

## Déclaration de soutien continu de la part de la direction d'agap2

---



Paris, le 7 Janvier 2019

A nos parties prenantes,

Nous sommes heureux de vous confirmer que agap2 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 le 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,

Patrice GIUDICELLI  
Co-fondateur Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Giudicelli'.

Franck DESCHODT  
Co-fondateur Directeur Général

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. Deschodt'.

# Documents fondateurs d'agap2

**agap2**, groupe européen d'ingénierie et de conseil opérationnel, souhaite placer l'éthique et le développement durable au cœur de sa stratégie. Le but est d'établir des relations de travail basées sur la confiance entre les dirigeants, les salariés et les différentes parties prenantes en matière des droits de l'Homme, d'environnement et de lutte contre la corruption.



**agap2** a rédigé une Charte Ethique qui présente les engagements du groupe à :

- Respecter les lois et réglementations internationales
- Honorer les relations commerciales et les achats responsables
- Favoriser les relations sociales

**agap2** souhaite développer l'éthique dans chacune de ses relations. C'est pourquoi chaque collaborateur est concerné par cet engagement.

**agap2** a récemment rédigé le Code de Conduite. Ceci reprend et développe d'avantage les principes de la Charte Ethique :

- Principe n°1 : Respect du Droit
  - o Règle n°1 : Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
  - o Règle n°2 : Respecter la libre concurrence
- Principe n°2 : Respect de la personne et de son environnement
  - o Règle n°3 : Respecter les salariés
  - o Règle n°4 : Assurer la sécurité
  - o Règle n°5 : Réduire notre empreinte environnementale
- Principe n°3 : Respect de l'entreprise
  - o Règle n°6 : Protéger les informations confidentielles
  - o Règle n°7 : Protéger les données personnelles
  - o Règle n°8 : Protéger les actifs de l'entreprise
- Transparence et Contrôle interne



Une Charte Environnement a été rédigée par **agap2** qui souhaite que tous ses collaborateurs s'engagent à adopter des gestes simples d'éco-responsabilités en lien avec ses activités.

Cette charte communique des bonnes pratiques que les collaborateurs d'**agap2** sont encouragés à mettre en pratique dans les domaines des déchets, de l'énergie, de l'eau et des transports.



La Charte d'Achats responsables d'agap2 définit les engagements concernant l'ensemble de ses collaborateurs et ses sous-traitants dans une démarche responsable.

Ces engagements réaffirment la volonté d'agap2 de travailler avec des sous-traitants respectant les mêmes principes fondamentaux dans les domaines du droit du travail, du travail forcé, du travail des enfants et de la lutte contre la corruption.

A travers ces différentes chartes et politiques, agap2 s'engage à respecter :

- Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- Les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

## Droits de l'Homme (principes 1 et 2)

---

- Achats responsables

**agap2** souhaite collaborer avec les meilleurs fournisseurs du marché, permettant une qualité de services élevée et des coûts maîtrisés. Pour cela, **agap2** respecte un principe fondateur fondé sur l'éthique, la loyauté et l'intégrité vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. La politique du groupe veille aux fondamentaux d'équité de traitement, d'indépendance, de lutte contre les malversations, de transparence dans ses choix et décisions, et d'amélioration continue réciproque dans l'intérêt commun.

**agap2** s'engage à agir dans le respect des réglementations en vigueur et à porter ses valeurs et principes auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et à respecter les directives internationales relatives aux Droits de l'Homme.

- Diversité

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour **agap2** qui a signé une Charte de la diversité en 2011. Elle témoigne de l'engagement d'**agap2** en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de son organisation. Une telle démarche contribue à l'amélioration des relations sociales.

## Normes internationales du travail (principes 3, 4, 5 et 6)

---

- Dialogue social

L'ensemble des collaborateurs d'**agap2** est couvert par une convention collective.

Agap2 a mis en place le Comité Sociale et Economique (CSE) en octobre 2018. Des accords collectifs ont été créés à la suite du travail collaboratif entre les différentes commissions du CSE et la direction.

