



RAPPORT RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Groupe UMANIS

Année 2016

Référence : RSE2016

Version : V4

Date de la version : 30/03/2017

Etat du document : En cours

TABLE DES MATIERES

1 PRESENTATION	4
1.1 LA DEMARCHE RSE UMANIS	4
1.2 LA MÉTHODE DE REPORTING MISE EN PLACE	6
1.2.1 Période concernée	6
1.2.2 Périmètre concerné	6
1.2.3 Note méthodologique	7
2 SOCIAL	8
2.1 EMPLOI	8
2.1.1 L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	8
2.1.2 Les embauches et les licenciements	10
2.1.3 Les rémunérations et leur évolution	11
2.2 ORGANISATION DU TRAVAIL	11
2.2.1 L'organisation du temps de travail	11
2.2.2 L'absentéisme	13
1.3. RELATIONS SOCIALES	14
2.2.3 L'organisation du dialogue social	14
2.2.4 Le bilan des accords collectifs	15
2.4 SANTE ET SECURITE	15
2.4.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail	15
2.4.2 Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	16
2.4.3 Les accidents du travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)	16
2.5 FORMATION	16
2.5.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation	16
2.5.2 Le nombre total d'heures de formation	17
2.6 EGALITE DE TRAITEMENT	18
2.6.1 Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	18
2.6.2 Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	18
2.6.3 La politique de lutte contre les discriminations	19
2.7 PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	19
3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	20
3.1 POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	20
3.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement.	20
3.1.2 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	20
3.1.3 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	20
3.1.4 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	20
3.2 POLLUTION	21
3.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	21
3.2.2 Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	21
3.3 ECONOMIE CIRCULAIRE	21
3.3.1 Prévention et gestion des déchets	21
3.3.2 Utilisation durable des ressources	22

3.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE.....	23
3.5 PROTECTION DE LA BIODIVERSITE	23
4 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE.....	24
4.1 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE	24
4.1.1 En matière d'emploi, de développement régional, sur les populations riveraines ou locales	24
4.2 RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTERESSEES PAR LES ACTIVITES DE LA SOCIETE, NOTAMMENT LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES.....	25
4.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations.....	25
4.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat.....	25
4.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	25
4.4 LOYAUTE DES PRATIQUES	26
4.5 AUTRES ACTIONS ENGAGEES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME.....	26
ANNEXES	27

1 PRESENTATION

1.1 LA DEMARCHE RSE UMANIS

Umanis se veut exemplaire dans ses pratiques professionnelles et affirme une volonté claire de définir son engagement éthique et ses responsabilités vis-à-vis de tous ses interlocuteurs, collaborateurs, fournisseurs, clients, partenaires commerciaux et la société en général.

C'est pourquoi Umanis a décidé de formaliser l'ensemble de ses engagements en terme d'éthique. Se conduire avec éthique implique que chacun se conforme aux lois et aux réglementations en vigueur dans notre secteur d'activité. Cela signifie également que nous respectons les valeurs de l'entreprise et les principes directeurs de notre charte.

Faire preuve d'éthique dans nos activités au quotidien ce n'est pas seulement la responsabilité des dirigeants de l'entreprise, c'est aussi l'affaire de tous et à tous les niveaux. Chacun de nous doit être le garant du respect de ce code éthique.

Notre charte éthique n'entend pas couvrir toutes les situations professionnelles. Il appartient donc à chacun, pour décider de la conduite adéquate, de solliciter les conseils d'autres collaborateurs ou du management, avant de vous en remettre à votre propre jugement.

Umanis déclare souscrire aux principes édictés dans les textes référencés ci-dessous • La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies • La Convention Européenne des Droits de l'Homme • La Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant • Le Pacte Mondial des Nations-Unies • Certaines conventions OIT, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)

Gouvernance de l'organisation et pratiques professionnelles

Umanis s'engage dans une pratique commerciale responsable et durable génératrice de valeur ajoutée pour nos partenaires (clients, collaborateurs, actionnaires, investisseurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, communautés). Notre vision est de construire et développer un référentiel de valeurs couvrant les points suivants :

- Le sens de l'écoute : en collaborant avec nos clients, nous nous engageons à comprendre leurs besoins commerciaux réels et à leur fournir des résultats mesurables dans la durée. Nous prenons très au sérieux le dialogue avec nos clients et tenons compte de leurs remarques et commentaires.
- Nos valeurs : nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons. Umanis a un code éthique très strict qui guide toutes nos pratiques commerciales.
- Nos collaborateurs et leur environnement de travail : nous nous sommes engagés à être un employeur responsable envers les collaborateurs qui choisissent de nous rejoindre. Nous nous assurons que les locaux et nos méthodes de travail respectent les règles de sécurité et permettent ainsi à notre personnel de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous avons une culture qui respecte et tire le meilleur parti de la diversité de notre personnel en tant qu'individus.

Droits du travail

Umanis s'engage à fournir à l'ensemble des collaborateurs un environnement de travail sain.

Nos collaborateurs adoptent un comportement respectable en matière de santé et de sécurité.

Umanis s'engage à respecter le droit du travail local, en termes de lois et réglementations relatives à la santé et à la sécurité des salariés, au travail obligatoire et au travail des enfants, à la discrimination et au harcèlement. Umanis défend en outre la liberté d'association et respecte le droit à la négociation collective.

Umanis a pour principe de ne faire aucune discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise. La politique des ressources humaines menée par Umanis vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- Recrutement des jeunes diplômés
- Egalité professionnelle homme/femme
- Insertion de travailleurs en situation de handicap
- Suivi des seniors
- Diversité des collaborateurs Umanis

Droits de l'Homme

Umanis s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses actionnaires, ses fournisseurs ou les communautés locales au sein desquelles opère Umanis.

Les activités d'Umanis sont tournées vers les hommes et nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes.

- Umanis est signataire de la Charte de la Diversité. Nous prôtons la diversité et refusons toute forme de discriminations
- Nous favorisons la flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée
- Nous favorisons la formation et le développement personnel de nos collaborateurs
- Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires
- Nous exigeons le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès

Umanis a mis en place dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines une politique tournée vers la diversité : signature en 2015 d'un accord avec les partenaires sociaux sur l'emploi des salariés âgés, sur l'égalité hommes-femmes et intégration des handicapés dans le cadre de la mission handicap, etc.

Umanis est également signataire de la Charte de la Diversité depuis 2008.

De plus, le groupe s'est engagé dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En effet, l'enjeu principal en termes de ressources humaines est la motivation mais également l'amélioration de l'efficacité des collaborateurs et le renforcement permanent des compétences. Une fois par an, chacun des collaborateurs passe un entretien professionnel qui permet d'analyser les qualités professionnelles et les compétences personnelles. L'objectif étant de mieux cerner leurs aptitudes, leurs motivations et de définir avec eux un projet professionnel et donc un projet de formation interne ou externe. Umanis a également mis en œuvre un suivi mensuel des collaborateurs en mission et dresse avec eux un bilan de fin de mission.

Protection des actifs de l'entreprise et loyauté des pratiques

Le code éthique d'Umanis va bien au-delà d'une simple suite d'idées abstraites, c'est une formalisation de l'engagement pérenne de la société pour un code de conduite inscrit dans nos pratiques commerciales et à tous les niveaux de la société :

- Lutte contre la fraude : les actes de fraudes peuvent être classés en trois grandes catégories : le reporting financier frauduleux, le détournement d'actifs et la corruption. Umanis affiche une tolérance zéro pour toute forme de corruption dans notre domaine professionnel
- Lutte contre toute forme de pratiques anticoncurrentielles : fixation des prix, dumping, monopole
- Respect de la confidentialité : les collaborateurs ayant connaissance d'informations professionnelles confidentielles sont tenus de n'en faire aucun usage, et doivent prendre les mesures raisonnables pour sauvegarder et protéger en toute circonstance les informations de la société
- Conflit d'intérêt : chaque collaborateur se doit, envers le groupe, d'agir avec intégrité et bonne foi. Il est essentiel que les salariés du groupe ne fassent rien qui puisse être en conflit avec les intérêts du groupe ou qui soit susceptible d'être interprété comme tel

- Cadeaux d'entreprise et invitations : nos collaborateurs peuvent offrir et recevoir des cadeaux d'entreprise appropriés, dans le strict respect des lois en vigueur et en étroite relation avec leur travail, avec les clients, les fournisseurs, ou les partenaires commerciaux du groupe, dans la mesure où ces cadeaux ont une valeur nominale limitée et ne sont pas donnés ou reçus dans l'intention ou la perspective d'influencer la prise de décision commerciale des bénéficiaires

Environnement

Umanis a très tôt adopté une approche responsable et proactive en matière d'enjeux environnementaux et soutient les initiatives visant à promouvoir une meilleure responsabilité environnementale (recyclage du matériel informatique, récupération du mobilier usagé pour remise en état par des organismes spécialisés,...) et à réduire l'impact de son activité sur l'environnement.

En ce qui concerne les achats, Umanis a édicté sa propre charte des achats responsables et s'engage à suivre des procédures d'achat fiables et durables et à mieux comprendre les impacts potentiels de nos pratiques professionnelles de manière à pouvoir améliorer celles-ci le cas échéant. Umanis effectue annuellement avec son système de management de la qualité une évaluation des performances de ses fournisseurs

Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, Umanis a mis en place différentes actions pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons mis en place le tri sélectif et le recyclage des déchets sur tous nos sites. Nous économisons du papier en dématérialisant nos procédures internes. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut. Le matériel informatique comme telecom est systématiquement recyclé et le mobilier usagé est récupéré pour être restauré par des organismes spécialisés. Notre consommation électrique est également surveillée. Notre flotte de véhicule est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que c'est possible afin de limiter les déplacements.

