

# RSE PARTENOR Octobre 2019

## Sommaire

<b>LIMINAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>1 NOTRE DEMARCHE</b> .....	<b>4</b>
<b>2 ENGAGEMENT ETHIQUE</b> .....	<b>4</b>
2.1 NOS ENGAGEMENTS ETHIQUES .....	4
2.2 NOTRE CHARTE ETHIQUE .....	4
<b>3 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L’HOMME</b> .....	<b>5</b>
<b>4 PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL ET A L’ENGAGEMENT SOCIAL</b> .....	<b>5</b>
4.1 CHARTE DU GROUPE PARTENOR .....	6
4.2 DOCUMENTS ENCADRANT LES PRATIQUES RH.....	7
4.3 DESCRIPTION DES MODALITES DE CONTROLE DES PRATIQUES RH .....	7
4.4 EGALITE DES CHANCES ET NON-DISCRIMINATION .....	7
4.5 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	8
4.6 FORMATION, CAPITALISATION, ADEQUATION DU TRAVAIL AU COLLABORATEUR, STATUT DES COLLABORATEURS, PROMOTION DE LA STABILITE DES EMPLOIS AU DETRIMENT DE L’EMPLOI OCCASIONNEL ET TEMPORAIRE .....	8
4.7 RELATIONS ET LIENS DE TRAVAIL – LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE .....	10
4.8 STATUTS DES COLLABORATEURS, STABILITE DE L’EMPLOI .....	10
4.9 HANDICAP.....	11
4.9.1 <i>Insertion des Handicapés</i> .....	11
4.9.2 <i>Respect des obligations légales liées au handicap</i> .....	12
4.10 INSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE.....	12
<b>5 PRINCIPES RELATIFS A L’ENVIRONNEMENT</b> .....	<b>12</b>
5.1 NOTRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE.....	12
5.2 BILAN ANNUEL EMISSIONS DE GES.....	13

---

## LIMINAIRE

Le Groupe PARTENOR, acteur majeur du conseil depuis plus de 25 ans, est très sensibilisé aux problématiques environnementales et s'efforce depuis toujours d'œuvrer dans le respect des chartes éthiques successives.

Ce document constitue la politique engagée par le Groupe pour les années 2020-2021

PARTENOR Group soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans ce document, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Ludivine Mairesse  
Directrice Générale

---

## 1 NOTRE DEMARCHE

- 2002 : Certification ISO 9001
- 2015 : Adhésion à Global Compact France



- 2016 : Certification ISO 9001-2015 par AFAQ/Afnor Certification
- 2018 : Renouvellement Certification ISO 9001-2015 par AFAQ/Afnor Certification
- 2019 : Mise en place d'une charte éthique

---

## 2 ENGAGEMENT ETHIQUE

### 2.1 Nos engagements éthiques

Pour nos engagements éthiques, nous nous référons :

- Aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948
- Aux principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail
- Aux principes du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies
- Aux principes éthiques exprimés dans la convention du SYNTEC, étant donné que nos interventions se déroulent exclusivement sur le territoire français.
- Aux efforts et progrès de l'entreprise en relation avec nos quatre thématiques clés : Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, Protection de l'environnement et Lutte contre la corruption.

---

### 2.2 Notre charte éthique

En 2019, nous avons mis en place une charte éthique.

Chaque collaborateur doit prendre connaissance de cette Charte, s'engager à la respecter dans le cadre de ses activités et se conformer aux lois et réglementations en vigueur. Elle insiste sur les valeurs de l'entreprise que nous respectons :

- Application rigoureuse des lois, règlements et normes internes ;
- Respect des droits fondamentaux
- Honnêteté, équité et fiabilité ;
- Respect des règles de la libre concurrence et rejet de la corruption ;
- Loyauté vis-à-vis de l'entreprise, notamment en évitant les conflits d'intérêts ;
- Neutralité politique de l'entreprise.

La charte présente la procédure à suivre pour alerter le Responsable Ethique et Conformité si nécessaire.

---

### **3 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME**

Notre activité, soumise à la législation française respecte les principes relatifs aux droits de l'homme.

