimiser les dépenses engagées par les collaborateurs. Dans la continuité de cette démarche qualitative, le salaire des collaborateurs est maintenu durant les trois premiers jours d'absence, dits de « carence », sous réserve d'un an de présence.

Des négociations sur les frais de santé et prévoyance ont été menées en 2015, et ont porté sur la mise en conformité du régime frais de santé au contrat dit responsable et le maintien d'un niveau de garanties élevé tout en préservant l'équilibre financier du régime.

DON DU SANG : ORGANISATION DE DEUX JOURNÉES « DON DU SANG, DON DE SOI »

Chaque année, la Direction permet aux salariés du site de Saint-Ouen de participer à l'opération « don du sang, don de soi » en collaboration avec l'Hôpital Bichat. À cet effet, des taxis viennent chercher les salariés donneurs pour les emmener à Bichat, puis les raccompagner à Saint-Ouen (principe de la collecte accompagnée). Une vingtaine de donneurs réguliers participe à ces journées. Les services RH et communication participent activement à cette opération, avec la désignation d'un correspondant EFS et l'intervention d'un webmaster pour création et suivi d'un site dédié à l'opération sur Intranet. Il est à noter que les collectes accompagnées sont particulièrement prisées par l'EFS et les donneurs : l'EFS constate en effet que ces collectes fidélisent les donneurs, les salariés apprécient la prise en charge intégrale (transport inclus) et la motivation entre collègues.

Pour 2014-2015, la Direction s'est inscrite à un challenge organisé par l'EFS Ile de France. L'objectif poursuivi est de dynamiser l'opération qui a été mise en place en 2011 à travers 2 priorités :

1. fidéliser les donneurs habituels : objectif atteint aux cours des deux opérations de décembre 2014 et juin 2015 ;
2. susciter le bénévolat de nouveaux salariés : objectif atteint notamment à travers le don de stagiaires et le souhait de mise en place d'une collecte sur d'autres sites en France (Lyon, Lille).

Le 19 novembre dernier, Gfi Informatique a reçu le premier prix de sa catégorie (collecte accompagnée) d'« Entreprise partenaire du don du sang », décerné par l'EFS Ile de France ; cette récompense est le résultat de la citoyenneté et de l'engagement de nombreux salariés participant activement et régulièrement à cette opération.

Parallèlement, l'opération Don du sang a été conduite pour la première fois dans le bassin lillois en décembre 2015, ce qui a permis de mobiliser une trentaine de participants aux séances de prélèvements. L'EFS a manifesté toute sa gratitude quant à la mobilisation du groupe Gfi Informatique et de ses salariés.

MÉCÉNAT AVEC DES ASSOCIATIONS CARITATIVES

En ayant signé en 2015 une convention de mécénat avec la Croix-Rouge, Gfi Informatique soutient les actions dans le secourisme, l'aide humanitaire, l'action sociale et la santé. Les actions menées répondent aussi bien à des situations d'urgence et d'exception, que du secours au quotidien ou encore une sensibilisation de chacun pour agir dans un environnement familial (à la maison, sur les routes, au travail...).

PROMOTION DU SPORT

La pratique d'une activité physique est reconnue comme un facteur de bien-être et de santé. Le Groupe favorise et encourage cette pratique et participe à de nombreuses compétitions sportives. Ainsi chaque année, en octobre, plus de 100 salariés se donnent rendez-vous sportif pour les 20 km de Paris, ils étaient 130 le 11 octobre 2015. Le groupe « running » sur Yammer est l'un des plus actifs et traduit l'esprit sportif qui règne parmi les salariés.

LES ACTIONS ENGAGÉES PAR LES FILIALES ÉTRANGÈRES

Espagne

En ce qui concerne l'Espagne, afin de garantir un haut niveau de sécurité et de santé à tous les salariés, le Groupe mène des actions de prévention, permettant ainsi de prévenir les éventuels risques professionnels. Concrètement, la filiale a proposé des rendez-vous médicaux facultatifs à tous ses salariés volontaires. Courant de l'année 2014, 377 collaborateurs, soit environ 29 % de l'effectif ont répondu favorablement à cette initiative de la Direction.

Le Groupe en Espagne a négocié avec deux grosses entreprises privées, Sanitas et Asisa, les coûts d'une mutuelle privée. Bien que les frais soient supportés par les collaborateurs, cette démarche employeur permet de leur faire bénéficier d'un système médical compétitif, avec de meilleures garanties.

En matière de prévention des risques au travail, le Groupe est particulièrement vigilant sur le sujet en proposant des formations de prévention théoriques et pratiques à tous ses salariés. Cette formation est dispensée non seulement à l'embauche des nouveaux salariés mais aussi lorsqu'ils sont amenés à changer de sites ou d'endosser de nouvelles responsabilités. En septembre 2015, une évaluation des risques psychosociaux a été initiée pour l'ensemble des sociétés du Groupe en Espagne. Par ailleurs, les salariés sont amenés à être formés aux premiers secours, à l'évacuation des sites et à l'extinction des feux.

Belgique

En Belgique, outre la conformité aux prescriptions de sécurité prévues par la loi de 1996 relative au bien-être au travail, Gfi Informatique s'est associé avec un service externe spécialisé, IDEWE, au sujet de la protection et de la prévention sur le lieu de travail. Ce service conseille Gfi Informatique en matière de prévention et amène des réponses en matière de sécurité au travail.

Dans le cadre du plan de prévention des risques établi par le conseiller interne, les extincteurs d'incendie ainsi que des détecteurs d'incendie

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations sociales

ont été renouvelés. Plusieurs actions avaient été également conduites en 2014, dont la rénovation des lieux de travail (lumière plus naturelle, moquette antiallergique et anti-poussière, bureaux et chaises ergonomiques...) À ce titre, plusieurs salariés ont suivi une formation sur l'utilisation de ce dernier.

Parallèlement, la Direction est particulièrement attentive à la prévention en matière de consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Le comportement responsable attendu des collaborateurs comme des managers est particulièrement souligné dans le règlement de travail, et ne manque pas d'être rappelé en cas de nécessité. Enfin, la Belgique fait profiter à l'ensemble de ses collaborateurs d'un système d'assurance aux frais hospitaliers ainsi que d'une prévoyance collective.

Luxembourg

Quant aux actions menées par le Luxembourg, Gfi PSF a renforcé en 2013 sa politique d'équipement des salariés travaillant sur des sites industriels ou des zones éventuellement délicates. Le meilleur équipement des salariés (maillots, gants, casques, chaussures de protection) devrait contribuer à diminuer le taux d'absentéisme maladie et voire même supprimer les accidents du travail. Cette politique d'équipement a également été mise en place en 2014, en réponse à des situations particulières.

Si les salariés au Luxembourg ne sont pas affiliés à un système collectif de santé, ils bénéficient tous en revanche d'une prévoyance collective.

Maroc

Le Groupe au Maroc offre également la possibilité à tous ses salariés d'adhérer à un système de prévoyance employeur ainsi qu'à un système de mutuelle collective. À ce propos, le contrat mutuel a été renégocié pour plusieurs années avec l'assureur afin, d'une part, d'augmenter le taux de couverture et d'autre part la liste des garanties couvertes. Ainsi, le taux de couverture moyen au Maroc a augmenté de près de 10 points en deux ans, pour passer d'environ 80 % en 2010 à 90 % en 2012.

Parallèlement, un centre médical a été créé en 2012 dans les locaux de l'une des filiales à Casablanca, afin de veiller pleinement à la santé et à la sécurité des collaborateurs mais aussi d'accroître le nombre d'examen médicaux pratiqués. Ce service médical, qui est assuré par deux médecins du travail, couvre une permanence de 4 jours par mois.

Dans la continuité, des séances de sensibilisation sur des thématiques liées à la santé ont été menées par les médecins de travail, séances qui ont accueilli une vingtaine de salariés. S'inscrivant dans cette démarche responsable, une campagne de vaccination antigrippale a été reconduite cette année.

1.5. Le développement du capital humain et des compétences, un levier de réussite

Afin de conduire sa transformation, dans un contexte de marché concurrentiel, Gfi Informatique s'est doté d'une politique et d'outils de développement du capital humain et des compétences.

Ainsi, répondre aux exigences de nos clients nécessite non seulement d'identifier et de connaître les compétences de ses collaborateurs, mais aussi, de savoir les faire progresser dans un secteur innovant, et en mutation permanente.

Depuis 4 ans, Gfi Informatique s'est lancé dans une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences), permettant d'une part de cartographier ses métiers et les compétences associées, et d'autre part de se doter d'une vision prospective des besoins en compétences nécessaires à 3 ans.

Issu de cette réflexion, outre notre politique de recrutement et la mobilité que peut offrir un Groupe tel que Gfi Informatique, l'investissement en formation demeure un axe essentiel de développement. Ainsi, la formation reste soutenue avec une moyenne de 30 heures de formation par an et par salarié formé en France, représentant environ 74 000 heures totales de formation au cours de l'année 2015. Ainsi, environ 28 % des collaborateurs français ont bénéficié d'une formation en 2015, sachant que ce taux atteint 32 % au niveau du groupe Gfi Informatique.

Gfi Informatique accorde, en outre, une attention particulière à la qualité de ses formations, évaluant de manière continue les organismes avec lesquels nous travaillons, ainsi que le niveau de satisfaction des compétences acquises par les collaborateurs ayant suivi une session de formation.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les objectifs de l'entreprise et des collaborateurs se rejoignent :

- les salariés souhaitent progresser et acquérir des compétences pointues, en adéquation avec la demande du marché ;
- le Groupe souhaite fournir à chacun des collaborateurs des outils qui leur permettront d'augmenter leurs compétences et leur motivation.

