



COP SOAT

Communication Progrès SOAT

2017



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

We welcome feedback on its contents.



Validation			
	Nom		Date
Auteur(s)	Michel AZRIA		
Revue(s)	Anne-Laure BEY		
	David-Eric LEVY		
Validation (s)	Mathilde RICHARD		
Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	05/03/2017	M. AZRIA	Création du document
1.1	20/05/2017	C. ABRRIC	Modifications mineures
2.0	15/06/2017	M.RICHARD	Mise en page

TABLE DES MATIERES

1.	SOAT ET LE GLOBAL COMPACT	4
2.	EDITORIAL DU DIRECTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE.....	5
3.	RENOUVELLEMENT D'UN ENGAGEMENT FORT.....	6
4.	PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....	7
4.1	Evaluation, politique et mise en œuvre	7
4.2	Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme	10
5.	PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	11
5.1	Promotion et respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective.	11
5.2	Travail forcé ou obligatoire et travail des enfants	12
5.3	Diversité et non discrimination	12
5.4	Favoriser l'égalité des chances.....	15
5.5	Synthèse des résultats relatifs aux conditions de travail	19
6.	PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT.....	20
6.1	Politique environnementale	20
6.2	Synthèse des résultats relatifs à l'environnement.....	25
7.	PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	26
7.1	La Charte Ethique de SOAT	26
7.2	Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption	29
8.	ANNEXE	30

1. SOAT ET LE GLOBAL COMPACT

Société d'expertise spécialisée dans le développement et l'accompagnement de projets informatiques, SOAT dispose d'une expérience terrain de près de 18 ans dans les technologies Java, Microsoft, Front-end et Mobile au sein d'environnements agiles.

Avec plus de 350 experts passionnés, SOAT accompagne ses clients à toutes les étapes de leur projet : conception, maintenance, développement d'applications, audit, conseil et formations. Grâce à une expertise technique pointue, nous intervenons également sur leurs grands chantiers de transformation IT : leurs choix technologiques, la conception de leurs architectures, leur transformation agile ainsi que sur leurs démarches DevOps et Craftmanship, ainsi que leurs architectures Cloud computing et Big Data.

Pour garantir à nos clients des prestations de haute qualité et une expertise toujours à la pointe, nous avons placé la veille technologique et la capitalisation de nos savoir-faire au cœur de notre stratégie d'innovation.

Blog, conférences, livres blancs, communautés techniques ou de pratiques... Cette démarche de partage et de capitalisation ancrée dans les gènes de SOAT participe à la diffusion des savoirs et nous positionne comme un acteur de référence dans le domaine des nouvelles technologies de l'information.

Pour maintenir ce niveau d'expertise et de qualité, nous veillons à ce que nos collaborateurs aient l'opportunité de choisir leur mission et de monter en compétence rapidement. Tous bénéficient d'un accompagnement personnalisé qui leur permet d'être près de leurs aspirations techniques et professionnelles. Ils peuvent ainsi s'appuyer sur les pôles expertise et agilité, ainsi que sur la Soatschool dédiée aux formations, et sont encouragé, via un système de primes, à capitaliser pour contribuer à l'émulation technologique de la société.

SOAT a d'ailleurs intégré le célèbre palmarès Great Place to Work, des entreprises de moins de 500 salariés. Cette reconnaissance vient saluer l'approche bienveillante et avant-gardiste de SOAT qui, dès sa création, a su positionner les notions de bien-être de ses collaborateurs au centre de sa politique de développement. Cela se traduit au quotidien par de nombreux investissements notamment en matière de formations internes, de gestion de carrières, d'avantage sociaux, de conditions de travail, d'événements fédérateurs, et par la mise en œuvre d'une gouvernance disruptive où le management se met au service des collaborateurs. Notions que l'on peut retrouver aux seins Global Compact, ratifié par SOAT depuis 2012.

2. EDITORIAL DU DIRECTEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

SOAT, en constante recherche du progrès.

SOAT, comme toute autre entreprise, consomme des ressources naturelles et des matières premières, ainsi que des moyens de production, de transport, génère des rejets dans l'environnement et aussi emploie des hommes et des femmes pour effectuer un travail. Ces derniers ont des répercussions sociales, environnementales et économiques importantes, dont nous sommes conscient.

C'est pourquoi, depuis 2012, nous avons établi un plan d'action afin de minimiser notre impact environnemental ainsi qu'une politique de ressources humaines soucieuse du bien-être de nos employés. Cela se traduit par l'intégration des valeurs du développement durable à la stratégie de l'entreprise, à la mise en place d'un système de management environnemental, et à la mise en œuvre d'un maximum d'actions environnementales ou sociales. Le tout, soutenu par le Conseil d'Administration et la Direction Générale.

Notre objectif est donc d'assurer un développement maintenu de SOAT dans le temps et respectueux d'un système de valeurs sociales et environnementales, le tout en impliquant des acteurs internes et externes à l'entreprise.

Le document qui va suivre résume la 5^e COP (Communication de Progrès) que SOAT a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

J'espère donc que les pages qui suivent vous apporteront tout l'éclairage attendu, et reste à disposition pour poursuivre l'échange.