Umanis est certifié ISO 14001 version 2004 et est engagé dans le processus de certification à la version 2015 horizon 2018.

1.2 LA MÉTHODE DE REPORTING MISE EN PLACE

1.2.1 Période concernée

La période de reporting des informations RSE est l'exercice du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016

1.2.2 Périmètre concerné

Le périmètre couvert par les informations communiquées dans ce rapport concerne uniquement Umanis « France » (à savoir : Umanis SA, Umanis Investissement, Umanis Managed services et Umanis computer).

Umanis « monde » (à savoir : Umanis Luxembourg, Umanis Espagne et Umanis Casablanca) est donc exclu du périmètre, les données collectées étant non vérifiables et leurs impacts jugés non significatifs.

Une exception à cette règle concerne les informations sociales relatives aux effectifs afin d'avoir une vision globale du Groupe Umanis.

Par ailleurs, les fusions des sociétés Hélice, Groupe Hélice et Texia par la société Umanis SA ont eu lieu le 30/06/2016. Les informations communiquées sont donc fusionnées dans le périmètre Umanis SA.

Enfin, la société Umanis SA a procédé le 14 décembre 2016 à l'acquisition du groupe CELLA INFORMATIQUE, composé des sociétés CELLA INFORMATIQUE, EOS ITS et NESSEL. L'effectif salarié de du groupe CELLA INFORMATIQUE au 31 décembre 2016 est de 201 personnes. En raison de cette récente acquisition, Umanis s'engage à élargir l'ensemble des indicateurs du périmètre social et environnemental au groupe CELLA INFORMATIQUE qu'à compter de l'année 2017.

1.2.3 Note méthodologique

Méthode de collecte

Les informations sont collectées annuellement, essentiellement par un système d'interviews.

Toutes données sont fournies par le service qui en a la charge, et son responsable veille à valider leur exactitude sur les thèmes qui le concernent.

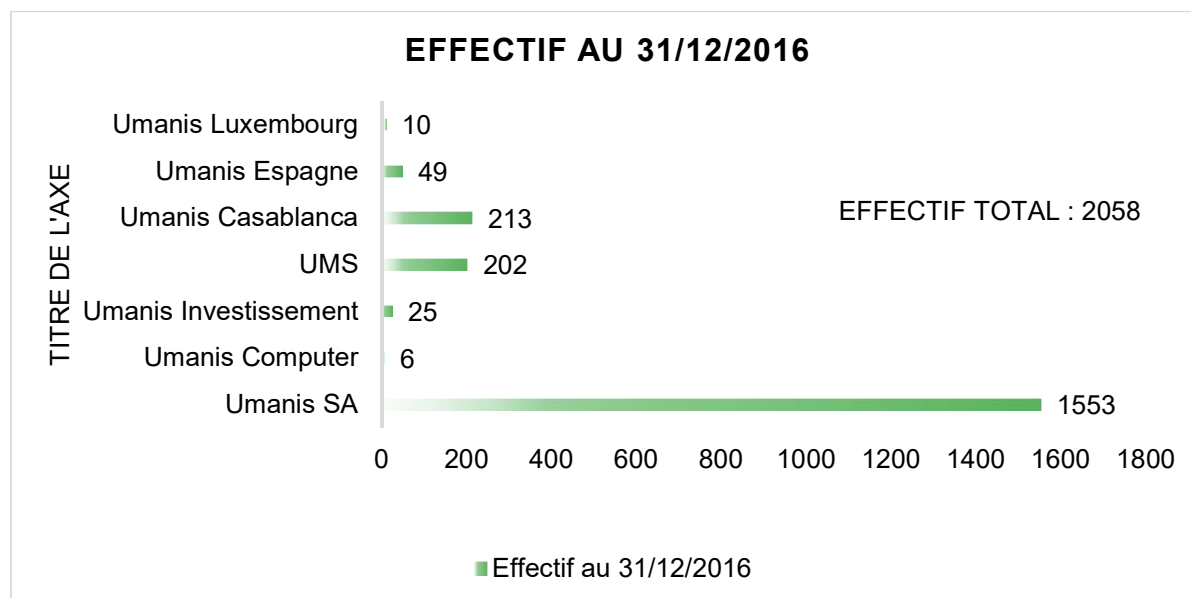
Méthode de consolidation des données RSE

Une agrégation des données collectées est progressivement réalisée, en relation conjointe avec les différents responsables, par réunions successives. .

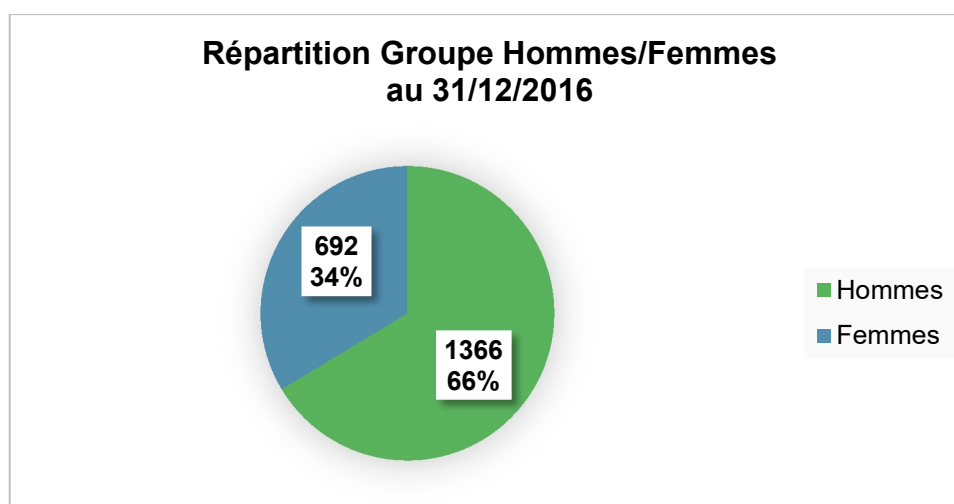
2 SOCIAL

2.1 EMPLOI

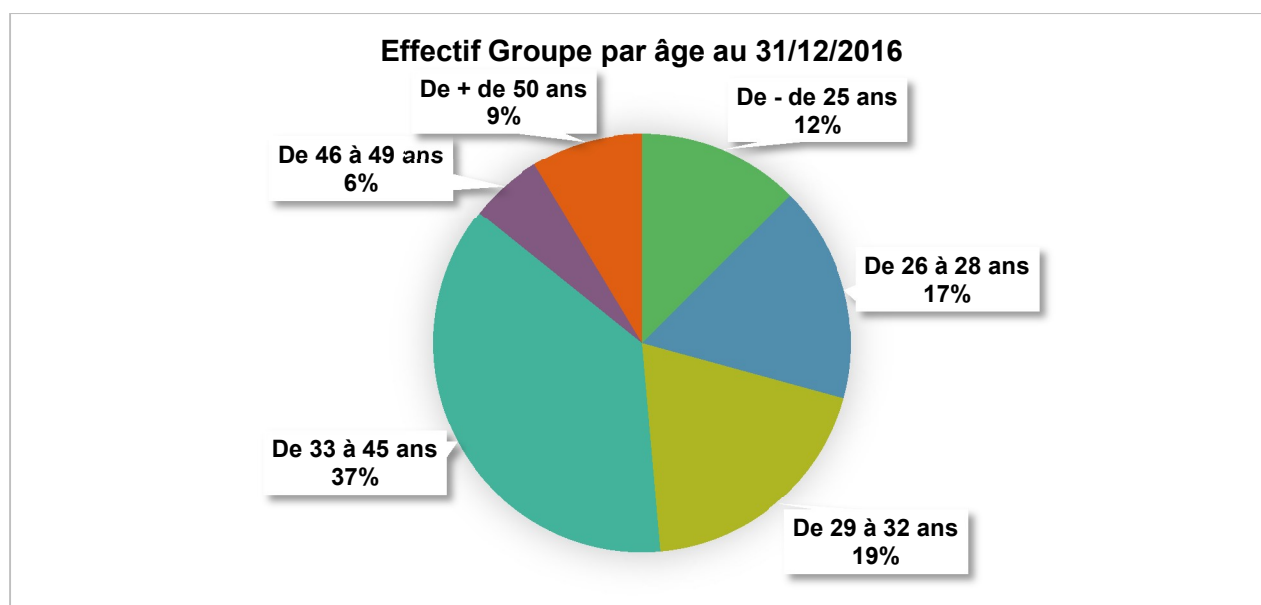
2.1.1 L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique



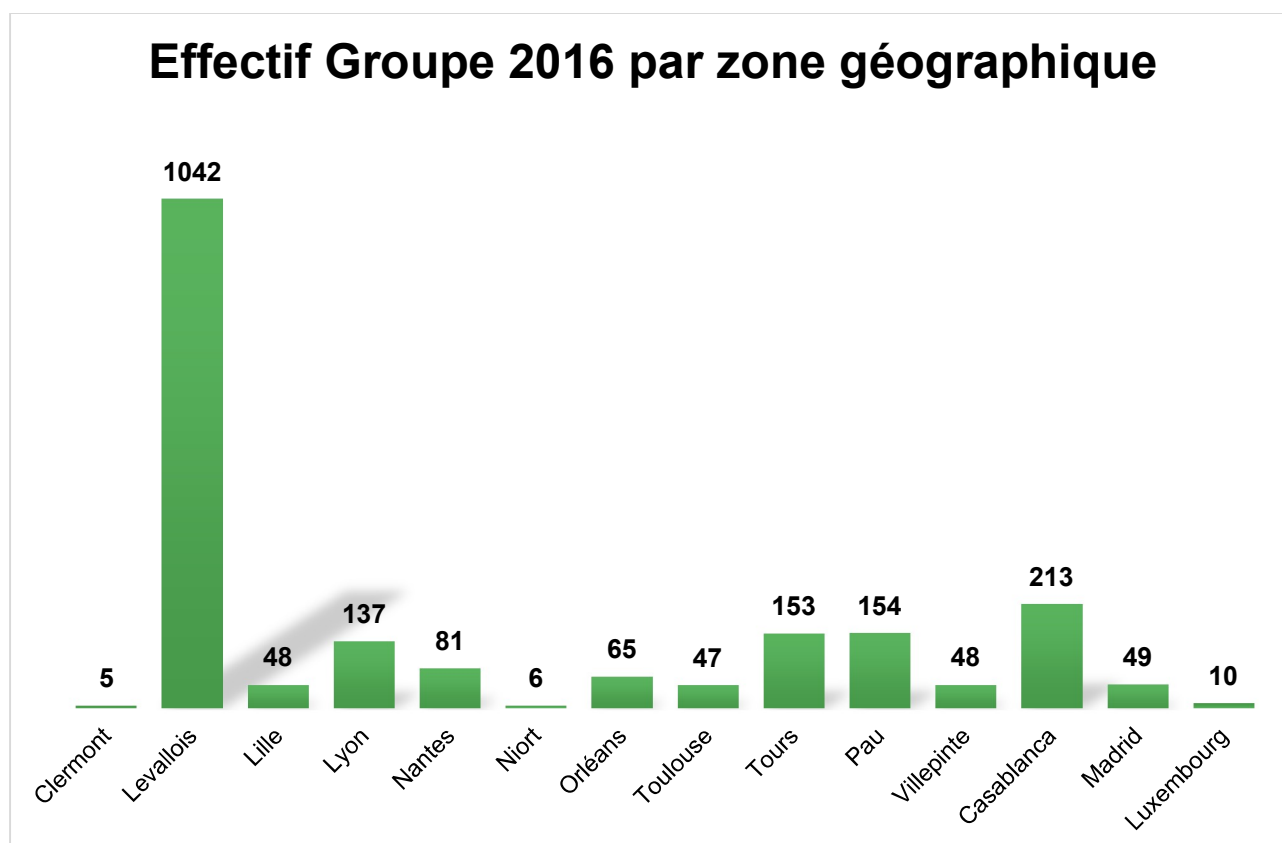
Répartition des salariés par sexe



Répartition des salariés par âge

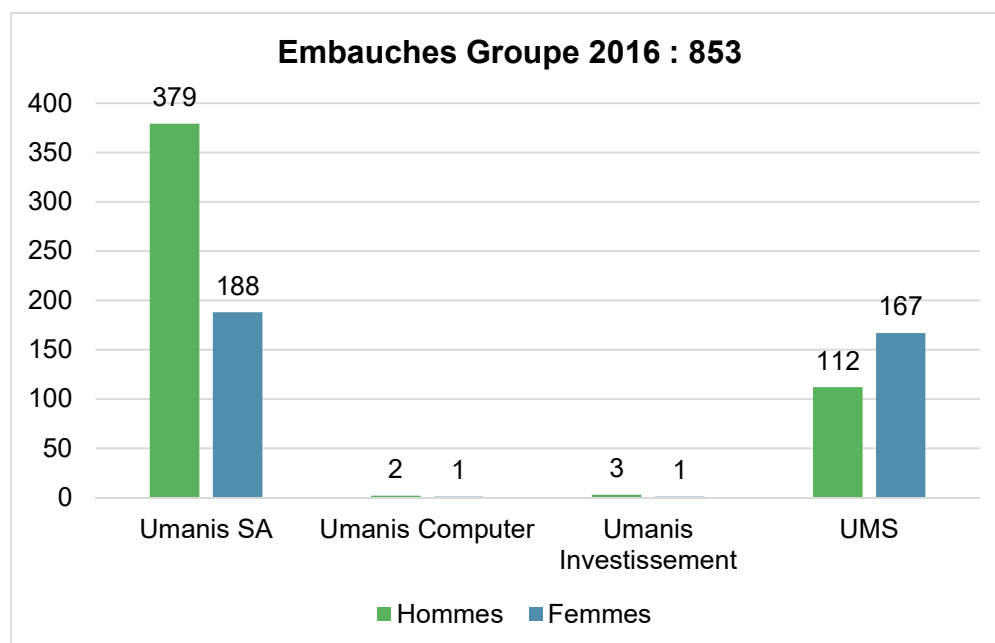


Répartition des salariés par zone géographique

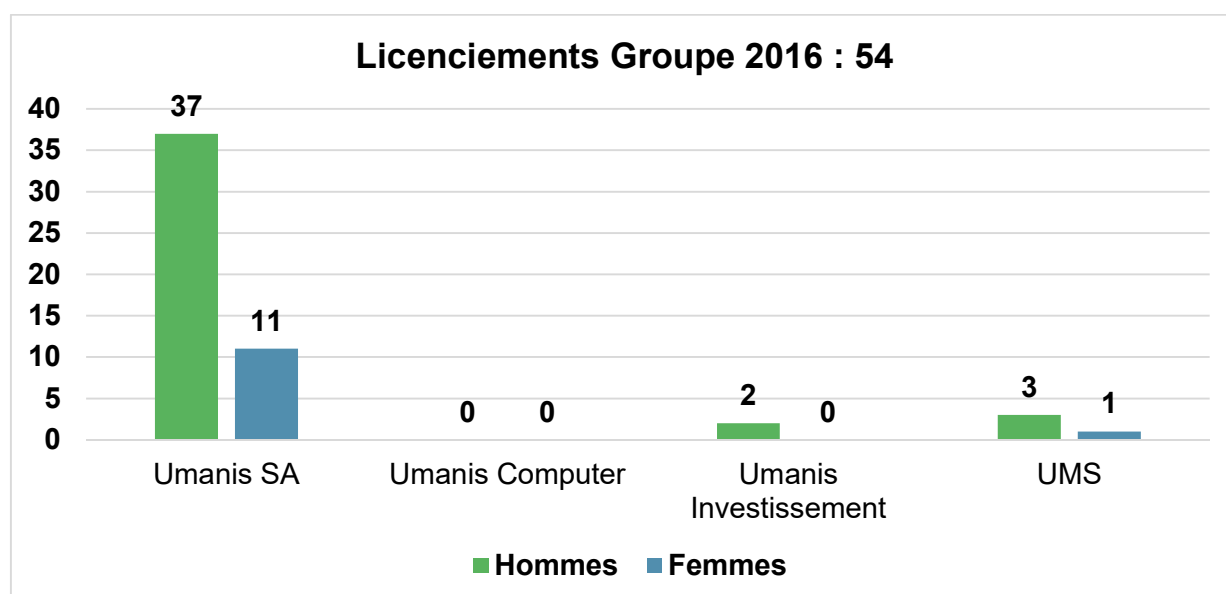


2.1.2 Les embauches et les licenciements

Embauches



Licenciements



2.1.3 Les rémunérations et leur évolution

	Umanis SA	Umanis Computer	Umanis Investissement	UMS
Masse Salariale 2016 (A)	64 159 080,92 €	351 815,00 €	2 839 527,00 €	3 598 893,00 €
Effectif mensuel moyen (B)	1550,75	6,17	24	174,08
Rapport A/B	41 372,94 €	57 020,26 €	118 313,63 €	20 673,79 €

Les rémunérations

Sont pris en compte les salaires bruts mensuels sans prime de vacances.

Rémunération moyenne au 31/12/2016	Umanis SA	Umanis Computer	Umanis Investissement	UMS
	3 445,92 €	4 376,65 €	8 605,33 €	1 783,14 €

Les évolutions

Les augmentations sont individuelles. Elles sont analysées deux fois par an à l'occasion de comité carrière composé des membres du CODIR ainsi que du service GPEC. En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, reposent exclusivement sur des critères professionnels. Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe. Est également pris en compte le lieu de travail, à savoir : Ile-de-France ou Régions.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération de plus ou moins 10% est constaté, celui-ci est analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice est engagée par la Direction des Ressources Humaines en liaison avec les responsables hiérarchiques opérationnels et l'ensemble des délégués syndicaux représentatifs dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires permet aux sociétés de l'UES Umanis d'assurer une progression régulière minimale et garantie de la rémunération de l'ensemble des salariés.

