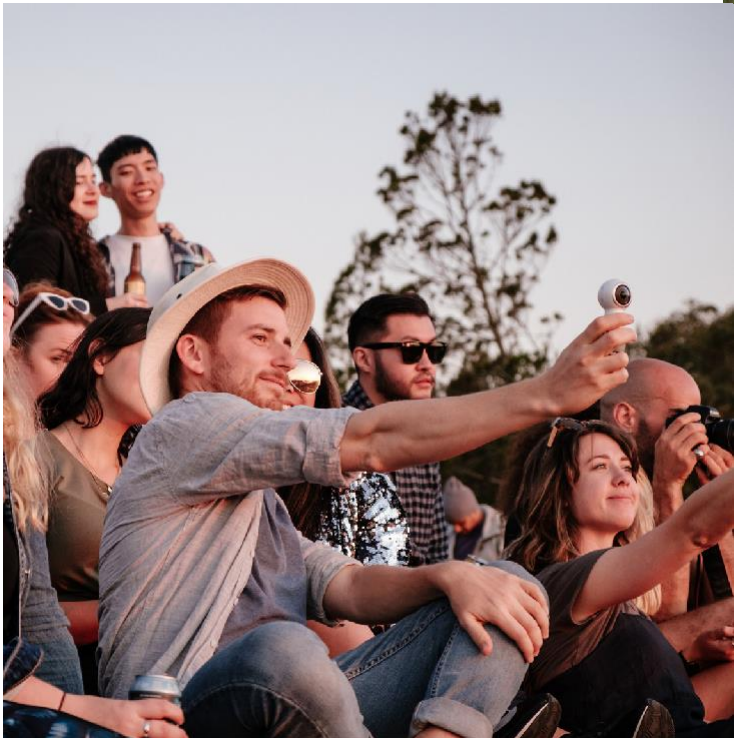


RAPPORT 2021-2022

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE





Contenu

Liminaire	3
Principes relatifs aux Droits de l'Homme	6
Principes relatifs aux normes internationales du travail et à l'engagement social	7
Principes relatifs à l'environnement	17
Engagement éthique	20

Liminaire



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

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

Ce document constitue la politique engagée par le Groupe pour les années 2021-2022 qui s'inscrit dans un processus d'amélioration continue de notre société face à ces engagements.

LUDIVINE MAIRESSE
Directrice Générale

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

Notre démarche RSE est le prolongement de notre engagement depuis 20 ans autour de nos valeurs.

Nous renforçons cet engagement au travers de nos process, de notre démarches qualité et par l'évaluation continue de nos performances et progrès. ECOVADIS nous accompagne pour l'évaluation de notre performance sur le RSE.



Notre démarche



2002

Certification ISO 9001



2015

Adhésion au Global Compact France



2016

Certification ISO 9001-2015 par AFAQ/Afnor Certification



2018

Renouvellement de la Certification par AFAQ/Afnor Certification



2019

Mise en place d'une charte éthique, élaboration d'un bilan Carbone, première évaluation EcoVadis

2

DIMENSION
ATION
RNE



Principes relatifs aux droits de l'Homme

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

Partenor respecte les normes relatives aux Droits de l'Homme internationalement reconnues.

Partenor veille au respect de ces droits dans toutes ses activités, dans toutes les relations qu'elle entretient avec ses collaborateurs, ses partenaires, ses clients et les communautés au sein desquelles elle opère.

Partenor soutient les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme

Partenor a mis en place une charte éthique reprenant les principes de respects des droits fondamentaux de ses collaborateurs et partenaires.

Nous soutenons les Objectifs de Développement Durable établis par l'Organisation des Nations Unies



Principes relatifs au travail et à l'engagement social

Nous adhérons notamment aux principes suivants

- La lutte contre le travail des enfants, et nous nous assurons que nos processus reflètent cet engagement.
- La lutte contre le travail forcé
- Le droit de chaque collaborateur de bénéficier d'un poste de travail décent et de toutes mesures préventives visant à éviter tout risque et accident pouvant nuire à sa santé
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective
- Le Groupe PARTENOR a mis en place les instances de négociations collectives (Comité Social et Economique) suivant les termes de la législation
- La formation et le développement personnel de nos collaborateurs
- La lutte contre toutes discriminations dans l'emploi
- Le droit à des pratiques disciplinaires garantissant le respect des collaborateurs
- La flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée
- Le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès, conformément aux lois applicables
- La garantie pour les collaborateurs de percevoir un salaire leur permettant, au minimum, de couvrir tous leurs besoins de base
- Le refus du recours à la corruption dans nos pratiques commerciales.

