



# **RAPPORT RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE**

**Groupe UMANIS**

**Année 2017**

**Référence : RSE2017**

**Version : V3.2**

**Date de la version : 20/03/2018**

**Etat du document : Rectifiée 15/03**

# TABLE DES MATIERES

<b>1 PRESENTATION</b>	<b>4</b>
<b>1.1 LA DEMARCHE RSE UMANIS</b>	<b>4</b>
<b>1.2 LA MÉTHODE DE REPORTING MISE EN PLACE</b>	<b>6</b>
1.2.1 Période concernée	6
1.2.2 Périmètre concerné	6
1.2.3 Note méthodologique	6
<b>2 SOCIAL</b>	<b>7</b>
<b>2.1 EMPLOI</b>	<b>7</b>
2.1.1 L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	7
2.1.2 Les embauches et les licenciements	9
2.1.3 Les rémunérations et leur évolution	11
<b>2.2 ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>12</b>
2.2.1 L'organisation du temps de travail	12
2.2.2 L'absentéisme	13
<b>1.3. RELATIONS SOCIALES</b>	<b>14</b>
2.2.3 L'organisation du dialogue social	14
2.2.4 Le bilan des accords collectifs	15
<b>2.4 SANTE ET SECURITE</b>	<b>16</b>
2.4.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail	16
2.4.2 Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	16
2.4.3 Les accidents du travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)	16
<b>2.5 FORMATION</b>	<b>17</b>
2.5.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation	17
2.5.2 Le nombre total d'heures de formation	17
<b>2.6 EGALITE DE TRAITEMENT</b>	<b>18</b>
2.6.1 Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	18
2.6.2 Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	18
2.6.3 La politique de lutte contre les discriminations	19
<b>2.7 PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL</b>	<b>20</b>
<b>3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>21</b>
<b>3.1 POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE</b>	<b>21</b>
3.1.1 Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière d'environnement.	21
3.1.2 Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	21
3.1.3 Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	21
3.1.4 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	21
<b>3.2 POLLUTION</b>	<b>22</b>
3.2.1 Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	22
3.2.2 Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	23
<b>3.3 ECONOMIE CIRCULAIRE</b>	<b>23</b>
3.3.1 Prévention et gestion des déchets	23
3.3.2 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	23
3.3.3 Utilisation durable des ressources	23

3.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE.....	24
3.5 PROTECTION DE LA BIODIVERSITE .....	24
<b>4 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE.....</b>	<b>25</b>
4.1 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE	25
4.1.1 En matière d'emploi, de développement régional, sur les populations riveraines ou locales .....	25
4.2 RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTERESSEES PAR LES ACTIVITES DE LA SOCIETE, NOTAMMENT LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT, LES ASSOCIATIONS DE CONSOMMATEURS ET LES POPULATIONS RIVERAINES.....	26
4.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations.....	26
4.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat.....	26
4.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS .....	26
4.4 LOYAUTE DES PRATIQUES .....	27
4.4.1 Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.....	27
4.5 AUTRES ACTIONS ENGAGEES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME.....	27
<b>ANNEXES .....</b>	<b>28</b>



# 1 PRESENTATION

## 1.1 LA DEMARCHE RSE UMANIS

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

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

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

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

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

### *Gouvernance de l'organisation et pratiques professionnelles*

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

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

### *Droits du travail*

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

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

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

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

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

### **Droits de l'Homme**

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

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

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

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

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

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

### **Protection des actifs de l'entreprise et loyauté des pratiques**

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

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

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

## Environnement

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

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

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

Umanis est certifié ISO 14001 version 2015.

## 1.2 LA MÉTHODE DE REPORTING MISE EN PLACE

### 1.2.1 Période concernée

La période de reporting des informations RSE est l'exercice du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017

### 1.2.2 Périmètre concerné

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

Pour cet exercice, les filiales étrangères ne sont pas prises en compte.

Par ailleurs, la société Umanis SA a procédé le 24 juillet 2017 à l'acquisition du groupe Primlog, composé des sociétés Primlog et Primlog Solutions.

Enfin, les fusions des sociétés Primlog et Primlog Solutions par la société Umanis SA ont eu lieu le 31/12/2017. Les informations communiquées sont donc fusionnées dans le périmètre Umanis SA.

### 1.2.3 Note méthodologique

#### Méthode de collecte

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

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

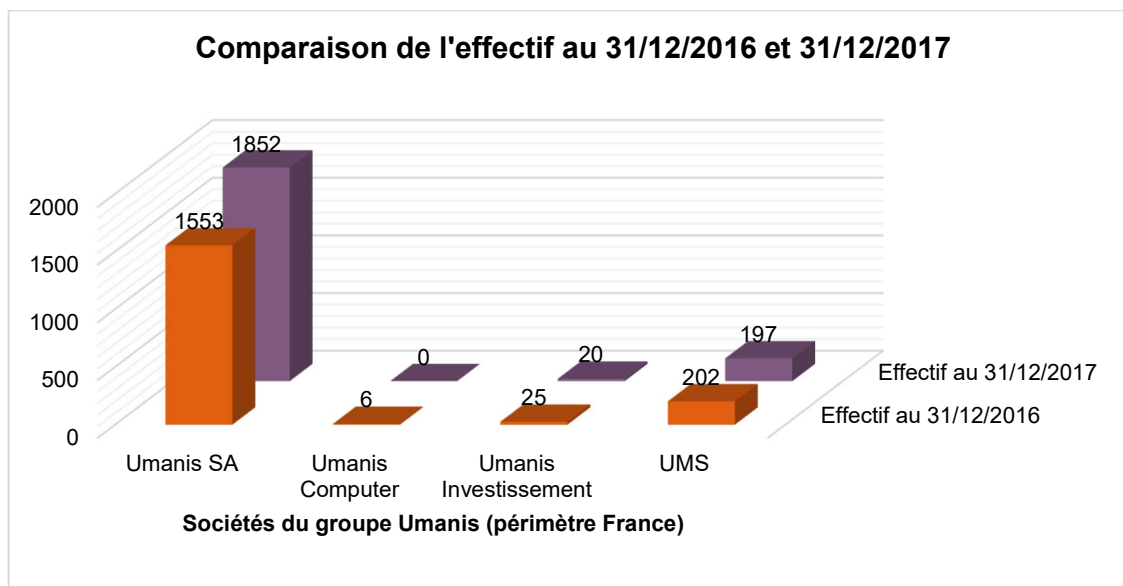
#### Méthode de consolidation des données RSE

