

Paris, le 5 décembre 2019

Je, soussignée Natacha de Saint-Vincent, en tant que Présidente du Pôle Formation Lefebvre-Sarrut m'engage à poursuivre le soutien à l'initiative du Global Compact. De même, je confirme ma volonté de le traduire au quotidien, et de le véhiculer auprès de toutes mes équipes.

Ainsi notre entreprise, par la présente, confirme son intention de renouveler son engagement à respecter les 10 principes de la rubrique « GENERAL » du PACTE MONDIAL.

Malgré une conjoncture économique changeante, il est de notre devoir, en tant qu'entreprise innovante, de respecter notre engagement auprès du « United Global Impact ». Il est, plus que jamais, impératif de renforcer la place de la RSE au sein de la stratégie globale de CSP. Cela se traduit par des initiatives originales de respect du bien-être des salariés au quotidien, et aboutit à un fort sentiment d'appartenance à l'équipe de CSP.

Notre bienveillance à l'égard de l'environnement nous amène sans cesse à revoir nos objectifs à la hausse en termes d'économie d'énergie. C'est avec une pareille exigence que nous choisissons nos partenaires et nos fournisseurs.

Nous veillerons à respecter cette initiative et ses principes dans la continuité.

Aurélie Feld

Présidente



PRINCIPE N°1 ou 2

Principes relatifs aux droits de l'homme





Ambitions et objectifs :

Notre société est très soucieuse du respect des droits de l'homme. Notre métier nous amenant à travailler sur « l'humain » dans nos formations, c'est avec une attention toute particulière que nous appréhendons ce sujet.

De la part de l'équipe dirigeante

Suite au rachat et à la fusion avec la société Claude Aburbé et Associés en 2017, un plan stratégique 2018-2020 a été lancé. A cette occasion le comité de Direction s'était engagé sur un certain nombre de points auprès des salariés :

- Faire vivre nos valeurs : I CARE.
- Continuer à avancer sur notre modèle d'organisation pas libérée mais presque
- Faire grandir toute l'équipe dans le cadre du triptyque liberté-responsabilité-confiance.
- Construire des axes concrets dans un groupe de travail collaboratif salariés-direction.
- Devenir formellement une « Great place to work ».
- Respecter le droit à la déconnexion, favoriser l'équilibre vie-privée vie pro, être facilitant en tant qu'organisation.
- Continuer à proposer des évolutions aussi souvent que possible.
- Inviter plus systématiquement des salariés à venir présenter des projets en Comité de Direction.
- Améliorer le partage d'informations, d'expériences.

En 2019, nous avons racheté la Société DOCENDI. En dehors des aspects économiques et commerciaux, nous avons regardé attentivement les valeurs de cette entreprise et nous nous sommes assurés d'une totale similitude.

Pour s'assurer d'une parfaite intégration, nous avons lancé 6 groupes de travail, très participatifs, afin de favoriser le partage des valeurs et une intégration performante. Le projet a été présenté à l'ensemble du personnel le 16 septembre 2019.



A ce jour, nous sommes complètement en phase avec notre plan stratégique et les résultats l'attestent (cf § réalisation). Nous continuons donc sa mise en œuvre.



De la part du Comité Social et Economique

En 2016 le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou CHSCT) et les délégués du personnel et le comité d'entreprise (CE) ont fusionné pour former un Comité Social et Economique (ou CSE)

L'ambition de ce CSE en matière de politique « Sérénité » reste la même : « travailler sereinement » et dans le respect des droits de chacun.

Les enjeux de ce comité relatifs au respect des droits de l'homme et de la sérénité des employés sont les suivants :

- Communication aisée auprès des représentants du personnel.
- Ecoute et remontée régulière.
- Identifier des points d'alertes/points de risques majeurs.
- Véhiculer le respect d'autrui auprès de chacun.

Un de nos objectifs principaux est de donner le maximum de sérénité à tous les acteurs de l'entreprise. Cette sérénité permet une qualité de vie améliorant les services que nous proposons. L'équilibre est primordial.

Réalisations :

Le plan d'action relatif au respect des droits de l'homme est poursuivi depuis 2016 Plusieurs réalisations ont eu lieu au cours de l'année ou sont maintenues.

1) Faire vivre nos valeurs : I CARE :

L'humain et le respect des droits de l'homme ont, clairement, trouvé leur place au sein des valeurs de CSP et font partie intégrante de la mission de l'entreprise depuis avril 2015. En 2017 nous avons décidé d'afficher explicitement l'importance de l'aspect humain au sein de l'entreprise.

Valeurs de CSP

	<ul style="list-style-type: none">▪ Innover▪ Penser Client▪ Etre Agile▪ Respecter les autres (et soi même)▪ Agir en Equipe
-------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Les valeurs de CSP sont maintenues avec le plan stratégique 2018-2020 et sont portées par le Comité de Direction.