Nous n'avons pas d'action particulière autre que le respect de la législation et la réaffirmation de ces principes.

---

### **4 PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL ET A L'ENGAGEMENT SOCIAL**

Nous adhérons notamment aux principes suivants :

- La lutte contre le travail des enfants, et nous nous assurons que nos processus reflètent cet engagement
- La lutte contre le travail forcé
- Le droit de chaque collaborateur de bénéficier d'un poste de travail décent et de toutes mesures préventives visant à éviter tout risque et accident pouvant nuire à sa santé
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective
- Le Groupe PARTENOR a mis en place les instances de négociations collectives (Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel) suivant les termes de la législation
- La formation et le développement personnel de nos collaborateurs
- La lutte contre toutes discriminations dans l'emploi

- Le droit à des pratiques disciplinaires garantissant le respect des collaborateurs
- La flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée
- Le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès, conformément aux lois applicables
- La garantie pour les collaborateurs de percevoir un salaire leur permettant, au minimum, de couvrir tous leurs besoins de base
- Le refus du recours à la corruption dans nos pratiques commerciales.

Ces engagements sont à la base de nos relations humaines.

---

## 4.1 *Charte du Groupe PARTENOR*

L'offre du Groupe PARTENOR est systématiquement construite dans le respect des principes directeurs définis par sa stratégie :

- ✚ Les prestations proposées correspondent à des interventions de haut niveau par la qualité et la pertinence des réalisations.
- ✚ Les démarches proposées sont adaptées pour chaque intervention en tenant compte du contexte de la mission et de la culture de l'entreprise cliente.

Cette approche qualitative, et sur-mesure des prestations du Groupe PARTENOR, s'appuie sur des règles connues et comprises de tous nos collaborateurs.

### **L'expérience de professionnels en système d'information**

Les consultants et ingénieurs du Groupe PARTENOR valorisent leur savoir-faire grâce à un processus d'optimisation des méthodes et des normes.

### **Le pragmatisme des méthodes**

Les consultants et ingénieurs du Groupe PARTENOR privilégient le contexte culturel et opérationnel de l'entreprise cliente ainsi que la simplicité de mise en application des solutions proposées.

### **Un large éventail de compétences**

Renforcé par le partage organisé des compétences, les consultants et ingénieurs du Groupe PARTENOR, répondent aux attentes et anticipent les besoins de leurs clients : ils sont force de proposition.

### **La mobilisation des équipes**

Chaque consultant ou ingénieur du Groupe PARTENOR est affecté à une mission en fonction de ses compétences, de ses qualités humaines et professionnelles et de leur adéquation aux besoins et exigences de la mission : il est ainsi pleinement responsabilisé dans son intervention.

### **Une capacité à résoudre des situations complexes**

Les consultants et ingénieurs du Groupe PARTENOR allient l'expérience des nouvelles technologies de l'information à la connaissance des métiers pour proposer des solutions globales innovantes en respectant les contraintes économiques et la fiabilité technique.

### **L'objectivité**

Les consultants et ingénieurs du Groupe PARTENOR concilient indépendance et implication pour privilégier les intérêts de leurs clients.

### **Un engagement de réussite**

S'inscrivant dans une logique de partenariat, le Groupe PARTENOR s'engage sur des objectifs clairement définis et bien compris.

---

## **4.2 Documents encadrant les pratiques RH**

Nous nous engageons à respecter la législation du travail française, et avons mis également en place plusieurs chartes encadrant les aspects sociaux :

- Accord temps de travail du 30 novembre 2017
- Charte Unilatérale sur le droit à la déconnexion (Article L.2242-8, 7° du Code du travail) du 1<sup>er</sup> décembre 2017
- Charte relative à la Protection de la Vie Privée, le 25 juillet 2018

Les pratiques RH en vigueur au sein du Groupe et les documents supports sont décrits dans le manuel qualité et le livret d'accueil de PARTENOR

---

## **4.3 Description des modalités de contrôle des pratiques RH**

Pour le contrôle des activités RH, nous procédons a minima annuellement :

- Audit AFNOR
- Audit par le Directeur Qualité

---

## **4.4 Egalité des chances et non-discrimination**

Le groupe Partenor s'engage à respecter la loi pour l'égalité des chances et pour la non-discrimination. Dans le cadre d'un recrutement, la société s'engage à :

- tracer les motifs de non recrutement,
- s'appuyer uniquement sur des critères objectifs,
- fonder ses décisions exclusivement sur les compétences des candidats et leur adéquation au poste proposé.

