



# COMMUNICATION ON PROGRESS

Juin 2018 – C0



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# HISTORIQUE CHANGEMENT

DATES		MOTIF DU CHANGEMENT	DIFFUSION
Juin 2018	COP GC 2018	Création	C1 - Interne
26 Juin 2018	COP GC 2018	Validation Direction Générale	C1 – Interne
29 Juin 2018	COP GC 2018	Partage en comité RSE 2018	C0 - Public
11 Juillet 2018	COP GC 2018	Revue par les pairs – Global Compact	C0 - Public

# PLAN DE LA COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

Engagement de la Direction, contribution au bien-être des salariés
Rappel Global Compact : principes, critères GC Advanced
Cartographie des parties prenantes
Respect des Droits de l'Homme
Respect des Conditions de Travail
Respect de l'Environnement
Lutte contre la corruption
Bénéfice de suivi des principes du Global Compact
Guide des travaux, comité RSE et opportunités
Investissements sur les sujets sociétaux, les partenariats et les actions collectives
Exemple : Mission Handicap
Couverture des critères GC Advanced
Annexe 1 : Réalisations sur le bien-être des salariés
Annexe 2 : Précédents engagements Global Compact

En signant en 2004 le Global Compact des Nations Unies, AUBAY s'est engagé à en respecter les 10 principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les valeurs AUBAY intègrent les principes du Global Compact comme gage de qualité et de responsabilité pour se développer durablement.

AUBAY a pour ambition constante de se rapprocher des exigences toujours plus accrues de partenaire idéal issues de ses grands clients et donneurs d'ordre. Elever le niveau d'excellence de ses produits, constitue pour AUBAY un fil rouge jusqu'ici en phase avec sa croissance interne soutenue.

AUBAY entend par ailleurs partager avec ses collaborateurs les dividendes d'une politique de responsabilité sociétale et environnementale : formation, prise en compte des situations à handicap et de risques de stress, mesure de consommation en ressources naturelles, plan d'action de réduction du transport, relations client et fournisseur responsables.

**En 2018, AUBAY s'engage à améliorer le bien-être de ses salariés, tant en terme de santé, de suivi des compétences, que d'aménagement des déplacements et horaires dans des espaces conciliant le travail et la détente.**

Nous nous engageons à tout mettre en œuvre (moyens, formations et organisation) pour mener à bien ces actions, dans le respect des exigences légales et réglementaires.

A cet effet, nous confirmons les missions de Violaine COZETTE, Directeur des Ressources Humaines, et de Lionel BOURCERET, Directeur de la Qualité, à qui nous demandons de gérer le budget alloué et de nous rendre compte de l'efficacité de notre système management pour les objectifs fixés.

Nous comptons sur l'engagement de tous pour développer nos savoir-faire et réussir ensemble le développement de notre entreprise dans un monde où nous serons tous davantage responsables.

Bien à vous.

**Philippe CORNETTE**

**Direction Générale AUBAY France**

# ADOPTION DE L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

C20

L'engagement 2018 Global Compact sera pris dans le prochain comité RSE 2018 du groupe AUBAY : **Améliorer le bien-être de ses salariés**. En annexe de ce document figurent les premières recommandations appliquées.

En l'occurrence, cet engagement est aligné sur l'ODD n°3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.



## Adoption par la gouvernance

Les participants convoqués au comité RSE, sont tous impliqués dans le développement durable : DRH, DAF (Directeur Administratif et Financier), chargés de RSE, des filiales AUBAY. Ainsi concernant la France, les participants au comité 2017 étaient :

- le Directeur Financier, Directeur Général Délégué et représentant le Conseil d'Administration,
- le Directeur des Ressources Humaines,
- Le Responsable des Services Généraux,
- le Directeur de la Qualité, animateur de la RSE au niveau du Groupe AUBAY.

## Adoption par la surveillance

Les informations RSE sont contrôlées suite à la publication du document de référence 2017, en avril 2018.  
Se référer à : <http://www.aubay.com/investisseur/informationsreglementees/>

Ces informations se trouvent dans la partie 7. III, pages 120 à 150, « Qualité et Responsabilité Sociale de l'Entreprise ».

Ces informations ont fait l'objet de l'avis du commissaire au compte suivant (cabinet Deloitte) :

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

# RAPPEL GLOBAL COMPACT - PRINCIPES

## **4 Thèmes et 10 principes**

### **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.



# RAPPEL GLOBAL COMPACT – CRITÈRES « GC ADVANCED » 1/2

## Les 21 critères « GC Advanced » : repris sous forme Cx ou Cxx dans titre slide

### **I - Planter les 10 principes dans les opérations**

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles.

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur.