Pour ancrer les valeurs par l'exemplarité, le Comité de Direction s'est engagé explicitement et individuellement à respecter les comportements clés suivants :

- *Etre sérieux sans se prendre au sérieux*
- *Donner du sens*
- *Etre exemplaire, être simple, parler vrai, être courageux et responsable*
- *Etre factuel et transparent*
- *Etre réaliste et positif*
- *Etre à l'écoute et orienté solutions, être curieux, ouvert, aller chercher*
- *Avoir le sens de l'effort*
- *Etre réactif, prendre des décisions, si possibles bonnes, dans le bon rythme*
- *Faire confiance*
- *Etre bienveillant*
- *Passer du temps avec les collaborateurs*
- *S'intéresser et valoriser le métier de chacun*
- *Mettre en œuvre le droit à l'erreur pour soi et pour les autres, reconnaître ses erreurs simplement, être capable de changer d'avis*
- *Réfléchir à plusieurs*
- *Etre alignés/prendre le temps de s'aligner*

Nous avons fait participer l'ensemble de nos collaborateurs à l'élaboration d'un livre dans lequel les collaborateurs de CSP racontent 50 erreurs et 50 réussites.

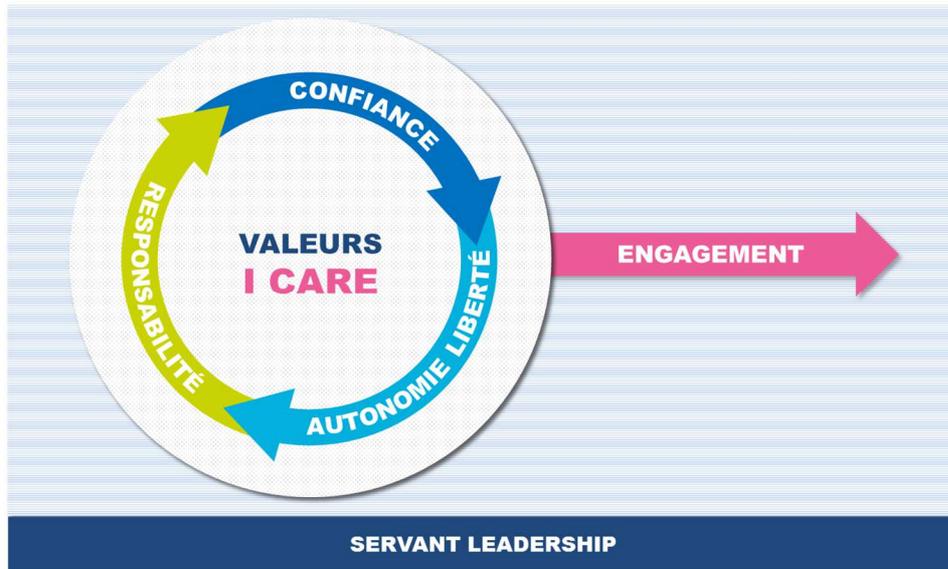




2) Un modèle d'organisation pas libérée mais presque et un triptyque liberté-responsabilité-confiance :

Chez CSP, le respect, la collaboration et l'ouverture d'esprit sont des valeurs cardinales.

L'autonomie est encouragée auprès de nos collaborateurs. Cette responsabilisation s'accompagne d'un droit à l'erreur et à la bienveillance de la direction et des équipes. La direction est tournée à 100% vers les collaborateurs dans une perspective de servant leadership pour leur garantir un espace où il fait bon venir travailler :



3) Construire des axes concrets dans un groupe de travail collaboratif salariés-direction

Citons, à titre d'exemple, quelques réussites concrètes :

- Le projet « On Boarding » pour l'ensemble de nos collaborateurs et intervenants formateurs.
- Le projet "Great Place To Work"
- La mise en oeuvre participative de notre partenariat avec le "think tank Marie Claire" sur l'égalité Homme-Femme sur 2019 qui se traduit par des engagements durables au sein même de notre entreprise :

« Les engagements »

Pour CSP The Art of Training, sa présidente Aurélie Feld s'est engagé à étendre à un mois le congé parental du conjoint ou de la conjointe de la mère. Cela s'applique au niveau du groupe Lefebvre Sarrut et de l'ensemble des filiales européennes, auquel CSP The Art of Training appartient.

- CSP The Art of Training va construire et mettre à disposition gratuitement un module permettant aux entreprises de former leurs salariés sur les questions de la parité.

- CSP The Art of Training s'engage à respecter la vie pro et vie personne en évitant d'organiser des réunions tôt le matin ou après 18h... »

Le Think Tank a remis sa copie au Gouvernement le 18 juin à l'Unesco



Téléchargez les mesures définies par le Think Tank en faveur de l'Égalité. Découvrez les propositions des entreprises pour favoriser l'égalité dans le monde du travail

> TÉLÉCHARGER LE DOCUMENT

Pourquoi CSP The Art of Training s'engage sur l'égalité



A retrouver : les interviews de Aurélie Feld, présidente et de Françoise Lorente partenaire de CSP et un article signé Patrice Bonfy, fondateur du Paternel

> TÉLÉCHARGER LA BROCHURE

Engagements des entreprises (égalité homme/femme)



Découvrez les engagements des entreprises pour atteindre l'égalité dans le monde du travail.

> TÉLÉCHARGER LE DOCUMENT

4) Devenir formellement une « Great place to work »

CSP est devenu officiellement « une entreprise où il fait bon travailler ».



