

Consort^{NT}
People for Innovation

ADHESION AU PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES
COMMUNICATION DE PROGRÈS 2021





UNITED NATIONS



NATIONS UNIES



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
Message du Directeur Général	
DROITS DE L'HOMME	4
Maintien dans l'emploi des employés de 50 ans et plus	
Développement des compétences et accès à la formation	
Respect de la sureté individuelle	
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	8
Embauches de jeunes salariés en CDI	
Stages et Alternances	
Modalités d'intégration, de formation, et d'accompagnement des jeunes et des populations défavorisées	
Politique handicap	
Consort Group et la diversité	
Politique et commission sociale	
Dispositif légal de solidarité entre collègues	
ENVIRONNEMENT	14
Déploiement des outils collaboratifs	
Digitalisation des bulletins de paie	
Engagement autour de la santé	
Autres engagements	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	22
Démarche compliance	

MESSAGE DU
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Elie Cohen



Mesdames, Messieurs,

Consort Group, ce sont 2 250 techniciens, consultants et experts au service des enjeux de la transformation numérique des entreprises et organisations, de leur agilité informatique et du développement de nouvelles stratégies de produits ou services.

Avec un chiffre d'affaires de 167m€ à fin 2019, le groupe est spécialisé dans le développement et l'intégration en mode agile, de l'opérationnalisation de solutions et d'infrastructures sécurisées, de l'accompagnement des utilisateurs dans leur autonomie d'usage de leur environnement de travail et de la création de valeur liée au traitement de la donnée.

Consort Group propose aujourd'hui aux marchés français, belge, luxembourgeois, suisse et marocain les compétences de ses équipes et la force de son outil industriel, certifié ISO 9001, ISO 14000, ISO 20000-1 et ISO 27001.

Sa politique RSE accompagne de façon opérationnelle et évaluable le développement de l'égalité des chances, l'insertion des populations fragilisées, la sensibilisation des équipes pour une informatique plus respectueuse des environnements de demain.

Depuis le 18 juin 2004, sous l'impulsion de son Président Jason GUEZ, le groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies. La « Communication de Progrès » traduit chaque année, au travers de retours factuels voire quantifiés, nos actions et leurs résultantes au regard des engagements pris.

Nous rendons compte ici de celles-ci sur les 4 catégories du Pacte de l'ONU (Droit de l'homme, Droit du Travail, Environnement, Lutte Contre la Corruption). L'ensemble des mesures mises en place, articulé notamment autour des axes cités ci-dessous, constitue en effet, pour la Direction Générale du Groupe, un socle d'égale importance, répondant aux objectifs suivants :

- Apporter à chacun les moyens d'un développement professionnel choisi ;
- Accompagner l'emploi des séniors et des plus juniors de façon durable ;
- Favoriser la diversité au sein de nos équipes ;
- Sensibiliser nos populations aux enjeux du Handicap et accompagner au mieux nos salariés en situation de handicap ;
- Formaliser et partager nos principes déontologiques ;
- Intégrer à nos offres une dimension environnementale toujours croissante notamment dans les domaines de la maintenance, de la mobilité, de la sécurité.

Par ailleurs, il me paraît important de souligner que le déploiement de notre code de conduite (Loi Sapin II), la sensibilisation de nos salariés au respect des données personnelles ainsi que la mise en place de notre politique Hand in Cap constituent toujours des points d'attention pour la Direction Générale de Consort Group.

Enfin, je tiens à partager ici les actions engagées depuis début 2020 dans le cadre de la crise COVID19 et dont les résultats témoignent de l'engagement de Consort Group envers la protection de ses salariés, de la qualité de nos relations clients et de notre volonté d'une maîtrise durable de nos équilibres financiers.

En qualité de Directeur Général de Consort Group, je réitère notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies pour l'année 2021, et m'engage à poursuivre et à améliorer ces actions sur le long terme.


ELIE COHEN
Directeur Général



DROITS DE L'HOMME



DROITS DE L'HOMME

En matière de respect des droits de l'homme, pour répondre aux principes suivants :

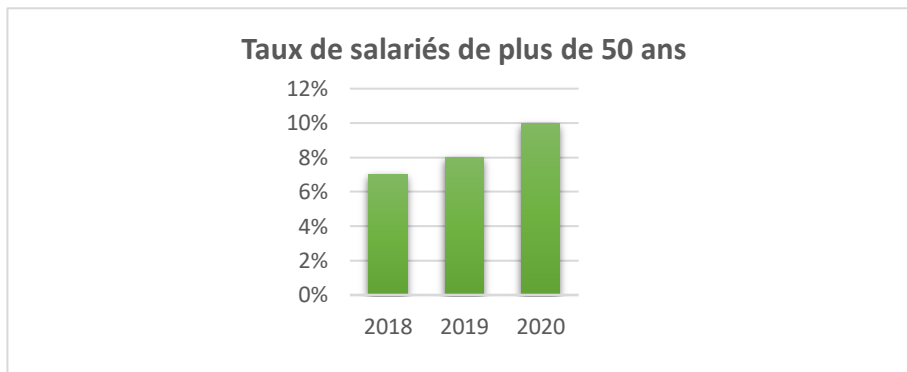
N° 1 : Contribuer à la protection des droits de l'homme et respecter ces droits ;

N°2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS DE 50 ANS ET PLUS

L'indicateur annuel défini est suivi de façon continue :

- Effectifs de la société de 50 ans et plus au 31/12/2020 :
Ils restent supérieurs à la cible des 3% (10% à fin 2020), en croissance par rapport aux résultats des années précédentes.



DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES, DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS A LA FORMATION

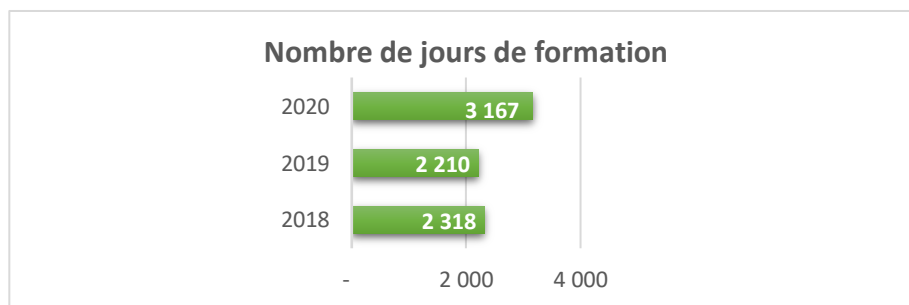
En 2020 : 3 167 jours de formation ont été dispensés au sein de Consort France.

A ces journées de formation, ce sont rajoutées plusieurs centaines de sessions de formations en e-learning (Vidéo, Livres numériques, E-Learning), proposées en libre accès aux collaborateurs. Le catalogue des formations, accessibles sur demande, propose actuellement plus de 1c274 sessions de formation en présentiel / classe à distance.

En 2020, 915 collaborateurs ont été formés.

Consort a opéré cette même année au lancement de l'offre LinkedIn Learning pour l'ensemble de ses collaborateurs avec plus de 2 000 cours en français et un accès à l'ensemble des cours en langue étrangère, avec possibilité de traduction.

NB : données Consort France



RESPECT DE LA SURETÉ INDIVIDUELLE

Consort Group est attaché au respect du droit du travail dans tous les pays où ses filiales exercent des activités, favorisant les formes de contrat de travail les plus sécurisantes pour ses collaborateurs.

A fin 2020, près de 92% des effectifs travaillant pour le compte du groupe travaillaient en tant que salariés et 98,7% de ceux-ci disposaient d'un contrat de travail en CDI.

En 2020, le groupe a abordé la crise induite par la situation sanitaire dans le monde dans un souci constant de protection de chacun. L'ensemble des mesures gouvernementales et des moyens permettant le développement très rapide du télétravail ont été mobilisés, dans chacun de nos pays, pour permettre le maintien dans l'emploi d'un maximum de salariés malgré un impact très lourd sur nos missions.

Par ailleurs, le Groupe s'attache non seulement au respect du droit du travail sur chacun de ses territoires mais également à la cohérence des droits et modalités de traitement entre chacun des pays où il est présent. Ainsi Consort Maroc aligne ses approches contractuelles sur les principes posés en France pour plus de respect de ses collaborateurs. Il en est de même pour les articles principaux de son règlement intérieur, en cohérence avec les principes français.

Enfin, en 2019, le groupe a mis en place une campagne de sensibilisation à l'application des règles de gestion des données personnelles, permettant à l'organisation de garantir sa conformité aux règles RGPD, à la fois en termes de données clients et de données salariés. Cette sensibilisation est dorénavant rendue obligatoire pour tout nouvel entrant.







NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

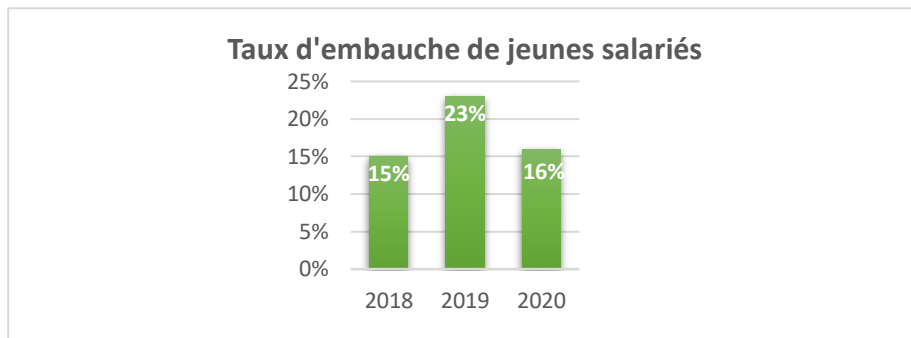
En matière de respect des droits du travail, pour répondre aux principes suivants :

N°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

EMBAUCHES DES JEUNES SALARIÉS EN CDI

Le taux d'embauche en CDI des jeunes sur le total des embauches.



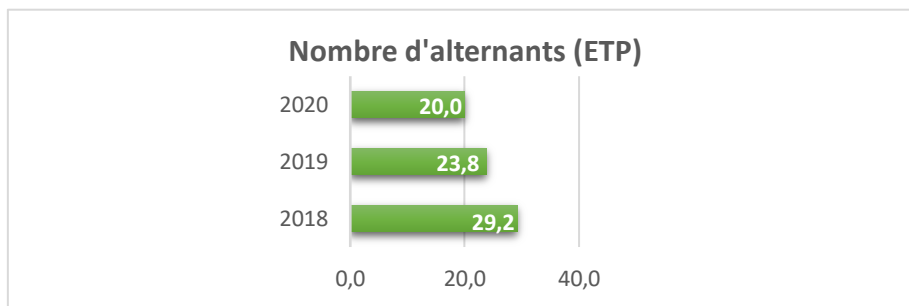
STAGES ET ALTERNANCE

Depuis 2016, Consort Group a renforcé son effort dans le développement de l'alternance au sein des départements pouvant gérer ce type de poste, ne reposant pas sur des prestations individualisées en très forte exposition client (soit environ 50% de nos activités). Ceci s'est traduit par une augmentation significative du nombre d'alternants accueillis chez Consort France et plus globalement au niveau du Groupe : augmentation de 58 % par rapport à 2016 pour Consort France.

Tirant les leçons de la campagne 2017 et de ses bons résultats, Consort France fait le choix de continuer cette politique tout en ajustant les périmètres, de s'assurer de la pertinence des suivis individuels et de l'accompagnement de chaque jeune favorisant le développement de son employabilité.

Depuis 2016, plus de 40 tuteurs ou maîtres d'apprentissage ont été formés.

En 2020, 85% de nos alternants ont réussi leurs examens et 10% ont même été embauchés.



