NAVIGACOM
1 Rue Eugène Eichenberger,
92800 Puteaux
T +33 (0)1 45 06 36 15
SAS au capital de 70 000 €

Puteaux, le 24 mars 2022

A l'attention de Monsieur le Secrétaire général des Nations Unies

Objet : Soutien de NAVIGACOM au Pacte Mondial des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire Général,

Par la présente, et par la signature du Pacte Mondial par Navigacom en 2021, nous renforçons notre engagement et notre responsabilité sociale et environnementale.

Créé en 1998, Navigacom, Cabinet de Conseil pour la stratégie IT et la transformation digitale a toujours eu une conscience environnementale, sociale et sociétale dans son ADN qu'il était nécessaire de matérialiser par des engagements forts et un plan d'action concret à déployer rapidement face à l'urgence de cette crise environnementale.

La publication aujourd'hui de notre première Communication on Progress (CoP) nous donne l'occasion de présenter les grandes orientations de la démarche RSE de Navigacom, ainsi que l'ensemble des actions initiées dans ce cadre.

Navigacom confirme son soutien au dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies axés sur les 4 thématiques suivantes :

- Les droits de l'homme
- Les conditions de travail
- La protection de l'environnement
- La lutte contre la corruption

La Politique de Responsabilité Sociale et Environnementale jointe à cette lettre formalise ainsi ce soutien et partage la vision et les actions de Navigacom sur l'ensemble des volets sociaux, sociétaux, économiques et environnementaux.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma haute considération.

Catherine LUCAS
Présidente de Navigacom

Navigacom smallandsmart

Engagement	Enjeux	Contribution aux ODD
Satisfaire nos clients et maintenir un niveau de satisfaction élevé	• Evaluer régulièrement le niveau de satisfaction des clients • Proposer un conseil responsable	3 - Bonne santé et bien être 8 - Travail décent et croissance économique 12 - Consommation et production responsables 13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Être une entreprise engagée, responsable et respectueuse de l'environnement	• Approcher un objectif de zéro gaspillage d'énergie • Mettre à disposition des collaborateurs des équipements bureautiques rechargeables pour un bilan écologique plus favorable • Proposer des appareils reconditionnés sous réserve que les produits soient en bon état • Augmenter la durée de vie des ordinateurs à 5 ans et celle des téléphones à 4 ans. • Opter pour des appareils porteurs de labels environnementaux comme L'Ange Bleu, Ecolabel Nordique ou encore EPEAT. • S'engager pour un projet de compensation carbone • Utiliser une énergie 100% verte	3 - Bonne santé et bien être 5 - Egalité entre les sexes 6 - Eau propre et assainissement 7 - Énergie propre et d'un coût abordable 8 - Travail décent et croissance économique 9 - Industrie, innovation et infrastructure 12 - Consommation et production responsables 13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14 - Vie aquatique 15 - Vie terrestre 17 - Partenariat pour la réalisation des objectifs

Favoriser l'engagement des collaborateurs à une conduite responsable et à leur impact sur l'environnement	• Sensibiliser au nettoyage régulier des boîtes mail, à la suppression des pièces jointes une fois téléchargées • Sensibiliser à la réduction de la taille des fichiers avant envoi en pièce jointe • Sensibiliser les collaborateurs à leur empreinte carbone • Former les collaborateurs à l'éco-conduite • Proposer une formation sur l'éthique à l'ensemble des collaborateurs	3 - Bonne santé et bien être 6 - Eau propre et assainissement 7 - Énergie propre et d'un coût abordable 8 - Travail décent et croissance économique 10 - Inégalités réduites 12 - Consommation et production responsables 13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Favoriser le bien être des collaborateurs	• Maintenir sous contrôle/piloter le taux de Turnover et analyser les raisons • Faire un entretien de sortie / rapport de sortie des collaborateurs • Mettre en place une politique de formation • Développer des outils pour suivre la satisfaction des salariés à propos des activités offertes à chaque année • Explorer les possibilités de faire une opération annuelle de télétravail à la mer ou à la campagne. Une première opération a eu lieu en 2021 • En tant qu'entreprise de moins de 50 salariés, Navigacom n'a pas l'obligation d'avoir un CE, elle est toutefois sensible à l'intérêt d'explorer des possibilités de partenariat en vue de proposer à ses collaborateurs des événements fédérateurs à des prix de groupe négociés.	3 - Bonne santé et bien être 5 - Egalité entre les sexes 8 - Travail décent et croissance économique 9 - Industrie, innovation et infrastructure 10 - Inégalités réduites 17 - Partenariat pour la réalisation des objectifs

Accompagner nos clients et nos partenaire dans leurs transition Green	• Avoir une politique achat responsable • Développer une offre d'accompagnement "Sustainable IT" pour nos clients et partenaires.	10 - Inégalités réduites 12 - Consommation et production responsables 13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Navigacom
smallandsmart

Politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale

Novembre 2021

Sommaire

Le 15 Novembre 2017, le Président de la République, Emmanuel Macron déclarait dans son Discours lors de la COP23 à Bonn : 5
Énergie Verte 8
Origine de l'énergie 8
Objectif de gestion de l'énergie 8
Recyclage et durée de vie des appareils 9
Digital et vert 10
Transports 11
Transports en communs 11
Transports "verts" 11
Utilisation de voiture électrique ou hybride rechargeable 11
Neutralité Carbone 12
Achats responsables 14
Achats responsables pour l'environnement de travail 14
Les objectifs associés aux fournisseurs 14
Processus de sélection des fournisseurs 14
Processus de sélection des produits et services 14
Cette grille d'analyse du besoin est détaillée ici : 15
Achats responsables pour l'activité courante 16
Achats responsables pour la sous-traitance 17
Éthique 19
Éthique 20
Corruption et conflit d'intérêts 20
Corruption 20
Conflit d'intérêts 20
Politique sociale 21
Politique Sociale 22
Développement des personnes 22
La politique salariale 22
Turnover 24
Politique de Formation 26
Les formation en interne : 26
Les outils de suivi de la formation : 26
Les référentiels postes & compétences 28
Les outils de suivi, évaluation et accompagnement 29
Le Suivi RH des Missions 30
Mise à jour de la cartographie des compétences individuelles des collaborateurs selon la grille établie dans le Référentiel de Compétences Navigacom. 30
Cadre propice à l'épanouissement personnel 31
Le bien être au travail 31
L'organisation du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés 32
Harcèlement 33
L'anti-discrimination 35
Santé & Sécurité au travail 36
Protection des données personnelles 37

L'appel à la main d'œuvre externe **38**
Diversité **40**

Le 15 Novembre 2017, le Président de la République, Emmanuel Macron déclarait dans son Discours lors de la COP23 à Bonn :

"*Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux. L'accord de Paris signé il y a presque deux ans est bien là. Il est [...] un point de départ auquel nous tenons, et sur lequel nous ne lâcherons rien.*

Ce point de départ fixe d'ici à 2100 un objectif d'augmentation d'1,5 degré en moyenne de la température du globe. Nous sommes aujourd'hui au-dessus de 3 degrés. Si nous continuons comme nous le faisons aujourd'hui, quels que soient les efforts déjà faits ces dernières années, cela veut dire que nous acceptons tacitement, collectivement ici la disparition d'un bon nombre des populations ici représentées. Qu'à horizon 2100 nous acceptons aujourd'hui tacitement que nombre de peuples qui sont là représentés disparaîtront. Nous n'y sommes pas prêts."