Michel AZRIA

Directeur du Développement Durable



3. RENOUVELLEMENT D'UN ENGAGEMENT FORT

En signant en 2012, le pacte mondial de l'ONU, SOAT s'est engagée à respecter les dix principes fondateurs qui le compose et qui sont regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : le Droit de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dès lors, nous avons intégrés ces démarches au travers des Chartes Diversité, Sociale, et Développement Durable ainsi que bien d'autres mises en place depuis 2012.

Aussi, afin de faire partager nos valeurs et notre engagement auprès du Global Compact, nous mentionnons notre adhésion au Global Compact dans les appels d'offres clients auxquels nous répondons et affichons notre soutien au Global Compact sur notre site internet.

En cette année 2016-2017 nous sommes heureux de renouveler notre engagement pour le Pacte Mondial de l'ONU et ses 10 principes.

En tant que fondateurs et dirigeants, nous confirmons notre volonté de les respecter au quotidien et de véhiculer ces valeurs auprès de nos équipes en continuant de les intégrer dans la stratégie de l'entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

David- Éric LEVY

Directeur Général et Président du conseil d'Administration



4. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

→ **Principe 1** : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans sa sphère d'influence, et veille à ce que ses propres salariés soient informés de leurs droits et qu'ils respectent à leur tour, dans le cadre de leur travail, ces droits tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

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

4.1 Evaluation, politique et mise en œuvre

SOAT exerce ses activités uniquement en France ; pays très à cheval sur le respect des Droits de l'Homme, et donc qui présente à priori peu de risque de violation de ces Droits. Mais, ce n'est pas pour autant que la société SOAT ne reste pas en total vigilance et engagée sur ces sujets. Avec le soutien du Conseil d'Administration et de la Direction Général, SOAT veille à ce que les Droits de l'Homme soient toujours plus respectés à toutes les strates de l'exercice de ses métiers et activités.

Ainsi on été mis en place :

→ Une Charte Ethique, mise à jour chaque année :

Cette dernière permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs, nos engagements en matière de protection des biens et des personnes. Les locaux de SOAT sont d'ailleurs aménagés de sorte à respecter les normes d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Dès son intégration (arrivée à SOAT), le salarié signe un engagement de responsabilité qui confirme qu'il a bien été informé de cette Charte Ethique.

→ Une Politique Humaine et Sociale :

SOAT a réalisé un livret regroupant toutes les règles de gestion du personnel. Ce livret est remis en mains propres au salarié dès son arrivée dans la société, avec au préalable, une présentation systématique de ses règles internes les plus importantes, telles que énoncées par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Sont donc notamment énoncées les règles concernant;

- le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'OIT)
- le travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT)
- la sécurité et santé des travailleurs (convention 155 de l'OIT)
- la discrimination (convention 111 de l'OIT)
- la rémunération (convention 100 de l'OIT)
- la liberté Syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective (conventions 87 et 98 de l'OIT)

D'autre part, nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas eux-mêmes, à de telles pratiques.

→ Une Charte Achats Responsables :

Afin de partager les valeurs d'ouverture, d'équité et de solidarité qui sont les nôtres, nous invitons nos fournisseurs à s'engager et à agir à nos côtés à travers l'adhésion à notre Charte Achats. Celle-ci les incite à respecter et à faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international, dans le domaine des droits fondamentaux de la personne humaine.

→ Une Politique de Mécénat et de Parrainage d'associations engagées sur des valeurs fortes :

Cette année, la société SOAT a fait une demande d'adhésion et des dons auprès de l'association *Agir Ensemble pour les Droits de l'Homme (AEDH)* qui défend les Droits de l'Homme et les libertés à travers le monde depuis 1889.

D'autre part, afin de soutenir la cause de l'association *Femme Egalité*, qui lutte pour l'émancipation et le progrès social des femmes, nous avons souscrit à un abonnement au journal « égalité » édité par l'association et que nous mettons à disposition dans la salle de repos de SOAT.

Enfin, à l'aide d'une récolte dans l'entreprise de dons de biens de consommation (vêtements, chaussures, linge de maison, livres, petit mobilier,...), nous soutenons l'association Emmaüs AGIR qui œuvre dans des actions visant à favoriser la solidarité ainsi que l'insertion des personnes en difficulté.

Ces objets sont par la suite, assignés à la vente dans le cadre d'une initiative pour l'économie solidaire où tout à chacun peut alors avoir accès à des biens de première nécessité. Les recettes engendrées par les ventes, permettent à Emmaüs de créer des emplois et de faciliter l'accès à la formation pour des personnes victimes d'injustices sociales ou de toutes autres formes d'exclusions et de leur offrir par ce biais de réelles perspectives d'avenir. Quant aux dons récoltés en très mauvais état, ils sont redirigés vers le recyclage dans le cadre d'une initiative écologique positive afin de favoriser le développement durable.

SOAT

4.2 Synthèse des résultats relatifs aux Droits de l'Homme

- **BILAN COP 2017 :**

→ 100% les engagements de responsabilité ont été signés par les collaborateurs SOAT.