2.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

2.2.1 L'organisation du temps de travail

Umanis SA / Umanis COMPUTER / Umanis INVESTISSEMENT

Le groupe applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 1486) (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil), à savoir l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

	Modalité 1	Modalité 2	Modalité 3
Définition	Standard	Réalisation de missions	Réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)
Population concernée	ETAM et Cadres	Cadres	Cadres
Temps de travail	35 h par semaine 7 h / jour	Convention de forfait horaire annualisé : temps de travail : 38h30 7,42 h / jour	Forfait jour. Raisonnement en jours travaillés et non en heures.
Bulletin de salaire	151,67 h	166,84 h (151.67 h + 10 %)	Forfait annuel 218 jours
Plafond	1607 h/an*	220 jours/an (219 jours + journée de solidarité)	218 jours/an (217 jours + journée de solidarité)
Jours de RTT/Jours de repos	Pas de RTT	Différentiel entre le nombre de jours travaillés et le plafond des 220 jours	Différentiel entre le nombre de jours travaillés et le plafond des 218 jours Rachat de jours dans la limite de 230 jours travaillés par an (avec majoration de 20 % du 219 ème jour de travail au 222ème, avec majoration de 35 % du 223ème au 230ème jour de travail)
Décompte des heures Supplémentaires	Heures travaillées au-delà de 35 h.	Heures travaillées au-delà de 38 h 30 (les premières 3 h 30 sont déjà rémunérées étant intégrées dans la convention de forfait d'heures supplémentaires).	Le temps de travail se comptant en jours et non pas en nombre d'heures. Salariés non soumis aux dispositions légales régissant les heures supplémentaires

UMS

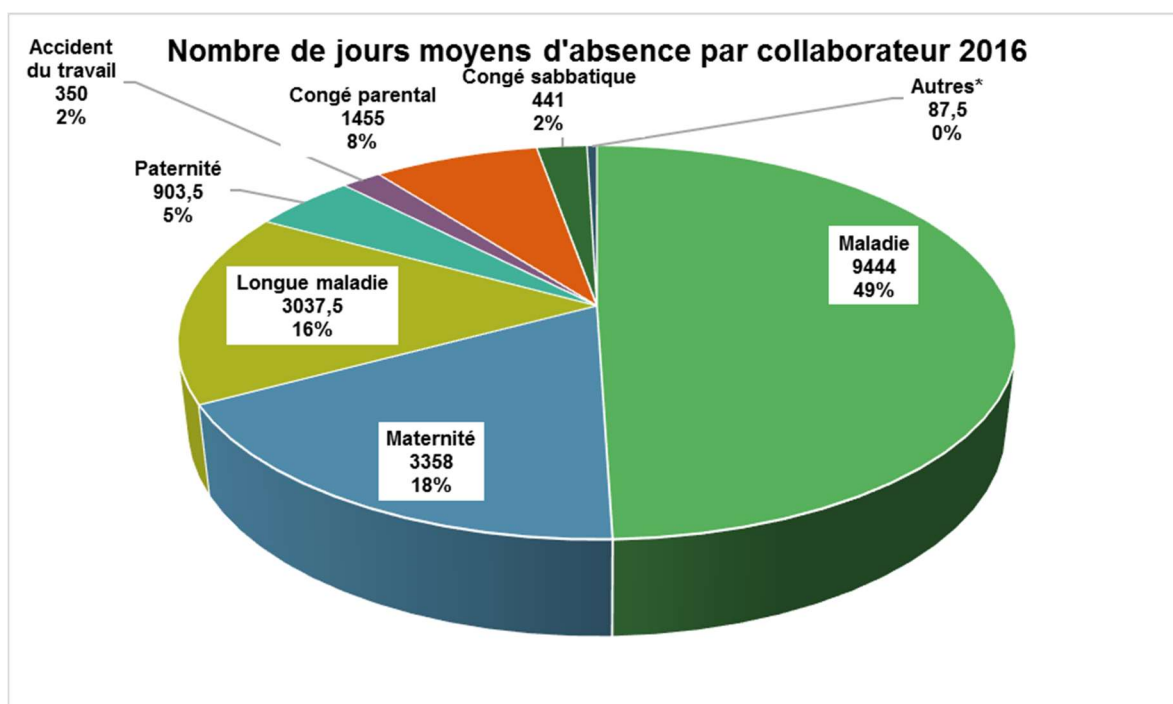
UMS applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 3301) (personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire).

Par ailleurs, il existe un accord sur l'annualisation du temps de travail qui permet de moduler la présence des salariés en fonction de l'activité. Sont concernés tous les téléconseillers.

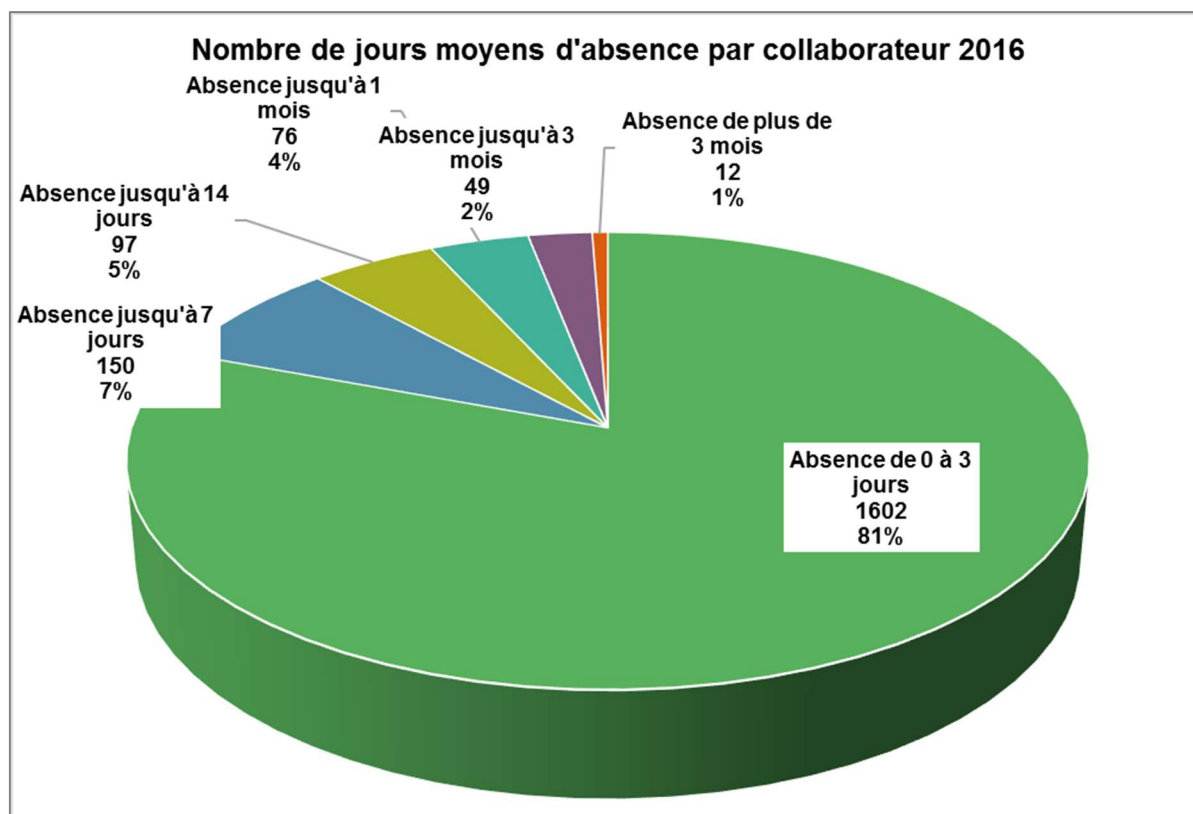
Enfin, l'activité des centres d'appels étant limitée durant les mois d'été, il est imposé chaque année 4 semaines de congés payés à prendre obligatoirement entre juillet et août.

2.2.2 L'absentéisme

Types d'absences en nombre de jours 2016



*Autres : Absences prévues par accord d'entreprise regroupant les absences pour enfant malade et pour enfant hospitalisé.

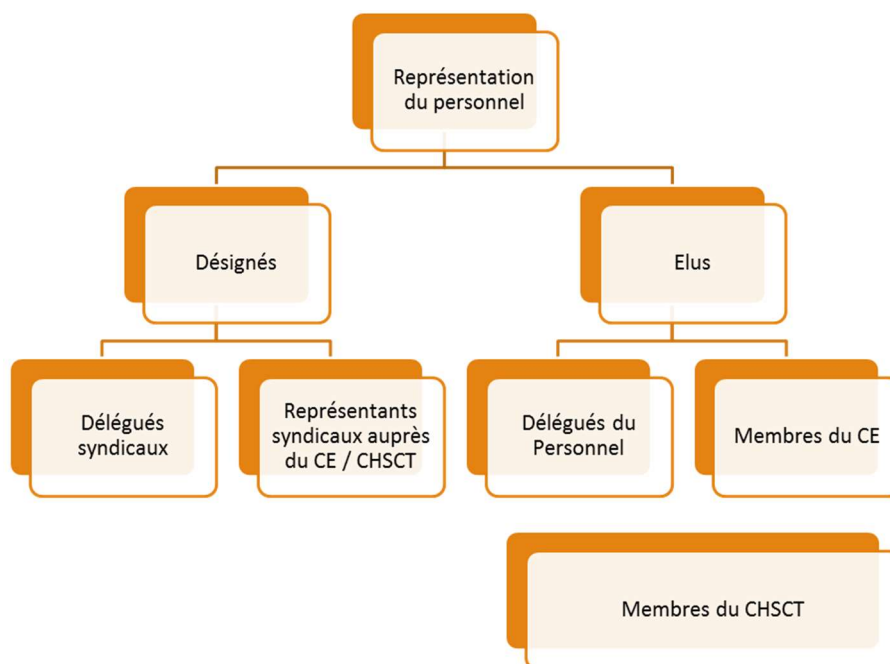


1.3. RELATIONS SOCIALES

Le Groupe est à jour des élections professionnelles à tenir qui ont lieu tous les 4 ans.

Une unité économique et sociale (UES) a été mise en place au sein du groupe Umanis. Elle regroupe les sociétés Umanis SA et Umanis Computer qui sont considérées comme une entreprise unique, Umanis Computer n'atteignant pas le seuil d'effectif requis pour lui permettre la mise en place d'un Comité d'Entreprise.