---

## 4.5 Sécurité et Santé au travail

En matière de sécurité industrielle et de santé au travail, nous disposons de :

- Systèmes de management de la sécurité et de la santé au travail adaptés à nos activités : évaluation des risques pouvant être encourus par ses collaborateurs dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- D'instance spécifique concernant la sécurité : CHSCT.

Par ailleurs, nous définissons régulièrement nos objectifs de progrès et les plans d'actions afférents pour les atteindre.

Le CHSCT de PARTENOR est l'instance en charge de la sécurité.

Le nombre d'accident du travail reste très faible

Libellé indicateur	Année	Valeur
Nombre accidents du travail (hors trajets)	2018	0

Par ailleurs, nous définissons régulièrement nos objectifs de progrès et les plans d'actions afférents pour les atteindre.

En 2020, nous prévoyons de poursuivre nos campagnes annuelles de prévention (secourisme, information tabagisme, vaccination grippe, ...)

---

## 4.6 Formation, Capitalisation, adéquation du travail au collaborateur, Statut des collaborateurs, promotion de la stabilité des emplois au détriment de l'emploi occasionnel et temporaire

Nous attachons une grande importance à la capitalisation du savoir-faire et à la concertation.

En ce qui concerne la formation,

- Nous avons créé un socle de formation pour les consultants. C'est pour nous l'assurance de la qualité de nos interventions chez les clients.
- Afin de s'assurer de l'efficacité de ces formations, nous nous assurons à l'avance de l'intérêt des consultants pressentis. La participation aux formations n'est donc jamais imposée.

- Selon les sujets, les formations sont réalisées en interne, par des consultants, ou confiées à un organisme de formation, en inter ou en intra entreprise, suivant le nombre de participants.
- Nous encourageons les formations en alternance et nous contractualisons chaque années des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

<i>Libellé indicateur</i>	<i>Année</i>	<i>Valeur</i>
Nombre d'heure moyen de formation par consultant	2018	18
Nombre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage	2018	2

En ce qui concerne le partage de l'expérience et la capitalisation des savoir-faire,

- Nous organisons des présentations de partage d'expérience qui ont lieu à 18h 30 une semaine sur 2 (hors vacances scolaires),
- Nous faisons des bilans de mission par équipe au moins 2 fois par an.
- Par ailleurs, un coaching spécifique pour les consultants juniors, mais aussi les consultants démarrant un nouveau type de prestation, est assuré par les consultants senior manager et défini lors du démarrage de la mission.
- De nombreux supports de travail sont à la disposition des collaborateurs au siège en permanence (base de connaissances type Wiki).
- Enfin, nous organisons 2 séminaires annuels de partage et de concertation impliquant les responsables commerciaux, les consultants seniors managers, les directeurs techniques et les responsables RH et 2 réunions annuelles avec l'ensemble des collaborateurs.

Nous veillons à ce que les collaborateurs interviennent sur des missions qui leur correspondent, moins de 1% des mission ont donné lieu à un remplacement pour inadéquation.

<i>Libellé indicateur</i>	<i>Année</i>	<i>Valeur</i>
Adéquation des collaborateurs à leur mission	2018	99%

---

## 4.7 Relations et liens de travail – lutte contre le travail dissimulé

Pour garantir en permanence le respect de la législation sur le travail ainsi que la régularité des liens contractuels et du statut de nos collaborateurs et prestataires, nous avons notamment mis en œuvre les procédures suivantes :