→ 100% des sous-traitants et fournisseurs ont répondu au questionnaire d'évaluation des principes du Global Compact et de la Chartre Ethique. D'ailleurs, il est obligatoire d'y répondre avant d'être référencé dans le panel d'achats de SOAT.

→ Aucun jugement de violation des droits de l'Homme, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

→ Mise en place d'une politique de sensibilisation ou d'action envers des associations engagées pour la défense de valeurs humaines fortes ou contribuant au progrès du développement durable de notre planète. Notamment 2 nouvelles associations auxquelles nous avons adhéré via des dons (*AEDH* et *Femme Egalité*). D'ailleurs, des lettres d'informations sont mises à disposition en salle de repos ou via notre newsletter. Et la mise en place d'une constante collecte de dons de biens de consommation reversés à l'association *Emmaüs* ; plus de 20 kg de vêtements ont déjà été récoltés.

- **OBJECTIFS :**

→ Vigilance amplifiée en regard des risques de violation des Droits de l'Homme en vue d'un développement à l'étranger, notamment avec des pays peu respectueux de ces principes (Chine, pays d'Europe de l'Est...).

→ Implication plus soutenue envers des Causes de Défense des Droits de l'Homme et augmentation du budget attribué au mécénat de l'ordre de 10%.

5. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Principe 4 : SOAT s'engage à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : SOAT soutien l'abolition effective du travail des enfants.

5.1 Promotion et respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective.

A SOAT, les Institutions Représentatives du Personnel suivantes ont été mises en place : un Comité d'Entreprise (CE), un Collège des Délégués du Personnel (DP) et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ces IRP se réunissent respectivement 9, 3 et 4 fois par an.

Tous les 4 ans, nous mettons en place des élections pour élire les nouveaux représentants du personnel.

	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité d'Entreprise	5	5	-
Délégués du Personnel	3	2	-

Composition du comité d'entreprise et appartenance syndicale à SOAT en 2016

5.2 Travail forcé ou obligatoire et travail des enfants

SOAT lutte contre tout acte contraire aux conventions de l'Organisation International du Travail. Conscient que sa responsabilité s'étend également aux pratiques de ses fournisseurs, SOAT, dans le cadre de sa politique achat responsable s'engage à se renseigner sur les pratiques de ses fournisseurs afin de ne pas contracter avec des entreprises qui ne respecteraient pas les conventions de l'OIT.

5.3 Diversité et non-discrimination

Valeurs essentielles et mises en place à SOAT pour lutter contre la discrimination	Application au quotidien pour favoriser la diversité
<p>➔ Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.</p>	<p>Des sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité sont organisées 2 fois par an dans un format d'une demi journée. Selon le contexte, les modules de formation portent sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des procès RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.</p>
<p>➔ Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.</p>	<p>SOAT établit un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination. Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects, notre entreprise examine ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.</p>

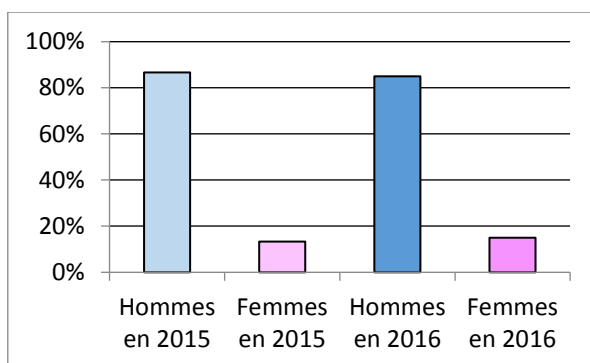
<p>→ Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.</p>	<p>SOAT fait connaître son engagement lors des recrutements en communiquant sur son site Internet de recrutement, en apposant le logo « Charte de la diversité » sur ses offres d'emploi ou encore en affichant la Charte de la diversité dans les locaux de recrutement. Ces pratiques témoignent de l'ouverture de SOAT à des collaborateurs issus d'horizons divers. Cette communication est d'autant plus importante qu'elle permet de limiter les réflexes d'autocensure des candidats.</p> <p>Pour favoriser la promotion de tous les collaborateurs et lutter contre les plafonds de verre, SOAT examine ses critères d'évolution de carrière et vérifie qu'ils ne limitent pas la progression de certains groupes de personnes.</p>
<p>→ Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.</p>	<p>SOAT présente le plan d'action Diversité et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage, newsletter, journal interne, etc..). Ce sont des moyens simples pour mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet.</p> <p>Nous avons également créé une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.</p> <p>Aussi, SOAT met régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différents séminaires et conventions d'entreprise. Cela permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.</p>
<p>→ Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.</p>	<p>Un accord national interprofessionnel sur la diversité a été signé en 2006 par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : la CFDT, FO, CFTC et la CGT. Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement et il a vocation à être décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise.</p>