2.2.3 L'organisation du dialogue social



Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel (DP) sont mis en place par voie d'élection (sauf carence de candidature). Au sein du groupe Umanis sont concernés, Umanis SA, Umanis Investissement et UMS.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus est mis en place par voie d'élection (sauf carence de candidature). Au sein du groupe Umanis sont concernés, Umanis SA et UMS.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) composé de représentants élus est mis en place par voie de désignation (en cas de carence de candidature, les DP assurent le rôle et les missions du CHSCT). Au sein du groupe Umanis sont concernés, Umanis SA et UMS.

Dans les entreprises de 50 à moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel. Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel. Au sein du groupe Umanis est concerné UMS.

98,58 % des salariés du groupe Umanis sont donc représentés par une IRP.

	CE	DP	CHSCT
UES Umanis (Umanis SA + Umanis Computer)	1 réunion / mois	1 réunion / mois	6 réunions / an
UMS (Délégation Unique du Personnel)	DUP 1 réunion / mois		4 réunions / an
Umanis Investissement	NC*	Carence	NC*

2.2.4 Le bilan des accords collectifs

Les accords collectifs UES Umanis (Umanis SA – Umanis computer)

Nom de l'accord	Date de signature	Durée
Accord relatif à la mise en place d'un CHSCT central	01/03/2016	durée des mandats en cours des membres du CE et des DP
Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	21/01/2016	3 ans
Accord sur l'élargissement de l'UES Umanis	30/09/2015	durée indéterminée
Accord sur le temps de travail	27/06/2016	durée indéterminée
Contrat de génération	09/09/2015	3 ans
Accord relatif à la mobilité des salariés en mission	02/12/2014	durée indéterminée
Accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires de l'unité économique et sociale Umanis (U.E.S Umanis)	20/12/2013	3 ans
Accord de participation des salariés aux résultats de l'Unité Economique et Sociale Umanis	27/04/2012	durée indéterminée
Accord Plan Epargne Entreprise	27/04/2012	1 an avec tacite reconduction tous les ans
Accord sur le vote électronique	10/11/2011	durée indéterminée
Accord portant sur la création d'une Unité Economique et Sociale Umanis (UES Umanis) + Avenant	27/01/2010	durée indéterminée

Les accords collectifs UMS

Nom de l'accord	Date de signature	Durée
Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	15/12/2015	3 ans
NAO 2015	15/12/2015	3 ans
Accord sur le contrat de génération au sein d'UMS	15/09/2015	3 ans
Accord sur l'aménagement du temps de travail	02/12/2012	durée indéterminée
Accord de participation des salariés aux résultats d'UMS	27/04/2012	durée indéterminée
Accord Plan Epargne Entreprise	27/04/2012	1 an avec tacite reconduction tous les ans
Accord sur le droit syndical au sein d'UMS	08/03/2012	durée indéterminée

2.4 SANTE ET SECURITE

2.4.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail

Le groupe Umanis a procédé en 2016 à une refonte du Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUEP). Le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et sert de base à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est mis à jour à chaque visite de site et sera progressivement étendu à l'ensemble des établissements du groupe Umanis.

Par ailleurs, le groupe Umanis est engagé dans une démarche professionnelle active de respect des dispositions relatives aux visites obligatoires auprès de la médecine du travail.

Les visites médicales sont suivies mensuellement par la tenue d'un tableau de reporting et permet ainsi aux ressources humaines d'intervenir le cas échéant dès lors que l'on constate une dégradation sur une agence.

Enfin, la direction et les membres du CHSCT ont entrepris des échanges constructifs au niveau de l'UES Umanis sur le sujet des RPS (risques psychosociaux). Toutefois, ce dossier a mérité l'aide de professionnels. C'est dans ces conditions que la société s'est orientée vers un accompagnement réalisé par le centre de visite médicale de Tours et prenant comme exemple le site de Tours considéré comme représentatif. Ce dernier porté par le secrétaire du CHSCT n'a pas été mené jusqu'à son terme. Les nouveaux membres issus du renouvellement du CHSCT en 2016 auront à s'approprier le sujet et reprendre le dossier.

2.4.2 Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Les accords signés en matière de santé et de sécurité au travail sont référencés ci-dessus.

2.4.3 Les accidents du travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)

Les sociétés du groupe de par leurs activités, ne sont pas à proprement parlé à considérer comme des entreprises où les risques d'accident du travail sont élevés. Toutefois, cela n'empêche pas la Direction et les membres des CHSCT d'être vigilants sur ces accidents.

Ces derniers font l'objet d'une analyse partagée avec les représentants lors des réunions du CHSCT.

Taux de fréquence des accidents du travail

Nombre d'accidents avec arrêts de travail x 1 000 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées

Umanis SA : $19 \times 1\,000\,000 / 2\,304\,680.57 = 8.24$

UMS : $9 \times 1\,000\,000 / 270\,438.21 = 33.27$

Il n'y a pas eu d'accident ayant entraîné un arrêt de travail pour les sociétés Umanis Computer et Umanis Investissement.

Taux de gravité des accidents du travail

Nombre de journées d'incapacité x 1 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées

Umanis SA : $350 \times 1\,000 / 2\,304\,680.57 = 0.15$

UMS : $599 \times 1\,000 / 270\,438.21 = 2.21$

Maladies professionnelles

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au sein du groupe Umanis.

2.5 FORMATION

2.5.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation

Le Groupe Umanis a défini une politique de formation basée sur les grands axes de renforcement et de développement des compétences de ses collaborateurs.

Ces grands axes de renforcement des compétences émanent dans la grande majorité des cas de besoins opérationnels réels et analysés comme tels, à savoir : le management de projet, tant sur la partie maîtrise d'œuvre que maîtrise d'ouvrage : l'objectif étant de permettre à chaque collaborateur selon sa fonction soit

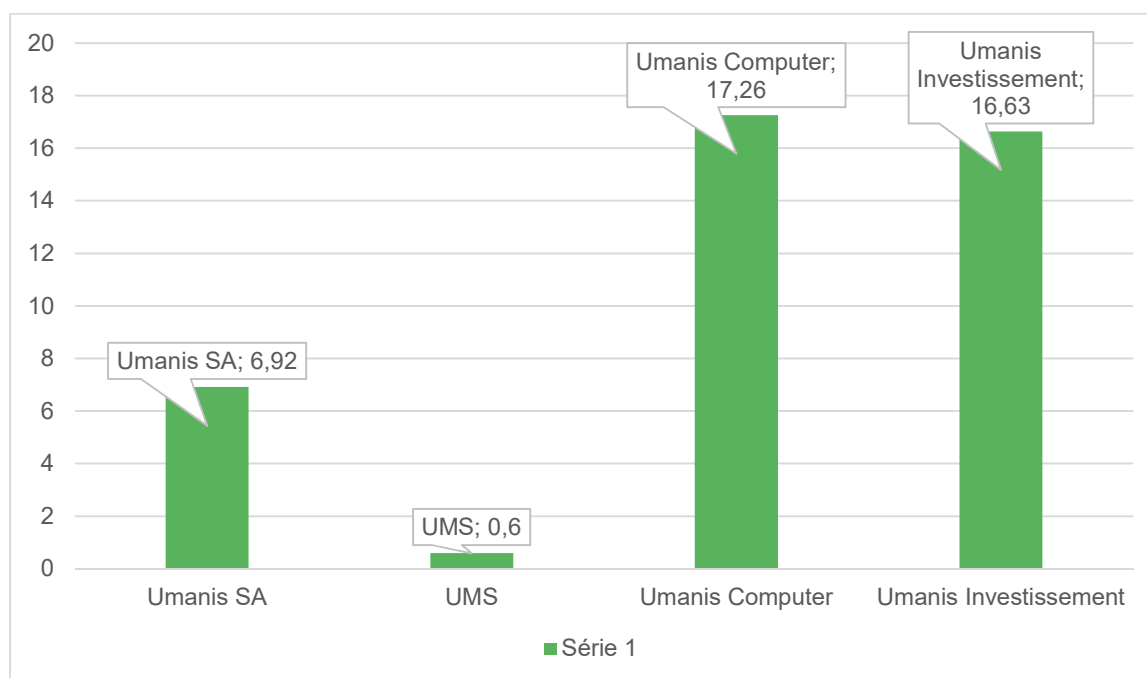
d'évoluer vers le métier de chef de projet ou directeur de projet soit de mieux comprendre les enjeux et conséquences de sa propre intervention ; le développement des savoir-faire techniques en matière de compétences et d'outils autour de diverses technologies ; le développement des compétences fonctionnelles en matière de ressources humaines, de marketing, d'environnement commercial, de contrôle de gestion/finance et en matière de secteur d'activité (banque, assurance, industrie, télécom ...) ; le développement des compétences techniques, réglementaires et linguistiques liées à la mise en œuvre d'une étude clinique ; les techniques de base du recrutement, la gestion des compétences et de l'emploi des seniors dans le cadre du déploiement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences engagé par le groupe ; le renforcement des compétences commerciales et des connaissances de l'offre du groupe ; le développement des compétences managériales ; le renforcement des compétences liées au management commercial ; une actualisation permanente des compétences liées au développement et à l'évolution des outils de nos partenaires; formations aux outils internes pour optimiser la gestion de l'entreprise...

Ces grands axes de formation étaient parties intégrante du plan de formation 2016 mis en place par le groupe Umanis et auxquels sont venues s'ajouter toutes les demandes individuelles de formations émanant des collaborateurs.