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

## 2 SOCIAL

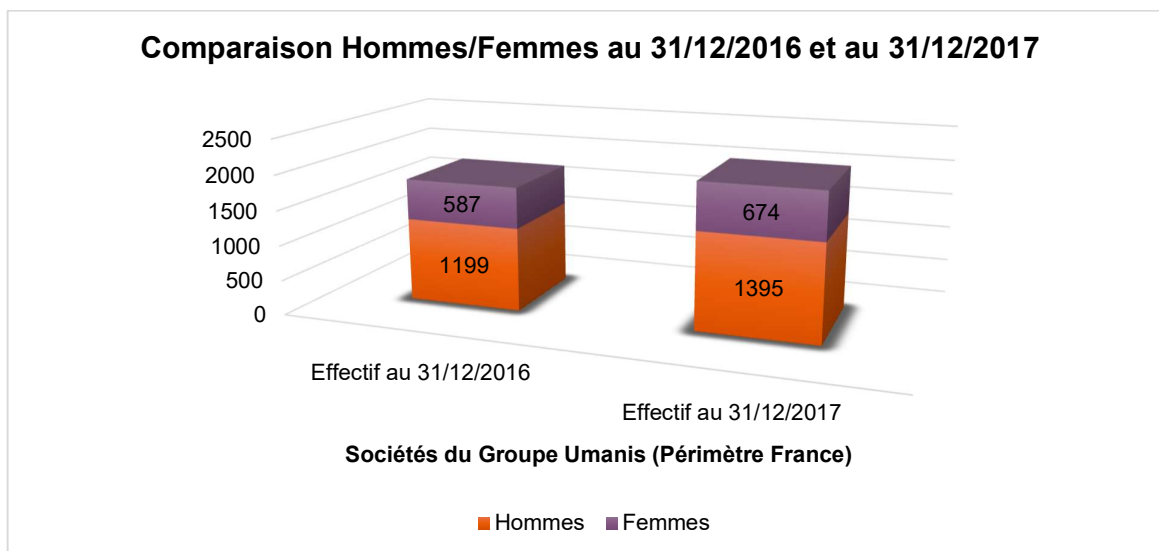
### 2.1 EMPLOI

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



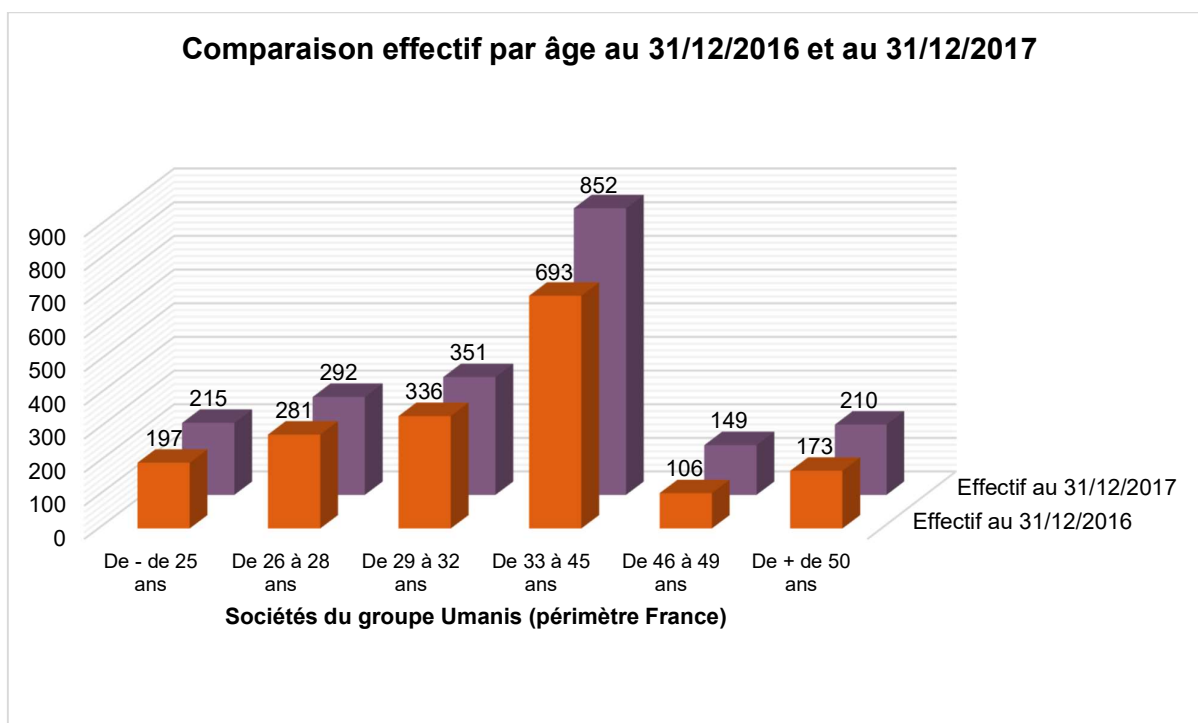
On remarque que l'effectif a augmenté sur Umanis SA entre 2016 et 2017. Cette augmentation est notamment due à de la croissance externe.

