

Gfi Informatique
145 boulevard Victor Hugo
93400 Saint-Ouen
France

A Saint-Ouen, le 19 Juillet 2017

Objet: Lettre de renouvellement de l'engagement au Global Compact.

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer que **Gfi Informatique** soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies répondant aux thématiques fondamentales du respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en date du 09/07/2015 et nous renouvelons notre engagement envers cette initiative et ses principes.

La sensibilisation du comité de direction autour des principes de la déclaration d'engagement Global Compact est une de nos valeurs constantes.

Nous vous exprimons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre Groupe, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

A cet effet, les engagements, les actions concrètes et les résultats pris par Gfi Informatique sont rapportés dans la communication sur le progrès (COP) qui constitue notre rapport sur la Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Meilleures salutations,




Gfi Informatique
145 bd Victor Hugo - 93400 Saint-Ouen
Tél. +33 (0)1 44 04 50 00 - Fax +33 (0)1 44 04 50 60
385 365 713 RCS Bobigny - Code NAF 6202A
www.gfi.fr
Vincent ROUAIX
Directeur Général



RSE 2016

Responsabilité Sociétale d'Entreprise

gfi.world

gfi
NEW CHALLENGES,
NEW IDEAS

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

1. INFORMATIONS SOCIALES

1.1.	Les collaborateurs Gfi Informatique, la plus grande richesse du Groupe	2
1.2.	Organisation du travail, adaptée aux besoins du Groupe et à l'écoute des préoccupations des salariés	6
1.3.	Dialogue continu et soutenu avec les organisations syndicales	7
1.4.	Santé et sécurité des collaborateurs, des actions concrètes	8
1.5.	Le développement du capital humain et des compétences, un levier de réussite	10
1.6.	Égalité de traitement et respect d'autrui, deux axes majeurs de la politique sociale du Groupe	12
1.7.	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail	15
1.8.	Sensibilisation des salariés au développement durable	16
1.9.	Note méthodologique	16

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1.	La politique générale en matière environnementale	17
2.2.	La pollution	18
2.3.	L'Économie circulaire	19
2.4.	Le changement climatique	21
2.5.	La protection de la biodiversité	22
2.6.	Le Pacte mondial – Principe Environnement	22

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

3.1.	L'impact territorial, économique et social de l'activité de la Société	23
3.2.	Les relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société	23
3.3.	La sous-traitance et fournisseurs	24
3.4.	La loyauté des pratiques	24
3.5.	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	25
3.6.	Pacte mondial – Principe Lutte contre la corruption	25
3.7.	Conclusion	25

4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

4.1.	Indicateurs sociaux	26
4.2.	Indicateurs environnementaux	27

5. RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

5.1.	Responsabilité de la Société	29
5.2.	Indépendance et contrôle qualité	29
5.3.	Responsabilité du Commissaire aux Comptes	29

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) consiste à intégrer les préoccupations sociales et environnementales à la stratégie d'entreprise, au sein des activités qu'elle réalise et dans les interactions qu'elle a avec ses différentes parties prenantes.

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

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

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

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

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

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

1. INFORMATIONS SOCIALES

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

GFI INFORMATIQUE, UN ACTEUR MAJEUR DE L'EMPLOI

Présent dans seize pays en Europe (France, Espagne, Portugal, Pologne, Belgique, Luxembourg, Suède, Suisse et Angleterre), en Chine, en Afrique (Maroc et Côte d'Ivoire), en Asie du Sud-Est (Singapour) et en Amérique (États-Unis, Mexique, Colombie), le Groupe compte 12 582 collaborateurs au 31 décembre 2016. Ceci représente une augmentation des effectifs de 6,8 % par rapport à l'année précédente. La croissance des effectifs du Groupe est due essentiellement pour l'année 2016 à la France (+ 356 collaborateurs), l'Espagne (+ 197 collaborateurs) et la Pologne (124 collaborateurs). La France, avec 9 521 collaborateurs, représente 76 % des effectifs du Groupe. Le Groupe a recruté, au cours de l'année 2016, 1 940 collaborateurs en France et a accueilli 65 collaborateurs issus de fonds de commerce rachetés, dont Valtech. Même si la tendance de croissance des effectifs est moins forte que la France, l'Espagne ou encore la Pologne, on observe une croissance des effectifs dans les autres filiales du Groupe avec au Portugal (+ 60 collaborateurs), au Belux (+ 37 collaborateurs), en Côte d'Ivoire (+ 10 collaborateurs) et

au Maroc (+ 6 collaborateurs) entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016, tandis que les effectifs de la Suisse se sont rétractés (- 1 collaborateur) sur la même période.

Avec respectivement près de 2 912 et 3 084 entrées réalisées en 2015 et en 2016, le Groupe contribue fortement à l'emploi, avec une répartition équilibrée en France entre l'Ile-de-France et les régions. En 2016, les embauches au sein du Groupe représentaient 97 % des entrées des nouveaux collaborateurs et les acquisitions, 3 %. Il faut souligner qu'un quart des embauches de salariés en France est réalisé par le biais de la cooptation. Non compris dans ces données, chaque année le Groupe accueille une centaine de stagiaires, ce qui constitue une autre façon d'œuvrer en amont du marché du travail, à l'insertion des jeunes. Dans ce cadre, différentes actions sont menées par le groupe Gfi France, notamment sur l'insertion des jeunes en recherche d'emploi, voire en situation de décrochage, tel qu'exposé plus précisément au paragraphe 2.3.2.

A *contrario*, le Groupe a enregistré 2 413 départs en 2016, dont 166 licenciements (soit 7 %).

Avec 94 % des collaborateurs en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) au niveau du Groupe et 97 % en France à fin décembre 2016, le Groupe s'est attaché à nouer une relation contractuelle durable et de confiance avec les collaborateurs, en leur proposant notamment des perspectives de carrière tout au long de leurs parcours. Il faut noter que les besoins du marché et la législation sociale locale étant différents, Gfi Informatique Portugal a davantage recours à des emplois à durée déterminée qui représentent, à fin décembre 2016, 42 % des contrats locaux. Le Maroc, la Belgique, le Luxembourg, la Suisse, la Côte d'Ivoire et la Pologne n'ont pas ou très peu recours à des emplois à durée déterminée, la France emploie moins de 1 % de ses effectifs en CDD et l'Espagne 12 %, dont certains en faveur de populations défavorisées.

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

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

UNE POLITIQUE D'INTÉGRATION SOUTENUE

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

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

Des cursus d'intégration spécifique pour 3 filières (delivery, sales et managers) ont été lancés depuis 2015 au niveau du groupe en France, afin de permettre une meilleure intégration de ces collaborateurs et leur donner les clés de lecture des outils internes Gfi qui sont à leur disposition.

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

Avec une moyenne d'âge de 40 ans au niveau du Groupe, Gfi Informatique s'inscrit avant tout comme un Groupe dynamique et multigénérationnel. La répartition des effectifs par tranche d'âge et par pays se trouve en annexe.

Depuis plusieurs années, Gfi Informatique en France agit en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, en accueillant plus de 300 collaborateurs en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage et professionnalisation) et près de 100 jeunes en stage au cours de l'année 2016. En effet, l'alternance et les périodes de stage sont considérées comme une source incontestable de nouveaux talents qui peuvent ensuite rejoindre Gfi Informatique durablement par le biais d'un contrat à durée indéterminée.

Après négociations avec les organisations syndicales, Gfi Informatique en France a mis en place en 2013 un plan d'actions intergénérationnel pour une durée de 3 ans. À l'issue de ce terme, Gfi Informatique en France a rouvert des négociations avec les organisations syndicales fin 2015 sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels, et sur la mixité des métiers, ce qui a débouché sur l'établissement d'un plan d'actions 2016 – 2018. Un accord a été conclu avec les organisations syndicales pour la période 2017-2018.

Il en résulte les engagements et mesures suivantes sur plusieurs thématiques :

1. *le suivi de carrière des collaborateurs*, avec la réalisation tous les 2 ans de 100 % des entretiens professionnels ;
2. *l'intégration et le développement des compétences des jeunes*. L'UES Gfi Informatique s'engage à embaucher 35 % de jeunes en contrat à durée indéterminée sur le nombre total d'embauches en CDI par an, dont 40 % concernent des salariés âgés de moins de 26 ans.

Outre les engagements pris en termes d'embauche, plusieurs mesures en faveur des jeunes ont été déployées, voire renforcées :

- désignation d'un référent pour chaque jeune embauché, choisi par son manager. Des entretiens entre le jeune et le référent sont prévus, pendant le premier trimestre. La DRH assure un suivi des jeunes et de leur référent,
- désignation d'un référent jeune au niveau du Groupe,
- grille des gratifications de stage au-dessus du légal,
- la formation des tuteurs de contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;

3. *la transmission des savoirs et des compétences*, avec les principes de tutorat sénior et de tutorat inversé ;

4. *les mesures en faveur des seniors*. L'UES Gfi Informatique s'engage à embaucher 1,5 % de salariés seniors sur le nombre total d'embauche par an et à maintenir 110 % des effectifs seniors constatés au 31 décembre 2015 à l'échéance du plan soit au 31 décembre 2018.

Outre les engagements pris en termes d'embauche et de maintien des seniors, le Groupe accompagne les collaborateurs :

- accessibilité à un bilan de compétences aux seniors à compter de 40 ans ou après 20 ans d'activité professionnelle,
- prise en charge des demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- priorité d'accès aux actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF),

- priorités d'accès au télétravail,
- désignation d'un référent senior,
- priorité d'accès aux formations dispensées par l'université interne Gfi Informatique Directeur de projet/Chef de projet,
- droit favorisé à la mobilité professionnelle ;

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

5. le développement de la formation ;

6. l'accompagnement de la mobilité interne ;

7. les dispositions spécifiques au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ;

8. la sous-traitance.

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

- l'embauche de jeunes en CDI (objectif de 35 %),
- le maintien dans l'emploi des seniors (objectif de 110 %) et l'embauche de seniors (objectif de 1,5 %).

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

UNE POLITIQUE SALARIALE, EN LIEN AVEC LA PERFORMANCE

Rémunération moyenne annuelle

Dans un contexte mondial d'incertitude, Gfi Informatique a néanmoins maintenu une politique de rémunération attractive (détail en annexe), avec des niveaux de rémunération pratiqués au-dessus des minima conventionnels locaux. Avec une rémunération annuelle fixe théorique d'environ 43 966 euros bruts en 2016, le salaire moyen Gfi Informatique en France représente près de 2,5 fois le salaire minimum français. Avec une rémunération moyenne en France en 2015 de 43 408 euros bruts, l'évolution de la rémunération moyenne de 1,3 % entre 2015 et 2016 s'explique principalement par les augmentations individuelles octroyées dans le cadre de la politique salariale. Quant à la légère baisse de la rémunération moyenne en Espagne et au Belux, de respectivement - 3,26 % et - 4,6 % par rapport à 2015, elle est la conséquence du départ de collaborateurs ayant une forte ancienneté et du recrutement de plusieurs profils plus juniors. Enfin, la rémunération moyenne annuelle 2015 et 2016 par pays se trouve en annexe.