Ainsi, la démarche formation au sein du Groupe va au-delà des impératifs du cadre légal. Les axes stratégiques des plans de formation sont définis chaque année en fonction des tendances du marché et des spécificités de chaque activité.

La formation s'articule autour de trois principaux axes de compétences :

- axe technique ;
- axe métier ;
- axe de développement personnel.

Les formations dispensées s'inscrivent dans l'une des 6 catégories :

- des formations spécifiques pour s'adapter à l'environnement des clients ;
- des formations s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour s'adapter à la stratégie *business* à moyen terme ;
- l'Université Gfi Informatique pour former les managers, ingénieurs commerciaux, chefs de projets et directeurs de projets ;
- des programmes de reconversion ;

- l'intégration des jeunes diplômés par un plan de formation adapté et de demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs de formation préalable à l'embauche ;
- un dispositif de *e-learning* permettant l'accès à 500 comptes d'accès sur près de 2 000 cours IT.

En France, des actions spécifiques ont été menées sur des sujets considérés comme stratégiques pour l'entreprise, à titre d'exemple :

- montée en compétence des acteurs commerciaux dans le domaine de la vente de solutions complexes ;
- renforcement de l'expertise *testing* à travers des formations certifiantes ;
- formation de l'ensemble des nouveaux managers, commerciaux ou chefs de projets/ directeurs de projets à nos outils et process internes, par le biais de cursus d'intégration dans le cadre de l'université Gfi.

Certains projets de formation ont été menés dans une optique de maintien de l'employabilité des collaborateurs suite aux évolutions organisationnelles et technologiques du client.

Gfi Informatique s'appuie, entre autres dispositifs, sur l'entretien annuel et l'entretien professionnel (2 entretiens distincts) afin d'évaluer ses collaborateurs et d'établir leurs perspectives d'évolution. En complément, d'autres entretiens sont prévus pour s'assurer du suivi, de l'employabilité et de l'intégration de ses collaborateurs, en particulier vis-à-vis des jeunes et des *seniors*. En réponse aux dispositions conventionnelles, un entretien spécifique pour les salariés en forfait jours a été mis en place en 2015 pour répondre entre autres à l'articulation vie privée/ vie professionnelle de ces collaborateurs.

En complément, pour coordonner l'ensemble de ces projets de développement RH, le Groupe a mis à disposition des managers différentes applications informatiques. Le SIRH de Gfi Informatique (Talentsoft) permet ainsi, d'historiser les entretiens annuels, de recueillir les souhaits de formation, de gérer les référentiels des métiers et de compétences, et de suivre notre recrutement. Depuis 2015, ce SIRH supporte également d'autres process RH, avec la formation et la rémunération. D'autres sujets comme la GPEC seront aussi portés par ce SIRH.

LES FORMATIONS DISPENSÉES PAR LES FILIALES ÉTRANGÈRES

Tout comme en France, la majorité des formations dispensées au Portugal est liée aux formations techniques (65 %), suivies des formations linguistiques essentiellement en Français (18 %) et enfin, aux formations *business* et management (17 %). Au-delà, les collaborateurs peuvent également profiter de la même plateforme *e-learning* que celle choisie par la France, dans la mesure où l'essentiel des cours sont accessibles en anglais. Les prestations des organismes de formation avec qui passe Gfi Informatique Portugal sont évaluées d'une part à l'issue de chaque formation, complétées d'autre part d'une évaluation sur l'efficacité des formations.

Dans le même esprit, les salariés en Espagne peuvent bénéficier de tout type de formations, sachant que l'essentiel des cours suivis porte sur les formations linguistiques (57 % des formations), avec la maîtrise de l'anglais et du français. La direction met à disposition des collaborateurs tous les ans sur un portail la liste des formations possibles, avec le contenu et les dates des prochaines sessions. Plusieurs évaluations des formations dispensées sont réalisées par les salariés et leurs managers, tant pour mesurer les prestations des organismes de formation que pour évaluer l'efficacité des formations dans leur mise en application.

En Belgique et au Luxembourg, plus de trois quarts des formations relèvent de formations techniques (développement de logiciels, management de système, *business object...*), suivies par les formations de développement personnel (20 %) et des formations commerciales (3 %). La particularité de la politique de formation dans ces 2 pays est essentiellement les formations en *e-learning* : outre la plateforme choisie en France que les salariés du Belux peuvent utiliser, deux partenariats ont également été conclus sur le sujet, tant sur le développement de logiciels que sur des formations indispensables dans le cadre du développement de compétences d'un consultant informatique.

En ce qui concerne le Maroc, l'essentiel des formations dispensées concerne les formations techniques (70 % de l'ensemble), en particulier celles liées à l'éditeur SAGE. Tout comme en France, une évaluation dite « à chaud » est réalisée par les collaborateurs, couplée par une évaluation dite « à froid », mais réalisée cette fois-ci par les managers pour apprécier la mise en application des compétences acquises lors de la formation.

1.6. Égalité de traitement et respect d'autrui, deux axes majeurs de la politique sociale du Groupe

UNE CHARTE ÉTHIQUE, SYMBOLE DE RESPONSABILITÉ, INTÉGRITÉ ET RESPECT D'AUTRUI

France

Bien que les principes fondamentaux qui ont pour objet de guider les comportements de travail de l'ensemble du personnel soient déjà connus et respectés au sein du Groupe, la Direction s'est inscrite dans une démarche de formalisation et de réaffirmation de ces principes, en rédigeant en 2014 une charte éthique.

La charte éthique du groupe Gfi Informatique exprime son respect de la loi et des personnes, ainsi que ses responsabilités vis-à-vis de ses clients et des autres parties prenantes du Groupe. L'éthique du groupe Gfi Informatique couvre les 3 principes fondamentaux, que sont la responsabilité, l'intégrité et le respect d'autrui. À proprement parler de la responsabilité sociale, l'hygiène et la sécurité, l'égalité, la diversité et l'intégration ou encore le harcèlement sont mis en avant dans la partie respect d'autrui. Tout particulièrement, le Groupe s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la déclaration universelle des droits de l'homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, et l'égalité des droits entre les femmes et les hommes. La charte rappelle enfin le respect des informations confidentielles tout comme la protection des données à caractère personnel.

Cette charte a fait l'objet d'une information et consultation auprès des instances représentatives du personnel.

Portugal

Au Portugal, Gfi Portugal a signé un Code d'éthique au travers duquel la filiale s'est engagée à respecter les principes éthiques et des valeurs : respect des droits de l'homme, promotion de la diversité, lutte contre la discrimination. La filiale demande également à ses fournisseurs dans ses conditions générales, de respecter les normes éthiques. Dans la continuité de cette démarche volontariste, la Direction distribue depuis 2013 aux nouveaux salariés un guide du recrutement dans lequel les principes d'égalité et de non-discrimination sont mis en avant.

Maroc

Au Maroc, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) a renouvelé fin 2012 l'attribution du label CGEM à la filiale de Gfi Informatique, et ce pour une durée de 3 ans. Ce label avait été obtenu pour la première fois en janvier 2008. Aujourd'hui, le Groupe au Maroc fait partie d'un cercle fermé avec 54 autres sociétés marocaines ayant reçu cette accréditation sur le sujet. À travers cette charte, nos entités marocaines s'engagent sur plusieurs points, en particulier sur le volet social : le respect des droits humains, l'amélioration en continu des conditions d'emploi et de travail et les relations professionnelles et le développement de l'engagement sociétal.

Une démarche de renouvellement de cette labellisation est en cours auprès de la CGEM : la forte mobilisation des équipes du Groupe au Maroc aux objectifs de la charte responsabilité sociale de la CGEM ainsi

que l'élaboration d'un plan d'actions devraient permettre la reconduction de cette labellisation.

Dans la continuité, Gfi Informatique au Maroc a signé une convention avec l'association Education For Employment (EFE) Maroc, visant à offrir des possibilités économiques à certains jeunes chômeurs Marocains, à travers des programmes de formation ciblée et d'insertion professionnelle. Les actions menées dans ce cadre doivent favoriser :

- la création d'opportunités d'emploi ou de stage pour les jeunes lauréats EFE-Maroc au Maroc ;
- la dispense d'une formation comportementale et commerciale aux nouveaux collaborateurs issus de ce programme ;
- l'implication des collaborateurs dans le programme de *mentoring* développé par EFE-Maroc ;
- l'engagement des collaborateurs dans l'initiative « Guest Speaker » au cours des formations délivrées par EFE-Maroc.

LA MIXITÉ HOMMES-FEMMES, UN DÉFI

Avec près de 24 % de femmes parmi l'ensemble de ses collaborateurs, Gfi Informatique atteint un ratio qui correspond à la moyenne des autres ESN. La répartition des effectifs par sexe et par pays se trouve en annexe.

Au sein des filiales françaises du Groupe

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Gfi Informatique en France a signé avec les organisations syndicales courant 2013 un accord sur le sujet au niveau de l'Unité Économique et Sociale (UES), qui couvre environ 80 % des salariés du Groupe en France. Néanmoins, la plupart des dispositions prises ont été également appliquées par les autres filiales du Groupe en France, de façon à assurer le même principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein du Groupe.