Nous avons même été plus loin en étant reconnue comme « Best Workplace » (les 50 meilleures entreprises où il fait bon travailler) au palmarès 2019 :



Palmarès Best Workplaces France 2019 - 50 à 500

1		Novencia Group	25		L'olivier assurance-auto
2		Adone Conseil	26		AMA
3		Cadence Design Systems	27		C'PRO Auvergne Rhône Alpes
4		Yélé Consulting	28		CSP The Art of Training
5		Accuracy	29		VirtualExpo Group
6		Web-Atrio	30		Capital Fund Management
7		W.L. Gore & Associés SARL	31		CREATIS
8		ADSEARCH	32		Magellan Consulting
9		SAS France	33		Nextoo
10		LISTEN TOO	34		KANTAR WORLDPANEL
11		BROWN-FORMAN France	35		AFE (Audit Finance Expert)
12		DES SYSTEMES ET DES HOMMES	36		Shangri-La Hôtel, Paris
13		GARANCE	37		Apsia
14		Esker	38		EPSA Tax & innovation
15		SAEGUS	39		PROVEPHARM SOLUTIONS
16		EVANEOS	40		Bjorg, Bonneterre et Compagnie
17		Just Eat	41		Notre logis
18		Ailancy	42		DLPK
19		SYD	43		Bonitasoft
20		STRYKER	44		Volkswagen Financial Services
21		SOPHIA ENGINEERING	45		Itelios
22		Deliveroo France (Siège)	46		ECO COMPTEUR
23		ABGI France	47		LesFurets.com
24		ConvictionsRH	48		Apollo SSC
			49		Webnet
			50		C2S Bouygues



5) Respecter le droit à la déconnexion, favoriser l'équilibre vie-privée vie pro, être facilitant en tant qu'organisation

Trois actions majeurs ont été menées :

- Une communication à l'ensemble du personnel.
- Un engagement formel du Comité de Direction, qui est exemplaire sur le sujet et ne communique jamais après 20h ou le weekend.
- Un suivi régulier et un rappel à chaque dérive.

6) Moments d'échanges informels :

- Afin de favoriser la communication, la connaissance de l'autre et un vivre-ensemble harmonieux, des moments d'échanges informels sont instaurés tous les trimestres. Ils permettent à l'ensemble des salariés de se rencontrer et d'échanger. Une journée de réunions par trimestre est organisée.



Elles permettent de renforcer la cohésion des équipes.

- Tous les 3 mois nous avons également mis en place les « Q&A ». C'est un moment de 2 heures où la Direction répond à toutes les questions des salariés. Ce moment est également enregistré en Web-Ex afin de permettre aux salariés à distance de pouvoir participer ou de revoir l'évènement.
- Deux événements annuels la Fête de janvier et l'Université d'été complètent ces moments de partage trimestriels.
- La promotion de l'innovation et de l'esprit d'équipe est assurée par le concours « Idéaction », permettant à chacun d'échanger avec d'autres salariés du groupe (y compris à l'étranger). Chacun des 2 650 salariés du groupe peut ainsi constituer une équipe (entre deux et quatre participants) autour d'une idée qu'il souhaite mettre en œuvre au sein du groupe. Aucun thème n'est défini à l'avance, et seuls comptent l'innovation et la créativité. Deux journées permettent ensuite aux candidats dont les idées ont été sélectionnées, de se retrouver afin d'échanger et d'aboutir à un produit exploitable par le groupe. Enfin, le concours interne se clôture sur un après-midi de team-building et sur une soirée festive.





7) Améliorer le quotidien

CSP se veut être une entreprise facilitante auprès de ses salariés. Sans être exhaustifs, nous pouvons citer quelques actions :

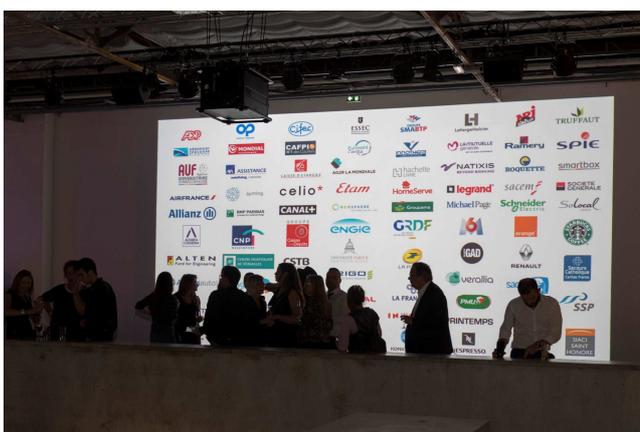
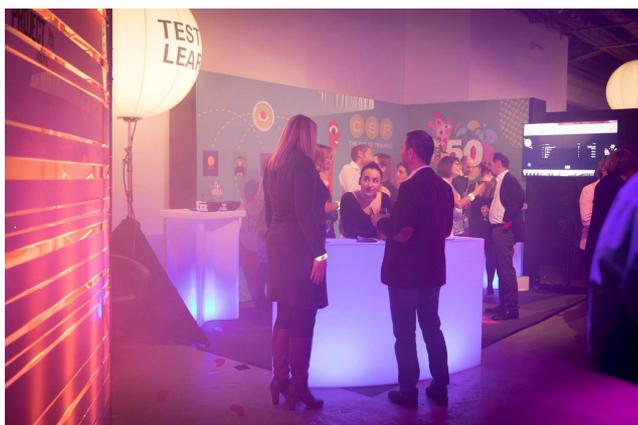
- Nous améliorons, en permanence, les lieux et moments de détente des salariés : achat et mise à disposition d'un babyfoot et d'une table de ping-pong, renouvellement de l'électroménager de la cuisine commune, déjeuners informels, goûters, séance de massage offerte aux salariés...



