

2017

Rapport Global Compact

Communication sur le Progrès (COP) DXC France

Bilan des actions de Responsabilité
Sociale de l'année 2016 en France

Contents

1.	Introduction	5
1.1.	A propos de DXC Technology	5
1.2.	La vision de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) chez DXC	6
1.3.	Faits marquants de l'année.....	6
1.4.	Nos priorités RSE.....	7
2.	Collaborateurs	9
2.1.	Les ressources humaines au cœur de notre activité	9
2.1.1.	Attirer les futurs talents de CSC.....	9
2.1.2.	CSC reçoit la certification Top Employer France	10
2.1.3.	Accompagner et proposer un parcours sur-mesure	11
2.1.4.	Faire progresser les compétences de chacun	12
2.2.	Promouvoir la diversité.....	16
2.2.1.	Promouvoir la diversité culturelle des équipes.....	17
2.2.2.	Favoriser la mixité	17
2.2.3.	Programme annuel en faveur des travailleurs handicapés.....	19
2.3.	Le bien-être des salariés, au cœur des préoccupations	20
2.3.1.	Assurer la qualité de vie au travail	20
2.3.2.	Assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs	21
2.4.	Relations sociales – Dialogue social.....	21
2.4.1.	Accord contrat de génération CSC	22
2.4.2.	Accord sur le télétravail.....	23
3.	Nos clients	24
3.1.	Notre priorité : la satisfaction de nos clients	24
3.1.1.	L'intimité client au cœur de la stratégie	24
3.1.2.	Donner la parole à nos clients : les Baromètres	24
3.2.	La qualité et l'innovation au service de nos clients	25
3.2.1.	Certifications ISO 9001 et ISO/IEC 20000-1.....	26
3.2.2.	L'innovation comme culture d'entreprise	26
3.2.3.	La veille technologique du Leading Edge Forum (LEF).....	26
3.3.	Un réseau étendu de partenaires pour favoriser la collaboration et l'indépendance technologique	27
3.4.	Les nouvelles technologies au service du développement durable	28
3.4.1.	Amélioration des parcours de santé grâce aux services numériques	28
3.4.2.	Prévenir l'apparition de facteurs de risque grâce à la médecine prédictive : l'exemple de l'AP-HP.....	29
4.	Nos engagements pour l'environnement.....	31
4.1.	Notre stratégie globale environnementale	31
4.2.	Les indicateurs de consommations et d'émissions.....	33
4.3.	Déchets d'équipements électriques et électroniques.....	34
4.4.	Consommation d'eau	35
4.5.	Déplacements des collaborateurs.....	35
4.6.	La Journée de la Terre.....	36
5.	Nos Engagements auprès de nos Communautés	38
5.1.	La Fondation DXC.....	38
5.2.	Le projet MOve Events.....	38



5.3.	Mécénat de compétences	40
5.3.1.	Participation à la Pro Bono Week	40
5.3.2.	Faciliter l'accessibilité numérique avec l'Association Valentin Haüy	41
5.3.3.	Engagement auprès de Nos Quartiers ont des Talents.....	41
6.	Gouvernance d'entreprise et gestion des risques	43
6.1.	Organisation de la gouvernance	43
6.1.1.	Pilotage de la société	43
6.1.2.	Contrôle de la société	43
6.1.3.	Adhésion au Syntec	44
6.2.	Nos valeurs et directives internes	44
6.3.	Éthique et respect des droits de l'homme.....	45
6.3.1.	Éthique et intégrité	45
6.3.2.	Lutte contre la corruption et le favoritisme	46
6.4.	Confidentialité et protection des données personnelles	47
6.4.1.	Gestion des données confidentielles	47
6.4.2.	Sécurisation des données personnelles	47
6.5.	Prise en compte de la RSE dans la chaîne d'approvisionnement	48



Préambule

1. **Le 3 avril 2017 est née** la nouvelle entreprise **DXC Technology**, issue de la fusion de Computer Sciences Corporation (“CSC”) avec la division Enterprise Services de Hewlett Packard Enterprise (HPE), pour former le leader mondial indépendant des entreprises de services informatiques.
2. La création de DXC datant d’Avril 2017, **les chiffres présentés dans ce rapport** (qui offre une synthèse sur l’année passée), **sont ceux provenant de CSC exclusivement** et n’incluent pas les données de la branche Enterprise Services de la société HPE. Ces données concernent l’année calendaire 2016, dans la majorité des cas, et de l’année fiscale 2017 (du 1er Avril 2016 au 31 Mars 2017) dans de rares cas spécifiés.
3. **Ce rapport n’est pas un rapport intégré** : il ne présente pas les résultats financiers de DXC. CSC étant considérée comme l’entité acquisitive de la fusion, CSC est considérée comme le prédécesseur de DXC selon les principes du U.S. Generally Accepted Accounting Principles (“GAAP”).

L’action DXC est présente sur la bourse du New York Stock Exchange, sous le symbole “DXC” depuis le 3 Avril 2017. Pour plus d’information sur la fusion et les résultats financiers de DXC Corp, notre rapport 10K est à votre disposition :

https://assets1.dxc.technology/investor_relations/downloads/Annual_Report_2017_w10K.pdf

<http://www.dxc.technology/cr>





Monsieur António Guterres
Secrétaire Général des Nations Unies

Paris, la Défense le 5 Décembre 2017

Objet : Déclaration de soutien aux principes du Pacte Mondial

Monsieur le Secrétaire Général,

Chez DXC, nous sommes conscients de l'importance d'un engagement fort auprès de nos communautés, de nos employés, de nos clients et de l'Environnement comme gage de développement de nos activités sur le long terme.

Aussi, je suis heureux de vous confirmer, par cette lettre, que DXC France renouvelle son soutien aux dix principes fondateurs du Pacte Mondial des Nations Unies regroupés en quatre domaines : les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre volonté est de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence, comme partie intégrante de notre stratégie, nos missions au quotidien et notre culture organisationnelle. Nous nous engageons à poursuivre la sensibilisation de l'ensemble de nos parties prenantes, en particulier nos collaborateurs, partenaires, clients et fournisseurs.

Cette nouvelle « Communication sur le Progrès » jointe à ce courrier constitue une opportunité de dresser un bilan des actions menées l'année passée soutenant les dix grands principes du Pacte Mondial.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mon profond respect.

Pierre Bruno
Président et General Manager région Europe du Sud

Contact : Frédérique Nicoli Ly – Corporate Responsibility Principal
fnicolily@dxc.com
Tel: + 33 6 20 13 31 03

DXC.technology

DXC Technology France S.A.S. - A DXC Technology company
Tour Carpe Diem | 31 Place des Corolles
CS 40075 | 92099 Paris la Défense Cedex | France
t +33 1 55 70 70 70
S.A.S. au capital de 19 462 245 Euros | RCS Nanterre 315 268 664 | APE 6202A
N° de Siret : 315 268 664 00143



1. Introduction

1.1. A propos de DXC Technology

Première société de services informatiques indépendante au monde, DXC Technology (DXC: NYSE) aide ses clients à capter toute la puissance de l'innovation et à faire du changement un catalyseur de succès. Issue de la fusion de CSC et de la division Enterprise Services de Hewlett Packard Enterprise, avec un chiffre d'affaire annuel de 25 milliards de dollars, l'entreprise accompagne la transformation digitale de près de 6 000 clients des secteurs privé et public répartis dans 70 pays.

Forte de 170 000 collaborateurs, DXC s'engage à investir pour développer ses talents et faire émerger ceux de la nouvelle

Notre indépendance technologique, nos ressources globales et notre vaste réseau d'alliances et de partenariats nous permettent d'offrir des services de bout en bout et des solutions informatiques avancées et performantes.

Des offres orientées "digital", une solide expertise sectorielle, la force d'un réseau de partenaires, une couverture mondiale

Avec une expérience de plus de 60 ans au service des plus grandes entreprises des secteurs publics et privés sur des missions parmi les plus critiques, DXC Technology propose des offres digitales parmi les meilleures du marché, développées en coordination avec son réseau de partenaires. Ces solutions incluent : cloud, gestion des charges de travail, plateformes et externalisation informatique, environnement de travail et mobilité, sécurité, analytique, développement et maintenance d'applications, applications métiers et cloud, conseil, gestion déléguée des processus (business process services), et solutions dédiées par secteurs.

9 familles d'offres



Cloud, Workload, Platforms & ITO

Nous aidons nos clients à optimiser leur infrastructure existante, tirer parti du cloud privé et public, et gérer en toute sécurité leurs environnements hybrides.



Security

Nous aidons à anticiper les attaques, détecter et répondre aux menaces, assurer la conformité et protéger données, applications, infrastructures et terminaux.



Enterprise & Cloud Apps

Nous allions des expertises sectorielles et métiers à une longue expérience de l'intégration de systèmes et des services informatiques, pour tirer le maximum de votre patrimoine applicatif.



Workplace & Mobility

Poste de travail, mobilité, Internet des objets : nos services aident nos clients à adopter de nouvelles façons de travailler en créant un environnement de travail digital sécurisé et axé sur l'utilisateur.



Application Services

Nos services complets aident nos clients à développer, gérer et moderniser leur parc applicatif.



Consulting

Nous aidons nos clients à accélérer leur transformation digitale et à obtenir, plus rapidement, des résultats en combinant des expertises sectorielles, métiers et technologiques.



Analytics

Notre palette de services analytiques, développés avec nos partenaires, aident nos clients à prendre rapidement des décisions et accélérer leur transformation digitale.



Business Process Services

Du front office au back-office, nos services de gestion déléguée (*business process services*) couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur digitale, en toute transparence.



Industry Solutions & Services

Nous éditons des solutions spécifiques par secteur pour permettre à nos clients d'accélérer la transformation de leurs activités en adoptant les technologies de pointe et de nouvelles méthodes de travail.

Éditeur de solutions logicielles dédiées pour certains secteurs (assurances, santé et sciences de la vie, transport et tourisme), DXC Technology possède également une expérience considérable dans les domaines de l'aérospatial et de la défense, de l'automobile, de la chimie, des communications, des médias et du divertissement, de la distribution et des biens de consommation, de l'énergie, de l'industrie et des technologies.



DXC Technology a tissé plus de 250 liens de partenariats de premier plan en la matière, dont 14 avec des partenaires stratégiques : Amazon Web Services, AT&T, Dell EMC, HCL, HPE, HP, IBM, Lenovo, Micro Focus, Microsoft, Oracle, PwC, SAP et ServiceNow.

La nouvelle entreprise sera présente dans six régions du monde : Amériques ; Royaume-Uni et Irlande (incluant également Israël) ; Europe Centrale et du Nord ; Europe du Sud ; Asie, Afrique et Moyen-Orient ; Australie et Nouvelle-Zélande. Sa branche USPS (United States Public Sector) fournit des solutions informatiques aux administrations publiques américaines. Sa joint-venture CeleritiFinTech, créée en partenariat avec HCL Technologies, est dédiée aux banques et aux marchés de capitaux. DXC Technology possède également des filiales telles que Fixnetix, Fruition Partners et Xchanging.

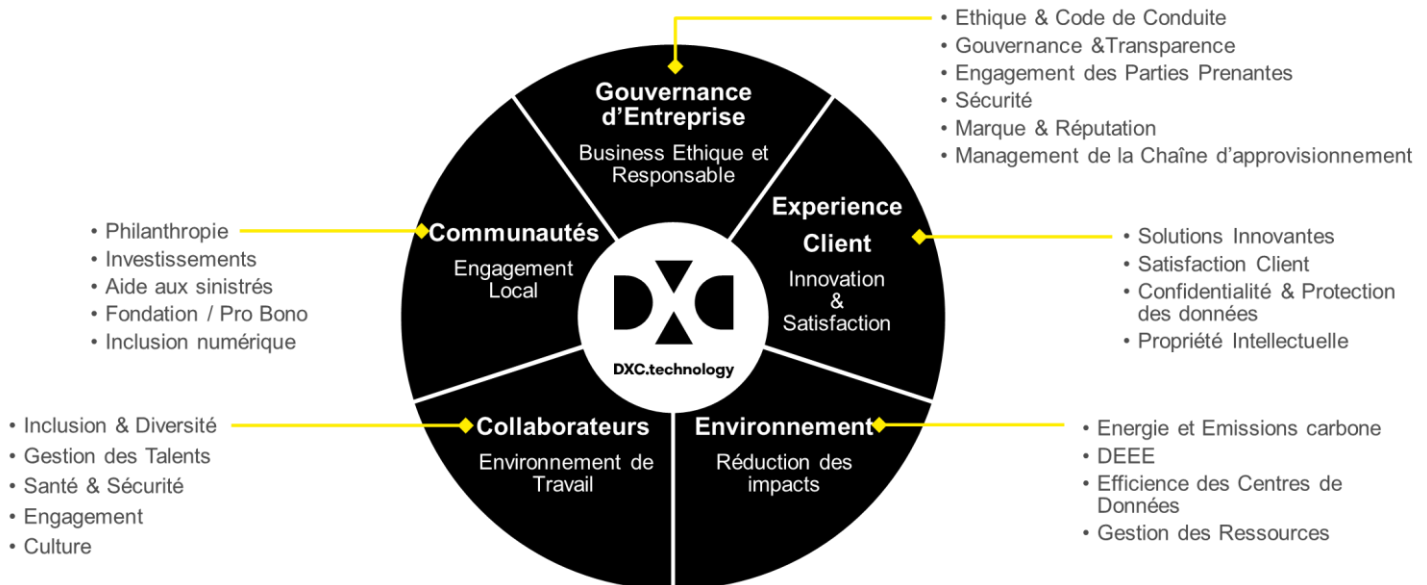
1.2. La vision de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) chez DXC

Chez DXC, nous sommes intimement convaincus que la pérennité d'une entreprise repose sur son degré d'engagement auprès des clients, des collaborateurs, des communautés et de l'environnement.

Par son engagement sur les thématiques liées à la responsabilité sociale de l'entreprise, DXC s'efforce de satisfaire ses parties prenantes et d'agir pour le bien de la planète et des hommes.

Le présent rapport s'articule autour des cinq axes (collaborateurs, clients, environnement, communautés, et gouvernance) qui constituent les piliers de notre politique RSE, aussi bien en France, qu'au niveau global, comme illustré dans le schéma ci-dessous.

Les 5 piliers de la Responsabilité Sociale pour DXC



1.3. Faits marquants de l'année

Prix et distinctions

En reconnaissance de nos progrès et réalisations, CSC a été classé n°13 dans le Top 100 des entreprises les plus citoyennes pour 2016 par « CR Magazine » (Corporate Responsibility Magazine), soit une amélioration de 22 points en un an.



CSC a été listée pour la 6e année consécutive dans l'indice FTSE4Good, conçu pour faciliter aux investisseurs la sélection des meilleures entreprises en termes de responsabilité sociale

En 2017, DXC, a été à son tour été intégrée dans le classement des entreprises les plus responsables, à la place n°14.



FTSE4Good



Environnement

CSC a réussi à atteindre l'objectif de zéro déchets DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques) à la décharge à l'échelle mondiale

En fin d'année fiscale 2017, CSC a accéléré la cadence d'atteinte de nos objectifs FY 2016 – 2018 en **dépassant les objectifs** avec de surcroît **une année d'avance** :

- **30.9%** réduction de sa consommation énergétique
- **18.7%** de réduction des émissions des GES.

