



Communication sur les progrès 2017

Pacte mondial des Nations Unis



VERSION 1.00
AUTEUR : FRANÇOIS GALLARD
14/03/2018

NANTES • PARIS • NIORT • TOURS • ORLÉANS • BORDEAUX • TOULOUSE • LILLE • LUXEMBOURG • RENNES
• RABAT
www.cat-amania.com



Sommaire

1. L'ENTREPRISE ET SES VALEURS	3
2. CAT-AMANIA POURSUIT L'EXPERIENCE GLOBAL COMPACT .	4
3. RESPONSABILITE SOCIALE	5
3.1. présentation	5
3.2. notre politique rh.....	6
4. RESPONSABILITE SOCIETALE	10
4.1. présentation	10
4.2. Indicateurs sociétaux	10
4.3. politique societale	11
5. PARTIE ENVIRONNEMENTALE	13
5.1. présentation	13
5.2. Indicateurs environnementaux.....	13
5.3. politique environnementale	14



Légende :



Ce logo correspond aux actions mises en place en 2017.

1. L'entreprise et ses valeurs

CAT-AMANIA est une **Entreprise de Services du Numérique** spécialisée sur les projets d'envergure orientés métier, notamment dans les domaines de la **Banque**, de l'**Assurance** et de la **Protection sociale**.

Les collaborateurs CAT-AMANIA interviennent au quotidien sur toutes les phases des grands projets des acteurs majeurs du monde de la banque et de l'assurance mais également de la grande distribution et de l'industrie.

A travers un **positionnement véritablement orienté** métier, CAT-AMANIA dispose d'un savoir-faire sur la mise en œuvre de démarches opérationnelles et méthodologiques pour réaliser et accompagner les projets de ses clients sur les aspects pilotage, AMOA, réalisation, tests et recettes ...

CAT-AMANIA est également éditeur du logiciel ARTHUS pour la gestion de contrats vie et non-vie en front, middle et back office.

Nos valeurs :

L'Arbre ci-dessous est un arbre de vie à 5 branches. Chacune de ses branches représente une des **valeurs de Cat-Amania** qui sont la **joie**, la **confiance**, la **persévérance**, l'**audace** ainsi que le **respect**.

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que Cat-Amania réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Philippe Saint-Cast



2. Cat-Amania poursuit l'expérience Global Compact

Cat-Amania s'engage à respecter les 10 principes suivants du Global Compact :



Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme



Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



3. Responsabilité sociale

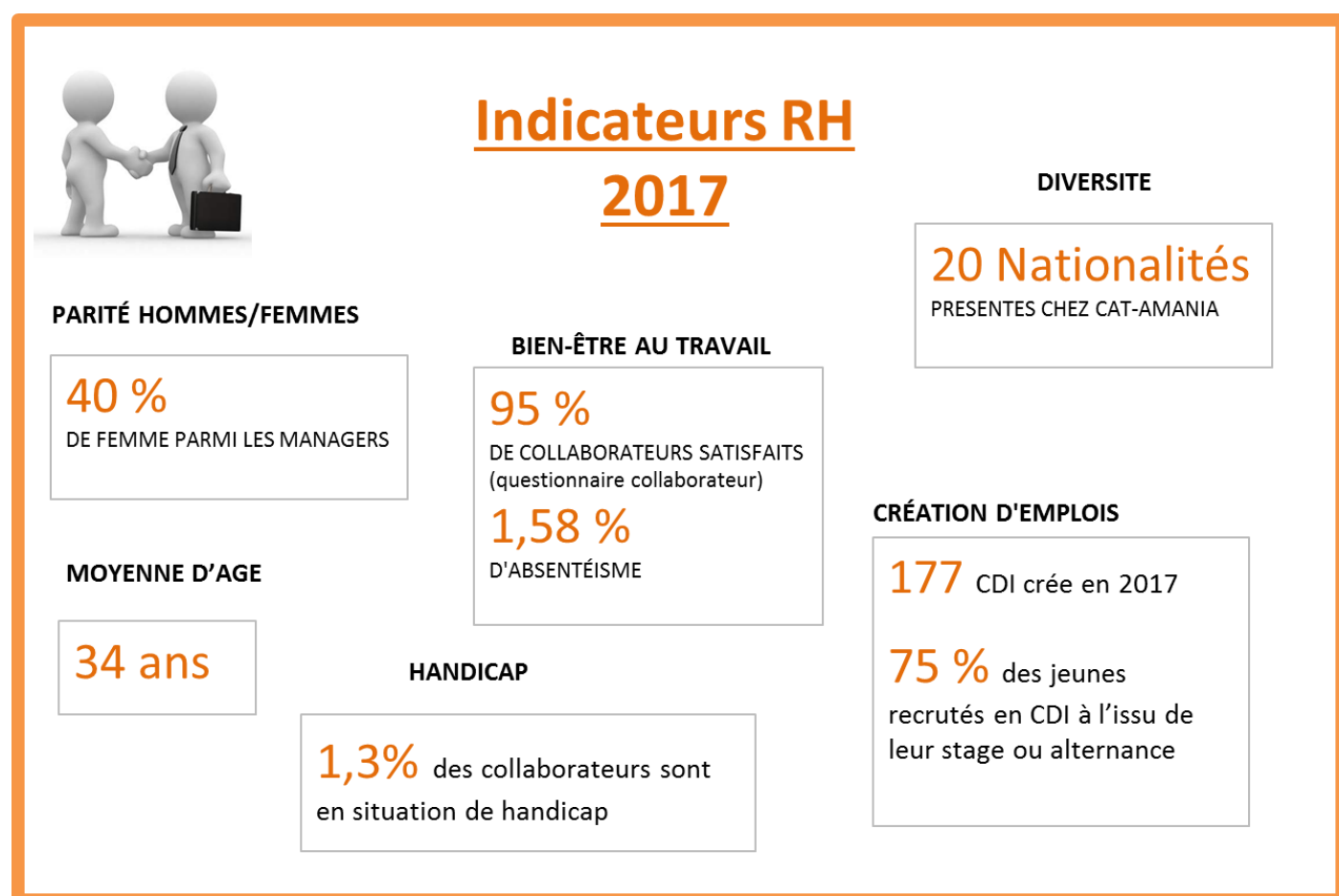
3.1. PRESENTATION

CAT-AMANIA est forte des Richesses Humaines qui la composent. Sa stratégie et sa croissance de plus de 20% par an sur ces trois dernières années ont permis à CAT-AMANIA d'engendrer, en 2017, 177 contrats à durée indéterminée.

En 2018, ses ambitions de croissance lui permettent d'afficher un objectif de 200 créations de postes sur toute la France et à l'International.

Forte de ses valeurs, CAT-AMANIA s'attache à valoriser l'Humain. En effet, elle œuvre pour permettre à tous ses collaborateurs de travailler dans un cadre agréable. Elle agit et encourage toutes les actions afin d'offrir un cadre de travail agréable à ses collaborateurs. Cat-Amania, et son management œuvrent dans le but de réunir les meilleures conditions pour permettre à chacun de réaliser ses ambitions et de s'accomplir au travail.

Ses valeurs s'affichent et se traduisent au travers des indicateurs sociaux. Ceux-ci sont issus des réponses des collaborateurs au questionnaire social envoyé tous les 18 mois et après 3 mois pour les nouvelles intégrations. Ce questionnaire permet de mesurer leur satisfaction. C'est aussi un outil d'amélioration continue permettant d'adapter notre politique sociale aux attentes des collaborateurs.



3.2. NOTRE POLITIQUE RH

3.2.1. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Aménagement des bureaux :

Les bureaux, ouverts à tous, sont aménagés pour optimiser la qualité de vie au travail des collaborateurs. Des lieux d'échanges et de détente sont aménagés dans chaque agence.

Convivialité :

CAT-AMANIA organise régulièrement des soirées d'agence pour l'ensemble de ses collaborateurs ainsi que des défis inter-entreprises afin de favoriser les échanges et la communication.

Proximité managériale :

La proximité du manager est une valeur forte de l'entreprise. Le rythme des suivis de mission (tous les 6 mois) et les entretiens de carrière sont inscrits dans les process de l'entreprise. Cat-Amania œuvre pour un management formé et conscient du rôle du suivi de chaque équipe. 75% des collaborateurs sont satisfaits de leur relation hiérarchique selon le questionnaire collaborateur.