Pour autant, le 18 septembre dernier, à six semaines de la COP26, l'ONU tirait la sonnette d'alarme, avec un rapport qui alertait sur un réchauffement climatique loin de l'objectif de + 1,5 °C.

Fort de ce constat et conscients de l'impact que nous pouvons avoir sur ces enjeux de développement durable, nous avons choisi d'agir à notre échelle sur les évolutions économiques, sociales et environnementales sur lesquelles notre activité peut évoluer en adoptant une démarche plus responsable.

Créé en 1998, Navigacom, entreprise de Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion, a toujours eu une conscience environnementale, sociale et sociétale dans son ADN qu'il était nécessaire de matérialiser par des engagement forts et un plan d'action concret à déployer rapidement face à l'urgence de cette crise environnementale.

En 2020 déjà, Navigacom confirmait son soutien au Global Compact France, à travers les dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies axés sur les 4 thématiques suivantes :

1. Les droits de l'homme,
2. Les conditions de travail,
3. La protection de l'environnement,
4. La lutte contre la corruption,

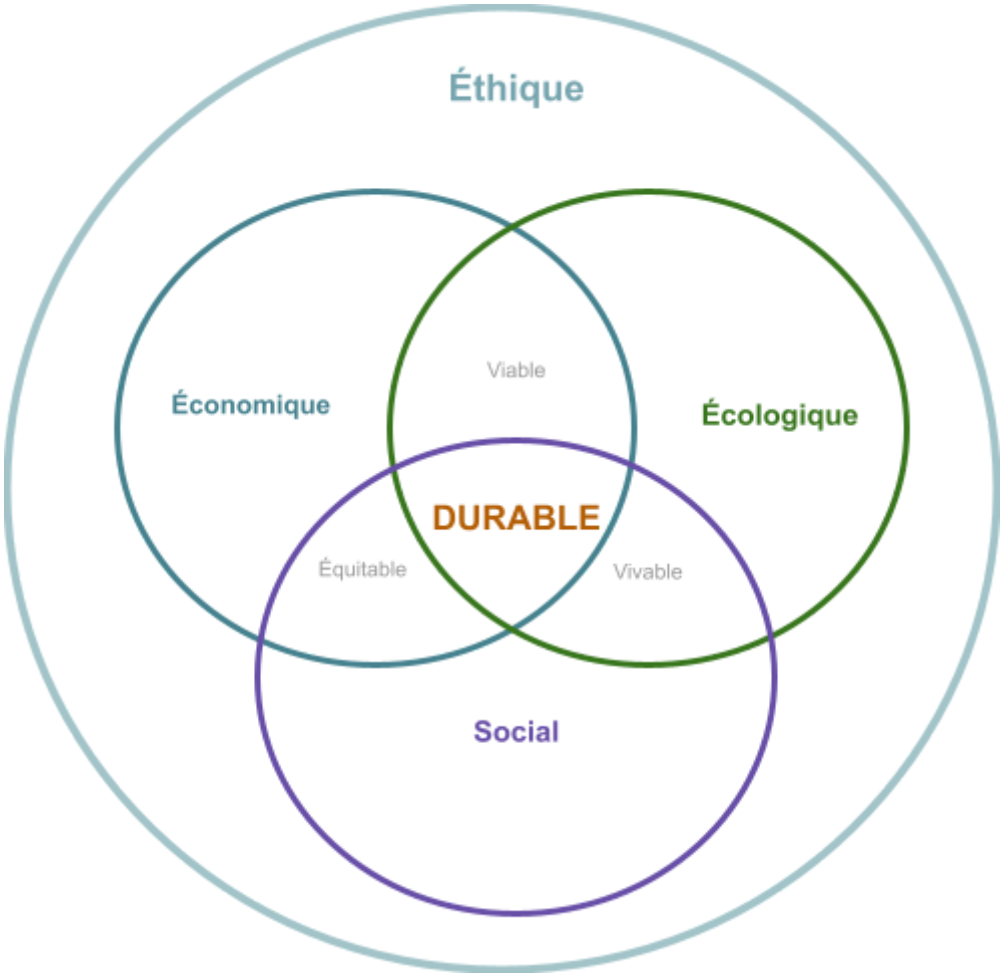
L'année 2021 marque alors un tournant, sur lequel nous souhaitons ancrer notre démarche dans le temps et avoir un impact positif sur l'environnement et la société.

Ce document représente ainsi la Politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) que notre cabinet souhaite décliner aussi bien à travers un volet environnemental que social.

A travers cette Politique nous répertorions les initiatives, actions et chartes existantes et proposons un plan d'action à développer et à piloter au cours des trois prochaines années.

La stratégie de Navigacom repose sur une exigence éthique d'exemplarité vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes. Fondée sur la notion de confiance et reposant sur **3 piliers :**

1. Un pilier environnemental,
2. Un pilier économique,
3. Un pilier social.



Nous entretenons avec l'ensemble de nos parties prenantes un dialogue régulier, ce qui nous permet de construire une politique RSE répondant aux attentes de nos clients et de nos salariés en matière d'accompagnement et nous avons le souci permanent de développer des services adaptés aux besoins locaux.

Environnement

Énergie Verte

Origine de l'énergie

Dans son avis publié en décembre 2019, L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (l'ADEME) définit "*le terme électricité verte désigne une électricité produite à partir de sources renouvelables, c'est-à-dire principalement les énergies hydraulique, éolienne, solaire, et les énergies issues de la biomasse*"

A l'inverse de l'énergie dite "classique" sa production ne demande pas l'utilisation de matière épuisable puisqu'elle utilise des sources d'énergie renouvelables contrairement aux centrales nucléaires et aux énergies fossiles.

Depuis **janvier 2021** Navigacom a souscrit à un **contrat d'énergie verte et 100%** renouvelable

Navigacom s'engage à mettre à disposition de ces clients **une garantie d'origine** qui servira à prouver qu'une quantité déterminée d'électricité est d'origine renouvelable.

Objectif de gestion de l'énergie

- Navigacom **sensibilise ses collaborateurs à leur usage de l'énergie :**
  - Des communications sont faites régulièrement pour inciter les collaborateurs à consommer moins d'énergie. (voir Annexe 1- Calendrier des actions et communication RSE)
  - Des capteurs de présence sont installés dans les toilettes et, au-delà de l'aspect hygiénique (il n'est pas nécessaire de toucher une interrupteur), il permettent de limiter la consommation d'électricité en prévenant d'éventuels oublis d'extinction de la lumière.
- Navigacom s'engage à **approcher un objectif de zéro gaspillage d'énergie** avec une consommation totale d'énergie (appareils électriques, éclairage etc.) inférieure à 50 kWh/m²/an et une consommation de chauffage inférieure à 12 kWhep/m²

Délai

- 2 ans

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés.

Recyclage et durée de vie des appareils

Le recyclage consiste en toute opération de valorisation par laquelle les déchets, y compris les déchets organiques, sont retraités en substances, matières ou produits aux fins de leur fonction initiale ou à d'autres fins.