Gouvernance et Reporting

3e publication du Rapport GRI (Global Reporting Initiative) disponible sur : https://www.dxc.technology/cr/insights/142269-dxc_s_corporate_responsibility_report

Suite à la participation de CSC au questionnaire du DJSI (Dow Jones Sustainable Index) qui évalue la performance des 2500 plus grandes sociétés mondiales cotées, DXC a pu entrer dans l'indice « North America ». Le DJSI est un référentiel mondial de premier plan en matière de développement durable qui permet de suivre les performances des principales entreprises mondiales en termes de critères économiques, environnementaux et sociaux.



Communautés

Poursuite des actions de mécénat de compétences, en France pour l'Association Valentin Haüy et 2e année d'engagement pour la Pro Bono Week.

2e année d'engagement des collaborateurs pour la course La Parisienne en 2016 et pour Odyssea en 2017.

Clients

Développement d'offres de services favorisant les économies d'énergies, les sciences du climat ou la santé des patients par exemple, afin d'aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs de développement durable.

1.4. Nos priorités RSE

Parties prenantes et matérialité

Nous nous efforçons de prendre en compte les attentes de nos parties prenantes, ce qui nous permet de réaliser et de mettre à jour régulièrement une matrice de matérialité définissant ainsi nos priorités. La rédaction des rapports utilisant la méthodologie de la GRI (Global Reporting Initiative) depuis 2014, nous a amené à structurer notre approche concernant le dialogue avec nos parties prenantes, principalement : actionnaires, investisseurs, clients, collaborateurs, fournisseurs, partenaires, médias, gouvernements, organismes de réglementation, concurrents, communautés, analystes, ONG et autres organisations. Nos cadres et experts se réunissent régulièrement avec nos parties prenantes pour discuter de l'évolution des affaires et les solliciter sur leurs opinions et leurs attentes envers notre entreprise et notre secteur d'activité. En outre, nous effectuons un sondage annuel de nos clients pour guider les améliorations à apporter sur le plan commercial.



Chaque année, nous examinons les enjeux importants actuels et émergents ayant des impacts financiers, opérationnels, de réputation, sociétaux et environnementaux. Ce faisant, nous pouvons gérer efficacement notre matrice de matérialité et continuellement affiner notre approche. Nous y évaluons les risques et opportunités associés, afin de hiérarchiser nos actions.

Nos priorités RSE

- Performance économique : valeur économique générée et distribuée ; risques et opportunités liés au changement climatique
- Environnement : gestion de l'énergie et des émissions, transport, utilisation des ressources et des déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE)
- Capital social : protection des données et de la cyber sécurité
- Ressources humaines : recrutement et gestion des talents, formation, promotion de la diversité, participation des collaborateurs
- Produits et services : un processus de conception de nos produits et services qui considère l'efficacité environnementale et l'impact social positif
- Leadership et gouvernance : chaîne d'approvisionnement responsable, continuité d'activité, gestion de la propriété intellectuelle, de l'éthique et de la conformité.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre dernier rapport groupe, disponible sur www.dxc.com/cr

Objectifs de Développement Durable (ODD)

CSC, et par la suite DXC, a conscience qu'en tant qu'entreprise, elle a un rôle essentiel à jouer dans la réalisation des 17 ODD (ou SDG, Sustainable Development Goals) définis par les Nations Unies, notamment grâce à l'emploi, l'investissement, l'innovation et la collaboration afin de participer à la lutte plus grands défis de notre monde : la pauvreté, l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, le climat, la gestion de l'eau, la paix et la bonne gouvernance.

Parmi ces 17 objectifs, CSC puis DXC au niveau mondial s'efforce de contribuer à 4 d'entre eux, notifiés dans notre rapport annuel GRI :

- Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.



2. Collaborateurs

2.1. Les ressources humaines au cœur de notre activité

Effectif total au 31 décembre 2016

Pour les effectifs : 1 personne temps partiel = 1

	I.C.		ETAM		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F
2014	1 278	564	32	55	1 310	619
2015	1 122	530	18	51	1 140	581
2016	1 096	558	18	45	1 114	603
<i>Total 2014</i>	<i>1 842</i>		<i>87</i>		<i>1 929</i>	
Total 2015	1 652		69		1 721	
Total 2016	1 645		63		1 717	

Définition ART R 2323-7 : « Tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail »

ETAM : salariés employés, techniciens ou agents de maîtrise

IC : ingénieurs et cadres diplômés

Source : Bilan Social 2016 p.4

2.1.1. Attirer les futurs talents de CSC

CSC promeut une politique de recrutement favorisant la diversité et l'égalité des chances auprès de nos candidats, tant pour les emplois que pour les stages et l'alternance.

Lors de formations internes à l'entretien de recrutement, les principes de non-discrimination et de diversité sont mis en avant auprès des collaborateurs de l'entreprise impliqués dans ce processus.

CSC a poursuivi sa politique de recrutement d'apprentis en embauchant 20 apprentis au sein des équipes conseil pour l'année scolaire 2016/2017 et a embauché de façon régulière des profils issus d'universités présentes partout en France.

CSC a travaillé également en partenariat avec le Pôle emploi et le FITEC en recrutant des demandeurs d'emploi via des POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel) afin de les former aux nouvelles technologies développées chez nos clients et les positionner sur des missions de conseil.

CSC a embauché plus de 50% de ses stagiaires de fin d'études en CDI.

En 2017, DXC France a poursuivi cette politique de campus management en développant des relations de partenariat avec **34 écoles cibles**, réparties équitablement entre écoles d'ingénieurs et écoles de commerce/management. Une nouvelle dynamique de « campus-team » consiste à mobiliser des anciens de chaque école cible pour participer activement à la diffusion de l'image de DXC auprès des étudiants.

En qualité « d'ambassadeurs », les campus teams s'investissent activement auprès des écoles et des étudiants en mettant leur expertise métier au service des différents événements proposés par les écoles ou par DXC.



Depuis avril 2017, dans le cadre de DXC Campus Tour nous avons participé à 25 actions écoles et nous allons participer à 9 forums en 2018.

DXC poursuit également sa politique de recrutement de jeunes talents avec l'objectif d'embaucher 200 stagiaires et apprentis et 250 jeunes diplômés au sein des équipes conseil par an. Les stages de fin d'études sont considérés comme des pré-embauches.

2.1.2. CSC reçoit la certification Top Employer France

En Février 2017, CSC a reçu la certification « Top Employers France » du Top Employers Institute qui récompense la qualité des mesures mises en place pour les salariés de CSC. L'étude annuelle réalisée par le Top Employers Institute distingue les meilleurs employeurs du monde : un environnement de travail de grande qualité, le développement des talents à tous les échelons et l'amélioration permanente des pratiques RH sont les critères clés de sélection.

En France, CSC fait partie des entreprises certifiées en 2017 et est ainsi officiellement reconnue comme un employeur de qualité. Les participants de ce classement se soumettent à une étude rigoureuse et doivent répondre à des critères stricts pour être certifiés. Pour renforcer la validité du processus, les réponses sont soumises à un audit indépendant. Celui-ci a mis en évidence l'excellence des conditions de travail que CSC fournit, en France, à ses salariés.

Le Top Employers Institute a évalué les mesures de CSC destinées à son personnel dans les domaines suivants :

- Stratégie de gestion des talents
- Planification des effectifs
- Intégration
- Formation et développement des compétences
- Gestion des performances
- Développement du leadership
- Gestion des carrières et des successions
- Rémunération et avantages sociaux
- Culture d'entreprise



Benoît Montet, Directeur France du Top Employers Institute, déclare : « cette année, Top Employers Institute a distingué CSC qui propose d'excellentes conditions de travail à ses collaborateurs permettant ainsi à ces derniers de se former, d'évoluer, de toujours se développer et ainsi de s'épanouir dans un environnement de travail favorable. Notre enquête annuelle permet également à CSC de valoriser sa marque employeur, de progresser à l'aide des benchmarks proposés par notre Institut et ainsi de faire partie des meilleurs Top Employers France 2017 ».

« La force de CSC repose sur l'excellence de nos collaborateurs en France sans qui nos clients ne pourraient déployer des projets de transformation à large échelle. Cette certification vient reconnaître les mesures que nous avons mis en place en faveur de nos équipes, en termes de formation, de conditions de travail ou encore d'encadrement », ajoute Pierre Bruno, Vice-président et Directeur général CSC pour l'Europe de l'Ouest et du Sud. « Cette certification importante est un élément de différenciation sur le marché et nous poussera à poursuivre notre dynamique d'innovations au profit de nos équipes. Etre certifié dès notre première participation démontre les efforts et progrès que nous avons mis en place pour nos collaborateurs mais nous oblige également à nous remettre sans cesse en question pour offrir les meilleures conditions de travail possibles. »

Plus d'information sur :

http://www.dxc.technology/fr/press_releases/139485-csc_france_obtient_la_certification_top_employers_france_2017

2.1.3. Accompagner et proposer un parcours sur-mesure

Un parcours et un accompagnement individualisé

DXC poursuit l'approche de CSC d'aller au-delà des schémas traditionnels qui expliquent que l'évolution d'un collaborateur est le fruit des managers et des RH. Nous sommes convaincus que le collaborateur est le premier acteur de son devenir, de son employabilité, de son parcours professionnel.

Avec la mise en place du « Career Path », chaque collaborateur a une vision de son évolution potentielle et des différentes alternatives qui s'offrent à lui. Il peut ainsi agir auprès de son management et des RH pour poser les bases, les conditions, les objectifs de son développement de carrière. La structure organisationnelle agile mise en place favorise fortement la proximité et l'individualisation de la gestion de carrière. Avec une structure RH proche des opérationnels (HR Business Partners), l'anticipation des besoins, individuels et / ou collectifs est plus facile et efficace. Chaque responsable d'unité ou de ligne de métier dispose ainsi d'une compréhension de son équipe qui permet un suivi intégrant besoins de l'entreprise et vœux d'évolution.

Cette vision sous-tend la reconnaissance de la contribution individuelle dans le développement de la performance. Ce suivi individualisé de la carrière est également facilité par des outils pour le manager et la mise en place de processus RH dédiés.

Un projet de développement de carrière pour tous

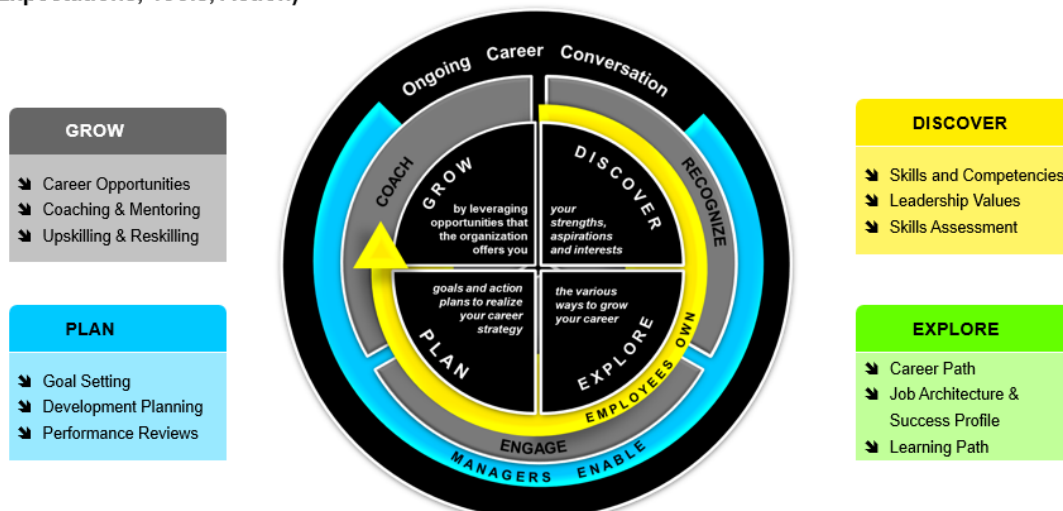
DXC propose une approche globale qui est au carrefour du développement collectif et individuel, ouvert à tous et où chacun se retrouve selon son expérience, son métier et ses responsabilités. Cette analyse de cohérence s'instruit selon les ambitions business de l'entreprise qui pose ses besoins en compétences selon ses axes stratégiques.

Fondée sur le principe de transparence et d'excellence, cette approche s'appuie également sur la mise en place effective d'un partenariat entre chaque collaborateur et son management.

Processus de développement de carrière au sein de DXC

Career Development at DXC

(Expectations, Tools, Action)



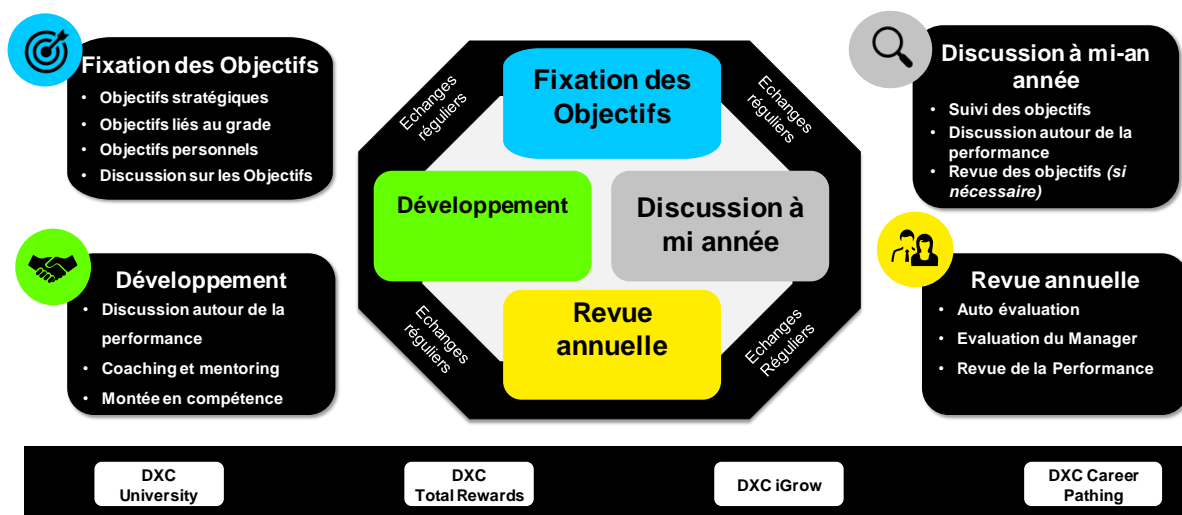
Ce processus est complémentaire au processus de management de la performance :



- Fixation des objectifs de manière commune,
- Entretien de mi-année au-travers d'échanges sur les actions correctrices potentielles,
- Évaluation de la performance annuelle, plan individuel de formation et de développement,
- Analyse de l'évolution de la rémunération, des bonus et autres éléments de compensation liés.

Au-delà du processus formel décrit ci-dessus, chaque collaborateur rencontre tout au long de l'année son « People Manager » afin de partager ses expériences et bénéficier de ses conseils.

Mettre en perspective le management de la performance Cultiver une culture du feedback



Les Career Paths proposent, pour chaque fonction de l'entreprise, un descriptif détaillé du poste et des compétences-clés attendues, ainsi que des cursus de formation associés. Ils permettent à tous, et notamment aux nouveaux arrivants, de suivre un tronc commun de formation leur permettant d'acquérir les fondamentaux de l'entreprise et propose ensuite deux options :

- Le « Management Career Track » dont les principaux attendus sont :
 - ✓ Attirer, développer et fidéliser les collaborateurs
 - ✓ Assurer un haut niveau de performance
 - ✓ Contribuer au développement commercial
- Le « Expertise Career Track » dont l'attendu principal est de :
 - ✓ Développer son expertise sur des sujets métiers ou techniques afin d'être le contact de référence

DXC a choisi de fournir une meilleure visibilité des parcours possibles au sein de l'entreprise. Des parcours par métier sont également proposés ainsi que des passerelles entre les métiers. Enfin, DXC met à disposition de ses collaborateurs l'ensemble des outils, processus et supports du développement de carrière via un site interne dédié sur son réseau social mondial, DXC « Career Pathing ».