- Nous offrons des tickets cadeaux avant les vacances et à Noël.
- Nous mettons à disposition un site web Comité d'entreprise pour l'ensemble des salariés pour qu'ils puissent profiter de réductions sur un ensemble d'activités de bien-être et loisirs : cinéma, concerts, parcs d'attraction, biens de consommation, voyages
- Nous avons réalisé la deuxième édition du « Noël des enfants » et un repas de fin d'année pour les salariés avec toujours autant de succès.

L'année 2019 nous a permis de fêter les 50 ans de CSP.

L'entreprise a invité un grand nombre de partenaires, de clients et tous les salariés de CSP à partager leur culture, leurs valeurs...



Actions à venir :

1) Pérenniser les actions annuelles et compléter par de nouvelles actions :

L'ensemble des actions annuelles sont, encore une fois, reconduites en 2019.

2) Respect des droits de l'homme pour nos clients et nos fournisseurs :

CSP, dans sa volonté de respecter ce point, veille régulièrement à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme chez ses fournisseurs comme chez ses clients.

Cela se traduit, par exemple, par des engagements concrets et reconnus :

- Nous sommes signataire de la charte de la diversité depuis 2009.
- Nous répondons aux exigences RSE « ECOVADIS » de nos clients.
- Dans les contrats avec nos partenaires fournisseurs, nous intégrons des clauses sur le respect des droits de l'homme.

PRINCIPE N°6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession





Ambition et objectifs :

Notre entreprise a la volonté de maintenir une forte diversité de genre, d'âge, de religion, d'orientation sexuelle ou encore d'origine géographique.

Les recrutements et les changements de direction sont l'occasion de renforcer la parité et l'égalité en matière d'emploi. Les embauches en cours contribuent également à ce phénomène de parité et de diversité.

La diversité au sein de CSP a été renforcée, tant sur des critères de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de religion, d'orientation sexuelle que de handicap.

Nos locaux, depuis 2013, sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Réalisations :

Notre plan d'action a été construit autour de 3 grands axes :

1) Poursuite de la sensibilisation des managers :

- A l'embauche sans discrimination de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la promotion sans considération de sexe, d'âge et de religion notamment.
- A la délégation de missions de façon objective.
- A la gestion des équipes pour faciliter l'intégration des nouveaux personnels
- Sensibilisation et formation des managers et des salariés sur le handicap et l'accueil des personnes en situation de handicap.

2) Organisation :

- Création de passerelles entre les différents types de fonctions et de métiers dans l'entreprise ; promotion interne pour les postes à responsabilité managériale.
- Comité de Direction majoritairement féminin
- Possibilité de travailler à distance ou à temps partiel, permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.
- Aménagements de temps de travail facilitant la pratique religieuse.
- Création d'une DUP (Délégation Unique du Personnel) avec la fusion du CHSCT et du CE. Cette DUP se nomme, aujourd'hui, le « Comité Social et Economique » (CSE).
- Des locaux labellisés : Société Handi Accueillante.

3) Embauches et intégration :

- Choix d'embauches dans la diversité.
- Maintien d'un processus d'intégration.



Résultats :

1) Depuis 2017, la société compte 90 salariés contre 48 en 2006 :

Le rachat de la société Claude Aburbé et associés fin 2016 et sa fusion absorption en juillet 2017 ont naturellement fait croître le nombre de salariés. L'objectif était d'intégrer ces nouvelles équipes le plus sereinement possible. En 2019/2020, nous enclenchons la même démarche pour la société DOCENDI.

En complément :

- La direction n'a pas été modifiée et est toujours assurée depuis Janvier 2015 par une femme Aurélie FELD.
- Le comité de direction a évolué et est composé depuis 2017 de 7 personnes
 - dont 4 femmes
 - et dont 3 personnes de moins de 50 ans.
- Passage de 9 à 16 administratifs / commerciaux / marketers, issus de la diversité.
- Modification de la pyramide des âges de la société, avec un rajeunissement de plus de 5 ans, et un meilleur équilibre dans l'âge des employés.
- Modification de l'organisation du travail : temps partiel, travail à distance, respect des temps religieux ... en sollicitation des contraintes, et en réponse aux demandes des salariés (aucun refus Direction sur les demandes argumentées).
- Parmi les actions relatives aux situations de handicap, nous pouvons citer la pose d'une bande podotactile sur la première marche et la dernière marche de chaque étage ainsi que l'identification de la première contremarche et de la dernière contremarche de chaque étage.

2) Un CSE toujours très active, qui se réunit tous les mois, avec une prise de décision collective et des suggestions sur les dossiers de nature RH.

