



 <p>UN GLOBAL COMPACT</p> <p>NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL</p>	<p>Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.</p> <p>Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.</p>
--	--

Communication On Progress – Juillet 2019 – GC Active

Principes de Droits de l'Homme

Normes Internationales du Travail

Environnement

Lutte contre la corruption

Mot du PDG

Madame, Monsieur,

L'heure est déjà venue de dresser le bilan des initiatives que nous avons prises, d'évaluer les progrès ou échecs et de réaffirmer notre adhésion au Global Compact.

Nous tendons à améliorer et accroître nos pratiques RSE, avec l'objectif que toutes nos mesures restent en adéquation avec l'ADN de CONIX.

Le bilan de nos actions et engagements 2018 nous fait prendre conscience qu'il faut concentrer nos efforts vers des engagements pris collectivement, simples à mettre en place concrètement, et maîtrisés.

Restons modestes, tout en restant en cohérence avec notre identité et nos valeurs.

Nous renouvelons bien évidemment notre adhésion au Global Compact pour 2019. Cette année sera une nouvelle fois marquée par des actions solidaires et fortes car portées par nos collaborateurs.

Sincères Salutations

Cyril BROUARD

Président Directeur Général de CONIX

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Brouard', with a stylized flourish underneath.

Sommaire

1. PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME.....	3
1.1. DESCRIPTION DES ACTIONS.....	3
1.1. MESURE DES ACTIONS.....	4
1.1.1. LA CHARTE ETHIQUE.....	4
1.1.2. MESURES MISES EN PLACE POUR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET L'EXCLUSION.....	4
1.1.3. MESURES MISES EN PLACE POUR LA SOLIDARITE	5
2. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.....	6
2.1. MESURES MISES EN PLACE POUR RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAITRE LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE.....	7
2.2. MESURES DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS VISANT A ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	7
2.3. MESURES DES RESULTATS DES OBJECTIFS VISANT LE BIEN-ETRE DES COLLABORATEURS.....	8
3. ENVIRONNEMENT.....	10
3.1. ACTIONS ET RESULTATS POUR LE BILAN DES EMISSIONS DE GES	10
3.2. ACTIONS ET RESULTATS POUR PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT	11
4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	12

1. Principes des 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. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme*

Dans la continuité de sa démarche RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), CONIX a rejoint le Global Compact France en juillet 2017.

Nous nous engageons ainsi à :

- Faire progresser notre démarche de responsabilité sociétale en respectant les 10 principes universellement reconnus,
- Mener des actions pour soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par l'ONU

1.1. Description des actions

Les actions mises en place lors de la rédaction de notre première COP GC Learner en 2018 restent en place (cf. charte éthique, la lutte contre l'exclusion et les discriminations, mesures en faveur de la solidarité.). Nous exposerons les résultats au paragraphe suivant B.

En 2019, afin de répondre au moins partiellement à la quête de sens qui habite les salariés, nous avons décidé d'associer nos collaborateurs aux mesures solidaires en lançant une bourse aux projets. Chaque collaborateur a pu, s'il le souhaitait, proposer une idée de projet à soutenir. Deux d'entre eux ont été retenus :

- Nous avons décidé de participer à un projet mené par des étudiants en médecine dans un village du Bénin (Dogbo), nous permettant de soutenir au moins deux des dix-sept Objectifs de Développement Durable :



ODD3 : « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »

ODD4 : « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ».



En effet, avec le soutien des associations comme Sol'6, l'AJEB et la Fraiche Rosée, ce projet s'articule autour de 3 axes : la construction d'une bibliothèque garnie, le soutien scolaire et la prévention (mise en place de cours d'hygiène permettant la prévention et de visites médicales).

CONIX a sollicité l'ensemble de ses collaborateurs, ainsi que la direction pour recueillir des dons matériels et monétaires, mais a également diffusé l'appel à solidarité via un réseau social, espérant toucher le plus grand nombre.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn%3Ali%3Aactivity%3A6549305413542785024/?actorCompanyId=80288>

- Le Raid 4L Trophy est un évènement humanitaire qui allie générosité, aventure, découverte et solidarité, se déroulant du 19 février au 1 mars 2020.

Les équipages embarquent à bord de leur 4L 50 Kg de matériels et de fournitures scolaires destinés aux enfants les plus démunis du Maroc.

CONIX a décidé de sponsoriser les deux collaborateurs ayant pris l'initiative d'y participer. Cette aventure œuvre ici en faveur de la solidarité, l'éducation et en règle générale le respect des droits de l'Homme.

Nous reviendrons lors de notre prochaine COP sur les résultats de ces actions.

1.1. Mesure des actions

1.1.1. La Charte Ethique

En 2017, CONIX avait formalisé sa culture, les règles élémentaires de comportement à adopter en entreprise et ses valeurs dans une charte éthique.