#### Répartition des salariés par sexe

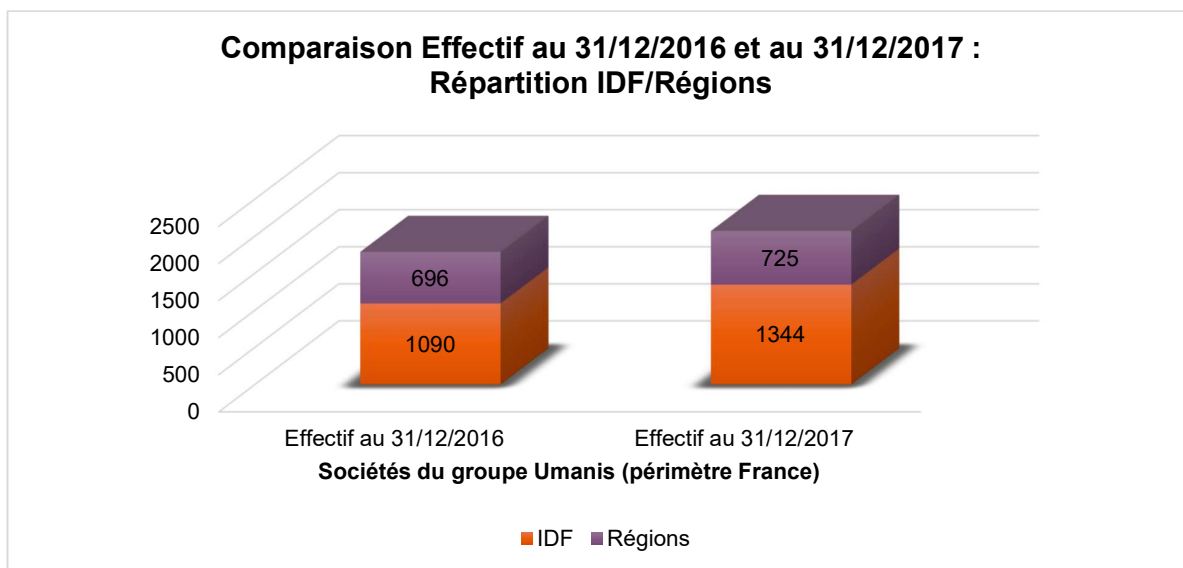


Les chiffres sont sensiblement équivalents entre l'année 2016 et l'année 2017. En terme d'égalité professionnelle, la répartition de l'effectif total par sexe est plus favorable que les chiffres publiés par le SYNTEC (Umanis : 67% d'hommes / 33% de femmes ; Syntec : 72% d'hommes / 27% de femmes).

### Répartition des salariés par âge

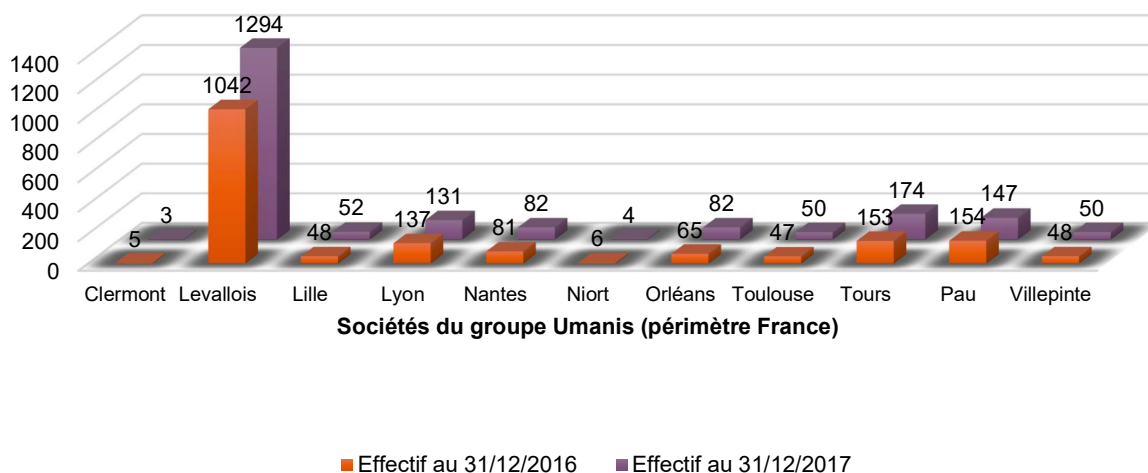


### Répartition des salariés par zone géographique





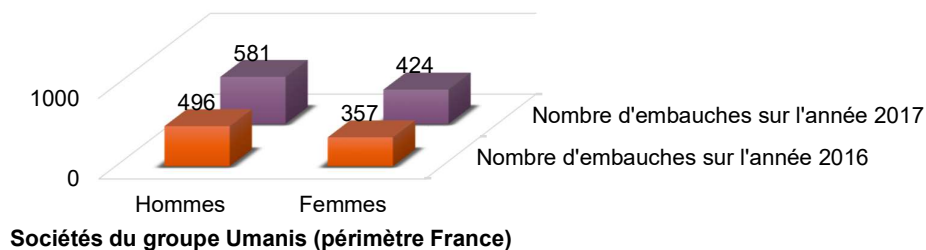
### Comparaison effectif au 31/12/2016 et au 31/12/2017 par zone géographique



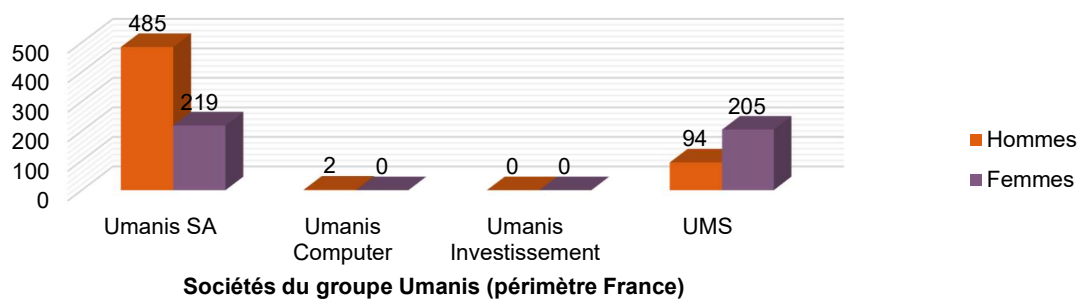
## 2.1.2 Les embauches et les licenciements