2.1.4. Faire progresser les compétences de chacun

Indicateurs clés (Source Bilan Social 2016 p.44) :

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue

	2014	2015	2016

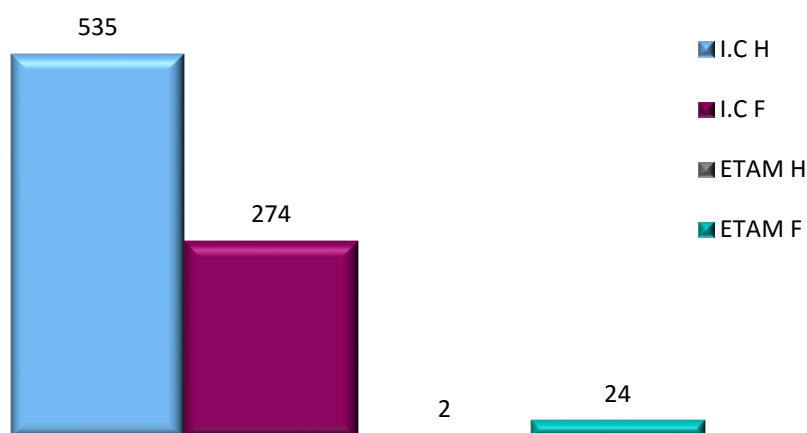
% de la masse salariale consacré à la formation continue	1,87%	2,28%	2,28%
---	-------	-------	--------------

Nombre de personnes formées en 2016 (tableau)

(1 stagiaire = 1 personne ayant suivi au moins 1 formation)

	IC		ETAM		TOTAL		H	F
	H	F	H	F	H	F		
2014	326	137	7	13	333	150	69%	31%
Total 2014	463		20		483		100%	
2015	594	275	1	19	595	294	67%	33%
Total 2015	869		20		889		100%	
2016	535	274	2	24	537	298	64%	36%
Total 2016	809		26		835		100%	

Nombre de personnes formées en 2016 (graphique)



Toutes les heures de stages imputées sur la déclaration 2483 sont rémunérées

Source : Bilan Social 2016 p.45

Nombre de personnes formées par domaine en 2016 (1 salarié ayant suivi 2 stages =2)

	2014	2015	2016
Outils et Méthodes	294	282	585
Métier	129	230	512
Communication & Management	225	298	171
Langues	223*	39	44



Sécurité	0	40	0
	871	889	1 312

**formation externe + e-learning*

Source : Bilan Social 2016 p.46

En 2016, le **nombre d'heures de formation (hors e-learning) est de 10 424 heures**. En 2016, le nombre total d'heures de formation (hors e-learning + e-learning) est de **18 975 heures**.

Parce que l'expérience est gage d'efficacité, CSC offre à chaque collaborateur un parcours professionnel de qualité dans la durée, un travail en équipe, une formation adéquate, couplée à l'acquisition des meilleures pratiques sur le terrain.

Le plan de formation CSC a pour finalité d'identifier les grands domaines dans lesquels les compétences des collaborateurs doivent être renforcées, en accompagnement des axes stratégiques de l'entreprise. Ces évolutions découlent du positionnement et des orientations de CSC France sur le marché du conseil, de l'intégration de solutions et de l'externalisation qui intègre les meilleures solutions à apporter aux besoins de ses clients.

En droite ligne avec les orientations stratégiques de CSC, des orientations formation à 3 ans ont été élaborées.

Il est important de préciser qu'étant donnée la fusion entre CSC et HP-ES et la création de DXC Technology, ces orientations stratégiques pourront être revues.

- **Intégration et accompagnement des nouveaux collaborateurs**
 - ✓ Parrainage de chaque journée d'intégration par un membre du Comité de Direction,
 - ✓ Accompagnement individuel de chaque nouvel entrant,
 - ✓ Programme de formations pour les Jeunes Diplômés.
- **Acquisition de compétences métier, comportementales et méthodologiques** : parcours de formation certifiants, adaptés à la progression du collaborateur. Ces parcours de formation découlent du Career Path et des orientations stratégiques de l'entreprise
- **Développement des compétences managériales** : cursus certifiants et d'accompagnements individuels
- **Accompagnement du changement** : cursus de formation par catégorie de population pour contribuer à la mise en œuvre de la nouvelle équipe DXC Technology
- **Déploiement de formations sur la gestion de projet** basées sur le référentiel de management de projet interne
- **Approfondissement des compétences en gestion et management de projets/programmes** pour nos chefs de projets et managers : cursus certifiants (PMI et équivalent)
- **Programmes de formation techniques spécifiques**, en lien avec les différentes offres DXC Technology (Cloud, Digitalisation, Big Data, Cybersécurité, Datacenter...)
- **Formation des forces de vente** à la compréhension des enjeux clients par le biais du programme de formations Spartans
- **Maintien et accroissement des compétences en anglais**
- **Amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux** :
 - ✓ Poursuite d'une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs
 - ✓ Poursuite des formations destinées aux nouveaux people managers
 - ✓ Planification d'ateliers sur l'alimentation, la santé, la relaxation...
- **Des actions d'accompagnement individuel ou collectif** pourront être mises en place selon les besoins spécifiques des collaborateurs



- **Définition et lancement d'un plan de formation Sécurité** pour tous les collaborateurs basés sur des sites le nécessitant

Nos engagements se situent également :

- **En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : CSC assure les mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle continue aux femmes et aux hommes.
- **En matière d'accès à la formation des seniors** : CSC s'engage à favoriser l'accès à la VAE, aux périodes de professionnalisation et à la mise en œuvre de bilan de formation. Ceci afin de permettre le maintien de l'employabilité, renforcer, développer les compétences, la transmission des savoirs et aider à une reconversion si nécessaire.

Quelques exemples de formation :

- **Formation au code de conduite professionnelle**
CSC déploie sur tout son réseau mondial un programme obligatoire de formation aux règles d'éthique et de conformité. Chaque employé est sollicité tous les ans pour renouveler son engagement aux valeurs éthiques de CSC.
- **L'auto-formation tutorée et le « blended learning » avec CSC University**
De nombreux programmes de formation, pour certains certifiants, sont proposés aux collaborateurs sur CSC University, devenue DXC University.
Des programmes de formation structurés et de nombreuses ressources (cours, vidéos, livres, cas clients, documents téléchargeables) permettent à tous les collaborateurs de renforcer leurs compétences et d'être acteurs de leur progression de carrière.
Le portail DXC University donne accès aux ressources e-learning (notamment l'outil Oxford Business English pour développer ses compétences linguistiques en anglais) ainsi qu'à des programmes de formation construits avec les partenaires tels SAP, IBM, Microsoft, etc.
- **Une meilleure maîtrise de l'anglais avec Oxford Business English**
Un partenariat mondial avec Oxford Business English permet à chacun de se former en souplesse et à sa convenance, grâce à des exercices pratiques et vivants (cours de groupes virtuels, échanges avec un professeur...).
- **Le programme « PM10 »**
L'objectif du PM10 est de proposer un socle commun pour la formation des chefs et des directeurs de projets ou de programmes à travers les différentes organisations et implantations de la société. Les personnes concernées par cette formation sont les chefs de projets et les directeurs de projets possédant l'expérience :
 - ✓ Du management d'équipes transversales dans l'optique de délivrer un projet en respectant les contraintes de planning, budget et périmètre,
 - ✓ De tous les aspects du cycle de vie d'un projet.Ce programme est virtuel et proposé en blended learning (e-learning + sessions animées par un formateur). Des sessions de formation sont régulièrement lancées, avec une communication spécifique auprès des chefs de projets et les directeurs de projets. Des certifications externes, Prince 2 et PMI (divers niveaux), sont en lien avec le programme PM 10.
- **La certification PMP**
L'objectif de ce programme est de permettre aux participants d'acquérir la connaissance et les compétences nécessaires pour réussir l'examen de certification du PMP (Project Management Professional) proposé par le PMI (Project Management Institute).
Ce programme dure 16 semaines et combine des sessions animées par un formateur et des cours traditionnels en e-learning.
Les participants bénéficient de l'accompagnement d'un *program manager* qui les accompagne tout au long du programme de formation.



Des sessions de formation sont régulièrement lancées, une communication spécifique auprès des managers de projet est effectuée.

▪ **Les certifications Six Sigma**

Trois préparations à des certifications Six Sigma sont proposées dans le cadre de cursus certifiants :

- ✓ Six Sigma Yellow Belt : Le niveau « Yellow Belt » permet de conduire un projet d'amélioration des processus avec des résultats visibles en termes économiques, de qualité et de satisfaction clients. Il s'agit de mettre en œuvre des outils et une démarche simples et abordables.
- ✓ Six Sigma Green Belt : Le niveau « Green Belt » permet d'accroître son autonomie en termes de conduite de projet d'amélioration des processus.
- ✓ Six Sigma Black Belt : Le niveau « Black Belt » permet de prendre en charge des projets complexes et stratégiques ainsi que de contribuer au déploiement de la démarche Lean Six Sigma. Des outils spécifiques sont nécessaires (gestion du changement, re-conception de processus, statistiques avancées). L'objectif de cette formation est de permettre la maîtrise de ces outils pour les mettre en œuvre au travers de projets.

▪ **Les formations SAP**

Le « SAP learning hub », plateforme développée par SAP, propose une offre de formation très complète à travers trois approches : auto-formation, réseau social et exercices pratiques.

- ✓ « **Self-study** » ou **autoformation** : Les collaborateurs ont un accès illimité à plus de 3800 titres de formation (cours en e-learning, manuels d'utilisateur, exercices d'entraînements). Le contenu est régulièrement mis à jour et permet d'avoir accès en permanence aux informations les plus récentes, ainsi qu'aux versions antérieures des logiciels.
- ✓ « **Social learning** » ou **réseau social** : Les collaborateurs peuvent étudier des sujets et des programmes spécifiques, interagir avec des experts ou des pairs à travers des classes virtuelles. SAP propose en permanence des classes virtuelles pour les programmes principaux et programme des ateliers spécifiques pour des mises-à-jour ou des sujets clients particuliers.
- ✓ « **Hands-on practice** » ou **exercices pratiques** : Les collaborateurs peuvent réaliser des exercices d'entraînement dans une base dédiée à la formation.

▪ **Le Programme « CSC Way to Sell »**

Le programme de formation « CSC Way To Sell » est dédié aux fonctions commerciales, responsables commerciaux et supports clients. Ce cursus est conçu pour les aider à :

- ✓ Améliorer la qualité de leur portefeuille commercial
- ✓ Accroître le taux de transformation des propositions commerciales
- ✓ Réduire les cycles de vente.

2.2. Promouvoir la diversité

La politique Inclusion & Diversité consiste à constituer des équipes de personnalités et d'horizons différents, afin de créer, notamment plus d'innovation, et promouvoir nos convictions à l'externe pour attirer les compétences issues de toutes les diversités.

Notre objectif : favoriser un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination et proposer un espace vraiment inclusif autour de différentes thématiques telles que le handicap ou la mixité.

Au sein de CSC, nous souhaitons mettre à profit les contributions de chacun de nos employés. Nous valorisons chaque idée et chaque personne. Notre culture inclusive contribue à nos résultats, et l'entreprise ne peut se développer que si les employés se développent. Ainsi, l'entreprise a à cœur de



permettre à des personnes issues d'horizons différents de s'épanouir dans leur environnement de travail.

Les 5 raisons pour promouvoir l'Inclusion et la Diversité selon DXC :

- Participer au business : nous pouvons développer plus efficacement des produits, des marchés auprès de clients issus de secteurs divers lorsque nous, nous sommes nous-mêmes, une entreprise diverse.
- Contribuer à l'innovation : grâce à des équipes diverses et bien intégrées qui apportent des idées, de l'innovation et de la créativité.
- Valoriser nos actions auprès de nos partenaires : nous devons tenir nos engagements sur l'inclusion et la diversité pour fidéliser et satisfaire nos clients et gagner ainsi leur confiance.
- Attirer et retenir les talents : si les collaborateurs sont le reflet de la diversité de notre entreprise, nous pouvons séduire tous les talents potentiels, présents au sein des différentes communautés
- Contribuer à améliorer les communautés avec lesquelles nous travaillons et vivons en apportant nos talents, nos technologies afin de générer des changements positifs.

2.2.1. Promouvoir la diversité culturelle des équipes

Nos collaborateurs sont issus de plus de 70 pays, cultures et langues différents. Nos clients sont répartis sur la quasi totalité des continents. Nos collaborateurs sont ainsi amenés à travailler au sein d'équipes multiculturelles, sur des projets d'envergure internationale. S'ouvrir aux différences culturelles, accepter les divergences d'opinion constituent quelques-uns des principes de base de la diversité.

Nous portons les valeurs de notre culture diverse et inclusive, pour influencer chacun d'entre nous à être le meilleur. L'objectif premier de notre culture de diversité et d'inclusion est de permettre à chacun d'optimiser ses compétences et sa place dans l'entreprise.

CSC adopte depuis toujours une politique de d'emploi axée sur la diversité et la non-discrimination. A titre d'exemple, **près de 56 nationalités étaient représentées chez CSC France en 2016.**

Répartition de l'effectif total au 31/12/2016 selon la nationalité française / étrangers

	IC		ETAM		TOTAL	
	Française	Etranger	Française	Etranger	Française	Etranger
2014	1 677	165	81	6	1 758	171
Total 2014	1 842		87		1 929	
2015	1 499	153	64	5	1 563	158
Total 2015	1 652		69		1 721	
2016	1 467	187	59	4	1 526	191
Total 2016	1 654		63		1 717	

Source : Bilan Social 2016 p.9

2.2.2. Favoriser la mixité

La mixité est un élément clé dans la performance et le succès des équipes. Il s'agit non seulement de recruter, développer et retenir des profils aux caractéristiques variées (âge, culture, origine, genre, handicap, etc.). Il s'agit surtout de tirer parti de ces différences, afin que chaque collaborateurs puisse contribuer au succès de l'entreprise tout en exprimant au mieux son potentiel.

En tant qu'entreprise socialement responsable, DXC s'est attachée à être le reflet de la société dans sa diversité dont la mixité professionnelle constitue un facteur important d'efficacité, de modernité et de



dynamisme social. Elle permet de mobiliser les talents et les compétences, ce qui contribue à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment au sexe de l'individu.

Le plan d'actions sur l'égalité professionnelle a pour vocation de contribuer à améliorer la représentativité des femmes au sein de l'entreprise et à faire avancer l'égalité professionnelle en interne. Nous souhaitons veiller à ce que les femmes puissent bénéficier des mêmes carrières que les hommes, dans un esprit d'égalité des chances. Nous souhaitons aussi combattre les préjugés, contribuer à l'évolution des représentations sociales assignées aux deux sexes, pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et faire de la mixité un atout pour l'entreprise.

CSC réaffirme son attachement à garantir :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois,
- L'égalité d'accès à l'emploi en agissant contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

En tant qu'entreprise socialement responsable, CSC s'attache à promouvoir la mixité professionnelle comme étant un véritable facteur de performance et d'innovation dans l'entreprise.

- Un **plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes** a été mis en place. Il se décline autour de différents thèmes: égalité salariale, obligation de non-discrimination...
- Ce **plan d'action donne lieu chaque année à un rapport** relatif à la situation comparée des femmes et des hommes au sein de CSC.