L'accord affirme la volonté de la Direction et des organisations syndicales de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant en matière d'accès à l'emploi qu'en matière de rémunération, d'évolution de carrière et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Pour affirmer leur détermination au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, les parties prévoient dans l'accord la définition d'objectifs de progression dans les différents domaines ainsi que la mise en place d'actions.

Pour la première fois, le groupe Gfi Informatique en France a participé au deuxième forum des Jeunes Femmes et Numérique, qui s'est tenu le 17 avril 2015. En tant que sponsor Gold, un des membres de la Direction générale a animé une conférence sur le thème « Reshape your Briefs », avec le Secrétaire d'Etat au Numérique, Axelle Lemaire, et d'autres partenaires. L'objectif de ce forum, auquel 1 483 femmes étaient inscrites, était de promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes, et des futures salariées, mais également de développer l'esprit entrepreneurial auprès de ce public féminin.

ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

En matière de rémunération, elle est construite sur des principes d'équité et d'objectivité. L'évolution de la rémunération est basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre femmes et hommes.

En cas d'écart constaté non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable, la situation salariale est spécifiquement revue. À cet effet, il a été convenu qu'une enveloppe totale de 750 000 euros serait consacrée de 2013 à 2015 au niveau du Groupe pour résorber certains écarts salariaux. Au titre des 3 années, 441 salariées ont bénéficié de cette mesure (110 collaborateurs en 2013, 145 collaborateurs en 2014 et 186 collaborateurs en 2015).

La Direction communique les informations relatives à l'utilisation de cette enveloppe à la commission égalité professionnelle du CCE de l'UES Gfi Informatique.

Toujours dans la même optique, Gfi Informatique propose une garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité/adoption plus favorable que la garantie légale. Au titre de l'exercice 2015, 76 collaborateurs ont pu profiter de cette garantie d'évolution salariale.

Par ailleurs, au-delà de l'allocation minimum versée par la Sécurité sociale, Gfi Informatique verse une rémunération complémentaire aux salariés dans le cadre du congé paternité, dont celle-ci peut conduire au maintien à 100 % de la rémunération pour les salariés ayant une ancienneté minimum de 2 ans, selon un barème établi.

CRÈCHES

Il faut noter la mise en place d'une crèche multi-entreprises intégrée dans l'immeuble de Saint-Ouen. Cette situation a permis à Gfi Informatique d'y proposer des places pour les collaborateurs travaillant au siège social.

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

Sur le domaine de la conciliation entre l'exercice professionnel et la vie privée, la Direction s'est positionnée sur 2 actions : harmonisation des congés pour événements familiaux entre les salariés titulaires d'un PACS et les salariés mariés, et la création à titre expérimental d'un compte épargne solidarité parentale qui consiste à faire un don de jours de congés à un ou plusieurs collègues dont un enfant est gravement malade.

La solidarité et l'entraide entre salariés, avec l'implication de l'employeur, permettent à chacun de faire don de 2 jours par an, soit de manière anonyme, soit au profit d'un salarié désigné. L'abondement de l'employeur est d'un jour pour 4 jours de don. Le salarié ayant un enfant gravement malade peut ainsi s'occuper de son enfant tout en percevant l'intégralité de sa rémunération pendant 20 jours ouvrés.

L'accord triennal sur l'égalité professionnelle hommes/ femmes arrivant à expiration le 31 décembre 2015, une proposition de reconduction a été proposée à la négociation en fin d'année 2015 pour une nouvelle durée de trois ans. À défaut d'accord, un plan d'actions sera mené.

Au sein des filiales étrangères du Groupe

ESPAGNE

Le Groupe en Espagne est également sensibilisé sur le sujet de l'égalité professionnelle, et traite plus largement le sujet dans le cadre des négociations ouvertes avec les organisations syndicales sur le thème de l'égalité. Les organisations syndicales sont particulièrement attentives

au domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. À l'issue des négociations 2015, il est prévu par la Direction de lancer une campagne de communication sur ce plan de l'égalité de traitement, et de montrer au regard des statistiques établies par la Direction, que ce thème est abordé avec le plus grand sérieux.

PORTUGAL

Signe que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une force pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social, la ligne managériale dirigeante du Groupe au Portugal affiche une quasi égalité, avec 4 hommes et 5 femmes.

BELGIQUE

S'agissant du Groupe en Belgique, les collaborateurs ont la possibilité de déposer une procédure de plainte contre les actes de violence ou de harcèlement moral/sexuel au travail. Cette disposition collective est portée à la connaissance de tous les salariés dans le règlement de travail en Belgique. Il est à noter que cette mesure s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Dans le cadre de cette procédure d'alerte, le collaborateur qui s'estime lésé peut se rapprocher d'un conseiller en prévention et/ou d'une psychothérapeute, désignés par l'employeur, qui pourront lui apporter des conseils, de l'aide et du soutien. Bien entendu, ce temps d'écoute et parfois de médiation permet un soutien psychologique important, soutien dont la discrétion est garantie. Cette mesure a permis à un consultant informatique, qui avait sollicité le psychothérapeute, d'être repositionné dans de meilleures conditions chez un autre client.

MAROC

Enfin, en ayant renouvelé fin 2012 pour une durée de 3 ans sa signature à la charte de responsabilité sociale (charte de la Confédération générale des entreprises du Maroc – CGEM), le groupe Gfi Informatique au Maroc s'engage à prévenir toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et en faveur des catégories vulnérables, notamment les handicapés. Une démarche de renouvellement de cette labellisation est en cours auprès de la CGEM.

L'INTÉGRATION DE SALARIÉS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Conscient de la richesse apportée par des collaborateurs de nationalité étrangère, Gfi Informatique en France intègre dans ses effectifs plus de 600 collaborateurs, issus de plus de 50 nationalités différentes. De par leur culture et leur langue différentes, ils contribuent à la valeur ajoutée des projets menés au sein du Groupe.

Au-delà, Gfi Informatique en France participe à l'intégration durable de certains salariés de nationalité étrangère en sollicitant un changement de statut auprès des préfectures et directions du travail compétentes. Effectivement, pour certains métiers identifiés en tension dans le secteur d'activité, Gfi Informatique en France effectue, pour le compte de plusieurs salariés, une demande de changement de statut (étudiants à salariés), en prenant en charge les frais afférents, afin de pérenniser la collaboration avec ces collaborateurs.

GFI INFORMATIQUE ET SES SALARIÉS, MOBILISÉS SUR LE SUJET DU HANDICAP

Une grande campagne de communication et de sensibilisation menée en 2013 et 2014 en France

En France, Gfi Informatique développe une politique en matière de handicap et encourage la diversité, avec une forte mobilisation depuis 2013.

En 2010, un référent handicap a été mis en place au sein du groupe Gfi Informatique, permettant d'être à l'écoute de ses salariés et de coordonner les actions entreprises en matière de handicap.

Fin 2012, 2013 et 2014, une grande campagne de communication et de sensibilisation a été menée en France auprès des salariés. La mise en place sur l'Intranet Gfi Informatique d'un espace dédié au handicap à partir de décembre 2012 a lancé cette grande opération de communication.

Afin de sensibiliser les salariés au sujet et d'avoir un meilleur niveau d'informations, des brochures en 3 volets sur le handicap ont été mises à disposition courant juin 2013 dans les principaux établissements en France, démarche qui s'est accompagnée d'une campagne d'affichage au sein de ces mêmes établissements.

Cette sensibilisation des salariés s'est également développée avec la mise en ligne d'une bande dessinée sur le sujet. De manière à pouvoir répondre à l'ensemble des questions posées par les salariés au sujet du handicap et de pouvoir faciliter leurs démarches administratives, une assistance téléphonique ainsi qu'une correspondance par email, gérées par des conseillers extérieurs à Gfi Informatique, ont été ouvertes fin du premier semestre 2013 jusqu'à mi-juin 2014. Afin de professionnaliser et dynamiser le projet, une société de communication expérimentée sur le sujet du handicap a aiguillé le Groupe.

Gfi accompagne son action par l'aide aux salariés en situation de handicap, en attribuant des CESU handicap pour les salariés se déclarant handicapés pour la première fois ou qui renouvellent leur RQTH.

En outre, l'aide aux salariés s'effectue également par l'aménagement de poste avec l'aide du médecin du travail, des SAMETH et de l'AGEFIPH afin de les maintenir dans leur emploi.

De plus, Gfi Informatique en France cherche à faciliter le recrutement des travailleurs handicapés. Des annonces sont publiées sur des sites dédiés au handicap, tels que Monster Handicap et l'AGEFIPH. Le groupe Gfi Informatique participe également à des événements dédiés au recrutement de travailleurs handicapés, appelés handicapés. En outre, un partenariat avec Tremplin a été monté depuis 2012, dont l'objectif est de mettre en relation des étudiants ou apprentis en formation, en situation de handicap, avec Gfi Informatique. Cette initiative a également permis à Gfi Informatique d'échanger les bonnes pratiques en la matière avec les entreprises partenaires.

Par ailleurs, des partenariats ont été développés avec les Entreprises Adaptées ELISE (recyclage de papiers), INTERNETTO et COPIVER (reproduction) afin de créer un véritable référencement au sein du Groupe. Gfi Informatique continue à travailler ponctuellement avec des Esat ou Entreprises adaptées en ce qui concerne les fournitures de bureau, la prestation de services, la sous-traitance et la mise à disposition de personnel.

