Paris, le 20 octobre 2017

Je, soussignée Aurélie FELD, en tant que Présidente de CSP m'engage à poursuivre le soutien à l'initiative du Global Compact. De même, je confirme ma volonté de le traduire au quotidien, et de le véhiculer auprès de toutes mes équipes.

Ainsi notre entreprise, par la présente, confirme son intention de renouveler son engagement à respecter les 10 principes de la rubrique « GENERAL » du PACTE MONDIAL.

Malgré une conjoncture économique changeante, il est de notre devoir, en tant qu'entreprise innovante, de respecter notre engagement auprès du « United Global Impact ». Il est, plus que jamais, impératif de renforcer la place de la RSE au sein de la stratégie globale de CSP. Cela se traduit par des initiatives originales de respect du bien-être des salariés au quotidien, et aboutit à un fort sentiment d'appartenance à l'équipe de CSP.

Notre bienveillance à l'égard de l'environnement nous amène sans cesse à revoir nos objectifs à la hausse en termes d'économie d'énergie. C'est avec une pareille exigence que nous choisissons nos partenaires et nos fournisseurs.

Nous veillerons à respecter cette initiative et ses principes dans la continuité.

Aurélie Feld

Présidente

Ald

PRINCIPE N°1 ou 2

Principes relatifs aux droits de l'homme





Ambitions et objectifs :

Notre société est très soucieuse du respect des droits de l'homme. Notre métier nous amenant à travailler sur l'« humain » dans nos formations, c'est avec une attention toute particulière que nous appréhendons ce sujet.

De la part de l'équipe dirigeante

Suite au rachat et à la fusion avec la société Claude Aburbé et Associés, un nouveau plan stratégique 2018-2020 a été lancé. A cette occasion le comité de Direction s'est engagé sur un certain nombre de points auprès des salariés :

- Faire vivre nos valeurs: I CARE
- Continuer à avancer sur notre modèle d'organisation pas libérée mais presque
- Faire grandir toute l'équipe dans le cadre du triptyque liberté-responsabilitéconfiance
- Construire des axes concrets dans un groupe de travail collaboratif salariésdirection
- Devenir formellement une « Great place to work » (projet à lancer en 2018)
- Respecter le droit à la déconnexion, favoriser l'équilibre vie-privée vie pro, être facilitant en tant qu'organisation
- Continuer à proposer des évolutions aussi souvent que possible
- Inviter plus systématiquement des salariés à venir présenter des projets en Comité de Direction
- Améliorer le partage d'informations, d'expériences

De la part du Comité d'entreprise

En 2016 le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou CHSCT) et les délégués du personnel et le comité d'entreprise (CE) ont fusionné pour former une délégation unique du personnel (ou DUP).

L'ambition de cette DUP en matière de politique « Sérénité » reste la même : « travailler sereinement » et dans le respect des droits de chacun.

Les enjeux de cette délégation unique du personnel élargie relatifs au respect des droits de l'homme et de la sérénité des employés sont les suivants :

- Communication aisée auprès des représentants du personnel.
- Ecoute et remontée régulière.
- Identifier des points d'alertes/points de risques majeurs.
- Véhiculer le respect d'autrui auprès de chacun.

Un de nos objectifs principaux est de donner le maximum de sérénité à tous les acteurs de l'entreprise. Cette sérénité permet une qualité de vie améliorant les services que nous proposons. L'équilibre est primordial.



Réalisations :

Le plan d'action relatif au respect des droits de l'homme a été poursuivi en 2017. Plusieurs réalisations ont lieu au cours de cette année.

1) Respect des droits de l'Homme :

L'humain et le respect des droits de l'homme ont, clairement, trouvé leur place au sein des valeurs de CSP et font partie intégrante de la mission de l'entreprise depuis avril 2015. Il a été décidé d'afficher explicitement l'importance de l'aspect humain au sein de l'entreprise.



Les valeurs de CSP sont maintenues avec le plan stratégique 2018-2020 et sont portées par le Comité de Direction.