	<p>A SOAT, les dirigeants présentent une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation. L'entreprise aborde le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel, comme le préconise l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé en 2006.</p>
<p>➔ Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.</p>	<p>SOAT fait connaître les bonnes pratiques qu'elle a pu mettre en place en participant à des prix ou trophées en faveur de la diversité.</p> <p>Nous avons ainsi participé l'année dernière au Palmarès Great Place to Work, et avons été classé dans le Top 10 des entreprises de moins de 500 salariés, dans lesquelles il fait bon travailler. Les collaborateurs ont du répondre à une série de questions portant sur leur bien-être au travail, en général.</p> <p>Dans la catégorie équité, aux questions relatives au traitement équitable des salariés, quel que soit leur origine ethnique ou religion, leur sexe, leurs orientations sexuelles ou leur éventuel handicap, les collaborateurs ont répondu favorablement à plus de 99%.</p> <p>L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative. A cet effet, SOAT met en place un système d'indicateurs qui constitue son « tableau de bord » et qui lui permet de mesurer ses avancées. Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions.</p>

5.4 Favoriser l'égalité des chances

→ Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes :

A SOAT, nous pouvons constater la sous-représentation des femmes dans l'entreprise. En 2015, pour un effectif total de 366 salariés, nous comptons 15% de femmes contre 85% d'hommes.



Répartition des Hommes et des Femmes en 2015 et 2016 à SOAT

Malgré la hausse du nombre de femmes présentes dans l'entreprise en 2016, soit 9 femmes supplémentaires, le poids des hommes prédomine massivement. Cette proportion limitée des femmes dans l'entreprise et même dans les chiffres des embauches, s'explique par une difficulté croissante des écoles d'ingénieurs spécialisées dans le numérique à recruter, elles-mêmes, des jeunes étudiantes intéressées par ces métiers. Etant conscients de cette problématique, nous avons élaboré en 2016 tout un plan d'action à mettre en place sur 2017 et les prochaines années, pour attirer les femmes vers le marché de l'ingénierie selon 2 axes :

- s'associer au Trophée Excellencia afin de récompenser des lycéennes, étudiantes, femmes entrepreneures et femmes investies dans une action sociale ou humanitaire, en lien avec le monde numérique.
- engager certaines de nos collaboratrices à partager leur passion en allant à la rencontre des lycéennes afin de valoriser auprès des jeunes femmes les études et carrières scientifiques.

De plus, SOAT a en amont mis en place une politique de pro-féminisation de l'entreprise de part les actions suivantes :

- Maintenir un nombre minimum d'embauches de femmes
- Respecter le formalisme des offres d'emploi
- Respecter le processus de recrutement similaire et les critères de sélection identiques
- Présenter trimestriellement aux IRP des statistiques concernant les recrutements
- Développer les contrats en alternance et les stages avec les femmes

En 2016, SOAT devient signataire de la Charte de Parentalité en Entreprise qui a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Notamment l'aménagement des congés parentaux sans impact négatif sur l'évolution professionnelle, ou l'aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux.

D'autre part, SOAT s'est engagée à agir sur l'ensemble des causes d'inégalités de traitement encore constatées entre hommes et femmes au travers des thèmes suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

- garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- faire bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées.
- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

→ Emploi des personnes handicapées :

Afin de lutter à sa façon contre la discrimination en matière d'emplois et devant notre difficulté à recruter des travailleurs handicapés ou à faire que certains de nos salariés se déclarent travailleurs handicapés, nous avons fait appel à des ESAT et des ateliers protégés afin que ceux-ci nous fournissent des prestations telles que ; le nettoyage des vitres intérieures de nos locaux, la livraison de fournitures, la livraison de compositions florales créés par des travailleurs handicapés et le recyclage de papiers. Aussi des stages de sensibilisation pour les salariés SOAT sont organisés par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé.

Chaque année nous nous efforçons d'augmenter le budget relatif à l'emploi des personnes handicapées afin de soutenir ces groupes de personne.

	2014	2015	2016
Budget Consacré Prestations	7000 €	9000 €	10 000 €
Budget AGEFIPH	84 822 €	95 908 €	102 622 €

Budgets alloués à l'emploi des personnes handicapées

→ Bien-être au travail et esprit de cohésion :

A SOAT, nous sommes convaincu que bien-être au travail et cohésion d'équipe riment avec performance. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre et nous sommes ouvert à toute sortes de techniques nouvelles pour améliorer ces derniers.

Ainsi, à ce jour, pour favoriser le bien être au travail et la cohésion d'équipe à SOAT, nous avons mis en place les moyens suivants :

Un processus d'intégration des nouveaux embauchés	Dès leur arrivée et jusqu'à la fin de leur période d'essai.
Une architecture intérieure de l'entreprise étudiée et réfléchi	Des agences d'espaces professionnels ont été réquisitionnées afin que l'ambiance donnée fasse partie intégrante de la communication induite.
Des supports de communication ascendant et descendant au sein de l'entreprise	Mise à disposition d'un : Livret d'accueil, intranet, blog SOAT, SOATnews (mensuelle), un espace Scoopit pour informer en continu les consultants de nos actualités et de l'ouverture d'un Slack « DG » pour que les salariés puissent directement contacter les Directeurs Généraux et leur poser des questions.
Trois processus suivis d'entretiens individuels	Des entretiens individuels ont lieu chaque année pour chaque salarié (Cadre, Etam). De même, chaque mois, les salariés en mission reçoivent la visite de leur manager pour assurer un suivi régulier.