Le questionnaire collaborateur :

Depuis 2015 une enquête salariale est réalisée auprès des collaborateurs par une société indépendante. L'organisation de ce questionnaire est un axe majeur de la politique RH, il permet de mesurer la satisfaction de nos collaborateurs, ainsi que leur appréciation de leur qualité de vie au travail.

En 2017, une enquête salariale a été réalisée par la société EDIFIA (voir annexe). Il ressort de l'étude que 95 % de nos salariés apprécient l'ambiance de travail.

Ce questionnaire est également un outil d'amélioration continue, il permet d'identifier des axes d'amélioration. En 2016, une revalorisation des tickets restaurants a été appliquée. Le montant est passé de 7 euros à 7.8 euros.



La revalorisation du barème kilométrique de remboursement de frais

Le questionnaire de 2017 révèle une demande concernant une revalorisation du remboursement des indemnités kilométriques. Cat-Amania a donc revalorisé ce montant par augmentation de son budget de 17.7%.

3.2.2. SANTE ET SECURITE DES EMPLOYES

CHSCT :

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est représenté au sein de CAT-AMANIA. Les réunions s'organisent et s'animent autour de l'étude d'indicateurs choisis et représentatifs de problématiques liées à la santé et aux conditions de travail, tel que le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou du taux d'absentéisme.

Formation aux gestes de premiers secours :

Dans chaque agence dont les effectifs sont supérieurs à 10, deux référents sécurité ont été formés aux gestes de premiers secours

Adaptation du poste de travail par un médecin du travail :

Cat-Amania demande l'intervention de médecins du travail dès lors qu'une adaptation d'un poste de travail est nécessaire. Nous œuvrons pour généraliser ces interventions à titre préventif.

3.2.3. COMMUNICATION ET DIALOGUE SOCIAL

Notre projet : La Smart Connexion

La Smart Connexion favorise et développe les interconnexions entre les collaborateurs de Cat-Amania. La communication est facilitée grâce au développement des systèmes de communication tel que slack, et la proximité grâce à l'équipement de visio-conférence. L'ensemble des collaborateurs est équipé d'un SMARTPHONE facilitant ainsi les échanges tout en développant le numérique et ces services.

Ce projet a permis de communiquer et de diffuser la charte du droit à la déconnexion permettant de décrire et de rappeler les bonnes pratiques.



Mise en place de la solution de dématérialisation des bulletins de paie

Dans une optique d'amélioration continue des services proposés à nos salariés, Cat-Amania a mis en place, grâce à l'entreprise PeopleDoc, une solution de dématérialisation de ses bulletins de paie ainsi que l'offre d'un espace de stockage de 10 GO à ses salariés, pour gérer leurs données professionnelles et/ou personnelles.

Newsletter :

Une newsletter, transmise tous les mois, est le canal de communication apprécié et attendu par tous les collaborateurs.

Comité d'entreprise :

Cat-Amania affiche une volonté de dialogue social transparent et constructif. Les élus du comité d'entreprise participent aux ateliers de réflexions autour de trois thèmes identifiés : la formation, la diversité ainsi que la mobilité.

3.2.4. GESTION DE CARRIERE ET FORMATION

Entretien de carrière :

- Les jeunes diplômés bénéficient d'un entretien de carrière tous les 6 mois.
- L'Entretien de seconde partie de carrière :

Entretien organisé avec la DRH, Il permet à chaque collaborateur de plus de 55 ans de partager et d'échanger autour de leur gestion de carrière, la formation, le bilan de compétences, des projets professionnels ou l'organisation du départ à la retraite.



Les ateliers Connectons nos Talents :

Ces ateliers qui associaient différents acteurs (consultants, ingénieurs d'affaires, managers, responsable technique) avaient pour thème la gestion des compétences chez CAT-AMANIA. Ils ont permis :

- De rédiger nos fiches métiers (consultables sur l'espace collaborateur),
- De redéfinir la finalité et les objectifs des entretiens, et les bonnes pratiques associées,
- D'intégrer le résultat de ces réflexions dans notre process de gestion des compétences.



Mise en place de l'outil WEB CAT-AMANIA-ENTRETIENS :

CAT-OUTIL a pour objectif de faciliter la préparation et le suivi des entretiens (carrières et missions).