### **Politiques/procédures fiables sur les Droits de l'homme**

Critère 3 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine des Droits de l'Homme.

Critère 4 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme.

### **Politiques/procédures fiables sur les Normes internationales du Travail**

Critère 6 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine des Normes internationales du Travail.

Critère 7 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer les principes des Normes internationales du Travail.

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer les principes des Normes internationales du Travail.

### **Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement**

Critère 9 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine du respect de l'environnement.

Critère 10 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer le principe de respect de l'environnement.

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer le principe de respect de l'environnement.

# RAPPEL GLOBAL COMPACT – CRITÈRES « GC ADVANCED » 2/2

## **Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption**

Critère 12 : La COP décrit la stratégie/les objectifs précis dans le domaine de la lutte contre la corruption.

Critère 13 : La COP décrit la mise en œuvre et les plans d'action en place pour intégrer le principe de lutte contre la corruption.

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et évaluation en place pour intégrer le principe de lutte contre la corruption.

## **II. Agir pour soutenir l'agenda post-2015 des Nations Unies**

Critère 15 : La COP décrit les contributions de l'entreprise à l'agenda post-2015 des Nations Unies

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociétaux et d'actions d'intérêt général.

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique.

Critère 18 : La COP décrit des partenariats/actions collectives dans sa sphère d'influence.

## **III - Gouvernance et Leadership de la RSE**

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et du comité de direction.

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance.

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes.

## **ANNEXE: Economie et Paix (non applicable pour AUBAY)**

*La COP décrit les politiques et pratiques liées aux opérations du cœur de métier de l'entreprise dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits*

*La COP décrit les politiques et pratiques liées aux relations avec les gouvernements dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits*

*La COP décrit l'implication de parties prenantes locales et les activités d'investissement social stratégique de l'entreprise dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits*



**Au vu de l'activité AUBAY, les parties intéressées suivantes sont essentielles :**

## **Clients**

- AUBAY intervient, depuis sa constitution, uniquement auprès d'acteurs « Grands Comptes » et s'est tout particulièrement imposé, en vingt ans d'existence, sur le marché de la banque et de l'assurance. AUBAY est référencé parmi les meilleurs partenaires fournisseurs, ce qu'atteste son classement Ecovadis avec une note de 76/100, et un label Gold.
- La création d'une direction Digitale au sein de AUBAY, répond à l'intérêt manifesté par ses grands donneurs d'ordre, de faciliter l'alignement métier envers les attentes de leurs millions de clients, pour mieux intégrer digital et mobile à leur offre.

## **Salariés**

- AUBAY surveille particulièrement la santé de ses employés et la prévention des accidents du travail. Ainsi sont considérés notamment les risques psycho-sociaux, mais aussi l'accompagnement handicap sur le lieu du travail et en recrutement.
- L'égalité des chances est promue au travers d'une politique de formation dynamique, incluant des formations internes : gestion de projet, méthodologies agiles, programmation... La lutte contre les discriminations est particulièrement significative envers les femmes, qui occupent en France 41% des postes de direction pour un effectif de 31%.

## **Actionnaires**

- Les actionnaires principaux AUBAY sont des professionnels du service numérique, entrepreneurs, et désireux de s'investir dans la marque AUBAY. Ces actionnaires adhèrent à l'objectif partagé de proximité que AUBAY entretient avec ses grands donneurs d'ordre, en matière de système d'information. L'indice GAIA qui note les valeurs Euronext en matière de performance extra-financière, place AUBAY parmi les sociétés les plus vertueuses de son indice : 81/100, 8e des ETI (CA : 150 – 500 M€).
- Une attention particulière est apportée cette année à la sécurité des systèmes d'information. Ainsi, considérant que la maîtrise des risques sécurité est un enjeu majeur, AUBAY a été certifié ISO27001 en janvier 2018, sur son management de la sécurité .

### **D'autres parties intéressées sont considérées ainsi :**

#### **Recrutement / Ecoles**

- AUBAY dispose d'une activité IT fortement centralisée sur les zones économiques les plus dynamiques : en France, ce sont l'Île de France, et Grand Ouest. Pour chacune de ces implantations, le recrutement est local. Cette politique reste identique pour chaque implantation géographique des filiales européennes de AUBAY.
- AUBAY dispose aussi d'une politique dynamique de partenariat avec des écoles d'ingénieur ciblées, et a proposé 87 stages en 2017, auprès d'étudiants en fin ou en cours de parcours d'étude.

#### **Fournisseurs**

- AUBAY s'engage davantage dans la mise en oeuvre de partenariats équilibrés parmi ses fournisseurs, en signant la Charte des Relations Inter-entreprises en 2013.
- En élaborant sa politique 2018, AUBAY accentue les actions en faveur d'une responsabilité sociale et environnementale accrue, et engage chacun de ses fournisseurs à respecter les principes énoncés dans le Global Compact ainsi que ceux établis par l'Organisation Internationale du Travail.