### Embauches

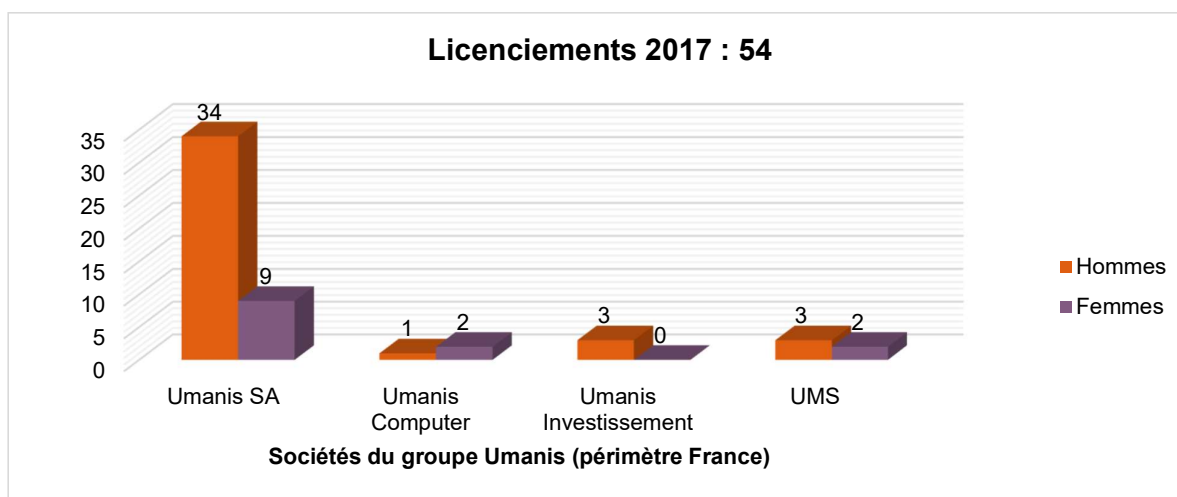
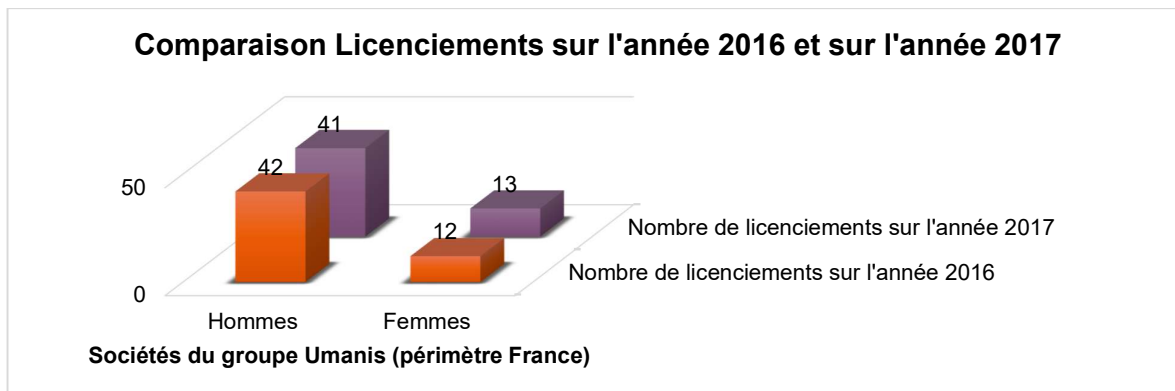
#### Comparaison Embauches sur l'année 2016 et sur l'année 2017



#### Embauches 2017 : 1005



## Licenciements



### 2.1.3 Les rémunérations et leur évolution

	<b>Umanis SA</b>	<b>Umanis Computer</b>	<b>Umanis Investissement</b>	<b>UMS</b>
<i>Masse Salariale 2017 (A)</i>	85 095 757,00 €	147 733,00 €	2 869 882,00 €	4 052 759,00 €
<i>Effectif mensuel moyen (B)</i>	1864,91	2,33	20,66	197,25
<b>Rapport A/B</b>	<b>45 629,95 €</b>	<b>63 404,72 €</b>	<b>138 910,07 €</b>	<b>20 546,31 €</b>

#### Les rémunérations

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

Rémunération moyenne	<b>Umanis SA</b>	<b>Umanis Computer</b>	<b>Umanis Investissement</b>	<b>UMS</b>
au 31/12/2017	3 504,78 €	2 908,82 €	8 782,35 €	1 938,81 €

#### Les évolutions

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

Le premier exercice de People Review a été lancé en septembre 2017 sur le top management.

*[Le People Review est une réunion des membres du Comité de Direction pour identifier les compétences, les potentiels de chaque membre du Codir -1 selon la méthode suivante :*

- *une discussion ouverte pour identifier le niveau de performance, le potentiel, le développement permettant d'identifier le salarié comme : talent, expert, bon contributeur, stagnation ou en difficulté,*
- *une réflexion et décision d'un plan de développement individuel pour les talents identifiés,*
- *une réflexion sur le plan de succession. ]*

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

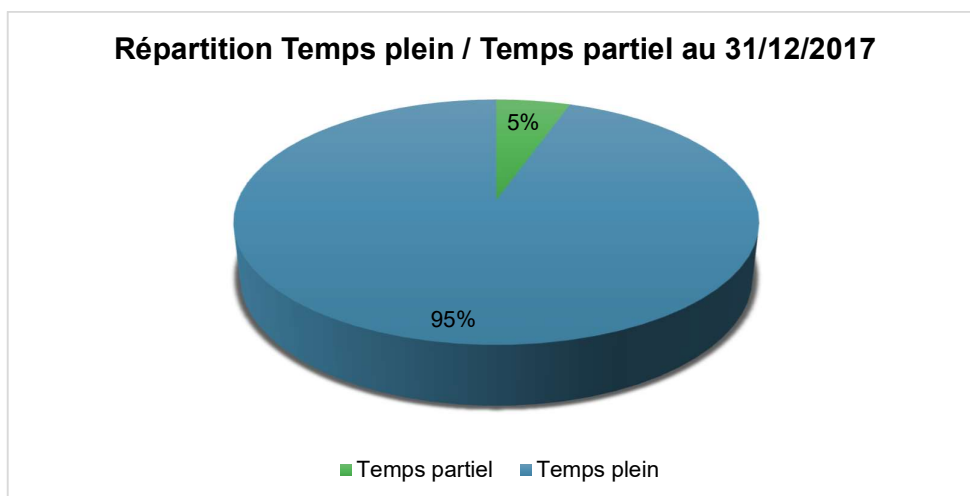
## 2.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

### 2.2.1 L'organisation du temps de travail

#### **Umanis SA / Umanis COMPUTER / Umanis INVESTISSEMENT**

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

L'UES Umanis a signé un accord sur le temps de travail en juin 2016. L'accord reprend les 3 modalités d'organisation du temps de travail mises en place par notre convention collective « Syntec » et a créé un nouveau dispositif, propre à Umanis, plus simple, plus favorable et correspondant mieux à l'organisation et aux besoins de l'entreprise, à savoir les modalités de réalisation de missions avec forfait horaire annualisé (ou modalité 4) concernant l'ensemble des collaborateurs cadres gérés par une clause contractuelle de forfait horaire annualisé à 38h de travail par semaine.