Gfi Informatique fait partie du Collectif « Handicap et Numérique », composé de 12 sociétés du secteur informatique ayant pour objectif la création d'une synergie au niveau de ce secteur et son évolution sur la prise en compte du handicap, via l'échange des bonnes pratiques et la mise en place d'actions sur le sujet du handicap. Ainsi depuis juin 2014, le portail commun – Handi Numérique- a été mis en place, ayant pour objet de rendre plus lisible les formations et les métiers du secteur du numérique. Par ailleurs, via le collectif, Gfi Informatique participe à des événements de recrutement spécialisés dans le handicap, comme par exemple, Paris Pour l'emploi mené début octobre 2014 et Top Ingénieur en octobre 2015.

Une sensibilité continue dans les filiales étrangères

En Espagne, le Groupe respecte les dispositions de la loi LISMI de 1982 (loi pour l'insertion des personnes handicapées) et adopte, à cette fin, des mesures alternatives. Le Groupe en Espagne fait appel à des centres spécialisés, où plus de 80 % de leur effectif est composé de salariés handicapés, pour sous-traiter certaines missions : achat de matériels de bureau, réalisation d'entretiens des bureaux... Parallèlement, le Groupe collabore également avec des fondations spécialisées, dans l'espoir de pouvoir recruter davantage de salariés en situation de handicap, dont les compétences techniques correspondent à celles recherchées dans les projets. La Direction en Espagne ne manque pas de communiquer et rappeler aussi ses engagements et ses actions sur le site Intranet.

En Belgique, même si aucun accord ou plan sur le handicap n'a été signé engageant la filiale sur ce thème, l'intégration de collaborateurs handicapés est néanmoins une réalité et des aménagements des conditions de travail sont effectués afin de concilier la vie professionnelle et le handicap rencontré. Le télétravail a été favorisé également, afin de limiter les trajets professionnels et même de les supprimer. Dans ce cas, l'employeur peut participer à l'adaptation du poste de travail au domicile (prise en charge de l'ordinateur, de la connexion Internet et téléphonique...). Enfin, le bureau d'emploi du gouvernement local (VDAB) veille à ce que l'employeur soit mobilisé sur le sujet et offre les conditions de travail appropriées à ses employés.

Quant **au Maroc**, le groupe Gfi Informatique missionne une association spécialisée dans l'insertion des personnes handicapées, l'AMH, pour avoir l'opportunité d'embaucher davantage de personnes en situation de handicap. Avec environ 25 000 adhérents, l'AMH est une référence au Maroc en matière d'inclusion et de bien-être des personnes handicapées. Un collaborateur en situation de handicap a été embauché en 2015, avec un aménagement de conditions de travail.

Malgré tout, le taux de salariés handicapés au sein de nos effectifs n'est pas représentatif des actions engagées : environ 1,3 % chez Gfi Informatique France et moins de 1 % au sein des filiales étrangères du groupe Gfi Informatique (0,9 % en Espagne, 0,6 % au Belux, 0,2 % au Portugal et 0 % au Maroc, en Suisse et en Côte d'Ivoire). Cette même difficulté est rencontrée au niveau de la branche, qui affiche un taux moyen d'embauche de salariés handicapés français d'environ 1,4 %.

1.7. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail

ADHÉSION DU GROUPE AU PACTE MONDIAL

En ayant adhéré le 22 juillet 2015 au Pacte Mondial, le groupe Gfi Informatique confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les principes respectés par le Groupe Gfi, en termes des droits de l'homme et des normes internationales du travail, et confirmés dans le cadre de cette démarche, sont avant tout de :

- promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
- veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme ;
- respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
- contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les actions menées par le Groupe dans ce sens, sont expliquées dans les paragraphes ci-dessous :

LES MOYENS D'EXPRESSION ET DE COMMUNICATION DES COLLABORATEURS

Afin de favoriser les échanges dès l'arrivée des nouveaux collaborateurs dans le Groupe, ceux-ci sont conviés à des réunions d'informations et de bienvenue, dites « Welcome ». Des « Welcome » spécifiques accueillant les managers sont également organisés.

Depuis plusieurs années, les salariés sont incités à participer à des plates-formes collaboratives et aux réseaux sociaux. Dès 2011, des espaces collaboratifs ont été ouverts pour supporter les process des *Business Units*. Depuis plusieurs espaces communautaires ont été créés pour partager autour de sujets professionnels.

De plus, un blog interne, réservé à l'ensemble des salariés du Groupe, a été lancé courant 2012. Symbole de la modernité et du dynamisme du Groupe, ce blog est un formidable outil de communication interne, où plusieurs dizaines d'informations sont échangées. Les collaborateurs ont la possibilité de s'exprimer, d'ajouter des commentaires et de mettre en avant leurs affinités par rapport aux sujets abordés. Ce même principe a été développé en Belgique *via* une plate-forme où les collaborateurs peuvent poser des questions, poster des messages, partager les connaissances.

Dernièrement, le groupe Gfi Informatique en France a lancé en septembre 2013 un réseau social d'entreprise, appelé YAMMER, pour transformer les savoirs individuels en savoirs collectifs. Il s'agit d'un projet d'entreprise particulièrement innovant puisqu'il met à la disposition des salariés un nouvel outil de communication basé sur l'usage de technologies 2.0. La volonté de bâtir une meilleure communication entre les collaborateurs venant d'horizons différents (commerce, production, fonctions de support...) mais partageant un

intérêt professionnel commun a été à l'origine de ce projet. Réunis au sein d'une « communauté », les collaborateurs peuvent grâce aux technologies 2.0 mieux se connaître, échanger plus facilement de l'information et tirer profit de l'intelligence collective.

Enfin, l'organisation d'événements conviviaux, à la fois au niveau international (séminaire managers et commerciaux à chaque début d'année), et national (barbecue hivernal en Belgique) ou local (*kick off*) permet également aux collaborateurs d'enrichir leur cercle de connaissances.

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE, AU CŒUR DU PROCESS DE L'ENTREPRISE

Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

La liberté d'association est le droit de toute personne de se joindre à d'autres personnes pour exprimer, promouvoir, poursuivre et défendre des intérêts communs. La liberté d'association est reconnue dans de nombreuses constitutions nationales et déclarations des droits de la personne, telle que la Convention européenne des droits de l'homme.

Le groupe Gfi Informatique en France et à l'international respecte les lois nationales et les conventions internationales sur la liberté d'association, dans tous les pays où il exerce ses activités. Les moyens de communication mis à disposition des collaborateurs ainsi que les différents événements organisés participent à mettre en œuvre cette liberté d'association.

La négociation collective entre employeurs et représentants des salariés porte sur plusieurs sujets tels que les salaires, les conditions de travail, le temps de travail, la résolution des conflits. Le Groupe privilégie ce moyen pour accompagner et mettre en œuvre sa stratégie de développement. En outre, Gfi Informatique France a mis en place une Base de Données Économiques et Sociales (BDES), sous la forme d'un *sharepoint*, en juin 2014 pour cinq de ses principales sociétés du Groupe, et en 2015 aux autres sociétés du Groupe. Cette base, donnant accès aux principaux documents sociaux et financiers du Groupe, vise à ce que les représentants des salariés puissent s'approprier la stratégie du Groupe.

La liberté syndicale, la liberté d'adhésion à un syndicat de son choix ou non et l'absence de toute discrimination envers tout salarié qui aurait une activité syndicale sont aussi des principes intangibles dans le Groupe.

En mai 2011, le groupe Gfi Informatique en France a signé un accord relatif à l'organisation du droit syndical et du dialogue social au sein de l'UES Gfi Informatique. Dans cet accord est stipulé, entre autres, des articles sur les moyens de communication des sections syndicales, la subvention de fonctionnement des sections syndicales, l'organisation des négociations d'accords ou encore l'évolution salariale et professionnelle des représentants de personnel.

Abolition du travail forcé et l'abolition effective du travail des enfants

Au vu du secteur d'activité, l'absence de travail forcé ou obligatoire et le non-recours au travail des enfants est une évidence.

C'est à l'issue d'un processus de recrutement clair et établi que les deux parties prennent le choix délibéré de coopérer ou non ensemble. La concrétisation de cette collaboration est marquée par la signature d'un contrat de travail, document qui lève toute suspicion, s'il devait

en avoir, de travail forcé ou obligatoire au sein d'une des sociétés du Groupe. Au préalable, l'identité et les compétences du futur collaborateur sont vérifiées : curriculum vitae, carte de nationalité, permis de conduire... En cas d'embauche d'un salarié de nationalité étrangère, la procédure de contrôle est renforcée avec la présentation du titre de séjour et l'authentification de celui-ci.

Enfin, il convient aussi d'affirmer que le groupe Gfi Informatique n'emploie aucun enfant, ni en France, ni dans aucune de ses filiales.

1.8. Sensibilisation des salariés au développement durable

Au cours de l'année 2015, plusieurs initiatives ont été menées, afin de sensibiliser davantage les salariés au développement durable.

En avril 2015, le groupe Gfi Informatique en France a rejoint le réseau de covoiturage Wayz-Up, qui permet de faciliter les trajets entre le domicile et le travail. Dans la mesure où des travaux importants ont été engagés par les collectivités au pied du siège social à Saint-Ouen pendant environ 18 mois, cette application, gratuite pour les salariés, est appréciée.

Toujours dans la lignée de cet esprit, le groupe Gfi Informatique France a lancé en juin dernier le programme Sharecar, permettant un autopartage entre les collaborateurs Gfi de voitures électriques et/ou hybrides. Favoriser des déplacements plus respectueux de l'environnement a été le leitmotiv de cette démarche entreprise au siège social et dans nos principales régions.