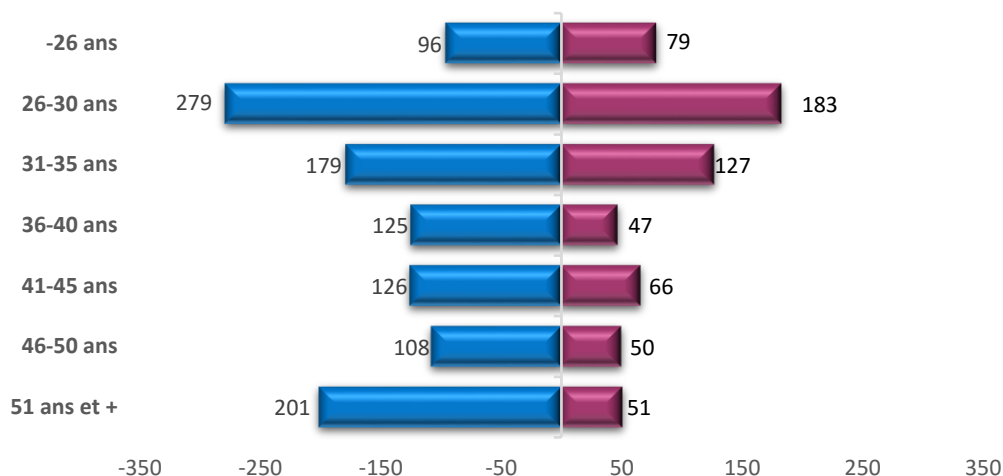
Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12/2016

	SEXE		TOTAL
	H	F	T
2014	1 310	619	1 929
2015	1 140	581	1 721
2016	1 114	603	1 717

Source : Bilan Social 2016 p.6

Structure des effectifs par âge inscrits au 31/12/2016 : Pyramide des âges

HOMMES | FEMMES



Source : Bilan Social 2016 p.7

2.2.3. Programme annuel en faveur des travailleurs handicapés

Notre démarche globale en matière de responsabilité sociale vise, en tant qu'entreprise citoyenne, à faciliter l'insertion des personnes handicapées. Notre objectif est de répondre tout d'abord à un enjeu national mais aussi d'être cohérent avec l'ouverture à la diversité de l'entreprise.

Toutes nos annonces de recrutement sont « estampillées » diversité et handicap.

Adaptation du poste de travail :

Chaque année, avec l'aide de son service médical, CSC investit dans du matériel ergonomique, afin de permettre l'adaptation du poste de travail : fauteuils de bureau, souris, grands écrans et sac à dos à roulettes.

Nous avons déclaré 1 travailleur handicapé supplémentaire en 2016. Toutefois le pourcentage légal de travailleurs handicapés n'étant pas atteint, nous payons une contribution Agefiph.

Insertion des travailleurs handicapés

	2014	2015	2016
Nombre de travailleurs handicapés	11	12	13
Contribution AGEFIPH	517 193 €	486 362 €	492 589 €

Source : Bilan Social 2016 p.16

L'ambition majeure de DXC en matière de handicap est de **négoier un accord Handicap**. Dans un esprit d'égalité des chances et d'inclusion de toutes les différences, nous souhaitons aller plus loin en négociant un accord Handicap. Cet engagement repose sur la volonté d'œuvrer au plus près des intérêts des personnes porteuses de handicap, afin que celui-ci ne soit pas un frein à l'embauche et à l'exercice de son métier.



L'accord Handicap pourra définir des orientations qui assurent le maintien et l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées telles que :

- Favoriser le recrutement de personnes handicapées au sein de l'entreprise
- Développer des programmes de formation en faveur des personnes handicapées en vue de préparer l'embauche de nouveaux salariés ou leur insertion dans le milieu professionnel
- Engager des actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés handicapés du fait de l'apparition ou de l'évolution d'un problème de santé, et répondre ainsi aux besoins liés à l'ergonomie du poste de travail
- Développer les contrats de sous-traitance avec des établissements du secteur protégé ou adapté pour la fourniture de biens ou de prestations de services
- Sensibiliser les collaborateurs sur les préjugés liés au handicap.

2.3. Le bien-être des salariés, au cœur des préoccupations

2.3.1. Assurer la qualité de vie au travail

La course contre le temps, les transformations du travail, la volonté de concilier vie professionnelle/vie personnelle sont autant d'éléments qui sont analysés et pris en compte pour définir notre bien-être au travail.

Chez CSC puis chez DXC, nous sommes convaincus du lien direct et indissociable entre qualité de vie au travail et performance individuelle et / ou collective. En emménageant en Janvier 2016 au sein de la Tour Carpe Diem, une tour moderne qui assure un environnement de travail propice à la qualité de vie au travail, CSC a fait un choix d'exigence pour son personnel.

La **démarche sur la qualité de vie au travail, lancée en 2016**, a pour objectifs de :

- Favoriser « un environnement de travail où il fait bon vivre » au travers de nombreux dispositifs.
- Permettre à chaque collaborateur d'engager une réflexion sur le sujet et de mettre en place des actions individuelles et collectives.
- Permettre à chacun de vivre ce processus, d'en être acteur, de faire part de ses commentaires, idées... pour faire évoluer cet environnement,
- Lier qualité de vie au travail et performance globale.

Pour atteindre ces objectifs, nous mettons en place un dispositif autour de 2 axes :

- Des actions de formation et de sensibilisation ;
- Des ateliers collaboratifs, d'accompagnement et d'adaptation.

Le **programme « Bien-être au travail »**, qui concerne tous les salariés, a été déployé en plusieurs phases sur 2016 puis 2017 :

- Réunions d'échanges organisées par l'équipe Learning & Development
- Formation e-learning
- Forum d'information regroupant des intervenants internes et externes de ce programme
- Ateliers proposés à partir de 2017 autour des thèmes sur la santé, la relaxation l'alimentation... afin de découvrir différentes approches pour développer le bien-être au travail.



Concernant les People Managers :

Depuis 2013, CSC France a engagé une démarche sur la qualité de vie au travail, qui proposait notamment aux People Managers de participer à une formation sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Dans la continuité de cette démarche, nous avons mis en place en 2016 un dispositif spécifique pour impliquer les People Managers dans cette démarche « Bien-être au travail » au travers de :

- Réunions d'échanges organisées par l'équipe Learning & Development dédiées aux People Managers.
- Un kit de communication pour engager les collaborateurs sur le sujet lors des réunions d'équipe.

En complément, un dispositif de soutien et d'écoute, en collaboration avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été déployé. Ce dispositif sera assuré par une société indépendante, www.pros-consulte.com.

L'objectif : permettre à chaque salarié, s'il en ressent le besoin, d'aborder des problèmes d'ordre professionnel ou personnel qui pourraient occasionner un sentiment ou une situation de mal être au travail, avec un professionnel expérimenté et extérieur à CSC.

Cette cellule d'écoute, disponible 24h/24 et 7j/7, propose un service individualisé, anonyme et confidentiel. Le numéro vert pour la cellule d'écoute a été mis à disposition des salariés depuis 2014.

Depuis 2014 il existe également un outil d'évaluation de la santé des salariés destiné au médecin du travail. Il s'agit de l'enquête EVEREST « EVolutions Et Relations En Santé au Travail » présentée chaque année au CHSCT, dans le cadre du rapport annuel du médecin du travail.

Enfin, une offre de prestations santé orientées prévention du stress : massage-relaxation, pilates, nouvelles techniques de soins naturelles (acupuncture, luminothérapie) est mise à la disposition des salariés.

2.3.2. Assurer la sécurité et la santé de nos collaborateurs

Nous souhaitons nous assurer que nos collaborateurs travaillent dans un environnement sûr et moderne. La Tour Carpe Diem qui abrite nos bureaux parisiens est conforme aux normes du code du travail ainsi qu'aux exigences liées à la sécurité IGH (Immeuble de Grande Hauteur). Cela impose la présence d'agents de sécurité et d'entretien sous astreinte présents 24/24 et 7/7 et formés SIAPP 3 (pompiers), une armoire de détection incendie, ainsi qu'un centralisateur de mise en sécurité Incendie (CMSI).

En outre, nous avons mis en place plusieurs défibrillateurs au sein du bâtiment et dispensons des formations SST (sauveteur secouriste du travail, **22 SST formés en 2016**).

Enfin, nous mettons à disposition de nos collaborateurs, un service médical permanent et engagé.

L'équipe médicale s'est d'ailleurs renforcée en 2016 avec l'affectation d'une infirmière supplémentaire permettant de déployer l'étude EVEREST « EVolutions Et Relations En Santé au Travail », mentionnée ci-dessus, auprès des collaborateurs (étude comparative de l'état de santé au travail des salariés intégrant des données nationales).

Différentes actions de sensibilisations et de préventions (tabagisme, risques cardiovasculaires) sont régulièrement menées.

2.4. Relations sociales – Dialogue social

CSC a travaillé de concert avec ses partenaires sociaux sur tous les volets de la politique RH sur les 2 entités légales de CSC (CSC Computer Sciences et CSC Financial Services) :



- 17 accords en vigueur cohabitent et sont mis à jour régulièrement au sein de chaque entité.
- Un accord sur l'amélioration du dialogue social et sur l'exercice du droit syndical permet d'accorder des moyens supplémentaires aux représentants du personnel.
- Les enquêtes CHSCT impliquent à la fois l'employeur et les partenaires sociaux.

L'année 2016 a marqué l'existence d'un dialogue très riche et varié au vu du nombre de réunions d'instances très au-delà du minimum légal :

- 19 réunions CE sur FY17 (12 légales)
- 10 réunions CHSCT sur FY17 (4 légales)
- 34 réunions avec les Organisations Syndicales Représentatives (commissions de suivi, négociations d'accord et avenants, NAO, réunions d'échange sur sujets individuels et collectifs).

Un **accord sur le contrat de génération** a été négocié avec les OSR et signé dans chaque entité légale.

Une cellule d'écoute psychologique et d'alerte accessible en 24/24 et 7/7 pour l'ensemble des salariés est également en place depuis plusieurs années.

Des réunions régionales « All Hands » trimestrielles ont été organisées pour donner de l'information descendante (résultats, pipe, RH) aux collaborateurs.

L'entreprise s'est engagée dans une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), avec le soutien d'un cabinet extérieur.

2.4.1. Accord contrat de génération CSC

Signé le 22/5/17 par une organisation syndicale (CFE-CGC) pour 3 ans

- Tranche d'âges jeunes = 20 à 28 ans
- Tranche d'âge senior = 50 ans et 60 ans

Mesures jeunes, Objectif = recrutement 50% de jeunes

- Journée d'intégration pour tous les jeunes collaborateurs recrutés
- Communication sur le contrat à leur arrivée
- Livret d'accueil
- People manager en tant que référent du jeune collaborateur
- Entretiens de suivi post-recrutement
- Bilan de la période d'essai
- Entretien RH en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du jeune collaborateur
- Développement partenariats et interventions dans les écoles
- Développement d'offre de stage et d'alternance

Mesures seniors, Objectif : maintien taux de 14% des collaborateurs de plus de 50 ans dans l'effectif et recrutement 1 +50 ans pendant la durée de l'accord

- Promotion du télétravail pour les collaborateurs de plus de 50 ans
- Mise en place d'un bilan de formation individualisée pour les collaborateurs de plus de 50 ans
- Acceptation de toutes les demandes de bilan professionnel
- Communication chaque année auprès de pour les collaborateurs de plus de s +50ans et information sur les mesures les concernant
- Développement VAE et période pro, priorité d'accès pour pour les collaborateurs de plus de +50 ans
- Maintien de l'assiette de cotisation retraite en cas de passage à temps partiels des +60 ans bénéficiant dans les 2 ans de la retraite à taux plein

Mesures transmission savoirs jeunes/seniors

- Mise en place d'un réseau d'experts



- Mise en place de binômes pour la transmission sur la Gestion de projet, Cloud, SAP, SRM, Oracle, Worday
- Mise en place d'un module de formation aux outils pédagogiques de transfert de savoirs et de compétences
- Objectif : organisation de 10 processus de transferts de compétences ou savoir-faire chaque année sur Consulting et GIS

2.4.2. Accord sur le télétravail

L'accord, conclu le 15 juillet 2014 (suite au premier accord de février 2013) entre les organisations syndicales et la direction de CSC France, s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 (lui-même découlant de l'accord européen du 16 juillet 2002). Il définit les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail. Il a été conçu en portant une attention particulière à la santé et la sécurité des télétravailleurs ainsi qu'au maintien d'un lien propre à éviter tout isolement.

La relation de télétravail repose sur l'autonomie du salarié et sur la confiance mutuelle entre le manager et le salarié, elle nécessite des règles de fonctionnement clairement définies.

La volonté de CSC, en permettant le recours au télétravail, est multiple et s'inscrit dans un cadre plus global :

- Utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication afin que les locaux de l'entreprise ne soient plus le seul cadre de la prestation de travail et donner la possibilité d'accès délocalisé aux outils et aux informations
- Permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et familiale et de réduire les effets du stress occasionnés par le temps passé dans les transports
- Dans la continuité des actions en matière d'égalité hommes/femmes, offrir plus de flexibilité dans l'organisation du travail et favoriser le retour des salariés après un congé de longue durée
- Accroître et accompagner le développement de l'emploi des personnes handicapées
- Dans le respect du développement durable, contribuer à la réduction des risques environnementaux, et notamment les facteurs de pollution engendrés par l'utilisation intensive des véhicules personnels
- Faire face aux éventuelles situations exceptionnelles, indépendantes de l'entreprise, à la suite d'intempéries et de pandémie, en assurant la continuité des activités
- Offrir davantage de flexibilité pour les seniors.

Lorsque l'emploi exercé par le collaborateur se prête à cette forme d'organisation, que les contraintes clients le permettent, que sont garanties des règles de fonctionnement adéquates avec le management, le télétravail peut être une forme d'organisation du travail durable apportant des effets positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles.

L'accord offre la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitent d'exercer leur mission en télétravail de façon permanente (5 jours sur 5) ou alternée (1 ou 2 jours par semaine). Il est également possible de demander à télétravailler de façon exceptionnelle et ponctuelle.

Bilan Télétravail FY2017

Nombre de jours	CSC COMPUTER SCIENCE	CSC FINANCIAL	Total
1 jour	20	38	58
2 jours	21	43	64
Permanent	16	1	17
TL 1 jr + mi-temps thérapeutique	2	5	7
TL 1,5 jrs + mi-temps thérapeutique		1	1
Grand Total	59	88	147



3. Nos clients

Nous sommes un des leaders mondiaux des solutions et des services informatiques de nouvelle génération, et à ce titre, nous sommes conscients du rôle que nous devons jouer dans la réponse aux grands enjeux posés par le développement durable aujourd'hui, ainsi que des opportunités que ces défis représentent.

Notre ambition est d'offrir plus qu'une simple expertise et que des technologies répondant aux besoins de nos clients. Nous souhaitons également intégrer les principes de durabilité au sein de nos activités, nos offres de services et nos opérations.

Ainsi, nous accompagnons nos clients depuis la définition d'une vision et d'une stratégie de leur métier jusqu'à sa mise en œuvre opérationnelle via des processus optimisés, une organisation adaptée, et des solutions informatiques efficaces.

3.1. Notre priorité : la satisfaction de nos clients

3.1.1. L'intimité client au cœur de la stratégie

L'écoute des clients, la connaissance de leurs métiers et le retour d'expérience sont au cœur de la démarche de création de valeur de DXC. Avec chacun d'entre eux, DXC développe une relation privilégiée fondée sur le respect de sa culture et de son identité pour mieux comprendre les enjeux spécifiques auxquels il est confronté et gagner en réactivité, en agilité et en flexibilité.