Formation :

La formation est un sujet majeur, il doit permettre à chaque collaborateur de maintenir et de développer ses compétences et ses savoirs. CAT-AMANIA promeut des formations certifiantes qui valorisent les parcours professionnels. L'apprentissage et le développement des connaissances peuvent prendre diverses formes :

- Les Meet-up

Nos experts partagent leur connaissance grâce à l'organisation de conférences autour de thématiques choisies, sur les innovations, les nouvelles technologies ou des nouvelles tendances.

- Innova

Grâce à son WIKI en ligne et à ses partages d'expériences, la direction de l'innovation permet de diffuser les savoirs et les connaissances à l'ensemble des collaborateurs.

- Les communautés techniques

Ces communautés sont actives au sein de nos agences et permettent la mise en relation d'experts, d'échanges et de partages de connaissances,

- Les formations

Cat-Amania développe des programmes de formations certifiantes adaptées à chaque métier. Nous nous attachons à réserver 50% de notre plan de formations aux formations certifiantes ou diplômantes. Ces formations sont organisées en interne ou en externe. Nous travaillons à organiser et développer des parcours de formation adaptés à la mobilité interne.

Insertion des jeunes talents sur le marché du travail :

Contrat de professionalisation <ul style="list-style-type: none"> • 15 collaborateurs 	Contrat d'apprentissage <ul style="list-style-type: none"> • 4 collaborateurs 	Stagiaire <ul style="list-style-type: none"> • 14 collaborateurs
---	---	--

Données 2017

En 2017, 75% des alternants ou stagiaires de fin d'étude ont été embauchés et 38% des salariés de Cat-Amania en 2017 ont moins de 30 ans.

3.2.5. DROIT DE L'HOMME

Principe de non-discrimination :

CAT-AMANIA affiche un principe de non-discrimination à l'embauche. Cette politique est écrite dans nos process ISO 9001 de notre politique de recrutement, et dans la formation de nos managers. Nous pensons que cette diversité est une richesse, et CAT-AMANIA est forte des 20 nationalités qui la composent.

La politique handicap s'articule autour de deux axes :

Les services :



Cat-Amania a mis en place des CESU Handicap afin de financer des services d'aide à la personne et ainsi contribuer à l'amélioration du quotidien. Le service RH mobilise les services de santé au travail pour étudier l'adaptation des postes de travail.

La Communication et sensibilisation :

En 2017, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 1.3%. Nous souhaitons pouvoir offrir une plus grande place aux collaborateurs en situation de handicap. Nous avons donc pour objectif d'accompagner au moins 3% de collaborateurs dans cette situation d'ici 2020.

Egalité professionnelle Hommes-Femmes :

CAT-AMANIA affiche une volonté de respecter le principe d'égalité professionnelle. Cette volonté se traduit par la composition de son management (40% sont des femmes) et de son Comité de Direction.

4. Responsabilité sociétale

4.1. PRESENTATION

Cat-Amania et ses dirigeants sont conscients de leur impact dans la Société.

4.2. INDICATEURS SOCIÉTAUX



Indicateurs SOCIÉTAUX 2017

MÉCÉNAT & SPONSORING

2 %

REPRESENTE LES DONS EN % DU
RESULTAT



ENGAGEMENT GLOBAL
COMPACT DEPUIS 2017



FORMATION

17

ALTERNANTS PRESENT CHEZ CAT-
AMANIA



4.3. POLITIQUE SOCIETALE

4.3.1. L'ETHIQUE DANS LES AFFAIRES

La direction de Cat-Amania communique et sensibilise ses collaborateurs, notamment par la signature d'une annexe au contrat de travail qui reprend les grands principes d'éthiques dans les affaires.

4.3.2. LES NORMES QUALITE

Cat-Amania est certifiée ISO 9001 depuis plus de 5 ans et a été renouvelée pour 3 années en 2015. La qualité est une clé fondamentale pour Cat-Amania afin de répondre au mieux aux attentes de ses clients et de ses collaborateurs.



Signature de la charte des nations unies pour la responsabilité sociétale de l'entreprise



(GLOBAL COMPACT)

Cat-Amania a signé la **charte du pacte mondial des nations unies (Global Compact)** et s'engage à respecter un code éthique dans les affaires comme la prévention de la corruption. La signature de cette charte affiche l'engagement de Cat-Amania vers des pratiques durables et responsables.