#### **UMS**

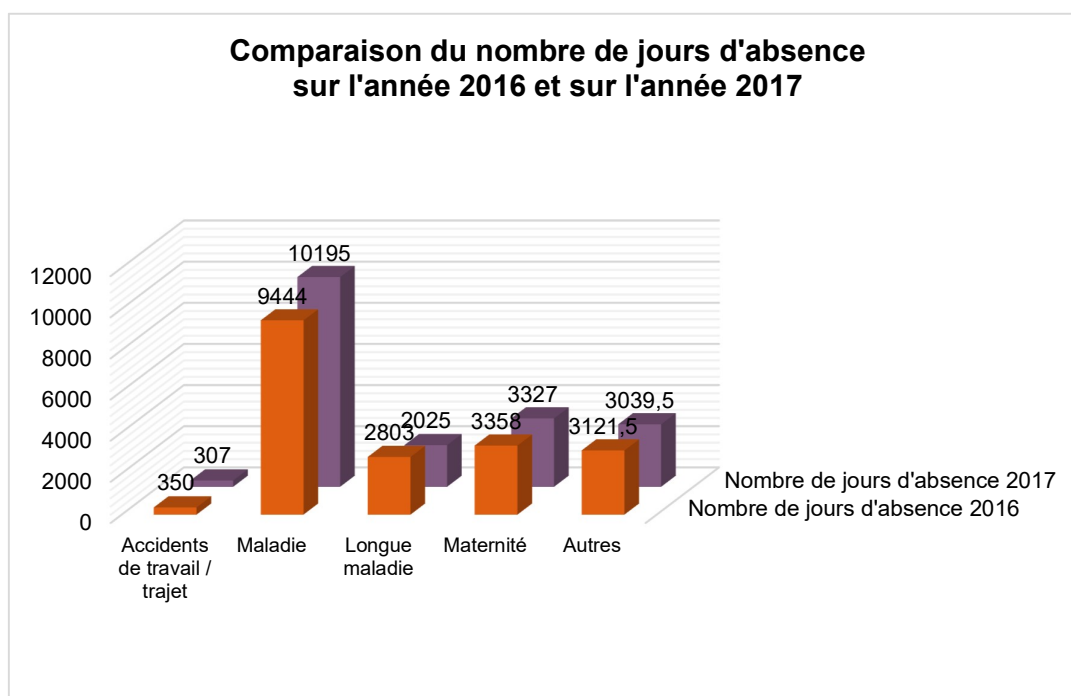
UMS applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 3301) (personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire).

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

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

## 2.2.2 L'absentéisme

### Types d'absences en nombre de jours 2017

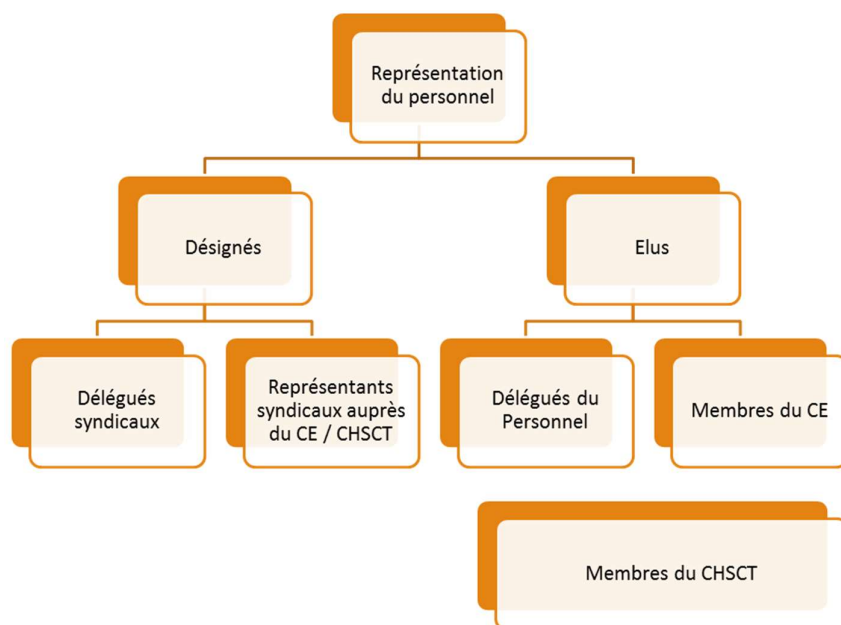


## 1.3. RELATIONS SOCIALES

Umanis « France » est à jour des élections professionnelles à tenir qui ont lieu tous les 4 ans.

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

### 2.2.3 L'organisation du dialogue social



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

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

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

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

98,58 % des salariés d'Umanis « France » sont donc représentés par une IRP.

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

## 2.2.4 Le bilan des accords collectifs

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

Nom de l'accord	Date de signature	Durée
Accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	30/03/2017	3 ans
Accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires de l'unité économique et sociale Umanis (U.E.S Umanis)	27/04/2017	Durée indéterminée
Accord relatif à la mise en place d'un CHSCT central	01/03/2016	durée des mandats en cours des membres du CE et des DP
Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	21/01/2016	3 ans
Accord sur l'élargissement de l'UES Umanis	30/09/2015	durée indéterminée
Accord sur le temps de travail	27/06/2016	durée indéterminée
Contrat de génération	09/09/2015	3 ans
Accord relatif à la mobilité des salariés en mission	02/12/2014	durée indéterminée
Accord de participation des salariés aux résultats de l'Unité Economique et Sociale Umanis	27/04/2012	durée indéterminée
Accord Plan Epargne Entreprise	27/04/2012	1 an avec tacite reconduction tous les ans
Accord sur le vote électronique	10/11/2011	durée indéterminée
Accord portant sur la création d'une Unité Economique et Sociale Umanis (UES Umanis) + Avenant	27/01/2010	durée indéterminée

### Les accords collectifs UMS

Nom de l'accord	Date de signature	Durée
NAO 2017	19/12/2017	3 ans
Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	15/12/2015	3 ans
Accord sur le contrat de génération au sein d'UMS	15/09/2015	3 ans
Accord sur l'aménagement du temps de travail	02/12/2012	durée indéterminée
Accord de participation des salariés aux résultats d'UMS	27/04/2012	durée indéterminée
Accord Plan Epargne Entreprise	27/04/2012	1 an avec tacite reconduction tous les ans
Accord sur le droit syndical au sein d'UMS	08/03/2012	durée indéterminée

## 2.4 SANTE ET SECURITE

### 2.4.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Taux de fréquence des accidents du travail*

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

Umanis SA :  $28 \times 1\,000\,000 / 3\,310\,454,52 = 8,46$

UMS :  $7 \times 1\,000\,000 / 268\,705,37 = 26,05$

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

#### *Taux de gravité des accidents du travail*

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

Umanis SA :  $307 \times 1\,000 / 3\,310\,454,52 = 0,93$

UMS :  $306 \times 1\,000 / 268\,705,37 = 1,14$

#### *Maladies professionnelles*

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



## 2.5 FORMATION

### 2.5.1 Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'année 2017 nous a permis de pérenniser la stratégie de gestion de la formation fondée sur 4 axes principaux:

- Adéquation des formations avec les besoins réels des collaborateurs en mission issus des EAE.
- Effort de nos commerciaux afin de négocier avec les clients le maintien de la rentabilité des activités.
- Gestion fine du budget en optimisant les moyens de financement accordés par notre OPCA.
- Mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue et notamment du CPF

Cela nous a permis de concentrer l'effort de formation sur :

La mise en place des auto-formations BI (Informatica, SSIS, Cognos, SAP BO, Talend)

L'accréditation du CFTL pour dispenser des certifications ISTQB

Les ressources disponibles afin de maximiser leur chance d'être repositionné en mission via l'Anglais (avec passage de TOEIC / Bulats session en cours de planification)

Les autres consultants via des formations dans nos domaines d'expertises.