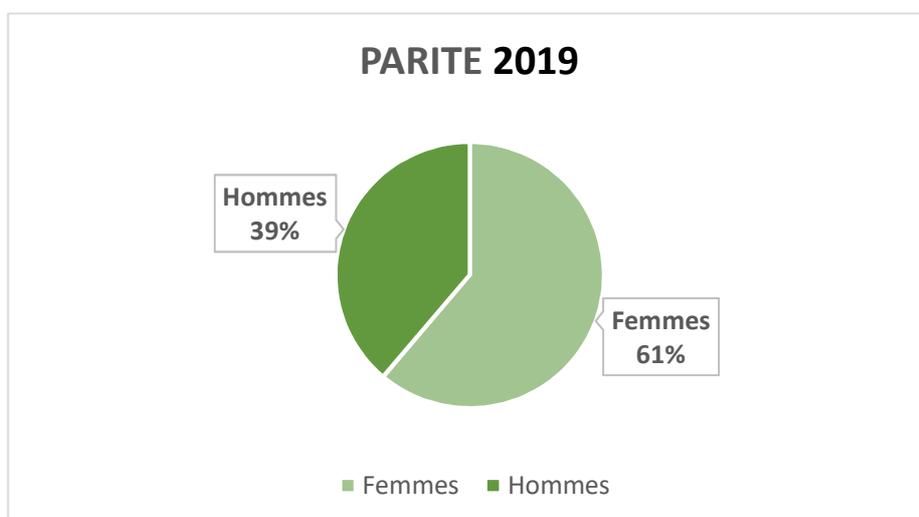
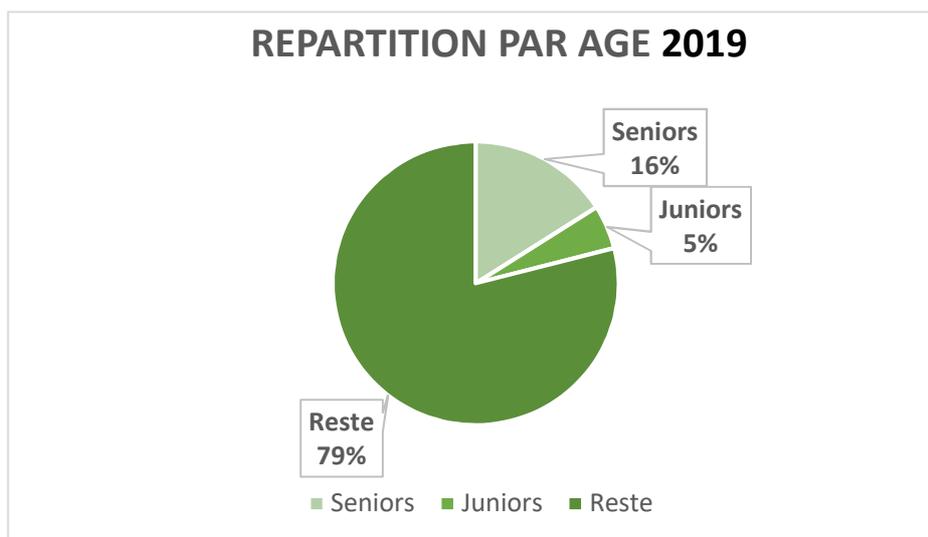
Un accord sur le temps de travail est signé permettant aux salariés non cadre de choisir entre deux options pour le temps de travail, 35h sans RTT ou 37h30 avec RTT et ainsi d'avoir plus de flexibilité dans leur organisation personnelle.

3) Les chiffres CSP en ce qui concerne les ressources humaines restent inchangés pour 2018 :

Stagiaires	1%
Seniors > 55 ans	16%
Jeunes < 28 ans	5%
Collaborateurs handicapés	3%

Sur le plan des cadres, la parité est presque parfaitement exercée.

Femmes	61%
Femmes cadres	28%
Hommes cadres	33%



Actions à venir :

Ces actions et décisions s'inscrivent dans le quotidien de l'entreprise. Cela est fait en tout équilibre, et avec l'objectif d'ouvrir d'esprit de tous les salariés.

- Formations pour favoriser la montée en compétences.
- Poursuites des embauches dans la diversité.
- Maintien d'un équilibre homme-femme.
- Veiller à avoir des locaux toujours accessibles aux personnes en situation de handicap.

PRINCIPE N°8

Des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Ambition et objectifs :

CSP prend très à cœur le respect de l'environnement. Notre métier nous amène à avoir une consommation de papier importante, tant du fait de nos actions marketing, que de nos actions de formation. Notre activité nous amène également à gérer des espaces particulièrement grands pour la taille de notre société. Nous veillons donc à les gérer avec parcimonie.

Nos objectifs environnementaux concernent une consommation responsable de papier par rapport à notre activité et une gestion économe de nos bâtiments.

Réalisations :

Notre plan d'action s'est articulé autour de 3 grands axes :

1) Communication :

- Papier
 - Accentuer dans le plan marketing la présence du Web et des E-mailings sur le Print.
 - Maintenir le catalogue en version numérique et en accès site web.
- Bâtiment
 - Communication sur le nombre d'impressions
 - Demande d'éteindre les lumières et la climatisation/chauffage en cas d'ouverture de fenêtre ou de départ temporaire du bureau.
 - Produits d'entretien plus « verts »
 - Le tri des déchets.