MODALITES D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES ET DES POPULATIONS DÉFAVORISÉES

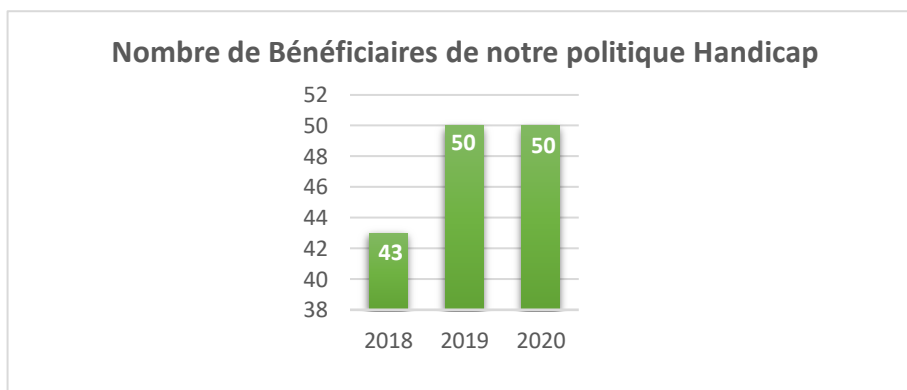
En 2016, pour la première fois, Consort Group s'est engagé auprès de 8 jeunes en reconversion professionnelle à les embaucher en tant qu'ingénieurs d'affaires pour donner suite à leur formation au sein de la FITEC, les intégrant en mars 2017 après 12 jours de formation spécifique autour des processus et des offres du Groupe.

Cette approche a depuis été étendue à d'autres domaines.

En 2019, ce sont 2 campagnes d'intégration en POEI de salariés avec des profils techniques qui ont été réalisées. Ainsi 32 profils ont intégré pour la première fois des contextes informatiques en centres de service. Ces environnements favorisent leur intégration via des équipes et leur permettent de se construire des métiers au service de leur future employabilité. Ils sont près de 65% à avoir fait le choix de rester chez Consort France et y lancer leur carrière dans l'univers de l'informatique.

En 2020, à la suite de la crise COVID, aucune campagne n'a pu être réalisée.

POLITIQUE HANDICAP



Dès 2018, Consort Group a lancé au sein de sa principale société Consort France (plus de 90% de ses effectifs), une campagne importante de sensibilisation au handicap. Cette campagne a été suivie de la mise en place d'une charte en faveur du handicap résolument tournée vers le développement d'un accompagnement de qualité des collaborateurs en situation de handicap,

En 2019, les actions de sensibilisation ont continué. Les mesures d'accompagnement spécifiques (aides financières spécifiques, jours d'absence complémentaires) établies ont été appliquées, à la demande des salariés en situation de handicap concernés, permettant de promouvoir leur bien-être et/ou leur maintien dans l'emploi.

L'impact des campagnes de sensibilisation est important puisque le nombre de salariés qui se déclarent spontanément RQTH, après avoir augmenté de plus de 100% en 2018, continue sa croissance.

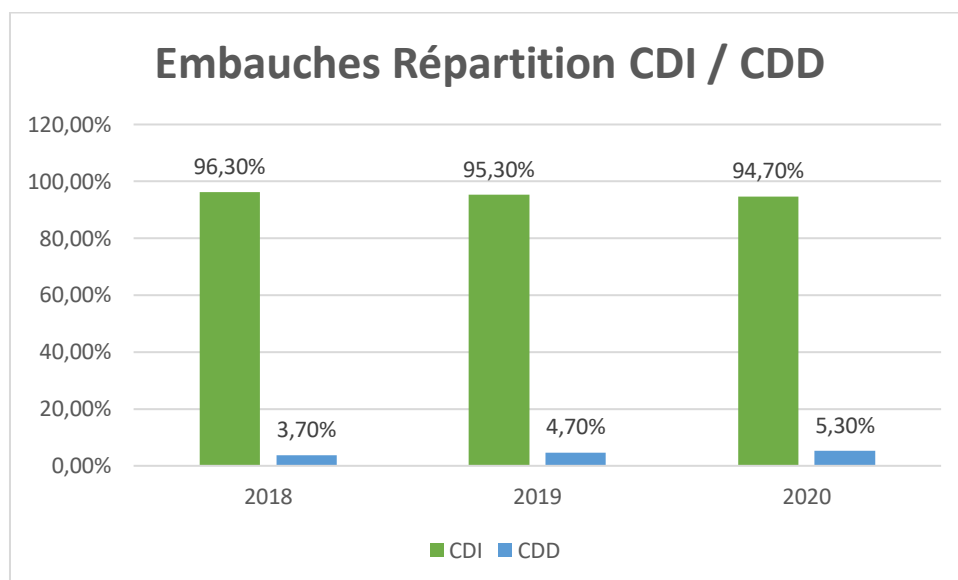
En complément, Consort Group a mis en place depuis 2018, au sein de contextes de prestations adaptés, des partenariats de production avec l'ESN ATIMIC, Entreprise Adaptée spécialisée dans l'informatique de gestion.

Ce sont jusqu'à 10% de nos activités de production sur un contexte donné qui peuvent ainsi être dédiés aux équipes ATIMIC au cœur de certaines de nos prestations en infogérance.

