



POLITIQUE SOCIÉTALE



POLITIQUE SOCIÉTALE ORIENTATIONS

L'humain est au cœur de nos activités de par la nature de nos prestations dites intellectuelles. Il est aussi au cœur des enjeux de nos métiers du Support, en prise directe avec les utilisateurs des environnements informatiques de nos clients.

Cette sensibilité, Consort Group la met au cœur de sa contribution au développement d'un environnement sociétal porteur d'humanité, d'équité et d'éthique :

- Respect et développement du capital humain,
- Lutte contre la corruption,
- Sécurité des données,
- Achats Responsables.

“

"Promouvoir l'égalité des chances dans un monde respectueux de lui-même et des générations à venir."

ELIE COHEN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL

POLITIQUE SOCIÉTALE CONSORT GROUP ET LE CAPITAL HUMAIN

INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Sur un marché de l'informatique très masculin et malgré toute la difficulté de recruter des femmes - notamment dans l'univers des services en infogérance - Consort Group s'attache au respect de l'égalité femmes-hommes (20% de femmes au sein des effectifs en 2019 au sein de Consort France).

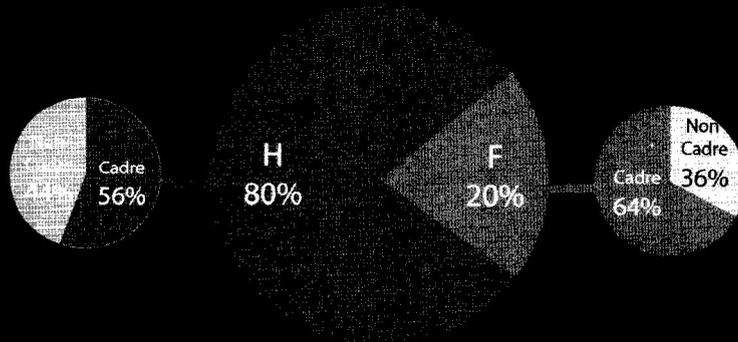
La société Consort France, principale filiale du groupe, a ainsi obtenu la note de 88 points sur 100 dans le cadre de l'index de l'égalité femmes-hommes, établi en application des dispositions du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les 5 indicateurs appliqués à Consort France

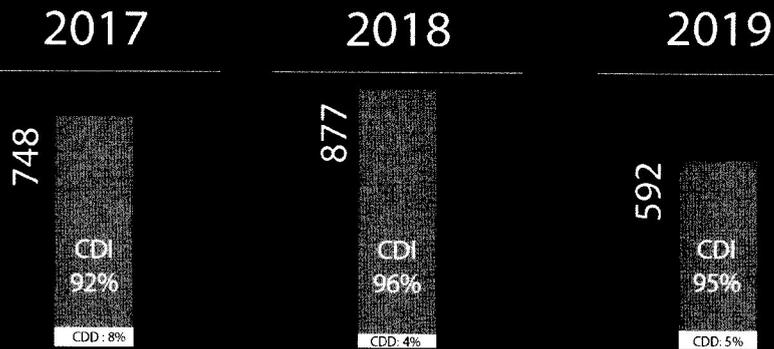
Indicateurs	Score	Consort France Score pour 2018
Ecart de rémunérations (de base et variable+ primes individuelles)	De 0 à 40 points	38 points <i>(Ecart de 1,44%)</i>
Ecart de répartition des augmentations individuelles	De 0 à 20 points	20 points
Ecart de répartition des promotions	De 0 à 15 points	15 points <i>(Ecart de +0,89%)</i>
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	De 0 à 15 points	0 points <i>(1 salariée n'a pas augmenté)</i>
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	De 0 à 10 points	5 points <i>(2 Femmes et 3 Hommes)</i>
TOTAL= INDEX	De 0 à 100 points	78 Points

Index Consort > 75 points

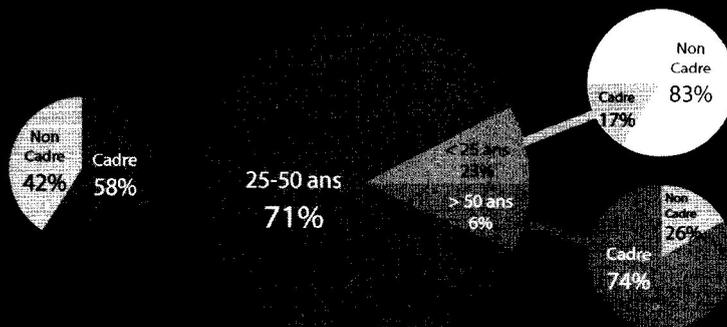
EFFECTIFS CONSORT GROUP EN 2019 :
Répartition par statut