2) Spécificités aux supports de formation :

- Imprimer nos supports de formation en recto verso.
- En noir et blanc sauf demandes spécifiques
- Imprimeurs labellisés « Imprim'vert », PEFC ou FSC.
- Suivi régulier des impressions sur la machine de la reprographie. Ce suivi, fait l'objet d'une communication individuelle et collective.
- L'ensemble du parc de copieurs a été renouvelé en septembre 2017, plus modernes et plus économes.
- Plusieurs supports ont été réduits en volume. Ce travail, enclenché avec notre équipe de concepteurs, continue sur 2018, 2019. En revanche, pour des raisons techniques la mise en place d'une nouvelle reliure en papier pour remplacer la reliure plastique n'a pu être réalisée à ce jour. Ce qui nous amène à envisager d'autres actions en attendant de trouver une solution.



3) Pour les salariés CSP :

- Papier
 - Augmenter les documents électroniques (dématérialisation).
 - Favoriser les impressions en recto verso et en noir & blanc : paramétrage automatique de l'IT
 - Travailler par poste et par métier pour limiter les impressions.
 - Sensibilisation régulière des équipes par la direction.
 - Incitation à ne pas imprimer les courriels avec un message final généralisé.
 - Favoriser les transports en commun : dans les règles transmises au formateur pour les notes de frais.
 - Suivi régulier des impressions sur l'ensemble des copieurs des sites
 - Recyclage des papiers brouillons

- Bâtiment
 - Sèche-mains sur le site parisien
 - Utilisation d'un lave-vaisselle dans la cuisine des salariés pour limiter la consommation d'eau
 - Eteindre la climatisation dès qu'il est nécessaire
 - Extinction de la climatisation automatique chaque soir et arrêt en dehors des périodes chaudes.
 - Favoriser des ampoules basse consommation.
 - Mise en place de détecteur de luminosité et de présence.
 - Demander d'imprimer en priorité en N/B
 - Promouvoir le recyclage des capsules Nespresso et récupération des capsules destinées au recyclage par la société Paprec.

- Pour chaque salarié :
 - Tri des déchets plus performant par la fourniture de poubelles à tri sélectif et une contractualisation de l'action de tri avec notre société de nettoyage.
 - Distribution d'une gourde d'eau et d'un mug et suppressions des gobelets en plastique et des bouteilles d'eau.



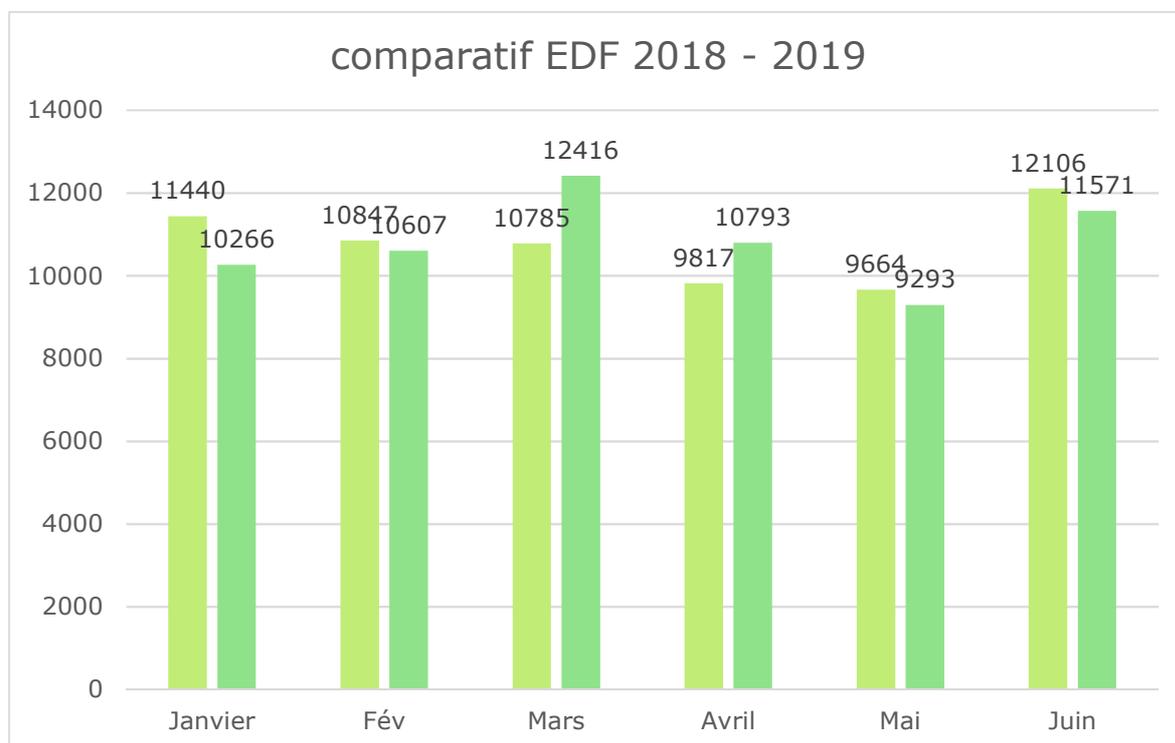
Résultats :

1) Consommation de l'électricité en baisse

Le fait d'éteindre la climatisation pendant les mois de juillet & août dans les salles inoccupées s'est traduit par une consommation moindre de kWh significative entre 2015 et 2016. Le mois de juillet 2017 a néanmoins présenté une très forte hausse par rapport à l'année précédente mais le mois d'août 2017 a présenté une forte baisse de consommation d'électricité. La consommation lissée sur les deux mois s'établit à 13652 kWh par mois, ce qui est dans la lignée de la consommation de 2016.

