



Communication sur les progrès 2018

Pacte mondial des Nations Unis

PUBLIC



VERSION 1.00
AUTEUR : NATHALIE MITTON
27/05/2019

NANTES • PARIS • NIORT • TOURS • ORLÉANS • BORDEAUX • TOULOUSE • LILLE • LUXEMBOURG • RENNES
• RABAT

www.cat-ania.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	7
4. RESPONSABILITE SOCIETALE	12
4.1. présentation	12
4.2. Indicateurs sociétaux	12
4.3. politique societale	
5. PARTIE ENVIRONNEMENTALE	
5.1. présentation.....	
5.2. Indicateurs environnementaux.....	
5.3. politique environnementale.....	



Légende :



Ce logo correspond aux actions mises en place en 2018.

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 :

Pour une nouvelle année, 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 continue à s'engager à respecter les 10 principes 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



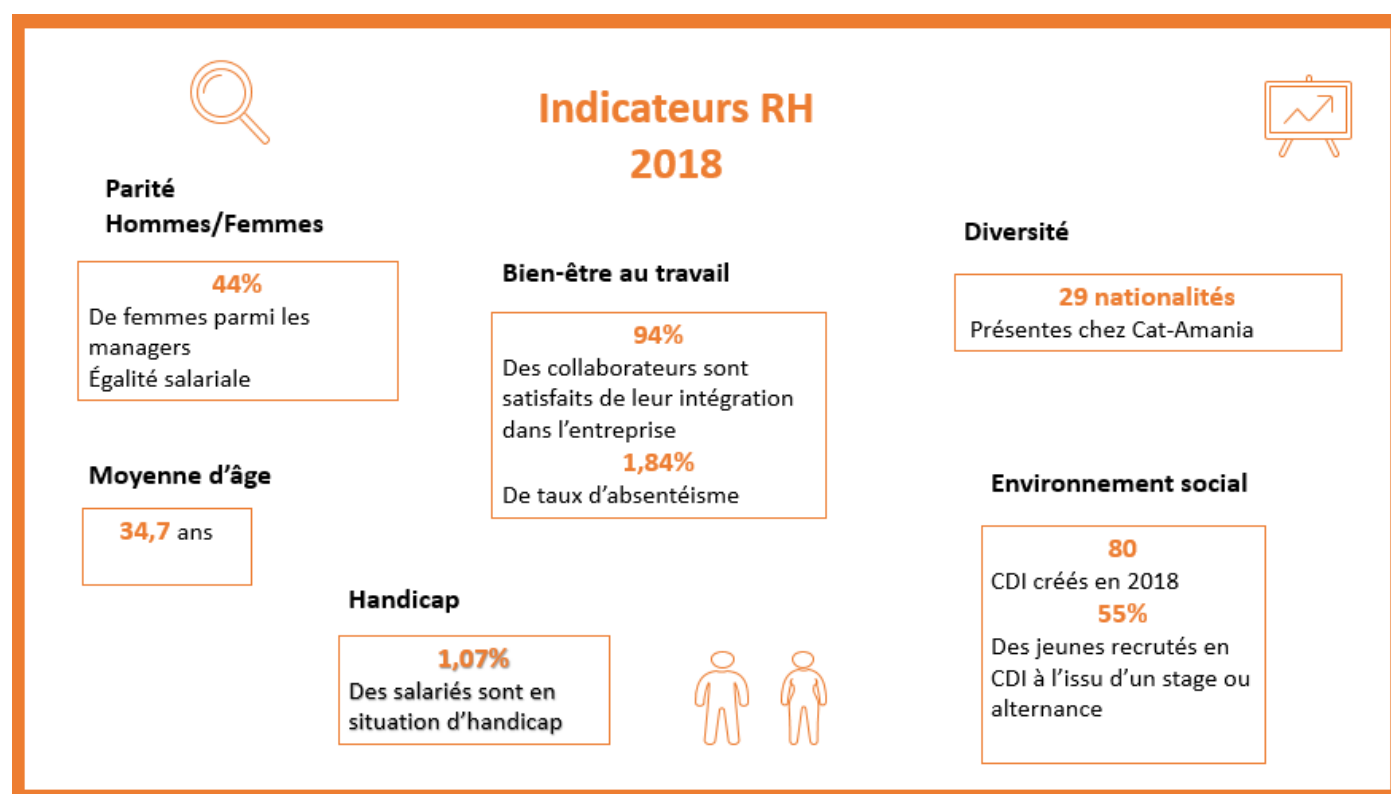
3. Responsabilité sociale

3.1. PRESENTATION

CAT-AMANIA est forte des Richesses Humaines qui la composent. Sa stratégie et sa croissance de plus de 19% par an sur ces trois dernières années ont permis à CAT-AMANIA de créer 80 emplois en CDI en France et à l'international.

