



	<p>Ceci est notre <b>Communication sur le Progrès</b> sur la mise en œuvre des principes du <b>Pacte mondial des Nations Unies</b>.</p>
	<p>Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.</p>

# **CONIX**

Principe des droits de l'Homme

Norme internationale du travail

Environnement

Lutte contre la corruption

**CONIX**  
2 rue Maurice Hartmann  
92130 Issy-les-Moulineaux  
SIRET : 41359815200093

Communication On Progress - Juillet 2021 - GC Active

# Mot du PDG

Madame, Monsieur,

Notre motivation, notre volonté de renouvellement de notre engagement de respecter à minima les 10 principes fondateurs du Global Compact des Nations Unies, se poursuit chaque année est toujours aussi forte.

Nous renouvelons ainsi notre engagement à améliorer et à adopter de nouvelles mesures nous permettant d'intégrer les enjeux de notre démarche de responsabilité sociale et sociétale dans notre stratégie de développement avec l'objectif que toutes nos mesures restent en adéquation avec l'ADN de CONIX.

Le bilan de nos actions 2020 nous fait prendre conscience qu'il s'agit d'une démarche à la fois individuelle et collective qui adhère nos collaborateurs.

Conscients des enjeux d'aujourd'hui et de demain, nous continuerons à relever de nouveaux défis, renouvelons bien évidemment notre adhésion au Global Compact pour 2021. Cette année sera une nouvelle fois marquée par des actions solidaires et fortes car portées par nos collaborateurs.

Sincères Salutations

Cyril BROUARD  
Président Directeur Général de CONIX

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

# Sommaire

<b>1. PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME</b> .....	<b>4</b>
1.1. DESCRIPTION DES ACTIONS .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
1.1. MESURE DES ACTIONS .....	6
1.1.1. LA CHARTE ETHIQUE .....	6
1.1.2. MESURES MISES EN PLACE POUR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET L'EXCLUSION .....	7
1.1.3. MESURES MISES EN PLACE POUR LA SOLIDARITE .....	7
<b>2. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL</b> .....	<b>8</b>
2.1. MESURES MISES EN PLACE POUR RESPECTER LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET RECONNAITRE LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE.....	10
2.2. MESURES DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS VISANT A ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	10
2.3. MESURES DES RESULTATS DES OBJECTIFS VISANT LE BIEN-ETRE DES COLLABORATEURS .....	12
<b>3. ENVIRONNEMENT</b> .....	<b>13</b>
3.1. ACTIONS ET RESULTATS POUR LE BILAN DES EMISSIONS DE GES .....	13
3.2. ACTIONS ET RESULTATS POUR PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT .....	14
<b>4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b> .....	<b>15</b>

# 1. Principes des Droits de l'Homme

1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

2

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

CONIX est engagé depuis plusieurs années en matière de responsabilité sociétale et environnementale. L'objectif est de multiplier les actions pour sensibiliser ses collaborateurs et renforcer l'intégration de ces enjeux dans la stratégie de la société.

Nous nous engageons ainsi à :

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

## 1.1. Description des actions

En 2020 Conix a soutenu, sponsorisé et contribuer à la réussite de l'aventure de ses deux collaborateurs qui ont fait le choix de participer à l'évènement humanitaire du Raid 4L Trophy. L'objectif principal était le soutien de la scolarité dans la région sud-marocaine : Les équipages ont embarqué à bord de leur 4L 50 Kg de matériels et de fournitures scolaires destinés aux enfants les plus démunis du Maroc.



CONIX a sollicité l'ensemble de **ses collaborateurs**, ainsi que **la direction** pour recueillir des dons matériels et monétaires, et a réussi à récolter **plus de 5 000€**.



Chez CONIX, la **cohésion** d'équipe est une valeur clé pour le développement de chacun. Chaque année, nous organisons des moments de **partage et de convivialité** à travers les afterworks, déjeuners et soirées thématiques.