Depuis, la Charte a été diffusée à tous nos salariés, est remise à chaque nouveau collaborateur intégrant la société et diffusée auprès des clients lors des démarches de référencement et de réponses à appels d'offres.

Ceci nous permet d'affirmer notre adhésion à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux 10 principes du Global Compact en général.



1.1.2. Mesures mises en place pour la lutte contre la discrimination et l'exclusion

Nos recrutements restent axés sur les compétences et expériences de nos candidats, non sur leur âge, sexe, physique, opinions politiques ou religieuses ...

En 2018, sur 31 nouvelles embauches réalisées en CDI, 32% de nos recrutements étaient féminins et 29% des personnes avaient une nationalité étrangère. Les collaborateurs avaient entre 25 et 55 ans.



1.1.3. Mesures mises en place pour La solidarité

Les mesures mises en place pour favoriser la solidarité demeurent des bonnes pratiques : nous poursuivons nos partenariats avec :



L'imprimeur COPIVER. En 2018, nous avons fait réaliser toutes nos cartes de visites chez cet imprimeur (0,077 Unités bénéficiaires en 2018)



L'OHT (Œuvre de l'Hospitalité du Travail), réalise quotidiennement la prestation de ménage dans nos locaux.



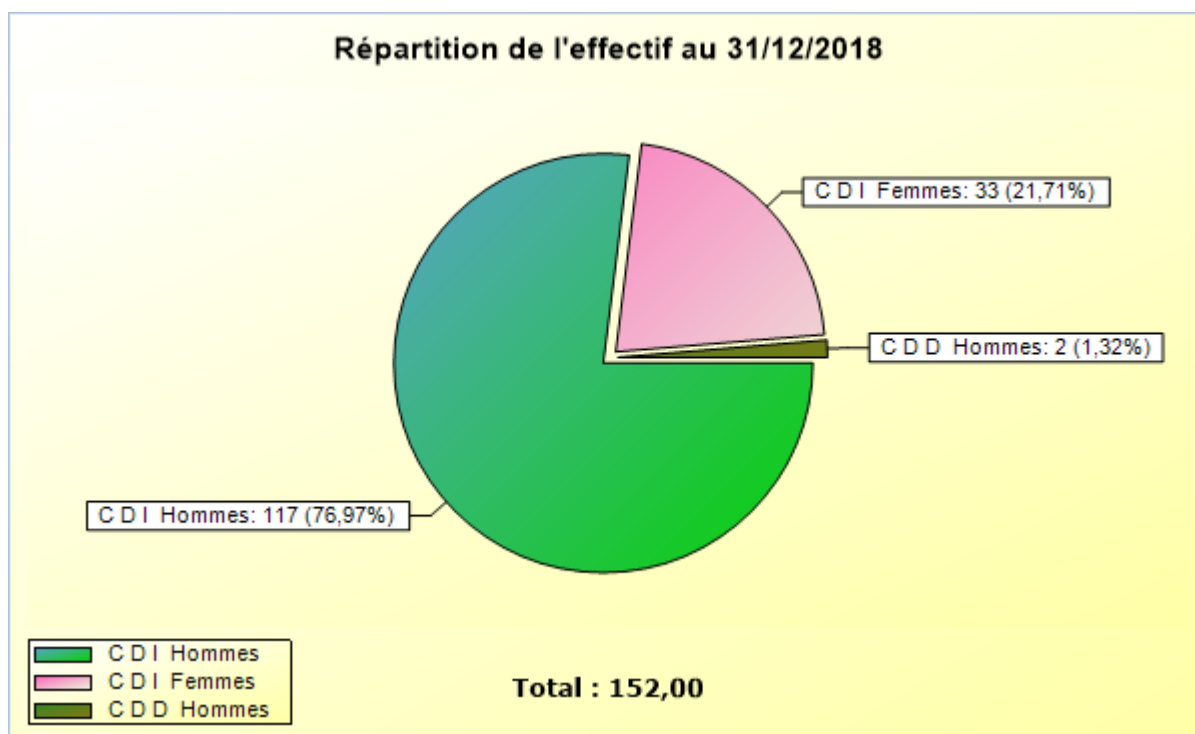
Action à mener en 2019, nous prévoyons de commander du café à l'ESAT la Paillerie et de le faire livrer à une antenne des restos du cœur.



2. Normes Internationales du Travail

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

CONIX priorise le CDI. Les collaborateurs en CDD sont nos étudiants en contrat de professionnalisation.



2.1. Mesures mises en place pour respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

CONIX a fait le choix de mettre en place très tôt les élections du CSE (mars - avril 2018), après avoir constitué une U.E.S. L'objectif était que les Instances Représentatives du Personnel (Comité d'entreprise, CHSCT, et Délégués du Personnel) soient étendues à l'ensemble des collaborateurs de la société.