Évolutions salariales

En termes de processus, afin de veiller en France à l'application de la politique salariale et à sa cohérence entre les différentes *Business Units* du Groupe, le Comité salaire apprécie les demandes d'évolutions salariales soumises par les managers. Il se réunit quatre fois dans l'année (deux fois en mars puis en juin et septembre) et les augmentations peuvent être positionnées selon 3 dates d'effet différentes dans l'année, en fonction de la date d'anniversaire des collaborateurs. Le Comité salaire prend ses décisions de manière objective au regard des principes de sa politique salariale, à savoir : la reconnaissance de la performance individuelle et/ou de la contribution, le potentiel d'évolution, le respect de l'équité interne et de l'égalité professionnelle, l'identification des salariés *Key People* et Hauts Potentiels, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la compétitivité externe et le contrôle des coûts liés à la masse salariale. Ce comité agit également pour réduire les écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes et neutraliser l'exercice de mandats de représentation du personnel sur la rémunération ; il veille ainsi au respect des principes d'égalité de traitement, qui sont rappelés aux managers, notamment chaque début d'année lors de la note de directive salariale. Chaque année, les managers sont sensibilisés sur le sujet, en particulier sur le fait de proposer des salaires d'embauche identiques aux futurs collaborateurs, à niveau de diplôme, qualification, compétences et expériences identiques. Lors des *people review* qui sont préparés par chaque manager en amont des Comités salaire, les Responsables Ressources humaines (RRH) s'assurent également du respect des piliers qui forment la politique de rémunération du Groupe. Avec une connaissance générale des process ressources humaines, les RRH garantissent également l'adéquation de la politique de rémunération avec les chantiers RH engagés (par exemple, le déploiement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou encore le lancement des entretiens d'évaluation informatisés). Au cours des 3 campagnes d'augmentation réalisées dans l'année 2016, plus de 40 % des salariés ont bénéficié d'une augmentation individuelle, d'un montant moyen significatif de 4 %.

Pour l'exercice 2016, la Direction générale en France a réitéré sa politique d'augmentation individuelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires 2016, avec une enveloppe d'augmentation individuelle de 1 % de la masse salariale. Les augmentations individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation des performances et en fonction de la cohérence de la rémunération par rapport à l'équité interne et externe, sur proposition des managers et après validation du Comité salaire. L'année 2016 a également été l'occasion de revaloriser la valeur faciale des tickets restaurants pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France (60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié).

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

Association aux performances du Groupe

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

Afin d'intéresser les salariés à la performance du Groupe, le Conseil d'administration avait décidé en 2011, 2012 et 2013 d'attribuer des actions gratuites à l'ensemble des salariés du Groupe, ayant permis chaque année d'attribuer au bout de 2 ans définitivement les actions gratuites par l'atteinte des résultats. Effectivement, la condition de performance financière du plan d'actions gratuites pour l'exercice 2013 (pour apport au FCPE Gfi Informatique Expansion) ayant été atteinte tant pour la tranche 1 que pour la tranche 2, 15 nouvelles actions gratuites ont attribuées en 2015 à 5 941 collaborateurs. Ainsi, la Direction souhaite que la motivation, le professionnalisme et l'engagement de chacun puissent permettre au groupe Gfi Informatique d'obtenir les résultats économiques attendus. Le règlement des plans d'attribution prévoyait que l'ensemble des actions gratuites attribuées serait apporté au fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) Gfi Informatique Expansion, un des placements proposés parmi d'autres dans le plan épargne du Groupe. Le FCPE Gfi Expansion a toutefois été fermé à la souscription, suite à la décision du Conseil de surveillance du FCPE du 20 mai 2016, d'apporter les actions Gfi Informatique cessibles à l'OPAS initiée par Mannai Corporation. Le plan épargne du Groupe, quant à lui demeure et offre la possibilité aux collaborateurs d'investir le montant de leur participation pendant la période de blocage, mais également leur épargne volontaire.

Enfin, 11 % de nos collaborateurs bénéficient d'une rémunération variable contractualisée, d'un montant annuel contractuel moyen de 14 230 euros bruts. Ceci implique les collaborateurs dans la réussite du Groupe et de son plan de transformation. Le partage des objectifs par rapport aux résultats économiques du Groupe permet d'assurer la cohésion des équipes, la mutualisation des efforts, et ne peut que renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs au Groupe.

Enfin, dans le cadre de la démarche RSE au sujet de la politique salariale, la Direction en France a dématérialisé courant du premier semestre 2014 à la fois une partie des bulletins de paie mais également les tickets restaurants. Si la dématérialisation des tickets restaurants est effective pour l'ensemble des collaborateurs, celle des bulletins de paie reste optionnelle et ressort de la volonté du collaborateur. Souhaitant accélérer cette dynamique, avec un contexte législatif le facilitant, l'ensemble des collaborateurs devrait bénéficier du bulletin de paie dématérialisé dès début 2017, sauf avis contraire des collaborateurs. Il est à noter que cette dématérialisation a été accompagnée de la mise à disposition d'un coffre-fort électronique, qui permet à chaque salarié de conserver de manière sécurisée un grand nombre de documents, ce qui constitue un confort important notamment en cas de dommage survenu au domicile d'un salarié.

Cette démarche de dématérialisation a également été renforcée en 2015 avec la dématérialisation des bulletins d'option de participation, pour les salariés volontaires. Pionnier sur le sujet, cette avancée permet au Groupe de contribuer davantage au développement durable.

À l'international

En Espagne, la politique de rémunération est tout autant développée et riche. Une grande campagne annuelle d'évaluation et de notation est lancée en septembre, au cours de laquelle chaque salarié est évalué et noté en comparaison avec ses homologues, au regard de son investissement, de ses compétences et de son potentiel. En fonction de l'appréciation du manager sur la performance générale d'un collaborateur, une évolution de sa carrière ainsi qu'une revalorisation salariale peuvent lui être proposées, en application d'une grille interne. La corrélation entre la performance et l'évolution professionnelle et salariale est pilotée de manière la plus transparente, afin de garantir l'équité de traitement. Ce plan de carrière et de salaire est effectif en mars de l'année suivante. Ce process est même renforcé pour les jeunes collaborateurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté, avec une évaluation tous les six mois. Ce processus d'identification des hauts performeurs, établi très en amont, permet au Groupe de rester très attractif et de baisser par la même occasion son taux de turnover. Malgré un contexte économique national incertain en Espagne, Gfi Informatique Espagne a consacré pour l'exercice 2016 1 % de sa masse salariale à l'octroi d'augmentations individuelles.

Le process au Portugal est approché de la même manière qu'en Espagne, si ce n'est qu'il n'est initié qu'au premier trimestre de l'année. Avec une enveloppe de 1,8 % de la masse salariale, le Groupe en Espagne a augmenté 21 % de ses effectifs en 2016.

Le processus au Maroc est sensiblement le même qu'en France ou qu'en Espagne avec l'attribution d'augmentations individuelles en fonction à la fois de la performance des collaborateurs, appréciée lors des entretiens d'évaluation, mais également du benchmark externe. Tout comme en France, les augmentations sont plutôt positionnées à date anniversaire de l'entrée dans le Groupe des salariés et sont espacées au minimum tous les 2 ans pour les meilleurs collaborateurs. Au titre de l'année 2016, plus de 48 % des salariés ont perçu une augmentation individuelle.

En ce qui concerne la politique de rémunération en Belgique et au Luxembourg, les salaires de tous les collaborateurs belges ont été augmentés d'environ 0,44 % en janvier 2016 (après avoir été augmentés collectivement de 0,03 % en janvier 2015, 1,02 % en janvier 2014 et 2,35 % en janvier 2013). Au Luxembourg, aucune augmentation collective n'a été instruite ces trois dernières années, après avoir connu une hausse générale de 2,5 % en octobre 2013. Ces augmentations collectives font suite au respect du *health index*, qui correspond en fait à l'indexation des salaires en fonction de celui des prix des biens de consommation. Ce mécanisme permet de garantir le pouvoir d'achat des salariés. Parallèlement, les managers étudient en début d'année si le salaire de chacun de leurs salariés est en ligne avec celui proposé sur le marché national et au regard du positionnement interne. Si la rémunération d'un collaborateur venait à ne pas être en concordance, elle est alors réajustée. Au cours de l'année 2016, tout comme l'année précédente, 1 % de la masse salariale dédiée à la politique d'augmentations individuelles a été débloqué, au-delà de l'augmentation générale ci-dessus, tant au niveau de la Belgique que du Luxembourg. Cette enveloppe a permis de gratifier 20 % des collaborateurs.

Enfin, la politique d'augmentation est initiée en Pologne chaque année à partir de janvier avec des augmentations à date d'effet en avril. L'enveloppe consacrée aux augmentations salariales pour l'exercice 2016 a été de 1,05 % de la masse salariale.

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

Temps partiels

Au sein du Groupe, environ 5 % des effectifs sont à temps partiel, avec de légères variantes entre pays (0 % en Suisse, Pologne, Côte d'Ivoire et au Portugal, 2 % en Espagne et au Maroc, 5 % en France et 7,5 % au Belux). En effet, le taux de travail à temps partiel semble plus développé au Belux, mais cela reste relatif à l'effectif de la filiale. Il convient également de rapprocher le taux de salariés à temps partiel de la durée du travail à temps complet, les variations significatives de cette dernière entre les pays expliquent les différences de taux des salariés à temps partiel. L'entreprise s'est attachée à la sécurisation des emplois tout en veillant à favoriser le travail à temps partiel, dès lors que les collaborateurs en sont demandeurs et que les contraintes de services peuvent être levées. Le taux de salariés travaillant à temps partiel est similaire au niveau de la branche (4,7 %).

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

Télétravail

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

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

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

Modulation des heures de travail

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

Avec une moyenne annualisée de 40 h 00 de travail par semaine en Espagne, ce pays s'inscrit également dans la moyenne des autres filiales du Groupe : 40 h 00 au Maroc, au Portugal et au Luxembourg, 40 h 00 en Belgique mais avec 12 jours de congés supplémentaires. La France fait plutôt matière d'exception avec un temps de travail hebdomadaire de 37 h 00 avec 10 jours de repos.

Mobilité géographique

En outre, afin de satisfaire à la volonté de certains collaborateurs d'ouvrir leur carrière à l'international mais à la fois de répondre aux besoins des clients, Gfi Informatique encourage la mobilité géographique entre les filiales du Groupe ou la réalisation de missions durant un temps déterminé vers un pays étranger. Ainsi, plus d'une centaine de collaborateurs du Groupe ont été concernés par cette mesure au cours de l'année 2016.

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

Absentéisme maladie

Avec un taux moyen d'absentéisme de 2,82 % en 2016 pour l'ensemble du groupe et 2,84 % en France, Gfi Informatique affiche un taux légèrement en hausse par rapport à l'exercice précédent, avec 2,6 % au niveau du Groupe en 2015. À titre de comparaison, selon le baromètre réalisé par le cabinet Alma Consulting Group et publié début septembre 2016, le taux d'absentéisme qu'ont connu les entreprises françaises est de 4,6 % en 2015 (soit une moyenne de 17 jours d'absence par an et par salarié), avec un pic à 5,7 % dans le secteur des services. Le taux d'absentéisme 2016 du Belux connaît un taux plus important que les autres pays, en raison de salariés en longue maladie.

1.3. Dialogue continu et soutenu avec les organisations syndicales

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET BILANS DES ACCORDS COLLECTIFS EN FRANCE

Le dialogue social est mené à 2 niveaux :

- l'UES Gfi Informatique qui concerne plus de 87 % de l'effectif : la commission paritaire, composée des délégués syndicaux et de représentants de la Direction, comprend en moyenne 12 participants ;
- les entités juridiques hors UES dans lesquelles des délégués syndicaux ont été désignés, Cognitis France, Gfi Informatique Telecom et Gfi Business Transformation.