Dans ce cadre, il s'agira de recenser les actions de formation pouvant relever d'un intérêt commun au collaborateur et à Umanis et qui peuvent être organisées dans le cadre du CPF, étant entendu que seules les actions de formation reconnues comme éligible peuvent faire l'objet de l'utilisation du CPF.

Pour terminer, le déploiement d'une démarche volontaire de Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences instaurée par le groupe doit permettre de donner une dynamique nouvelle à notre politique de formation dans un but partagé d'augmenter l'employabilité et les compétences de nos collaborateurs en favorisant leur évolution, et ceci dans l'optique constante d'un positionnement d'Umanis comme un acteur performant et fiable auprès de ses clients.

2.5.2 Le nombre total d'heures de formation



UMS est majoritairement composé de salarié en CDD dont les formations à l'intégration (entre 7h et 21h de formation par personne) ne sont pas intégrées au plan de formation.

2.6 EGALITE DE TRAITEMENT

2.6.1 Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour notre entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Elles permettent notamment de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de notre entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les partenaires sociaux ont engagé des négociations qui ont abouti à un accord.

Dans cet accord, les parties signataires réaffirment que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Pour se faire, l'entreprise accepte de prendre des engagements plus volontaires et plus ambitieux avec un suivi renforcé par les instances représentatives du personnel.

En outre, les parties signataires dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariées.

Sur la base de ce principe et du diagnostic élaboré dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, les parties signataires de l'accord ont convenu de fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- Le déroulement des carrières ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

2.6.2 Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le groupe s'est engagé dans une démarche volontariste afin de changer la perception du handicap à tous les niveaux de l'entreprise, soit de la Direction en passant par le management mais aussi les collaborateurs du groupe.

En premier, il est important de souligner quelques chiffres qui permettent de comprendre la problématique à laquelle le groupe est confronté.

Seul 6 % des travailleurs « handicapés » possèdent un Bac+ 2 et plus.

80 % des personnes en situation de handicap ne sont pas nées avec ce dernier mais il est apparu au cours de la vie.

80 % des salariés en situation de handicap n'est pas visible.

La définition du handicap au regard des textes législatifs est très éloignée de l'image que chacun d'entre nous peut en avoir (handicap moteur, déficience mentale).

L'obligation légale qui fixe à 6 % de l'effectif est la même pour toutes les entreprises quel que soit son secteur d'activité.

En aucun cas l'entreprise n'est en mesure d'imposer à un salarié de se déclarer en tant que travailleur handicapé.

Pour les salariés éventuellement concernés, il existe une peur bien réelle de se trouver « catalogués » ou encore « mis au placard » dès lors qu'ils déclareraient leur handicap.

Dans ce contexte, la création d'une « Mission Handicap » a trouvé tout son sens.

Celle-ci s'est intégrée à une association des entreprises du 92 gérée par l'Agefiph. Lors des réunions mensuelles, chaque société fait partager son expérience en la matière et a permis à Umanis de déterminer des axes prioritaires.

Si le recrutement de travailleurs handicapés n'est pas apparu comme l'axe qui permettrait de répondre à nos obligations, le groupe a toutefois maintenu ses relations avec le « Cap Emploi » (équivalent au Pôle Emploi mais ne traitant qu'une population de travailleurs handicapés). Des rencontres régulières avec cet organisme ont été tenues mais aucun recrutement n'a été constaté via ce canal.

L'ensemble des consultants RH en charge du recrutement ont été formés à traiter cet aspect avec un candidat.

Différentes actions spécifiques ont été mises en œuvre avec la création sur 2011 et 2012 d'une BD propre à Umanis autour du handicap.

Un calendrier autour du handicap a été conçu depuis 4 ans par la Mission Handicap d'Umanis et remis à chaque collaborateur. Diverses actions de communication sont réalisées régulièrement par la Mission : intervention de la médecine du travail, aménagement de postes et divers accompagnements administratifs. L'appel à des ESAT a été intensifié au travers de plateaux repas, de la mise sous plis de courriers, etc.

Le nombre de personnes handicapées au cours de l'année 2016 a légèrement augmenté.

Effectif Handicapé 2016	
Société	Nombre
Umanis SA	19
Umanis Computer	0
Umanis Investissement	1
UMS	10
Total	30

2.6.3 La politique de lutte contre les discriminations

Le groupe Umanis est signataire de la charte de la Diversité et s'engage à cet effet à combattre toute forme de discrimination.

Notre charte éthique nous engage au quotidien dans notre comportement et au respect des droits de l'Homme

Par ailleurs, dans le cadre de ses attributions, le Comité d'Entreprise de l'UES Umanis a mis en place une commission contre le harcèlement que tout salarié peut, à tout instant, saisir s'il s'estime victime de harcèlement ou encore de discrimination.

2.7 PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le droit d'organisation et de négociation collective ainsi que la politique de lutte contre les discriminations sont explicités ci-dessous (Cf. 2.2.3 et 2.6.3).

Par ailleurs, le groupe Umanis s'engage à respecter la législation française et en ce sens ne pratique pas le travail forcé et le travail des enfants.

3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

3.1 POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

3.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement.

En tant que société de services, l'activité d'Umanis a un impact limité sur l'environnement. Malgré tout, Umanis a mis en place différentes actions contribuant à la préservation de l'environnement :

- La dépense en énergie : remplacement systématique des ampoules par des ampoules de basse consommation
- Le papier : impression recto/verso par défaut et impression de document de travail sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes
- Les cartouches : centralisation des impressions et suppression des imprimantes de bureau dites de proximité, et recyclage du matériel informatique
- La diminution de la production de CO2 par la mise en place de véhicules de service et/ou de fonction les moins polluants possible, en intégrant pour 2017 des véhicules hybrides dans la Car Policy pour limiter l'utilisation des véhicules personnels et des actions internes encourageant la prise des transports en commun (remboursement des titres de transport notamment)

De par ses certifications ISO 9001 et ISO 14001, un Manuel Q&E (Annexe 2) ainsi qu'une analyse environnementale (risques) est en œuvre.

De plus, Umanis est signataire depuis 2012 du Pacte Mondial des Nations Unies. (<https://www.unglobalcompact.org/participant/18112-UMANIS>)

Les chartes éthiques et achats sont disponibles sur le site Internet du groupe (<http://www.umanis.com/nos-engagements/>).

3.1.2 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Sur chaque site, des documents informatifs sont intégrés dans le kit de bienvenue et d'intégration des collaborateurs et des affiches sont positionnées à tous les étages pour les sensibiliser au recyclage (cartouches d'encre) et aux économies d'énergie (préférer l'extinction complète à la mise en veille des ordinateurs). En outre, un espace dédié sur le portail intranet permet de retrouver les documents concernant la RSE. Pour finir, des mails de sensibilisation sont aussi adressés aux collaborateurs.

3.1.3 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

L'activité d'Umanis étant par nature non polluante, peu de moyens sont consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions à l'exception des éléments décrits plus hauts (recyclage, véhicules de service, service de covoiturage et remplacement progressif des véhicules entreprise par des véhicules hybrides plus respectueux de l'environnement).

De plus, la société Dekra a été mandatée par Umanis. Un audit énergétique selon échantillonnage représentatif (axe bâtiment sur le site de Tours et axe transport sur Levallois) a été effectué.

3.1.4 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

En tant qu'ESN, l'activité d'Umanis a un impact limité sur les risques en matière d'environnement, rendant injustifiée toute provision financière.

3.2 POLLUTION

3.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

De par la certification ISO 14001, tous les produits ménagers dits polluants, utilisés sur les sites d'Umanis, sont répertoriés selon la classification environnementale.

Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, Umanis a mis en place différentes actions pour réduire notre empreinte environnementale. Nous avons mis en place le tri sélectif et le recyclage des déchets sur tous nos sites. Nous économisons du papier en dématérialisant nos procédures internes. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut. Le matériel informatique et telecom ainsi que le mobilier usagé sont récupérés par des organismes spécialisés pour y être systématiquement recyclé.

Notre consommation électrique est également surveillée.

Umanis est certifié ISO 14001 version 2004 et est engagé dans le processus de certification à la version 2015 horizon 2018.

Pour continuer à limiter les émissions de CO₂, Umanis a intégré des véhicules hybrides, moins polluants, dans sa Car Policy 2017. De plus, la politique « Flotte Auto » inclut une sensibilisation d'Eco-Conduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter l'émission de gaz à effet de serre.

Notre flotte de véhicule est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que c'est possible afin de limiter les déplacements.

Concernant les déplacements professionnels, Umanis privilégie le transport ferroviaire au transport aérien. Les émissions de CO₂ fournis par la SNCF et la société EGENCIA qui gère la partie aérienne sont les suivantes :

Type de transport	Nombre de segments	Distance totale (en km)	Emissions Dioxyde de Carbone (en kg)
AVION (Egencia)	805	1 040 676	183 455
AVION (Low Cost) Source : calculateur de CO ₂ d'émission de la DGAC	243	191 135	19 921
SNCF	6 260	2 106 458	11 396
TOTAL	7 308	3 338 270	214 772

Le transport (hors carburant des véhicules) est estimé pour l'année 2016 à 214 772 kilos de CO₂, soit environ une moyenne de 120,25 kilos de CO₂ par collaborateur.

3.2.2 Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

L'activité d'Umanis en tant que société de services informatiques n'entraîne aucune nuisance sonore sur son environnement.