Le **bien-être** de nos collaborateurs étant notre priorité, nous faisons tout pour que nos collaborateurs partagent des instants ensemble.



## La course à pied « **LES 10KM DE L'HEXAGONE** »

**CONIX** a proposé à ses salariées de participer à la 7ème édition de la course à pied « Les 10 Km de l'Hexagone » :

**LES 10KM DE L'HEXAGONE** soutiennent l'UNAFTC -L'Union Nationale des Associations de Familles de Traumatisés Crâniens et de Cérébrolésés qui agit pour défendre et améliorer le quotidien des familles des victimes de traumatismes crâniens et autres lésions cérébrales (150 000 par an).

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire, dans ce contexte inédit, CONIX a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la pérennité de ses activités tout en veillant sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

- Pas de licenciement économique
- Mise en place du chômage partiel afin de préserver ses effectifs
- Sécurisation de sa trésorerie
- Versements des salaires et paiements de ses sous-traitants en respectant les délais impartis.
- Equipement informatique robuste de ses collaborateurs leur permettant de télétravailler en toute sérénité
- Accompagnement de ses collaborateurs et mise en place de management de proximité
- Organisation de points de rencontre virtuels (Cybercafé tous les vendredis, réunion management tous les mercredis...)

## 1.1. Mesure des actions

---

### 1.1.1. La Charte Ethique

---

Nous continuons à faire signer notre Charte Ethique à tous nos nouveaux collaborateurs et la diffusons auprès de nos clients lors des démarches de référencement et de réponses à appels d'offres.

A travers notre politique de Sécurité des Systèmes d'Information nous multiplions nos efforts et mettons en œuvre les moyens permettant de protéger de la manière la plus efficace notre Systèmes d'Information.

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



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

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

Nos chargés de recrutement utilisent des canaux variés (CVthèques, réseaux sociaux, partenariats écoles...) afin d'élargir leur champ de recherche et de sélectionner des candidats au profil et cursus hétérogène.

Nous accompagnons les jeunes diplômés de nationalité étrangère dans leur démarche de changement de statut.

Nous sensibilisons régulièrement nos chargés de recrutement et nos managers aux principes de non- discrimination.

### 1.1.3. Mesures mises en place pour La solidarité

Les mesures mises en place pour favoriser la solidarité demeurent des bonnes pratiques :



#### La course à pied « **LES 10KM DE L'HEXAGONE** »

CONIX a proposé à ses salariées de participer à la 7ème édition de la course à pied « Les 10 Km de l'Hexagone » :

LES 10KM DE L'HEXAGONE soutiennent l'UNAFTC -L'Union Nationale des Associations de Familles de Traumatisés Crâniens et de Cérébrolésés qui agit pour défendre et améliorer le quotidien des familles des victimes de traumatismes crâniens et autres lésions cérébrales (150 000 par an).

CONIX soutient **l'UNICEF** dans son objectif de l'amélioration de la condition des enfants les plus défavorisés en achetant en début de chaque année des cartes de vœux Unicef.



**L'imprimeur COPIVER.** En 2020, nous avons fait réaliser toutes nos cartes de visites et nos calendriers chez cet imprimeur engagé auprès de personnes en situation d'handicap.