Recyclage

Navigacom met à disposition de ses collaborateurs un système de tri sélectif dans la cuisine :

- Cabas de tri des déchets plastiques et papier/carton,
- Un collecteur de piles usagées est également disponible.

Sensibilisation à la réduction d'emballages plastiques

- Des gourdes isothermes, des tasses en porcelaine, des verres, et des boîtes hermétiques alimentaires sont à la disposition des collaborateurs pour qu'ils consomment moins de plastiques et d'emballages "jetables".

Durée de vie des appareils :

Navigacom sensibilise au recyclage ou à la seconde vie des mobiles et PC portables non fonctionnels qui sont collectés pour être envoyés dans une filière de recyclage contrôlée.

Navigacom s'engage à :

- Mettre à disposition des collaborateurs **des équipements bureautiques rechargeables** pour un bilan écologique plus favorable. En effet, les batteries/piles rechargeables ont jusqu'à 32 fois moins d'impact sur l'environnement que les piles jetables
- Proposer des appareils reconditionnés sous réserve que les produits soient en bon état
- Augmenter la **durée de vie des ordinateurs à 5 ans** et celle **des téléphones à 4 ans.** 100% des appareils doivent être reconditionnés et doivent être à basse consommation d'énergie (processeurs optimisés)
- Si un téléphone ou un ordinateur a des dysfonctionnement, dans la mesure du possible, **il est préférable d'allonger sa durée d'utilisation en :**
  - Ajoutant de la mémoire
  - Remplaçant la batterie
  - Remplaçant l'écran
  - Remplaçant le clavier d'ordinateur
  - Reformatant l'ordinateur
  - Reformatant le smartphone

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés.
- A terme, tous les renouvellements d'ordinateurs et de mobiles soient reconditionnés.
- Maintenance : tout appareil réparable sera être réparé.

Digital et vert

Navigacom s'est engagée à réduire son impact écologique et sensibilise ses collaborateurs et ses fournisseurs à la dématérialisation :

- Des contrats
- Des différentes factures (factures fournisseurs, factures clients)

Navigacom s'engage à :

- Sensibilisation au nettoyage régulier des boîtes mail, à la suppression des pièces jointes une fois téléchargées.
- Sensibilisation à la réduction de la taille des fichiers avant envoi en pièce jointe.
- Opter pour des appareils porteurs de labels environnementaux comme L'Ange Bleu, Ecolabel Nordique ou encore EPEAT.
- Développer une offre d'accompagnement "Sustainable IT" pour nos clients et partenaires.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés.

Transports

Transports en communs

- Navigacom est situé géographiquement à proximité du quartier d'affaire de la Défense à Puteaux (92 800). Cette localisation géographique permet aux bureaux d'être desservis par de nombreux transports en commun.
- Les transports en commun disponibles sont les suivants :
  - Bus :
    - 93
    - 144
    - 157
    - Eolien
  - Par voies ferrées :
    - Le tramway T2
    - La Ligne L
    - La ligne U

Remarque : Navigacom prend en charge 100% de la carte de transport des collaborateurs

Transports "verts"

- L'utilisation de vélos standard ou électriques

  L'utilisation de vélo standard ou de vélo électrique est également fortement recommandée, Durant l'année 2020 Navigacom a installé un "parking à vélo" sur la terrasse du bureau.

- Les collaborateurs sont sensibilisés aux aides publiques pour la subvention d'un vélo électrique.
  - **Ile-de-France mobilité :**
    - Une prime à l'achat pour vélos à assistance électrique, vélos cargo, vélos pliants ou vélos adaptés
    - Depuis le 1 Décembre 2019 et dans le cadre de sa politique de développement de la pratique du vélo sur toute la région Île-de-France, Île-de-France Mobilités met en place une aide à l'achat de vélo. Quel que soit votre lieu de résidence en Île-de-France, vous pouvez bénéficier de cette aide sans conditions de revenus.
    - Pour plus d'informations, il vous suffit de vous connecter sur le site d'Ile de France Mobilité.
  - **Différentes aides communales existent également pour permettre l'achat de vélos électriques.**

Utilisation de voiture électrique ou hybride rechargeable

- Les voitures de fonctions proposées sont des voitures hybrides

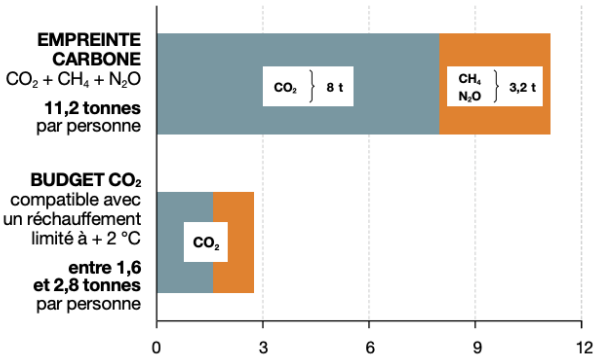
Neutralité Carbone

D'après une note de 2020 de Manuel BAUDE, du Service de la Donnée et des Etudes Statistique, pour le Commissariat général au développement durable, il est écrit :

"Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec) a précisé, dans le cadre d'un rapport sur les effets d'un réchauffement de 1,5 °C publié en octobre 2018, la quantité cumulée de CO2 qu'il était encore possible d'émettre tout en ne dépassant pas 2 °C de réchauffement en 2100. En tenant compte de l'évolution de la population mondiale d'ici 2100 et en respectant une répartition strictement égalitaire de la quantité de CO2 qu'il resterait à émettre, le « budget » CO2 de chaque Terrien devrait être compris entre 1,6 t (hypothèse basse) et 2,8 t (hypothèse haute) de CO2 par an entre aujourd'hui et 2100, non comprises les émissions résiduelles des autres GES."

Dans le même temps 2018, en tenant compte des principaux GES, **le niveau de l'empreinte carbone s'établit à 11,2 t CO2 par français.**[1]

Graphique 1 : empreinte carbone des Français en 2018
En t CO_2 éq, par an et par habitant, pour l'empreinte carbone et en t CO_2, par an et par habitant, pour le budget CO_2



Champ : France métropolitaine + Drom (périmètre Kyoto).
Sources : *GIEC ; Citepa ; AIE ; FAO ; Douanes ; Eurostat ; Insee.*
Traitements : SDES, 2019

On en déduit aisément que le taux produit par français est particulièrement élevé et que les dépassements actuels devront être compensés par d'importantes réductions futures.

En outre, **chez Navigacom, l'émission Carbone a été estimée à 3.8 t CO2 par collaborateur[2]. Bien que ce taux soit en dessous de la moyenne des français, il reste au-dessus des objectifs fixés par la commission européenne pour atteindre une neutralité carbone.**

En décembre 2019, la Commission européenne a dévoilé son Pacte vert pour l'Europe, son plan phare visant à rendre l'Europe climatiquement neutre d'ici 2050. Cet objectif sera atteint par le biais de la Loi européenne sur le climat qui ancre la neutralité climatique dans la législation contraignante de l'UE.