Bilan des négociations

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

1. Régime frais de santé et prévoyance : un accord a été conclu portant sur la mise en conformité du régime frais de santé au contrat dit responsable et le maintien d'un niveau de garanties élevé tout en préservant l'équilibre financier du régime ;
2. Astreintes : à l'issue des réunions, un accord a été conclu mais un droit d'opposition a été exercé par 3 organisations syndicales, de sorte que les dispositions de l'accord n'ont pu être appliquées, que ce soient en matières d'indemnisation que de garanties de repos et donc de santé ;
3. Adaptation Gfi-BUS : malgré des réunions mensuelles de négociations menées avec des représentants issus de Gfi-BUS au cours du premier semestre 2016, les propositions d'adaptation de la Direction n'ont pas été retenues. La commission paritaire de l'UES a été saisie dès le 14 septembre 2016, mais une autre voie que l'accord d'adaptation a été choisie ;
4. Rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée : les négociations n'ont pas permis de trouver un accord, la Direction a toutefois mis en place des mesures pour accompagner les salariés dans leur mobilité. Ainsi, les abonnements de transport en commun sont pris en charge à hauteur de 60 % (au lieu de 50 %) et les indemnités kilométriques ont été revalorisées ;
5. Égalité professionnelle et qualité de vie : les négociations n'ont pas permis de trouver un accord, la Direction a adopté un plan d'action détaillé ci-après. La Direction a également pris la décision de procéder à un diagnostic relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, l'objectif étant de mettre en place de nouvelles mesures par le biais d'une convention à conclure avec l'AGEFIPH ;
6. Gestion des emplois et des parcours professionnels : un accord a été conclu pour 2017 – 2018, reprenant les mesures du plan d'action défini pour 2016 – 2018 et associant les organisations syndicales signataires au suivi de ces mesures.

Enfin, s'agissant de Gfi Informatique Telecom, d'importantes négociations d'adaptation ont été menées dès 2015 et plusieurs accords ont été conclus en 2016.

LES RELATIONS SOCIALES DANS LES FILIALES ÉTRANGÈRES

En Espagne, la Direction a eu l'occasion de traiter avec les 5 organisations syndicales (ELA, LAB, UGT, CCOO et USO) de nombreux sujets au cours de l'année 2016, dont entre autres : la définition d'un système de rémunération compensatoire pour les salariés ne pouvant bénéficier du calendrier d'été, et des améliorations concernant les plannings de temps de travail (plus de flexibilité concernant les heures d'ouverture et de fermeture du bureau, plus de flexibilité lors de temps de déjeuner et l'extension du calendrier d'été).

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

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

Au Luxembourg, en l'absence de syndicats, la Direction a, à nouveau, engagé des discussions au cours de l'année 2016 avec une délégation de salariés composée de 3 représentants du personnel, désignés par le personnel. Les sujets traités portaient sur l'organisation de la campagne annuelle d'évaluation des collaborateurs, l'absentéisme, l'organigramme, la politique de flotte automobile...

Au Belux, malgré l'organisation d'élections professionnelles en 2016, aucun candidat ne s'est porté volontaire. En l'absence de Comité paritaire, la Direction continue à informer ses collaborateurs par le biais d'Intranet et/ou d'affiches postés dans les endroits communs.

Au Maroc, Gfi Informatique n'est pas représenté par une organisation syndicale. La Direction organise des réunions mensuelles avec les délégués des salariés, voire exceptionnelles en cas de besoin ou demande particuliers. Les principaux sujets évoqués avec les délégués des salariés en 2015 et 2016 ont été relatifs à l'amélioration des contrats d'assurance Groupe, l'ajout d'un régime d'épargne retraite au régime de base déjà offert aux collaborateurs et la possibilité de faire des suggestions sur l'organisation.

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

1.4. Santé et sécurité des collaborateurs, des actions concrètes

Avec des taux de fréquence et de gravité des accidents de travail de respectivement 2,42 et 0,05 au niveau du Groupe en 2016, Gfi Informatique semble moins exposé aux accidents du travail que d'autres groupes. Sur l'année 2016, 54 accidents de travail avec arrêt ont été recensés dans le Groupe, dont 31 en France. Ces taux assez faibles, tout comme l'absence de décès liés au travail, s'expliquent avant tout par la nature des activités occupées (sociétés de services), peu exposées aux dangers physiques. Par ailleurs, une seule maladie professionnelle a été reconnue en 2015 et aucune en 2016 au sein du groupe Gfi Informatique.

LES ACTIONS EN FRANCE

Prévention et lutte contre les risques psychosociaux

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

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

En complément, la Direction a sensibilisé en 2015 chaque salarié à la déconnexion des outils de travail, en dehors des plages classiques de travail, entre 20 h 30 et 7 h 30 et pendant les périodes de suspension du contrat de travail. Cette disposition va au-delà des modalités

conventionnelles qui la limitent aux salariés en forfait jours, puisqu'elle est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe.

La sensibilisation à la sécurité routière fait en outre parmi des mesures préventives que mène la Direction. Des campagnes de communication (affiches, dépliants, mails...) sont en effet adressées aux collaborateurs, à l'instar de la dernière opération menée en octobre 2016 dans la région Rhône-Alpes, en appui du bureau de la sécurité routière.

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

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

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

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

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

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

par le médecin du travail. La Direction a engagé fin 2015 et sur le début d'exercice 2016 de nouvelles négociations sur les astreintes, dont l'objectif était d'instaurer des mesures tendant à préserver la santé des salariés à travers la limitation du nombre d'astreintes par salarié. Ces négociations n'ont pu aboutir à un accord.

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

Il est rappelé cette disposition, déjà appliquée au sein de Gfi Informatique, selon laquelle les femmes enceintes à partir du 3^e mois de grossesse bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour. Cette disposition a été étendue en 2015 à 30 minutes par jour pour les salariées à partir de leur 5^e mois de grossesse.

Une attention particulière à la santé

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE

Soucieux de la santé de ses collaborateurs, le Groupe fait bénéficier depuis plusieurs années à l'ensemble des collaborateurs en France d'un système de mutuelle et prévoyance attractif, avec une prise en charge de l'employeur supérieure à 50 %. 100 % des collaborateurs en CDI sont ainsi couverts par le régime de mutuelle et prévoyance, et ce depuis plusieurs années. Des négociations sur les frais de santé et prévoyance ont été menées fin 2015 et début 2016, et ont porté sur la mise en conformité du régime frais de santé au contrat dit responsable et le maintien d'un niveau de garanties élevé tout en préservant l'équilibre financier du régime. La Direction et les organisations syndicales ont convenu d'un accord sur le sujet en février 2016, accord permettant également et de manière optionnelle aux conjoints de pouvoir bénéficier d'une couverture intéressante en termes de frais de santé.

Il est à noter que le salaire des collaborateurs est maintenu durant les trois premiers jours d'absence, dits de « carence », sous réserve d'un an de présence.

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

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

Parallèlement, l'opération Don du sang a été conduite avec un grand succès à Douai, Lille, Lyon, Toulouse en 2016. D'autres sites semblent intéresser par l'opération, l'année 2017 pourrait voir la généralisation de l'opération en France.

MÉCÉNAT AVEC DES ASSOCIATIONS CARITATIVES

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

PROMOTION DU SPORT

La pratique d'une activité physique est reconnue comme un facteur de bien-être et de santé. Le Groupe favorise et encourage cette pratique et participe à de nombreuses compétitions sportives. Ainsi chaque année, en octobre, de nombreux salariés se donnent rendez-vous pour les 20 km de Paris ; ils étaient environ 150 collaborateurs, issus de toute la France, le 9 octobre 2016. Le groupe « running » sur Yammer est l'un des plus actifs et traduit l'esprit sportif qui règne parmi les salariés.

LES ACTIONS ENGAGÉES PAR LES FILIALES ÉTRANGÈRES

Espagne

En ce qui concerne l'Espagne, afin de garantir un haut niveau de sécurité et de santé à tous les salariés, Grupo Corporativo GFI Informatica SA mène des actions de prévention, permettant ainsi de prévenir les éventuels risques professionnels. Concrètement, la filiale a proposé des rendez-vous médicaux facultatifs à tous ses salariés volontaires. Courant de l'année 2015, 457 collaborateurs, soit environ 29 % de l'effectif ont répondu favorablement à cette initiative de la Direction.

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

En matière de prévention des risques au travail, Grupo Corporativo GFI Informatica SA est particulièrement vigilant sur le sujet en proposant des formations de prévention théoriques et pratiques à tous ses salariés. Cette formation est dispensée non seulement à l'embauche des nouveaux salariés mais aussi lorsqu'ils sont amenés à changer de sites ou d'endosser de nouvelles responsabilités. En septembre 2015, une évaluation des risques psychosociaux a été initiée pour l'ensemble des sociétés du Groupe en Espagne. En juillet 2016, un programme de sensibilisation sur les habitudes de santé a été lancé ; les objectifs sont de promouvoir les bonnes habitudes de vie, afin d'améliorer l'état physique et mental des salariés. Par ailleurs, les salariés sont amenés à être formés aux premiers secours, à l'évacuation des sites et à l'extinction des feux.

Portugal

Une enquête en ligne sur les risques psychosociaux a été adressée en 2016 à l'ensemble des collaborateurs du Groupe au Portugal, dont les résultats et les mesures seront appréciés et étudiés par un psychologue du travail. Parallèlement, une évaluation de la qualité de l'air, de l'éclairage et de l'environnement thermique a été réalisée en 2016 dans les locaux du siège social du Groupe au Portugal.

Belgique

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

Dans le cadre du plan de prévention des risques établi par le conseiller interne, les extincteurs d'incendie ainsi que des détecteurs d'incendie ont été renouvelés. Plusieurs actions avaient été également conduites en 2014 et 2016, dont la rénovation des lieux de travail (lumière plus naturelle, moquette antiallergique et anti-poussière, bureaux et chaises ergonomiques...) Enfin, plusieurs salariés ont suivi une formation sur l'utilisation des défibrillateurs installés dans les bureaux.

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

Luxembourg

Quant aux actions menées par le Luxembourg, Gfi PSF a renforcé en 2013 sa politique d'équipement des salariés travaillant sur des sites industriels ou des zones éventuellement délicates. Le meilleur

équipement des salariés (maillots, gants, casques, chaussures de protection) devrait contribuer à diminuer le taux d'absentéisme maladie et voire même supprimer les accidents du travail. Cette politique d'équipement a également été mise en place en 2014, en réponse à des situations particulières.

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

Maroc

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

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

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

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

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

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

Depuis 5 ans, Gfi Informatique s'est lancé dans une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences), permettant d'une part de cartographier ses métiers et les compétences associées, et d'autre part de se doter d'une vision prospective des besoins en compétences nécessaires à 3 ans.

Issu de cette réflexion, outre notre politique de recrutement et la mobilité que peut offrir un groupe tel que Gfi Informatique, l'investissement en formation demeure un axe essentiel de développement. Ainsi, la formation reste soutenue avec une moyenne de 27 heures de formation par an et par salarié formé en France, représentant plus de 92 000 heures totales de formation au cours de l'année 2016. Ainsi, environ 38 % des collaborateurs français ont bénéficié d'une formation en 2016, sachant que ce taux atteint 42 % au niveau du groupe Gfi Informatique.

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

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

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

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

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

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

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

- des formations spécifiques pour s'adapter à l'environnement des clients ;
- des formations s'inscrivant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour s'adapter à la stratégie business à moyen terme ;
- l'Université Gfi Informatique pour former les managers, ingénieurs commerciaux, chefs de projets et directeurs de projets ;
- des programmes de reconversion ;
- l'intégration des jeunes diplômés par un plan de formation adapté et de demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs de formation préalable à l'embauche ;
- un dispositif de *e-learning* permettant l'accès à 700 comptes d'accès sur près de 2 000 cours IT.

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

- montée en compétence des acteurs commerciaux dans le domaine de la vente de solutions complexes ;
- renforcement de l'expertise *testing* à travers des formations certifiantes ;
- formation de l'ensemble des nouveaux managers, commerciaux ou chefs de projets / directeurs de projets à nos outils et process internes, par le biais de cursus d'intégration dans le cadre de l'université Gfi ; en complément, un programme de formation ambitieux a été lancé en novembre dernier avec une grande école de commerce, pour une durée de 18 mois, auprès de nos managers. Face aux nouveaux enjeux de notre secteur d'activité et du Groupe, cette formation permettra aux managers de se doter des principaux outils pédagogiques, et d'embarquer leurs équipes dans la dynamique de transformation du Groupe.