#### **Organisations non gouvernementales et professionnelles**

- AUBAY partage les valeurs de nombreuses organisations qui adressent l'excellence professionnelle et managériale: les organismes de certification et d'évaluation de la profession (ITIL, CMMI), les initiatives régionales et mondiales pour construire un environnement humain respectueux des principes internationaux (Global Compact, Organisation Internationale du Travail, Mécénat Chirurgie Cardiaque, Cravate Solidaire), les standards sectoriels ou professionnels (Scrum et Kanban, Lean 6-Sigma, PMI et Prince2 ...)

### La politique AUBAY

Depuis fin 2012, conscient des risques pesant sur les libertés individuelles associées à l'informatique, AUBAY s'engage auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté) pour le respect de la vie privée et des droits des personnes dont les données sont traitées (salariés, clients).

AUBAY s'engage envers ses salariés contre toute discrimination et tout risque de travail forcé ou obligatoire : la lutte contre le stress fait l'objet de mesures publiées, comme l'accompagnement RH déployé envers la santé.

L'accent est mis en 2018 par AUBAY sur le bien-être de ses salariés, afin qu'ils soient suivis, se forment et profitent d'un environnement propice aux rencontres professionnelles de qualité, comme envers des moments plus festifs de détente.

Enfin AUBAY déclare prioritaire le respect des principes du Global Compact chez ses fournisseurs, et assigne les objectifs qui en découlent à la cellule REQUEST exerçant la fonction achat de sous-traitance, pour mieux suivre les engagements correspondants.

### L'application envers les droits de l'homme

Le CIL AUBAY nommé en décembre 2012, a mis en place en 2013 les moyens initiaux de respecter la loi Informatique et Libertés (CNIL). Ce cadre est aujourd'hui renouvelé en direction du RGPD. Un bilan annuel est produit depuis. La lutte contre le travail forcé reste dynamique en France : 503 accompagnements individuels en 2017, 470 en 2016.

Les mesures relatives à la non-discrimination révèlent un taux supérieur d'encadrement féminin (41%), que le taux d'effectif féminin (31%).

L'engagement 2018 en direction du bien-être des salariés, a déjà donné lieu au déploiement d'une application « mes missions » traçant le suivi des consultants. La formation interne demeure privilégiée, en employant des instructeurs certifiés. Une nouvelle enquête vient d'être menée en direction de la lutte contre le stress, deux ans seulement après la précédente (avant espacée de 4 ans)

Enfin avec la nouvelle politique fournisseur AUBAY, un référencement est mené depuis 2014 engageant chaque fournisseur :

- En signant une nouvelle charte achats responsables,
- En répondant à un questionnaire de développement durable.

Le fournisseur est évalué dans sa réponse, selon le respect des 10 principes du Global Compact.

### **La politique AUBAY**

AUBAY met en œuvre une politique de dialogue social et de négociations collectives, respectant le droit social français : élection de représentants du personnel et délégués du Comité d'Entreprise, exercice de négociation salariale...

Plus encore, AUBAY s'engage en 2018 en faveur du bien-être de ses collaborateurs, pour un cadre de vie professionnel, et en direction de l'aménagement du temps de travail et des déplacements.

### **L'application envers les conditions de travail**

En France, le comité d'entreprise et les représentants du personnel ont fait l'objet d'élections en 2014, qui sera renouvelé début 2019. L'agenda des réunions avec la direction en compte 111 en 2017 au lieu de 100 en 2016.

Pour le bien-être des salariés, AUBAY privilégie un mode de vie professionnel facilitant des relations de qualité. En 2017 et 2018 des espaces de travail ont été aménagés tant en détente que pour faciliter les modes de suivi business ou consultant, intégrant le recrutement.

A cela s'ajoute des aménagements proposés depuis plusieurs années au personnel reconnu RQTH (handicap), et selon usage s'étend au personnel fragilisé : avant/après congé de maternité, retour de congé maladie... Les déplacements font aussi l'objet de discussions, sur la prise en charge des indemnités kilométriques vélo...

Les effectifs chargés de la sécurité au travail sont reconduits : 50 en 2017, 51 en 2016.  
Ainsi que les efforts de formation : 28 en 2017, 35 en 2016, 28 en 2015,

Ce contexte de réglementation accrue, propre à la France peut servir d'exemple pour les autres filiales du groupe.