3.1.2. Donner la parole à nos clients : les Baromètres



DXC poursuit la démarche de CSC de réalisation de plusieurs enquêtes annuelles pour analyser les tendances et perspectives des rôles clés des cadres dirigeants au niveau mondial et national. Ces études, menées pour certaines avec l'aide d'instituts de sondage indépendants, impliquent la participation de centaines de cadres de grandes entreprises et d'administrations publiques.

Les résultats de ces études sont communiqués lors d'événements de prestige, organisés dans différentes villes (Paris, Madrid, Barcelone, Bruxelles, Lisbonne, Washington, Londres, Amsterdam, etc.) et sont également relayés par des partenaires au sein des médias et du milieu académique (universités et grandes écoles).

Ces derniers mois, plusieurs événements ont été organisés pour la restitution des résultats de ces enquêtes en France :

- **Baromètre de la Transformation Digitale**, qui s'est tenu le 11 février 2016, au Pavillon Champs-Élysées, à Paris
- **Baromètre CIO** en novembre 2016, fondé sur un sondage mené pour la septième année consécutive, et qui analyse l'évolution de la fonction du DSI, de ses projections budgétaires à ses priorités stratégiques.

Ces enquêtes thématiques sont menées sur des panels multisectoriels : le Baromètre CIO est une enquête mondiale (600 DSI interrogés) et 110 dirigeants étaient présents à sa restitution à Paris en 2015.

Le Baromètre de la Transformation Digitale était la première enquête du genre à être menée en France (près de 150 dirigeants interrogés) et près de 200 dirigeants étaient présents pour sa restitution. Pour sa 2ème édition en 2016, l'analyse qualitative et quantitative des tendances et perspectives en matière de transformation digitale a été menée auprès de PDG et directeurs généraux, directeurs du digital, directeurs marketing, commercial, distribution, qualité et relation client, DSI, directeurs de l'innovation, directeurs des achats et DRH appartenant à un échantillon d'entreprises principalement françaises, sondés sur leur perception de l'impact du digital sur :

- La transformation de l'expérience client
- L'évolution des usages et l'apparition de nouveaux "business models"
- Le nécessaire développement d'une culture digitale auprès des collaborateurs
- L'amélioration de l'efficacité opérationnelle via la digitalisation des processus opérationnels et de support
- Les conséquences en matière de technologies pour les DSI : applications, big data, cloud, mobilité, cybersécurité...

DXC décline également ce thème de la transformation digitale lors d'enquêtes sectorielles. En collaboration avec le cabinet d'analystes PAC, DXC a publié des enquêtes sur la transformation digitale :

- Des banques françaises (organisation d'un cycle de cinq événements, mobilisant plus de 500 décideurs bancaires, de décembre 2015 à novembre 2017)
- Des compagnies d'assurance françaises (restitution devant 130 assureurs, en septembre 2017)
- Des industriels français (restitution devant 100 industriels, en juin 2017, lors d'un événement coorganisé avec *Les Échos*).

Thématiques ou sectoriels, ces événements permettent d'être au plus proche des problématiques de nos clients et de leur offrir en conséquence des offres adaptées tout en entretenant une intimité avec les acteurs les plus dynamiques du marché.

3.2. La qualité et l'innovation au service de nos clients

Parce qu'apporter de la valeur à nos clients passe par l'amélioration de la qualité de nos services, CSC certifie ses activités selon les normes nationales et internationales.



3.2.1. Certifications ISO 9001 et ISO/IEC 20000-1



CSC France est certifiée ISO 9001 pour son management de la qualité ainsi qu'ISO 20000-1 (obtenues en 2004 et renouvelées en 2011, puis 2014) sur le périmètre de ses activités de conseil, assistance technique et managériale et externalisation des systèmes d'information et des infrastructures techniques.

La norme ISO 20000-1 est une norme de système de management des services (SMS) garantissant que les principaux processus sont bien définis, suivis et contrôlés pour améliorer notre performance à délivrer vers nos clients un service de qualité dans la durée.

L'ensemble de ces normes seront revues pour réaliser la transition avec la nouvelle société DXC.

3.2.2. L'innovation comme culture d'entreprise

Quelle société a ouvert de nouveaux horizons en aidant à envoyer le premier homme sur la lune ? Qui est à l'origine des « facteurs clés de succès » et du re-engineering et des disciplines de valeurs ? La réponse est CSC.

Depuis plus de 50 ans, la société CSC innove pour apporter à nos clients tous les bénéfices des nouvelles technologies. Notre objectif est d'être un vecteur de l'innovation dans la démarche de nos clients. Dans ce sens, nous développons des solutions et méthodes managériales innovantes soutenues par une veille technologique de haut niveau, et une écoute des opinions et tendances des environnements économiques et sociaux des principaux secteurs.

3.2.3. La veille technologique du Leading Edge Forum (LEF)

Leading Edge Forum (LEF), communauté créée historiquement au sein de CSC, fait partie de DXC Technology. Ce programme mondial de recherche et de leadership vise à aider ses clients à réinventer leurs organisations. Le LEF sert de point de contact stratégique pour les équipes de CXO afin d'initier et de remettre en question leurs idées pour les aider à maîtriser les enjeux du 21ème siècle.

Les entreprises et les technologies de l'information sont de plus en plus liées. De fait tous les aspects du travail et de l'entreprise moderne devront être réinventés, créant de nouvelles opportunités numériques. Grâce à un programme annuel de recherche, d'événements, d'ateliers et de services consultatifs, ce programme soutient les cadres supérieurs dans des domaines comme la stratégie, le

changement organisationnel, la formation managériale, le développement des talents et l'avenir de l'IT. Les membres bénéficient d'un accès personnalisé à son réseau mondial de leaders d'opinion, de clients et de praticiens de premier plan.

Le LEF se concentre sur les tendances clés du business et des technologies, et tire profit d'un réseau global de leaders d'opinion, d'experts, de partenaires stratégiques, d'événements et de publications à destination des clients pour fournir une perspective unique, très bien informée et basée sur les résultats du marché global des technologies.

Les programmes technologiques du LEF offrent un cadre de réflexion aux directeurs techniques et informatiques pour explorer ensemble les futures applications émergentes, et étudier les initiatives les plus innovantes menées par des entreprises pionnières dans leurs secteurs d'activité.



3.3. Un réseau étendu de partenaires pour favoriser la collaboration et l'indépendance technologique

La stratégie de croissance de CSC est intimement liée à une stratégie d'alliances avec 14 acteurs majeurs de l'informatique au niveau mondial : Amazon Web Services, AT&T, EMC, HCL, Hitachi, IBM, Lenovo, Microsoft, Oracle, Salesforce, SAP, ServiceNow, Workday.

CSC a choisi ses partenaires en raison de la complémentarité de leurs offres, afin de proposer à ses clients une plus forte valeur ajoutée et de mieux les accompagner dans leur transformation digitale.

Cette stratégie d'alliances est complétée par le développement d'un écosystème comprenant plus de 100 partenaires qui apportent également une agilité localement. En effet, nos clients réclament des partenariats à forte valeur ajoutée : l'accélération du rythme de l'innovation technologique doublée par l'impérieuse nécessité de la transformation digitale impose aux clients de confier leurs projets à des sociétés capables de proposer et d'intégrer les meilleures solutions du marché. CSC développe des partenariats qui comptent, au service de la réussite de ses clients.

Prix et distinctions

- Mai 2016: CSC honored with **Dynatrace** Service Provider of the Year 2016
- Mai 2016: CSC Honored with Two EMC Partner of the Year Awards
- Mai 2016: Fruition Partners, a CSC Company, recognized at ServiceNow's Knowledge 16 with Highest Number of Deployments, Services Partner 2015
- Mars 2017: **SAP** Hybris Service Delivery Partner of the Year 2016
- Mai 2017: Awarded **Dell EMC** Global Strategic Outsourcing Partner of the Year, for the second consecutive year and Dell EMC EMEA Partner of the Year, 2016
- Mai 2017: **ServiceNow**: Global Sales Partner: Highest Number of New Logos, Global Services Partner: Highest Number of Deployments, EMEA Sales Partner: Highest Resale award
- Mai 2017: **VMware** 2016 Global Partner Innovation Award: Empower the Digital Workspace, at Annual Partner Leadership Summit
- Juillet 2017: **Microsoft** Productivity Partner of the Year and Eclipse, a DXC Technology Company collects a raft of Microsoft Awards:

- Global Services Partner of the Year
- Innovation in Dynamics ERP Award
- Microsoft Dynamics Inner Circle
- Data Platform & Analytics Partner of the Year Award

3.4. Les nouvelles technologies au service du développement durable

Les organisations ont à faire face aux injonctions contradictoires qui consistent à accroître les bénéfices économiques tout en limitant leurs impacts sociaux et environnementaux et en créant de la valeur à court, moyen et long terme. DXC intègre dans ses offres de services et de conseil une dimension durable invitant les entreprises à repenser leurs processus, leurs produits et leurs relations avec les parties prenantes pour être plus performantes en intégrant les impacts et les opportunités de court, moyen et long terme.

Nous accompagnons nos clients dans la migration de la sphère physique à la sphère virtuelle et les soutenons dans une étape clé de leur stratégie de transformation technologique.

Le cloud computing, par exemple, apporte une plus grande agilité aux organisations en toute sécurité, réoriente les ressources technologiques vers la création de valeur et libère des capitaux, autant de leviers d'amélioration de la performance apportés à nos clients pour répondre à leurs challenges technologiques, environnementaux et économiques. De même, les smart grids et les compteurs intelligents permettent aux applications de nouvelle génération de réduire la consommation d'énergie, grâce à des outils automatisés et des systèmes de plus en plus fiables.

Avec la pression concurrentielle et la digitalisation des modes de consommation, les clients ont désormais accès à de multiples offres, appuient leurs choix sur l'avis d'autres consommateurs, souhaitent s'informer ou acheter en autonomie et à tout moment... Satisfaire ses clients n'est plus un levier suffisant pour les fidéliser. Derrière la nécessité de mieux servir les clients, les impératifs de RSE (capacité partagée, optimisation des ressources, sécurité des clients, etc.) sont pleinement pris en compte. Dans la transformation numérique des organisations, les technologies de nouvelle génération, comme le cloud computing, le big data et la mobilité sont porteuses de bénéfices potentiels pour le développement durable.

Quelques exemples de missions opérées par CSC puis DXC répondant non seulement aux besoins de clients, mais de façon plus générale aux enjeux sociaux, sociétaux ou environnementaux du développement durable sont détaillés ci-dessous.

3.4.1. Amélioration des parcours de santé grâce aux services numériques

Concernant dans un premier temps le territoire du nord de la Saône et Loire, soit une population de plus de 350 000 habitants, eTICSS (Territoire Innovant Coordonné Santé Social) doit permettre d'accompagner la prise en charge des usagers santé social dans la logique d'un parcours de vie et de santé grâce à la mise en place d'une plateforme d'intégration de services qui permettra un meilleur partage de l'information et le développement de pratiques collaboratives coordonnées. Il s'agira en particulier de faciliter la mise en réseau des hôpitaux, la relation ville-hôpital, la coordination des acteurs du premier recours et l'implication des services sociaux dans le retour et le maintien du patient à domicile.

S'inscrivant dans la stratégie e-santé définie par l'Agence Régionale de Santé en accord avec les orientations nationales, le projet eTICSS constitue l'un des cinq projets retenus par le gouvernement **dans le cadre du programme Territoire de soin numérique**. Ce programme, doté d'une enveloppe globale de 80 millions d'euros dans le cadre des Investissements d'avenir, est destiné à favoriser l'émergence de territoires à **l'avant-garde en matière d'utilisation d'outils numériques dans le domaine de la santé**.

CSC a réalisé le projet conjointement avec Orion Health, un fournisseur global de solutions de workflow et d'intégration dédiées au secteur de la santé, et divers acteurs locaux. CSC a assumé en mode agile la conception, le développement et le déploiement de la solution basée sur le moteur

d'intégration **Rhapsody d'Orion Health**. La solution comprend un portail d'information destiné aux patients, un workflow accompagnant le parcours de soin, un agenda patient partagé et des services collaboratifs pour les professionnels. Elle fournira également des indicateurs et des statistiques qui permettront d'évaluer et d'optimiser la qualité et l'administration des soins.

« Nous avons trouvé chez CSC des interlocuteurs expérimentés, qui partagent la vision et les objectifs du projet eTICSS d'une e-santé qui décloisonne les organisations et facilite les pratiques multidisciplinaires au bénéfice des patients », a précisé José Godfroy, directeur du GCS e-Santé Bourgogne.

« Développer et mettre en œuvre des services qui permettent aux professionnels de mieux prendre en charge et d'améliorer la santé des populations est un aspect clé de la stratégie Agile Health de CSC », a déclaré Andrea Fiumicelli, vice-président et directeur général pour le secteur de la santé et des sciences de la vie chez CSC. « Le programme eTICSS est une initiative très prometteuse, qui contribue de façon déterminante à la politique de santé en région Bourgogne Franche-Comté, et nous sommes fiers d'y être associés. »

Plus d'information sur : <https://www.eticss.fr/>

3.4.2. Prévenir l'apparition de facteurs de risque grâce à la médecine prédictive : l'exemple de l'AP-HP

Pour l'APHP (Assistance Publique Hôpitaux de Paris), nous avons mené cette année une mission relative à leur architecture Big Data afin de « prévenir la survenue de facteurs de risque grâce à la médecine prédictive ».

Quels sont les enjeux majeurs du monde de la santé aujourd'hui ?

Maintenir l'équilibre entre la qualité des soins et la maîtrise des coûts, tout en améliorant la satisfaction des patients et la santé des populations

Comment la transformation digitale y répond-t-elle ?

Elle doit proposer les infrastructures et applications nécessaires pour offrir des solutions sur mesure et inciter les patients à devenir acteurs de leur santé.

- **Comment ?** Avec la technologie analytique qui permet d'améliorer et d'accélérer les diagnostics ainsi que les pronostics à partir d'analyses et de données

- **L'objectif ?** Poser les bons diagnostics et proposer les traitements adaptés, en réduisant la part de soins complexes pour que les patients, via du monitoring, de l'assistanat et du coaching personnalisé, puissent mieux prendre en main leur santé.

Pour les cas plus critiques, construire un écosystème connecté peut aider à trouver plus rapidement des solutions. Il s'agit d'identifier des problèmes spécifiques –comprendre une maladie rare par exemple ou suivre les évolutions de maladies chroniques – puis intégrer un patrimoine de données structurées et non structurées – imagerie et analyses médicales, traitement, âge, profil ... – liés à ces pathologies dans une plateforme accessible à tous les praticiens.

Le besoin de l'AP-HP : accéder et partager, en toute sécurité, ses vastes ensembles de données

Centre hospitalier universitaire européen, l'AP-HP a de très nombreuses données structurées ou non : aspects cliniques, imagerie médicale, biologie, génétique ... auxquelles elle souhaitait donner l'accès à ses équipes de chercheurs, ses praticiens et des partenaires externes.

Les équipes de l'AP-HP et de DXC Technology ont construit leur réflexion à partir de cas d'usage métier : quel besoin, à quel moment, pour quelle typologie de pathologies ou de patients ?

Dans quel but ? Croiser ces données pour développer une analyse multicentrique et pluridisciplinaire, et sortir des modèles qui vont servir à la recherche ainsi qu'à la prise en charge clinique en matière de diagnostic ou de thérapie.