Le Représentant Syndical est convié à chaque réunion du CSE. Chaque sujet mis à l'ordre du jour ouvre droit à débat.

Un accord d'entreprise sur les congés a été signé dans l'objectif d'inciter les collaborateurs à poser plus régulièrement des congés.

A ce jour, aucune nouvelle négociation collective n'est engagée officiellement.

2.2. Mesures de l'atteinte des objectifs visant à atteindre l'égalité professionnelle

L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle est évaluée lors de chaque entretien annuel au cours duquel un dialogue peut permettre de trouver des solutions en cas de difficulté.

Chaque cas est étudié suivant le contexte et chaque collaborateur a la liberté d'exposer sa problématique. Exemple : jusqu'à ce jour, deux femmes enceintes ayant fait la demande, ont été autorisées à venir en voiture et se garer dans le parking réservé aux véhicules de fonction de CONIX, les fonctions support ont la possibilité de faire une journée en télétravail leur permettant de gérer les activités ou gardes de leurs enfants en maîtrisant l'impact sur le temps de travail.

L'accès à la formation reste égalitaire en 2018. 23% des personnes formées en 2018 étaient des femmes (l'effectif féminin étant de 23%) ; la proportion de femmes formées est donc cohérente.

La visibilité des inscriptions sur l'année 2019 est encore plus optimiste puisque 6 femmes sur 17 personnes sont engagées dans une formation à ce jour.

A ce jour, CONIX a 47 certifications dans l'effectif présent. En 2019, nous avons invité les collaborateurs à réaliser des actions de formation certifiantes et/ou diplômantes.

Pour compléter les formations effectuées par des organismes externes, CONIX délivre des formations en interne, des retours d'expérience et des résultats des communautés de pratique, par nos consultants, pour nos consultants et clients.

L'objectif du Cursus Data est d'asseoir une culture commune sur la data entre tous les collaborateurs (définitions, data world et impacts business, décryptage des architectures et composants Data dans un S.I., sens des données et penser données).

L'équilibre vie privée/vie professionnelle est respecté : 1 congé maternité et 5 congés paternité sans accompagnée : elle a pu prolonger son congé maternité et elle est aujourd'hui en mission chez un client.



Nous avons décidé de déployer nos efforts au sein de la BU Cybersécurité, secteur bien connu pour sa représentation déséquilibrée entre les hommes et les femmes en créant le CwCs (Conix Women Cyber Security) et en nous fixant des objectifs.

Point sur les actions 2018 :

Positives

- Adhésion à l'association « Elles Bougent »
- Adhésion au Cercle des Femmes de la Cybersécurité
- Mise en avant de nos expertes en cybersécurité dans les communications sur le blog relayées par les Réseaux Sociaux.
- Notre engagement est communiqué sur le site internet de CONIX



Constat d'échec

- Nous n'avons pas accueilli de collégiennes dans le cadre de leur stage
- Nos Consultantes en Cybersécurité ne sont pas intervenues auprès d'écoles ou universités (en raison de leur emploi du temps)

L'effectif de la BU a cru en pourcentage, mais pas celui des femmes (elles représentent à ce jour 10%).

En revanche, la représentation des femmes au sein de la BU Data Solutions a augmenté. En Mai 2019, nous sommes à 31 % de femmes au sein de l'effectif de la BU.

CONIX s'est pourvu d'une charte portant sur le droit à la déconnexion intitulée « charte de bienveillance » en 2017. A ce jour, ce droit est respecté, en bonne intelligence et CONIX n'a pas eu à mettre en place d'outils technologiques plus « intrusifs ».

Concernant notre politique vis-à-vis du handicap, et au-delà de nos actions évoquées dans le paragraphe I.B – au regard de la solidarité, nos constats ne diffèrent pas d'une année sur l'autre : nous rencontrons toujours des difficultés pour rencontrer des candidats déclarant officiellement être porteur d'un handicap.

Notre nombre d'unités manquantes est de 3,52.

2.3. Mesures des résultats des objectifs visant le bien-être des collaborateurs

Ce qui a été mis en place en matière de bien-être des collaborateurs et annoncé lors de la COP 2018 reste vrai :





Des corbeilles de fruits sont livrées deux fois par mois,



Il y a une récurrence de nos évènements internes (chaque mois, est organisé un petit déjeuner d'accueil, un évènement BU, des chocolats pour Paques etc...et tout dernièrement, un jeu de pronostics autour de la coupe du monde féminine a été organisé au sein du groupe),



Les collaborateurs se réunissent dans le cadre de moments sportifs (running et football),



Notre rubrique « Nos collaborateurs ont du talent » perdue sur notre nouveau site internet en 2019.



3. Environnement

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

3.1. Actions et résultats pour le bilan des émissions de GES

Depuis 2009, CONIX Consulting était précurseur dans son engagement en faveur du développement durable.