### La Politique AUBAY

AUBAY s'est préoccupé très tôt de **la protection de l'environnement** : mesurer son empreinte envers la consommation de ressources naturelles (2008), mener des plans d'actions efficaces en vue de réduire cette consommation (2010), s'engager dans une démarche de certification environnementale par étape (2015) et sur le recyclage des déchets (2016).

La certification ISO14001 est obtenue depuis 1 an (juillet 2017).

### L'application envers l'environnement

Les résolutions AUBAY de mesure de consommations de ressources naturelles, et de leur réduction, ont été poursuivies. En 2015, l'Italie a rejoint la France et le Belux pour mesurer réellement les distances parcourues pour raison de service, tout comme le déplacement domicile-travail. En 2016 l'Espagne les a rejoint.

Un audit énergétique a été mené début 2016, et a permis d'identifier les pistes d'économie d'énergie sur les deux sites AUBAY de Boulogne-Billancourt. Une veille réglementaire a été mise en place fin 2016.

Le bilan carbone 2017 fait état de 4447 tonnes de CO2 émises par AUBAY, liés aux consommations d'électricité et aux déplacements des collaborateurs. AUBAY France a rejeté 912 tonnes en 2017, après 665 – 697 – 660 tonnes rejetées entre 2016 et 2014. Un changement de facteur d'émission est la cause de cette augmentation.

Le retraitement des déchets est mené au Portugal en partie, ainsi qu'en totalité sur la France, l'Italie la Belgique et le Luxembourg.

Une sensibilisation au tri a lieu chaque année sur les sites AUBAY en Ile de France, par une journée « recyclage » animée par la société CEDRE-ELISE.

En France, 1,86 tonnes de déchets DEEE ont été collectés en 2017, ainsi que 10,7 tonnes de papier et 1,91 tonnes de déchets divers (plastiques, canettes, cartouches toner, verre, ...).

### La Politique AUBAY

AUBAY s'engage à se conformer à toutes les **lois anti-corruption**. Pour cela AUBAY a détecté la nécessité et dispense en permanence à ses acteurs concernés, une formation engageante pour lutter contre la corruption, en accord avec la même demande formulée par certains de ses clients.

### L'application envers la lutte contre la corruption, la loi Sapin II

La loi SAPIN 2 qui intervient en France à partir de juin 2017, a été l'occasion de renforcer le dispositif existant par la mise en place d'une procédure d'alerte respectant le caractère anonyme de son usager.

Dans ce cadre, un code de conduite a été annexé au règlement intérieur et est désormais applicable à tout salarié.

Afin de traiter toute éventuelle alerte, un Comité Ethique a été instauré. Ce dernier adresse au moins une fois par an, un rapport au Comité d'Audit.

De plus une formation a été menée dès septembre 2017 afin de sensibiliser la population considérée comme étant la plus à risque au regard de la corruption, à savoir les commerciaux. Cette formation continuera d'être déployée en France en 2018, auprès des commerciaux ainsi qu'auprès des acheteurs. L'ensemble de ces mesures sera également déployé au sein des filiales d'AUBAY, au cours du premier semestre 2018.

L'ensemble des collaborateurs d'Aubay Luxembourg sont signataires d'une charte spécifique renforçant les exigences en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le recours aux paradis fiscaux.



AUBAY entend maintenir le haut niveau d'excellence des prestations dispensées, en toute transparence avec le gain financier qu'elles apportent. Et ainsi, l'entreprise souhaite entretenir un climat de confiance dans les relations au sein de l'entreprise, au profit d'un dialogue bénéfique et de relations professionnelles fructueuses, en conformité avec la réglementation du code des affaires.

AUBAY s'implique aussi envers les attentes exprimées de ses grands clients comme partenaire de proximité. Qui sont en mesure d'apprécier le degré de professionnalisme apporté par chaque interlocuteur AUBAY dans son domaine respectif (commercial, technique, administratif). Il en résulte un climat de confiance et d'échanges mutuellement bénéfiques, favorisant la gestion de la relation client et une meilleure fidélisation de clientèle.

Les résolutions qui ont été prises par AUBAY jusqu'en 2017, soutiennent le Global Compact depuis son adhésion en 2004, envers les 10 principes du Global Compact. En 2018, AUBAY renforce ce soutien ainsi :

**Principes n°1, 2** : poursuivre la démarche sur le respect des libertés individuelles, mieux prendre en compte les exigences de sécurité, et s'engager sur une politique de sous-traitance responsable.

**Principe n°3, 4, 5, 6** : soutenir le dialogue social et les négociations collectives, supporter davantage le salarié (RPS, handicap), tout en respectant une parité volontariste.

**Principe n°7, 8, 9** : endosser une plus grande responsabilité en matière d'environnement – élargir aux filiales les mesures précises en matière d'impact carbone et de retraitement des déchets. De plus la certification environnementale obtenue en juillet 2017 est de nature à suivre et améliorer davantage encore ces résultats.