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

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

Enfin, pour coordonner l'ensemble de ces projets de développement RH, le Groupe a mis à disposition des managers différentes applications informatiques. Le SIRH de Gfi Informatique (Talentsoft) permet d'avoir une approche intégrée des différentes dimensions des ressources humaines, avec l'initialisation du recrutement, la passation et l'historisation des entretiens annuels, le recueil des souhaits de formation et le suivi des actions réalisés, la gestion des référentiels de métiers et de compétences, ou encore la rémunération.

LES FORMATIONS DISPENSÉES PAR LES FILIALES ÉTRANGÈRES

Tout comme en France, la majorité des formations dispensées au Portugal est liée aux formations techniques (64 %), suivies des formations business et management (19 %) et enfin, aux formations linguistiques, notamment au français (17 %). Au-delà, les collaborateurs peuvent également profiter de la même plateforme *e-learning* que celle choisie par la France, dans la mesure où l'essentiel des cours est accessibles en anglais. Les prestations des organismes de formation avec qui passe Gfi Informatique Portugal sont évaluées d'une part à l'issue de chaque formation, complétées d'autre part d'une évaluation sur l'efficacité des formations.

Dans le même esprit, les salariés en Espagne peuvent bénéficier de tout type de formations, sachant que l'essentiel des cours suivis porte sur les formations linguistiques (51 % des formations), avec la maîtrise de l'anglais et du français. La direction met à disposition des collaborateurs tous les ans sur un portail la liste des formations possibles, avec le contenu et les dates des prochaines sessions. Plusieurs évaluations des formations dispensées sont réalisées par les salariés et leurs managers, tant pour mesurer les prestations des organismes de formation que pour évaluer l'efficacité des formations dans leur mise en application.

En Belgique et au Luxembourg, plus de la moitié des formations relèvent de formations techniques (développement de logiciels, management de système, business object...), suivies par les formations commerciales ou managériales (42 %) et des formations de développement personnel (2 %). La particularité de la politique de formation dans ces 2 pays est essentiellement les formations en *e-learning* : outre la plateforme choisie en France que les salariés du Belux peuvent utiliser, deux partenariats ont également été conclus sur le sujet, tant sur le développement de logiciels que sur des formations indispensables dans le cadre du développement de compétences d'un consultant informatique.

En ce qui concerne le Maroc, l'essentiel des formations dispensées concerne les formations techniques (60 % de l'ensemble), en particulier celles liées à l'éditeur SAGE, puis des formations commerciales ou managériales (20 %) et enfin des formations de développement personnel (20 %), essentiellement relatives à l'apprentissage de l'anglais. Tout comme en France, une évaluation dite « à chaud » est réalisée par les collaborateurs, couplée par une évaluation dite « à froid », mais réalisée cette fois-ci par les managers pour apprécier la mise en application des compétences acquises lors de la formation.

En Pologne également, plus de la majorité des formations (52 %) concerne des formations techniques (JAVA, Oracle, ITIL, Angular...), suivies par des formations commerciales ou managériales (28 %) et enfin des formations liées au développement personnel (20 %), essentiellement relatives à l'apprentissage du français en raison de l'intégration récente de la filiale polonaise au groupe Gfi Informatique.

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

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

France

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

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

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

Portugal

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

Maroc

Au Maroc, la filiale de Gfi Informatique a obtenu depuis 2008, pour une durée à chaque fois de 3 ans, le label CGEM (Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM)). D'ailleurs, la filiale a obtenu le renouvellement en décembre 2016. La forte mobilisation des équipes du Groupe au Maroc aux objectifs de la charte responsabilité sociale de la CGEM ainsi que l'élaboration d'un plan d'actions ont permis justement la reconduction de cette labellisation.

Aujourd'hui, le Groupe au Maroc fait partie d'un cercle fermé avec plus de cinquante autres sociétés marocaines ayant reçu cette accréditation sur le sujet. À travers cette charte, nos entités marocaines s'engagent sur plusieurs points, en particulier sur le volet social : le respect des droits humains, l'amélioration en continu des conditions d'emploi et de travail et les relations professionnelles et le développement de l'engagement sociétal.

Dans la continuité, Gfi Informatique au Maroc a signé une convention avec l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), visant à favoriser l'insertion de jeunes diplômés sans expérience avec la possibilité de financer des formations professionnelles complémentaires.

LA MIXITÉ HOMMES-FEMMES, UN DÉFI

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

Plan d'actions sur l'égalité hommes/femmes en 2016 en France

AU SEIN DES FILIALES FRANÇAISES DU GROUPE

Égalité hommes/femmes au sein du Conseil d'administration

L'Assemblée générale mixte de Gfi Informatique en France, en date du 24 mars 2016, a nommé deux femmes administrateurs, afin notamment, de respecter la règle des 20 % de femmes au sein des Conseils d'administration des sociétés cotées françaises édictés par la loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011. Dans le cadre de cette même loi et au plus tard lors de l'Assemblée générale annuelle d'approbation des comptes de Gfi Informatique en France tenue en 2017, le nombre de femmes administrateurs au sein du Conseil d'administration du Groupe en France devrait s'élever à 40 %.

Égalité professionnelle hommes/femmes

Le plan d'actions 2016 affirme la volonté de la Direction de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant en matière d'accès à l'emploi qu'en matière de promotion professionnelle, de rémunération ou encore de formation professionnelle. Pour affirmer sa détermination au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, la Direction prévoit dans le plan d'actions la définition d'objectifs de progression dans les différents domaines ainsi que la mise en place d'actions.

Embauche

Les actions menées en concertation avec la politique définie par la branche pour promouvoir les métiers du numérique dans les filières d'enseignement supérieur et les forums sont privilégiées. À titre d'exemple, le groupe Gfi Informatique en France a participé en 2015 au deuxième forum des Jeunes Femmes et Numérique. En tant que sponsor Gold, un des membres de la Direction générale a animé une conférence sur le thème « Reshape your Briefs », avec le Secrétaire d'État au Numérique, Axelle Lemaire, et d'autres partenaires. L'objectif de ce forum, auquel 1 483 femmes étaient inscrites, était de promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes, et des futures salariées, mais également de développer l'esprit entrepreneurial auprès de ce public féminin.

La Direction s'est par ailleurs donné l'objectif de progression suivant, l'amélioration d'un point de la proportion de femmes embauchées par rapport à la proportion des femmes dans l'effectif.

Promotion professionnelle et formation professionnelle

La Direction souhaite faire participer toutes les femmes ayant une responsabilité d'encadrement d'équipe et occupant une position de cadre avec une position élevée dans la grille conventionnelle à une formation managériale d'ici décembre 2018. Par ailleurs, elle souhaite intensifier ses efforts en matière de formation vis-à-vis des femmes, en se donnant comme objectif une augmentation de deux points de la proportion de femmes bénéficiaires d'une action de formation par rapport à la proportion des femmes dans l'effectif.

Équité des rémunérations

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

En cas d'écart constaté non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable, la situation salariale est spécifiquement revue. À cet effet, il a été convenu qu'une enveloppe de 300 000 euros soit consacrée en 2016 au niveau du Groupe pour résorber certains écarts salariaux, comme cela a pu l'être les trois dernières années. Au titre des 4 dernières années, près de 700 augmentations dans ce cadre ont été attribuées.

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

Toujours dans la même optique, Gfi Informatique propose une garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité/adoption plus favorable que la garantie légale. Au titre de l'exercice 2016, 66 collaborateurs ont pu profiter de cette garantie d'évolution salariale.

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

Crèches

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

AU SEIN DES FILIALES ÉTRANGÈRES DU GROUPE

Espagne

Le Groupe en Espagne est également sensibilisé sur le sujet de l'égalité professionnelle, et traite plus largement le sujet dans le cadre des négociations ouvertes avec les organisations syndicales sur le thème de l'égalité. Les organisations syndicales sont particulièrement attentives au domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Portugal

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

Belgique

S'agissant du Groupe en Belgique, les collaborateurs ont la possibilité de déposer une procédure de plainte contre les actes de violence ou de harcèlement moral/sexuel au travail. Cette disposition collective est

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

Maroc

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

L'INTÉGRATION DE SALARIÉS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Conscient de la richesse apportée par des collaborateurs de nationalité étrangère, Gfi Informatique en France intègre dans ses effectifs près de 700 collaborateurs, issus d'environ 60 nationalités différentes. De par leur culture et leur langue différentes, ils contribuent à la valeur ajoutée des projets menés au sein du Groupe.

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

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

Des actions continues en France, particulièrement depuis 2013

Depuis 2013 en particulier, Gfi Informatique en France développe une politique en matière de handicap et encourage la diversité.

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

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

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

Cette sensibilisation des salariés s'est également développée avec la mise en ligne d'une bande dessinée sur le sujet. De manière à pouvoir

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations sociales

répondre à l'ensemble des questions posées par les salariés au sujet du handicap et de pouvoir faciliter leurs démarches administratives, une assistance téléphonique ainsi qu'une correspondance par email, gérées par des conseillers extérieurs à Gfi Informatique, ont été ouvertes fin du premier semestre 2013 jusqu'à mi-juin 2014. Afin de professionnaliser et dynamiser le projet, une société de communication expérimentée sur le sujet du handicap a aiguillé le Groupe.

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

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

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

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

Gfi Informatique fait partie du Collectif « Handicap et Numérique », composé de 12 sociétés du secteur informatique ayant pour objectif la création d'une synergie au niveau de ce secteur et son évolution sur la prise en compte du handicap, via l'échange des bonnes pratiques et la mise en place d'actions sur le sujet du handicap. Ainsi depuis juin 2014, le portail commun – Handi Numérique – a été mis en place, ayant pour objet de rendre plus lisible les formations et les métiers du secteur du numérique. Par ailleurs, via le collectif, Gfi Informatique participe à des événements de recrutement spécialisés dans le handicap, comme par exemple, le salon de l'APEC le 11 novembre 2016.

Enfin, Gfi Informatique souhaite également aller plus loin dans sa démarche et va lancer en fin d'année 2016 un Diagnostic Conseil Approfondi dans l'objectif de préparer une Convention avec l'AGEFIPH dès 2017.

Une sensibilité continue dans les filiales étrangères

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

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

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

Malgré tout, le taux de salariés handicapés au sein de nos effectifs n'est pas représentatif des actions engagées : environ 2,2 % en Côte d'Ivoire, 1,2 % en France et moins de 1 % au sein des autres filiales étrangères du groupe Gfi Informatique (0,9 % en Espagne, 0,8 % en Pologne, 0,7 % au Portugal, 0,5 % au Belux, 0,2 % au Portugal et 0 % au Maroc, en Suisse et en Côte d'Ivoire). Cette même difficulté est rencontrée au niveau de la branche, qui affiche un taux moyen d'embauche de salariés handicapés français d'environ 1,4 %.

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

ADHÉSION DU GROUPE AU PACTE MONDIAL

En ayant adhéré le 22 juillet 2015 au Pacte Mondial, le groupe Gfi Informatique confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, tel qu'exposé au paragraphe 2.3.6.

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

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

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

LES MOYENS D'EXPRESSION ET DE COMMUNICATION DES COLLABORATEURS

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

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

Le groupe Gfi Informatique en France a lancé par ailleurs en septembre 2013 un réseau social d'entreprise, appelé Yammer, pour transformer les savoirs individuels en savoirs collectifs. Il s'agit d'un projet d'entreprise particulièrement innovant puisqu'il met à la disposition des salariés un nouvel outil de communication basé sur l'usage de technologies 2.0. La volonté de bâtir une meilleure communication entre les collaborateurs venant d'horizons différents (commerce, production, fonctions de support...) mais partageant un intérêt professionnel commun a été à l'origine de ce projet. Réunis au sein d'une « communauté », les collaborateurs peuvent grâce aux technologies 2.0 mieux se connaître, échanger plus facilement de l'information et tirer profit de l'intelligence collective.