- Modalités de suivi des déclarations d'embauche faites :
  - DPAE faite après proposition d'embauche et signature du contrat de travail
  - DADSU au 31 décembre de chaque année
  - DMMO
  - Etat des embauches et départs présentés en réunions de CE.
- Modalités de contrôle de la validité des titres de travail :
  - Présentation des titres de travail originaux à l'issue du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> entretien d'embauche
  - Gestion automatisée des dates de validité des titres dans le Logiciel de paie
  - Déclaration et mise à jour sur le site PROVIGIS et E-ATTESTATION
- Modalités de contrôle de ces mêmes aspects concernant les prestataires et une éventuelle sous-traitance :
  - Documents obligatoires lors de la signature d'un contrat de sous-traitance :
    - Attestation URSSAF inférieure à 6 mois
    - Attestation paiement TVA
    - Extrait Kbis de moins de 6 mois
    - Attestation sur l'honneur
- Mise à jour des documents gérée par l'administration PARTENOR. Ces dispositifs sont décrits dans le manuel qualité de PARTENOR :
  - GESTION ADMINISTRATIVE DES CONTRATS DE SERVICE (PROCEDURE P-SUP-11)
  - GESTION DES FOURNISSEURS (PROCEDURE P-SUP-12)
- Attestation URSSAF déclarations fiscales :
  - Extrait Kbis, attestation fiscale, attestation URSSAF régulièrement mis à jour et publié sur PROVIGIS

---

## 4.8 Statuts des collaborateurs, stabilité de l'emploi

- Temps partiels : 2%. Ces temps partiels sont exclusivement des temps partiels demandés par certains collaborateurs (mères de famille par exemple)

- Les Contrats à Durée Déterminée sont limités à des cas occasionnels, la politique d'embauche est basée sur des Contrats à durée Indéterminée

<i>Libellé indicateur</i>	<i>Année</i>	<i>Valeur</i>
Contrats à durée déterminée (hors contrats de formation)	2018	< 1%

- Intérimaires : 0 %
- Stagiaires non conventionnés : 0%
  
- L'ancienneté moyenne est supérieure à 5 ans.

<i>Libellé indicateur</i>	<i>Année</i>	<i>Valeur</i>
Ancienneté moyenne des collaborateurs	2018	5,1 ans

---

## 4.9 Handicap

### 4.9.1 Insertion des Handicapés

Le groupe Partenor s'est engagé à respecter la loi handicap du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Dans ce cadre une série de mesures ont été mises en place :

- Deux collaborateurs/collaboratrices TH.
- Développer des partenariats avec les entreprises du milieu adapté, la sous-traitance avec des établissements des secteurs adaptés ou protégés. En effet, le Groupe Partenor fait appel à Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) que ce soit dans le cadre de la Bureautique Informatique, fabrication d'articles de Bureau, supports de communication, Restauration, Hôtellerie...
- Informer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur le handicap et l'emploi des personnes handicapées à travers le journal Interne mensuel.
- Tous les postes à pourvoir au sein du Groupe sont ouverts aux travailleurs handicapés.

## 4.9.2 Respect des obligations légales liées au handicap

- PARTENOR Groupe ne paye pas la contribution AGEFIPH car le taux légal est atteint,
- Nos fournitures administratives achetées auprès d'Établissements de Travail protégé.

---

## 4.10 *Insertion professionnelle et sociale*

Nous portons un grand intérêt à **la responsabilité sociale** de la société.

Le groupe Partenor sponsorise une association « La Cravate Solidaire » qui est une association qui a pour but de favoriser l'insertion des personnes en recherche d'emploi. Son action s'organise autour du don de tenues professionnelles et de la sensibilisation aux codes de l'entreprise.



---

## 5 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

### 5.1 *Notre politique environnementale*

Notre politique environnementale est inscrite dans notre plan directeur Qualité (manuel qualité, charte Qualité).

Concrètement, elle se développe autour des trois axes suivants :

1. Réduction de la consommation d'énergie dans les locaux  
Nous incitons les employés à éteindre les lumières dans les bureaux inoccupés et à couper le chauffage en dehors des heures de bureau et le WE  
En matière d'infrastructure technique, nous utilisons une infrastructure informatique optimisée, reposant sur une solution de serveurs « basse consommation ».
2. Politique d'incitation à l'utilisation des transports en commun  
Notre politique est de favoriser l'utilisation des transports en commun, et nous contribuons au **remboursement intégral** des

frais de transport pour l'usage des transports en commun et nous dissuadons le transport individuel privé.