**Principe n°10** : la lutte anti-corruption est inscrite en France et au Luxembourg, selon une démarche organisée et au plus près des réglementations et risques encourus en la matière.

# ET ENTEND BÉNÉFICIER EN RETOUR, D'UNE STRATÉGIE GAGNANTE **C15**

- Nous fondons notre croissance économique, sur la mise en œuvre de principes éthiques et de transparence, en lien avec la recherche de performance du management de chaque entité AUBAY : répondre à des problématiques régionales précises en s'appuyant sur des équipes parfaitement implantées dans ces pays. Aubay s'est entouré d'hommes et de femmes qui connaissent parfaitement la réalité nationale et le fonctionnement des entreprises.
- Notre proximité avec nos grands clients donneurs d'ordre, nous font partager les exigences d'entreprise citoyenne, attendues envers leurs milliers voire leurs millions de clients. Par répercussion de la chaîne logistique, nos clients font prendre des engagements équivalents à tout partenaire fournisseur ou sous-traitant, lors de son évaluation. A ce titre, l'engagement que nous avons pris envers le Global Compact, nous différencie de nos concurrents.
- Nous répondons aux aspirations de nos salariés, autour d'un niveau élevé d'exigences sociales et environnementales, selon les thèmes préconisés par le Global Compact. Des organismes d'évaluation tels qu'ECOVADIS et GAÏA, nous ont classés parmi les toutes premières entreprises de services numériques, principalement en performance sociale et environnementale (ECOVADIS : TOP 1 %).

# UN COMITÉ RSE GUIDE LES BONNES PRATIQUES ENTRE ENTITÉS **C1**

**Une caractéristique essentielle dans la gouvernance RSE, est la mise en œuvre d'une politique d'amélioration conduite par les acteurs terrain qui sont en charge des domaines clés : social, environnement**

Depuis 2013, la DG France organise un comité RSE composé d'acteurs financiers, juridiques, RH, communication et qualité pour identifier et mettre en œuvre le reporting extra-financier (Lois Grenelle en France).

En 2015, ce comité RSE a été étendu aux filiales, et identifie les bonnes pratiques, tant en matière environnemental et social, que sociétal : gestion des fournisseurs, sécurité et anticorruption ...

Les comités RSE bénéficient de l'organisation supportant la politique qualité. Chaque processus dispose d'un objectif d'amélioration RSE, et peut compter sur l'optimisation des interactions envers les processus voisins :



- Fournir une vision globale : je sais à qui l'information dont je dispose est utile et je la lui transmets
- Réduire l'information stagnante
- Minimiser les délais et le stress dû aux dysfonctionnements : relance, responsabilités diluées, patate chaude

- Transmettre les informations avec fiabilité et certitude, par un canal plus transversal et moins hiérarchique
- En réduisant l'atténuation et l'absorption de messages

- Analyser les tâches et les résultats attendus
- Optimiser le cheminement du travail et des décisions

# OPPORTUNITÉS ET AXES D'AMÉLIORATION IDENTIFIÉS

C2

## Comme exprimé en comité RSE de juillet 2017 :

- Lister les changements de façon exhaustive, réclame de trier les seuls enjeux RSE significatifs pour AUBAY. Considérant les parties prenantes impactées par la RSE, ainsi que les critères permettant d'atteindre une notation élevée, il a été proposé de retenir parmi la liste d'enjeux suivants :
  - Ethique des affaires
  - Achats Responsables
  - Recyclage
  - Qualité et protection des clients
  - Ecoconception
  - Gestion des risques
  - Développement local
  - Hygiène et Sécurité
- AUBAY dispose dans sa sphère d'influence, de la faculté de proposer à ses sous-traitants des orientations de donneur d'ordre, en lien avec sa politique RSE incluant les principes du Global Compact. Ainsi AUBAY France a décidé d'apporter aux filiales les éléments de processus associés à la RSE et déjà appliqués en France, pour une gestion éthique de l'ensemble des sous-traitants du groupe AUBAY.