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



## 2. Normes Internationales du Travail

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

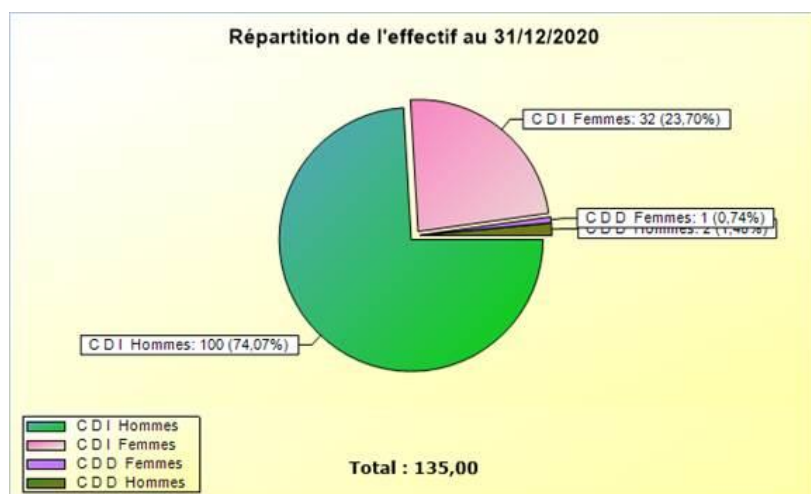
CONIX accorde une grande importance au bien-être de ses collaborateurs et veille à leur apporter tous les éléments nécessaires pour assurer leur épanouissement au quotidien. Nous tenons à respecter les normes de travail mais surtout à accompagner le collaborateur afin qu'il puisse s'épanouir professionnellement et jouir d'un équilibre vie-privée vie-professionnelle, dans un climat d'égalité et de lutte contre la discrimination.

Nos recrutements sont basés sur les compétences et les qualités individuelles des candidats.

Le recrutement est un élément clé de la gestion des ressources humaines, puisqu'il constitue l'un des principaux leviers de notre développement.

L'ensemble de nos procédures sont menées dans le respect de l'égalité homme/femme (rédaction des offres d'emploi, thèmes abordés dans les entretiens de recrutement) ;

**En 2020 :**



38% de nos recrutements sont des femmes.

La diversité culturelle est une réalité et une richesse pour le groupe CONIX, 10 nationalités différentes composent nos effectifs.



## Evolution :

Chaque année, Conix met en œuvre une offre de formation calibrée aux besoins de nos clients et de nos collaborateurs, permettant à chacun de construire son parcours professionnel.

Un entretien individuel d'évaluation est organisé chaque année afin de faire un bilan sur les compétences professionnelles de nos collaborateurs. L'entretien nous permet d'identifier les axes d'amélioration et de discuter des objectifs pour l'année à venir. Cet entretien est complété par un entretien professionnel tous les 2 ans dont l'objectif est de construire un échange entre Conix et ses consultants afin de connaître leurs aspirations professionnelles, définir des perspectives d'évolution et enfin planifier les formations nécessaires pour acquérir les nouvelles compétences requises.

CONIX s'efforce de maintenir constamment un esprit de convivialité et une bonne humeur en mettant tout en œuvre pour créer et/ou renforcer les liens entre les collaborateurs. En effet, de nombreux événements internes rythment la vie des collaborateurs et du cabinet : le séminaire annuel, la soirée annuelle, les réunions mensuelles ou encore les événements sportifs.



Conix applique une politique RH **dynamique** et motivante, chaque collaborateur participe et entretient la relation de confiance entre Conix et ses clients.

Aujourd'hui, notre réussite dépend de notre capacité à attirer de **nouveaux talents**, à assurer un engagement à long terme à nos collaborateurs et à capitaliser sur les compétences de chacun.

La motivation repose sur une politique de formation soutenue pour et une **politique salariale dynamique** avec des réajustements réguliers, des primes adaptées.

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

---

**Le dialogue social** contribue fortement à la mise en place de bonnes conditions de travail. Au sein de CONIX, l'organisation du dialogue social et la liberté d'association et de négociation collective font partie de la culture de l'entreprise et de son mode opérationnel. Les membres du CSE ainsi que le représentant Syndical sont conviés et consultés sur chaque sujet mis à l'ordre du jour afin de favoriser la performance de l'entreprise et la protection des collaborateurs.



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

---

Notre index Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes 2020 est de **93/100**.