2) Moments d'échanges informels :

- Afin de favoriser la communication, la connaissance de l'autre et un vivreensemble harmonieux, des moments d'échanges informels sont instaurés tous les trimestres. Ils permettent à l'ensemble des salariés de se rencontrer et d'échanger. Une journée de réunions par trimestre est organisée. Elles permettent de renforcer la cohésion des équipes.
- Deux événements annuels la Fête de janvier et l'Université d'été complètent ces moments de partage trimestriels.
- La promotion de l'innovation et de l'esprit d'équipe est assurée par le concours « Idéaction », permettant à chacun d'échanger avec d'autres salariés du groupe (y compris à l'étranger). Chacun des 2 400 employés du groupe peut ainsi constituer une équipe (entre deux et quatre participants) autour d'une idée qu'il souhaite mettre en œuvre au sein du groupe. Aucun thème n'est défini à l'avance, et seul compte l'innovation et la créativité. Deux journées permettront ensuite aux candidats dont les idées ont été sélectionnées, de se retrouver afin



d'échanger et d'aboutir à un produit exploitable par le groupe. Enfin, le concours interne se clôturera sur un après-midi de team-building et sur une soirée festive.

3) Améliorer le quotidien

- CSP se veut être une entreprise facilitante auprès de ses salariés
- Améliorer les lieux et moments de détente des salariés : achat et mise à disposition d'un babyfoot et d'une table de ping-pong, déjeuners informels, goûters, séance de massage offerte aux salariés
- Tickets cadeaux à Noël
- Mise à disposition d'un site web Comité d'entreprise pour l'ensemble des salariés pour qu'ils puissent profiter de réductions sur un ensemble d'activités de bien-être et loisirs : cinéma, concerts, parcs d'attraction, biens de consommation, voyages

Résultats

- En moyenne, 63% des employés participent aux événements de l'entreprise
- De meilleurs échanges et un nombre de réclamations au CHSCT en baisse.
- Pour 2017: 144 idées ont été proposées par les salariés CSP au concours « Idéaction » soit plus deux fois plus d'idées de plus que l'année dernière. Au total, ce sont 51 personnes soit 9 personnes supplémentaires cette année par rapport à l'année précédente qui ont directement participé à cet événement. Cela représente une participation de plus de ¾ des salariés.

Actions à venir :

1) Actions prévus par la DUP élargie :

- Achat de ticket cadeaux pour l'ensemble des salariés avant les fêtes de fin d'année.
- Relancer le vis ma vie pour un meilleur partage des savoirs et une compréhension des problématiques des équipes
- Cette année courant décembre 2017 aura lieu la première édition du Noël des enfants et un repas de fin d'année pour les salariés.

2) Respect des droits de l'homme pour nos clients et nos fournisseurs :

CSP, dans sa volonté de respecter ce point, veille régulièrement à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme chez ses fournisseurs comme chez ses clients.

3) Groupe de travail « Bonheur et fierté au travail »

Aurélie Feld, Présidente de CSP a lancé le 5 octobre 2017 un comité de réflexion sur le bonheur et la fierté au travail. Les collaborateurs portés volontaires sont issus de tous horizons et d'équipes différentes au sein de l'entreprise.



Plusieurs axes de réflexion ont été amorcés, les résultats sont attendus pour fin novembre 2017. Les axes de réflexion concernent les thématiques suivantes : loisirs, sport et bien-être, les événements collectifs, l'organisation du travail, les actions sociales que CSP peut enclencher.

4) La Certification Great Place to Work

En accord avec les engagements pris par le Comité de Direction, courant 2018 CSP va se rapprocher de l'organisme qui délivre la certification *Great place to work* afin de lancer le processus. L'objectif est d'obtenir rapidement cette certification.

PRINCIPE N°6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession





Ambition et objectifs :

Notre entreprise a la volonté de maintenir une forte diversité en matière d'âge, de religion, ou encore d'origine ethnique.

Les recrutements et les changements de direction sont l'occasion de renforcer la parité et l'égalité en matière d'emploi. Les embauches en cours contribuent également à ce phénomène de parité et de diversité.

La diversité au sein de CSP a été renforcée, tant sur des critères de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle que de handicap.

Nos locaux, depuis 2013, sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Réalisations :

Notre plan d'action a été construit autour de 3 grands axes :

1) Poursuite de la sensibilisation des managers :

- A l'embauche sans discrimination de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la promotion sans considération de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la délégation de missions de façon objective.
- A la gestion des équipes pour faciliter l'intégration des nouveaux personnels
- Sensibilisation et formation des managers et des salariés sur le handicap et l'accueil des personnes en situation de handicap.