Selon la définition du Parlement Européen, la neutralité carbone, c'est "***l'équilibre entre les émissions de carbone et l'absorption du carbone de l'atmosphère par les puits de carbone***".

La neutralité carbone implique un équilibre entre les émissions de carbone et l'absorption du carbone de l'atmosphère par les puits de carbone.

---

[1]https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-01/datalab-essentiel-204-l-empreinte-carbone-des-francais-reste-%20stable-janvier2020.pdf
[2] Conformément à l'analyse effectuée par l'entreprise greenly

Un puits de carbone est tout système qui absorbe plus de carbone qu'il n'en émet. Les principaux puits de carbone naturels sont le sol, les forêts et les océans. Selon les estimations, les puits naturels éliminent entre 9,5 et 11 gigatonnes de CO2 par an. Les émissions mondiales annuelles de CO2 ont atteint 38,0 Gt en 2019.

Pour atteindre des émissions nettes nulles, toutes les émissions de gaz à effet de serre dans le monde devront être compensées par la séquestration du carbone.

1. Décarboner totalement la production d'énergie à l'horizon 2050 : ressources en biomasse, géothermie, pompes à chaleur, électricité décarbonée (*nucléaire et renouvelables),*

2. Réduire la consommation d'énergie dans tous les secteurs, en renforçant l'efficacité énergétique et en développant la sobriété de nos modes de consommations, sans perte de confort,

3. Diminuer les émissions non liées à la consommation d'énergie par exemple de l'agriculture ou des procédés industriels,

4. Augmenter les puits de carbone (naturels et technologiques) pour absorber les émissions résiduelles incompressibles à l'horizon 2050, tout en développant la production de biomasse.

Navigacom s'engage à :

- Sensibiliser les collaborateurs à leur empreinte carbone.
- Former les collaborateurs à l'éco-conduite.
- S'engager pour un projet de compensation carbone.
- Réduire la température du chauffage

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés

Achats responsables

Du fait de l'activité de cabinet de conseil IT de Navigacom, les achats concernent principalement les outils digitaux nécessaires à l'exercice de l'activité de conseil et les achats classiques communs à toutes entreprises.

En revanche, il y a une spécificité dont il faut tenir compte : **Navigacom sous-traite une partie de ses activités de conseil à des indépendants ou des entreprises ou profil similaire.** De fait, la politique d'achat responsable doit mener à sélectionner les sous-traitants non seulement sur la base de leur expertise mais aussi sur celle de leur engagement sociétal et environnemental.

Cette politique d'achat responsable comporte ainsi **3 volets :**

1. L'environnement de travail du collaborateur
2. Les achats courants
3. La sous-traitance

Achats responsables pour l'environnement de travail

Les objectifs associés aux fournisseurs

La norme ISO 20400 qui propose de choisir un produit non pas en fonction de son seul prix, mais en fonction du « coût du cycle de vie ». La norme ne s'adresse pas simplement aux directeurs des achats, mais à tous les échelons de l'entreprise, du comité exécutif aux acheteurs, pour engager la totalité de l'organisation dans une logique responsable. Pour qu'une telle politique fonctionne, il faut qu'elle soit alignée avec la stratégie de l'entreprise.

De surcroît, le principe de la norme permet aux organisations, PME comme grands groupes, d'obtenir un avantage concurrentiel en favorisant leur notation extra-financière, en facilitant le benchmarking et en leur permettant de mieux répondre aux appels d'offres internationaux.

Processus de sélection des fournisseurs

L'ensemble des fournisseurs de Navigacom doit adhérer à la charte fournisseur de Navigacom qui définit les engagements pris en matière d'environnement, d'éthique, de respect des conditions de travail et de la personne… La charte est accessible ici.

Lors de la sélection d'un nouveau fournisseur, les critères de sélection suivants seront appliqués pour définir le fournisseur le plus adapté à Navigacom :

- Respect des obligations sociales
- Respect des obligations fiscales
- Attestation de RC Pro
- Attestation de lutte contre le travail dissimulé
- Adhésion à la charte fournisseurs
- Estimation du bilan carbone de l'entreprise pour les fournisseurs de plus de 10 salariés

Processus de sélection des produits et services

En amont de chaque achat d'un montant supérieur à 500€ HT, une analyse du besoin est réalisée pour valider ou non la pertinence de l'achat en lui-même par rapport à de potentielles autres solutions. Cette évaluation est réalisée par la personne qui formule la demande d'achat et est ensuite challenger par l'équipe Admin&Fi.

Cette grille d'analyse du besoin est détaillée ici :

Questionnaire de clarification du besoin d'achat responsable	
Cette évaluation doit être réalisée pour tout achat d'un montant supérieur à 500€ HT.	
Quelle est la date de l'évaluation ?	
Qui réalise cette évaluation ?	
Quelle est la date souhaitée de mise à disposition de l'achat ?	
De quel type d'achat s'agit-il ?	
En quoi consiste l'achat ?	
Quelle quantité d'achat ?	
Quel est l'objectif de l'achat ?	
À quel besoin répond-il ?	
Peut-il être satisfait d'une autre manière ?	
Quelles sont les durées d'utilisation minimale et maximale de l'achat ?	
Quelles sont les durées de vie minimale et maximale de l'achat ?	
Y a-t-il une probabilité que le besoin évolue et à quel horizon ? La solution pourra-t-elle s'adapter ?	
Qu'adviendra-t-il des acquisitions une fois qu'il sera modifié ou qu'il aura disparu ?	
Les spécifications de cet achat sont-elles adaptées ou y a-t-on inclus des éléments superflus qui augmentent le coût et rendent le matériel plus délicat à entretenir ?	
La quantité commandée lui correspond-elle réellement ?	
Est-il possible de commander par petites quantités plutôt qu'en une seule fois ? Le risque de ne pas tout utiliser est-il plus élevé que le surcoût de commandes fractionnées ?	
Est-il possible d'emprunter ou de louer ce matériel à une autre unité, interne ou externe ?	
Est-il possible d'utiliser une autre solution existante qui couvre une grande partie du besoin ?	
Si oui, cette solution existante doit-elle être adaptée ? Quelle est la nature de l'adaptation, son coût et la durée de vie de la solution une fois adaptée ?	
La solution permet-elle de réduire la consommation d'énergie (énergie consommée par la solution ou économiser grâce à elle par ailleurs) ? Si oui, quelle en est la mesure ?	
La solution permet-elle de réduire les déchets (pour sa fabrication, sa consommation et sa fin de vie ou réduire grâce à elle par ailleurs) ? Si oui, quelle en est la mesure ?	
La solution permet-elle de recycler au maximum (utilisation	

d'éléments déjà recyclés ou renouvelables pour sa fabrication, sa consommation et sa fin de vie) ? Si oui, quelle en est la mesure ?	
La solution permet-elle d'être réparée (partielle, complètement, facilement...) ? Si oui, quelle en est la mesure ?	
La solution permet-elle d'être réutilisée (partiellement, complètement et pour combien de temps) ?	

Achats responsables pour l'activité courante

Les achats responsables pour l'activité courante concernent tous les achats autres que pour l'environnement de travail et la sous-traitance.