Le processus est le suivant : toutes les données sont intégrées dans un outil commun pour être analysées en tenant compte de leur historique et de leurs propriétaires afin d'être modélisées sous forme d'algorithme mathématique. Le résultat obtenu doit permettre de prévenir la survenue d'un facteur de risque et d'identifier des phénomènes de santé sous-jacent qui seront ensuite intégrés dans des

prises en charge cliniques. DXC Technology a aidé l'AP-HP à concevoir une **architecture « Big Data »** pour que les praticiens puissent partager leurs données, avec les contraintes juridiques et éthiques inhérentes.

Le résultat : les professionnels de santé vont passer d'un système décisionnel à un système analytique et prédictif. Les chercheurs ont travaillé sur des cas d'usage existants en matière d'innovation, de recherche, de pilotage ou de reporting : prédiction de fractures osseuses notamment du rachis, reconstitution du squelette, évolution de maladies neurodégénératives.

L'architecture hybride dessinée par DXC Technology permet un stockage classique des données et de celles issues du processus analytique. La plateforme offre la possibilité de stocker et d'utiliser plusieurs fois les mêmes données, par différents praticiens. Elle permet également d'intégrer les données structurées et non structurées des patients, de les exploiter directement depuis la plateforme et de mettre en place une véritable gouvernance de ces informations : traçabilité, droits, qualité, fiabilité ...

Les praticiens et professionnels de santé qui partagent les droits sur les données utilisées au sein de l'AP-HP vont ainsi avoir plus rapidement accès à ces dernières et développer une **approche basée sur la médecine prédictive**. Ils pourront modéliser différents scénarii pour définir le traitement ou l'approche curative la mieux adaptée aux besoins de leurs patients.



4. Nos engagements pour l'environnement

La facture énergétique des technologies de l'information et de la communication, et en particulier celle des objets connectés, explose. Selon l'Agence internationale de l'énergie (AIE), le numérique consommerait déjà 10% de l'électricité mondiale. Face à cet enjeu de société, DXC cherche constamment à minimiser son empreinte environnementale.

L'objectif de notre politique interne de développement durable est de maximiser l'efficacité de nos ressources tout en réduisant nos déchets - électriques, électroniques, aquatiques et non renouvelables.

En interne, nous sensibilisons nos collaborateurs aux initiatives "vertes", à l'innovation et à la collaboration, afin de minimiser notre impact sur l'environnement. Nous encourageons le partage des idées et des activités éco-responsables, et mettons en œuvre des programmes, des campagnes et des plans de communication en ce sens.

De façon globale, des efforts importants sont réalisés dans nos centres de données (data centers) qui sont les plus forts consommateurs d'énergie au sein de DXC, afin de participer au mieux à l'atteinte de l'Objectif de développement durable (ODD) n°13 de lutte contre le changement climatique (SDG 13: Take urgent action to combat climate change and its impacts). L'indicateur d'efficacité énergétique (en anglais PUE ou Power Usage Effectiveness) nous permet de suivre l'efficacité de nos centres d'exploitation informatique.

4.1. Notre stratégie globale environnementale

La fusion ayant créée DXC met fin au plan environnemental de CSC qui devait s'étendre de 2016 à 2018. Dans les années à venir, les données environnementales de DXC seront indiquées. Pour cette année seulement, les données environnementales sont celles de CSC France.

Au niveau global, les **ambitions** de CSC Corp étaient d'atteindre :

- 20% de réduction de sa consommation énergétique
- 18% de réduction des émissions des GES (gaz à effet de serre) d'ici à la fin de la FY 2018.

En fin d'année fiscale 2017, CSC a accéléré la cadence d'atteinte de nos objectifs FY 2016 – 2018 en **dépassant les objectifs** avec de surcroît **une année d'avance** :

- **30.9%** réduction de sa consommation énergétique
- **18.7%** de réduction des émissions des GES.

La stratégie environnementale de DXC définit nos objectifs globaux pour les 3 prochaines années, jusqu'en 2020, disponible sur :

https://assets1.dxc.technology/cr/downloads/DXC_Global_Environmental_Plan.pdf

L'objectif du plan est de minimiser l'impact de DXC sur l'environnement et d'améliorer son efficacité en termes de :

- Utilisation des ressources énergétiques
- Gestion de centre de données
- Protection des ressources naturelles
- Consommation durable et production
- Transport et déplacements professionnels
- Bâtiments verts
- Engagement des collaborateurs et de communication

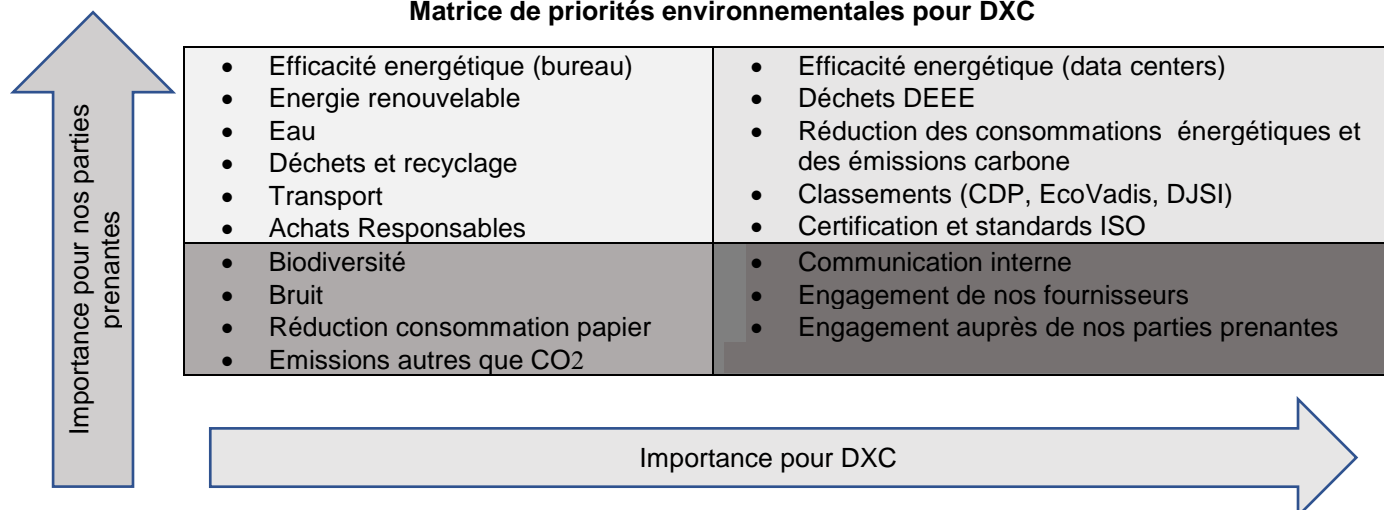


Une évaluation des différents facteurs affectant la performance environnementale de DXC a été réalisée, couvrant les domaines suivants :

- Concurrents
- Clients
- Rankings extra financiers
- Contexte légal et politique

Cette stratégie groupe a donné naissance à une matrice de priorités environnementales qui est déclinée dans chaque pays localement, l'ensemble des données étant remonté au niveau global.

Matrice de priorités environnementales pour DXC



Les objectifs globaux de DXC sont les suivants :

Energie et émissions : Réduction de 15% de l'énergie absolue (kWh / PUE) d'ici l'exercice 20 (référence 2017), cet objectif couvre le portefeuille de bureaux et de centres de données mondiaux.

Réduction absolue de 15% des émissions de gaz à effet de serre (tCO2e) d'ici l'exercice fiscal 2020 (référence 2017). Cet objectif couvre les émissions de notre portefeuille de bureaux et centres de données mondiaux (scope 1 et 2), ainsi qu'aux émissions liées aux déplacements professionnels (scope 3).

Déchets : **Zéro e-déchets (DEEE) mis en décharge (%)**

Réduction absolue de 10% des déchets générés dans le monde (%)

Eau : **10% de réduction absolue** de l'eau de ville à l'échelle mondiale

Systèmes de management :

Certification ISO 50001 (gestion de l'énergie), à atteindre et à conserver pour les centres de données stratégiques mondiaux (%)

Certification ISO 14001 à atteindre et à conserver pour les bureaux stratégiques mondiaux, les centres de données et de services à la clientèle (%)

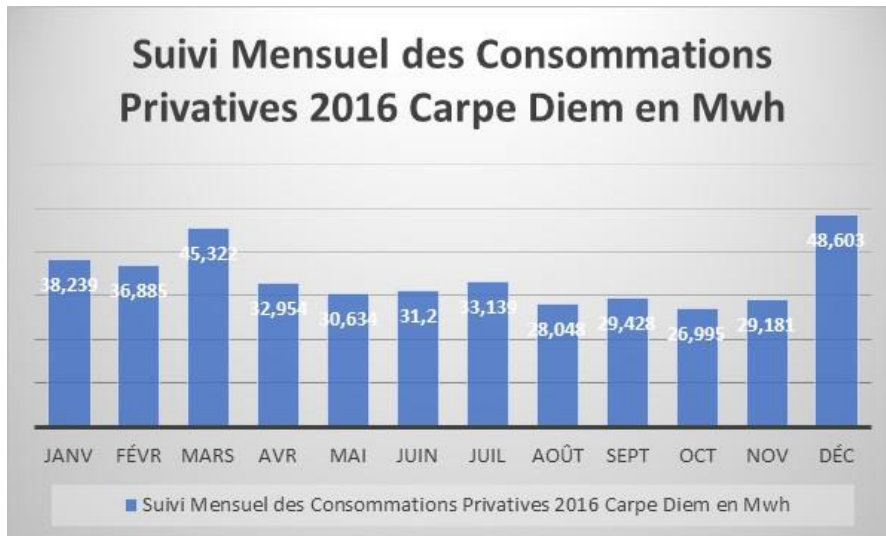
Atteindre et conserver le Code de conduite européen pour les centres de données (**EU Code of Conduct for Data Centres**)

Classement : Améliorer continuellement notre performance dans les classements et les **indices de durabilité, tels que DJSI et CDP.**

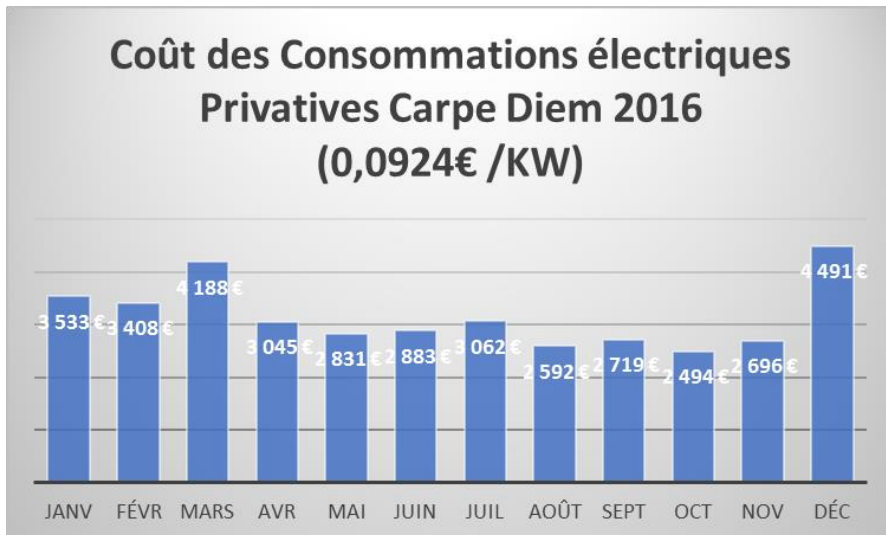
4.2. Les indicateurs de consommations et d'émissions

Consommations d'électricité de CSC France (Tour Carpe Diem) en 2016

La consommation de la Tour est basée sur l'électricité. Aucune consommation de diesel n'est faite. Il n'y a pas de recours aux énergies renouvelables.



Source : Alban FRAVAL | Responsable de site | France CBRE pour CSC



Source : Alban FRAVAL | Responsable de site | France CBRE pour CSC

Emissions en équivalent CO2 CSC France en 2016

Les émissions pour l'année calendaire de CSC France sont de **114 tonnes équivalent carbone** (voir détail ci-dessous).

CSC France est composée de 5 sites :

- La tour Carpe Diem : le siège social de la Défense



- Le Balzac : ancien siège social de la Défense, où des équipements informatiques ont été maintenus le temps de la transition
- Toulouse Blagnac
- 2 centres de données en co-locations: Clichy et Roissy. L'énergie consommée n'étant pas exclusivement liée à CSC, n'est donc pas comptabilisée dans les émissions ci-dessus. Elles sont cependant considérées pour le scope 3.

Seuls 3 sites donc ont été retenus pour le calcul des émissions et ont été vérifiés par notre certificateur [Lloyd's Register Quality Assurance](#) : Carpe Diem, Blagnac and Balzac.

Sites	Janv	Févr	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	kWh	KgCO2e
Carpe Diem	38239	36885	45322	32954	30634	31200	33139	28048	29428	26995	29181	48603	410 628	20 476
Courbevoie Balzac	162 K	138 K	178 K	152 K	158 K	134 K	112 K	170 K	165 K	169 K	164 K	169K	1 871K	91 645
Toulouse Blagnac	3471	4585	4585	4168	4168	1185	1185	3387	3387	4100	4100	3484	41 807	2 093
Total														114 214

Toutes les données d'émissions sont calculées selon les standards du Greenhouse Gas Protocol. Les facteurs d'émission utilisés sont « Location-based factor » et proviennent de l'Agence internationale de l'énergie (AIE, <http://www.iea.org/>):

- 0.04302 kg CO2e/kWh pour l'année fiscale 2017
- 0,066345613 kg CO2e/kWh pour l'année fiscale 2016

4.3. Déchets d'équipements électriques et électroniques

CSC fait appel à un prestataire externe pour la gestion de ses DEEE. Lorsque cela est possible, nous les rénovons pour prolonger leur durée de vie jusqu'à 3 ans. Après leur remise à neuf, les produits sont soit réutilisés, soit reconditionnés et vendus par le biais de sites d'enchères populaires ou par des courtiers informatiques, ou donnés à des œuvres caritatives. Grâce à cette approche, nous veillons à ce que notre matériel informatique ait une seconde vie.

Au total, en 2016, CSC a pu **collecter 4703 unités, soit plus de 8 tonnes d'équipement** qui a été revendu ou recyclé et ainsi sauvé de la décharge.