4.3.3. IMPLICATION SOCIETALE



LA DUO CAT-AMANIA

La DUO Cat-Amania est une course de voile en duo, qui se déroule tous les ans, sur une semaine, dans le golfe du Morbihan en Bretagne. Investie depuis plusieurs années dans la course, Cat-Amania devient en 2014 son principal sponsor. Cette course incarne les valeurs que la société promeut : joie, persévérance, respect, audace et confiance.

L'implication dans les écoles :

Cat-Amania incite et promeut l'engagement de ses collaborateurs auprès des écoles. Leurs participations se traduisent par des conférences et des présentations. Nous intervenons auprès des écoles suivantes : L'ISG et l'université de la Rochelle.



L'année 2017 a permis le lancement d'un projet de mécénat avec pour objectif de refondre et développer le portail intranet de l'association des Restos du Cœur.

4.3.4. CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Nous avons conclu un contrat en 2017 avec une filiale de la poste. Cette filiale, RECYGO, permet le transport et le recyclage par le biais d'une entreprise de réinsertion professionnelle.

5. Partie environnementale

5.1. PRESENTATION

Cat-Amania est une société au service du numérique proposant à ses clients des prestations intellectuelles. Soucieuse de l'environnement, l'entreprise recense ses émissions afin de comprendre son impact écologique et ainsi d'agir en rationalisant sa consommation.

5.2. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX



Indicateurs ENVIRONNEMENTAUX 2017



423

FEUILLES UTILISÉES/salarié



56

KG DE CO2 REJETÉ/salarié



259,32

KWH/salarié

5.3. POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

5.3.1. CONSOMMATION D'ENERGIE

Plan de mobilité :

- Charte de Mobilité signée avec Nantes Métropole pour promouvoir l'utilisation des transports en commun.
- Investissements dans des écrans et le haut débit pour développer les visioconférences et limiter les déplacements.

Dématérialisation :



La solution de dématérialisation du papier



Cat-Amania a mis en place une solution de dématérialisation des bulletins de paie afin d'éviter des impressions massives. Une solution de signature électronique des documents est à l'étude afin de réduire les impressions de documents administratifs.



Établissement d'un bilan de gaz à effet de serre (GES)



Afin de connaître notre rejet de CO2 dans l'atmosphère, Cat-Amania étudie l'impact de son activité sur son environnement. Un bilan de gaz à effet de serre a été établi et a été vérifié par un organisme indépendant : ClimatMundi. Ces émissions correspondent aux scopes 1 et 2 du bilan GES.

Les résultats sont publiés sur le site de l'ADEME et des actions correctrices sont à l'étude.

5.3.2. DECHETS

Papier :



La solution de recyclage du papier



Cat-Amania a développé un partenariat avec l'entreprise RECYGO. C'est une filiale responsable de La Poste qui permet le recyclage de nos papiers de bureaux.



AGENCE NANTES

AGENCE NANTES

31 RUE BOBBY SANDS
44800 SAINT-HERBLAIN
TÉL. 02 51 88 95 95

AGENCE BORDEAUX-TOULOUSE

3 RUE DU GOLF, PARC INNOLIN, CS 673
33701 MERIGNAC CEDEX
TÉL. 05 56 34 77 47

AGENCE LILLE

45/1 AVENUE DE FLANDRE
59290 WASQUEHAL
TÉL. 03 59 36 51 49

AGENCE LUXEMBOURG

67 RUE MICHEL WELTER
2730 LUXEMBOURG
TEL. +35 2 26 19 68 12

AGENCE LYON

3 COURS CHARLEMAGNE
69 002 LYON
TEL. 04 27 18 26 65

AGENCE NIORT

32 CHEMIN DES CHAMPS CARTIER
79180 CHAURAY
TÉL. 05 49 33 51 42

AGENCE ORLÉANS

33 BOULEVARD ROCHEPLATTE
45000 ORLÉANS

AGENCE PARIS

26 RUE GALLIÉNI
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
TÉL. 01 58 17 19 19

AGENCE RABAT

ZÉNITH CENTER, CROISEMENT BOULEVARD AL NAKHIL
ET LA ROCADE DE RABAT- HAY RYAD, 10100. RABAT
TÉL. +212 537 548 415

AGENCE TOURS

41 RUE DE LA MILLETIÈRE
37100 TOURS
TÉL. 02 34 74 41 18