Sont notamment dans cette catégorie :

- les fournitures de bureau
- les produits d'entretien
- les consommables divers
- les buffets, café ou autre aliments
- les services de nettoyage
- les services comptabilité et de commissaire aux comptes
- les services de transport (voir chapitre concerné)
- les services d'énergie (voir chapitre concerné)

Pour tous ces achats **la règle des "5 R" recommandée par l'Obsar** (Observatoire de l'Achat Responsable https://www.obsar.asso.fr/) sera appliquée :

1. Réduire la consommation (conception, énergie, matières premières)
2. Réduire les déchets (fabrication, consommation, fin de vie)
3. Recycler au maximum (fabrication, consommation, seconde vie)
4. Réparer (prolongation de la durée de vie)
5. Réutiliser (recyclage, emballage)

A cette règle des "5R" nous ajoutons le circuit court : acheter au plus près du lieu de production des produits fabriqués avec des matières locales.

NAVIGACOM s'engage à :

- Offrir à tous les salariés de l'entreprise une gourde et une boîte à déjeuner pour supprimer les déchets liés aux repas au bureau.
- Continuer à n'utiliser qu'une source d'énergie 100% renouvelable.
- Limiter ses impressions et à se fournir en papier recyclé uniquement.

- Se fournir en produits d'entretien pour nettoyer les bureaux n'ayant que des labels environnementaux / fournis par l'entreprise de ménage.
- Acheter des denrées alimentaires sans emballage ou avec peu d'emballage.
- Acheter plus de 50% de produits fabriqués en France et 100% des produits frais produits en France.
- Acheter des prestations de restauration, buffet auprès de centre de réadaptation au travail.
- Utiliser un éclairage basse consommation d'énergie.
- Ne plus utiliser de vaisselle jetable lors des événements avec les clients, ni de serviette en papier
- Acheter du mobilier durable et réparable, de préférence d'occasion.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés

Achats responsables pour la sous-traitance

L'ensemble des fournisseurs de Navigacom doit adhérer à **la charte fournisseur de Navigacom** qui définit les engagements pris en matière d'environnement, d'éthique, de respect des conditions de travail et de la personne… La charte est accessible ici.

Lors de la sélection d'un nouveau fournisseur, Navigacom demandera les documents suivant pour sélectionner les fournisseurs le plus adapté à Navigacom :

- Attestation de respect des obligations sociales
- Attestation de respect des obligations fiscales
- Attestation de RC Professionnelle
- Attestation de lutte contre le travail dissimulé
- Adhésion à la charte fournisseurs
- Une Mesure de l'empreinte environnemental de l'entreprise pour les fournisseurs de plus de 10 salariés

Le paiement des fournisseurs se fait dans le respect de la réglementation, soit à 45 jours date de facture reçue.

L'objectif de Navigacom d'**avoir 100% des sous-traitants qui s'acquittent de leurs obligations d'ici 2023, soit des obligations :**

- Sociales,
- Fiscales,
- RC Professionnelle,
- De lutte contre le travail dissimulé,
- Adhésion à la charte fournisseurs signée,
- Comportement éthique,
- D'empreinte environnementale de l'entreprise.

Remarques :

- Concernant le comportement éthique, l'entreprise devra démontrer comment les questions éthiques ont été abordées (sensibilisation, formation).

- Pour la mesure de l'empreinte environnementale de l'entreprise, le sous-traitant devra transmettre un bilan carbone récent.

- L'ensemble des documents remis devra être mis à jour régulièrement selon la date de validité de ces documents.

Éthique

Éthique

NAVIGACOM s'engage à :

- Proposer une formation sur l'éthique à l'ensemble des collaborateurs.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La direction de Navigacom s'engage à suivre le plan d'action déployé pour atteindre les objectifs proposés

Corruption et conflit d'intérêts

Corruption

La politique anticorruption de Navigacom consiste à donner à l'ensemble des employés du cabinet un référentiel de principes à respecter dans le cadre de nos activités et de comportements à proscrire car susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Cette politique doit aussi être respectée par toutes les parties prenantes avec lesquelles nous sommes engagés (entreprises, sous-traitants, partenaires, consultants ou intermédiaires intervenant pour Navigacom).

Navigacom rejette la corruption sous toutes ses formes (cadeaux et invitations, conflits d'intérêts, etc).

Conflit d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent porter préjudice à la société, en nuisant à sa réputation ainsi qu'à celle de l'ensemble de ses collaborateurs.
Les Collaborateurs de Navigacom doivent donc toujours agir dans le cadre de leur activité professionnelle dans le seul intérêt de la Société.

Politique sociale

Politique Sociale

La politique sociale de Navigacom repose sur **3 piliers :**

1. développement et…
2. … épanouissement des personnes
3. diversité

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs quel que soit leur poste dans l'entreprise.
Il y a deux **2 types de population** chez Navigacom :

- **Production :** toutes les personnes rattachées à la fonction conseil, qui sont aptes à réaliser des études techniques dans le domaine des télécommunications et de l'informatique, quelque soit leur grade font partie de ce qu'on appelle la production car elles produisent pour nos clients.

- **Catalyseur :** c'est notre vocabulaire interne pour identifier toutes les fonctions support de l'entreprise à savoir : RH, commerciale, administrative et financière.

Développement des personnes

Navigacom s'investit dans la gestion de son impact social et prône le développement des personnes qui travaillent au sein du cabinet.

Ce développement permet le succès personnel de nos collaborateurs, l'amélioration de la performance organisationnelle et de meilleurs résultats pour l'entreprise.

Il se matérialise par des processus pilotés par les Ressources Humaines pour s'assurer que chaque personne se développe et évolue au sein de la structure en termes de compétences, responsabilité, salaire, poste, etc.

La politique salariale

Navigacom applique une grille de salaire interne construite à partir de l'analyse des salaires pratiqués dans son domaine sur le marché. Celle-ci s'avère plus favorable que la grille conventionnelle Syntec et, est définit comme suit :

La rémunération pour la population **production** à Navigacom est composée de :

- **La rémunération fixe :** le salaire de base. Par grade nous avons 3 niveaux de rémunération avant de passer au poste supérieur. Elle est évaluée dans une fourchette salariale par grade qui prend en compte les niveaux de connaissances techniques et métier ainsi que l'autonomie de la personne.

- **La rémunération variable** : celle-ci est est uniformisée par grade, selon deux objectifs :
    - **Individuel :** atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien de progrès fixé en début d'année fiscale.

    - **Collectif :** atteinte des objectifs annuels de résultat du cabinet, fixés et communiqués lors de la réunion de "kickoff" en début d'année fiscale.

Pour la population **catalyseur**, au salaire de base s'ajoute une partie variable individuelle basée sur l'atteinte des objectifs fixés en début d'année fiscale.

Un accord d'intéressement a été mis en place en Février 2020 pour les exercices 2020 à 2023 pour l'ensemble des 2 catégories de collaborateurs. Il porte sur un montant fixe déclenché en cas de dépassement des objectifs collectifs fixés en début de l'année fiscale.

Navigacom s'engage à :

Réaliser des benchmarks réguliers pour s'assurer de la pertinence de notre grille. L'objectif est de maintenir une grille salariale cohérente et compétitive par rapport au marché.

Délai

- 1 an tous les ans

Responsabilité et gouvernance

- Les Ressources Humaines conjointement avec la Direction sont chargées de la réalisation du benchmark et analyse des résultats.