CAT-AMANIA s'attache à valoriser l'Humain. En effet, elle œuvre et encourage toutes les actions qui permettent d'offrir un cadre de travail agréable à ses collaborateurs. Cat-Amania, et son management agissent afin 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.





LA RSE CHEZ CAT-AMANIA



29 NATIONALITÉS DIFFÉRENTES



95% C'EST NOTRE TAUX DE SATISFACTION



ÉGALITÉ SALARIALE HOMME/FEMME



CRÉATION D'EMPLOIS DURABLES

100% DE RECRUTEMENT EN CDI

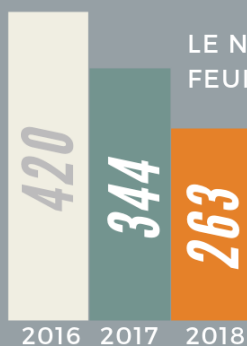


4% D'ALTERNANTS

DONT 56% QUI POURSUIVENT L'AVENTURE CAT-AMANIA (CDI)



OBJECTIFS DE RÉDUCTION DU PAPIER UTILISÉ



LE NOMBRE DE FEUILLES/PERSONNE EN CHUTE LIBRE DEPUIS 2 ANS



PARITÉ HOMMES/FEMMES (MANAGERS)

44% DES MANAGERS SONT DES FEMMES



CHIFFRES 2018

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. 74% 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.

Un questionnaire d'intégration est également transmis au collaborateur 3 mois après le début de leur contrat. Il ressort de l'étude que 94 % 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.

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.

En 2018, le Document Unique a été mis à jour et à la disposition de tous les collaborateurs.

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.

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 :



Données 2018


En 2018, 55% des alternants ou stagiaires de fin d'étude ont été embauchés et 33% des salariés de Cat-Amania en 2018 ont moins de 30 ans.

3.2.5. DROITS DE L'HOMME

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 (44% sont des femmes) et de son Comité de Direction.

LE SAVIEZ-VOUS ?
spécial politique RSE
 Cat-Amania c'est... une parité hommes/femmes exceptionnelle



en 2018, 44% de nos managers sont des femmes

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 29 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.

Un CESU d'un montant de 500 euros.

- La Communication et sensibilisation :

En 2018, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était de 1.07%. 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.