EMBAUCHES CONSORT GROUP
Répartition par type de contrat



REPARTITION DES ÂGES CHEZ CONSORT GROUP EN 2019
Répartition par tranche



SÉCURITÉ CONTRACTUELLE

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

A ce titre, le Groupe favorise les contrats de travail à durée indéterminée comme base de sa relation contractuelle avec les ressources qui travaillent pour lui.

Ainsi, à fin 2019, près de 92% des effectifs travaillant pour le compte du Groupe travaillaient en tant que salariés et 99% de ceux-ci disposaient d'un contrat de travail en CDI.

Le Groupe s'engage non seulement au respect du droit du travail sur chacun de ses territoires, mais également à la cohérence des droits et modalités de traitement sur l'ensemble des pays où il est présent.

Par exemple, au-delà des contraintes du code du travail marocain, Consort Maroc aligne ses approches contractuelles sur les principes posés en France pour plus de respect de ses collaborateurs. Il en est de même pour les articles principaux de son règlement intérieur, en cohérence avec les principes français.

NON DISCRIMINATION

Pour Consort Group, s'engager dans une politique de diversité, c'est favoriser le pluralisme et chercher à refléter la diversité de la société civile. Ainsi, l'entreprise veille à respecter le principe de non-discrimination au sein de ses différents processus.

Elle appuie l'application de ce principe de non-discrimination, que ce soit à l'embauche, lors de l'accès à la formation, lors de l'avancement ou de la promotion de collaborateurs.

NATIONALITÉS ÉTRANGÈRES Réparties en Statut

	2017			2018			2019		
	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total
SALARIÉS	37%	63%	13%	28%	72%	16%	27%	73%	15%

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La volonté de la Direction est d'offrir de bonnes conditions de travail à tous les salariés du Groupe, dans un environnement accueillant. Elle s'engage à faire évoluer le regard sur le handicap et porter une attention toute particulière à l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

En 2018, pour initialiser la démarche et afin de faire évoluer la place des travailleurs handicapés au sein de ses environnements, la Direction Générale de Consort Group a fait procéder à un état des lieux de la sensibilité des collaborateurs de Consort France (principale filiale du groupe avec plus de 80% de ses effectifs) en matière de handicap en s'appuyant sur un cabinet spécialisé. À la suite de cet audit le Groupe a engagé le déploiement de sa politique en faveur du handicap.

Cette charte, signée conjointement par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines - communiquée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe - accompagne le déploiement des premières actions sur l'année 2019 :

- Nomination de correspondants dédiés,
- Mise en place d'une gouvernance,
- Formation des managers,
- Poursuite de la sensibilisation des collaborateurs.

En 2019, des actions de sensibilisation ont continué à être déployées. Les mesures d'accompagnement spécifiques (aides financières spécifiques, jours d'absence complémentaires) établies afin de promouvoir le maintien dans l'emploi de ses salariés en situation de handicap ont commencé à être déployées, à la demande des salariés concernés. L'impact des campagnes de sensibilisation reste important puisque le nombre de salariés qui se déclarent spontanément déclarés RQTH, après avoir augmenté de plus de 100% en 2018, continue sa croissance.