	2017	2018	2019
Juillet	16627 kWh	12697 kWh	21214 kWh
Août	13935 kWh	12623 kWh	6090 kWh

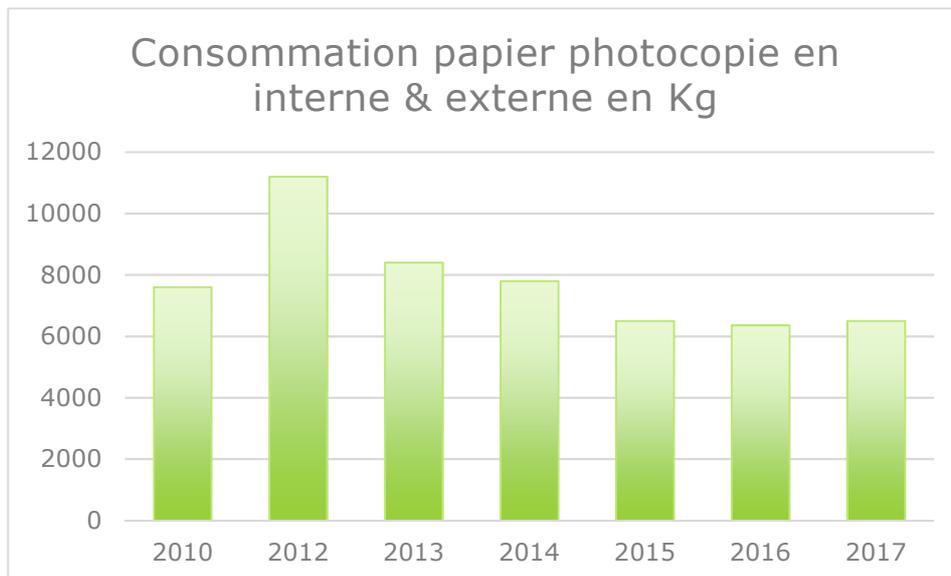
Par ailleurs, en tenant compte des fluctuations météorologiques, malgré l'augmentation de notre activité et de nos effectifs, nous avons stabilisé notre consommation :



Avec les améliorations apportées sur la gestion des climatisations (coupure automatique chaque soir avec remise en route manuelle le lendemain), nous devrions avoir une nette diminution de notre consommation sur juillet et août.



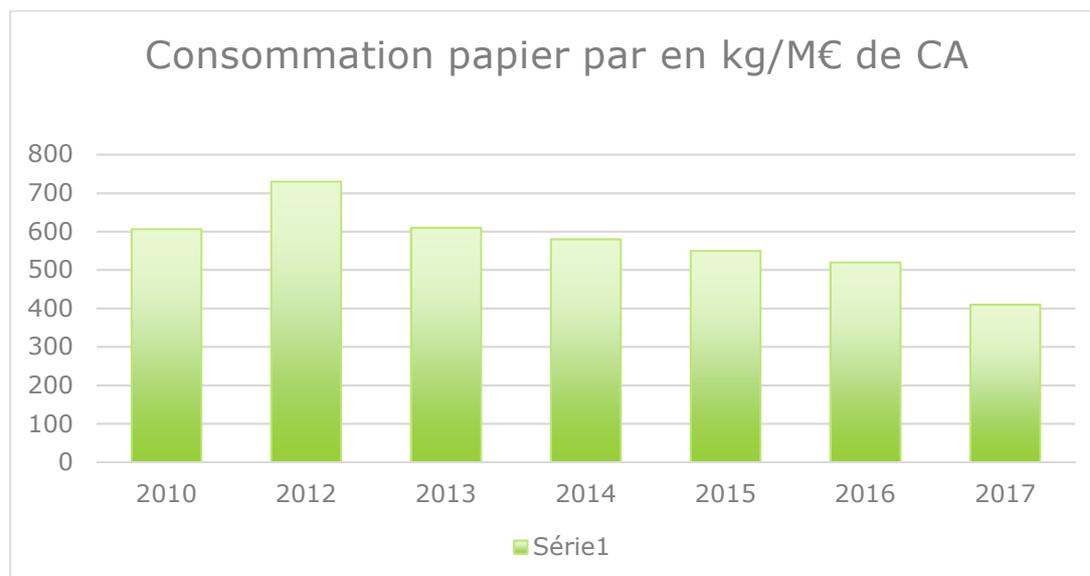
2) La consommation de papier en kg est stable par rapport à la croissance. Nous sommes en-dessous des 6 700 kg/année :



Les chiffres 2011 ne sont pas disponibles. Hausse en 2012 car augmentation de l'activité 2012
Données prévisionnelles pour novembre et décembre 2017

L'indicateur de consommation de papier en kg par M€ de CA permet de s'affranchir de la variation de consommation due à la variation d'activité.