Ces engagements sont à la base de nos relations humaines.



Charte du groupe Partenor

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

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

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



L'expérience de professionnels en système d'information

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

Le pragmatisme des méthodes

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

Un large éventail de compétences

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

La mobilisation des équipes

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

Une capacité à résoudre des situations complexes

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

L'objectivité

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

Un engagement de réussite

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

Encadrement des pratiques RH

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

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

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

Description des modalités de contrôle des pratiques RH

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

- Audit AFNOR
- Audit par le Directeur Qualité

Instances de négociation collective

- Le Groupe PARTENOR a mis en place les instances de négociations collectives (Comité Social et Economique) suivant les termes de la législation (élections du 3 décembre 2019)
- Les réunions avec le CSE sont régulièrement tenues.

Egalité des chances et non-discrimination

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

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

Le groupe Partenor attache une grande importance au respect de l'égalité Hommes/femmes mais la proportion de femmes dans les entreprises du numérique est assez faible.

La proportion des femmes au sein de Partenor a légèrement baissé pour retrouver son niveau de 2019, elle est passée de 32% en 2020 à 29% en 2021.

La Directrice Générale et la Présidente de Partenor ont choisi de mettre en place des actions de recrutements s'adressant spécifiquement à une population d'ingénieurs féminins.

Les grilles de salaire H/F font l'objet d'un suivi régulier pour s'assurer du respect de l'égalité de rémunération.

Situation fin 2020 sur la répartition des ressources en entreprise		Situation fin 2021	
32%	Femmes dans l'entreprise	29%	Une baisse de 3% en 1 an
83	Index d'égalité entre femmes et hommes	97	Importante amélioration
3	Femmes au CODIR	3	Femmes au CODIR

Sécurité et Santé au travail

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

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

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

Le CSE - Santé Sécurité et Conditions de Travail de PARTENOR est l'instance en charge de la sécurité.

Le nombre d'accident du travail reste très faible

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

En 2022, nous prévoyons de poursuivre nos campagnes annuelles de prévention et d'information (secourisme, fatigue visuelle, troubles musculosquelettiques, ...)

Sécurité / RGPD

Notre démarche, engagée en 2017 a été finalisée en 2018. La documentation et procédures associées sont mises à jour régulièrement.

- Registre des traitements
- Procédures spécifiques pour traiter les demandes des personnes (droit à l'oubli, communication des données personnelles, violation des données personnelles)
- Contrats de sous-traitance et contrats clients modifiés pour intégrer les clauses RGPD
- Charte relative à la Protection de la Vie Privée Partenor salarié communiquée à tous les salariés
- Charte relative à la Protection de la Vie Privée Partenor candidat (recrutement ou sous-traitants)
- Fiche candidat modifiée et autorisation captation d'image
- Modification du site web et du livret d'accueil
- Formations RGPD dans le process d'intégration : chaque collaborateur est invité à suivre une formation sur la sécurité et sur le RGPD.

Respect de nos engagements : Partenor est pleinement conforme à la réglementation RGPD et met en œuvre les dispositions nécessaires.

0 accidents du travail en 2021
(hors trajets)



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

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

Dès l'arrivée d'un nouveau collaborateur, le process d'intégration propose un kit d'accueil contenant les informations nécessaires à une bonne intégration dans les équipes et les process de l'entreprise. Ce kit permet également au collaborateur de suivre un socle commune formations (sécurité, RGPD, ...). C'est pour nous l'assurance de la qualité de nos interventions chez les clients.

En ce qui concerne la formation

Afin de s'assurer de l'efficacité de ces formations, nous nous assurons à l'avance de l'intérêt des consultants pressentis. La participation aux formations n'est donc jamais imposée.