FAIRE ÉVOLUER LE REGARD SUR LE HANDICAP

1

2

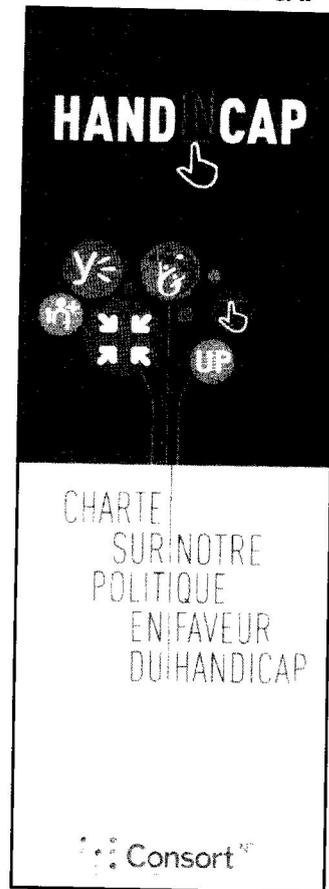
3

Charte handicap

4

Accompagnement psychologique et administratif

CHARTRE HAND-IN-CAP



UNITÉS BÉNÉFICIAIRES RQTH DÉCLARÉS

2017

2018

2019

21

43

50

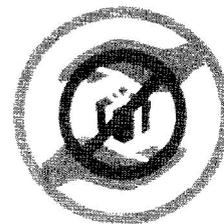
POLITIQUE SOCIÉTALE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Consort Group met en place des moyens nécessaires à la lutte contre la corruption, plaçant l'éthique au cœur de ses valeurs.

Depuis le 1er juin 2017, la loi Sapin II dote la France d'un nouveau cadre juridique de lutte contre la corruption. Afin de se conformer plus encore à la législation et de répondre à un des principes du pacte de l'ONU, les actions suivantes ont été engagées :

- Rédaction et communication d'un **code de conduite**,
- **consolidation** des **bilans** et **évaluation** de la connaissance des règles en matière de lutte contre la corruption des cadres et collaborateurs exposés (création avec la Société DAESIGN d'un **serious game** ANTICO en crowdfunding),
- Mise en œuvre d'une **procédure d'évaluation des risques**, notamment fournisseurs,
- Mise en place d'un **désignation** auprès de la Direction Ethique de Consort Group et nomination d'un Compliance Officer. (boite email spécifique : compliance.officer@consort-group.com).

**SERIOUS GAME
ANTICO**



Le serious game ANTICO a été déployé auprès de tous les collaborateurs dits exposés tout au long de l'année 2019.

CODES DE DÉONTOLOGIE MÉTIERS

L'application de la politique éthique du Groupe, en termes de valeurs et de pratiques est portée par un ensemble de **codes de déontologie** documentés pour chacun de nos métiers. Chaque code énonce les bonnes pratiques, que Consort Group considère comme devant régir l'exercice de la fonction considérée. Cette démarche favorise les pratiques qui garantissent aux candidats, clients, salariés, partenaires, la préservation de leurs droits fondamentaux, gage de confiance entre les différents acteurs intervenant dans chacun des processus du Groupe.

Les engagements respectifs de chacun des acteurs sont articulés autour de quatre axes majeurs :

- Conformité à la réglementation en vigueur,
- Traçabilité des informations échangées,
- Respect de chacun des acteurs l'un vis-à-vis de l'autre et considération des obligations respectives,
- Fidélité sur les informations partagées.

POLITIQUE SOCIÉTALE ACHATS RESPONSABLES

La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités, est au centre des préoccupations du groupe. Ainsi, Consort Group et l'ensemble de ses filiales s'engagent, au-delà de leurs activités propres, à avoir une démarche d'achat responsable.

Chacun des contrats s'accompagne de clauses sur le respect - par nos fournisseurs - du déploiement des fondamentaux de la politique RSE de Consort Group au sein de leurs organisations :

- Engagement RGPD,
- Code de conduite,
- Engagement de confidentialité,
- Fiche d'identification.

Un de nos objectifs est par exemple de faire réaliser les prestations liées aux services généraux avec un maximum d'entreprises certifiées ISO 14001. En complément, le groupe a mis en place une logique d'achats passant par une sélection de prestataires utilisant des produits ayant un impact moindre sur l'environnement ou pouvant apporter une amélioration sociale.

CHARTRE FOURNISSEUR

Chacun des documents précités s'inscrit en complément de la Charte Fournisseur.

Celle-ci et les conditions générales d'achats stipulent la dimension de développement durable et les objectifs attendus des fournisseurs en la matière. Et ils soulignent l'impératif d'une démarche de progrès en cohérence avec les engagements qui sont ceux du Groupe notamment en matière de :

- Protection de l'environnement ;
- Responsabilité sociale en cohérence avec les principes du Code de Conduite des Fournisseurs ;
- Inspection des règles de confidentialité (secret professionnel et protection des données).

Pour l'ensemble des engagements énoncés, le fournisseur doit mettre en place des mécanismes garantissant le respect au sein de son entreprise. Il accepte le principe de mise en place d'audits internes. Il accepte également à la demande de Consort Group ou d'une de ses filiales, ou par un cabinet externe spécialisé, celui d'une mise en place éventuelle d'actions correctrices.