- BI / Big Data (Informatica, MS BI, HADOOP, ...)
- CRM (EDEAL, Salesforce...)
- Web Digital (J2ee, .Net, GWT...)
- Systèmes & Réseau (VMware, Citrix, CISCO...)
- Méthodologie (ITIL, SCRUM, Prince2, PMP)
- ...

Les équipes commerciales avec la création du parcours Digital Smart Selling permettant d'obtenir le Titre RNCP Niveau 1 d'Ingénieur d'Affaire en Haute Technologie.

Les managers à travers les Formations Umanis Universités avec comme thématiques principales la communication, le management.

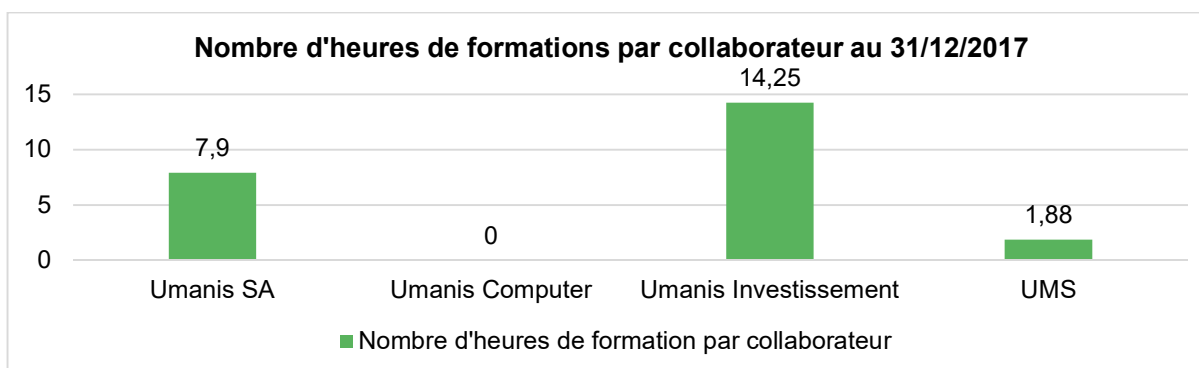
### 2.5.2 Le nombre total d'heures de formation

**Umanis SA** 14 633,50 heures

**UMS** 371 heures

**Umanis Computer** 0 heures

**Umanis Investissement** 285 heures



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

## 2.6 EGALITE DE TRAITEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diverses actions de communication sont réalisées régulièrement par la Mission : intervention de la médecine du travail, aménagement de postes et divers accompagnements administratifs. L'appel à des ESAT a été intensifié au travers de la mise sous plis de courriers, etc.

Par ailleurs, un accord en faveur de l'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES\* UMANIS, entré en vigueur au 04 mai 2017 a été signé courant 2017. Il a pour objet de définir les orientations qui visent à assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les orientations retenues concernent :

- Un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la société UMANIS,
- Un plan de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle,
- Un plan de communication et de sensibilisation,
- Un plan de développement du partenariat avec les établissements du secteur protégé et adapté, et le recours à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de service,
- Un plan de management de la démarche.

Le nombre de personnes handicapées au cours de l'année 2017 a augmenté de 17%.

Effectif Handicapés 2017		2016
Société	Nombre	Nombre
Umanis SA	24	19
Umanis Computer	0	0
Umanis Investissement	0	1
UMS	11	10
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>30</b>

### 2.6.3 La politique de lutte contre les discriminations

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

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

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

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

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

## 3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

### 3.1 POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

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

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

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

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

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

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

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

Sur chaque site, des documents informatifs sont intégrés dans le kit de bienvenue et d'intégration des collaborateurs et des affiches sont positionnées à tous les étages pour sensibiliser les collaborateurs au recyclage (cartouches d'encre) et aux économies d'énergie (ex : préférer l'extinction complète à la mise en veille des ordinateurs). En outre, un espace dédié sur le portail intranet permet de retrouver les documents concernant la RSE, dont une publication actualisée d'éco-gestes.

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

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

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

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

## 3.2 POLLUTION

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

De par la certification ISO 14001 version 2015, tous les produits ménagers dits polluants, utilisés sur les sites d'Umanis, sont répertoriés selon la classification environnementale.

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

Notre consommation électrique est également surveillée.

Pour continuer à limiter les émissions de CO<sub>2</sub>, Umanis a intégré des véhicules hybrides, moins polluants, dans sa Car Policy. De plus, la politique « Flotte Auto » inclut une sensibilisation d'Eco-Conduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter l'émission de gaz à effet de serre.

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

Concernant les déplacements professionnels, Umanis privilégie le transport ferroviaire au transport aérien. Les émissions de CO<sub>2</sub> fournis par la SNCF et la société EGENCIA qui gère la partie aérienne sont les suivantes:

Type de transport	Nombre de segments	Distance totale (en km)	Emissions Dioxyde de Carbone (en kg)
<b>AVION (Egencia)</b>	830	1 293 187	158 675
<b>AVION (Low Cost)</b> Source : calculateur de CO <sub>2</sub> d'émission de la DGAC	253	242 629	24 850
<b>SNCF</b>	5 778	1 881 018	10 176
<b>TOTAL</b>	<b>6 861</b>	<b>3 416 834</b>	<b>193 701</b>

évolution CO <sub>2</sub> voyages avions et trains			
	qté	effectif	CO <sub>2</sub> / pers
2016	214,7	1786	0,12021277
2017	193,7	2069	0,09362011
delta	-9,78%	15,85%	-22,12%

Le transport (hors carburant des véhicules) correspond pour l'année 2017 à 193,7 tonnes/CO<sub>2</sub>, soit une moyenne de 93,62 kilos de CO<sub>2</sub> par collaborateur, représentant une diminution par rapport à 2016 de 22,12%, bien que l'effectif ait progressé de 15,85%

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

Type de carburant	Consommation annuelle moyenne par véhicule (en litre)	Poids CO <sub>2</sub> (T) /véhicule Source : Carte grise.org 2,6 kg de co <sub>2</sub> /litre diesel 2,28 kg de co <sub>2</sub> /litre essence	Poids CO <sub>2</sub> (T) Flotte Auto Umanis
<b>GAZOLE (68 véhicules)</b>	1 105	2,87	195,16
<b>ESSENCE (6 véhicules)</b>	362	0,82	4,92

L'intégration de l'hybride et scooters dans notre flotte génère une diminution proche de 37% de la consommation essence en comparaison de l'année précédente

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

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

## 3.3 ECONOMIE CIRCULAIRE

### 3.3.1 Prévention et gestion des déchets

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

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

### 3.3.2 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

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

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

### 3.3.3 Utilisation durable des ressources

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

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

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

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

Concernant sa consommation d'eau au niveau de ses collaborateurs, Umanis a mis en place sur ses sites des fontaines à eau dans le but de limiter l'utilisation des bouteilles plastique.