Eléments	Unités	Unités Revendues	Reventes (en tonnes)	% Reventes (par tonne)	Unités Recyclées	Tonnes Recyclées	% de Recyclage (par tonne)	Total (en tonnes)
Ordinateur de bureau	10	7	0,06	70%	3	0,03	30%	0,09
Ordinateur portable	12	12	0,02	100%	0	0,00	0%	0,02
Imprimante	493	50	0,48	10%	443	4,27	90%	4,75
Ecran	12	0	0,00	0%	12	0,20	100%	0,20
Serveurs	0	0	0,00	-	0	0,00	-	0,00

Divers	4176	2601	2,32	62%	1575	1,41	38%	3,73
Total	4 703	2 670	2,89	33%	2 033	5,90	67%	8,79

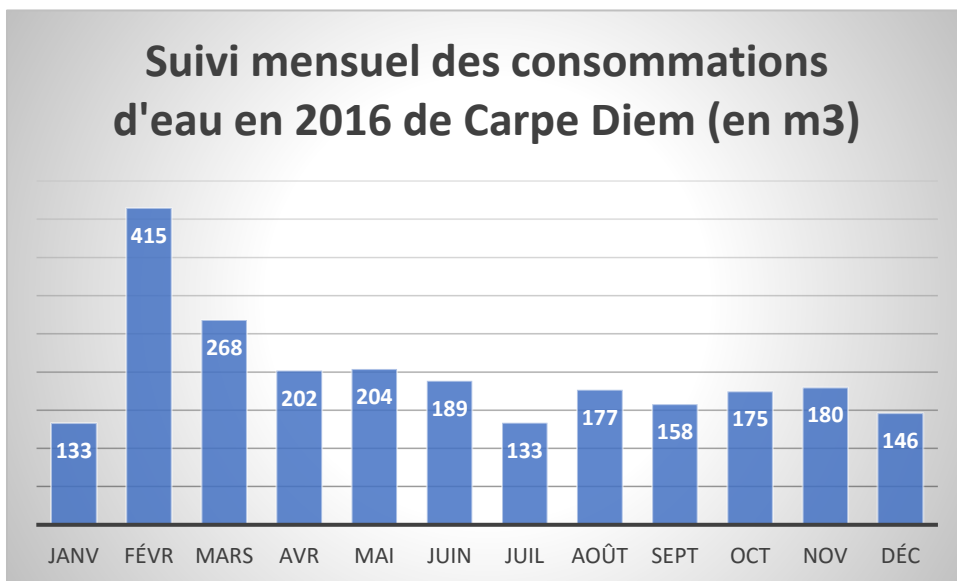
Source : Dave.Nichols@tes-amm.com; Company – TES-Amn

Les éléments « Divers » incluent : ventilateur, châssis, lecteur cd, lecteur dvd, station d'accueil, station de travail, lecteur de disquette, disque dur, carte mère, mémoire RAM, cartouches de toner, commutateurs, routeurs, support de moniteur, racks, téléphones, etc.



4.4. Consommation d'eau

Pour l'année 2016, seules les consommations de la Tour Carpe Diem ont été remontées.



Source : Alban FRAVAL | Responsable de site| France CBRE pour CSC

4.5. Déplacements des collaborateurs

Au niveau global, les déplacements aériens sont en baisse constante, faisant suite à notre politique globale de réductions de déplacements professionnels et de promotion des méthodes alternatives telles que la télé/video conférence, dans la ligne du déploiement de notre offre de services appelée DXC MyWorkStyle (poste de travail virtuel et solutions de mobilités).

Au niveau de DXC France, la majorité de nos collaborateurs utilisent les transports en commun pour se rendre dans nos bureaux et/ou chez nos clients. Dans le cadre de la loi n° 2015-992 du 17 août

2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, DXC est en train de définir son plan d'actions pour répondre aux exigences du **Plan de Mobilité**, visant à :

- Augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel,
- Dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques
- De réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports
- Et de promotion des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle, comme le covoiturage, l'autopartage, la marche, l'usage du vélo, l'organisation du travail, le télétravail, etc.

Les résultats de l'enquête collaborateurs permettront de finaliser ce plan.

4.6. La Journée de la Terre

Chaque année, pour la Journée de la Terre, nos collaborateurs s'engagent pour la protection de l'Environnement. Le 22 Avril 2017, avec une quarantaine de nos collaborateurs est organisé un nettoyage des berges de Seine en kayak, encadré par la Surfrider Foundation.



Pour le bilan de l'opération, des dizaines de canettes aluminium, bouteilles en verre, morceau de polystyrène, vêtements, plus de 200 litres de sacs plastiques à usage unique et 16 objets insolites dont 1 bouteille d'oxygène pressurisé, 1 chaise, 1 matelas...



Le blog décrivant la journée est disponible :

<https://blogs.dxc.technology/2017/05/10/another-earth-day-success/>

5. Nos Engagements auprès de nos Communautés

En tant qu'entreprise, DXC a parmi ses responsabilités de soutenir les communautés locales avec lesquelles elle interagit. Nous sommes convaincus que la pérennisation de notre activité passe par le développement des communautés avec lesquelles nous travaillons et vivons.

Notre objectif est donc d'avoir un impact positif sur ces communautés à travers la mise en place de partenariats durables avec des associations engagées sur des problématiques environnementales, sociales ou sociétales.

Nous encourageons également les initiatives personnelles de collaborateurs désireux de s'impliquer.

5.1. La Fondation DXC

La Fondation caritative DXC (DXC Foundation) offre de nouvelles opportunités aux employés, en leur permettant de participer à des programmes globaux mis en place dans toutes les régions du groupe. Ceci permet également de mieux organiser les efforts des bénévoles pour le bien des communautés locales et de l'entreprise. Les actions de la fondation sont orientées autour de trois thèmes prioritaires :

- L'éducation – pour promouvoir l'apprentissage de la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques auprès des enfants de la maternelle au lycée ;
- La santé et le bien-être – au niveau local et mondial, en privilégiant les anciens combattants, les personnes handicapées et les enfants ;
- Le secours aux sinistrés – afin de soutenir les programmes d'aide d'urgence aux sinistrés après une catastrophe, ou une période de crise.

Dans le cadre des projets de la Fondation, CSC a lancé le **Lunch n'Lego** auquel CSC France a participé avec la Lego League d'Ile de France. Le but était pour nos collaborateurs d'aider la *FIRST LEGO League* (FLL) à monter en équipe, les kits qui seront utilisés lors des compétitions pour les 9 – 16 ans au concours de robotique international de Février 2017.



5.2. Le projet MOve Events

Le projet Events fait partie d'un plus large programme interne appelé MOve et lancé en 2016. MOve Events a été créé dans le but d'organiser des événements fédérateurs et locaux pour nos collaborateurs, couvrant l'ensemble des enjeux du développement durable :

- **Environnemental** : par la promotion d'une activité au profit de la biodiversité ou de l'Environnement, notamment pour la Journée annuelle de la Terre (22 Avril)

- **Social** : au profit des communautés où nous sommes implantés (autour de nos sites)
- **Culturel** : pour encourager des artistes locaux ou la culture au sens large
- **Sportif** : par exemple au travers d'une course au profit d'une association caritative

Dans la mesure du possible, ces événements pourront s'ouvrir aux sociétés voisines (ex : autres sociétés de Carpe Diem) à nos Alliances partners, nos clients, etc. dans le but ultime de :

- Créer de la cohésion sociale
- Renforcer la fierté d'appartenance au groupe
- Promouvoir la marque DXC en interne et en externe (notamment via les réseaux sociaux).

A titre d'exemple, en Mai 2017, sur le thème de la santé sécurité, **plus de 70 collaborateurs ont été formés sur le site** de Carpe Diem aux « **gestes qui sauvent** » par la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris, située juste en face de nos locaux à Courbevoie.



En Septembre 2017, plus de 70 collaborateurs ont pu se porter volontaires pour donner leur sang sur site (Tour Carpe Diem), dans notre plus grande salle de réunion transformée pour l'occasion. 52 personnes ont été prélevées par les équipes de l'EFS (Etablissement Français du sang) dont 11 nouveaux donneurs.



5.3. Mécénat de compétences

Dans le cadre de notre politique de responsabilité sociale, nous cherchons en permanence comment promouvoir l'engagement de notre société auprès de nos communautés dans l'objectif de favoriser un impact social ou environnemental positif.

5.3.1. Participation à la Pro Bono Week

En 2016, CSC participe pour la première fois au marathon Pro Bono aussi appelé « Pro Bono Week » orchestré par Pro Bono Lab et Defacto sur le quartier d'affaires de La Défense, représentant une excellente opportunité de satisfaire la volonté de nos collaborateurs de mettre leurs compétences au service d'associations innovantes et solidaires.



En novembre 2017, DXC Technology participe à nouveau à la nouvelle et troisième édition du Marathon Pro Bono Week, afin de conseiller en équipe, avec d'autres entreprises de la Défense, 10 associations (sélectionnées par Pro Bono Lab et Defacto. Ce mécénat de compétences vient en aide aux petites structures qui n'ont ni les moyens ni les ressources, pour répondre à leurs enjeux stratégiques, de communication, marketing, RH, juridiques, etc.

5.3.2. Faciliter l'accessibilité numérique avec l'Association Valentin Haüy



Depuis 2011, le pôle Secteur public de CSC a réalisé, dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise, plusieurs missions de mécénat de compétences pour l'association Valentin Haüy, au service des aveugles et des malvoyants.

Créée en 1889, l'association Valentin Haüy (AVH, <http://www.avh.asso.fr/>), reconnue d'utilité publique, a pour ambition de soutenir les aveugles dans leur lutte pour l'accès à la culture et à la vie professionnelle, couvrant plus de 65 000 personnes aveugles en France, et plus de 1,2 million de personnes atteintes d'un fort déficit au niveau visuel (« malvoyants »). Elle leur offre de multiples services culturels, professionnels ou de loisirs adaptés à leur handicap.

Entre septembre 2015 et septembre 2016, deux employés de CSC ont été mobilisés pour effectuer une mission d'aide à l'évaluation des besoins de l'AVH en matière d'automatisation et de production d'ouvrages adaptés, et également d'organisation de la fonction accessibilité numérique :

- L'association s'est en effet donnée comme objectif d'assurer aux populations malvoyantes « l'accès à la lecture par l'adaptation – en braille ou audio en voix humaine ou de synthèse - du plus grand nombre d'ouvrages et de périodiques » pour que les personnes déficientes visuelles disposent d'ouvrages adaptés quel qu'en soit le canal de diffusion.
- En outre, l'AVH veut permettre aux aveugles et malvoyants de tenir toute leur place dans notre monde qui évolue à grande vitesse dans le domaine des technologies de l'information, de la communication et plus globalement de la digitalisation, en développant « l'accessibilité numérique » à leur attention.

5.3.3. Engagement auprès de Nos Quartiers ont des Talents



Depuis 2005, l'association NQT agit en faveur de l'égalité des chances en accompagnant vers l'emploi les jeunes diplômés Bac+3 et plus (Bac+4 en Ile de France), âgés de moins de 30 ans, issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux modestes.

L'objectif de l'association est de donner un coup de pouce aux jeunes qui ont fait le choix de miser sur les études mais qui, bien qu'ils aient le diplôme et les connaissances, ne parviennent pas à accéder à un

poste à hauteur de leur qualification.

Afin de permettre au plus grand nombre de jeunes qualifiés de décrocher un emploi à la hauteur de leur objectifs, l'association NQT anime le premier réseau national d'entreprises engagées pour l'égalité des

chances et a déployé un dispositif de parrainage individuel et personnalisé des jeunes diplômés par des cadres supérieurs et dirigeants d'entreprises. L'objectif est que chaque jeune diplômé puisse acquérir les codes de l'entreprise (méthodologie, connaissance du marché du travail), apprendre à construire son réseau professionnel et puisse, avec l'appui d'un parrain ou d'une marraine, accéder à un emploi pérenne et qualifié.

En phase avec sa politique de RSE et Diversité, DXC s'est engagée dans ce projet depuis Janvier 2017 et anime un réseau d'employés mobilisés, qui accompagnent sur le plan opérationnel et professionnel ces jeunes, sélectionnés par NQT, dans une démarche de reprise de confiance et de valorisation de leur projet professionnel.

Nos parrains / marraines, au nombre de 38 (fin Novembre 2017), tous mobilisés dans une démarche de volontariat, s'engagent à :

- Apporter des conseils dans la méthodologie de recherche d'emploi
- Conseiller les jeunes sur le monde de l'entreprise et ses codes et répondre à ses sollicitations
- Ouvrir leur réseau professionnel afin de faciliter l'articulation et la construction d'un réseau professionnel
- Proposer également nos offres d'emploi aux jeunes dont les compétences sont en phase avec nos offres : **3 jeunes ont été recrutés au sein de DXC en 2017.**

Ce parrainage a permis à **12 jeunes de trouver** un emploi correspondant à leurs attentes.

Le volontariat de nos employés et leur mobilisation pour l'accompagnement des jeunes est le signe d'un engagement personnel mais aussi le fruit de notre politique en faveur de l'égalité des chances et de notre engagement sociétal.



6. Gouvernance d'entreprise et gestion des risques

6.1. Organisation de la gouvernance

6.1.1. Pilotage de la société

Comme pour bon nombre de sociétés, la gestion de la gouvernance de l'entreprise est un élément fondamental pour CSC afin de diriger et gérer son activité de façon à assurer transparence et équilibre des pouvoirs entre les différentes instances de l'entreprise et de remplir ses responsabilités envers toutes les parties prenantes. Différentes structures de gouvernance ont ainsi été créées et permettent un processus de prise de décision rapide et pertinent :

- Gouvernance stratégique et commerciale
- Gouvernance opérationnelle
- Gouvernance RSE au niveau global

Un certain nombre de comités plus opérationnels sont également organisés afin d'assurer le pilotage et le contrôle de l'activité par secteur ou par client et des risques, tels que des comités ad hoc spécifiques à chaque grand projet, ou des comités de secteur.

Ces comités ont vocation à gérer les risques inhérents aux activités de CSC et aux enjeux de nos clients dans le cadre de chaque projet et à suivre ces projets de manière efficace et proactive. Ils contribuent ainsi fortement à la pérennité de nos activités.

CSC veille également à une bonne gouvernance d'entreprise à travers l'application d'une matrice de délégation de signature : les engagements de CSC sont pris à leur meilleur niveau de décision.

Par ailleurs, du fait de notre cœur de métier basé sur des activités de conseil, d'intégration de solutions d'entreprise et d'externalisation, et compte tenu des enjeux de chacun de nos clients, CSC accorde une importance particulière à la mise en œuvre d'une organisation robuste et efficace de la maîtrise des risques. Plus précisément, cette gestion des risques a pour principaux objectifs de contribuer au développement de l'activité de CSC et garantir la pérennité de la société en mettant en œuvre un dispositif performant de mesure et de contrôle des risques.

La direction de CSC a donc déterminé une stratégie de gestion des risques et procède régulièrement à une revue du dispositif de gestion, de prévention et d'évaluation des risques.

6.1.2. Contrôle de la société

Deux types de contrôle existent au sein de CSC.

D'une part, le **contrôle interne** est l'ensemble des mesures mises en œuvre par la direction générale, le management et le personnel pour attester d'une assurance raisonnable quant à l'accomplissement des objectifs (tels que l'utilisation économique et efficace des ressources disponibles, la maîtrise des risques, l'intégrité, la fiabilité et le caractère exhaustif des informations de gestion, le respect des lois et des règlements, des politiques générales, des programmes, des plans et des procédures internes, la prévention de la fraude).

Le contrôle interne est donc une activité indépendante et objective qui a pour mission de donner à CSC une assurance sur le degré de maîtrise de ses risques. Ce contrôle est opéré par une société indépendante experte dans les activités de contrôle, d'audit et de gestion des risques. Le contrôle interne analyse les risques liés aux objectifs de CSC et évalue périodiquement le bon fonctionnement, l'efficacité et l'efficience des contrôles et procédures mis en place pour gérer les risques dans le cadre de son activité. L'audit interne soumet une évaluation des risques et, le cas échéant, propose des actions pour minimiser les risques et renforcer l'efficacité des contrôles.

D'autre part, conformément à la loi applicable, le **contrôle de la situation financière et des comptes annuels** de CSC est confié à un ou plusieurs commissaires aux comptes, qui sont nommés pour une durée de 6 ans maximum par l'assemblée générale de CSC. La fonction de contrôle légal des comptes

de Computer Sciences SAS est assurée par Deloitte & Associés, société représentée par Monsieur Hervé Paris, commissaire agréé.

6.1.3. Adhésion au Syntec

CSC est adhérente au Syntec, fédération qui représente près de 1250 groupes et sociétés françaises spécialisés dans les professions de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil. Syntec est un point de rencontre efficace et représentatif, facteur de synergie.