3.3 ECONOMIE CIRCULAIRE

3.3.1 Prévention et gestion des déchets

En lien avec sa certification ISO 14001 sur ses sites, l'engagement d'Umanis sur la gestion des déchets concerne notamment le papier, l'éclairage en basse consommation, les cartouches d'encre, le matériel informatique et la collecte des piles qui sont systématiquement recyclés. Umanis a mis en place les actions suivantes :

- Une veille au retraitement des DEEE (Quantification via BSD) via des organismes accrédités
- Une mise en place/révision des contrats auprès des fournisseurs habilités
- Le mobilier usagé est récupéré par des organismes spécialisés

3.3.2 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Umanis n'ayant pas de lieu de restauration dans vos locaux, il n'y a pas d'actions spécifiques engagées sur le gaspillage alimentaire.

Les distributeurs automatiques en place sont gérés par une entreprise prestataire, également en charge de contrôler et d'assurer la collecte et le traitement des denrées dont la date limite de consommation (DLC) est dépassée.

3.3.3 Utilisation durable des ressources

Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

La nature de l'activité d'Umanis n'a pas d'incidence sur la consommation d'eau.

La consommation d'eau est principalement utilisée par le ménage, les sanitaires et les fontaines à eau. Il est difficile d'estimer la consommation d'eau des différents sites car celle-ci est comprise dans les charges.

Des robinets avec capteurs automatiques ont été installés sur certains sites afin de réduire le gaspillage d'eau.

Concernant sa consommation d'eau au niveau de ses collaborateurs, Umanis a mis en place sur ses sites des fontaines à eau dans le but de limiter l'utilisation des bouteilles plastique. Les gobelets sont disponibles uniquement si leur recyclage est garanti.

Consommation de matières premières et d'énergie - et mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation

De par la nature de son activité, Umanis a une faible consommation de matières premières. Concernant le papier, les impressions sont programmées en noir et blanc et recto/verso par défaut sur toutes les imprimantes du groupe, les impressions de documents de travail se font sur du papier recyclé et toutes les procédures internes et externes ont été dématérialisées.

Concernant à présent la consommation d'électricité, seule source d'alimentation énergétique, il existe très peu d'imprimantes de bureau dites de proximité. En effet, la majorité a laissé place à la centralisation des systèmes d'impression. Ce remplacement de plusieurs appareils par un nombre moindre a eu pour effet de diminuer la consommation électrique,

Par ailleurs, Umanis a remplacé tout son système de chauffage-climatisation afin d'améliorer l'efficacité thermique de ses locaux de Levallois et de réaliser des économies d'énergie substantielles notamment par le biais d'une horloge de régulation des climatiseurs. Enfin, comme indiqué précédemment, chaque ampoule est systématiquement remplacée par une ampoule de basse consommation.

Type de consommation	Volume France
Papier (en ramette)	2 185
Electricité (en KW/h)	763895

La consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants. De plus, et dans une optique d'amélioration continue, une publication éco-gestes est en cours d'élaboration afin de sensibiliser les collaborateurs à la réduction d'énergie et d'eau au quotidien.

L'activité d'Umanis est de par nature très peu polluante. Cependant, pour continuer à limiter les émissions de CO₂, Umanis a intégré des véhicules hybrides, moins polluants, dans sa Car Policy 2017. De plus, la politique « Flotte Auto » inclut une sensibilisation d'Eco-Conduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter l'émission de gaz à effet de serre.

La consommation de carburant annuelle des véhicules de la flotte d'Umanis est représentée ci-dessous:

Type de carburant	Consommation annuelle par véhicule (en litre)	Volume total de carburant (m ³)	Poids CO ² (T) /véhicule Source : Wikipédia	Poids CO ² (T) /Flotte Auto Umanis
GAZOLE (66 véhicules)	1 119	73,85	2,959	195,29
ESSENCE (4 véhicules)	580	2,32	1,371	5,48

L'utilisation des sols

Les sites du groupe sont implantés sur des sols prévus pour le développement d'entreprises du secteur tertiaire. Ainsi, l'activité d'Umanis n'a pas d'impact environnemental.

3.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'activité d'Umanis n'entraîne pas de rejet conséquent de gaz à effet de serre. L'activité du groupe implique néanmoins le déplacement de ses collaborateurs. Les déplacements professionnels sont maîtrisés et centralisés en interne grâce à notre Service Voyages. Comme vu précédemment, Umanis note une baisse des déplacements en avion au profit du train.

Umanis a intégré des véhicules hybrides, moins polluants, dans sa Car Policy 2017.

De par son organisation sur le territoire national, en sites régionaux plus proches de l'environnement local, Umanis adapte sa politique Q&E aux régions, tout en centralisant sa gouvernance. Une meilleure adaptabilité des solutions face à l'évolution du risque est donc engagée.

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants (tous sites). De plus, et dans une optique d'amélioration continue pour une meilleure prévention de long terme face aux risques liés aux changements climatiques, une publication éco-gestes est en cours d'élaboration afin de sensibiliser les collaborateurs à la réduction d'énergie et d'eau au quotidien.

3.5 PROTECTION DE LA BIODIVERSITE

En tant qu'entreprise de services, et de ce fait, n'appartenant pas à un secteur lié à l'exploitation de ressources naturelles, l'activité même du groupe n'a pas d'incidence sur la biodiversité.

4 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

4.1 IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

4.1.1 En matière d'emploi, de développement régional, sur les populations riveraines ou locales

Tant sur un axe régional que national, Umanis anticipe les évolutions de demain et est à l'écoute de ses collaborateurs qui souhaitent évoluer et acquérir de nouvelles compétences. Umanis cherche à valoriser les savoirs de ses collaborateurs. Dans cette vision, les objectifs se rejoignent avec un plan de formation centré sur trois domaines : technique, fonctionnel/métier et développement personnel. Suite à la réforme de la formation professionnelle, Umanis continue de dépasser ses obligations légales en investissement sur une politique forte de formation. Cette politique s'intègre dans la démarche de la GPEC ce qui permet également de suivre l'évolution du marché et des besoins des clients. Chaque année, un plan de formation, en cohérence avec la réalité opérationnelle et géographique de l'activité, est décidé par la direction. Chaque collaborateur peut donc demander à bénéficier de formations en cohérence avec son parcours et ses ambitions. C'est au travers de son institut de formation qu'Umanis dispense ces cursus de formation adaptés à tous les profils.

Depuis 2010, en plus des bilans de fin de mission, chacun a un entretien professionnel qui permet de faire le point sur l'intérêt, l'environnement de travail et sa localisation géographique, les capacités ou les difficultés rencontrées, les souhaits d'évolution, etc

Umanis s'appuie également sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs produits. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et Umanis participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct au plus haut niveau d'expertise chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché. Umanis a également mis en place un système de promotions (or, émeraude, etc.) qui permet de mieux intégrer les collaborateurs dans l'entreprise (mise à niveau, organisation et process, formation sur les offres, expertises et spécificités) mais aussi d'avoir une meilleure visibilité de leur évolution et de leur employabilité dans le temps.

Au niveau organisationnel, Umanis capitalise sur toutes les missions de référence et les projets qui sont réalisés au travers de toutes ses agences afin que tous les collaborateurs puissent disposer des guides et des méthodologies de développement qui ont déjà été utilisés et qui constituent les best practices.

Enfin, Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en régions avec lesquelles Umanis a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés.

Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Big Data, Digital, Cloud, ...).

4.2 RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTERESSEES PAR LES ACTIVITES DE LA SOCIETE, NOTAMMENT LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES

4.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Dans le cadre de son activité Umanis dialogue avec différents publics :

- **Investisseurs** : par le biais de communiqués de presse diffusés à l'AMF et publiés sur le site web
- **Clients** : informations sur les offres, sur les événements, etc. via le site web, mailings et réseaux sociaux
- **Candidats** : présence sur les salons de recrutement, parution des annonces sur le site web, communication via les réseaux sociaux
- **Education (écoles)** : Umanis recrute la grande majorité de ses collaborateurs dans les Ecoles d'Ingénieurs et de Commerce mais également dans les universités proposant des spécialisations dans les domaines de systèmes d'information et du décisionnel. Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en province avec lesquelles Umanis a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés

Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Data/Data, Digital, User Experience, Cloud, ...).

Encore trop peu représenté dans le monde des ESN et soucieux de faire changer les regards sur le handicap, Umanis a lancé sa mission handicap il y a 6 ans. La mission a pour objectif de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elle met en place des actions de recrutement, de formations spécifiques, de sensibilisation et propose un milieu protégé et adapté. Été 2016, Umanis a réalisé un diagnostic afin d'améliorer encore sa politique handicap.

4.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat

Umanis, c'est également une communauté avec un fort sentiment d'appartenance qui se retrouve tous les mois, sur tous les sites, aux « Jeudis d'Umanis », qui échange via nos canaux sociaux (Umanews, blog, réseau social d'entreprise, ...) et qui s'engage via USport, notre association sportive.

Umanis a signé un accord sur l'emploi des seniors en 2009, re-signé en 2015, et est signataire :

De la Charte de la Diversité depuis 2008 (<http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-signataire-umanis-2122.php>)

Du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012

Umanis a développé une Charte Ethique et Charte Achats Responsables (<http://www.umanis.com/nos-engagements/>).

4.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Umanis a initié depuis le début d'année 2013 une politique d'achats responsables qui s'appuie sur le recrutement d'un Directeur des Achats et le choix de partenaires, sous-traitants et de fournisseurs partageant les mêmes axes de progrès en matière environnementale, sociale et éthique des affaires. En 2015 une charte des achats responsables a permis de formaliser les ambitions du groupe ainsi que les réalisations et les attentes vis-à-vis de partenaires et des fournisseurs. Une nouvelle version de cette charte a été rédigée fin 2016 incluant un questionnaire RSE qui sera envoyé à nos principaux partenaires et analysé dans le courant du 1^{er} trimestre 2017.