Selon les sujets, les formations sont réalisées en interne, par des consultants, ou confiées à un organisme de formation, en inter ou en intra entreprise, suivant le nombre de participants.

Nous encourageons les formations en alternance et nous contractualisons chaque année des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Nous avons mis en place une plateforme digitale CAMPUS, destinée à tous nos collaborateurs, permettant à chacun de disposer des outils formations essentiels à nos consultants et à leur évolution.

Indic. Qualité	Libellé indicateur	2020	2021	Objectif 2022
S9 (SMQ)	Déroulement du plan de formation	90%	90%	> 90%
	Nombre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage	4	9	5

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

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

Adéquation des missions

Nous veillons à ce que les collaborateurs interviennent sur des missions qui leur correspondent. 99% de nos collaborateurs restent sur leurs missions.

Bilan professionnel

Pour permettre une meilleure évolution des collaborateurs, Partenor propose un bilan professionnel annuel (au-delà de la législation qui prévoit un bilan tous les deux ans).

Communautés

Partenor a mis en place une plateforme collaborative pour permettre des échanges facilités entre collaborateurs et le partage d'informations notamment grâce à des groupes organisés par centre d'intérêt technique ou social.

Bien-être au travail

Mise en place d'un baromètre social à l'occasion de la pandémie et de la généralisation du télétravail.

2 sondages annuels portant sur la qualité de vie, l'environnement et les relations de travail, le management et l'épanouissement professionnel.

Indic. Qualité	Libellé indicateur	2020	2021	Objectif 2022
P7 (SMQ)	Taux de satisfaction suivi collaborateur	n/a	97%	> 90%

Relations et liens de travail – lutte contre le travail dissimulé

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

Modalités de suivi des déclarations d'embauche faites

- DPAE faite après proposition d'embauche et signature du contrat de travail
- DADSU au 31 décembre de chaque année
- DMMO
- Etat des embauches et départs présentés en réunions de CE.

Modalités de contrôle de la validité des titres de travail

- Présentation des titres de travail originaux à l'issue du 2^{ème} ou 3^{ème} entretien d'embauche
- Gestion automatisée des dates de validité des titres dans le Logiciel de paie
- Déclaration et mise à jour sur le site PROVIGIS et E-ATTESTATION

Modalités de contrôle de ces mêmes aspects concernant les prestataires et une éventuelle sous-traitance :

Documents obligatoires lors de la signature d'un contrat de sous-traitance

- Attestation URSSAF inférieure à 6 mois
- Attestation paiement TVA
- Extrait Kbis de moins de 6 mois
- Attestation sur l'honneur

Mise à jour des documents gérée par l'administration PARTENOR.

Ces dispositifs sont décrits dans le manuel qualité de PARTENOR.

- GESTION ADMINISTRATIVE DES CONTRATS DE SERVICE (PROCEDURE P-SUP-11)
- GESTION DES FOURNISSEURS (PROCEDURE P-SUP-12)

Attestation URSSAF déclarations fiscales

- Extrait Kbis, attestation fiscale, attestation URSSAF régulièrement mis à jour et publié sur PROVIGIS

Statuts des collaborateurs, stabilité de l'emploi

Libellé indicateur	2020	2021	Objectif 2022
Contrats à durée déterminée (<i>hors contrats de formation</i>)	< 1%	< 1%	< 1%
Taux de maintien au poste à la suite du congé parental	100%	100%	100%
Ancienneté moyenne des collaborateurs	4.7	5.2	5

Temps partiels

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

Les Contrats à Durée Déterminée sont limités à des cas occasionnels

La politique d'embauche est basée sur des Contrats à durée Indéterminée

- Intérimaires : 0 %
- Stagiaires non conventionnés : 0%

L'ancienneté moyenne est de 5,2 ans.



Handicap

Insertion des Handicapés

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

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

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

Insertion professionnelle et sociale

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

Nous pratiquons une politique d'embauche favorisant l'accès des jeunes de moins de 26 ans aux premiers emplois, directement en CDI ou en mettant en place des contrats en alternances

Libellé indicateur	2020	2021	Objectif 2022
Emplois jeune -26 ans (CDI ou alternance)	32	21	30

Le groupe Partenor sponsorise « La Cravate Solidaire » association ayant pour but de favoriser l'insertion des personnes en recherche d'emploi.