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

De par la nature de son activité, Umanis a une faible consommation de matières premières. Concernant le papier, les impressions sont programmées en noir et blanc et recto/verso par défaut sur toutes les imprimantes du groupe, les impressions de documents de travail se font à 90,7% sur du papier recyclé PEFC et toutes les procédures internes et externes ont été dématérialisées.

Concernant la consommation d'électricité, seule source d'alimentation énergétique, il existe très peu d'imprimantes de bureau dites de proximité, au profit, en majorité, de la centralisation des systèmes d'impression. Des détecteurs de mouvements, déclencheurs uniquement si nécessaire ont été installés.

Par ailleurs, toujours par souci de réduction de déperdition énergétique, Umanis a intégré un SAS d'ouverture et remplacé les luminaires des rez de chaussée et 1<sup>er</sup> étage par des panneaux led sur son site de Levallois.

Type de consommation	Volume France	Volume France n-1
Papier (en ramette A4)	1365	2 185
Electricité (en KW/h) (Basée sur factures reçues sur l'année)	797088	763895

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

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants. De plus, et dans une optique d'amélioration continue, une publication d'éco-gestes est diffusée sur le site intranet, afin de sensibiliser les collaborateurs au quotidien.

### **L'utilisation des sols**

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

## **3.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE**

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

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

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

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

## **3.5 PROTECTION DE LA BIODIVERSITE**

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



## 4 INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

### 4.1 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE

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

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

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

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

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

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

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

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

### 4.2.1 Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

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

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

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

Encore trop peu représenté dans le monde des ESN et soucieux de faire changer les regards sur le handicap, Umanis a lancé sa mission handicap il y a 6 ans. La mission a pour objectif de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elle met en place des actions de recrutement, de formations spécifiques, de sensibilisation et propose un milieu protégé et adapté. Eté 2017, le groupe a signé un accord handicap l'été dernier pour une durée 3 ans, pour œuvrer sur le maintien dans l'emploi, l'accueil et l'insertion ainsi que le développement de la sous-traitance via les milieux protégés.

### 4.2.2 Actions de partenariat ou de mécénat

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

Umanis s'appuie également sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs produits. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et Umanis participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct au plus haut niveau d'expertise chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché.

## 4.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

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

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

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

## 4.4 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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

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

Umanis est signataire :

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

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

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

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

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

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



## ANNEXES

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



# Charte Achats Responsables & Ethiques



REFERENCE	CHARTE ACHATS RESPONSABLES & ETHIQUES
VERSION	02
DATE DE LA VERSION	06/03/2018
ETAT DU DOCUMENT	VALIDE

# 1 SOMMAIRE

<a href="#">Une charte des achats responsables, pour quoi faire ? .....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Nos engagements .....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Les engagements de la Direction des achats :.....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Les engagements du fournisseur et du sous-traitant.....</a>	<a href="#">31</a>
<a href="#">Respect de la charte par les fournisseurs et sous-traitants .....</a>	<a href="#">33</a>



## 2 Une charte des achats responsables, pour quoi faire ?

Le groupe UMANIS s'est engagé, en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, à respecter et à promouvoir dans ses activités et sa zone d'action influente des principes relatifs aux Droits de l'Homme, du Droit du Travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le groupe UMANIS est soumis à des obligations notamment en terme de lutte contre la corruption et de prévention des risques environnementaux en lien avec ses propres activités, celles de ses fournisseurs et celles de ses sous-traitants.

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

## 3 Nos engagements

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

## 4 Les engagements de la Direction des achats :

- Suivre la Politique Achats Durables, et respecter les procédures et la déontologie achats
- Développer des relations collaboratives durables avec les fournisseurs
- Respecter la confidentialité des informations commerciales et techniques transmises par les fournisseurs
- Assurer le traitement équitable des fournisseurs et garantir la neutralité des acheteurs et prescripteurs
- Appliquer la traçabilité et la transparence tout au long du processus achat
- Prévaloir des achats éthiques et durables
- Prendre en compte le cycle de vie produit dans les choix d'achat (processus de fabrication, optimisation des emballages et des volumes de commande, recyclage matériel...)
- Respecter la loi « informatique et libertés » en vigueur ainsi que toute autre disposition applicable en matière de protection de la vie privée et des données à caractère personnels dont le Règlement (UE) 2016/679 applicable pour les données transmises par les fournisseurs et sous-traitants.

## 5 Les engagements du fournisseur et du sous-traitant

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

### Pratiques sociétales :

- Respecter les droits fondamentaux, les réglementations applicables aux fournisseurs et le respect des règles internationales du droit du travail conformément aux directives des Nations Unies.
- Accepter une relation basée sur la transparence en matière d'échanges d'informations sur la politique de Développement Durable mise en œuvre
- S'engager à ne jamais communiquer ou publier toutes les informations connues lors de consultations ou lors de la réalisation de prestations
- Respecter la confidentialité et la protection des données à caractère personnel (consentement, accès, droit à l'oubli, portabilité),
- Exercer son activité dans le respect des principes de bonne gouvernance,
- S'assurer à chaque étape que ses propres fournisseurs et sous-traitants répondent aux mêmes critères d'exigence
- Privilégier les initiatives qui favorisent le développement économique de proximité et la diversité des sous-traitants et fournisseurs

- S'efforcer, dans la mesure du possible, de recourir aux établissements d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux et fournitures confiés à l'extérieur.

#### **Pratiques environnementales :**

- Adhérer aux principes de protection de l'environnement : principes de précaution, réduction de la pollution (eau, air, bruit), des émissions de gaz à effet de serre, limitation des consommations de ressources et de l'énergie, protection de la biodiversité.
- Mettre en place des mesures contribuant à la protection de l'environnement et s'efforcer de minimiser les impacts environnementaux négatifs

#### **Ethiques :**

- Prévenir les conflits d'intérêts
- Le prestataire doit notamment révéler tout intérêt personnel, financier, ou autres liens avec un collaborateur du groupe UMANIS,
- Respecter les droits de propriété intellectuelle et du savoir-faire d'UMANIS et de ses clients, conformément aux dispositions contractuelles,
- Refuser toute pratique commerciale illégale ou déloyale.