2) Organisation:

- Création de passerelles entre les différents types de fonctions et de métiers dans l'entreprise; promotion interne pour les postes à responsabilité managériale.
- Nomination de personnes de sexe féminin, à des postes à responsabilité.
- Possibilité de travailler à distance ou à temps partiel, permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- Aménagements de temps de travail facilitant la pratique religieuse.
- Création d'une DUP (Délégation Unique du Personnel) avec la fusion du CHSCT et du CE.
- Des locaux labellisés : Société Handi Accueillante.

3) Embauches et intégration :

- Choix d'embauches dans la diversité.
- Maintien d'un processus d'intégration.



Résultats :

1) En 2017, la société compte 90 salariés contre 48 en 2006 :

Le rachat de la société Claude Aburbé et associés fin 2016 et sa fusion absorption en juillet 2017 ont naturellement fait croitre le nombre de salariés. L'objectif était d'intégrer ces nouvelles équipes le plus sereinement possible.

La direction n'a pas été modifiée et est toujours assurée depuis Janvier 2015 par une femme Aurélie FELD.

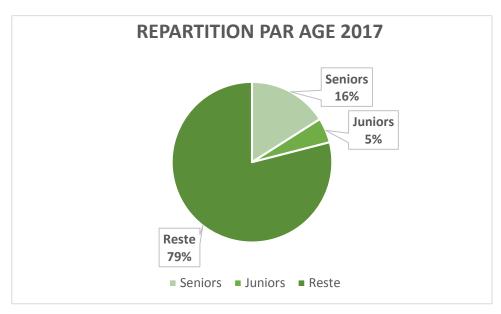
- Le comité de direction a évolué et est composé en 2017 de 7 personnes
 - o dont 4 femmes
 - o et dont 3 personnes de moins de 45 ans.
- Passage de 9 à 16 administratifs / commerciaux / marketeurs, issus de la diversité.
- Modification de la pyramide des âges de la société, avec un rajeunissement de plus de 5 ans, et un meilleur équilibre dans l'âge des employés.
- Modification de l'organisation du travail : temps partiel, travail à distance, respect des temps religieux ... en sollicitation des contraintes, et en réponse aux demandes des salariés (aucun refus Direction sur les demandes argumentées).
- 2) Une DUP très active, qui se réunit tous les mois, avec une prise de décision collective et des suggestions sur les dossiers de nature RH.
- 3) Les chiffres CSP en ce qui concerne les ressources humaines :

Stagiaires	1%
Seniors > 55 ans	16%
Jeunes < 28 ans	5%
Collaborateurs handicapés	3%

Sur le plan des cadres, la parité est presque parfaitement exercée.

Femmes	61%
Femmes cadres	28%
Hommes cadres	33%







Actions à venir :

Ces actions et décisions s'inscrivent dans le quotidien de l'entreprise. Cela est fait en tout équilibre, et avec l'objectif d'ouvrir d'esprit de tous les salariés.

- Formations pour favoriser la montée en compétences.
- Poursuites des embauches dans la diversité.
- Maintien d'un équilibre homme-femme.
- Veiller à avoir des locaux toujours accessibles aux personnes en situation de handicap. Ainsi il a été prévu de poser une bande podotactile sur la première marche et la dernière marche de chaque étage et de peindre la première contremarche et de la dernière contremarche de chaque étage.

PRINCIPE N°8

Des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



11



Ambition et objectifs :

CSP prend très à cœur le respect de l'environnement. Notre métier nous amène à avoir une consommation de papier importante, tant du fait de nos actions marketing, que de nos actions de formation. Notre activité nous amène également à gérer des espaces particulièrement grands pour la taille de notre société. Nous veillons donc à les gérer avec parcimonie.

Nos objectifs environnementaux concernent une consommation responsable de papier par rapport à notre activité et une gestion économe de nos bâtiments.