### Développement de logiciels en faveur d'une meilleure accessibilité

AUBAY favorise depuis 2010 l'accessibilité des sites web, envers certaines catégories d'utilisateurs porteurs de handicap :

- Chaque année, quelques activités sont réservées à des étudiants non-voyants, stagiaires ou en alternance,
- Ces activités menées depuis 2010 portent sur l'accessibilité des sites web, pour améliorer leur usage en direction d'utilisateurs porteurs de handicap (non voyant, surdité...)
- AUBAY favorise les activités sportives adaptées de son personnel : organisation de compétition ceci-foot avec mixité des équipes (voyant, non-voyant), conférence intra-entreprise sur le handi-sport de haut niveau

### Contribution AUBAY envers MECENAT CHIRURGIE CARDIAQUE :

- AUBAY a participé, comme donateur, à la 19ème édition des Trophées Mécénat Chirurgie Cardiaque. Engagé aux côtés de l'association depuis quelques années, AUBAY invitait ses clients afin de se mobiliser lors d'une journée sportive d'exception. Les clients ont répondu présents et ont donné le meilleur de leur swing pour Mécénat Chirurgie Cardiaque. (cf site AUBAY, RSE, Mécénat Ch. Cardiaque)
- Événement historique de l'association, le trophée de Golf au profit de Mécénat Chirurgie Cardiaque rassemble chaque année plus de 400 golfeurs pour la bonne cause à Saint-Nom la Bretèche. La compétition est organisée tous les ans au printemps. Grâce aux dons de cette édition 2016 et à la mobilisation des partenaires de l'association 13 enfants atteints de malformations cardiaques et venant de pays défavorisés peuvent venir se faire opérer en France.
- Des ventes Mécénat Chirurgie Cardiaque sont régulièrement organisées sur les sites AUBAY, notamment à la période de Noël. Se référer à <http://www.aubay.com/politique-rse/autres-engagements-societaux/mecanat-chirurgie-cardiaque>

### **AUBAY est membre du club « GC Advanced » du Global Compact:**

- Adhésion au Club « GC Advanced », début 2015
- Définition de business case, délivrance d'un témoignage, sur les critères 6 et 10 du label GC Advanced.

Ces éléments figurent dorénavant sur la plateforme [www.cop-advanced.org](http://www.cop-advanced.org)

- Revue de pair tenue avec d'autres membres GC Advanced, envers les COPs AUBAY 2015 à 2017

### **AUBAY participe au sein du PMI (Project Management Institut) à la résolution de défis d'entreprise**

- Contributeur au Cercle des Entreprises depuis 2012, rédigeant des livres blancs sur les pratiques de management de projet : parcours de professionnalisation, communautés, transformation, risques, innovation... se référer à <http://pmi-france.org/entreprises/le-cercle-des-entreprises/livres-blancs-synthese-fr>
- Animateur en 2016 de la rédaction d'un livre blanc sur « le rapprochement des besoins, des projets avec la garantie des services délivrés », partage d'expérience pour organiser la discipline DEVOPS.



# EXTRAIT DE AUBAY TV : MISSION HANDICAP

C17



L'accessibilité et la place  
du Digital chez Aubay

Nombre de vues sur ces épisodes :  
**6 656 vues uniques**



Conférence handisport  
15 novembre 2016



Chez Aubay seules les  
compétence changent



Jean-Baptiste Potokar -  
Directeur Qualité et Innovation



Le visible et l'invisible



Cyril Portales -  
Ingénieur d'études



Épisode 5 – un autre regard  
peut tout changer



Arezki Tahdjerit - Ingénieur  
d'études et développement



Épisode 2 - Chacun  
son handicap

# COUVERTURE DES CRITÈRES GC ADVANCED

N° de critère	Intitulé du critère	Page COP
C1	Intégration de la stratégie dans les fonctions/unités opérationnelles	17
C2	Mise en œuvre dans la chaîne de valeur	18
C3 – C4 – C5	Droits de l'homme	11
C6 – C7 – C8	Conditions de travail	12
C9 – C10 – C11	Environnement	13
C12 – C13 – C14	Lutte anti-corruption	14
C15	Contribution à l'agenda des Nations Unies	15-16-20
C16	Investissements sociétaux	19
C17	Prise de position, engagement public	21
C18	Partenariats et actions collectives	20
C19	Engagement du dirigeant	4
C20	Adoption par le conseil d'administration	5
C21	Implication des parties prenantes	9-10

# ANNEXE 1 : RÉALISATIONS SUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS (1/3)

**En 2018, AUBAY s'est engagé en faveur du bien-être de ses collaborateurs en poursuivant ou en lançant 6 mesures particulières :**

## **1 – Espaces chez AUBAY : travail et détente.**

Objectif : Inscrire les salariés dans un cadre de vie professionnel, en accord avec les modes de vie facilitant des relations de qualité : bureau flex-office, espaces de réunion « stand meeting » et conviviaux, espaces d'isolement pour contact téléphonique, espaces naturels type terrasses arborées pour ressourcement naturel.

Contexte : après l'aménagement des Centres de services de 2014 à 2016, AUBAY a poursuivi l'adaptation des espaces de travail pour les fonctionnels et réservé des zones de meeting et des aires de détente en 2017-2018.