	Tous les 2 mois, un Manager technique s'assure également de l'adéquation de leur mission avec leurs compétences et leur motivation. En cas de problème une procédure d'alerte est prévue et automatiquement mise en place.
De l'autonomie dans le travail	La Direction Générale a débuté une politique de mise en place d'une Holacracy il y a quelque années dans la société. Cette technique moderne de management permet à nos collaborateurs du pouvoir et du contrôle sur leur travail.
Une ambiance décontractée et amicale dans les locaux	Induite par la Direction Générale afin d'améliorer la cohésion du groupe et de réduire le stress, et aussi dans le but de permettre aux employés d'exprimer leur vraie personnalité et ainsi de penser «hors du cadre » afin de favoriser la pensée novatrice.
Des événements festifs	Afterworks, diners, soirées thématiques, et bien d'autres événements sont souvent organisés à SOAT. Par exemple la soirée Noël où l'on invite les collaborateurs à venir en famille, ou la soirée annuelle qui favorise les rencontres et les échanges entre salariés de la société.

	2015	2016
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	107 833 €	119 695 €

Dépenses consacrés à l'amélioration de conditions de travail

5.5 Synthèse des résultats relatifs aux conditions de travail

- **BILAN COP 2017 :**

Sur la période de la COP 2016, SOAT :

- continue systématiquement de consulter les Institutions Représentatives du Personnel et les implique dans les décisions prises par la Direction. Un compte rendu de chaque réunion pour chaque instance est diffusée et accessible à tous les salariés via l'intranet.
- respecte les conventions définies par l'OIT dans l'entreprise et via ses acteurs externes.
- a mis en place une politique de diversité via des mécanismes de sensibilisation et de formation.
- veille à lutter contre la discrimination de toute forme via une politique de recrutement équitable et dans le déroulement de la vie professionnelle de ses salariés ; égalité de traitement et de considération.
- a augmenté le budget relatif à l'emploi des personnes handicapées de plus de 7%.
- s'efforce de créer un terrain de travail favorable au bien-être de ses collaborateurs, au développement de leurs compétences personnelles et professionnelles, et à la cohésion au sein de la société.
- se classe à la 10^e place du palmarès Great Place to Work.

- **OBJECTIFS FUTURS**

- Continuer de s'interroger en amont sur les enjeux prioritaires : attirer et fidéliser de nouveaux collaborateurs, optimiser la gestion des compétences, anticiper la pyramide des âges, mieux s'ancrer dans son territoire, favoriser l'innovation dans l'entreprise, améliorer son image et sa réputation.
- Constamment examiner l'ensemble des procédures RH et d'en assurer l'objectivité voire d'innover pour mieux déceler les compétences nécessaires au poste, le tout du tri des CV à l'entretien d'évaluation annuel.
- Equilibrer progressivement au niveau du recrutement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes et sensibiliser les personnes chargées du recrutement à dépasser les stéréotypes.
- Renforcer son implication pour encourager la carrière des femmes ingénieurs au travers du plan d'action établis pour attirer les femmes vers ces carrières.
- Rechercher et mettre en place de nouvelles techniques en vue d'améliorer le bien-être au travail et la cohésion d'équipe en s'inspirant des entreprises faisant parties du top 100 des entreprises où il fait bon de vivre, tel que Zappos, Facebook, ou Google.

6. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

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

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

6.1 Politique environnementale

Réfléchir et agir pour réduire les pressions sur l'environnement des activités de bureau est essentiel et potentiellement payant. La politique de SOAT doit générer ou accompagner ces dynamiques et fixer des cadres de comportements plus écologiques. Pour son fonctionnement, SOAT a donc privilégié l'usage de technologies « plus propres » et encourage activement au recyclage.

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

D'autre part, étant une SSII, SOAT s'est engagé dans une démarche *green IT* (alias « l'informatique durable »). Cette démarche vise à réduire l'empreinte écologique, économique, et sociale des technologies de l'information et de la communication. Il s'agit d'une manière globale et cohérente de réduire les nuisances rencontrées dans le domaine des équipements informatiques et ce, durant l'ensemble de la durée de vie de chaque équipement : soit aux différents stades de fabrication, d'utilisation (consommation d'énergie) et de fin de vie (gestion/récupération des déchets, pollution, épuisement des ressources non renouvelables).

→ Politiques et mises en œuvre :

Gouvernance et pilotage	<ul style="list-style-type: none"> - Nomination d'un Responsable Développement Durable - Allocation d'un budget à la stratégie environnementale de l'ordre de 500 000€ - Définition de la stratégie environnementale et de ses indicateurs - Connaissance de l'empreinte environnementale du système d'information
Achat responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition en priorité d'équipements reconditionnés - Généralisation des clauses environnementales dans les appels d'offres et des clauses sociétales dans les marchés - Favorisation de la location plutôt que de l'achat - Intégration de la réglementation des travailleurs handicapés (DOETH – AGEFIHP)
Allongement de la durée de vie	<ul style="list-style-type: none"> - Réaffectation des équipements en interne - Optimisation du tri sélectif des consommables ; papier, toner, batterie, etc.. - Favorisation du reconditionnement du matériel fonctionnel via une entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire tel que Emmaüs et prise en charge des déchets d'équipements électriques et électroniques par l'éco-organisme Récylum - Mise en place du tri sélectif
Poste de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de la configuration des postes de travail au juste nécessaire des usages métier - Privilège pour l'achat d'ordinateurs éco labélisés EPEAT Gold, et portables de préférence car moins énergivores que les ordinateurs fixes - Obligation de mettre en veille les ordinateurs la nuit et de les éteindre le week-end - Extinction des lumières individuelles des postes de travail après les heures de travail et surtout pour les week-ends - Installation de détecteurs de présence, pour l'allumage et l'extinction des éclairages communs
Téléphonie	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement de la politique BYOD (Bring You Own Device) pour certaines catégories d'utilisateurs