Réalisations :

Notre plan d'action s'est articulé autour de 3 grands axes :

1) Communication:

- Papier
 - Accentuer dans le plan marketing la présence du Web et des E-mailings sur le Print.
 - Maintenir le catalogue en version numérique et en accès site web.
- Bâtiment
 - Communication sur le nombre d'impressions
 - Demande d'éteindre les lumières et la climatisation/chauffage en quittant son bureau
 - o Produits d'entretien plus « verts »

2) Spécificités aux supports de formation :

- Imprimer nos supports de formation en recto verso.
- En noir et blanc sauf demandes spécifiques
- Imprimeurs labellisés « Imprim'vert », PEFC ou FSC.
- Suivi régulier des impressions sur la machine de la reprographie
- L'ensemble du parc de copieurs a été renouvelé en septembre 2017, plus modernes et plus économes

3) Pour les salariés CSP:

- Papier
 - Augmenter les documents électroniques (dématérialisation).
 - Favoriser les impressions en recto verso et en noir & blanc : paramétrage automatique de l'IT
 - o Travailler par poste et par métier pour limiter les impressions.
 - Sensibilisation régulière des équipes par la direction.

- Incitation à ne pas imprimer les courriels avec un message final généralisé.
 Favoriser les transports en commun : dans les règles transmises au
 - formateur pour les notes de frais.
- o Suivi régulier des impressions sur l'ensemble des copieurs des sites
- Recyclage des papiers brouillons

Bâtiment

- Sèche-mains sur le site parisien
- Utilisation d'un lave-vaisselle dans la cuisine des salariés pour limiter la consommation d'eau
- o Eteindre la climatisation dès qu'il est nécessaire
- Favoriser des ampoules basse consommation
- Demander d'imprimer en priorité en N/B
- Promouvoir le recyclage des capsules Nespresso et récupération des capsules destinées au recyclage par la société Paprec.

Résultats :

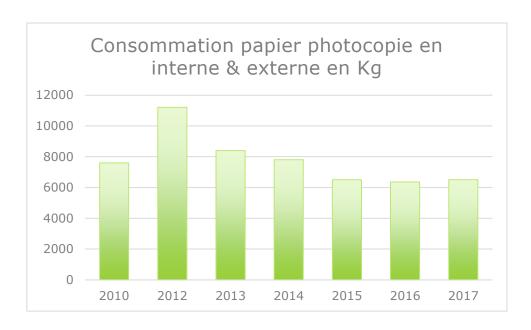
1) Consommation de l'électricité en baisse

Le fait d'éteindre la climatisation pendant les mois de juillet & août dans les salles inoccupées s'est traduit par une consommation moindre de kWh significative entre 2015 et 2016. Le mois de juillet 2017 a néanmoins présenté une très forte hausse par rapport à l'année précédente mais le mois d'août 2017 a présenté une forte baisse de consommation d'électricité. La consommation lissée sur les deux mois s'établit à 13652 kWh par mois, ce qui est dans la lignée de la consommation de 2016.

	2015	2016	2017
Juillet	16627 kWh	12697 kWh	21214 kWh
Août	13935 kWh	12623 kWh	6090 kWh



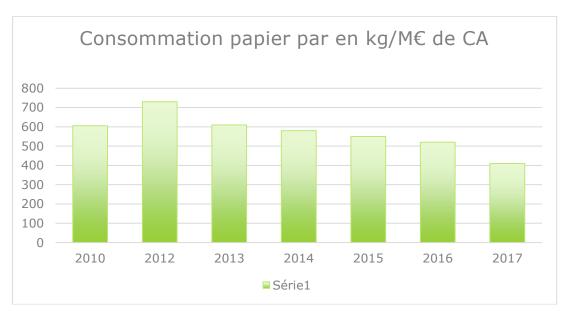
2) La consommation de papier en kg est stable par rapport à la croissance. Nous sommes en-dessous des 6 700 kg/année :



Les chiffres 2011 ne sont pas disponibles. Hausse en 2012 car augmentation de l'activité 2012 Données prévisionnelles pour novembre et décembre 2017

L'indicateur de consommation de papier en kg par M€ de CA permet de s'affranchir de la variation de consommation due à la variation d'activité.

Nous sommes passés de 877 kg de papier photocopie par million d'euros de CA en 2006 à 606 kg en 2010. En 2017 nous atteignons <u>410kg</u> de papier photocopie par million d'euros de CA.