La mission de Syntec comporte plusieurs volets dont notamment l'étude des questions économiques, commerciales, techniques, juridiques, sociales et déontologiques, d'intérêt commun aux adhérents. A cet effet, CSC suit en permanence les travaux de Syntec et s'implique de manière régulière en participant aux différents commissions et ateliers de réflexion et d'étude menés par Syntec. Syntec procure également à ses syndicats constitutifs, les garanties morales et techniques attachées à la qualité de l'adhérent de Syntec (qui sont tenus au respect du code d'honneur).

6.2. Nos valeurs et directives internes

CSC fonde son identité sur des valeurs fortes qui sont promues au sein de l'entreprise afin de mettre en place un environnement de travail favorisant l'éthique, l'honnêteté, l'intégration et la transparence. Les valeurs de CSC sont le fondement de notre identité. Elles nous unissent dans notre objectif de servir nos clients, nos actionnaires et de nous entraider. Nos valeurs rassemblent la communauté mondiale de CSC : elles dépassent nos différences culturelles et notre éloignement géographique.

Ces valeurs CLEAR ont été reprises par DXC :



C

Nos Clients avant tout

Notre réussite est le fruit d'une connaissance profonde de nos clients auxquels l'ensemble de DXC s'engage à fournir des services et des produits exceptionnels.

L

Leadership

Nous exerçons notre mission de direction avec franchise, en faisant preuve d'intégrité et en étayant nos discours sur des faits réels. Nous donnons naissance à un environnement axé sur l'amélioration continue et basé sur la collaboration et la confiance.

E

Excellence de nos prestations

Nous mettons au premier plan l'excellence dans tout ce que nous faisons pour nous-mêmes et pour les clients en nous efforçant constamment de mériter notre place parmi les leaders du secteur.

A

Aspiration

Nous aspirons, autant individuellement que collectivement, à être encore plus forts demain qu'aujourd'hui.

R

Résultats

Nous assumons les responsabilités Individuelles inhérentes à nos engagements et sommes prêts à rendre compte de nos résultats.

La conformité et le respect de règles éthiques qui répondent aux meilleurs standards de la profession font partie des valeurs essentielles de DXC.

A cet effet, DXC a mis en place des directives internes et des procédures visant à mener son activité de façon à respecter et préserver ces valeurs et à permettre à ses collaborateurs de prendre des décisions et effectuer des choix en accord avec ses valeurs.

Formations et diffusion des bonnes pratiques

Des formations relatives à la gestion des risques, notamment contractuels et opérationnels, sont organisées au cours desquelles les collaborateurs sont sensibilisés à la réglementation applicable à notre activité et lors desquelles sont explicitées et/ou rappelées les directives internes et bonnes pratiques.

DXC a également mis en place des espaces de travail collaboratifs, tel que notre réseau social myDXC (qui remplace le C3 interne de CSC), sur lesquels les collaborateurs peuvent partager, communiquer et s'informer. De nombreux documents de référence y sont accessibles.

6.3. Éthique et respect des droits de l'homme

Outre la stratégie de gestion des risques, CSC puis DXC est également régie par des directives internes et procédures associées, visant notamment à adopter une culture éthique et anéantir tout risque de corruption.

6.3.1. Éthique et intégrité

De manière générale, CSC puis DXC s'engage à et promeut le respect d'un ensemble de valeurs morales et professionnelles auprès de ses collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs, telles que l'absence de discrimination, la diversité, l'égalité des chances et la lutte contre la fraude et la corruption.

A cet effet, DXC s'est dotée d'un corps de règles de bonne conduite rigoureuses et de recommandations éthiques, appelé Code de déontologie professionnelle. DXC a également mis en place un comité unique, dit comité de l'éthique et de la conformité, en charge de développer et promouvoir une culture éthique, intègre et conforme au sein de l'entreprise.

Ce code est appliqué dans l'ensemble du groupe ; il existe en 11 langues et sert de base aux principes généraux de gouvernance au sein de DXC. Il peut être consulté sur :

https://www.dxc.technology/governance/ds/88549-code_of_business_conduct

Le comité de l'éthique et de la conformité le fait régulièrement évoluer et l'adapte au sein de chaque pays du groupe afin de prendre en compte les spécificités et réglementations locales et de le rendre opposable à l'ensemble de ses collaborateurs.

Ces règles vont au-delà de la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce quel que soit le pays du groupe concerné.

Ce Code précise les pratiques que les collaborateurs sont tenus de suivre, rappelle que chacun est responsable des conséquences de ces actes et que la conformité à ce code relève de la responsabilité de chacun. Chaque collaborateur a ainsi la responsabilité de déclarer ou alerter la direction en cas de conduite déplacée ou non conforme aux règles internes et aux règles du code.

De plus, une **formation sur ce code est obligatoire chaque année** auprès de tous ses collaborateurs, et en cours d'année auprès des nouveaux arrivants. Cette formation requiert de l'ensemble des collaborateurs la réaffirmation de leur engagement quant à la conformité au code, aux règles et procédures internes, ainsi qu'aux lois et règlements applicables.

Ce code contribue à maintenir et améliorer notre niveau de responsabilité sociale et environnementale et de prévention des risques, ainsi qu'à consolider la réputation et l'image de l'entreprise.

Par ailleurs, CSC est signataire du Pacte mondial de l'ONU depuis 2008, et DXC poursuit cet engagement. En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies, DXC France s'engage à respecter et à promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence, les dix principes relatifs aux droits de l'homme,



au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. De ces grands principes, des engagements directeurs de la démarche de développement durable ont été définis.

6.3.2. Lutte contre la corruption et le favoritisme

La prévention de la corruption est capitale pour CSC et depuis Avril 2017 pour DXC. Des principes stricts en matière de lutte contre la corruption sont inscrits dans les règles internes, dans nos politiques de ressources humaines ainsi que dans le code éthique, se conformant notamment aux dispositions de la législation française.

Ces principes sont explicités de manière claire au sein du Code de déontologie professionnelle qui rappelle que tous les collaborateurs doivent être attentifs dans leurs activités afin d'agir avec intégrité et transparence, et qui donne des recommandations précises aux collaborateurs susceptibles de rencontrer une situation équivoque. Ainsi, toute faveur, cadeau ou attention doit être refusé dans le cadre des relations professionnelles ; tout semblant de favoritisme ou de partialité n'est pas acceptable et tout conflit d'intérêt doit être signalé et évalué.

Le comité de l'éthique et de la conformité est pleinement conscient de l'exposition de toute société aux risques de corruption, et reste donc à la disposition de nos collaborateurs pour analyser les situations rencontrées, en particulier dans leurs relations avec les représentants du secteur public, tels que : administrations publiques ou fonctionnaires.

Pour toute action incompatible avec nos valeurs CLEAR ou qui violerait le Code, la politique de DXC, ou la loi, un programme (SpeakUp!) a été mis en place par DXC au travers de plusieurs canaux ouverts, confidentiels et autorisés par la loi, pour demander des conseils ou signaler des problèmes via les instances suivantes :

- Le management direct ou N+2
- Le/la responsable des ressources humaines ou tout membre du département des ressources humaines
- L'avocat général ou tout autre membre du service juridique
- Le chef de l'éthique et de la conformité ou tout autre membre du bureau de l'éthique et de la conformité de DXC
- Le/la responsable de l'Audit interne ou de la sécurité d'entreprise
- Et « OpenLine », le canal de conseil et de reporting toujours disponible (via internet), confidentiel, anonyme, gratuit, opéré par un prestataire externe et indépendant de DXC :
<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/32161/index.html>

Confidentialité, anonymat et position de DXC en cas de représailles : DXC s'engage à mener un examen juste et complet de toutes les préoccupations pouvant donner lieu à une action, à maintenir la confiance et la confidentialité des employés dans la mesure où la loi le permet et à protéger les données personnelles des employés, le cas échéant. DXC interdit expressément les représailles, directes ou indirectes, contre tout employé qui signale de bonne foi une conduite non conforme ou participe à une enquête d'une entreprise sur une faute.

Par ailleurs, la déclaration globale de DXC concernant les Droits humains est disponible sur notre site internet :

https://assets1.dxc.technology/cr/downloads/DXC_Human_Rights_Statement_April_2017.pdf

L'ensemble de ces éléments nous a permis d'anticiper les **exigences de la loi Sapin II** du 9 décembre 2016 qui impose à partir du 1er juin 2017, une obligation générale de prévention de la corruption, par la mise en place d'un « programme anticorruption ».



6.4. Confidentialité et protection des données personnelles

Compte tenu de l'accroissement du nombre de données à disposition, qu'elles soient relatives à nos collaborateurs, à nos clients ou partenaires, CSC a fait du respect de confidentialité une obligation primordiale. Cet engagement est également une des missions du comité de l'éthique et de la conformité.

6.4.1. Gestion des données confidentielles

La politique de gestion de la confidentialité de CSC se décline à plusieurs niveaux, en fonction du degré de confidentialité des projets et des informations échangées (par exemple niveau de confidentialité fort pour les données bancaires ou les données personnelles).

- Tous nos collaborateurs sont formés périodiquement au respect des règles d'éthique propres à notre métier, en particulier la confidentialité. La connaissance et la bonne application de ces règles d'éthique est un critère d'appréciation de nos collaborateurs qui apparaît formellement dans nos formulaires d'évaluation annuelle.
- Par ailleurs, les contrats de travail de nos salariés comprennent systématiquement une clause de confidentialité dont voici un extrait :

« Vous vous engagez à conserver la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des renseignements que vous pourrez recueillir à l'occasion de vos fonctions ou du fait de votre présence dans la société vis-à-vis des tiers et des salariés de la société.

De la même façon, vous vous engagez formellement à n'utiliser ou à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, données, programmes, ou tout autre document étudié dans la société, soit pour la société elle-même, soit pour le compte de clients, vous déclarant à cet égard lié par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats etc. découlant de travaux réalisés dans l'entreprise ou constatés chez les clients. [...] »

- Les documents confidentiels sous format papier sont rangés dans des armoires et des bureaux fermant à clé. Les photocopies sont contrôlées.
- Pour les projets requérant un niveau de confidentialité supérieur, les dispositions complémentaires suivantes sont mises en place :
 - ✓ Un engagement de confidentialité est signé et appliqué à tous les intervenants tant internes et qu'externes (sous-traitants).
 - ✓ L'accès à la documentation du projet est strictement réservé à l'équipe intervenante et des contrôles d'accès aux versions électroniques sont mis en place.
 - ✓ Des dispositions spécifiques relatives à l'archivage et/ou la destruction des documents en fin de projet sont mises en œuvre et contrôlées.

6.4.2. Sécurisation des données personnelles

CSC a accès, d'une part pour ses besoins de gestion administrative, et d'autre part dans le cadre des projets réalisés pour ses clients, à des données à caractère personnel au sens de la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Parce que CSC prend très au sérieux la protection de la vie privée et des données personnelles, CSC respecte scrupuleusement les obligations résultant de cette loi et les préconisations de la CNIL, ainsi que plus généralement les différentes réglementations applicables à la protection des données personnelles applicables dans le monde entier. A cet effet, a été mis en place ces dernières années une équipe « **Data privacy**



compliance » afin de traiter les différentes problématiques relatives aux données personnelles et coordonner et harmoniser au sein du Groupe CSC les traitements et la gestion des données à caractère personnel. La gestion conforme des données à caractère personnel est d'ailleurs un sujet majeur avant l'entrée en vigueur du **Règlement 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données**.

En particulier, CSC mobilise et sensibilise ses collaborateurs à la sécurisation des données personnelles. Une **formation à distance dénommée « Secure the Human »**, créée par la division « Business Technology Information Assurance », a été mise en place **depuis mars 2016** afin de permettre aux collaborateurs de CSC d'identifier les attitudes à adopter pour sécuriser leurs données personnelles et celles de CSC.

En particulier, concernant les éventuels transferts de données à caractère personnel en dehors de l'Union européenne :

Afin de se conformer à la **réglementation européenne relative aux transferts de données personnelles en dehors de l'UE**, CSC a mis en place et exécuté, dans le cadre de la gestion de ses propres données personnelles et lors de projets réalisés pour ses clients, des accords de transfert de données conformément aux « clauses contractuelles types pour le transfert de données à caractère personnel vers des sociétés établies dans des pays tiers » établies par la Commission européenne pour légitimer les transferts de données en dehors de l'UE.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne les transferts de données personnelles UE-États-Unis, **l'entité mère du groupe CSC basée aux États-Unis est certifiée « Safe Harbor » depuis avril 2014**. Cette certification a simplement offert des garanties supplémentaires, CSC ayant toujours mis en place des accords de transfert tels que visés ci-dessus.

Compte tenu la récente décision de la Cour européenne de justice qui a invalidé le cadre du « Safe Harbor », le département « Global Privacy and Data Protection » de CSC continue d'assurer la liaison avec les autorités nationales de protection des données pertinentes et s'entretient régulièrement avec ses conseils juridiques afin de surveiller et de préparer CSC à des modifications supplémentaires dans la protection des données personnelles.

Ces accords de transfert basés sur les clauses de la Commission européenne restent aujourd'hui le principal moyen légitimant les transferts de données personnelles effectués par CSC en dehors de l'UE comme conformes à l'ensemble de la réglementation européenne relative à la protection des données à caractère personnel.

6.5. Prise en compte de la RSE dans la chaîne d'approvisionnement

Début 2015, CSC a redéfini sa politique globale d'approvisionnement responsable, qui s'applique dans tous les pays dans lesquels CSC opère. Par la mise en place d'une démarche structurée avec ses fournisseurs clés, CSC a pu définir et comprendre les risques de sa chaîne d'approvisionnement, dans le but de développer des relations de long terme et d'influer sur la performance de ses fournisseurs. Une nouvelle enquête fournisseurs a été menée pour relancer ce processus et promouvoir les principes de « Responsible Supply Chain » avec les fournisseurs stratégiques qui couvrent les domaines suivants :

- Respect des droits humains fondamentaux des employés
- Normes du travail et interdiction du travail des enfants
- Interdiction de la corruption
- Protection de l'environnement



- Egalité, diversité et inclusion

Les principes de chaîne d'approvisionnement responsable de CSC ont été poursuivis par DXC. Pour plus de détail :

https://www.dxc.technology/cr/ds/118945-csc_responsible_supply_chain_program

https://assets1.dxc.technology/cr/downloads/DXC_Supply_Chain_Principles_April_2017.pdf

Contacts :

Frédérique Nicoli Ly, Corporate Responsibility Principal, fnicolily@dxc.com

Paula Sullivan, Corporate Responsibility Senior Principal, psullivan5@dxc.com

Fin du rapport.



Location

Tour Carpe Diem,
31 Place des Corolles,
CS 40075
92098 PARIS La Défense Cedex
France

www.dxc.technology

À propos de DXC Technology

DXC Technology (DXC: NYSE) est la première société de services informatiques indépendante au monde, DXC Technology aide ses clients à capter toute la puissance de l'innovation et à faire du changement un catalyseur de succès. Issue de la fusion de CSC et de HPE Enterprise Services, DXC compte plus de 6000 clients dans 70 pays. Son indépendance technologique, ses ressources globales et son réseau d'alliances et de partenariats lui permettent d'offrir des services de bout en bout et des solutions informatiques performantes.

DXC Technology se classe parmi les meilleures entreprises citoyennes dans le monde. Pour plus d'information, rendez-vous sur: www.dxc.technology

© 2017 DXC Technology Company. All rights reserved.