CONSORT GROUP ET LA DIVERSITÉ

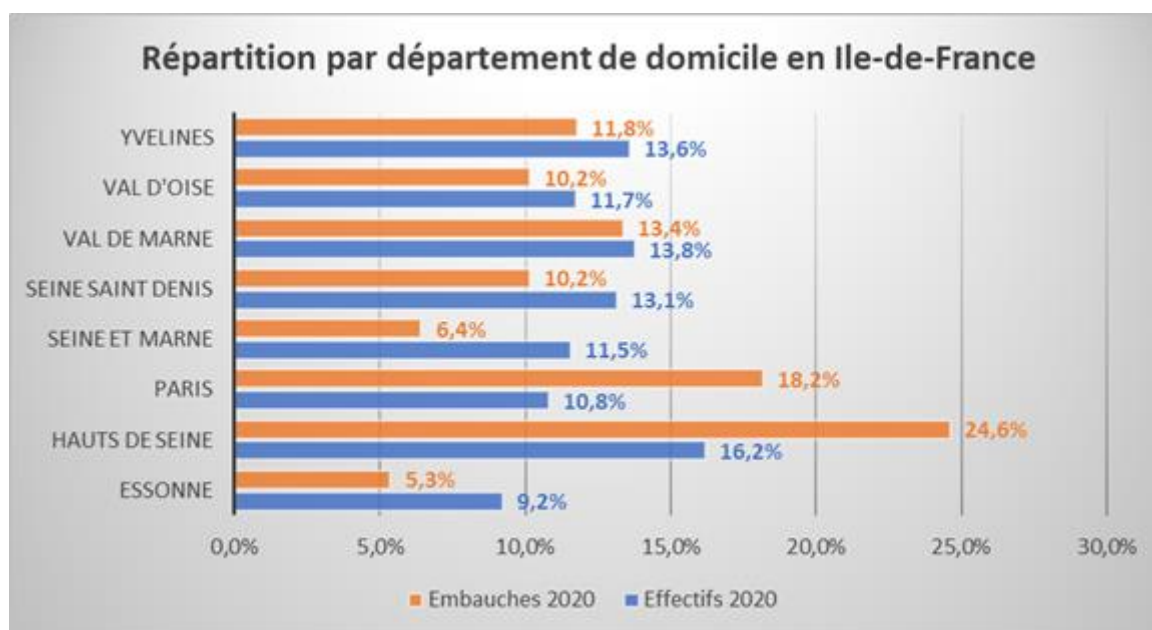
Pour Consort Group, s'engager dans une politique de diversité, c'est favoriser le pluralisme et chercher à refléter la diversité. L'entreprise veille à respecter le principe de non-discrimination culturelle, ethnique, sociale ou d'âge, au sein de ses différents processus, que ce soit à l'embauche, lors de l'accès à la formation, lors de l'avancement ou de la promotion de collaborateurs.

Les équilibres d'embauche du groupe témoignent de son attention à ce respect, notamment en ce qui concerne les populations seniors mais également les populations fragilisées.



Répartition des départements de domicile en Ile de France.

Sur la région Ile de France, par exemple, Consort France cherche à favoriser l'accessibilité de ses emplois à des origines de population différentes. La répartition des bureaux, dans l'ouest parisien comme dans le nord-est, facilite l'accessibilité des centres de service du Groupe à un panel large de population.



Egalité homme femme/mise en place de l'index

En accord avec l'évolution des dispositions légales et dans le but de poursuivre ses actions en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la Direction entend constituer un groupe de travail sur les mesures à prendre en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'indicateur est passé de 78 points en 2018 à 83 en 2020.

23 % sont des femmes

POLITIQUE SOCIALE

Consort Group, attaché à la qualité et réalité du dialogue social, fait évoluer en permanence ses accords et assure scrupuleusement le suivi de leur mise en œuvre.

La qualité du dialogue social mise en place avec l'ensemble des instances représentatives du personnel, a permis, au-delà des engagements des années précédentes, le maintien ou la mise en place des accords suivants :

A. COMMISSION SOCIALE

Versement exceptionnel destiné au financement d'actions de secours aux salariés gérées et mises en place par le CSE Consort France (« Caisse sociale »)

(Allocation versée au CSE dans le cadre d'« aides exceptionnelles » pour le financement de mesures d'ordre social, ceci dans le cadre d'actions de secours aux salariés)

Depuis 2013, la Direction de Consort France alloue au Comité Social et Economique de Consort France, une somme dans le cadre «d'aides exceptionnelles ». Il est à préciser que le versement de ce montant doit strictement et exclusivement être affecté au financement de mesures d'ordre social dans le cadre d'actions de secours aux salariés, dont le Comité Social et Economique a déterminé les modalités.

Depuis, lors des négociations annuelles obligatoires, le dispositif a été expressément reconduit, pour une durée limitée à un exercice civil à chaque fois, et pour un montant variable décidé par la Direction après analyse des données transmises par la commission sociale du Comité Social et Economique.

Pour l'année 2020, sensible à la situation particulièrement difficile à laquelle est confronté un certain nombre de collaborateurs pour des raisons d'ordre personnel et compte tenu du contexte exceptionnel de la crise actuelle, la Direction a décidé le renouvellement de l'allocation versée au Comité Social et Economique¹ (CSE) dédiée aux actions de secours aux salariés (« commission sociale ») et son augmentation exceptionnelle portant le montant à 55.000 euros. Les conditions et modalités d'utilisation précédemment définies continuent à s'appliquer, à savoir l'attribution d'aides exceptionnelles strictement et exclusivement destinées au financement de mesures d'ordre social dans le cadre d'actions de secours aux salariés.

B. RECONDUCTION DU FINANCEMENT PAR L'EMPLOYEUR D' ACTIONS EN FAVEUR DU « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »

À la suite des enquêtes Next/RPS qu'elle a initiées en 2015 et aux revendications syndicales présentées l'année dernière, la Direction avait sensibilisée à la nécessité de mettre en place des mesures en faveur du bien-être des salariés au travail. Elle avait consenti à mobiliser un budget spécifique destiné à financer des actions en faveur du bien-être au travail.

Pour 2020, compte tenu de la situation sanitaire, le montant alloué va rejoindre celui de la commission sociale. (Voir point précédent)

C. PRIME DE JUBILE : AJOUT D'UN PALIER A 15 ANS

Afin de récompenser la fidélité de salariés présentant une ancienneté conséquente chez Consort France, une prime de jubilé a été mise en place à

compter du 1er janvier 2018. Elle permet ainsi de bénéficier d'une prime dite de jubilé d'un montant de :

- 250 € bruts, après 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 375 € bruts, après 15 ans d'ancienneté révolus
- 500 € bruts, après 20 ans d'ancienneté révolus.

