

axians

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS (COP)

15 Mars 2017



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Depuis notre adhésion en 2008 aux principes du Pacte Mondial (Global Compact) et dans la continuité de notre volonté de soutenir et de faire progresser ses 10 principes, au nom d'APX Intégration et de ses collaborateurs je réaffirme le renouvellement de notre engagement pour l'année 2016.

Depuis plus de 8 ans, nous respectons et honorons chaque jour notre engagement et choisissons d'orienter notre attention sur des sujets très concrets intégrés dans notre stratégie.

Nos collaborateurs sont informés régulièrement au travers de notre site intranet des démarches et résultats de nos actions ainsi que les différentes actualités concernant ce domaine.

Entreprise citoyenne et responsable, APX Intégration veut être acteur d'une démarche d'amélioration de ses environnements sociaux, économiques et écologiques, fidèle aux dix principes du Pacte Mondial



Bruno Lampe
Directeur Général



VINCI Energies France Cloud Builder

Contexte

APX Intégration a rejoint le Groupe VINCI sous la marque AXIANS. Sa nouvelle dénomination commerciale est devenue Axians Cloud Builder. Ce rapprochement vient compléter significativement le positionnement sur le marché français d'Axians, la marque de VINCI Energies dédiée aux solutions ICT (Technologies de l'Information et de la Communication). Axians Cloud Builder reste l'acteur majeur et incontournable dans le Conseil et l'intégration et offre à ses clients à la fois une excellente maîtrise de l'intégration des Technologies et une expertise industrielle dans les Services aux Infrastructures. Il réunit aujourd'hui 380 collaborateurs qui interviennent sur toute la France et à l'étranger, au cœur des métiers de ses clients.

Les principes soutenus

La politique environnementale d'Axians Cloud Builder est de conduire ses activités de manière à préserver l'Environnement par la conformité à la réglementation, la prévention et l'amélioration de ses performances environnementales.

Les principes retenus dans ce domaine cette année sont :

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- **Principe 4** : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- **Principe 6** : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL



DROITS DE L'HOMME



Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

CONDITIONS DE TRAVAIL



Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants

Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT



Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION





Principe N°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

LES 4 PRINCIPES RETENUS POUR 2016

PRINCIPES	SUJETS	ACTIONS	RESULTATS
<p>DROITS DE L'HOMME Risques liés au pays d'activité (Principe N°1 et N°2)</p> 	<p>Les défis en matière de droits différent grandement selon les activités et celles d'Axiens Cloud Builder les amènent à faire déplacer ses collaborateurs à l'étranger ou les missions et séjours ainsi que les risques sanitaires et géopolitiques sont présents.</p>	<p>Création d'une Fiche risques « Missions et Séjours collaborateurs à l'étranger Risques Sanitaires – Géopolitique »</p>	<p>a) Communication et consultation par l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet de l'entreprise b) Tout déplacement hors Europe sauf Russie est déclaré au Département Sécurité de Vinci Energies France. Cette déclaration permet à Axiens Cloud Builder de connaître en temps réel la position de son collaborateur et d'organiser son rapatriement en cas de sinistre géopolitique.</p>
<p>CONDITIONS DE TRAVAIL L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (Principe N°4)</p>	<p>Faire adhérer nos Partenaires/fournisseurs en signant notre Charte éthique afin d'établir une relation durable et de confiance dans l'engagement de notre démarche.</p>	<p>Diffusion systématique de notre charte éthique Partenaires/ Fournisseurs</p>	<p>Diffusion à 75%</p>
<p>L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. (Principe N°6)</p> 	<p>Les actions prioritaires de l'accord d'entreprise relatif au Contrat de Génération prises en faveur des recrutements (insertion professionnelle durable des jeunes au sein des entreprises, recrutement et maintien dans l'emploi des salariés seniors à travers la poursuite de leur activité et la reconversion professionnelles) ont été respectées et ont pu aboutir sur des contrats en CDI</p>	<p>Résultats au 31/12/2016 Mise en œuvre d'un nouvel accord 2017-2019</p>	<p>a) Résultats (voir annexe 1) b) Finaliser l'accord d'entreprise 2017-2019 relatif au contrat de Génération</p>

LES 4 PRINCIPES RETENUS POUR 2016



PRINCIPES	SUJETS	ACTIONS	RESULTATS
<p>ENVIRONNEMENT A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement (Principe N°8)</p> 	<p>Rejoindre l'outil commun des sociétés du Groupe VINCI : le Reporting Environnemental. Celui-ci couvre les aspects environnementaux majeurs pour le Groupe sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs</p>	<p>Remplissage du Reporting Environnemental VINCI</p>	<p>Les données de 2016 sont issues du 1er Rapport Environnemental VEF Cloud Builder</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0e0e0;"> <p>Consommations énergétiques 7 423 litres d'essence 366 129 litres de Gazole 602 134 kWh d'électricité</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #c0e0e0;"> <p>Consommations des Ressources 324 m3 d'eau 2 456 kg de papier</p> <p>Bilan carbone* 1 181 Teq CO2 ISO scope 1 1 236 Teq CO2 ISO scope 2</p> </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #c0c0e0; margin-top: 10px;"> <p>Déchets Collectés 1 241 kg Déchets Dangereux 4 233 kg Déchets non dangereux</p> </div>
<p>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin (Principe N°10)</p> 	<p>L'éthique est la base de la relation de confiance avec nos clients. Il est donc essentiel de faire partager et appliquer par tous les collaborateurs la charte éthique de VINCI via le règlement intérieur afin de créer et de développer une authentique culture de responsabilité.</p>	<p>Mise à jour du règlement intérieur Axians Cloud Builder</p>	<p>a) Application du règlement intérieur depuis le 1^{er} février 2017 b) Réflexion sur un groupe de travail pour définir les règles en matières de déontologies des affaires</p>

*ISO Scop 1 = Emissions directes de GES (Gaz à Effet de Serre)
ISO Scop 2 = Emissions indirectes issues de l'énergie
Teq CO2 = Unité de mesure Tonne équivalent CO2

Objectifs	Développer le recrutement de jeunes salarié(e)s en CDI					
	Valeur départ 2013	Valeur 2014	Valeur 2015	Valeur 2016	Valeur cible	Actions 1/01/2014 – 31/12/2016
Indicateurs						
Nombre de salarié(e)s jeunes recrutés par CDI d'ici à 2016	12	17	15	16	30	48
Nombre de salarié(e)s jeunes de moins de 26 ans recrutés par CDI d'ici à 2016	8	7	9	6	24	22
Objectifs	Développer le recrutement des salariés seniors					
Nombre de salariés seniors recrutés d'ici à 2016	1	2	1	4	5	7
Augmenter le % des embauches de salarié(e)s seniors de x% à x% d'ici 2016	1%	0,9%	0,9%	2,77%	3%	1,52%
Objectifs	Maintenir l'emploi des salariés seniors					
Pourcentage de salarié(e)s actifs seniors de 57 ans et plus maintenus à x% de l'effectif total en CDI pendant la durée de l'accord	9%	9%	9%	11%	14%	10%
Nombre de salarié(e)s seniors actifs maintenus dans l'emploi sur 3 ans	102	102	95	110	120	102