Support aux activités : l'espace professionnel évolue au rythme des transformations des processus de suivi du business et des consultants, du recrutement, des temps de pauses et déjeuners. Aubay adopte un cadre moderne type « start-up » afin de favoriser la convivialité tout en préservant l'intimité.

A titre d'exemple, Aubay a triplé la surface de détente/déjeuner afin d'augmenter la capacité d'accueil aux heures de pointe et installé le matériel en conséquence (fours à micro-onde, réfrigérateur, évier, fontaine à eau, etc...). La décoration design de cet espace combine des possibilités de partager des moments conviviaux aussi bien en petit comité qu'en groupe.

En outre, Aubay a négocié la tarification d'un repas au prix d'un ticket restaurant auprès d'un service de restauration rapide qui livre des repas équilibrés dans « son espace cafétéria ».

# ANNEXE 1 : RÉALISATIONS SUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS (2/3)

## **2 – Aménagement des déplacements.**

Aubay poursuit ses encouragements pour privilégier l'utilisation de moyens de transport tels que les transports en communs (rappel AUBAY France : 90% des kms parcourus domicile-travail en TC) ou le vélo.

Dans ce cadre, une négociation est programmée en 2018 pour instaurer le versement d'indemnités kilométriques au bénéfice des salariés se déplaçant en vélo.

De façon particulière, l'aménagement des déplacements des personnes en situation de handicap est organisé dans l'accord collectif relatif au handicap signé avec les organisations syndicales (voir ci-après).

## **3 – Aménagement du temps de travail/temps de trajet**

Outre son accord relatif au temps de travail signé depuis 2011 qui permet aux salariés de bénéficier d'une souplesse d'horaires d'arrivée et de départ afin de gérer efficacement les temps de trajet, Aubay permet depuis la mise en place d'une charte début 2017, l'accès au télétravail lorsque l'organisation des projets clients le nécessite. Aubay est allé plus loin encore dans le cadre de son 3<sup>ème</sup> accord handicap signé fin 2017 avec l'ensemble des Organisations Syndicales, en permettant un accès à raison d'une journée par semaine au télétravail et la possibilité de prendre jusqu'à 6 demi journées par an pour effectuer des examens médicaux au personnel reconnu TH. Enfin, l'usage veut aussi que le rétablissement de salariés après période d'absence maladie puisse dans la mesure du possible (contraintes missions, compatibilité métier) emprunter certaines facilités lorsqu'elles sont recommandées par le médecin du travail.

## **4 – Modernisation du suivi des salariés**

Une application interne « mes missions », accessible sur smartphone a été mise en place depuis mai 2017, permettant de moderniser, ritualiser et d'adapter le suivi des consultants selon leur profil. Cette application a fait l'objet d'un déploiement en 2017, avec formation du management.

# ANNEXE 1 : RÉALISATIONS SUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS (3/3)

## 5 – Aménagement de la formation...

Aubay investit dans l'internalisation de ses formations dans certaines de ses activités en certifiant ses collaborateurs et formateurs internes notamment, sur les domaines de l'Agilité, Product Owner, de la qualification ITSQB Fondation. Aubay utilise de plus en plus le E-learning pour réaliser des formations métiers ou techniques afin de limiter les formations en présentiel qu'elle organise principalement en intra ou en interne

Aubay recourt également aux dispositifs d'alternance (POEI) pour réaliser des reconversions dans différents langages de programmation (Mainframe, Java) ou de qualification logicielle (ITSQB).

Dans le contexte transitoire de la réforme de la formation professionnelle, Aubay consolide les investissements réalisés en formation depuis plusieurs années.

## 6 – Communication

La prévention du stress et l'amélioration des conditions de travail sont la préoccupation constante de la société qui a lancé une nouvelle enquête relative au stress et aux conditions de travail au premier trimestre 2018, soit deux ans à peine après la précédente, alors que les enquêtes étaient menées jusqu'ici tous les 4 ans. Les résultats de cette enquête seront restitués à la fin du second trimestre 2018.

Aubay programme régulièrement des rencontres, présentations « tables rondes », pour partager sur les nouvelles offres, practices, sujets d'innovation, ou tout simplement un moment festif.

De nombreux événements autour du sport sont organisés : Babyfoot en lien avec les coupes de l'Euro et du Mondial, diffusion des Match impliquant la France, Urban Foot/Cécifoot, etc...

Le blog Aubay contribue à valoriser les expériences de nos salariés et permet de faire connaître les différents projets réalisés.

# ANNEXE 2 (1/2) : PRÉCÉDENTS ENGAGEMENTS AUBAY AUPRÈS DU GLOBAL COMPACT, COUVERTURE DES ODD

**2007** - Aubay a formé 100 collaborateurs pilotes et relais en e-learning. Des cursus de formation présentiels existent aussi.