Libellé indicateur	Année	Valeur
% collaborateur utilisant les transports en commun (basé sur un questionnaire)	2018	80%

### 3. Limitation des consommables

Notre troisième axe consiste à limiter l'utilisation des consommables, avec :

- la maîtrise des impressions papier : impressions recto-verso
- le recyclage du papier et l'utilisation de papier recyclé
- le remplacement de supports plastiques (gobelets, ...) par du verre
- le recyclage des matériels informatiques, en privilégiant leur réutilisation par des associations ou écoles.

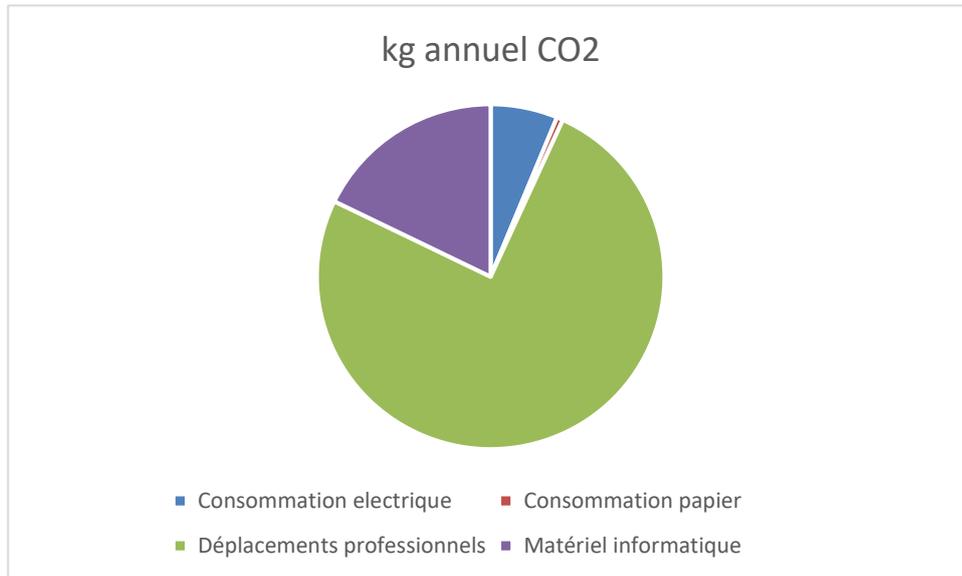
Cependant, du fait de la nature de notre activité, même si aujourd'hui nous ne disposons pas d'un système de management environnemental certifié (ISO 14001), nous définissons tous les ans, des objectifs visant à la préservation de l'environnement tant au niveau du siège (Consommables, énergies, recyclage des PC et serveurs), qu'au niveau de tous les collaborateurs (Taux d'usage des transports en commun ou non).

---

## 5.2 Bilan annuel émissions de GES

Un premier bilan a été réalisé en 2019. Ce bilan sera renouvelé chaque année. Il est basé sur :

- les déplacements des collaborateurs dans le cadre de leur travail, qui constitue la majeure partie des émissions de CO<sub>2</sub>, mesurés et déclarés individuellement (avec une participation satisfaisante, à environ 57%, et extrapolée à la totalité des effectifs pour l'estimation des émissions globales de l'entreprise)
- la consommation électrique du siège et des établissements du groupe,
- l'utilisation du matériel informatique (cradle to grave), incluant la fabrication et l'utilisation de ce matériel.
- la consommation de papier du siège et des établissements du groupe



Les barèmes d'émissions de GES adoptés pour ce bilan sont ceux des organismes reconnus (notamment l'ADEME).

Selon ces principes, les émissions 2018 de GES de l'ensemble du groupe Partenor s'établissent à :

**121 tonnes,**  
soit environ **268 kg d'équivalents CO2** par collaborateur.

Pour compenser cette consommation Partenor s'engagera sur des projets de reforestation menés au travers d'une association spécialisée.