- Handicap

Une charte handicap a été signée par **agap2** dans le but de refléter la diversité dans son effectif. En signant cette charte, **agap2** s'engage à offrir les mêmes opportunités d'embauche, de formation et d'évolution professionnelle à tous les collaborateurs sans tomber dans la discrimination positive. **agap2** souhaite pouvoir accueillir de la même manière les salariés ayant une restriction d'aptitude et c'est pourquoi les seuls critères d'embauche sont les compétences et la personnalité. **agap2** s'engage avec cette charte à former et sensibiliser tous ses collaborateurs au handicap.

Agap2 sensibilise davantage ses salariés au travers de plusieurs événements tourné vers la notion de performance dans le sport. Ces actions sont menées dans le cadre d'un partenariat fort avec la société Handiamo !. Un audit est actuellement en cours afin de mettre en place une convention Agefiph.

Un accord a été rédigé et définit la politique d'**agap2** en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap. Cet accord définit des plans d'action pour :

- L'emploi : des actions et des objectifs sont définis pour créer un plan d'embauche, de maintien dans l'emploi, d'insertion et de formation

- La sensibilisation et la communication : formation de sensibilisation « Nous sommes Handi-Accueillant »
- La prévention du handicap

- Egalité hommes-femmes

**agap2** a rédigé un accord en faveur de l'égalité hommes-femmes. Cet accord communique un rapport de situation comparée et définit des actions et des objectifs à réaliser dans trois domaines d'actions prioritaires.

Les rémunérations des collaborateurs et collaboratrices d'**agap2** sont gérées en fonction de leurs compétences métiers et des performances utiles et reconnues, sans distinction des sexes. Une grille salariale a donc été mise en place pour chaque métier de l'entreprise et un suivi des rémunérations à l'embauche a été établi.

Agap2 obtient 87/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes relatif à la Loi « Travail à valeur égale, salaire égal ».

**agap2** s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation pour les hommes et pour les femmes. Le but de ce plan d'action est donc de proposer plus de formation et de choix à l'ensemble des collaborateurs sans distinction du sexe.

Le respect de l'égalité des chances et la diversité au sein des équipes d'**agap2** en encourageant un recrutement sans distinction d'origine, de handicap ou de sexe. Pour se faire, de nombreuses actions ont donc été menés au cours des dernières années. Les managers et les recruteurs ont été sensibilisés à la non-discrimination et **agap2** essaie de promouvoir les métiers de l'ingénierie dans les écoles pour rappeler qu'ils sont ouverts à tous et à **toutes**. De plus, le process de recrutement a été uniformisé pour favoriser l'égalité entre les candidats et candidates et des indicateurs de suivi de recrutement (sexe, diversité, âge, ...) ont été mis en place.

- Formation

**agap2** est une société d'ingénierie qui participe à de nombreux projets dans les technologies de pointe. C'est pourquoi l'évolution et le suivi des compétences des consultants est un objectif clé. **agap2** ne souhaite pas se limiter à la mise en place d'actions de formations classiques mais a la volonté de mettre en œuvre tout un processus d'accompagnement visant d'une part à élargir et actualiser les compétences techniques et fonctionnelles de ses salariés, et d'autre part à favoriser leur compréhension des environnements techniques et stratégiques dans lesquels ils évoluent.

Le plan de formation comprend deux catégories de formation :

- Actions d'adaptation au poste de travail
- Actions de développement des compétences

La mise en œuvre des actions de formation se fait à travers les demandes ponctuelles, les entretiens professionnels et annuels ainsi que des actions pro-actives en interne (organisation de workshop, formation autonome à travers la plateforme de formation en ligne, actions en prévision d'un besoin...).

Ces formations traitent de sujets variés tels que, principalement, la prévention des risques et la sécurité, la méthodologie, les techniques métiers, l'utilisation de logiciels spécifiques et les langues.

agap2 prend en compte les changements engendrés par la réforme de la formation professionnelle et continue de rencontrer ses partenaires afin d'anticiper et être pro actif sur les conséquences de ces changements. Un des enjeux de cette réforme est de responsabiliser le salarié. Les salariés agap2 ne seront pas moins accompagnés dans le développement de leurs compétences.