Son action s'organise autour du don de tenues professionnelles et de la sensibilisation aux codes de l'entreprise.

En 2021, nous mettons en place une collecte au sein de notre entreprise.



Mécénat de compétences

Nous avons mis en place un partenariat avec la Banque alimentaire.

Nous intervenons à leurs côtés, avec nos salariés, pour la réalisation de missions qualifiée : audit, formation, études, etc.

Libellé indicateur	2020	2021
Nombre d'heures de mécénat réalisées	472 h.	1 974 h.



PARTE D'UN CLASSE
APORTA D'UNO 2021

Principes relatifs à l'environnement

Notre politique environnementale

Notre politique environnementale est inscrite dans notre plan directeur Qualité. Concrètement, elle se développe autour des axes suivants :

Réduction de la consommation d'énergie dans les locaux

Nous incitons les employés à éteindre les lumières dans les bureaux inoccupés et à couper le chauffage en dehors des heures de bureau et le WE

En matière d'infrastructure technique, nous utilisons une infrastructure informatique optimisée, reposant sur une solution de serveurs « basse consommation ».

Nos locaux sont situés dans un bâtiment ayant la certification HQEx. Dans ce cadre de nombreuses actions sont menées sur le plan de la réduction de la consommation (eau, Energie, ...).

Politique d'incitation à l'utilisation des transports en commun

Notre politique est de favoriser l'utilisation des transports en commun, et nous contribuons au **remboursement intégral** des frais de transport pour l'usage des transports en commun et nous dissuadons le transport individuel privé.

Limitation des consommables

- Maîtrise des impressions papier
 - Impressions recto-verso
 - Impression privilégiée en noir et blanc
- Remplacement de gobelets pastiques par du verre ou des gobelets en faïence.
- Mise en place de fontaines à eau et groupées pour éliminer l'utilisation de bouteilles et bonbonnes plastique.

Politique de recyclage

Le recyclage du papier, par la mise en place du tri sélectif, au sein de nos bureaux et le traitement des déchets (papier, informatique, ...) par une entreprise spécialisée.

- L'utilisation de papier recyclé PFEFC et FSC.
- Le recyclage des matériels informatiques en privilégiant leur réutilisation par des associations ou des écoles



78%

de nos collaborateurs se rendent sur leur lieu de travail en transports en commun

- Machine à café avec moulin à grain et box de recyclage de café
- Nos locaux sont situés dans un bâtiment ayant la certification HQEx. Dans ce cadre de nombreuses actions sont menées sur le plan de la gestion des déchets d'activité (Maîtriser la production de déchets d'activité, Trier les déchets d'activités, Sensibiliser les collaborateurs)

Campagnes de sensibilisation de collaborateurs à l'environnement

Avec liste des bonnes pratiques, notamment sur deux en particulier :

- Campagne face cachée du numérique
- Formation green-IT sur campus

Adhésion à l'association planet Tech'care

Même si aujourd'hui nous ne disposons pas d'un système de management environnemental certifié (ISO 14001) nous définissons, tous les ans, dans notre plan RSE des objectifs et actions visant à la préservation de l'environnement au niveau du siège (consommables, énergies, ...) et des collaborateurs (utilisation ou non des transports en commun).

Plan d'action

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

Bilan annuel des émissions de GES

Ce bilan est renouvelé chaque année. Il est basé sur :

- les déplacements des collaborateurs dans le cadre de leur travail, qui constitue la partie importante des émissions de CO₂, mesurés et déclarés individuellement
- l'utilisation du cloud et matériel informatique (cradle to grave), incluant la fabrication et l'utilisation de ce matériel.
- la consommation électrique du siège et des établissements du groupe,
- la consommation de papier du siège et des établissements du groupe

Les barèmes d'émissions de GES adoptés pour ce bilan sont ceux des organismes reconnus (notamment l'ADEME). Selon ces principes, les émissions de GES de l'ensemble du groupe Partenor s'établissent à : 132 tonnes, soit environ **355 kg** d'équivalents CO₂ par collaborateur.