Dernièrement, une opération inédite baptisée « Tchattez avec notre Président » a été menée en septembre 2016, le temps de la pause déjeuner, permettant à l'ensemble des collaborateurs du Groupe de poser leurs questions en direct au Président. Plus de 1 800 collaborateurs ont assisté à cette première session, qui a duré une heure. Le script de cette opération a été retranscrit sur notre blog interne, permettant ainsi aux absents de pouvoir être informés des réponses données par le Président, sur des sujets divers liés à l'organisation du Groupe, aux ressources humaines, à la qualité de vie au travail, aux futurs projets...

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

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

Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

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

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

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

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

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

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

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

C'est à l'issue d'un processus de recrutement clair et établi que les deux parties prennent le choix délibéré de coopérer ou non ensemble. La concrétisation de cette collaboration est marquée par la signature d'un contrat de travail, document qui lève toute suspicion, s'il devait y en avoir, de travail forcé ou obligatoire au sein d'une des sociétés du Groupe. Au préalable, l'identité et les compétences du futur collaborateur sont vérifiées : curriculum vitae, carte de nationalité, permis de conduire... En cas d'embauche d'un salarié de nationalité étrangère, la procédure de contrôle est renforcée avec la présentation du titre de séjour et l'authentification de celui-ci.

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

Engagement auprès de la Fondation Paris Saint-Germain

Gfi Informatique a étendu son engagement avec le club parisien Paris Saint-Germain Handball, en devenant mécène de la première journée des enfants de la fondation Paris Saint-Germain, au Stade Pierre de Coubertin. Près de 1 000 enfants âgés de 8 à 12 ans, dont certains en situation sociale compliquée et ne pouvant partir en vacances, ont participé à cet événement exceptionnel. Des enfants des collaborateurs et des clients ont également pu être conviés à cette manifestation. L'objectif pour Gfi Informatique et la Fondation Paris Saint-Germain était de leur offrir une expérience unique dont ils garderont de magnifiques souvenirs à partager. Lors de cette journée, ils ont pu participer à des ateliers éducatifs et sportifs autour des valeurs du sport et ont assisté à un spectacle au cours duquel se sont succédés sportifs, freestylers et musiciens.

1.8. Sensibilisation des salariés au développement durable

Depuis 2015, plusieurs initiatives ont été menées, afin de sensibiliser davantage les salariés au développement durable, tel qu'exposé au paragraphe 2.2.4.

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

Toujours dans la lignée de cet esprit, le groupe Gfi Informatique France a lancé en juin 2015 le programme Sharecar, permettant un auto-partage entre les collaborateurs Gfi de voitures électriques et/ou hybrides. Favoriser des déplacements plus respectueux de

l'environnement a été le leitmotiv de cette démarche entreprise au siège social et dans nos principales régions.

En France, au niveau des établissements secondaires ou des filiales implantées en régions, des mesures ont également reçu un accueil chaleureux en 2015, avec par exemple l'intervention d'IDVROM by SNCF dans les locaux de Gfi Informatique en région nantaise, pour promouvoir le co-voiturage. Au sein de Gfi Informatique dans le sud-est cette fois-ci, les équipes en région lyonnaise ont participé au challenge Mobilité organisé par la région, dont l'objectif était de fédérer un maximum de salariés autour du thème des modes alternatifs de transport (vélos, transports en commun, covoiturage...). Les salariés étaient invités à venir sur leur lieu de travail par le biais d'un transport peu ou non polluant.

1.9. Note méthodologique

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

Afin de réaliser ce rapport, le service *reporting* social France a lancé le process de consultation et de recueil d'informations pour le périmètre France et les filiales étrangères à partir de septembre 2016. Le mode opératoire ainsi que les informations demandées ont été ainsi explicités à ce moment-là, en français et en anglais, auprès des interlocuteurs.

Pour le périmètre France, l'ensemble des données sociales quantitatives étant gérées dans un même logiciel, l'analyse a pu être faite directement à partir de celui-ci, à l'exception de la société ITN ayant gardé une certaine indépendance de gestion sur l'exercice 2016.

Le correspondant de cette société a dans ce cadre remonté les données, qui ont ensuite été consolidées. Le Groupe ayant racheté courant du second semestre 2016 la société NOVULYS (18 effectifs), cette société n'est pas intégrée dans ce *reporting* 2016 à titre exceptionnel.

Pour ce qui est du périmètre à l'international, les chiffres n'incluent pas le pays Singapour (1 effectif), ni les deux groupes rachetés sur le dernier trimestre de l'année 2016 par l'Espagne (Efron – 759 effectifs au moment de l'acquisition) et par le Portugal (Roff – 788 effectifs au moment de l'acquisition).

Deux grandes étapes ont jalonné ce process :

- la première étape a consisté à recueillir auprès des filiales étrangères et françaises en novembre 2016 des éléments d'appréciation qualitatifs sur leur politique sociale en matière de RSE (égalité de traitement entre les hommes et les femmes, leur organisation du temps de travail, leur politique en matière de sécurité et santé au travail...). Pour cela, un questionnaire qualitatif leur avait été adressé sur différentes thématiques. Quant à la

politique sociale relative à la France, un entretien avec la Directrice des Ressources humaines, sur la base de ce questionnaire qualitatif, a permis d'apprécier les actions entreprises par le Groupe en France sur le sujet ;

- la seconde étape, qui s'est déroulée courant du mois de janvier 2017, a reposé sur le calcul, le contrôle et la consolidation des indicateurs sociaux chiffrés. À ce titre, un dictionnaire des indicateurs reprenant le périmètre attendu, les restrictions à prendre en compte ainsi que le mode de calcul a été transmis à chaque filiale, qui a pu ensuite calculer les différents indicateurs attendus dans le cadre du décret (effectif, taux d'absentéisme, taux de salariés formés...) et remonter ces informations au service reporting social.

Au niveau de la France, ces données chiffrées ont été calculées directement à partir du système de paie et des fichiers transmis par la société ITN.

Dans le cadre de ce rapport, seuls les stagiaires et le dirigeant ont été exclus de l'effectif et des différents indicateurs calculés. En matière de calcul du taux d'absentéisme, la durée des absences maladie / accident de travail / trajet a été convertie en équivalent temps plein (ETP) homme, auquel nous avons divisé le nombre d'ETP présent des salariés du Groupe, pour obtenir un taux. Il est comptabilisé dans l'absentéisme les maladies (payées comme non payées), les accidents

du travail et les accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail, ainsi que les absences justifiées. En ce qui concerne le taux de fréquence des accidents du travail, il est calculé en faisant le rapport entre le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt divisé par le nombre total d'heures travaillées sur l'année, le tout multiplié par 1 million. Quant au taux de gravité des accidents de travail, il s'agit du rapport entre le nombre de jours de travail perdus en raison des arrêts par le nombre total d'heures travaillées sur l'année, le tout multiplié par mille. Enfin, en matière de formation, à partir du moment où un collaborateur effectue une journée complète de formation, les heures comptabilisées afférentes sont celles des horaires collectives de travail du groupe Gfi Informatique, à savoir 7 h 24 minutes.

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

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

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1. La politique générale en matière environnementale

L'organisation du Groupe pour la prise en compte des questions environnementales et les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement

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

En France, les initiatives ainsi que les procédures applicables en matière de RSE à l'ensemble des collaborateurs, sont coordonnées par le département Qualité ainsi que le département des Achats du Groupe. Afin de connaître son positionnement, le Groupe évalue chaque année, depuis 2010, sa Responsabilité Sociétale auprès de la société Ecovadis, spécialiste de la notation RSE des entreprises selon la méthodologie du Global Reporting Initiative, du Pacte Global des Nations Unies et de la norme ISO 26000. Cette analyse repose sur 21 critères selon 4 thèmes : Environnement, Conditions de travail

équitable, Éthique des Affaires, et Chaîne d'approvisionnement. En 2014, Gfi Informatique obtient le titre *Silver*, et se classe dans le top 30 % des fournisseurs les mieux notés par EcoVadis. Lors de l'évaluation de février 2016, le Groupe a obtenu la note de 60/100 (soit 10 points de mieux), et maintient ainsi son titre *Silver*. Cette nouvelle évaluation a permis de classer Gfi Informatique en France dans le top 14 % des fournisseurs de la catégorie *Computer programming*, et activités associées.

L'Espagne veille également étroitement au respect des normes environnementales. En effet, le département Qualité en collaboration avec le département des Services généraux, ont travaillé sur un *Programa anual de mejora*, visant à réduire notamment le gaspillage, la consommation énergétique ou encore la production de carbone. Ces différentes actions ont permis à l'Espagne de se démarquer dans la maîtrise de l'impact sur l'environnement de son activité, ainsi que par la mise en œuvre de règles en matière de protection de l'environnement. L'Espagne a ainsi pu bénéficier du renouvellement en 2014 pour 3 ans, de la certification ISO 14001 sur ses bâtiments de Madrid et de Bilbao (certification obtenue pour la première fois en 2012, et renouvelée en 2014 pour 3 ans). Par ailleurs, du fait de l'acquisition du groupe Efron en octobre 2016, le Groupe en Espagne a bénéficié d'une nouvelle certification ISO 14001 sur un bâtiment situé à Madrid.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations environnementales

Au Portugal, la commercialisation de matériels électroniques a été l'occasion pour la filiale d'adhérer aux normes de l'*Associação Nacional para o Registo de Equipamentos Eléctricos e Electrónicos* (ANREEE) et d'en respecter le cahier des charges en ce qui concerne l'environnement. Les Services Généraux assurent le respect des procédures mises en place, notamment concernant le recyclage.

Au Maroc, les actions permettant de réduire l'impact environnemental de l'activité du Groupe, sont assurées par la Direction des Ressources Humaines. Gfi Informatique au Maroc a reçu pour la première fois en 2008, puis en 2012, le Label de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) pour la Responsabilité Sociale de l'Entreprise lequel est attribué aux entreprises qui adoptent une démarche de développement durable. Ce Label représente un engagement solennel du Groupe de promouvoir les principes universels de Responsabilité Sociale et de Développement Durable dans son activité économique, ses relations sociales et plus généralement, dans sa contribution à la création de valeur. En décembre 2016, le Maroc a obtenu un second renouvellement du Label CGEM pour une durée de 4 ans. Ce renouvellement vient attester de l'engagement continu du Groupe dans les domaines touchant la RSE ainsi que sa mobilisation pour une culture d'entreprise fédérant l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes autour de valeurs et comportements responsables. Parallèlement, une démarche pour l'obtention de la certification ISO 14001 en ce qui concerne un bâtiment du Groupe au Maroc est en cours.

En Belgique et au Luxembourg, les questions relatives à la protection de l'environnement sont directement suivies par la Direction générale, laquelle travaille sur des initiatives relatives à la gestion des déchets et à la baisse de la consommation énergétique.

Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

En France, afin d'améliorer la visibilité de la démarche RSE auprès de ses collaborateurs et de ses clients, Gfi Informatique a déployé, une rubrique *RSE* sur son intranet, contenant l'ensemble de la documentation RSE du Groupe (notamment des certifications, charte éthique en français et en anglais, charte et questionnaires achats responsables en français et en anglais) et facilitant ainsi la réponse aux appels d'offres, et permettant au Groupe de gagner en transparence. Des formations spécifiques sur ces questions sont effectuées par la Direction Qualité du Groupe.

Les certifications ISO 14001 en Espagne, s'accompagnent également de différentes actions de formation et de communication aux collaborateurs sur le thème de l'environnement. Le Département Qualité et les Services Généraux travaillent à sensibiliser les salariés sur les situations à risques et les comportements à adopter en cas d'accident pouvant avoir un impact sur l'environnement. Pour ce faire, les salariés ont également directement accès à l'ensemble de la documentation sur le site internet.