Fréquence de révision

- Tous les 2 ans

Turnover

Navigacom met en place un processus de recrutement et de suivi de la période d'essai rigoureux de ses collaborateurs. Ce suivi a pour but de bien intégrer ses salariés et d'assurer un "fit" entre chaque nouvel arrivant et les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise. Les départs sont aussi encadrés afin de comprendre les motifs et raisons qui les ont engendrés pour progresser sur la rétention de nos talents. Le calcul du turn over est l'outil que nous utilisons pour piloter le suivi du mouvement de nos effectifs.

Calcul du turnover :

Le turnover est calculé en fonction des arrivées et des départs des ETP (Équivalent Temps Plein) dans une année fiscale.

Le turnover de Navigacom est calculé annuellement à la fin de chaque exercice fiscal et comprend **4 indicateurs :**

- Un turnover pour tous les effectifs du cabinet qui comprend le turnover global (tous les départs sont pris en compte) et le turnover subit (il exclut toutes les fins de CDD, convention de stage ou apprentissage, les ruptures conventionnelles et les PE non validées),
- Un turnover production (il est spécifique à la population conseil) qui comprend aussi un turnover global et subit.

Nos résultats :

	Turnover Cabinet		Turnover Production	
	Global	**Subit**	**Global**	**Subit**
2017-2018	19%	4%	19%	5%
2018-2019	31%	21%	35%	26%
2019-2020	12%	12%	8%	8%

Compte tenu de la taille du cabinet, ces chiffres sont mis en perspective et analysés sur **une moyenne de trois ans.**

	Turnover Cabinet		Turnover Production	
	Global	Subit	Global	Subit
Moyenne sur la période	21%	12%	21%	13%

Le turnover moyen était de 18% dans le secteur du numérique en 2019

Analyse des résultats du Turnover :

Lors de chaque départ nous analysons les raisons du départ (salaire, évolution de carrière, conditions de travail, management) afin de cartographier tous les départs pour mettre en place un plan d'action et améliorer notre turnover.

Navigacom s'engage à :

- Maintenir sous contrôle/piloter le taux de Turnover et analyser les raisons
- Systématiquement faire un entretien de sortie / rapport de sortie des collaborateurs

- Inclure une analyse du risque de départ lors des revues “q” bi-annuelles (semestrielles)

Délai

- Nous calculons notre taux de turnover **à la fin de chaque exercice** et nous réalisons **une moyenne tous les 3 ans.**

Responsabilité et gouvernance

- Le turnover est calculé par le service Ressources Humaines et validé par la direction

Politique de Formation

La montée en compétence des collaborateurs est clé pour le développement du cabinet. Chaque salarié a un suivi de carrière individualisé incluant des discussions sur les formations afin qu’il puisse développer ses compétences en accord avec les besoins business et ses souhaits d’évolution.

Afin d’accompagner cette progression, Navigacom a mis l’accent sur **2 axes clés** :

1. **Réaliser des formations en interne**
2. **Les outils de suivi de la formation**

Les formation en interne :

Brown-Bag Session (BBS) :

Un BBS est un partage de connaissances portant sur une expertise technique ou un savoir-faire. Tous nos salariés peuvent animer une séance dès lors qu'ils ont un sujet à partager suite à une expérience client, une formation, un ancien emploi, etc. Fréquence : hebdomadaire.

Navigacom Networking Group Shadow (NNGS) :

La version Shadow du NNG permet d'effectuer une veille communautaire et technologique en interne, d'anticiper les tendances à venir, ainsi que de partager les bonnes pratiques des clients, de concourir au succès de nos clients. Fréquence : 7 fois par an.

Ecole de conseil :

Ce sont des formations qui consistent à apprendre et insuffler les valeurs/connaissances du métier de consultant à nos collaborateurs à chacun des niveaux de responsabilité du métier. Ce parcours se matérialise par plusieurs formations "road to consultant", "road to DM", "road to manager".

Les outils de suivi de la formation :

2 instances permettent de suivre les besoins et la satisfaction des collaborateurs en matière de formation :

1) **Les entretiens professionnels (ePro)** ont pour objectif de discuter des compétences et besoins de formation des salariés pour les 2 prochaines années. Lors du ePro manager et collaborateur font un bilan des actions de formation du collaborateur sur la période précédente et définissent les formations pour le maintien de l'emploi et évolution de la carrière du collaborateur.

   Population concernée :
   - Production et Catalyseurs

2) **Les états de lieux récapitulatifs de 6 ans (ELR)** ont pour objectif d'assurer la continuité de l'employabilité des salariés de l'entreprise, il permet de vérifier que chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'au moins une action de formation au cours des 6 dernières années.

   Population concernée :
   - Production et Catalyseurs

   Remarque : Ces instances permettent de récolter les informations qui alimentent de Plan de Développement de Compétences navigacom.

Navigacom s'engage à :

- Augmenter le nombre d'heures de formation par an
- S'assurer de la réalisation des formations (1 fois par mois check et partage des infos lors du

Comité Production qui réunit les managers du cabinet)

- Mise à jour du parcours de formation technique interne pour accéder à un niveau donné (1,2,3)
- Continuer de cibler les formations sur les nouvelles technologies et nouveaux savoir-faire afin d'assurer l'employabilité des salariés
- Continuer les investissements en formations soft skills et accès C-level

Délai

- 2 ans

Responsabilité et gouvernance

- La Direction, RH et management Navigacom

Fréquence de révision

- N/A

1. Le Suivi RH des Missions

Lors de chaque démarrage de mission, nous expliquons la raison de l'affectation du collaborateur, le rôle qu'il va avoir dans la mission et ce qu'elle va lui apporter pour sa carrière de consultant.

Il y a ensuite une réunion de kick-off qui sert à fixer les 3 objectifs principaux du consultant sur la mission ainsi que le mode de management qui sera mis en place (format, temporalité et encadrement).

Tout au long de la mission, le consultant aura des feedbacks. L'objectif étant d'insuffler la culture du feedback clair et direct à nos consultants pour éviter les effets tunnels.

Enfin, il y a un debrief de fin de mission. L'objectif est ici de clôturer la mission et de faire un point avec le consultant pour évaluer si les objectifs ont été atteints et si le mode de management choisi était adapté et le cas échéant de proposer un plan d'amélioration.

2. **Mise à jour de la cartographie des compétences individuelles des collaborateurs selon la grille établie dans le Référentiel de Compétences Navigacom.**

Nous avons pour ambition d'accompagner nos collaborateurs dans leur progression via les 5 instances décrites ci-dessus.

Notre souhait est de les fidéliser et de les faire évoluer vers les différents grades du métier de consultant au sein du cabinet.

Délai

- 2 ans

Responsabilité et gouvernance

- La Direction, RH et management Navigacom

Fréquence de révision

- N/A

Cadre propice à l'épanouissement personnel

Navigacom s'investit dans la gestion de son impact social de manière responsable. L'épanouissement au travail passe par des actions pour assurer un équilibre de vie personnelle et professionnelle. Plusieurs actions sont mises en place pour assurer le respect des droits de l'homme, et assurer un climat de travail qui permet à chacun de se donner les moyens pour que les gens puissent se développer dans l'entreprise dans un cadre de travail sain.