D. HARMONISATION DU DISPOSITIF D'ATTRIBUTION DE « JOURS ENFANT MALADE »

En 2012, la Direction, lors de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), a mis en place un dispositif permettant, sous certaines conditions, l'attribution d'un jour de congé rémunéré dit « enfant malade ».

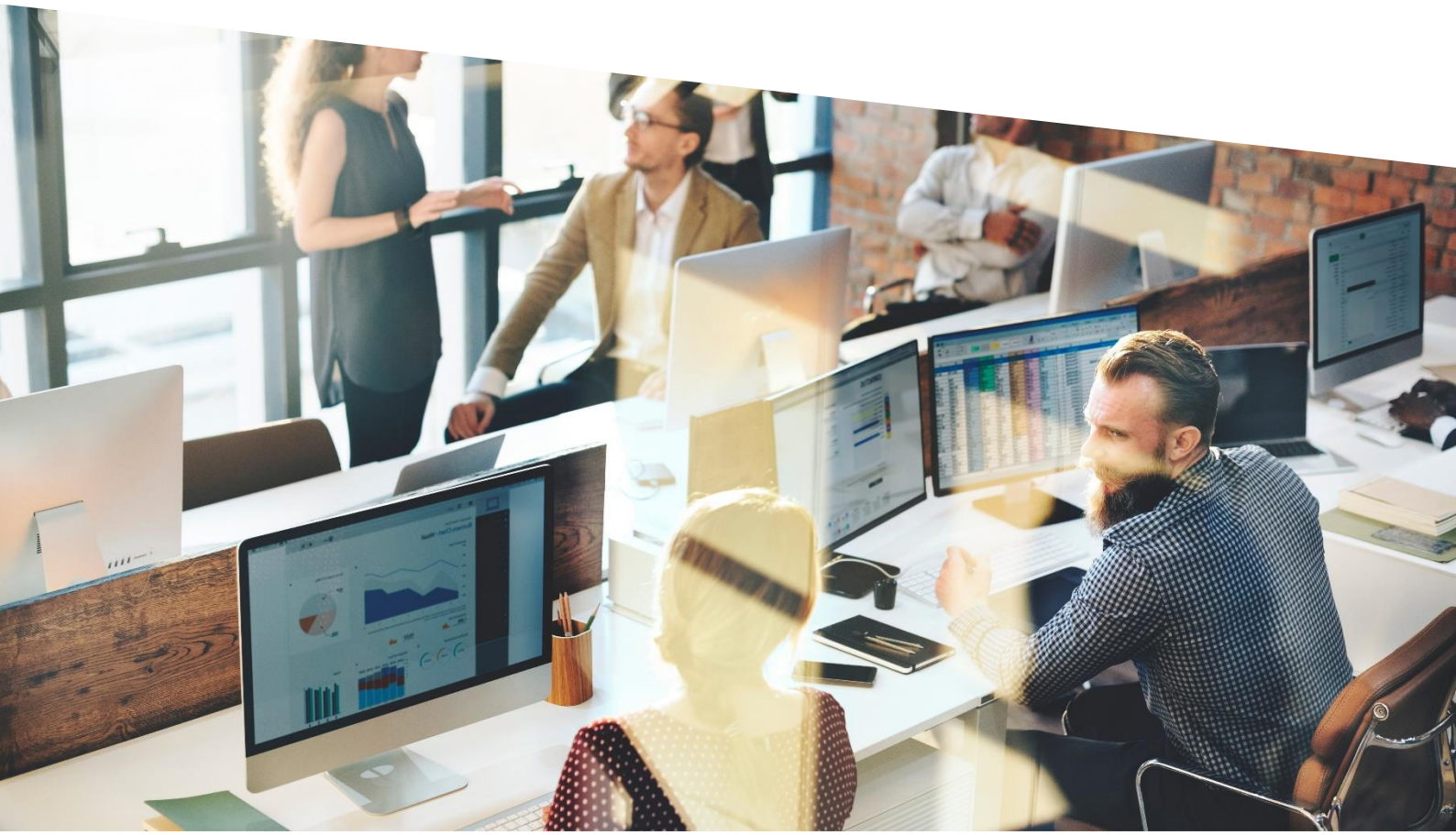
Le dispositif s'est étoffé au fil des années et permet aujourd'hui aux salariés de disposer de jours « enfant malade » (jusqu'à 3 jours par an), pour tout « Enfant malade de moins de 17 ans dont la/le salarié(e) a la charge ».