En France, au niveau des établissements secondaires ou des filiales implantées en régions, des mesures ont également reçu un accueil chaleureux, avec par exemple l'intervention d'IDVROM by SNCF dans les locaux de Gfi Informatique en région nantaise, pour promouvoir le co-voiturage. Au sein de Gfi Informatique dans le sud-est cette fois-ci, les équipes en région lyonnaise ont participé au challenge Mobilité organisé par la région, dont l'objectif était de fédérer un maximum de salariés autour du thème des modes alternatifs de transport (vélos, transports en commun, covoiturage...). Les salariés étaient invités à venir sur leur lieu de travail par le biais d'un transport peu ou non polluant.

1.9. Note méthodologique

Ce rapport ainsi que les divers chiffres remontés résultent d'un travail collaboratif avec les interlocuteurs des ressources humaines France et filiales étrangères. Le service *reporting* social France, en charge de l'élaboration du rapport social RSE pour l'ensemble du Groupe, veille d'une part à la cohérence et à la consolidation des données chiffrées pour le périmètre France et international, et d'autre part à la rédaction de ce rapport, en collaboration avec la Direction des Ressources humaines.

Afin de réaliser ce rapport, le service *reporting* social France a lancé le process de consultation et de recueil d'informations pour le périmètre France et les filiales étrangères, à savoir à partir d'août 2015 pour les filiales étrangères et à partir d'octobre 2015 pour le périmètre France. Effectivement, les sociétés du groupe Gfi Informatique rachetées en 2014 et 2015 mais gardant une certaine indépendance de gestion sur l'exercice 2015 (Groupe Ordirope, Business Document, Awak'IT et ITN) ont également été consultées en amont afin de recueillir leur politique et d'avoir une vision RH la plus complète en matière de politique RSE. Ainsi, l'ensemble des effectifs du Groupe est représenté à travers ce rapport. Le mode opératoire ainsi que les informations demandées ont été explicités, en français et en anglais, auprès des interlocuteurs courant du mois d'août 2015 et d'octobre 2015.

Deux grandes étapes ont jalonné ce process :

- la première étape a consisté à recueillir auprès des filiales étrangères en novembre 2015 des éléments d'appréciation qualitatifs sur leur politique sociale en matière de RSE (égalité de traitement entre les hommes et les femmes, leur organisation du temps de travail, leur politique en matière de sécurité et santé au travail...). Pour cela, un questionnaire qualitatif leur avait été adressé sur différentes thématiques. Quant à la politique sociale relative à la France, un entretien avec la Directrice des Ressources humaines, sur la base de ce questionnaire qualitatif, a permis d'apprécier les actions entreprises par le Groupe en France sur le sujet ;
- la seconde étape, qui s'est déroulée courant du mois de janvier 2016, a reposé sur le calcul, le contrôle et la consolidation des indicateurs sociaux chiffrés. À ce titre, un dictionnaire des indicateurs reprenant le périmètre attendu, les restrictions à prendre en compte ainsi que le mode de calcul a été transmis à chaque filiale, qui a pu ensuite calculer les différents indicateurs attendus dans le cadre du décret (effectif, taux d'absentéisme, taux de salariés formés...) et remonter ces informations au service *reporting* social.

Au niveau de la France, ces données chiffrées ont été calculées directement à partir du système de paie et des fichiers transmis par les sociétés rachetées en 2014 et 2015.

Dans le cadre de ce rapport, seuls les stagiaires et le dirigeant ont été exclus de l'effectif et des différents indicateurs calculés. En matière de calcul du taux d'absentéisme, la durée des absences maladie/accident de travail/ trajet a été convertie en équivalent temps plein (ETP) homme, auquel nous avons divisé le nombre d'ETP présent des salariés du Groupe, pour obtenir un taux. Il est comptabilisé dans l'absentéisme les maladies (payées comme non payées), les accidents du travail et les accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail, ainsi que les absences justifiées. En ce qui concerne le taux de fréquence des accidents du travail, il est calculé en faisant le rapport entre le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt divisé par le nombre total d'heures travaillées sur l'année, le tout multiplié par 1 million. Quant au taux de gravité des accidents de travail, il s'agit du rapport entre le nombre de jours de travail perdus en raison des arrêts par le nombre total d'heures travaillées sur l'année, le tout multiplié

par mille. Enfin, en matière de formation, à partir du moment où un collaborateur effectue une journée complète de formation, les heures comptabilisées afférentes sont celles des horaires collectives de travail du groupe Gfi Informatique, à savoir 7 h 24 minutes.

Les principaux contrôles de cohérence qui ont été établis s'appuient à la fois sur les indicateurs sociaux calculés chaque mois mais aussi sur la cohérence des indicateurs entre eux couvrant le même périmètre, et sur le rapprochement des chiffres entre les différents pays ou filiales sachant leur rattachement au même secteur d'activité.

Ces deux différentes étapes ont permis de rédiger la ligne éditoriale de ce rapport, auquel le service communication a également contribué avec la production d'infographies pour étayer et rendre plus attractif le document finalisé. Enfin, la Directrice des Ressources humaines du Groupe s'est assurée de la validation de l'ensemble de ce rapport.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1. Politique générale en matière environnementale

UNE DÉMARCHE DÉJÀ ANCIENNE ET AFFIRMÉE

Dès 2006, le Groupe a pris des initiatives pour sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux et aux impacts de son activité sur son milieu. L'objectif était d'identifier des bonnes pratiques au sein du Groupe, et de mettre en avant certaines actions concrètes pour les partager tant avec ses collaborateurs qu'avec ses partenaires économiques. L'animation et le déploiement de cette démarche relèvent, selon les pays et les sites, des services en charge des achats, de la logistique ou du service qualité. Ils sont suivis par la Direction générale.

Depuis 2010, le groupe Gfi Informatique évalue annuellement sa Responsabilité Sociétale auprès d'Ecovadis selon 4 thèmes : Social, Éthique des Affaires, Environnement et Achats Responsables. Ainsi en 2014, Gfi Informatique se classe dans le top 30 % des fournisseurs les mieux notés par EcoVadis avec l'obtention du titre *Silver*. Lors de l'évaluation EcoVadis 2016, le Groupe a obtenu la note de 60/100 (soit 10 points de mieux que lors de l'évaluation de 2014) et maintient ainsi son titre *Silver*, valable jusqu'en février 2017.

L'Espagne a été certifiée ISO 14001 en 2011. Cette certification s'était accompagnée de différentes actions de formation vers les collaborateurs sur le thème de l'environnement et de communications d'informations relatives à l'environnement.

Au Portugal, la commercialisation des matériels électroniques a été l'occasion pour la filiale d'adhérer aux normes de l'ANREE et d'en respecter le cahier des charges en ce qui concerne l'environnement.

Au Maroc, Gfi Informatique a reçu pour la première fois en 2008 le label RSE, qui est attribué par la Confédération générale des entreprises du Maroc aux entreprises qui adoptent une démarche de développement durable. La reconduction de ce label en 2012 a été très bien accueillie, dans la mesure où ce label, n'a été attribué qu'à 54 entreprises. Ce label est en cours de renouvellement pour une nouvelle période de trois ans.

Enfin, l'activité de Gfi Informatique ne présentant pas de risque direct de générer un accident écologique, aucune provision n'a été enregistrée dans les comptes consolidés du Groupe à ce titre.

2.2. Pollution et gestion des déchets

La nature des services informatiques délivrés ne produit pas directement de rejet dans l'air, l'eau ou le sol. De même, l'activité du Groupe ne génère aucune nuisance sonore ou olfactive.

GESTION DES DÉCHETS : DES RÉSULTATS CONCRETS ET MESURABLES

La gestion des déchets papier et des déchets d'équipements électriques et électroniques (D.E.E.E.) créés par le Groupe est l'un des enjeux principaux en termes environnementaux. Le Groupe a donc mis en place des mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ainsi que des procédures précisant les modalités de récupération des matériels et composants à recycler.

En ce qui concerne le papier :

- dès 2011, mise en place sur le site de Saint-Ouen de la collecte de papiers de bureau avec un tri sélectif à la source. Cette mise en place a ensuite été étendue à tous les sites d'Ile-de-France en 2012. Ceci a permis de collecter 12,1 tonnes de papier en 2015 contre environ 8,7 tonnes en 2014. Ces mesures ont permis d'économiser en 2015 : 206 arbres (contre 148 arbres en 2014), 363 450 litres d'eau (contre 261 150 litres en 2014), de préserver 48 460 kWh (contre 34 820 kWh en 2014) et de ne pas rejeter 6,7 tonnes de CO₂ (contre 4,8 tonnes de CO₂ en 2014) ;
- la collecte a depuis été étendue aux sites de Lille, Lyon, Nantes et Toulouse.

En ce qui concerne les déchets d'équipements électriques et électroniques (D.E.E.E.) :

- sélection et gestion d'un fournisseur agréé pour la récupération et le retraitement des déchets d'équipements électriques et électroniques

(D.E.E.E.) provenant des matériels informatiques obsolètes mis au rebut ; environ 4,1 tonnes de matériels ont ainsi été collectées sur le site de Saint-Ouen (1,1 tonne) et de Puteaux (3 tonnes) en 2015 ;

- gestion de l'ensemble des D.E.E.E. de la région Ouest de la France au sein du site de Nantes. Ce site est d'ailleurs membre de la commission déchets d'une association regroupant l'ensemble des entreprises de la ville et travaille avec les institutionnels, pour apporter des solutions de retraitement par type de déchets, puis les applique au site Gfi de Nantes.