Chaque consultant est suivi pendant son projet pour assurer son bon déroulement. **agap2** a mis en place des Rapports d'Avancement Projet qui sont effectués par les consultants tous les mois. Le but est d'effectuer un bilan du déroulement du projet au sein de l'entreprise cliente et un bilan de sa relation avec **agap2**. Cela permet aux consultants de faire remonter d'éventuels points d'amélioration. Le suivi effectué par les managers pour chaque projet s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Dans le cadre de la loi Avenir, **agap2** a également revu le processus, la formation des managers et les outils des entretiens professionnels et annuels. Ceci dans l'objectif de faire de ces rendez-vous obligatoires de vrais outils de management clairs, pertinents et efficaces. Le but de ce travail est de muscler l'évolution professionnelles des salariés, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

## Environnement (principes 7, 8 et 9)

---

- Sensibilisation et communication

Le développement durable est au cœur de la stratégie d'**agap2**. Pour cela, **agap2** agit, forme et communique au sujet de l'environnement. A travers sa Charte Environnement, **agap2** souhaite que l'ensemble de ses salariés adopte des gestes simples d'éco-responsabilité en lien avec ses activités. Des bonnes pratiques ont été établies dans différents domaines : les déchets, l'énergie, l'eau et les transports.

**agap2** inclut ses fournisseurs dans son engagement en matière d'environnement. En effet, les enjeux environnementaux et sociaux ont été intégrés aux critères de sélection des fournisseurs. Ainsi, le groupe attend de ses fournisseurs qu'ils respectent l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur. Les fournisseurs veilleront à minimiser leur impact environnemental.

Depuis 2014, **agap2** est certifié MASE et effectue des causeries auprès de tous ses collaborateurs. **agap2** communique au sujet de la santé et de la sécurité mais également au sujet de l'environnement. Deux causeries ont ainsi été créées. Elles abordent les sujets de l'Eco-Conduite et de l'Environnement Durable. Une nouvelle causerie a été créée récemment. Elle aborde les sujets du tri des déchets, des transports et des bons gestes à avoir au travail.

**agap2** s'engage également dans les actions locales en faveur de l'environnement (challenge mobilité, challenge éco-conduite ...). Dans le cadre de la Loi de la transition énergétique pour la croissance verte, agap2 prend en compte les dispositions récentes et met en place le plan de mobilité pour les établissements concernés. Le Plan de mobilité est un vrai projet d'entreprise qui s'inscrit dans notre démarche Environnement.

**agap2** aide ses collaborateurs à s'intégrer dans une démarche de développement durable en leur fournissant par exemple des gourdes en métal.

- Tri sélectif – ELISE

**agap2** a noué un partenariat avec l'entreprise adapté ELISE qui assure la collecte et le tri des déchets d'entreprise. ELISE privilégie le recyclage en évitant l'incinération des déchets. Nous avons communiqué auprès des collaborateurs d'**agap2** pour les sensibiliser au tri sélectif et présenter la démarche d'ELISE.

ELISE présente un rapport trimestriel de sa démarche chez **agap2** avec un bilan environnemental qui présente les économies effectuées avec la collecte et un bilan social qui présente le temps de travail généré pour des personnes en situation de handicap. De plus, chaque poste de travail dispose maintenant d'une poubelle en papier pour pouvoir trier directement ses déchets.

## Lutte contre la corruption (principe 10)

---

- Chartes

Le principe de lutte contre la corruption est un des principes présents dans les documents fondateurs d'**agap2**.

Avec son Code de Conduite, **agap2** interdit le versement d'avantages en liquide ou en nature à tous représentant d'un client dans le but d'obtenir un contrat ou tout autre avantage commercial ou financier.

Seuls les cadeaux d'une valeur inférieure à 50 euros sont tolérés. Ces derniers doivent être livrés à l'adresse du client adressé au contact connu.

Agap2 s'engage par la même occasion à refuser toutes tentatives de corruption.

Avec sa Charte Achats responsables, les fournisseurs et sous-traitants d'**agap2** s'engagent à n'offrir et à n'accepter aucune forme de corruption de la part de leurs clients.