Impression	<ul style="list-style-type: none"> - Achat de papier recyclé et d'imprimante éco-labélisés certifiés Blue Angel - Achat de cartouches et de toner rechargeables auprès d'un ESAT - Réduction du grammage du papier à 75 grammes - Paramétrage par défaut en mode économique ; impression monochrome, brouillon et recto-verso. - Sensibilisation des utilisateurs aux gestes clés de l'impression éco-responsable - Suppression des imprimantes individuelles au profit des copieurs multifonction mutualisés - Dématérialisation systématique de tous les documents - Mise à disposition de bacs individuels pour la collecte du papier à recycler (en évitant de le froisser) dans le cadre du Paper Office Program
Logiciel	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation d'application de bonnes pratiques d'éco-conception et d'accessibilité logicielle - Entretien des ordinateurs pour éviter qu'ils ralentissent et deviennent instables - Mise à jour des logiciels uniquement lorsque cela devient indispensable et désinstallation régulière des logiciels inutilisés
Réseau	<ul style="list-style-type: none"> - Activation des fonctions d'économie d'énergie des équipements actifs réseau
Data Center	<ul style="list-style-type: none"> - Optimisation de la climatisation et valorisation de la chaleur - Mutualisation des serveurs - Privilège pour les équipements IT conformes aux exigences ASHRAE - Stockage : maximiser son efficacité en saisissant les opportunités
Réduction des émissions de CO2	<ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des transports en commun : souscription à 2 abonnements Autolib, remboursement à hauteur de 50% des cartes Navigo et 100% des abonnements Vélib - Recours encouragé aux systèmes de vidéoconférences - Remplacement des 2 véhicules de fonction par des voitures Full Hybrid
Eau	<ul style="list-style-type: none"> - Achat d'une centrale d'eau filtrée afin de supprimer l'achat de bouteilles d'eau individuelles ; l'eau du robinet qui ne requiert ni pétrole, ni emballage et permet d'économiser environ 10 kg de déchets par an et par personne.

→ Sous-traitants et fournisseurs

SOAT invite chacun de ses fournisseurs et sous-traitants à s'associer à sa démarche afin de mettre en œuvre une politique de développement durable innovante et volontariste. C'est pourquoi nous privilégions des approvisionnements dont l'impact est plus faible sur l'environnement (produit Eco label européen, marque NF environnement, produits recyclés), ainsi que les fournisseurs locaux.

Aussi, nous promouvons auprès de nos sous-traitants des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et nous contrôlons le respect par nos fournisseurs des droits humains fondamentaux par le biais d'une Charte RSE Contrat Fournisseur. En cas de non-respect de notre Charte par un de nos fournisseurs, des mesures correctives seront mises en œuvre. (Préambule de la Charte en annexe)

→ Les chiffres

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

Année	2012	2013	2014	2015	2016
Consommation électrique KWh/salarié	2266	1689	1645	1631	1629

Consommation d'électricité du siège social par salarié présent dans les locaux

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

Année	2012	2013	2014	2015	2016
Consommation de papier Kg/salarié	11,07	9,93	9,90	9,3	9,2

Consommation de papier de SOAT par salarié

Il semble ainsi que les bonnes pratiques mises en œuvre au sein de SOAT ont permis de réduire encore un peu plus en 2016 certaines consommations par salarié par an.

D'autre part, en 2016, nous évaluons un taux de recyclage des consommables et des composants informatiques de l'ordre de 98%.

→ Evaluation RSE ECOVADIS

La société ECOVADIS a mesuré notre politique de Développement Durable et nous a décerné la note de 70/100 en 2017 (au lieu de 67 les précédentes années). Cette note est le résultat du cumul de nos points forts en matière de politique de développement durable ainsi que de notre progression sur la mise en œuvre de solution environnementale à SOAT.



→ Agir pour le progrès environnemental

SOAT est devenu en 2016 un des donateurs de la fondation WWF, actrice majeur de la cause environnemental dans le monde, luttant pour ; la protection des espèces, la conservation des écosystèmes, la réduction de l'empreinte écologique et la promotion de la transition énergétique. Par ce biais, SOAT marque sa détermination à l'égard de la lutte pour le progrès environnemental.