Le bien être au travail

Nous organisons des audits RH par un consultant externe indépendant et des enquêtes de satisfaction pour mesurer d'une façon plus concrète le rapport des salariés de Navigacom au travail et le climat social dans l'entreprise. Les résultats anonymisés sont présentés à la Direction qui mène un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

Le dernier "Baromètre Navigacom" a récolté les avis des salariés en juillet 2020 et a été restitué à la Direction en Septembre/Octobre 2020. Un plan d'action avec un classement des sujets (priorité 1, 2, sujets complémentaires et sujets émergents probables de 2021) a été défini.

Au-delà des actions type audit/enquêtes de satisfaction, plusieurs activités sont mises en place chaque année pour favoriser le bien-être au travail. Des séances de sophrologie, des massages, des séances de cardio-training sont des exemples de services déjà mis à disposition de nos salariés. Les actions mises en place chaque année sont choisies à partir d'un sondage visant à retenir les activités qui recueillent le plus de suffrages.

Nos locaux sont structurés afin de garantir une détente optimale des collaborateurs à savoir : douche, coin sieste, grande terrasse avec transat, baby foot, espace café avec boissons en libre service, corbeille de fruits de saison et friandises.

Nous nous efforçons d'offrir une activité collective du type team building par trimestre. Nous organisons une fois par an notre "kickoff fun", événement facultatif qui ouvre notre année fiscale en proposant le temps d'un weekend des activités ludiques en France ou à l'étranger, sponsorisé par le cabinet pour tous ses salariés.

Navigacom s'engage à :

- Développer des outils pour tracker la satisfaction des salariés à propos des activités que nous offrons à chaque année.
- Explorer les possibilités de faire une opération annuelle de télétravail à la mer ou à la campagne, une première opération ayant eu lieu en 2021.
- En tant qu'entreprise de moins de 50 salariés, Navigacom n'a pas l'obligation d'avoir un CE, elle est toutefois sensible à l'intérêt d'explorer des possibilités de partenariat en vue de proposer à ses collaborateurs des événements fédérateurs à prix de groupe négociés.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La Direction, l'équipe RH, la Direction administrative et financière

Fréquence de révision

- N/A

L'organisation du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés

Navigacom met à disposition des salariés un ensemble de documents de référence à propos de l'organisation du temps de travail, à savoir :

- Le règlement intérieur qui stipule les horaires de travail pour les salariés en modalité 2 "forfait heures" et modalité 3 "forfait jours"
- La charte de déconnexion
- La politique temps de travail qui traite les HNO et déplacements professionnels

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés et suite aux impacts de la pandémie Covid, Navigacom a révisé son positionnement sur le télétravail. A partir de Septembre 2021, l'accord de télétravail permettra aux de bénéficier d'un forfait de 90 jours de télétravail à l'année. Toutes les informations sont mentionnées dans l'accord de télétravail accessible par tous.

Le suivi

L'organisation du travail, son temps et de la charge est fait de façon systématique par plusieurs outils. La charge est suivie les lundis matins en CoProd, les Directeurs de Missions remontent à la Direction les potentielles pics de charge (les missions délicates, les environnements clients qui peuvent être tendus, etc). Nous avons également des instances spécifiques pour le suivi de la charge depuis que la crise sanitaire Covid 19 nous a tous mis en télétravail intensif.

Chaque 6 mois, un suivi individuel du temps de travail et vérification de la charge associée est fait lors des entretiens de progrès (EP) et revues de mi-année (RMA) par les managers hiérarchiques et révisé par les Ressources Humaines. A cet occasion, un bilan de la période précédente et un programme de travail pour la période à venir sont réalisés.

Les situations de potentielles surcharges sont gérées de façon individuelle via une procédure qui a été communiquée au CSE.

Navigacom s'engage à :

- Créer et publier un support de communication pour la procédure en cas de surcharge de travail.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La Direction et l'équipe RH

Fréquence de révision

- N/A

Harcèlement

Navigacom s'engage à protéger la santé des salariés s'estimant victimes de harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes. Le règlement intérieur est le document de référence en matière de harcèlement dans ses articles 14, 15 et 16 :

"Article 14 - **HARCÈLEMENT SEXUEL** Par ailleurs, en **application de l'article L 1153 – 1 et suivants du Code du travail :**

«Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article 15 - **HARCELEMENT MORAL Selon les dispositions de l'article L 1152-1 et suivants du Code du travail :**

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. L'employeur prend

toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Article 16 - **AGISSEMENTS SEXISTES** Conformément à l'article L. 1142-2 du Code du travail,
« Nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.»

Navigacom agit aussi dans la prévention de l'harcèlement de tout type par la mise à jour annuelle du DUERP afin d'anticiper les risques liés aux harcèlements en les évaluant (*notamment les risques psychosociaux - RPS*) et de la mise en œuvre d'une politique de prévention adaptée aux besoins de l'entreprise.

La personne qui estime subir des faits de harcèlement pourra contacter la Direction qui mènera une enquête interne en cas d'alerte pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Navigacom s'engage à :

- Maintenir les analyses annuelles des risques liés aux harcèlements,
- Sensibiliser les salariés sur le sujet et suivi du nombre d'employés ayant été informés,
- Inclure dans le règlement intérieur la marche à suivre en cas de dénonciation de faits de harcèlement afin d'assurer l'objectivité et l'impartialité de la procédure qui sera suivie

Délai

- 2 ans

Responsabilité et gouvernance

- La Direction, RH et management Navigacom

Fréquence de révision

- N/A

L'anti-discrimination

Navigacom s'est engagé pour lutter contre les traitements différenciés basés sur des critères ethniques ou d'origine nationale, de sexe, d'âge, de handicap, d'orientation sexuelle ou de critère réligieux. Ce traitement égal est assuré tout au long de la vie en entreprise du salarié : dans l'embauche, la rémunération, la promotion, la fin de la collaboration.

La Direction s'engage personnellement à promouvoir cet environnement de travail qui ne tolère pas la discrimination. Dans ce cadre, elle exige que tous les salariés prennent connaissance de la politique et de ses évolutions afin de prévenir des comportements discriminants.

Toute personne ayant subi ou étant témoin des actes discriminatoires pourra les reporter à la Direction qui assure toute anonymat et confidentialité.

Navigacom s'engage à :

- Sensibiliser les salariés sur le sujet et suivi du nombre d'employés ayant été informés,
- Mettre en place une procédure d'alerte et de suivi en cas de discrimination,
- Définir des indicateurs de performance clés tel que : nombre d'incidents reçus et traités et nombre de personnes informées.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La Direction et l'équipe RH

Fréquence de révision

- N/A

Santé & Sécurité au travail

Nous sommes à l'écoute de la médecine du travail en matière de besoins et d'ergonomie des postes de travail de chaque collaborateur.

Dans les locaux, chaque collaborateur a la possibilité de choisir son espace de travail, qu'il soit en terrasse ou à l'intérieur et de s'installer sur un bureau classique, sur les tables hautes ou sur les fauteuils (balles d'assises sont aussi mises à disposition).