#### **Lutte anticorruption :**

- Respecter la loi « Sapin II » en matière de lutte contre la corruption,
- S'interdire d'offrir ou de solliciter, directement ou indirectement, des avantages, des invitations ou des cadeaux, argent ou autres dans le but d'en obtenir un avantage indu (marché, contrat...). L'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation par un collaborateur du groupe UMANIS est encadrée par notre Charte Ethique accessible à la rubrique « NOS ENGAGEMENTS » du site internet : <https://www.umanis.com/nos-engagements/>



## 6 Respect de la charte par les fournisseurs et sous-traitants

Umanis a le droit de procéder à des audits afin de s'assurer du respect des règles de la présente charte. Ces derniers pourront être réalisés sous forme documentaire mais également d'audit sur site réalisés par UMANIS ou par un cabinet spécialisé mandaté par lui.

En cas de non-conformité aux engagements du fournisseur ou du sous-traitant, constatées lors de l'audit, des actions correctives pourront être exigées par UMANIS. En cas de manquement grave du fournisseur ou sous-traitant à un ou plusieurs engagements ou en l'absence de correction permettant la levée de la non-conformité, UMANIS serait en droit d'exclure des derniers du panel de référencement et de résilier avec effet immédiat les contrats en cours.

### SIGNATURE CHARTE ACHATS RESPONSABLES & ETHIQUES

Je soussigné (nom et prénom) : .....

Agissant en qualité (fonction dans l'entreprise) : .....

Représentant la société (dénomination sociale) : .....

N° d'immatriculation de la société : .....

Domiciliée (adresse siège sociale) : .....

Pays : .....

Reconnais avoir pris connaissance du document « Charte Achats responsables & Ethiques » du Groupe UMANIS applicable aux fournisseurs et sous-traitants du Groupe UMANIS et m'engage à en respecter l'intégralité de ses dispositions.

Date : .....

Signature

Cachet





# Questionnaire Fournisseur

## RSE, Ethique et lutte contre la corruption

RAISON SOCIALE	Domaine d'activité :
INTERLOCUTEUR RSE	FONCTION
MAIL	TEL

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

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

<b>Ethique du commerce :</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	<b>Justifier toute réponse positive et faire référence aux pièces jointes</b>
Avez-vous mis en place des moyens/actions pour lutter contre la corruption ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<b>Données à caractère personnel :</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>	<b>Justifier toute réponse positive et faire référence aux pièces jointes</b>
Etes-vous en conformité avec la législation applicable en matière de données à caractère personnel et notamment les dispositions du règlement européen (UE) 2016/679 ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous mis en place un registre de traitements en votre qualité de « sous-traitant » au sens de la législation applicable en matière de données à caractère personnel ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avez-vous mis en place les mesures techniques et organisationnelles visant à la protection des données à caractère personnel pour vos clients ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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

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

Date :

Signature :

Cachet

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

**Service Qualité & Environnement :** [qualite@umanis.com](mailto:qualite@umanis.com)

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

# QUALITÉ & ENVIRONNEMENT

## Manuel & Politique



**Umanis**  
BEYOND DATA

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

Umanis

DOCUMENT INTERNE

Qualité &amp; Environnement: Manuel &amp; Politique

Reproduction interdite sans autorisation préalable d'Umanis

V9

1

## LEADERSHIP – POLITIQUE Q&E

Depuis son origine, il y a plus de 25 ans UMANIS est restée fidèle aux convictions fondatrices de son actuel Président Laurent Piepszownik.

« Il est possible d'apporter de la valeur ajoutée avec un service de haut niveau ».

« C'est dans l'exploitation intelligente de la data que l'on gagne en performance ».

Au fil des années, nous avons construit un Système de Management Intégré fiable, robuste, tourné vers les valeurs que portent UMANIS : l'excellence, la responsabilité, le respect et la convivialité, agissant à la fois pour la satisfaction des clients et celle de nos collaborateurs.

La direction, le management et l'ensemble des acteurs sont impliqués à tous les niveaux au sein de ce système qui assure la maîtrise des prestations et du service délivré au regard de notre mission « rendre nos clients plus performants en apportant le meilleur de nos expertises ».

La vision Qualité, portée par un leadership actif, est dynamique, collaborative et participative. Elle vise les principes incontournables d'amélioration continue, approche processus et analyse des risques autour de 3 axes fondamentaux :

- ❑ **Accroître la satisfaction client** par l'expertise et l'excellence de nos forces commerciales et de nos collaborateurs en mission, la tenue de nos engagements et la consolidation des dispositions d'évaluation et de mesure de la satisfaction clients.
- ❑ **Attirer et fidéliser nos collaborateurs** par le développement d'une marque forte, la valorisation de la cooptation, le renforcement du parcours d'intégration, le maintien des compétences techniques et le renforcement des échanges par une meilleure communication.
- ❑ **Garantir la performance économique en vue de sécuriser l'avenir** par l'implication et la responsabilisation, l'optimisation de l'avant-vente, l'amélioration des marges encourageant l'investissement et l'innovation.

De plus, nous avons décidé de reconduire notre Politique environnementale, selon les principes suivants :

- ❑ **Faire prendre conscience** à tous nos collaborateurs et partenaires de l'importance de chaque geste au quotidien pour contribuer à la préservation de notre planète.
- ❑ **Maîtriser nos impacts environnementaux** en agissant sur les réserves naturelles, la pollution et les déchets, dans le respect de la réglementation et de nos objectifs internes.

Enfin, en vue de nous inscrire pleinement dans une logique d'amélioration continue, nous souhaitons renforcer la mesure de l'efficacité de notre Système de Management Qualité et Environnemental en la centrant sur les indicateurs clés associés aux processus majeurs de l'entreprise.

Totalement impliqué dans la mise en œuvre de notre démarche Qualité et Environnement, je tiens à renouveler mon engagement à travers l'exposition de la présente politique. Ensemble, nous atteindrons les objectifs du Groupe UMANIS « CAP 2019 », afin de toujours avancer dans un souci d'amélioration permanente.

Olivier POULIGNY  
Directeur Général

Umanis

DOCUMENT INTERNE

Qualité &amp; Environnement: Manuel &amp; Politique

Reproduction interdite sans autorisation préalable d'Umanis

3

## MAÎTRISE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

*Influer durablement et positivement sur son empreinte écologique.*

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