6.2 Synthèse des résultats relatifs à l'environnement

- **BILAN COP 2017 :**

→ SOAT a rédigé une Charte « Green IT » articulée autour de différentes politiques écologiques et dans laquelle trois grands axes de réflexion sont proposés :

- la réduction de l'impact du matériel informatique
- l'usage de l'IT pour réduire la consommation énergétique globale
- l'usage des nouvelles technologies pour gagner de l'autonomie et de la qualité de vie

→ Cette Charte est automatiquement transmise aux nouveaux embauchés et régulièrement renvoyée aux salariés en guise de rappel, afin de promouvoir notre volonté de rendre notre entreprise « Green ». Nous les poussons donc par ce biais, à faire rentrer dans un cadre écologique leurs gestes quotidiens de leur vie professionnelle (voire même personnelle).

→ D'autre part l'entreprise valide sa politique écologique, en constante amélioration, par des signes révélateurs d'une bonne pratique environnementale et encourageants pour continuer sa lutte vers le développement durable.

→ L'implication écologique inclue aussi 100% de nos sous-traitants et fournisseurs

→ Enfin, SOAT inscrit sa prise de conscience en matière écologique par des dons à une association de lutte écologique ; WWF.

- **OBJECTIFS :**

→ Continuer de chercher des solutions innovantes afin de continuer la réduction de notre empreinte écologique, et les appliquer.

→ Augmenter son implication auprès de fondations écologiques

→ Tenter d'impliquer nos candidats en mission chez nos clients en les poussant à réaliser le logiciel pour lesquelles ils ont été mandatés en ajoutant la composante « logiciel vert » qui réduira au maximum l'empreinte écologique du matériel informatique lors de l'usage du dit logiciel.

7. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

7.1 La Charte Ethique de SOAT

Notre charte éthique des affaires pose les fondements de notre politique dans ce domaine, en délimitant : les cas de conflits d'intérêts, les possibilités de dons dans le cadre de projets de mécénat, les règles relatives au droit de la concurrence, la confidentialité et la sélection des fournisseurs, la conduite de nos affaires selon les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, l'établissement de relations équitables et à long terme avec nos clients et la définition d'une politique claire en matière de cadeaux (reçus et offerts).

→ Conflits d'intérêts :

Chaque collaborateur doit faire preuve de loyauté et déclarer sans délai à la hiérarchie toute situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui d'un de ses proches serait susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de SOAT dans l'exercice de ses activités. Il s'agit notamment des relations avec les fournisseurs, clients, concurrents identifiés et toute organisation ou personne en relation avec SOAT, ou cherchant à y entrer.

→ Mécénat et dons :

Dans ce domaine, nos interventions sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale. SOAT n'intervient qu'en qualité de partenaire, sans responsabilité de maître d'œuvre ou d'opérateur, et n'apporte son concours, dûment finalisé, qu'à des projets ou actions dont les initiateurs prennent en charge la conduite après avoir accompli l'ensemble des démarches légales et administratives requises, et après avoir obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.

→ Droit de la concurrence et confidentialité :

Nous nous conformons au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité. La direction et le personnel sont sensibilisés à l'ensemble des questions de confidentialité professionnelle et sont informés de leur devoir de discrétion à l'égard de leurs proches.

Ainsi, étant soucieux de la société dans laquelle nous évoluons, SOAT a établie une Charte autour de la propriété intellectuelle, organisée autour de deux grandes valeurs : la transparence de l'information, et sa sécurité.

Aussi, une Charte relative à la protection des données personnelles a été mise en place, marquant une forte implication de SOAT en faveur de la protection de la vie privée. Celle-ci matérialise les engagements de SOAT envers ses utilisateurs (clients/prospects/partenaires) et décrit les modalités suivant lesquelles l'entreprise utilise les données personnelles qui les concernent.

Ainsi Les 7 principes ci-dessous sont applicables au sein notre entreprise, traduisant le caractère essentiel pour nous de la complète satisfaction et la totale confiance en SOAT par ses utilisateurs. Ces « 7 principes » constituent les principales règles applicables dans le monde entier pour tous les logiciels développés par SOAT.

1) Transparence	Lors de la collecte et du traitement des données personnelles, SOAT communiquera toute information et informera de la finalité et des destinataires des données.
2) Légitimité	SOAT collecte et traite les données personnelles uniquement aux fins qui sont décrites dans la présente Charte.
3) Pertinence et exactitude	SOAT ne collecte que les données personnelles nécessaires au traitement des données. SOAT prendra toutes les mesures raisonnables pour garantir que les données personnelles que la société conserve sont exactes et à jour.
4) Conservation	SOAT conservera les données personnelles pendant la période nécessaire aux fins du traitement des données conformément aux exigences prévues par la loi.
5) Accès, rectification et opposition	Tout utilisateur a la possibilité d'accéder, de modifier, de corriger ou de supprimer ses données personnelles. Il peut également s'opposer à l'utilisation de ses données personnelles notamment afin de ne pas recevoir de prospection commerciale.
6) Confidentialité et sécurité	SOAT mettra en place les mesures techniques et organisationnelles raisonnables pour protéger les données personnelles contre l'altération ou la perte accidentelle ou illicite ou l'utilisation, la divulgation ou l'accès non autorisé.
7) Partage et transferts internationaux	SOAT peut partager les données personnelles au sein de la société ou avec des tiers (tels que partenaires commerciaux et /ou prestataires de services) aux fins exposées dans la présente Charte. SOAT prendra des mesures appropriées pour garantir la sécurité du partage et du transfert.