**L'équité et l'égalité professionnelle** sont au cœur de la culture d'entreprise de CONIX et une de nos priorités.

Afin de poursuivre notre amélioration, nous continuons à mettre en place des actions de fond menées par la direction et notre service Ressources Humaines :

- Augmentation du nombre de femmes dans notre effectif global en orientant plus notre politique de recrutement notamment dans les métiers où les femmes sont les moins représentées
- Promotion, à performances équivalentes, d'un plus grand nombre de femmes à des postes de management
- Création d'actions permettant de favoriser les conditions d'une culture diverse et inclusive
- Renouvellement de nos partenariats avec les écoles d'ingénieur spécialisées dans les métiers de l'IT et sensibilisation auprès des étudiantes.
- Accueil de stagiaires femmes en 1<sup>ère</sup> année d'école d'ingénieur.

Nous continuons à déployer nos efforts afin d'accompagner nos collaborateurs pour trouver l'équilibre vie privée/vie professionnelle :

**Deux mutations** dans le sud de la France, **1 congé parental** et **5 congés paternité**.

Sensibilisation de nos collaborateurs sur l'attitude à adopter en télétravail en les incitant à se fixer des limites claires dans leur vie professionnelle afin de préserver leur temps libre.

### Constat d'échec

- Nous n'avons pas accueilli de collégiennes dans le cadre de leur stage
- Nos Consultantes n'ont pas pu participer à des forums écoles ou universités (en raison de leur emploi du temps et des contraintes liées à la crise sanitaire)

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

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

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

---



Des corbeilles de fruits sont livrées deux fois par mois,

Cadeau de fin d'année.



Il y a une récurrence de nos évènements internes (chaque mois, est organisé un petit déjeuner d'accueil, un évènement BU, des chocolats pour Paques etc...



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

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





## 3. Environnement

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

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

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

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

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

Dans le prolongement de cette première étape de mesure des émissions, CONIX Consulting a conclu un partenariat avec le **Groupe Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités (GERES)**, prenant ainsi deux engagements complémentaires : d'une part, développer ses efforts de réduction de son impact environnemental et, d'autre part, compenser ses émissions résiduelles.

CONIX Consulting a choisi de compenser volontairement ses émissions de GES en collaborant à l'opération **CO2Solidaire** ( <http://www.co2solidaire.org> ), avec une participation financière au projet de lutte contre la déforestation par diffusion de foyers de cuisson améliorés mené au Cambodge par le GERES.

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

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



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

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

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

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

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

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



Conix a opté pour **le sapin écologique** : louer un sapin au moment des fêtes pour le replanter ensuite. Une consommation plus responsable, une solution avantageuse pour tous car le sapin va continuer à grandir au lieu de se retrouver dans une poubelle. Les sapins sont proposés en pot avec leurs racines lors de la location. Leur pousse participe à l'absorption du CO2. Lorsque l'arbre atteint l'âge mur, autour des 7 ans, il est alors mis définitivement en terre pour participer au reboisement des sols.

La **dématérialisation des fiches de paie** a été proposée à nos collaborateurs : en 2020, 94% des fiches de paie son envoyées par voie électronique.

Nous sensibilisons nos collaborateurs aux écogestes : Imprimer les documents que si nécessaire, réutiliser son gobelet tant que c'est possible...



Nous privilégions des **achats responsables**, avec le matériel de bureau respectueux de l'environnement et le plus possible produit en France.

**A propos de l'économie circulaire :**

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

## 4. Lutte contre la corruption

1

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

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

CONIX a élaboré un **code de Conduite** en 2016, mis à jour en 2020, dans lequel nous réaffirmons respecter les lois, les règlements et les décisions de l'ONU et de l'Union Européenne qui lui sont applicables, notamment en matière d'environnement de concurrence et de législation sociale. Le Groupe CONIX adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux principes de l'Organisation Internationale du Travail.

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

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

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

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

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

Le seuil de **5 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit **171 € en 2020**, est appliqué par événement et par année civile.

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