Les chiffres 2011 ne sont pas disponibles. Hausse en 2012 car augmentation de l'activité 2012 Données prévisionnelles pour novembre et décembre 2017



- Message « green » pour n'imprimer qu'en cas de nécessité.
- Nombre de capsules Nespresso recyclées : 40 000 capsules.
- Lancement du CRM Marketing pour optimiser les tâches.
- Pour les déplacements des salariés et des partenaires : les transports en commun non polluants (train, RER, vélib) sont privilégiés et le meilleur compromis économie/confort sera choisi.

Actions à venir

Pour 2017/2018, nous avons décidé de continuer nos efforts de réduction de la quantité de papiers imprimés et sur une gestion plus économe du bâtiment.

- 1) Action maintenue pour l'été 2018 : la climatisation sera désactivée dans les salles inoccupées l'été afin de limiter toute surconsommation et de rafraichir au mieux.
- 2) Travail sur les supports pour qu'ils soient plus concis, mise en place d'une nouvelle reliure en papier pour remplacer la reliure plastique
- 3) Par ailleurs, nous avons décidé d'élargir à d'autres actions notre initiative :
- Encourager l'utilisation des transports peu polluants : suivi des déplacements professionnels et des tonnes de CO2 émises : –1%.
- Mettre en place un tri des déchets plus performant.
- Distribution d'une gourde d'eau pour limiter la consommation de gobelets, limiter l'achat de bouteilles d'eau





Ambition et objectifs :

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise, et accroît les risques juridiques, financiers et autres.

La lutte contre la corruption fait partie des valeurs de l'entreprise CSP et elle continue à en faire partie à la suite de la fusion-absorption avec la société Claude Aburbé Associés. La promotion de l'intégrité de chacun est une valeur que nous partageons. Ainsi, CSP a mis en œuvre les obligations liées à la loi Sapin 2 dont la cartographie des risques.

Nous abordons ce principe de deux manières : en interne auprès des salariés et dans nos messages lors des formations.

1) Pour l'entreprise vis-à-vis des clients

Nous accordons une importance à éviter toute forme de corruption dans la relation que nous entretenons avec nos clients :

- Pas de cadeaux clients de fin d'année.
- Pas de réponse à des sollicitations diverses de la part de clients ou prospects qui nous mettraient dans des cas de confusion entre le choix factuel de CSP pour ses compétences et sa capacité à répondre aux projets client, et un choix qui se porterait davantage sur une relation de « copinage ».
- Pas de privilège client accordé de manière particulière. A ce titre nous avons créé des grilles de tarification et négociation, génériques et qui s'appliquent donc indistinctement à tous.
- Aucune incitation à destination du personnel lui permettant de penser que l'entreprise et les managers encouragent ou acceptent ce type de pratiques.
- Refus de remboursement sur des frais du personnel qui ne sont pas dûment justifiés, à la fois en termes de facture, et de preuves de la nécessité de la dépense.

La transparence des processus d'appel d'offre protège l'intérêt général. Cela promeut des règles du jeu équitables et transparentes.

Le comportement éthique est primordial pour tous les acteurs CSP. Une grande sensibilisation des équipes est faite régulièrement sur ce point.

2) Pour l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs :

Du côté fournisseurs, nous n'acceptons aucun cadeau personnel autre que « symboliques » (boîte de chocolat ou bouteille de fin d'année). De plus ces cadeaux sont partagés au sein des services ou de l'entreprise globalement, pour ne pas servir à une seule personne. Enfin, lorsqu'un fournisseur prend l'habitude de fournir des cadeaux, nous lui signalons aimablement notre refus de ce type de pratiques, afin d'éviter que cela ne se reproduise (voire refus du cadeau s'il s'avère non symbolique).

3) Pour l'entreprise vis-à-vis des partenaires :

Du côté partenaires, nous fonctionnons de la même manière. Les seuls cadeaux acceptés sont des repas pris entre le partenaire et nous-mêmes, au titre d'un point



d'arrêt, et dans un restaurant « normal ». Nous n'acceptons pas de rétribution d'apport d'affaires autres que celles définies au sein d'un contrat écrit.

4) Messages lors des formations :

L'item « corruption » fait partie des points de vigilance travaillés et partagés avec les participants lors des formations délivrées par CSP. Cela est le cas tant dans les formations d'acheteur que dans les formations commerciales.