Des actions ponctuelles peuvent être entreprises pour s'adapter aux situations.
A titre d'exemple, un plan d'actions exceptionnel à été mis en place dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19 et du télétravail permanent qu'elle a induit : prime pour améliorer le poste de travail à domicile, mise à disposition et livraison à domicile d'écrans déportées et de chaises ergonomiques à tous les salariés demandeurs.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est notre référentiel de démarche continue de prévention.
Il retranscrit tous les risques auxquels sont exposés les salariés. Il propose des solutions à mettre en œuvre visant à amoindrir ou supprimer lesdits risques afin de protéger au mieux la santé et la sécurité des salariés.
Il est mis à jour à minima 1 fois par an, ou dans le cours de l'année si un nouveau risque professionnel est détecté.

Navigacom s'engage à :

- Sensibiliser les salariés aux risques ergonomiques.
- Informer et sensibiliser les salariés sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation du numérique, notamment le droit à la déconnexion.
- Lancer une enquête interne pour comprendre les besoins des salariés en matière d'ergonomie du poste de travail.

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- La Direction et l'équipe RH

Fréquence de révision

- N/A

Protection des données personnelles

Navigacom met en place un paysage numérique sécurisé et rassurant pour l'ensemble des utilisateurs particuliers ou entreprises. En ce qui concerne la sécurité spécifiquement, Navigacom adopte les mesure suivantes :

- Double authentification google via l'application
- Changement obligatoire du mot de passe tous les 6 mois
- Infrastructure et services Google qui sont par nature sécurisés avec une authentification renforcée
- Chiffrement des postes et des disques durs
- Masterisation des postes avec un antivirus pour détecter et bloquer les attaques
- Audit sécurité réalisé en 2019

Le Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD) européen, entré en vigueur le 25 mai 2018, harmonise la gestion de la protection des données personnelles en Europe, tous acteurs confondus et renforce les droits des consommateurs notamment en matière de transparence. Dans ce cadre, voici la liste d'actions mises en place pour protéger les données personnelles :

- Tenue de l'inventaire des informations stockées au sein de Navigacom
- Contrôle d'accès aux informations internes via Drive d'équipe avec des droits spécifiques pour chaque type de salarié
- Sensibilisation des nouveaux collaborateurs à la RGPD.
- Gestion des incidents : mail spécifique au DPO (dpo@navigacom.com)

Navigacom s'engage à :

- Mettre à jour le calendrier de conservation des documents

Délai

- 1 an

Responsabilité et gouvernance

- Direction, Responsable du SI Navigacom et DPO

Fréquence de révision

- N/A

L'appel à la main d'œuvre externe

Navigacom peut recourir à la main d'oeuvre externe lorsque :

- Ses effectifs sont en surcharge de travail,
- Il y a un besoin d'expertise pointue,
- La mission du type régie n'est pas compatible avec les compétences que doivent développer nos consultants.

Le contrat cadre régit la relation de sous-traitance entre Navigacom et la personne tiers, tout en lui laissant son autonomie d'organisation, sans lien de subordination. L'ordre de mission, avec une durée déterminée, donne le cadre des tâches à accomplir.

La sélection des sous traitants de Navigacom suit un processus de sélection rigoureux afin de vérifier la compatibilité de ses compétences pour la mission et d'une posture en adéquation avec nos engagements de qualité vis-à-vis de nos clients. Chaque consultant externe en mission pour le compte de Navigacom est suivi mensuellement d'un point de vue opérationnel et RH afin de s'assurer du bon déroulé du projet d'un point de vue mission et personnel.

Lorsque nous contractualisons avec de la main d'oeuvre externe celle-ci s'engage à respecter **la clause 26 du contrat cadre de sous-traitance entre navigacom et un prestataire** qui traite de la responsabilité sociale et environnementale et mentionne les éléments suivants :

"Le Prestataire déclare qu'il respecte les dispositions de l'article L.8221-5 du Code du travail sur le travail dissimulé et les dispositions de l'article L.5221-8 du Code du travail sur les travailleurs étrangers, relativement aux personnes qu'il emploie.

En outre, le Prestataire devra déployer des efforts raisonnables afin de respecter les paramètres de responsabilité en matière sociale, environnementale et sociétale, notamment en faveur du développement durable.
Le Prestataire s'engage à respecter les trois principes fondamentaux de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) suivants :
(i) Ne pas recourir à, ni admettre de ses propres prestataires et sous-traitants l'utilisation de main d'œuvre infantile (de moins de 15 ans) ou forcée ;
(ii) Assurer à son personnel des conditions et un environnement de travail sain et sûr dans le respect des libertés individuelles et collectives ;
(iii) Promouvoir la non-discrimination (sexe, race, religion ou appartenance politique) en matière d'embauche et de gestion du personnel.

Le Prestataire s'engage à établir des mesures assurant que les produits qu'il achète, soient fabriqués dans des conditions respectueuses des droits des travailleurs et de l'environnement.
Le Prestataire s'engage à améliorer son rendement environnemental en déterminant ses impacts, en amorçant une démarche afin de réduire l'utilisation de matières premières, d'eau, d'énergie et de substances toxiques, et en limitant l'émission de polluant dans l'environnement.
Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme, le Prestataire s'engage à porter à la connaissance des autorités compétentes, toute information qu'il aurait reçue pouvant laisser soupçonner un financement à l'aide de capitaux d'origine illicite.

Le Prestataire s'engage également à appliquer ces engagements à tous ses sous-traitants intervenant sur la durée du contrat.

Si le Client estime, de façon raisonnable, que le Prestataire ne respecte pas les paramètres de responsabilité sociale indiqués ci-dessus, les Parties devront se rencontrer le plus rapidement possible afin de déterminer les correctifs à apporter pour satisfaire les deux parties.

En cas de manquement grave, le Contrat pourra être immédiatement résilié par le Client, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, sans aucun préavis."

Navigacom s'engage à :

- Assurer que la main-d'œuvre externe à Navigacom prenne connaissance de notre politique et de nos engagements décrits dans cette charte et la respecte.

- Développer un programme de fidélisation qui comprend une partie formation. Actions que nous souhaitons mettre en place :
  - Suivre les consultants dans leurs missions (kick off et point régulier avec le management et l'équipe commerciale) pour leur permettre de bénéficier des expertises et savoir-faire de l'entreprise
  - Les intégrer dans une communauté en animant des actions dédiées et faciliter les liens avec leur client Navigacom
  - Sensibiliser cette population à nos engagements citoyens.

Délai

- 2 ans pour la mise en place du processus

Responsabilité et gouvernance

- RH, commerce et management des domaines. Responsable

Fréquence de révision

- Notre politique d'encadrement et de suivi des externes sera révisée tous les 2 ans.

Diversité

Navigacom s'efforce d'offrir un cadre de travail accueillant et bienveillant à tous ses salariés. Ce cadre n'est possible que par une lutte contre les comportements inadaptés à la vie en communauté (la discrimation, le harcèlement, les agissements sexistes,...), mais également par des actions positives qui favorisent un environnement de travail dans lequel chacun peut s'épanouir.

La diversité étant un thème large et en constante évolution, nous avons choisi de l'aborder dans une charte dédiée qui traite en détails toutes nos actions, volontés et engagements.