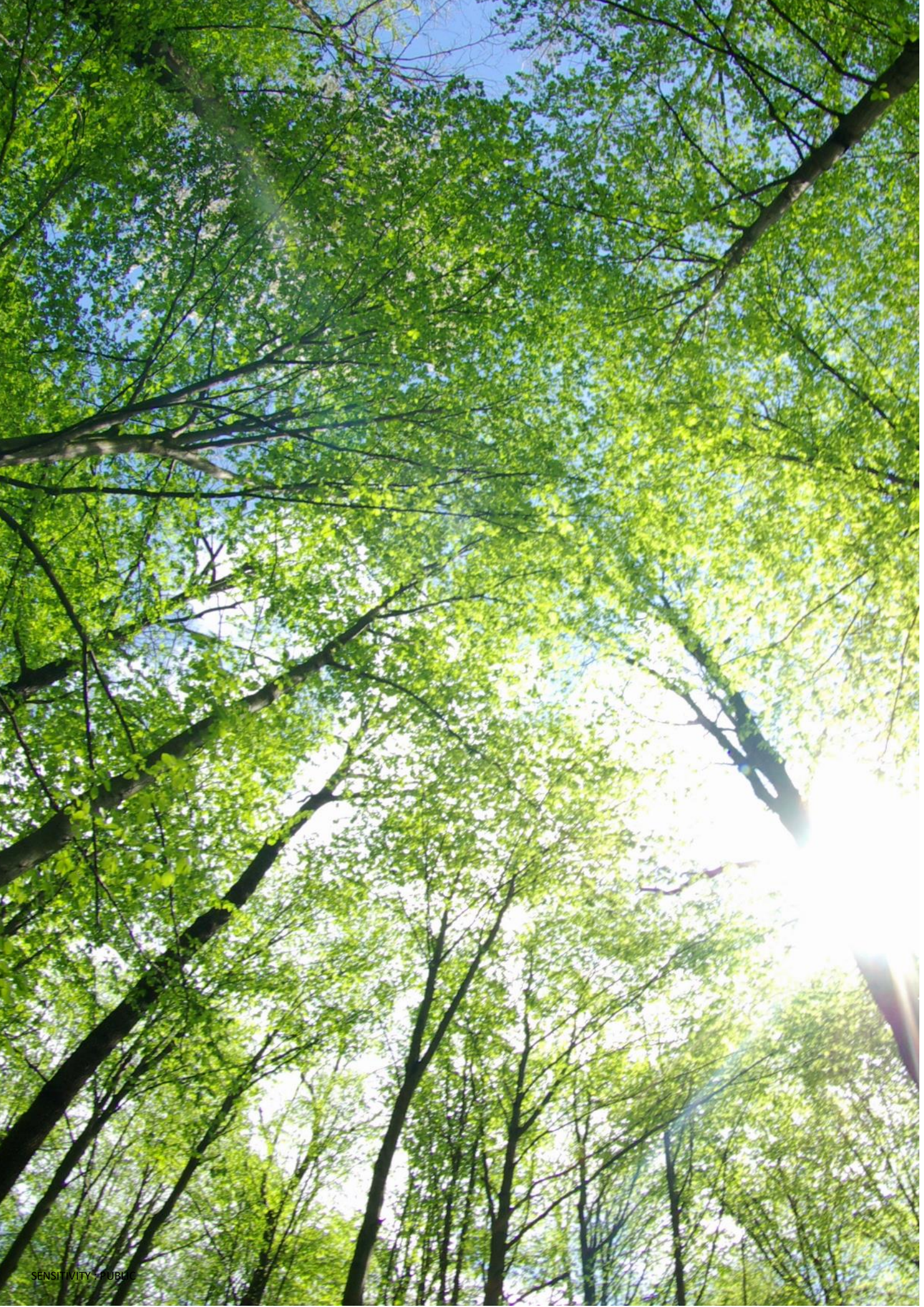
E. ATTRIBUTION D'UN JOUR « ENFANT MALADE » SUPPLEMENTAIRE POUR LES PARENTS ISOLES

Dans le cadre du dispositif d'attribution de « jours enfant malade » rappelé ci-dessus, et sous réserve de justifier de sa situation, le salarié en situation de parent isolé pourra bénéficier d'un « jour enfant malade » supplémentaire par an pour son/ses enfant(s) à charge de moins de 17 ans.

F. F MISE EN PLACE D'UNE CHARTE RELATIVE AU TELETRAVAIL

La Direction reprend ses travaux sur le sujet, l'objectif étant d'aboutir à l'élaboration d'une charte ou accord relative à la mise en œuvre du télétravail chez Consort France..







ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT

En matière de respect de l'environnement, pour répondre aux principes, les entreprises sont invitées à :

N°7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;

N°8 : Prendre des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

N°9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

En 2020, Consort Group a engagé une sensibilisation au numérique responsable dans le cadre du programme RSE de l'entreprise.

Le projet, actuellement dans sa phase de conception, rassemble d'ores et déjà une cinquantaine de collaborateurs dans une communauté de culture générale. Une sensibilisation à l'ensemble des collaborateurs du groupe a été réalisée via la newsletter de décembre 2020, puis des sensibilisations ciblées tout au long de l'année 2021.

A date, deux formations certifiantes sont au catalogue des formations du groupe (<https://www.greenit.fr/formations/>):

- Green IT : état de l'art (numérique responsable)
- (Éco)Conception responsable de service numérique,

D'autres formations peuvent être sélectionnées en fonction des expertises nécessaires pour les missions et les projets de l'entreprise.

En 2020, un état des lieux des conditions opérationnelles de l'entreprise a été réalisé à partir du troisième baromètre Green IT national, neutre et indépendant édité par l'AGIT en partenariat avec l'ADEME, Ecologic et OpinionWay. (<https://alliancegreenit.org/media/ressource-publication/agit-barometre-green-it-2020-1-3.pdf>).

Un plan d'actions d'amélioration continue est en cours de validation par la DSI et la Direction Générale. La possibilité d'un rapprochement au sein du projet NEGAOCTET est également à l'étude.

Dans le cadre de son programme Green IT, Consort Group a mis en place plusieurs actions dans l'objectif de réduire l'empreinte environnementale des prestations des collaborateurs internes comme :

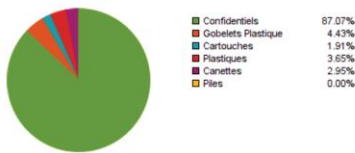
INFRASTRUCTURES INFORMATIQUES

Nos bonnes pratiques :

- Durée de vie des serveurs entre 6 et 8 ans
- Traçabilité des éléments matériels (CMDB / DCIM)
- Procédure de provisionning ou dé-provisionning des équipements informatiques en data center
- Désinstallation des infrastructures inutiles
- Renouvellement des équipements indépendant de l'amortissement Comptable
- Limite de Gigaoctet à la messagerie de leurs collaborateurs mise en place selon les différents profils (O365)
- Système de partage de documents et de communication interne
- Fin de la téléphonie fixe

GESTION DES DECHETS DE BUREAU

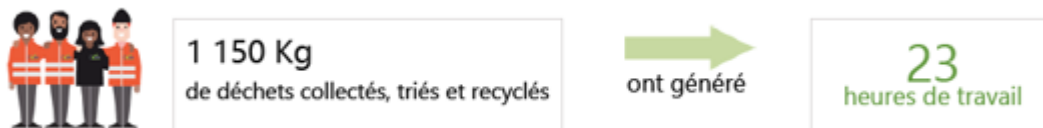
En 2020, 1 150 Kg de déchets de bureau ont été triés, collectés et recyclés.