Nous sommes passés de 877 kg de papier photocopie par million d'euros de CA en 2006 à 606 kg en 2010. En 2018 nous maintenons un niveau à 400kg de papier photocopie par million d'euros de CA.



Les chiffres 2011 ne sont pas disponibles. Hausse en 2012 car augmentation de l'activité 2012
Données prévisionnelles pour novembre et décembre 2017



- Message « green » pour n'imprimer qu'en cas de nécessité.
- Nombre de capsules Nespresso recyclées : 40 000 capsules.
- Lancement du CRM Marketing pour optimiser les tâches.
- Pour les déplacements des salariés et des partenaires : les transports en commun non polluants (train, RER, vélib) sont privilégiés et le meilleur compromis économie/confort sera choisi. Une directive, en ce sens, est en place.

Actions à venir

Pour 2018/2019, nous avons décidé de continuer nos efforts de réduction de la quantité de papiers imprimés et sur une gestion plus économe du bâtiment.

- 1) Action maintenue pour l'été 2018 : la climatisation sera désactivée dans les salles inoccupées l'été afin de limiter toute surconsommation et de rafraichir au mieux.
- 2) Travail sur les supports pour qu'ils soient plus concis, mise en place d'une nouvelle reliure en papier pour remplacer la reliure plastique
- 3) Par ailleurs, nous avons décidé d'élargir à d'autres actions notre initiative :
 - Encourager l'utilisation des transports peu polluants : suivi des déplacements professionnels et des tonnes de CO2 émises : -1%.
 - Mettre en place un tri des déchets plus performant.
 - Distribution d'une gourde d'eau pour limiter la consommation de gobelets, limiter l'achat de bouteilles d'eau

PRINCIPE N°10

Principes relatifs à la lutte contre la corruption





Ambition et objectifs :

La corruption met en danger la réputation d'une entreprise, et accroît les risques juridiques, financiers et autres.

La lutte contre la corruption fait partie des valeurs de l'entreprise CSP et elle continue à en faire partie à la suite de la fusion-absorption avec la société Claude Aburbé Associés. La promotion de l'intégrité de chacun est une valeur que nous partageons. Ainsi, CSP a mis en œuvre les obligations liées à la loi Sapin 2 dont la cartographie des risques. Cette année 2018, nous avons mis en place tous les dispositifs nécessaires pour nous conformer à la législation relative à la protection des données : Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD ».

Nous abordons ce principe de deux manières : en interne auprès des salariés et dans nos messages lors des formations.

1) Pour l'entreprise vis-à-vis des clients

Nous accordons une importance à éviter toute forme de corruption dans la relation que nous entretenons avec nos clients :

- Pas de cadeaux clients de fin d'année.
- Pas de réponse à des sollicitations diverses de la part de clients ou prospects qui nous mettraient dans des cas de confusion entre le choix factuel de CSP pour ses compétences et sa capacité à répondre aux projets client, et un choix qui se porterait davantage sur une relation de « copinage ».
- Pas de privilège client accordé de manière particulière. A ce titre nous avons créé des grilles de tarification et négociation, génériques et qui s'appliquent donc indistinctement à tous.
- Aucune incitation à destination du personnel lui permettant de penser que l'entreprise et les managers encouragent ou acceptent ce type de pratiques.
- Refus de remboursement sur des frais du personnel qui ne sont pas dûment justifiés, à la fois en termes de facture, et de preuves de la nécessité de la dépense.

La transparence des processus d'appel d'offre protège l'intérêt général. Cela promeut des règles du jeu équitables et transparentes.

Le comportement éthique est primordial pour tous les acteurs CSP. Une grande sensibilisation des équipes est faite régulièrement sur ce point.

Par ailleurs, un ensemble de dispositifs permettent de garantir aux clients l'utilisation contrôlée (selon son accord) et sécurisé des données personnelles.

2) Pour l'entreprise vis-à-vis des fournisseurs :

Du côté fournisseurs, nous n'acceptons aucun cadeau personnel autre que « symboliques » (boîte de chocolat ou bouteille de fin d'année). De plus ces cadeaux sont partagés au sein des services ou de l'entreprise globalement, pour ne pas servir à une seule personne. Enfin, lorsqu'un fournisseur prend l'habitude de fournir des



cadeaux, nous lui signalons aimablement notre refus de ce type de pratiques, afin d'éviter que cela ne se reproduise (voire refus du cadeau s'il s'avère non symbolique).

3) Pour l'entreprise vis-à-vis des partenaires :

Du côté partenaires, nous fonctionnons de la même manière. Les seuls cadeaux acceptés sont des repas pris entre le partenaire et nous-mêmes, au titre d'un point d'arrêt, et dans un restaurant « normal ». Nous n'acceptons pas de rétribution d'apport d'affaires autres que celles définies au sein d'un contrat écrit.

4) Messages lors des formations :

L'item « corruption » fait partie des points de vigilance travaillés et partagés avec les participants lors des formations délivrées par CSP. Cela est le cas tant dans les formations d'acheteur que dans les formations commerciales.