En Espagne, un plan de gestion des déchets – collecte des papiers, matériels informatiques et téléphones portables par une entreprise spécialisée – a également été mis en place. 320 kg de matériel électronique et informatique ont été retraités sur Madrid et 100 kg l'ont été sur Bilbao au cours de l'année 2015. Des dons de matériels obsolètes ont été faits au profit des employés de l'Espagne, dont 200 ordinateurs obsolètes au personnel du site de Madrid. Ces actions sont intégrées dans le cadre de la certification ISO 14001. En 2015, 1,75 tonne de papier et 420 kg de déchets d'équipements électriques et électroniques a ainsi été collectée en Espagne.

Au Portugal, une démarche comparable est menée, tant pour la gestion des déchets électroniques que pour le recyclage du papier.

En Belgique et au Luxembourg, la collecte du papier a été également mise en place.

Au Maroc, une gestion des déchets informatiques et des consommables informatiques, en vue de les recycler, a été mise en place en partenariat avec des associations. En 2015, 250 kg de consommables informatiques et 500 kg de déchets informatiques ont été collectés.

2.3. Utilisation durable des ressources

ÉCONOMISER LES RESSOURCES

L'activité de Gfi Informatique n'impliquant pas de consommation d'eau en dehors de l'usage courant des bâtiments, le Groupe n'a pas mis en place de suivi de consommation. Il en va de même pour la consommation directe de matières premières, très limitée.

En ce qui concerne la consommation de papier, des actions de sensibilisation ont été menées pour réduire la quantité des impressions. En France, ceci a concerné, par exemple, une recommandation décourageant les impressions, et favorisant celles en mode recto verso et, autant que possible, l'utilisation de papiers recyclés.

Dans le cadre de la démarche RSE, la Direction de Gfi Informatique en France, a mis en place depuis avril 2014 la dématérialisation des bulletins de paie et les tickets restaurants, ce qui a contribué également à réduire des consommations de papier.

Le regroupement sur le site de Saint-Ouen de l'ensemble des sites de la région parisienne en 2010 avait été l'occasion pour l'entreprise de mettre en œuvre des politiques en la matière. L'immeuble est certifié HQE Construction (Haute Qualité Environnementale) et dispose de

nombreux dispositifs destinés à réduire les consommations d'énergie. Il dispose également d'une réutilisation partielle des eaux de pluie.

Depuis, chaque installation dans un nouveau site est l'occasion de favoriser l'implantation dans des immeubles économes en énergie (GTC pour le chauffage, la climatisation et la ventilation au sein des sites de Lyon et de Toulouse, (qui est aussi certifié THPE)), et si possible certifiés HQE (comme celui de Toulouse).

La multiplication des agences régionales tant en France, que dans les filiales internationales, outre les aspects sociaux déjà évoqués, participe à une meilleure gestion des ressources, notamment grâce à la proximité client qu'elle crée, et à la réduction très significative des trajets qui en résulte.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Les services informatiques délivrés ne consomment qu'une quantité d'énergie électrique modérée. Gfi Informatique ne dispose pas de données chiffrées concernant la consommation globale d'énergie, ni

de la part d'origine renouvelable. Cependant, en France, des actions de mesure ont été entreprises sur plusieurs sites et une analyse comparée avec les consommations passées est actuellement en cours. Un tableau de bord mensuel est fourni permettant de suivre ces consommations.

En 2015, la consommation d'électricité sur le site de Saint-Ouen a ainsi représenté 371 334 kWh (contre 385 336 kWh en 2014), ce qui représente une empreinte carbone de 5,696 tonnes de CO₂ (mois de novembre et décembre 2015 non comptabilisés) (contre 7 819 tonnes de CO₂ en 2014).

Une démarche similaire a été menée en Espagne et une politique de virtualisation des serveurs a pu limiter la consommation des CPD (Centro de Proceso de Datos). Un suivi des consommations mensuelles ou annuelles d'électricité site par site et étage par étage ainsi que des températures a été mis en place pour les sites de Madrid et Gfi Norte. La consommation totale d'électricité a été de 754 388 kWh sur l'ensemble de ces sites en 2015, toutefois il est à noter qu'environ la moitié des locaux du site de Madrid est depuis peu équipée d'un système d'éclairage LED. La généralisation des comptages sur l'ensemble des sites est en cours.

Au Portugal, les températures des locaux sont contrôlées et des coupures sont automatisées pour limiter le recours à la climatisation. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des collaborateurs.

UTILISATION DES SOLS : DES RÉSULTATS CONCRETS

Le Groupe ne transforme aucune matière première et n'occupe que des bureaux situés en zone déjà urbanisée.

Néanmoins la mise en place de l'accord de télétravail, signé en fin d'année 2011 en France – accord détaillé dans la partie Informations sociales – devrait avoir un double impact, non seulement sur les surfaces de bureaux nécessaires à l'activité, mais encore sur l'environnement, en réduisant le volume des trajets des salariés concernés.

2.4. Changement climatique

Gfi Informatique estime ne pas être directement exposé aux conséquences du changement climatique à court ou à moyen terme.

REJETS DE GAZ À EFFETS DE SERRE : UN BILAN CARBONE

La Direction du Groupe a cherché à sensibiliser l'ensemble des équipes sur ce thème depuis plusieurs années.

Dans cet esprit, elle a fait analyser par un cabinet spécialisé son empreinte carbone pour la France en 2008. Cette mesure de l'empreinte carbone a concerné l'ensemble des données relatives aux missions et déplacements, aux consommations d'énergie des bâtiments, celles des *datacenters*, ainsi que l'impact des matériels et des consommables. Elle a été réalisée sur la base des données 2008. Le bilan carbone s'élevait à 10 700 tonnes équivalent CO₂ (teqCO₂). Les déplacements professionnels en constituaient la part la plus importante avec 7 500 teqCO₂.

Suite à cette étude, des mesures ont ensuite été mises en œuvre pour limiter les déplacements, notamment :

- une démarche systématique de minimisation des déplacements, notamment grâce aux vidéoconférences et à l'utilisation des outils de *net conferencing* ;
- les instructions données à l'ensemble des responsables d'établissement de prendre toutes les mesures possibles tendant à réduire les consommations d'énergie avec la mise en place de plans d'extinction des bureaux et de contrôle des températures des locaux ;
- l'ouverture d'une négociation pour mettre en place du télétravail, qui a abouti, comme cela a déjà été indiqué.

La flotte auto est également un sujet de préoccupation ; avec notamment, la mise en place d'une *car policy* imposant, depuis le 1^{er} janvier 2015, des modèles dont l'émission de CO₂ ne dépasse pas 140 g CO₂/Km. L'émission moyenne de CO₂ des véhicules de la flotte était, au 31 décembre 2015, de 111,86 g par km, en légère diminution par rapport au 31 décembre 2014, où elle était de 116 g par Km. Des actions ont également été menées afin de développer, au sein de la flotte auto, l'utilisation de véhicules hybrides (essence-électricité ou gazole électricité), dont le nombre s'élève désormais à 10.

Un système de voitures auto-partagées appelé « SHAREcar by Gfi » a, aussi, été mis en place. Il s'agit d'une solution d'auto-partage de voitures électriques et/ou hybrides, dédiée aux collaborateurs du Groupe en France pour leur mobilité professionnelle et/ou personnelle dans toute la France. Ce programme permet aux collaborateurs d'emprunter une voiture électrique et/ou hybride pour les déplacements professionnels, sans frais, lors des heures travaillées et pour des déplacements personnels le week end (du vendredi 18 h 00 au lundi 9 h 00).

Pour la région parisienne, le Groupe a mis en place deux bornes électriques dans le parking du site de Saint-Ouen, suivi de la mise à disposition d'un programme de partage de voitures électriques sur ce même site. Ce modèle de voiture est adapté aux déplacements en région parisienne (faible distance).

Pour la province, les voitures hybrides ont été privilégiées (plus longues distances) : la propulsion des voitures hybrides est assurée grâce à deux sources d'énergie distinctes, elles utilisent à la fois du carburant et de l'électricité, ce qui leur permet de consommer moins de carburant, de dégager moins de CO₂, de gaz à effet de serre et donc moins de substances polluantes que les voitures traditionnelles.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations environnementales

À ce jour, le Groupe a déployé plusieurs de ces voitures dans toute la France :

Site d'implantation	Nombre de voitures à disposition
Saint-Ouen	2 voitures électriques
Bordeaux	1 voiture hybride
Lille	1 voiture hybride
Lyon	2 voitures hybrides
Nantes	2 voitures hybrides
Orléans	1 voiture hybride
Toulouse	1 voiture hybride

Un système de covoiturage, *via* le site Wayz'up a, aussi, été mis en place depuis mars 2015 pour les collaborateurs basés sur le site de Saint-Ouen.

Ces préconisations ont été également partagées avec les différentes filiales internationales, notamment en ce qui concerne l'utilisation des outils de *net conferencing*.

En Espagne, un bilan carbone a été réalisé sur le site de Madrid (bâtiments uniquement), ce qui a permis de mesurer la consommation électrique globale, les émissions de CO₂ (75 tonnes) (42,7 tonnes en 2014), mais également de SO₂ (172 kg) (65 kg en 2014) et de NO_x (117 kg) (93 kg en 2014). Ces augmentations étant dues à l'augmentation des effectifs au sein de ce site en raison d'une importante croissance du chiffre d'affaires en Espagne.