→ Sélection des fournisseurs :

Nous nous attachons à éviter toutes formes de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible.

→ Cadeaux, repas et divertissements :

A SOAT, il est interdit d'accepter des cadeaux, repas ou divertissements, ou toute autre faveur, de la part de clients ou de fournisseurs si cela est susceptible de compromettre, ou sembler compromettre, la capacité d'un salarié ou d'un dirigeant à prendre des décisions professionnelles objectives.

Reciproquement, SOAT veille à ne pas offrir des cadeaux repas ou divertissement supérieurs à la limite définie par la charte éthique à ses clients.

L'acceptation de cadeaux, de repas ou de distractions qui excèdent les limites définies dans la Charte Éthique doit être approuvée, par écrit, par un responsable Opérationnel SOAT de l'éthique.

→ Système d'alerte :

En cas de doute sur la conduite à tenir en situation professionnelle, le salarié de SOAT est appelé à prendre conseil auprès de sa hiérarchie ou de l'autorité éthique de l'entreprise.

Enfin, la mise en œuvre d'une démarche éthique et déontologique exige de rendre possible et facile l'exercice du droit d'alerte par tout salarié de SOAT ou par toute personne extérieure en cas de constat d'un manquement individuel ou collectif aux valeurs, aux règlements ou aux lois régissant notre démarche.

Tout salarié dispose donc de deux voies de recours pour faire part d'un problème d'éthique ou de déontologie auquel il se trouve confronté :

- via la voie hiérarchique directe ou de niveau plus élevé
- ou via le responsable éthique de SOAT – en l'occurrence le Contrôleur Interne ou ses relais locaux.

7.2 Synthèse des résultats relatifs à la lutte contre la corruption

- **BILAN COP 2017 :**

- La Charte éthique des affaires a été expliquée à chaque collaborateur durant son intégration. Elle est également régulièrement actualisée et diffusée auprès des salariés.
- 100 % des collaborateurs ont signé le document appelé « l'engagement de responsabilité » stipulant que la charte Ethique a été remise et expliquée au collaborateur SOAT.
- En cas de non respect de la Charte Ethique, un système d'alerte a été mis en place.
- Divers documents et brochures ont été remises, assorties de conférences couvrant tous les points de la démarche RSE SOAT : droits de l'homme, Conditions de Travail, protection de l'environnement et la lutte anticorruption.
- Sur la période de la COP, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.

- **OBJECTIFS :**

- Face à la quantité et la densité des réglementations et bonnes pratiques, il existe un risque non négligeable de tomber dans l'accumulation à l'excès de procédures et contrôles qui viendraient ralentir, voire handicaper le bon déroulement des affaires, sans pour autant apporter plus de protection à l'entreprise. Pour que le dispositif soit pleinement efficace, et assimilé par l'ensemble des acteurs de l'organisation, il doit être adapté à la culture de SOAT et ajusté à sa réalité opérationnelle, à son modèle économique, à ses enjeux et surtout à la nature et aux caractéristiques des risques auxquels elle est confrontée. Il appartient alors à nous de positionner le « curseur » sur chaque thématique en fonction de notre appréciation et de notre sensibilité à ces mêmes risques.

8. ANNEXE

CHARTER RSE CONTRAT FOURNISSEURS

Préambule :

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations unies, SOAT marque son engagement en faveur de la protection de l'environnement, du respect des droits de l'Homme et des normes du travail, et de la lutte contre la corruption.

SOAT s'est notamment engagée dans une démarche volontariste de développement durable dans le cadre de ses achats et de ses contrats de sous-traitance et de louage d'ouvrage, qui sont une composante importante de ses activités. La présente charte témoigne de la volonté des entités de SOAT de promouvoir l'application des principes du développement durable auprès de leurs fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et prestataires de services (ci-après les « Fournisseurs »).

En adhérant à la charte RSE* SOAT signée et annexée au contrat, le Fournisseur s'engage à faire ses meilleurs efforts pour respecter et mettre en œuvre, et pour faire respecter et mettre en œuvre par ses propres fournisseurs et sous-traitants, dans le respect des dispositions contractuelles et des législations nationales applicables, l'ensemble des principes qui y sont exposés. Il s'engage à recevoir, et dans la mesure du possible à faire recevoir par ses propres fournisseurs et sous-traitants, les auditeurs, internes ou externes, qui pourront être mandatés par SOAT pour en vérifier l'application.

Le Fournisseur doit, pour tous les principes énoncés dans la présente charte, se conformer, dans la mesure où ces textes sont applicables dans le ou les pays où il intervient, à la déclaration universelle des droits de l'Homme et aux principes du global compact des Nations unies, aux Conventions Fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'à toute autre convention ou réglementation internationale, nationale ou locale, ainsi qu'aux dispositions contractuelles en vigueur.

Tout manquement grave et délibéré du Fournisseur aux principes exposés dans cette charte constituera un manquement à ses obligations contractuelles, susceptible d'entraîner, en fonction de la gravité de ce manquement, l'application des mesures coercitives prévues au contrat, pouvant aller le cas échéant jusqu'à la résiliation pure et simple du contrat aux torts du Fournisseur, sans préjudice de tous dommages et intérêts.