UNE POLITIQUE RH EN FAVEUR DU HANDICAP




CONNECTONS NOS TALENTS

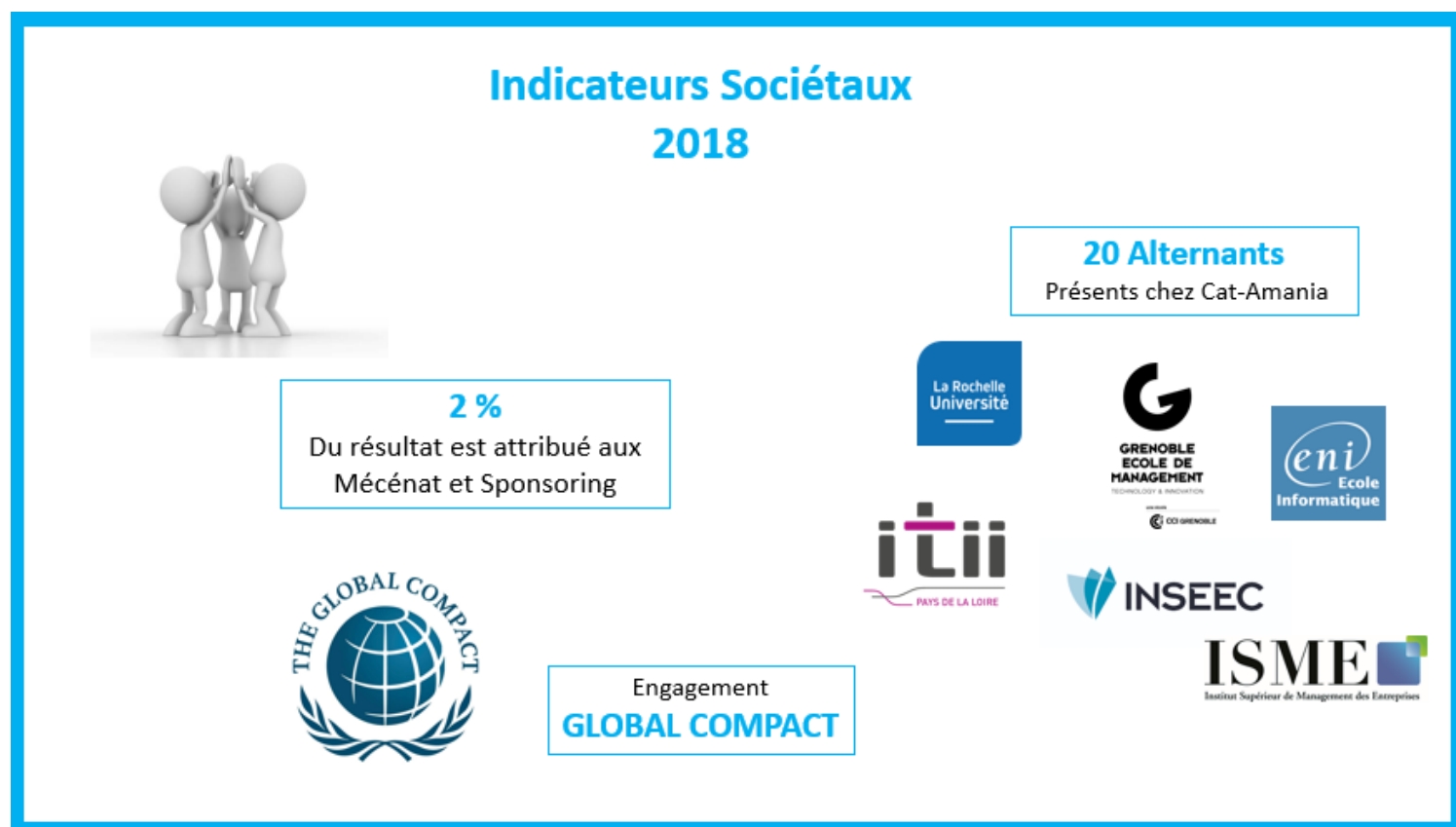
<h3 style="text-align: center; margin: 0;">CESU -CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL</h3> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Réservés aux salariés ayant une reconnaissance de travailleur handicapé</p> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Ces chèques ont pour vocation de financer les services à la personne (garde d'enfants, entretien de la maison, travaux ménagers, administratifs, assistance à domicile, ...)</p> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Nous finançons à 100% les CESU handicap pour une valeur de 500€ par an et par collaborateur.</p>	<h3 style="text-align: center; margin: 0;">ACQUISITION JOURS DE COMPENSATION</h3> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Jours d'absence autorisés accordés sur justificatif médical</p> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Leur nombre est déterminé et adapté à chaque situation lors de l'entretien annuel avec la DRH</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  </div>
<h3 style="text-align: center; margin: 0;">REFERENT HANDICAP DESIGNÉ</h3> <p style="font-size: small; text-align: center; margin: 5px 0;">MARJORIE THIEFFRY ET LAURIE GUIHENEUF</p> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Mise en place d'une messagerie mission handicap pour répondre à toutes les questions sur ce sujet missionhandicap@cat-amania.com</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  </div>	<h3 style="text-align: center; margin: 0;">ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL</h3> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Les postes de travail sont adaptés à chaque handicap</p> <p style="font-size: small; margin: 5px 0;">Etude avec des spécialistes (Cap Emploi et l'AGEFIPH) et aménagement des postes</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  </div>

4. Responsabilité sociétale

4.1. PRESENTATION

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

4.2. INDICATEURS SOCIETAUX



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.

Prochainement, la norme ISO 27000 sera mise en place au sein de l'entreprise.

Signature de la charte des nations unis pour la responsabilité sociétale de l'entreprise (GLOBAL



COMPACT)

Cat-Amania a signé la charte du pacte mondial des nations unis (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, Polytech Tours, Université d'Angers.

Nos collaborateurs s'investissent auprès des écoles.



Les Restos du Cœur

Par un contrat de Mécénat effectué en 2017, nous contribuons à améliorer le système d'information des Resto du Cœur et cela permet à nos collaborateurs de s'impliquer dans un beau projet.

4.3.4. CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Notre solution de recyclage « Elise »

Nous avons mis en place avec le réseau ELISE un partenariat dans le but de recycler les déchets de bureaux. Grâce à leur prestation, ELISE collecte, trie et recycle le papier, les gobelets, les piles, les cannettes... Ces déchets sont amenés dans des centres de tri en France, où ils vont être recyclés par des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. Par cette initiative, nous contribuons à la protection de l'environnement, ainsi qu'à l'amélioration de la société et de l'environnement.