En Belgique, chaque renouvellement de véhicules est précédé d'une étude du niveau d'émission de CO₂, ainsi les véhicules émettant plus de 149 g CO₂/km sont proscrits de la *car policy*.

Au Maroc, des navettes ont été mises en place entre les locaux de nos filiales Marocaines et les gares, ainsi que les grandes villes des alentours et ce, afin d'inciter les collaborateurs à ne pas utiliser leurs véhicules.

2.5. Protection de la biodiversité

La nature des services informatiques délivrés n'a pas d'impact direct sur la biodiversité.

2.6. Pacte mondial – Principe Environnement

En ayant adhéré au Pacte Mondial, le groupe Gfi Informatique confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les principes respectés par le Groupe Gfi, en terme d'environnement et confirmés dans le cadre de cette démarche, sont avant tout de :

- promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les actions menées par le Groupe dans ce sens, sont expliquées dans les paragraphes ci-dessous.

GRANDE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Depuis 2006, le Groupe a pris des initiatives pour sensibiliser les équipes aux enjeux environnementaux et aux impacts de son activité sur son milieu. L'objectif était d'identifier des bonnes pratiques au sein du Groupe, et de mettre en avant certaines actions concrètes

pour les partager tant avec ses collaborateurs qu'avec ses partenaires économiques. L'animation et le déploiement de cette démarche relèvent, selon les pays et les sites, des services en charge des achats, de la logistique ou du service qualité. Ils sont suivis par la Direction générale.

La nature des services informatiques délivrés par le Groupe ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement. C'est donc sur l'économie du développement durable que des actions ponctuelles ont été conduites ou sont en cours de réalisation. Celles-ci sont détaillées dans la *partie 2. Informations environnementales*.

MISE EN PLACE DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

En novembre 2015, le groupe Gfi Informatique a collaboré avec le forum Smart City Paris afin de permettre la ville intelligente de demain en la rendant efficace, durable et agréable.

Cette manifestation de trois jours rassemblant les acteurs de la ville connectée a permis au groupe Gfi Informatique de présenter son développement dans le domaine des villes intelligentes avec une solution d'optimisation des services publics de transport, de distribution d'eau et d'énergie.

En présentant notamment son offre « relation Citoyen » qui s'appuie sur 3 solutions :

- **Gfi Public CRM** : Référentiel des personnalités et orchestrateur des processus pour un meilleur pilotage des services délivrés par la collectivité ;
- **Gfi City Hub** : Plateforme mobile et le « app Store » de la collectivité, capable de mettre tous les services publics dans le smartphone des acteurs de la vie citoyenne ;

- **Gfi ConnectiCité** : Plateforme SaaS de e-Services pour les Citoyens, Élus et Agents.

Cette action permet à Gfi Informatique de répondre aux attentes des villes, des citoyens, des élus locaux et des acteurs économiques par des solutions innovantes au service de l'efficacité opérationnelle et de la satisfaction des citoyens.

3. INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE, UN ENGAGEMENT DURABLE

3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la Société

Il a déjà été évoqué la mise en place par le Groupe de nombreuses agences régionales décentralisées (une quarantaine en France et autant à l'international). Ce choix déjà ancien de la proximité avec les clients permet d'embaucher localement les futurs collaborateurs et de limiter les déplacements occasionnés par les missions. Cette organisation facilite l'intégration des équipes d'intervention dans un

environnement économique et social qui leur est familier et contribue à réduire les incompréhensions et les conflits avec les interlocuteurs locaux des clients.

La contribution de Gfi Informatique au développement local et à une meilleure gestion des ressources est un élément différenciant de sa stratégie.

3.2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société

Les contraintes de recrutement local et de compétences spécifiques limitent les possibilités de coopération avec les associations d'insertion, des établissements d'enseignement, ou d'autres associations locales.

Néanmoins, Gfi Informatique a mené plusieurs partenariats ou mécénats comme indiqué ci-après.

De nombreuses actions sont menées par Gfi Informatique en France pour l'insertion des jeunes en recherche d'emploi, voire en situation de décrochage. Associé au Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes, Gfi propose à des jeunes bacheliers des contrats en alternance dans le cadre d'un BTS IRIS. En effet, l'alternance et l'apprentissage en stage sont considérés comme un moyen incontestable d'identifier de nouveaux talents, qui pourront ensuite rejoindre Gfi Informatique. En 2015, plus de 210 jeunes ont été accueillis en contrat d'alternance et une centaine de jeunes en stage.

Il faut citer également :

- la participation et le soutien à la création d'une crèche gérée par Babilou. Cette crèche est mixte : multi-entreprises et ouverte à la population de Saint-Ouen ;
- les opérations « don du sang ». Chaque année, il est monté deux opérations « don du sang, don de soi » en collaboration avec l'Hôpital Bichat. À cet effet, les salariés donneurs sont transportés à Bichat, puis reconduits à Saint-Ouen (principe de la collecte accompagnée). Un correspondant EFS a été désigné et un site dédié à l'opération a été mis en place sur Intranet ;
- le fait, en France comme en Espagne, que les sociétés prestataires du recyclage des déchets sont des entreprises « adaptées » employant un grand nombre de travailleurs handicapés.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

Au Portugal, on peut citer l'appui au programme « Jeunes Entreprises » qui permet à des étudiants de se former à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise.

En Belgique et au Luxembourg, des dons ont été faits à l'association « SOS Villages d'enfant », afin de permettre à des jeunes ne pouvant financer leurs études, de pouvoir suivre une formation en technologie au sein d'une école technique au Rwanda.

Au Maroc, une convention signée avec l'association Education For Employment (EFE) vise à offrir des possibilités économiques à certains jeunes chômeurs à travers des programmes de formation ciblée et d'insertion professionnelle. Au cours de l'année 2015, il a été fait don de 28 bureaux et de 24 caissons au profit d'écoles et d'associations.

3.3. Sous-traitance et fournisseurs

Les fournisseurs du Groupe peuvent, pour la grande majorité, être classés en deux catégories : les prestataires de services liés à la logistique des bâtiments, et les sous-traitants métiers pour les autres. La sous-traitance métier représente 8 % du chiffre d'affaires.

UNE CHARTE « ACHATS RESPONSABLES »

Dans sa politique d'achats, Gfi Informatique a toujours attaché une importance à ne pas travailler avec des fournisseurs qui ne satisferaient pas aux normes éthiques courantes. Une Charte « Achats responsables » a été rédigée. Elle est progressivement mise en place dans les appels d'offre depuis novembre 2014 auprès des sous-traitants du Groupe afin de répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses clients sur le développement durable.

Ainsi, lors d'appel d'offres fournisseurs, la Charte « Achats responsables » et son questionnaire d'évaluation sont envoyés avec le cahier des charges. Ils doivent être complétés et signés par le fournisseur et jointes à leur proposition.

En signant la charte annexée au contrat, le fournisseur s'engage au respect de l'intégralité des dispositions énoncées.

Fin 2015, il a été réalisé une revue « flash Achats » et ce, afin d'évaluer l'application de la Charte « Achats responsables » et de son questionnaire d'évaluation au sein du Groupe. Cette revue « flash Achats » a permis de sensibiliser les assistantes et les bénéficiaires des achats du Groupe sur la Charte « Achats responsables ».

Suite à cette expérience concluante, il est envisagé d'étudier l'opportunité de centraliser au niveau Groupe, l'envoi de la Charte « Achats responsables » et de son questionnaire d'évaluation aux fournisseurs, ainsi que la collecte de ces deux documents complétés et signés via une société de vigilance.

Un accord a été passé également en 2014 avec une société de vigilance qui permet de collecter les documents administratifs, sociaux et fiscaux de l'ensemble des fournisseurs.

Au Portugal, Gfi Informatique a adhéré au Code de déontologie pour le commerce et les services qui est édité par la Confédération du Commerce et des Services du Portugal. Celui-ci reflète l'engagement des signataires au respect des principes éthiques et des valeurs sociétales partagées, et engage la responsabilité de l'entreprise en cas de non-respect du code.

3.4. Loyauté des pratiques

Une charte éthique a été formalisée en 2014 et présentée aux partenaires sociaux début 2015. La charte, à travers quelques principes fondamentaux a pour objet de guider les comportements de l'ensemble du personnel : respect d'autrui, éthique d'intégrité, loyauté des relations, sincérité dans la communication et responsabilité environnementale.

DES APPELS D'OFFRES SINCÈRES

Hormis la sous-traitance, un fournisseur ne peut être retenu que s'il a signé la charte « Achats responsables » et a fait l'objet d'un agrément préalable. Ce dernier ne peut être accordé qu'à l'issue d'un appel d'offres concurrentiel. L'agrément, quand il est donné, est à durée limitée.

Au Portugal, les conditions générales d'achat et de ventes ont déjà intégré des clauses que le partenaire commercial, client ou fournisseur, doit s'engager à respecter. Elles concernent des engagements anti-corruption tant actifs que passifs, des engagements en matière de santé et de sécurité des employés, ainsi que le respect de la législation environnementale.

Outre le respect des obligations légales déjà existantes en la matière, la nature des activités du Groupe n'a pas permis de mettre en place des mesures de prévention en matière de santé ou de sécurité des clients et a fortiori de la population en général.

3.5. Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

La nature des services délivrés n'a pas donné l'occasion d'engager des actions particulières dans ce domaine.