Soit un impact sur l'environnement équivalent à :



Et une contribution solidaire de :



DEPLOIEMENT DES OUTILS COLLABORATIFS (OFFICE 365)

Ces outils sont destinés à l'ensemble du personnel. Les plus gros utilisateurs en sont les fonctions centrales et les collaborateurs ayant un besoin régulier d'interface dans leurs contextes de travail et / ou avec les fonctions centres (siège ou agences).

L'objectif est de favoriser le travail collaboratif à distance, impactant le nombre et la fréquence des déplacements.

Le projet « Office 365 » (version en ligne des outils de communication et de collaboration) est déployé. Désormais, tous les collaborateurs du Groupe peuvent avoir :

- Un accès à la messagerie, aux contacts, aux calendriers et aux documents depuis n'importe quel lieu et équipement (ordinateur, tablette, smartphone), dans la limite de leurs droits de consultation.
- Une collaboration simple et sécurisée avec les collègues et partenaires.
- Une solution complète incluant les applications bureautiques, des solutions de communication et de collaboration (RSE, messagerie électronique, messagerie instantanée, conférence audio/vidéo, portails intranet et extranet).

Ces solutions induisent une révolution des modes de travail, limitant les déplacements et favorisant le travail à distance. Les taux d'utilisation des solutions de communication à distance (TEAMS notamment) sont en croissance permanente.

Depuis 2018, l'ensemble des collaborateurs – qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou chez les clients - ont ainsi un compte Office 365. Le taux d'utilisateurs actifs / collaborateurs inscrits = 100% depuis 2019.

IMPRESSIONS

Nos bonnes pratiques :

- La mise en place d'un système d'identification pour déclencher les impressions sur des imprimantes partagées labellisées SHARP
- Le paramétrage des imprimantes par défaut en mode éco, avec veille automatique Recto/verso, en Noir/blanc
- Le Papier utilisé , disposant d'un label environnemental : FSC label reconnu par les experts

- La collecte des consommables d'impressions, réalisée en fonction des filières : toners, cartouches et papier

Les améliorations ciblées

- Réduire le nombre de pages imprimées par salarié, avec une cible de 80 pages (en 2019 : 191 pages ; en 2020 => 144 pages / personne)
- Identification pour sensibilisation des 100 postes les plus consommateurs

ACHATS

Nos bonnes pratiques :

- Prise en compte de critères sociaux dans la sélection des fournisseurs pour entre 25 et 50% de la note.
- Appel à des fournisseurs du secteur protégé ou de l'insertion (CEDRE, « Environnement Recycling » une entreprise disposant d'une entité U.E.S travaillant avec des partenaires E.V.E. Recyclage (entreprise adaptée). ([Http://www.environnement-recycling.com/](http://www.environnement-recycling.com/)).

GOVERNANCE

Nos bonnes pratiques :

- Le « Green IT » ou « numérique responsable » est intégré à la stratégie RSE de l'entreprise
- Mise en place et suivi d'indicateurs en matière de numérique responsable
 - › Poids annuel de déchets recyclés
 - › Consommations en énergie du parc informatique
 - › Poids en équivalent CO² d'un ensemble d'équipements informatiques
 - › Nombre de pages imprimées par an
 - › % de serveurs mutualisés

Le programme green IT de Consort NT se décline selon trois leviers :

- › Nos habitudes de vie => sensibilisation sur bonnes pratiques pro et perso
- › Environnement informatique => Actions d'améliorations et de suivis par KPI
- › Offres marché => Ecoconception

POSTES DE TRAVAIL

Nos bonnes pratiques :

- › Renouvellement des unités centrales, déconnectées des autres équipements
- › Rationalisation de l'usage de la messagerie
- › Déploiement et valorisation des solutions alternatives à la messagerie (TEAMS notamment)

TELETRAVAIL

Dès le début de dégradation de la situation sanitaire française, Consort Group a fait le choix de protéger ses salariés en favorisant le recours au télétravail et à la distanciation à chaque fois que c'était possible :

- › Séparation des équipes sur différents sites
- › Télétravail notamment pour nos salariés en situation de santé fragile

La mise en place du confinement et la baisse effective de nos activités à la suite des choix de nos clients nous ont poussé à la mise en place de chômage technique afin de protéger nos emplois et pouvoir faire bénéficier demain chacun des relances d'activité. Ceci en prenant en charge les conditions définies dans notre convention SYNTEC, plus favorables pour nos salariés que celles du code du travail.

DIGITALISATION

Consort Group a investi plus de 4,5M€ en 2017 dans la digitalisation des fonctions de support informatique liées à l'utilisation des environnements de travail dont la bureautique. Cette approche permet de favoriser l'utilisation des postes de travail, l'accès à l'information et la résolution de problèmes. Elle accompagne l'évolution des modes de travail, facilite le développement des technologies liées à la mobilité des salariés et le télétravail. Par là même elle diminue de façon indirecte l'impact carbone des déplacements évités. La commercialisation de la solution de support à distance de Consort Group (My'A) sous forme de modules autonomes ou packagés s'est engagée courant 2017.

Consort Group compte aujourd'hui 6 clients utilisant tout ou partie de cette solution. Ceux sont quelques 65 000 utilisateurs qui accèdent à nos applications ou modules applicatifs. Le Groupe accompagne de même des projets de digitalisation en apportant une solution digitale, par exemple, à la numérisation des signatures et photos d'identité mise en place par l'état français ainsi qu'au Japon, Irlande ou en Angleterre. Cette approche, en fort développement, permet outre la limitation des déplacements en autorisant les transactions par internet, celle des impressions papier et donc des consommations papier, de l'utilisation d'encre et autres produits toxiques de fixation.