Enfin, des campagnes d'affichage sont réalisées dans la plupart des filiales du Groupe, afin de sensibiliser les collaborateurs sur l'utilisation du papier, le recyclage, ou encore les inciter à privilégier l'utilisation des transports en commun plutôt que leurs véhicules.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

L'activité de Gfi Informatique ne présentant pas de risque direct de générer un accident écologique, aucune provision n'a été enregistrée à ce titre dans les comptes consolidés du Groupe pour l'exercice clos le 31 décembre 2016. Toutefois, certains moyens sont déployés par le Groupe pour prévenir la production de déchets, permettre la réduction de la consommation d'énergie et de l'émission de Gaz à effet de serre, ainsi que cela est précisé aux paragraphes suivants.

2.2. La pollution

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

La nature des services informatiques et de prestations intellectuelles délivrés par le Groupe a un impact limité sur l'environnement et ne produisent pas directement de rejets dans l'air, l'eau ou le sol.

Toutefois, chacun des pays dans lequel le Groupe est implanté, veille à mettre en place des procédures permettant de réduire les postes significatifs d'émission de Gaz à effet de serre générés du fait de l'activité (cf. paragraphe 2.2.4), d'utiliser durablement les ressources (cf. paragraphe 2.2.3.2) et réduire la production de déchets (cf. paragraphe 2.2.3.1).

La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution

L'activité du Groupe ne génère aucune nuisance sonore ou olfactive.

2.3. L'Économie circulaire

2.2.3.1 LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES DÉCHETS

Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets

Au regard de l'activité de Gfi Informatique, la gestion des déchets papier et des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) est l'un des enjeux principaux en termes environnementaux. Le Groupe a donc mis en place des mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ainsi que des procédures précisant les modalités de récupération des matériels et composants à recycler.

En France, un fournisseur agréé pour la récupération et le retraitement des DEEE provenant des matériels informatiques obsolètes mis au rebut, a été sélectionné ; environ 2 tonnes de matériels ont ainsi été collectées sur le site de Saint-Ouen en 2016. Par ailleurs, le site de Nantes centralise l'ensemble des DEEE de la région Ouest de la France. Ce site est d'ailleurs membre de la commission déchets d'une association regroupant l'ensemble des entreprises de la ville et travaille avec les institutionnels, pour apporter des solutions de retraitement par type de déchets, puis les applique au site Gfi de Nantes.

En Espagne, la collecte des DEEE a quant à elle été estimée à 400 kg en 2016 pour le site de Madrid (contre 320 kg en 2015), et 150 kg sur Bilbao (contre 100 kg en 2015), soit 550 kg de DEEE collectés. Des dons de matériels obsolètes ont également été faits au profit des salariés, dont 41 ordinateurs obsolètes au personnel du site de Madrid. Le Groupe a conclu un contrat de sous-traitance avec une entreprise agréée dans la gestion des déchets, afin de faciliter la collecte et le recyclage des DEEE.

Au Portugal, une démarche comparable est menée pour la gestion des déchets électroniques. Dès lors que les équipements ne peuvent faire l'objet de donations, ils sont recyclés. À cet effet, le Groupe au Portugal travaille en partenariat avec la société de recyclage *Amb 3ª Associação Portuguesa de Gestão de Resíduos* pour la collecte des DEEE. Enfin, un accord a été conclu directement avec le fournisseur des imprimantes afin que celui-ci se charge systématiquement de la collecte et du recyclage des toners usagés.

En Belgique et au Luxembourg, la collecte des DEEE est également réalisée par une entreprise spécialisée, pour leur recyclage. Il a été collecté en Belgique pour 2016, 300 kg de DEEE.

Au Maroc, une gestion des déchets informatiques et des consommables informatiques, en vue de les recycler, a été mise en place en partenariat avec des associations. En 2016, 500 kg de DEEE ont été collectés.

Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Au regard de l'activité du groupe Gfi Informatique, cet indicateur n'a pas fait l'objet d'un suivi particulier et est considéré comme non pertinent.

2.2.3.2 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

L'activité de Gfi Informatique n'impliquant pas de consommation d'eau en dehors de l'usage courant des bâtiments, le Groupe n'a pas mis en place de suivi de consommation particulier. Toutefois, l'installation des bureaux dans des immeubles regroupant de hautes qualités environnementales, permet de réduire la consommation d'eau.

À cet effet, L'immeuble de Saint-Ouen étant certifié HQE présente un dispositif de réutilisation partielle des eaux de pluie.

De la même manière, l'immeuble Golf Park situé à Toulouse, a bénéficié en 2012 du Label Très Haute Performance Énergétique (THPE), et présente des équipements hydroéconomes dont les performances sont une économie de 44 % par rapport à un immeuble conventionnel.

En outre, il peut être noté quelques bonnes initiatives de certains sites du Groupe :

Par exemple, le site du siège en France, souhaite mettre en place en 2017, un partenariat avec une entreprise spécialisée dans le lavage automobile sans eau, permettant ainsi de réaliser une économie de 200 litres d'eau par lavage et l'utilisation de produits biodégradables, non toxiques sur base végétale.

Au Maroc, une sensibilisation des collaborateurs à l'utilisation de l'eau est effectuée par voie d'affichage dans les locaux. Par ailleurs, les eaux usées sont récupérées selon les normes de protection de l'environnement marocaine.

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

La consommation directe de matières premières liée à l'activité du Groupe est très limitée. Il n'est donc pas opportun d'intégrer dans la politique environnementale du Groupe, un suivi des consommations de matières premières.

Toutefois, le Groupe est vigilant quant à la consommation de papier au sein de chacune de ses filiales, et des actions de sensibilisation sont menées pour réduire la quantité des impressions.

En France, ceci a concerné, par exemple, une campagne d'affichage au niveau des imprimantes afin de limiter les impressions, une recommandation dans chaque courrier électronique d'imprimer uniquement ce qui est strictement nécessaire, une programmation par défaut des impressions en mode recto verso et, autant que possible, l'utilisation de papiers recyclés.

Ainsi :

- dès 2011, il a été mis en place sur le site de Saint-Ouen, une collecte de papiers de bureau avec un tri sélectif à la source, laquelle a ensuite été étendue à tous les sites d'Ile-de-France en 2012. Ceci a permis de collecter 9 tonnes de papier en 2016 contre environ 12,1 tonnes en 2015. Ces mesures ont permis d'économiser en 2016 : 154 arbres (contre 206 arbres en 2015), 271 080 litres d'eau (contre 363 450 litres en 2015), de préserver 36 144 kWh

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations environnementales

(contre 48 460 kWh en 2015) et de ne pas rejeter 4,9 tonnes équivalent CO₂ (teqCO₂) (contre 6,7 teqCO₂ en 2015) ;

- la collecte a depuis été étendue aux sites de Lille, Lyon, Nantes et Toulouse.

En décembre 2016, la société Cèdre a par ailleurs installé sur les sites de Saint-Ouen et de Mozart (Clichy) des boîtes de recyclage papiers dans les bureaux, ainsi que des boîtes de tri sélectif à chaque étage, permettant de différencier la collecte de gobelets en plastiques, canettes, bouteilles, et papier.

Dans le cadre de la démarche RSE et afin de réduire la consommation du papier, la Direction de Gfi Informatique en France, a instauré depuis avril 2014 la dématérialisation des bulletins de paie et les tickets restaurants, comme précisé au paragraphe 2.1.1 « Association aux performances du Groupe ».

En Espagne, est mis en place un *Programa anual de mejora* comme précédemment exposé, lequel a pour objectifs i) de définir chaque année, des axes d'amélioration portant notamment sur l'adoption d'une politique d'impression responsable, l'optimisation de la consommation énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre, identifier les gisements afin de réduire le gaspillage et les déchets, et rationaliser l'utilisation des transports, et ii) de définir les services responsables du suivi des actions mises en place.

Pour exemple en 2016, a été instauré dans le cadre de ce programme, un process achats intégrant la signature électronique visant à éviter l'impression de papier, des campagnes de sensibilisation des collaborateurs par le département Qualité pour rationaliser les impressions, et l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques pour éviter la production de déchets.

Le site de Madrid a collecté en 2016, 2,29 tonnes de papier.

Au Portugal, des bacs de recyclage du papier ont été installés dans une salle dédiée à cet usage. De même le personnel dispose de codes personnels d'impression afin de réduire le gaspillage de papier et éviter les oublis d'impression.

En Pologne, il a été collecté en 2016 sur le site de Varsovie, 1,3 tonne de papier.

Au Maroc, une sensibilisation des salariés à l'impression du papier, est également réalisée par voie d'affichage dans les locaux, et il a été collecté en 2016, 960 kg de papier.

La consommation d'énergie, les mesures prises par le Groupe pour améliorer l'efficacité énergétique

Les services informatiques délivrés ne consomment qu'une quantité d'énergie électrique modérée.

Gfi Informatique ne dispose pas de données consolidées concernant la consommation d'énergie au niveau du Groupe, ni de la part d'origine renouvelable. Cependant, le Groupe veille à étendre le suivi des consommations d'électricité, ainsi que l'émission de CO₂ qui en résulte, et présente au paragraphe 2.4.2 « Indicateurs environnementaux », l'ensemble des consommations disponibles à ce jour.

En France, le regroupement sur le site de Saint-Ouen de l'ensemble des sites de la région parisienne en 2010 avait été l'occasion pour l'entreprise de mettre en œuvre une politique de réduction de la

consommation d'énergie. L'immeuble étant certifié HQE Construction, dispose de nombreux dispositifs destinés à réduire les consommations d'énergie.

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

Par ailleurs, conformément à la directive 2012/27/UE du 25 octobre 2012 relative à l'efficacité énergétique, Gfi Informatique a fait appel à un cabinet spécialisé (habilité par le Laboratoire National de Métrologie et d'Essais (LNE)) pour réaliser un audit énergétique de certains bâtiments (Saint-Ouen et Paris 8^e), permettant de repérer les gisements d'économie d'énergie et ainsi mettre en œuvre des actions de réduction des consommations énergétiques. Ledit cabinet a établi un rapport de préconisation sur l'ensemble des sites concernés afin de définir les priorités d'amélioration énergétique au niveau de la gestion de l'activité.

En 2016, la consommation d'électricité sur le site de Saint-Ouen a ainsi représenté 291 107 kWh (contre 371 334 kWh en 2015), ce qui représente une empreinte carbone de 6,322 teqCO₂⁽¹⁾ (contre 6,878 teqCO₂ en 2015).

L'audit réalisé a permis de définir certaines voies d'amélioration du Site de Saint-Ouen, tel que notamment l'optimisation des ventilo-convecteurs, le remplacement de néons ou ampoules halogènes par des Led, la mise en place de détecteurs de présence pour les salles de réunion.

En Espagne, l'immeuble accueillant les bureaux madrilènes bénéficie de la certification LEED Gold (*Leadership in Energy and Environmental Design*), certification accordée aux bâtiments à haute qualité environnementale.

Cependant, des audits ont également été menés en 2016 **en Espagne** sur les sites de Madrid et de Bilbao par des cabinets agréés, conformément au Décret Royal 56/2016, venant transposer la directive européenne sur l'efficacité énergétique. Ces audits ont confirmé un management de la consommation d'énergie particulièrement performant en Espagne. En outre, le suivi de la consommation électrique a été étendu en 2016 des sites de Madrid et Bilbao, aux sites du Pays Basque, de la Catalogne, d'Alicante, de Séville et des Canaries. Il en résulte une consommation totale de 977 060 kWh (contre 754 388 kWh en 2015, calculé sur le périmètre beaucoup plus restreint des seuls sites de Madrid et de Bilbao).

Au Portugal, les températures des locaux sont contrôlées et des coupures sont automatisées pour limiter le recours à la climatisation. De la même manière, les lumières des bureaux s'éteignent automatiquement à 20 heures afin d'éviter toutes consommations inutiles. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des collaborateurs.

En Pologne, le suivi de la consommation électrique a été réalisé sur le site de Varsovie en 2016, mais devrait s'étendre à l'ensemble des sites dans les années à venir.