3.6. Pacte mondial – Principe Lutte contre la corruption

En ayant adhéré le 22 juillet 2015 au Pacte Mondial, le Groupe confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le principe respecté par le Groupe, en termes de lutte contre la corruption et confirmé dans le cadre de cette démarche, est avant tout d'agir contre la corruption sous toutes ses formes.

Soucieux des pratiques éthiques des affaires, le Groupe a déployé plusieurs actions pour se prémunir contre les risques de corruption :

- rédaction d'une Charte « Éthique Groupe » traitant les aspects du respect d'autrui, d'esprit d'équipe, d'intégrité, de relations avec nos

partenaires et des actifs du Groupe et des tiers (*détaillée au 2.1.6 Égalité de traitement et respect d'autrui*) ;

- mise en place d'une politique sur le respect des droits de propriété intellectuelle de l'ensemble des clients, partenaires, distributeurs, fournisseurs et sous-traitants par la Direction juridique Groupe de Gfi Informatique, qu'elle s'efforce d'enrichir et de déployer largement ;
- mise en place d'une Politique de Sécurité qui repose sur un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) conforme à la norme ISO 27001.

3.7. Conclusion

Cette présentation permet d'apprécier la démarche engagée et de préciser chaque année les actions qui ont été accomplies. Dans un contexte difficile, les efforts de sensibilisation du management et des équipes sont plus que jamais un préalable nécessaire à de nouvelles

initiatives. Les mises en place progressives de la charte « Achats responsables » et de la charte éthique participent à cette démarche et permettront de faire de nouveaux progrès.

4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

4.1. Indicateurs sociaux

	France	Espagne	Portugal	Belux	Suisse	Maroc	Côte d'Ivoire	Groupe 2015	Groupe 2014
EFFECTIF ET RÉPARTITION PAR SEXE, ÂGE ET TYPE DE CONTRAT									
Effectif moyen de l'année	8 919	1 512	465	169	14	268	33	11 380	10 458
Répartition de l'effectif par sexe :*	9 165	1 620	488	167	12	289	37	11 778	10 858
Femme	2 113	451	103	29	1	83	5	2 785	2 598
Homme	7 052	1 169	385	138	11	206	32	8 993	8 260
Répartition de l'effectif par tranche d'âge :*	9 165	1 620	488	167	12	289	37	11 778	10 858
< 20 ans	6	1	-	-	-	-	-	7	7
[20 ans à 24 ans]	376	57	15	2	-	11	-	461	381
[25 ans à 29 ans]	1 228	172	74	20	-	119	9	1 622	1 518
[30 ans à 34 ans]	1 581	320	105	20	1	89	9	2 125	2 108
[35 ans à 39 ans]	1 411	428	139	44	4	32	9	2 067	2 026
[40 ans à 44 ans]	1 607	405	113	27	2	15	1	2 170	1 982
[45 ans à 49 ans]	1 145	145	25	28	3	11	2	1 359	1 212
[50 ans à 54 ans]	1 008	61	12	17	1	10	3	1 112	927
[55 ans à 59 ans]	624	25	2	7	1	2	2	663	543
>= 60 ans	179	6	3	2	-	-	2	192	154
Âge moyen des collaborateurs*	40,30	37,5	36	40,8	43,6	32,6	37,9	39,6	39,2
Ancienneté moyenne des collaborateurs*	8	6	6	7	2,7	4,3	5,6	7,5	7,4
Répartition de l'effectif par type de contrat de travail* :	9 165	1 620	488	167	12	289	37	11 778	10 858
• contrat à durée indéterminée	8 935	1 388	269	167	12	288	37	11 096	10 211
• contrat à durée déterminée	83	232	219	-	-	1	-	535	490
• autres natures de contrat (contrats de professionnalisation, apprentissage...)	147	-	-	-	-	-	-	147	157
Nombre de stagiaires*	20	15	24	1	-	4	1	65	57
RÉPARTITION DES ENTRÉES ET SORTIES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE									
Entrées cumulées de l'année :	1 965	612	160	40	7	104	24	2 912	2 696
• embauches	1 689	564	160	40	7	86	22	2 568	2 132
• incorporation suite à une acquisition ou un contrat d'infogérance	276	48	-	-	-	18	2	344	564
Départs cumulés de l'année	1 396	368	116	47	9	69	9	2 014	1 859
• dont transferts hors du Groupe ou dans le Groupe	3	-	-	-	-	-	-	3	-
• dont licenciements	129	29	8	12	4	-	2	184	199
RÉMUNÉRATION MOYENNE EXPRIMÉE EN EUROS ET ÉVOLUTION ENTRE 2014 ET 2015									
Rémunération annuelle fixe théorique moyenne au 31 décembre de l'année	43 408	29 501	17 930	48 581	105 360	17 936	15 027	39 862	39 409
Évolution entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015	2,06 %	(0,24) %	9,36 %	0,44 %	9,06 %	(0,10) %	15,90 %	1,15 %	1,13 %

	France	Espagne	Portugal	Belux	Suisse	Maroc	Côte d'Ivoire	Groupe 2015	Groupe 2014
ORGANISATION DU TRAVAIL									
Pourcentage moyen de salariés à temps complet dans l'année	95 %	98 %	100 %	94 %	90 %	100 %	100 %	96 %	95 %
Taux d'absentéisme moyen de l'année	2,7 %	2,5 %	0,8 %	4,7 %	2,2 %	1,5 %	17,3 %	2,6 %	2,6 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ									
Nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit *	41	64	137	-	-	21	-	263	697
Médecine du travail : nombre d'examens cliniques	2 448	457	297	19	-	258	-	3 479	3 579
Nombre d'accidents du travail avec arrêts de travail	31	6	2	2	-	-	-	41	25
Taux de fréquence des accidents du travail	1,96 %	2,17 %	2,25 %	6,69 %	-	-	-	2,00 %	1,31 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,05 %	0,04 %	0,05 %	0,10 %	-	-	-	0,05 %	0,04 %
Nombre de décès liés au travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de maladies professionnelles reconnues	1	-	-	-	-	-	-	1	1
FORMATION **									
Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié formé	30	28	15	22	59	8	181	29	28
Nombre de salariés formés	2 496	710	209	50	7	168	13	3 653	3 365
Taux moyen de salariés formés dans l'année	28 %	47 %	45 %	30 %	50 %	63 %	39 %	32 %	32 %

* Au 31 décembre.

** Hors société Ordirope pour la France en 2015.

4.2. Indicateurs environnementaux

BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX DES COLLECTES DE DÉCHETS

Recyclage du papier sur la région parisienne, bilan réalisé par la société Elise

Année	Poids (kg)	Équivalent arbres sauvés	Litres d'eau économisés	Kg de CO ₂ évités	KWh économisés
2014	8 705	148	261 150	4 785	34 820
2015	12 115	206	363 450	6 663	48 460

Recyclage des DEEE ⁽¹⁾ sur la région parisienne et sur le site de Madrid

Année	Poids (kg) Saint-Ouen	Poids (kg) Madrid
2014	3 259	400
2015	4 090 (Saint-Ouen + Puteaux)	420

(1) Déchets d'équipements électriques et électroniques.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Rapport de l'organisme tiers indépendant

CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ ET ÉMISSIONS ASSOCIÉES

Année	Consommations électriques (kWh) Saint-Ouen	Émissions CO ₂ (teq) Saint-Ouen	Consommations électriques (kWh) Madrid et Norte	Émissions CO ₂ (teq) Madrid et Norte
2014	385 336	8	634 602	222
2015	371 334	5,7 (mois de novembre et décembre 2015 non comptabilisés)	754 388	75 (Madrid)

Les émissions de GES associées à la consommation d'électricité pour le site de Saint-Ouen ont été fournies par le fournisseur d'électricité (EDF). Pour Madrid et Norte, le facteur d'émission est celui du Bilan

Carbone v7.1. Les données de 2014 ont été mises à jour grâce à ces mêmes facteurs d'émission.

5. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant accrédité par le COFRAC ⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de la société, nous vous présentons notre

rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2015, présentées dans le chapitre 2 du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

5.1. Responsabilité de la Société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, conformément aux référentiels utilisés par la

Société, composés des instructions de *reporting* RH et environnemental (ci-après les « Référentiels ») disponibles sur demande au siège de la Société.

5.2. Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques

et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr

5.3. Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de quatre personnes entre décembre 2015 et février 2016 pour une durée d'environ trois semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽¹⁾.

1. ATTESTATION DE PRÉSENCE DES INFORMATIONS RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des Directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code. Il convient d'indiquer que le périmètre des données environnementales couvre uniquement des sites en France (Saint-Ouen et Puteaux), en Espagne (Madrid et Norte) et au Maroc.

Sur la base de ces travaux, et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

2. AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené trois entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction juridique en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽²⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de divisions que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 78 % des effectifs.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

(1) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.

(2) **Informations environnementales et sociétales** : l'utilisation durable des ressources et le changement climatique (la consommation d'énergie, les émissions de gaz à effet de serre), la loyauté des pratiques (mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs).

Informations sociales : l'emploi (l'effectif total et la répartition, les embauches et les licenciements), l'absentéisme, les conditions de santé sécurité au travail, les politiques mises en œuvre en matière de formation, le nombre total d'heures de formation, la diversité et l'égalité des chances et de traitement (les mesures prises en matière d'égalité homme/femme).

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Rapport de l'organisme tiers indépendant

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de

techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

5.4. Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Paris-La Défense, le 24 février 2016

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Eric Mugnier
Associé Développement durable

Bruno Perrin
Associé