A titre d'exemple d'achat responsable, Umanis sélectionne les ordinateurs mis à la disposition de ses collaborateurs en fonction de leur consommation d'énergie.

Notre plateforme de suivi réglementaire « LEGALIS », développée en interne, permet l'intégration complète et suivie de nos fournisseurs et partenaires

4.4 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Umanis est signataire de la Charte des Nations Unies et s'engage à cet effet à prévenir la corruption (<https://www.unglobalcompact.org/participant/18112-UMANIS>).

Notre charte éthique, publique, nous engage au quotidien dans notre comportement.

4.4.1 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

En tant qu'entreprise de services du numérique (ESN), Umanis n'engendre pas, de fait, de risques pour la santé et la sécurité des consommateurs.

4.5 AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

En plus d'être signataire de la Charte des Nations Unies, UMANIS est évaluée, chaque année, par l'organisme EcoVadis. La démarche de développement durable d'Umanis a obtenu le statut « Silver ».

ANNEXES

- Charte Achats Responsables d'Umanis
- Manuel Qualité & Environnement (part of)



Umanis
BEYOND DATA



REFERENCE	CHARTE ACHATS RESPONSABLE
VERSION	01
DATE DE LA VERSION	30/03/2017
ÉTAT DU DOCUMENT	EN COURS

SOMMAIRE

Une charte des achats responsables, pour quoi faire ?	30
Nos engagements	30
Les engagements de la Direction des achats :	30
Les engagements du fournisseur	30
Respect de la charte	31

a. Une charte des achats responsables, pour quoi faire ?

Umanis a décidé de formaliser l'ensemble de ses engagements en terme d'éthique. Se conduire avec éthique implique que chacun se conforme aux lois et aux réglementations en vigueur dans notre secteur d'activité. La personnalité et la diversité des hommes et des femmes qui composent Umanis représentent notre richesse. Notre réputation sur le marché est le résultat de l'attitude, de l'engagement et de la compétence de tous les talents du groupe. Les valeurs que nous défendons (esprit d'équipe, humilité, ouverture, satisfaction du travail bien fait et sens du service et de l'initiative) constituent le socle de notre entreprise. Faire preuve d'éthique dans nos activités au quotidien ce n'est pas seulement la responsabilité des dirigeants de l'entreprise, c'est aussi l'affaire de tous et à tous les niveaux. Chacun de nous doit être le garant du respect de ce code éthique.

b. Nos engagements

Le Développement Durable est au cœur des préoccupations d'Umanis qui s'engage sur tous les plans : environnemental, sociétal, humain et économique. A travers cette présente charte, Umanis s'engage à promouvoir tous ces principes dans sa zone d'influence et invite ses fournisseurs et partenaires à souscrire à cette démarche et à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial. « Pour réussir parfaitement en matière d'achats responsables et dans la politique de RSE que nous nous sommes fixés, nous devons nous assurer que nos partenaires et fournisseurs ont la même vision et partagent nos mêmes axes de progrès en matière environnemental, social, et éthique des affaires.

Cette charte est le socle qui nous permet de formaliser nos ambitions, nos réalisations et nos attentes vis-à-vis de nos partenaires et de nos fournisseurs. En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Umanis prend l'engagement de respecter les dix principes universels en termes de droits de l'homme, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. »

c. Les engagements de la Direction des achats :

- Suivre la Politique Achats Durables, et respecter les procédures et la déontologie achats
- Développer des relations collaboratives durables avec les fournisseurs
- Respecter la confidentialité des informations commerciales et techniques transmises par les fournisseurs
- Assurer le traitement équitable des fournisseurs et garantir la neutralité des acheteurs et prescripteurs
- Appliquer la traçabilité et la transparence tout au long du processus achat
- Prévaloir des achats éthiques et durables
- Prendre en compte le cycle de vie produit dans les choix d'achat (processus de fabrication, optimisation des emballages et des volumes de commande, recyclage matériel...)

d. Les engagements du fournisseur

UMANIS appelle les fournisseurs à l'accompagner dans cette démarche, dans une relation de confiance, en déployant des efforts raisonnables afin de respecter et promouvoir les principes fondamentaux suivants :

- Respecter les droits fondamentaux, les réglementations applicables aux fournisseurs et le respect des règles internationales du droit du travail :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Accepter une relation basée sur la transparence en matière d'échanges d'informations sur la politique de Développement Durable mise en œuvre
- S'engager à ne jamais communiquer ou publier toutes les informations connues lors de consultations ou lors de la réalisation de prestations
- Exercer son activité dans le respect des principes de bonne gouvernance
- S'assurer à chaque étape que ses propres fournisseurs et sous-traitants répondent aux mêmes critères d'exigence
- Privilégier les initiatives qui favorisent le développement économique de proximité et la diversité des sous-traitants
- S'efforcer, dans la mesure du possible, de recourir aux établissements d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux et fournitures confiés à l'extérieur
- Limiter les impacts environnementaux
- Prévenir les risques liés à la corruption

e. Respect de la charte

UMANIS pourrait procéder à des contrôles afin de s'assurer du respect des règles de la présente charte. Ces contrôles pourront se faire via échange de documents mais également d'audits sur sites réalisés par UMANIS ou par un cabinet spécialisé mandaté par lui.

En cas de non-conformité aux engagements du fournisseur constatée, des actions correctives pourront être exigé par UMANIS. En cas de manquement grave du fournisseur à un ou plusieurs engagements ou en l'absence de correction permettant la levée de la non-conformité, UMANIS pourrait exclure le fournisseur du panel de référencement et résilier les contrats en cours.

SIGNATURE CHARTE ACHATS RESPONSABLE

Je soussigné (nom et prénom) :

Agissant en qualité (fonction dans l'entreprise) :

Représentant la société (dénomination sociale) :

N° d'immatriculation de la société :

Domiciliée (adresse siège sociale) :

Pays :

Reconnais avoir pris connaissance du document « Charte Achats responsable » du Groupe UMANIS applicable aux fournisseurs du Groupe UMANIS et m'engage à en respecter l'intégralité de ses dispositions. Nous encourageons nos fournisseurs directs à suivre ces principes.

Date :

Signature

Cachet



Questionnaire Fournisseur

RSE

RAISON SOCIALE

Domaine d'activité :

INTERLOCUTEUR RSE

FONCTION

MAIL

TEL

Droits de l'Homme et Normes du travail :	OUI	NON	Justifier toute réponse positive et faire référence aux pièces jointes
Avez-vous mis en place une politique de développement durable ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Votre démarche de développement durable est-elle certifiée par un organisme externe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Respectez-vous la <u>liberté d'association</u> et la reconnaissance effective du droit de <u>négociation collective</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Interdisez-vous toute forme de <u>travail forcé</u> ou obligatoire conformément aux normes nationales et conventions internationales ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Interdisez-vous le recours au <u>travail des enfants</u> conformément aux normes nationales et conventions internationales ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Votre politique sociale permet-elle de promouvoir et d'assurer la <u>diversité</u> et l' <u>égalité</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Environnements	OUI	NON	Justifier toute réponse positive et faire référence aux pièces jointes
Avez-vous mis en place des moyens/actions pour limiter les <u>impacts environnementaux</u> de votre activité (ressources naturelles, rejet atmosphérique et aqueux, gestion des déchets...) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organisez-vous des opérations de <u>sensibilisation</u> / formation de vos salariés sur les bonnes pratiques environnementales ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Informez-vous les clients des <u>risques environnementaux</u> liés à vos produits et / ou services ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous une <u>politique d'achats responsable</u> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Ethique du commerce :	OUI	NON	Justifier toute réponse positive

			et faire référence aux pièces jointes
Avez-vous mis en place des moyens/actions pour lutter contre la corruption ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

En cas d'intervention dans les locaux du Groupe UMANIS, quelles sont les DISPOSITIONS mises en œuvre ou possibles pour :

Dispositions pour :	Mis en œuvre	Prévu	Justifier toute réponse positive et faire référence aux pièces jointes
Maîtriser et réduire la consommation de papier de vos collaborateurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Réduire la consommation électrique liée à votre activité ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Limiter l'émission de CO2 dans le cadre des déplacements de vos collaborateurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Garantir le respect des règles de tri des déchets en vigueur sur les sites ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Date :

Signature : Cachet :

Merci de retourner le présent questionnaire complété et les pièces justificatives associées au :

Service Qualité & Environnement : qualite@umanis.com

Pour tout renseignement, n'hésitez pas à le contacter au **01-40-89-68-00**.

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.



Manuel & Politique Qualité & Environnement

7, rue Paul Vaillant Couturier – 92 300 Levallois-Perret
Tél. : 01 40 89 68 00 – 06 71 87 97 60
www.umanis.com

V7

Umanis

1

Maîtrise des Impacts Environnementaux

Influer durablement et positivement sur son empreinte écologique.

- Une analyse environnementale,
- Une veille réglementaire,
- Une prise en compte de toute demande externe (environnement@groupehelice.fr),
- Une identification des aspects environnementaux significatifs,
- Une prise de conscience des parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs...) favorisée,
- Une définition d'objectifs quant à :
 - La consommation de papier,
 - La maîtrise de la consommation électrique,
 - La gestion du tri des déchets,
 - La limitation de la pollution et la prévention des situations d'urgence.

Umanis

11

FIN DU DOCUMENT

Document confidentiel

Reproduction interdite sans autorisation préalable d'Umanis

Umanis
BEYOND DATA

Responsabilité Sociale de l'Entreprise | Umanis 34