DEMATERIALIZATION DES BULLETINS DE PAIE

Toujours dans le but de réduire l'impact sur l'environnement grâce à la dématérialisation des documents, Consort France a mis en place la digitalisation de ses fiches de paie, accessible à l'ensemble de ses salariés sur base de volontariat. En complément et afin de favoriser l'adhésion à cette approche de dématérialisation des documents papier, Consort France propose à chacun de ses salariés qui le souhaitent la mise en place un coffre-fort numérique personnel, hébergé et géré par la société Digiposte. Cette approche a été déployée en juillet 2016.

En 2020, 58% des collaborateurs ont adhéré à l'approche.

ENGAGEMENTS DE CONSORT GROUP AUTOUR DE LA SANTE

Soucieux de l'exploitation des évolutions technologiques (IoT, Big Data) au service de la société mais aussi du développement économique des régions les plus éloignées au service de l'égalité des chances, nous soutenons des start-ups dans le domaine de la santé au sein de l'incubateur de la technopole Castres-Mazamet.

Nous accompagnons également la réflexion des mutuelles sur l'utilisation des objets connectés et de la donnée dans le cadre d'évolutions de service tant en accompagnement et gestion des risques que sur des réflexions en rupture de leurs produits et services intégrant notamment une part croissante de mode préventif.

C'est en s'appuyant sur des initiatives innovantes, en favorisant le déploiement du traitement de la donnée notamment, que Consort Group entend continuer à développer sa démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale.

AUTRES OFFRES DE CONSORT GROUP, AVEC UN IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Les technologies telles que l'IoT, le Big Data, la Mobilité, l'Intelligence Artificielle et la Gestion des données sont au cœur des axes de développement et

d'investissement de Consort Group. Elles nous autorisent, avec le soutien de notre réseau de partenariats (ThingWorx, Sigfox entre autres), à susciter des réflexions ou des offres autour de domaines avec un impact environnemental. Notre positionnement d'infogéreur aux services des enjeux de l'environnement de travail nous donne les moyens d'accompagner leur acceptation et leur diffusion.

En 2019, ce sont 4m€ que Consort Group a consacré aux technologies innovantes et au développement de nouvelles approches en matière notamment de digitalisation de ses services.

Développement des modèles prédictifs, notamment appliqués à la maintenance informatique

S'appuyant sur des technologies liées au Big Data, ces approches permettent de développer des logiques de maintenance préventive ou curative affinées en fonction des utilisations et conditions réelles machines, ainsi que des distributions de tournées optimisées limitant les déplacements et opérations.

Ces orientations, au cœur de notre stratégie de développement, ont été favorisées par l'acquisition à fin 2016 du Groupe ESTIA, cabinet de conseil leader en Data intelligence & Analytics, dont les compétences nous permettent de mener plus loin ces modélisations.

Par ailleurs, dans le domaine agricole, Consort France a, par exemple, développé une application permettant le suivi en temps réel de l'état d'un champ et donc le développement d'une approche beaucoup plus précise des moyens à mobiliser en termes d'irrigation, d'enrichissement des sols, avec un impact direct sur l'environnement et l'utilisation non abusive de nos ressources naturelles.

Un projet de Map-Matching a été également développé permettant une accélération des transferts de données et l'actualisation en temps réel des éléments de positionnement GPS afin de les risques d'embouteillage, vecteurs de pollution.

Développement des applications mobiles

En favorisant le développement d'applications mobiles de reporting, d'accès à l'information, de digitalisation de processus..., Consort Group favorise la mise en place de schémas organisationnels limitant le nombre de déplacements. C'est ainsi, par exemple, que Consort Group a développé une application de gestion des mouvements Caristes avec pour objectif de limiter les déplacements le long de chaîne de montage automobile, par une optimisation des circuits de circulation, limitant :

- Aller / retour non productifs
- Ruptures de chaîne imposant des redémarrages consommateurs d'énergie

L'impact global sera variable en fonction des applications commercialisées et mises en œuvre et des orientations organisationnelles choisies par les clients du groupe.

Par ailleurs, Consort Group renforce ses activités Infrastructure au travers de partenariat avec nombre d'acteurs importants du Cloud notamment Outscale. Ce partenariat a été choisi pour répondre aux enjeux de sécurité de la donnée personnelle au cœur des problématiques RGPD. Ce partenariat est une façon pour Consort Group de servir ses engagements de sécurisation de ses activités informatiques et respect des enjeux de sécurité.







LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

En matière de lutte contre la corruption, pour répondre au principe suivant :

N°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.

DEMARCHE COMPLIANCE

En 2017, Consort Group a décidé de s'engager dans une démarche « COMPLIANCE », en traitant des sujets conflits d'intérêts, corruption et entente, notamment en réponse aux exigences de la loi Sapin II n°2016-1691 du 9 décembre 2016.

Les actions suivantes ont été engagées :

- Rédaction et communication d'un Code de Conduite,
- Mise en œuvre d'une procédure d'évaluation des tiers, notamment sur les fournisseurs,
- Mise en place d'un dispositif d'alerte (boite email spécifique) auprès de la Direction Ethique de Consort Group et nomination d'un compliance officer,
- Création en crowdfunding avec la Société DAESIGN d'un serious game pour former, sensibiliser et évaluer la connaissance des règles en matière de lutte contre la corruption des cadres et collaborateurs exposés.

Le serious game ANTICO a été déployé auprès de tous les collaborateurs dits exposés.

Au premier trimestre 2021, 75% des personnes dites exposées ont terminé le serious game ANTICO.



stop corruption



CONSORT GROUP

S.A.S. au capital de 12 363 790 euros - R.C.S Paris 503 233 785

Adresse de Consort Group :

Immeuble CAP ETOILE - 58 boulevard Gouvion Saint-Cyr - 75858 PARIS 17e

Web : <http://www.consort-group.com> - SIRET N° 503 233 785 00032 - APE 6420 Z

Tel : 01.40.88.05.05 / Fax : 01.40.88.19.90