En Belgique, certaines règles permettant de baisser la consommation énergétique sont mises en place, comme par exemple, la coupure du chauffage en dehors des heures d'ouverture des bureaux.

(1) Montant calculé sur 11 mois de janvier à novembre.

2.4. Le changement climatique

LES POSTES SIGNIFICATIFS D'ÉMISSION DE GAZ À EFFET DE SERRE GÉNÉRÉS DU FAIT DE L'ACTIVITÉ

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

Cependant, la Direction générale du Groupe a cherché à sensibiliser l'ensemble des équipes sur ce thème depuis plusieurs années. La multiplication des agences régionales tant en France, que dans les filiales internationales, outre les aspects sociaux déjà évoqués, participe à une meilleure gestion des ressources, notamment grâce à la proximité client qu'elle crée, et à la réduction très significative des déplacements qui en résulte.

Afin de connaître son empreinte carbone, Gfi Informatique a mandaté un cabinet spécialisé en France en 2008. Cette mesure de l'empreinte carbone a concerné l'ensemble des données relatives aux missions et déplacements, aux consommations d'énergie des bâtiments, celles des *datacenters*, ainsi que l'impact des matériels et des consommables. Elle a été réalisée sur la base des données 2008. Le bilan carbone s'élevait à 10 700 teqCO₂. Les déplacements professionnels en constituaient la part la plus importante avec 7 500 teqCO₂.

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

- une démarche systématique de minimisation des déplacements, notamment grâce aux vidéoconférences et à l'utilisation des outils de *net conferencing* ;
- les instructions données à l'ensemble des responsables d'établissement de prendre toutes les mesures possibles tendant à réduire les consommations d'énergie avec la mise en place de plans d'extinction des bureaux et de contrôle des températures des locaux ;
- l'ouverture d'une négociation pour mettre en place du télétravail, tel que précédemment exposé au paragraphe 2.1.2 « Organisation du travail, adaptée aux besoins du Groupe et à l'écoute des préoccupations des salariés ».

La flotte automobile est également un sujet de préoccupation ; avec notamment, la mise en place d'une *car policy* imposant en France, depuis le 1^{er} janvier 2016, des modèles dont l'émission de CO₂ ne dépasse pas 127 g CO₂/Km. L'émission moyenne de CO₂ des véhicules de la flotte était, au 31 décembre 2016, de 104,34 g par km, en légère diminution par rapport au 31 décembre 2015, où elle était de 116 g par Km. Des actions ont également été menées afin de développer, au sein de la flotte automobile, l'utilisation de véhicules hybrides (essence-électricité ou gazole électricité), dont le nombre s'élève désormais à 24 (contre 10 en 2015).

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

Pour la région parisienne, le Groupe a installé deux bornes électriques dans le parking du site de Saint-Ouen, suivi de la mise à disposition d'un programme de partage de voitures électriques sur ce même site.

Ce modèle de voiture est adapté aux déplacements en région parisienne (faible distance).

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

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

Site d'implantation	Nombre de voitures à disposition
Aix en Provence	1 véhicule hybride de fonction
Bordeaux	1 véhicule hybride en SHAREcar
Saint-Ouen	2 voitures électriques en SHAREcar + 10 véhicules de fonction
Lille	1 voiture hybride en SHAREcar + 2 véhicules de fonction
Lyon	2 voitures hybrides en SHAREcar + 1 véhicule de fonction
Nîmes	1 véhicule hybride de fonction
Nantes	2 voitures hybrides en SHAREcar + 1 véhicule de fonction

Enfin, le Groupe a souhaité centraliser les commandes et la distribution des vignettes permettant de circuler dans les communes qui ont mis en place une politique de restriction du trafic automobile en cas de pic de pollution (notamment à ce jour à Paris et à Lyon). La flotte automobile étant constituée de véhicules récents à motorisation peu polluante (diesel ou essence), sauf pic de pollution majeure, la plupart de ces véhicules ne feront pas l'objet d'interdiction de circuler.

Un système de covoiturage, via le site Wayz'up a, aussi, été mis en place depuis mars 2015 pour les collaborateurs basés sur le site de Saint-Ouen, ainsi que cela est précisé au paragraphe 2.1.8 du présent rapport.

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

En Espagne, un bilan carbone a été réalisé sur le site de Madrid (bâtiments uniquement), et démontre que les consommations sont stables en 2016, car les émissions de CO₂ sont de 77 tonnes (75 tonnes en 2015), le SO₂ de 175 kg (172 kg en 2015) et le NO_x de 120 kg (117 kg en 2015).

En Pologne, le « Bike2work Program » vise à inciter l'ensemble des collaborateurs à venir travailler en vélo, au lieu d'utiliser leurs véhicules.

En Belgique, chaque renouvellement de véhicules est précédé d'une étude du niveau d'émission de CO₂, ainsi les véhicules émettant plus de 149 g CO₂/km sont proscrits de la *car policy*. Par ailleurs, le Groupe en Belgique favorise l'utilisation de voitures hybrides ou électriques, et a installé une prise électrique permettant leur recharge, au niveau du siège.

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

2.5. La protection de la biodiversité

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

2.6. Le Pacte mondial – Principe Environnement

Ainsi que cela est précédemment exposé au paragraphe 2.1.7 « Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail » du présent rapport, en ayant adhéré au Pacte Mondial, le groupe Gfi Informatique confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

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

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

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

UNE GRANDE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

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

La nature des services informatiques délivrés par le Groupe ne présente pas réellement de risques directs sur l'environnement. C'est donc sur l'économie du développement durable que des actions ponctuelles ont été conduites ou sont en cours de réalisation. Celles-ci sont détaillées dans la partie 2.2. « Informations environnementales ».

LA MISE EN PLACE DE TECHNOLOGIES RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

à réduire les incompréhensions et les conflits avec les interlocuteurs locaux des clients.

La contribution de Gfi Informatique au développement local et à une meilleure gestion des ressources est un élément différenciant de sa stratégie, ainsi que cela est précisé au paragraphe 2.1.1 « Les collaborateurs Gfi Informatique, la plus grande richesse du Groupe ».

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

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

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

De nombreuses actions sont menées en France pour l'insertion des jeunes en recherche d'emploi, voire en situation de décrochage. Associé au Pacte pour l'avenir et l'emploi des jeunes, Gfi propose a proposé à 14 jeunes bacheliers du Lycée Jean Rostand à Roubaix, des contrats en alternance dans le cadre d'un BTS Système Numérique, ainsi que cela est précisé au paragraphe 2.1.1 « Gfi Informatique, un acteur majeur pour l'emploi ». En effet, l'alternance et l'apprentissage en stage sont considérés comme un moyen incontestable d'identifier de nouveaux talents, qui pourront ensuite rejoindre Gfi Informatique.

En 2016, plus de 210 jeunes ont été accueillis en contrat d'alternance et 110 jeunes en stage.

Par ailleurs, comme visé précédemment audit paragraphe 2.1.1, et toujours dans un objectif d'aider les jeunes en situations de difficulté, Gfi Informatique est membre de l'Association La Grande Famille. Créée en 2013, La Grande Famille (www.lagrandefamille.fr) est un parrainage qui a pour objectif de transmettre un savoir-faire et un savoir être à de jeunes étudiants en IUT de Seine Saint-Denis afin de les aider dans la réussite de leurs études et de leur entrée dans la vie active. À chaque rentrée universitaire, cinq lauréats sont sélectionnés sur dossier. Les finalistes sont reçus par un jury dont Gfi Informatique fait partie, et offre un stage à l'un des lauréats.

Il faut citer également :

- la participation et le soutien à la création d'une crèche gérée par Babilou. Cette crèche est mixte : multi-entreprises et ouverte à la population de Saint-Ouen.

En outre, tel qu'exposé au paragraphe 2.1.4 « Une attention particulière à la santé » du présent rapport, il peut également être cité :

- les opérations « don du sang ». Chaque année, il est monté deux opérations « don du sang, don de soi » en collaboration avec l'Hôpital Bichat. À cet effet, les salariés donneurs sont transportés à Bichat, puis reconduits à Saint-Ouen (principe de la collecte accompagnée). Un correspondant EFS a été désigné et un site dédié à l'opération a été mis en place sur Intranet ;
- les Mécénats avec des Associations caritatives comme par exemple, la convention de Mécénat signée en 2015 avec la Croix-Rouge ;
- le fait, en France comme en Espagne, que les sociétés prestataires du recyclage des déchets sont des entreprises « adaptées » employant un grand nombre de travailleurs handicapés ;
- en novembre 2016, Gfi Informatique a signé la charte entreprise-territoire. Mise en place par Plaine Commune et l'Association Plaine Commune Promotion, la charte entreprise-territoire vise à favoriser l'emploi et la sous-traitance locale en mettant en œuvre des actions spécifiques et des outils adaptés. Ce partenariat permet de s'engager sur des actions concrètes sur l'emploi, la formation, le soutien à la création d'entreprise, le lien avec le tissu économique local, le handicap, la vie des salariés, et ainsi créer des synergies entre les acteurs économiques et le territoire.

En Espagne, suite à l'acquisition du groupe Efron, le Groupe bénéficie du programme *Espacio de Voluntariado Corporativo* qui offre une large gamme d'activités permettant de renforcer les liens entre les collaborateurs de l'entreprise. C'est dans ce cadre qu'a été conclu un partenariat avec la Fédération espagnole des maladies rares (FEDER), afin d'accompagner les actions de la fédération dans l'amélioration des conditions de vie de personnes malades, notamment par l'intermédiaire de donations annuelles.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

Au Portugal, on peut citer l'appui au programme « Jeunes Entreprises » qui permet à des étudiants de se former à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprise, mais également un partenariat conclu avec l'association *Banco Empreendedor da Cidade - Olivaïs* qui soutient les familles les plus démunies, par exemple par la collecte alimentaire. À ce titre, le Groupe invite ses collaborateurs à être bénévole, dans le cadre de ces différentes initiatives.

Au Maroc, une convention signée avec l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) vise à offrir des contrats d'insertion à certains jeunes chômeurs afin de favoriser son insertion professionnelle au vu de sa formation de base. Au cours de l'année 2016, il a été fait don de 2 bureaux, 20 chaises à l'Association Bénévoles Sans Frontières Maroc, 28 bureaux et 24 caissons à l'Association des Randonneurs Solidaires, ainsi que de nombreux

matériels informatiques devenus obsolètes au profit de l'Association AL JISR – École Entreprise.

En Pologne, le Groupe a adhéré au Programme *Szelachetna Pacza* veillant à aider les personnes dans le besoin. Pour exemple, lors du tremblement de terre au Népal en 2015, la Direction a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs de transformer les km réalisés à vélo en aide financière et une assistance aux victimes. Cette initiative a rencontré un vif succès et une participation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en Pologne.

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

3.3. La sous-traitance et fournisseurs

Les fournisseurs du Groupe peuvent, pour la grande majorité, être classés en deux catégories : les prestataires de services liés à la logistique des bâtiments, et les sous-traitants métiers pour les autres. La sous-traitance métier représente 9,75 % du chiffre d'affaires du Groupe en France.

UNE CHARTE « ACHATS RESPONSABLES »

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

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

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

Fin 2015, il a été réalisé en France, une revue « flash Achats », afin d'évaluer l'application de la charte « Achats responsables » et de son questionnaire d'évaluation au sein du Groupe. À cet effet, il a été réalisé 256 revues au niveau des branches et de la Direction des Achats, pour la période de janvier à septembre 2015. Cet

échantillonnage avait pour objectif d'identifier les fournisseurs et sous-traitants du Groupe en France (fournisseurs historiques, évalués et/ou sélectionnés, concurrents) et également de sensibiliser les assistantes et les bénéficiaires des achats du Groupe sur la charte achats responsables. Cette bonne pratique instaurée au niveau du Groupe en France, a été l'occasion de centraliser au niveau Groupe, l'envoi de la charte « Achats responsables » et de son questionnaire d'évaluation aux fournisseurs. La charte « Achats » et son questionnaire d'évaluation ont par ailleurs fait l'objet d'une traduction en 2016, afin de promouvoir cette procédure au sein de nos filiales internationales.