**2008** - Aubay mesure ses consommations de papier, kwh, eau et km parcourus afin de décider de plan d'actions correctifs.

**2009** - Aubay a étendu sa politique de formation et d'égalité des chances en créant sa Mission Handicap, agissant sur le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi; en sus d'accords d'entreprise sur l'emploi des seniors et l'égalité H/F.

**2010** - Aubay réduit l'impact de ses déplacements, privilégiés par l'usage des transports en commun parmi son personnel, et en préférant la visio-conférence à l'avion pour éviter tout impact de transport polluant.

**2011** - Aubay prévient toute forme de travail forcé ou obligatoire, par une démarche en mesure d'évaluer, de prévenir et de réduire les risques psycho-sociaux et le stress au travail.





## ANNEXE 2 (2/2) : PRÉCÉDENTS ENGAGEMENTS AUBAY AUPRÈS DU GLOBAL COMPACT, COUVERTURE DES ODD

**2012** - Aubay établit les moyens de lutter contre la corruption sous toutes ses formes : une campagne d'information a été menée auprès de tous les acteurs commerciaux, qui ont adhéré à cette initiative.

**2013** - Aubay respecte la vie privée et les droits des personnes dont les données sont traitées par son système d'information. Ainsi AUBAY déroule en France une démarche déclarée fin 2012 auprès de la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté).

**2014** - Aubay mène une politique de référencement fournisseur, en lien avec la Charte des Relations Inter-entreprises qu'elle a signée en 2013, renforçant les exigences de profitabilité réciproque comme de durabilité.

**2015** - Aubay conduit une démarche de certification environnementale par étape selon le standard NF X30-205. Qui doit conduire à une certification ISO14001 en 2017.

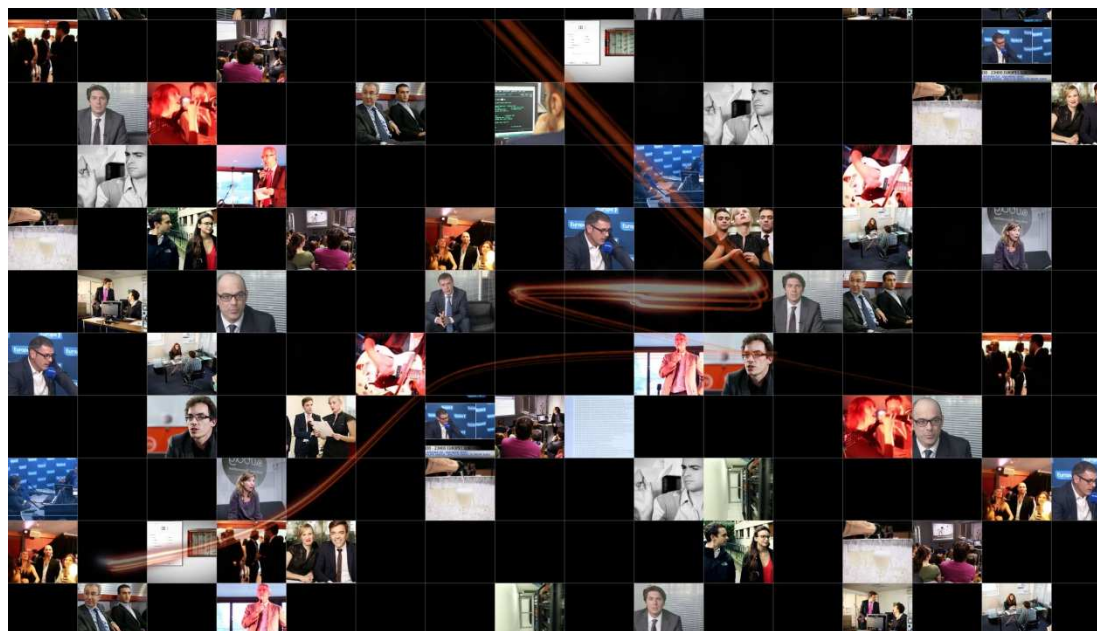
**2016** – Aubay poursuit sa démarche de respect de l'environnement en insistant sur le recyclage de ses déchets : instaure une sensibilisation active envers l'ensemble de son personnel, et promeut ces directives envers ses filiales européennes.

**2017** – AUBAY s'engage sur la promotion des Objectifs de Développement Durable (ODD) en mettant en place un suivi de ses actions RSE alignées avec ces objectifs.



# DÉCOUVREZ AUBAY TV

et trouvez toutes les réponses aux questions que vous vous posez



[www.youtube.com/aubaytv](http://www.youtube.com/aubaytv)