La situation exceptionnelle de la crise sanitaire et du retour partiel en présentiel nous a conduit à généraliser le télétravail et à dématérialiser la plus grande partie de nos activités.

- La réduction du nombre de sites en présentiel a permis de réduire de la consommation électrique.
- La pérennisation du télétravail conduit à une réduction a des déplacements et des émission GESS par rapport au niveau antérieur à la crise sanitaire

54%

DEPLACEMENTS
PROFESSIONNELS

44%

INFORMATIQUE

2%

CONSOMMATION
ÉLECTRIQUE

<1%

CONSOMMATION
PAPIER

Rubrique	Co ₂ annuel (kg)	Evolution depuis 1 an
Conso. électrique	1 889	↘ 46 %
Conso. papier	344	↗ 231 %
Déplacements pro	71 939	↗ 346 % (fin du confinement)
Informatique (matériel, cloud)	58 102	↘ 33 %
Total	132 273	↗ 24%

En 2022 pour compenser cette consommation carbone, Partenor s'engage sur des projets de reforestation menées au travers d'une association spécialisée.

L'analyse de ce bilan nous conduit à mener en 2022 des campagnes d'information et de sensibilisation sur l'usage du cloud et de la messagerie.

Achats responsables

Notre politique d'achat privilégie le choix de fournisseurs et de produits ou services qui respectent les principes du développement durable :

- Evènement durable, choix de traiteurs responsables utilisant des produits régionaux
- Tous les achats objets promotionnels sont développement durable (recyclage ou produit durable)

Nous avons mis en place une politique d'achat responsable intégrant une dimension sociale, sociétale et environnementale.

- La charte fournisseur a pour objectif de partager avec nos fournisseurs cette volonté.



Engagement éthique

Nos engagements éthiques

Pour nos engagements éthiques, nous nous référons :

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

Notre charte éthique

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

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

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

Depuis 2021, dans le cadre de notre politique d'achats responsables, nous portons nos exigences éthiques auprès de nos sous-traitants.

Nous accompagnons la diffusion de cette politique au sein de l'entreprise et sensibilisons les acteurs clefs, notamment lors des séminaires manager et lors de la journée d'accueil des collaborateurs.



Nos indicateurs de performance

GRI	Descriptif	2020	2021	Commentaires
Social				
G4-LA1	Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, sexe et zone géographique	Embauches : 15% Turnover : 27%	Embauches : 18% Turnover : 25%	Détail dans le rapport annuel unique, Impact crise COVID
G4-LA2	Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni aux salariés à temps partiel, par principaux sites opérationnels	Néant	Néant	Tous les collaborateurs bénéficient des mêmes avantages sociaux
G4-LA3	Retour au travail et maintien en poste après le congé parental, par sexe	100%	100%	
Relations employeur/employés				
G4-LA4	Délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective	Cadres : 3 mois Autres : 1 mois	Cadres : 3 mois Autres 1 mois	Défini par la convention collective applicable : SYNTEC
Santé et sécurité au travail				
G4-LA5	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis	100%	100%	Tous les collaborateurs sont représentés par un CSE
G4-LA6	Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	0%	0%	Aucun accident du travail
G4-LA7	Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité	0%	0%	
G4-LA8	Thèmes de santé et de sécurité couverts par des accords formels avec les syndicats	Voir DUERP et PAPRI Pact		
Formation et éducation				
G4-LA9	Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	8,3 h/salarié	10,0 h/salarié	Voir détail répartition plan de formation
G4-LA10	Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière	-	-	Voir détail répartition plan de formation
G4-LA11	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière, par sexe et catégorie professionnelle	100%	100%	
Diversité et égalité des chances				
G4-LA12	Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	50% femmes	50% femmes	Au sein des Instances de Direction
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes				
G4-LA13	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes, par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels	Voir Rapport Annuel Unique		



partenorgroup 
consulting, digital & innovation

1, Terrasse Bellini
Tour Initiale
92800 PUTEAUX

www.partenordigital.com
info@partenordigital.com