En effet, la filiale réalisait chaque année un bilan des émissions de GES dues à son activité. Adoptant une approche originale, dans une volonté d'exhaustivité et d'implication directe de ses collaborateurs, la réalisation de ce bilan reposait sur les déclarations mensuelles de chacun des consultants de la société.

Ces bilans intégraient les déplacements professionnels, les trajets domicile - travail et les consommations directes d'énergie et de papier.

Dans le prolongement de cette première étape de mesure des émissions, CONIX Consulting a conclu un partenariat avec le Groupe Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités (GERES), prenant ainsi deux engagements complémentaires : d'une part, développer ses efforts de réduction de son impact environnemental et, d'autre part, compenser ses émissions résiduelles. CONIX Consulting a choisi de compenser volontairement ses émissions de GES en collaborant à l'opération CO2Solidaire (<http://www.co2solidaire.org>), avec une participation financière au projet de lutte contre la déforestation par diffusion de foyers de cuisson améliorés mené au Cambodge par le GERES.

En 2018, CONIX a procédé à une fusion et le partenariat avec GERES est devenu un partenariat du groupe.

Parallèlement, le GERES a décidé de suspendre le programme Co2Solidaire au profit du soutien du Mouvement Solidarité Climatique.



CONIX a renouvelé sa confiance et son engagement en versant sa compensation Carbone au mouvement Solidarité Climatique, ce qui lui a valu la reconnaissance de Bienfaiteur.

Des échanges sont en cours en 2019 pour construire les contours de notre future collaboration.



3.2. Actions et résultats pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

CONIX a équipé les membres de la direction et ses forces commerciales de véhicules hybrides.

La politique des déplacements professionnels est la suivante : En France, ce sont le train et les Transports en commun qui sont privilégiés et définis dans les ordres de mission.

Le cahier des charges pour le choix de nos locaux incluait des volets accessibilité, santé des salariés et environnemental. A ce titre, nous avons retenu des locaux accessibles à moins de 10 minutes par plusieurs moyens de transports (métro, bus, tram), de classe B pour les consommations énergétiques, de classe A émissions de gaz à effet de serre et vierge d'amiante.

A propos de l'économie circulaire :

CONIX a choisi un partenaire RECYCLEA agréé FDX 30-205 Système de Management Environnemental qui garantit le recyclage des déchets de matériels électriques et électroniques (PJ CONIX_RECYCLEA). 0,34 tonnes de matériel ont été recyclés.



4. Lutte contre la corruption

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

L'article 17 de la loi n°2016-1691 du 09/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique introduit à la charge de certaines sociétés une obligation de vigilance.

CONIX a élaboré un code de Conduite en 2016 dans lequel nous réaffirmons respecter les lois, les règlements et les décisions de l'ONU et de l'Union Européenne qui lui sont applicables, notamment en matière d'environnement de concurrence et de législation sociale. Le Groupe CONIX Services adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux principes de l'Organisation Internationale du Travail.

CONIX adhère à la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales. Nous sommes conscients que cet accord nous engage à faire de la corruption d'agents publics étrangers une infraction pénale dans leur droit interne, et à mettre en œuvre des politiques efficaces visant à prévenir, détecter, enquêter et punir cette forme de corruption. Néanmoins, CONIX n'y a jamais été confronté.

La circulaire du 31 janvier 2018 relative à la loi Sapin 2, qui concerne les sociétés de plus de 500 collaborateurs, précise la procédure d'alerte et les mesures anticorruption. Néanmoins, les salariés ayant un rôle auprès des clients (interlocuteur commercial, manager-relai RH, ou apporteur d'affaire) sont amenés à échanger avec un membre de la Direction ou un supérieur hiérarchique dans le cadre d'un reporting hebdomadaire et peuvent jouer le rôle de lanceur d'alerte.

Chaque collaborateur a avec les clients et les fournisseurs des rapports loyaux et honnêtes dans le strict respect des contrats souscrits, des lois et règlements applicables. Les invitations et cadeaux offerts ou reçus doivent rester dans des limites acceptables tant au regard des usages que des législations anti-corruption. En cas de doute, il doit se référer à sa hiérarchie directe.

CONIX a une politique bien définie pour les cadeaux d'entreprise, que ce soit vis-à-vis des collaborateurs ou des clients. Le montant est conforme aux usages et au plafond de l'URSSAF.

Concernant les clients, la note de frais ou le relevé de carte affaire assure la transparence de l'achat et fait l'objet d'un contrôle par le supérieur hiérarchique, puis les DRH et DAF.

Le seuil de 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 169 € en 2019, est appliqué par événement et par année civile.

CONIX fait certifier ses comptes chaque année par un commissaire aux comptes qui vérifie que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