En octobre 2016, la société Gfi Informatique a mandaté un tiers de confiance spécialisé dans la collecte et la vérification de documents réglementaires et légaux de fournisseurs. Cette société de vigilance, déjà mandatée en 2014 pour la collecte des documents administratifs, sociaux et fiscaux de l'ensemble des fournisseurs, collecte et contrôle également la charte « Achats responsables » ainsi que le questionnaire RSE qui lui est annexé, auprès des fournisseurs et sous-traitants du Groupe référencés sur sa plateforme. Ainsi, chaque mois, il est envoyé au groupe Gfi Informatique, les statistiques des fournisseurs n'étant pas à jour de leurs documents légaux. Le suivi de la conformité des fournisseurs avec la documentation RSE s'effectue directement par connexion à la plate-forme.

Au Maroc, la signature d'une charte « Achats responsables », ainsi que l'engagement des sous-traitants dans une politique de développement durable est une des conditions d'obtention de la Labellisation CGEM de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

3.4. La loyauté des pratiques

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

DES APPELS D'OFFRES SINCÈRES

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

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

Il en est de même **au Maroc**, dont les procédures internes de prévention et de lutte anti-corruption mises en place sont certifiées par l'intermédiaire du Label CGEM.

En Belgique, les règles anti-corruption sont couvertes par les procédures de contrôle internes sous la supervision de la Direction.

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

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

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

3.6. Pacte mondial – Principe Lutte contre la corruption

Ainsi que cela est précisé aux paragraphes 2.1.7 « Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail » et 2.2.6 « Pacte mondial – Principe Environnement » du présent rapport, en ayant adhéré le 22 juillet 2015 au Pacte Mondial, et renouvelé son adhésion au mois de juillet 2016, le Groupe confirme son attachement fort, et surtout son respect aux quatre grands domaines suivants : les Droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le principe respecté par le Groupe, en termes de lutte contre la corruption et confirmé dans le cadre de cette démarche, est avant tout d'agir contre la corruption sous toutes ses formes.

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

- rédaction d'une charte éthique Groupe traitant les aspects du respect d'autrui, d'esprit d'équipe, d'intégrité, de relations avec nos partenaires et des actifs du Groupe et des tiers (détaillée au 2.1.6 « Égalité de traitement et respect d'autrui ») et sensibilisation de la Direction et des collaborateurs par des formations internes (3 fois en 2016) ;

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

Par ailleurs, et afin de se mettre en conformité avec les dispositions de la loi Sapin II n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, un Code de bonne conduite, visant spécifiquement les procédures internes à respecter par l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France, pour lutter contre la corruption, est en cours d'élaboration par Gfi Informatique.

En Espagne, une charte éthique sur les pratiques anti-corruption est disponible sur le site intranet de la Société. Par ailleurs, un système de lutte contre la corruption est mis en œuvre, respectant ainsi les dispositions de la charte éthique.

3.7. Conclusion

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

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

4. SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

4.1. Indicateurs sociaux

	France	Espagne	Portugal	Belux	Suisse	Maroc	Côte d'Ivoire	Pologne	Groupe 2016	Groupe 2015
EFFECTIF ET RÉPARTITION PAR SEXE, ÂGE ET TYPE DE CONTRAT										
Effectif moyen de l'année	9 419	1 762	524	180	12	301	41	117	12 356	11 380
Répartition de l'effectif par sexe* :	9 521	1 825	553	207	11	295	46	124	12 582	11 778
Femme	2 225	505	120	32	1	90	5	37	3 015	2 785
Homme	7 296	1 320	433	175	10	205	41	87	9 567	8 993
Répartition de l'effectif par tranche d'âge* :	9 521	1 825	553	207	11	295	46	124	12 582	11 778
< 20 ans	10	-	-	-	-	-	-	-	10	7
[20 ans à 24 ans]	384	66	18	6	-	2	-	4	480	461
[25 ans à 29 ans]	1 250	204	91	23	-	102	8	29	1 707	1 622
[30 ans à 34 ans]	1 538	348	111	22	0	99	12	37	2 167	2 125
[35 ans à 39 ans]	1 484	430	153	39	1	45	13	21	2 186	2 067
[40 ans à 44 ans]	1 570	460	123	38	4	21	4	16	2 236	2 170
[45 ans à 49 ans]	1 223	198	37	31	3	11	3	8	1 514	1 359
[50 ans à 54 ans]	1 107	76	13	33	1	9	1	5	1 245	1 112
[55 ans à 59 ans]	736	35	4	10	2	6	2	1	796	663
>= 60 ans	219	8	3	5	-	-	3	3	241	192
Âge moyen des collaborateurs *	40,7	38,3	36,8	41,7	46,6	33,9	38,0	35,8	40	39,6
Ancienneté moyenne des collaborateurs *	8,1	5,9	5,8	6,6	3,4	4,6	4,7	5,6	7,5	7,5
Répartition de l'effectif par type de contrat de travail* :	9 521	1 825	553	207	11	295	46	124	12 582	11 778
• contrat à durée indéterminée	9 219	1 600	322	206	11	295	45	120	11 818	11 096
• contrat à durée déterminée	70	225	231	1	-	-	1	4	532	535
• autres natures de contrat (contrats de professionnalisation, apprentissage...)	232	-	-	-	-	-	-	-	232	147
Nombre de stagiaires *	7	11	19	-	-	7	1	1	46	65
RÉPARTITION DES ENTRÉES ET SORTIES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE										
Entrées cumulées de l'année :	2 005	662	181	79	4	98	18	37	3 084	2 912
• embauches	1 940	662	181	52	4	96	18	37	2 990	2 568
• incorporation suite à une acquisition ou un contrat d'infogérance	65	-	-	27	-	2	-	-	94	344
Départs cumulés de l'année	1 645	465	121	42	5	92	8	35	2 413	2 014
• dont transferts hors du Groupe ou dans le Groupe	6	-	-	-	-	-	-	-	6	3
• dont licenciements	93	51	10	7	1	1	3	-	166	184

	France	Espagne	Portugal	Belux	Suisse	Maroc	Côte d'Ivoire	Pologne	Groupe 2016	Groupe 2015
RÉMUNÉRATION MOYENNE EXPRIMÉE EN EUROS ET ÉVOLUTION ENTRE 2015 ET 2016										
Rémunération annuelle fixe théorique moyenne au 31 décembre de l'année	43 966	28 539	17 804	46 333	108 448	18 197	20 560	21 894	39 766	39 862
Évolution de la rémunération annuelle fixe théorique entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016	1,29 %	(3,26) %	2,38 %	(4,63) %	2,93 %	1,46 %	36,80 %		(0,24) %	1,15 %
ORGANISATION DU TRAVAIL										
Pourcentage moyen de salariés à temps complet dans l'année	95 %	98 %	100 %	92 %	100 %	98 %	100 %	100 %	95 %	96 %
Taux d'absentéisme moyen de l'année	2,8 %	3,5 %	1,0 %	4,2 %	1,7 %	1,4 %	1,2 %	2,7 %	2,8 %	2,6 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ										
Nombre de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit *	52	109	117	-	-	28	-	-	306	263
Médecine du travail : nombre d'examens cliniques	2 485	464	314	16	-	273	-	46	3 598	3 479
Nombre d'accidents du travail avec arrêts de travail	31	16	4	2	-	1	-	-	54	41
Taux de fréquence des accidents du travail	1,84 %	5,15 %	3,81 %	6,44 %	-	1,65 %	-	-	2,42 %	2,00 %
Taux de gravité des accidents du travail	0,03 %	0,08 %	0,19 %	0,08 %	-	0,03 %	-	-	0,05 %	0,05 %
Nombre de décès liés au travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nombre de maladies professionnelles reconnues	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FORMATION										
Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié formé	27	25	30	99	191	8	40	23	27	29
Nombre de salariés formés	3 556	1 081	246	85	5	215	10	29	5 157	3 653
Taux moyen de salariés formés dans l'année	38 %	61 %	47 %	47 %	42 %	73 %	24 %	25 %	42 %	32 %

* Au 31 décembre.

4.2. Indicateurs environnementaux

BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX DES COLLECTES DE DÉCHETS EN 2016 ⁽¹⁾

Pays	Périmètre	Papier (en Kg)	DEEE (en Kg)
France	Saint-Ouen	9 000	2 078
Espagne	Madrid/Madrid & Bilbao	2 290	550
Portugal		Non suivi	Non suivi
Pologne	Varsovie	1 304	Non suivi
Belgique		500	300
Maroc		960	500
Côte d'Ivoire		147	Non suivi

(1) Les données 2015 figurant dans le Document de référence 2015 de Gfi Informatique, n'ont pas été reproduites dans le présent rapport car ne présentent pas de pertinence au regard de l'extension du périmètre 2016 audité.

CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ ET ÉMISSIONS ASSOCIÉES DU GROUPE EN 2016 ⁽¹⁾

Pays	Périmètre	Consommations électriques (en KWh) ⁽¹⁾	Consommation Gaz (en MWh)	Émissions CO ₂ (tonnes équivalent CO ₂) ⁽²⁾
France	Global	5 104 483	66 785	418
Espagne	Madrid, Pays basque, Catalogne, Alicante, Séville, Canaries	977 060	N/A	232
Portugal		83 853	N/A	21
Pologne	Varsovie	244 715	N/A	191
Belgique		61 953	N/A	13
Maroc		320 347	N/A	230
Côte d'Ivoire		32 521	N/A	14

(1) Une estimation sur 12 mois des consommations électriques a été réalisée pour la Pologne, sur la base des factures reçues de janvier à octobre 2016.

(2) Les émissions de Gaz à effet de serre associées à la consommation d'électricité pour les différents pays, a été mis à jour grâce aux facteurs d'émission du Bilan Carbone v12.1.0 du 15 décembre 2016, publié sur le Centre de Ressources sur les bilans de gaz à effet de serre de l'Agence de l'Environnement et de la maîtrise de l'Énergie (ADEME) à l'adresse <http://www.bilans-ges.ademe.fr>.

5. RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de la société **Gfi Informatique**, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro n° 3-1080 ⁽²⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales

consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

(1) Les données 2015 figurant dans le Document de référence 2015 de Gfi Informatique, n'ont pas été reproduites dans le présent rapport car ne présentent pas de pertinence au regard de l'extension du périmètre 2016 audité.

(2) dont la portée d'accréditation est disponible sur le site www.cofrac.fr.

5.1. Responsabilité de la Société

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

conformément au référentiel utilisé par la Société (ci-après le « Référentiel »), disponibles sur demande au siège de la Société et dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

5.2. Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des

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

5.3. Responsabilité du Commissaire aux Comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

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

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre décembre 2016 et février 2017 sur une durée totale d'intervention d'environ deux semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽¹⁾, ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

1. ATTESTATION DE PRÉSENCE DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

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

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

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

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans les notes méthodologiques du chapitre du rapport de gestion intitulé « Responsabilité Sociétale d'Entreprise ».

Conclusion

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

2. AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

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

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

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

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes

- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

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

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽¹⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de pays ⁽²⁾ que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte

application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 90 % des effectifs considérés comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 58 % et 93 % des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques du volet environnemental.

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

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques professionnelles.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

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

Neuilly-sur-Seine, le 7 avril 2017

L'un des Commissaires aux Comptes

GRANT THORNTON

Membre français de Grant Thornton International

Samuel Clochard

(1) **Informations sociales** : effectif total ; embauches et licenciements ; nombre d'accidents du travail ; nombre de journées perdues liées aux accidents du travail ; nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié formé.

Informations environnementales : consommation de papiers ; quantité de DEEE générées par l'activité ; consommations énergétiques, émissions de CO₂.

(2) France et Espagne.