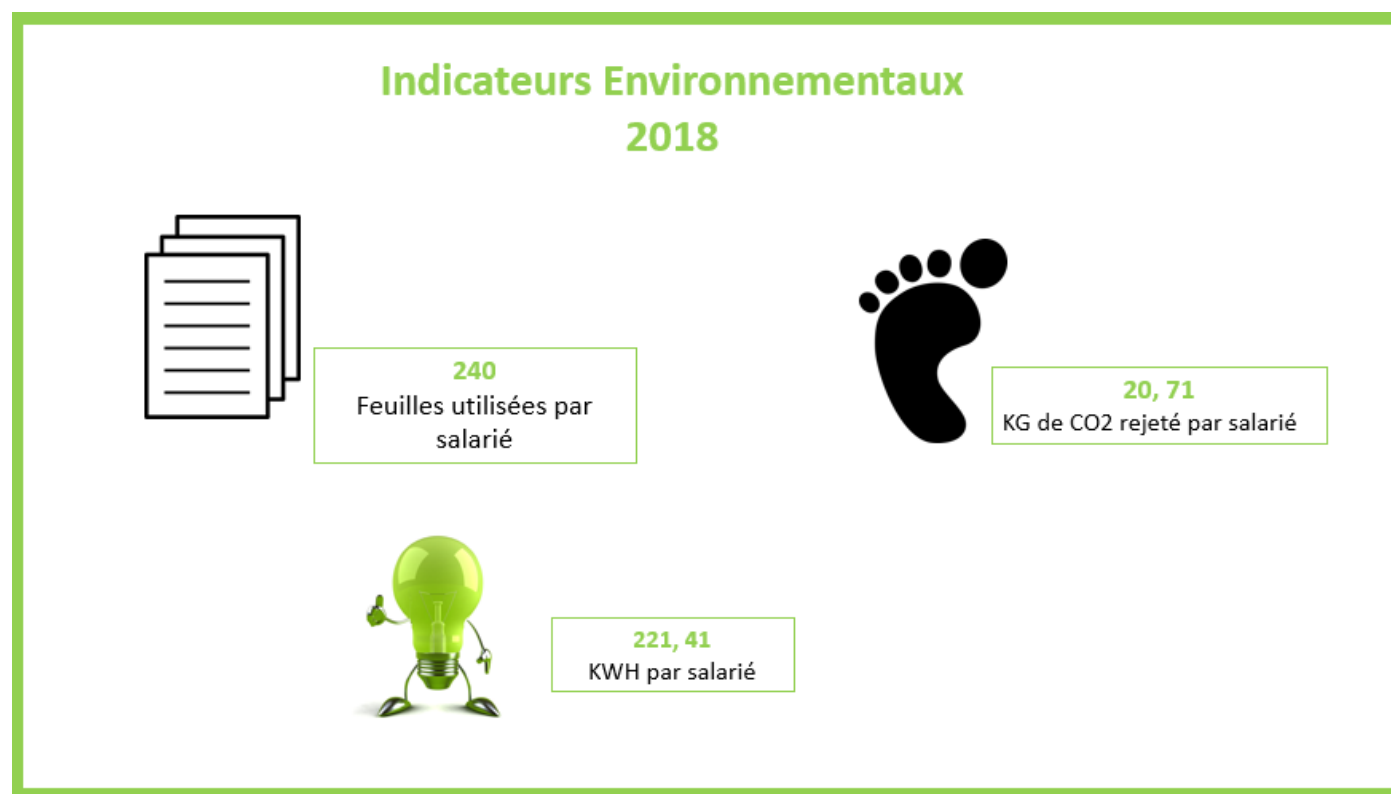


5. Partie environnementale

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



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.



La solution de dématérialisation des notes de frais



En 2018 a également été mis en place Expensya, un outil de numérisation des notes de frais qui est un véritable gain de temps et qui permet un remboursement plus rapide ainsi qu'une diminution du papier.

La communication sur les éco-gestes

Une vidéo sur les éco-gestes a été diffusée sur YouTube afin de sensibiliser tous les collaborateurs sur le sujet et de les aider à mieux s'engager pour l'environnement.

Voici le lien sur lequel vous pouvez retrouver la vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=tHT-sbpl8jA>



5.3.2. DECHETS

Papier :



La solution de recyclage du papier « ELISE »

Cat-Amania a développé un partenariat avec l'entreprise ELISE. C'est une entreprise spécialisée dans le recyclage et le tri et qui emploie des personnes en situation d'handicap ou de réinsertion professionnelle.



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