ENTREPRISE ADAPTÉE COMME PARTENAIRE DE PRODUCTION

En complément de sa charte en faveur du handicap résolument aujourd'hui tournée vers le développement d'un accompagnement de qualité des collaborateurs en situation de handicap, Consort Group met en place depuis 2018, autant que possible, des partenariats de production comme avec l'ESN ATIMIC, Entreprise Adaptée spécialisée dans l'informatique de gestion.

Ce sont jusqu'à 10% de nos activités de production qui peuvent ainsi être dédiés aux équipes ATIMIC au cœur de certaines de nos prestations en infogérance. Une organisation au service du développement de l'emploi en situation de handicap !



ACCOMPAGNEMENT AU PREMIER EMPLOI

Consort Group a mis en place une politique de développement de l'accompagnement des jeunes **en situation de handicap** et des populations en **faible potentiel professionnel** dans le monde informatique. Le groupe appuie sur ses activités, notamment en infogérance afin de mieux contribuer à l'intégration de tous, dans l'univers du travail et dans la société.

En 2018, le groupe a intégré 43 personnes en alternance au sein de ses centres de services, favorisant, au travers de programme de formation adapté et ambitieux (3 semaines).

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

En 2019, 64% de nos alternants ont réussi leurs examens et 10% ont même été embauchés.

Par ailleurs, en 2016, Consort Group s'est engagé auprès de 8 jeunes en reconversion professionnelle à les embaucher en tant qu'ingénieurs d'affaires suite à leur formation au sein de la FITEC. Leur intégration s'est effectuée fin mars 2017 suite à 12 jours de formation spécifique autour des processus et des offres du Groupe.

En 2019 (comme en 2018), ce sont 2 campagnes d'intégration en POEI de salariés avec des profils techniques qui ont été réalisées. Ainsi 32 profils ont intégré pour la première fois des contextes informatiques sur des contextes de centres de service, environnements favorisant leur intégration et permettant de leur construire des métiers au service de leur future employabilité. Ils sont près de 65% à avoir fait le choix de rester chez Consort France et y lancer leur carrière dans l'univers de l'informatique.

Le Groupe entend poursuivre ces modalités d'accompagnement de population en reconversion.

DIALOGUE SOCIAL

Consort Group, attaché à la qualité et réalité du dialogue social, ainsi qu'à l'adéquation avec les cultures et enjeux locaux, fait évoluer en permanence ses accords et assure scrupuleusement le suivi de mise en œuvre.

Ainsi, en 2019, Consort France a tenu plus de 27 réunions avec les IRP et mis en place 4 accords importants.

ACCORDS CONCLUS en complément des NAOs

2017

- Accord sur la journée de solidarité pour 2017, signé le 25 avril 2017
- Accord résultat de la NAO pour 2018, signé le 20 Décembre 2017

2018

- Accord sur la journée de solidarité pour 2018, signé le 11 Avril 2018
- Accord collectif pour la mise en place d'une modalité standard bis, signé le 18 décembre 2018
- Accord relatif à la prérogation des mandats des instances représentatives du personnel, signé le 16 Novembre 2018
- Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel signé le 11 décembre 2018

2019

- Avenant à l'accord autorisant le recours au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles organisées au sein de Consort France - 15 mars 2019
- Protocole d'accord préélectoral pour l'élection d'un CSE au sein de Consort France - 18 mars 2019
- Accord sur la journée de solidarité 2019 - 7 mai 2019
- Accord relatif à la journée de solidarité pour 2018, renouvelé en 2019.

POLITIQUE SOCIÉTALE PROTECTION DES DONNÉES

SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ

Consort Group, Entreprise de Services du Numérique, est engagée dans une démarche d'amélioration continue de ses performances de la qualité des services délivrés à ses clients. De plus, le Groupe a la volonté de valoriser et protéger son patrimoine informationnel (savoir-faire, compétences, expériences, connaissance de ses clients, etc.), socle de son développement, tout comme celui de ses clients.

Cela implique la mise en place d'un **Système de Management de la Sécurité (SMSI)** permettant d'assurer la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et l'imputabilité des actions sur les biens conformément à leur sensibilité en termes de sécurité de l'information. Ce SMSI est certifié **ISO 27001** version 2013 pour l'ensemble de ses Directions Opérationnelles et la plupart de ses sites de production.

Par ailleurs et parce que la sécurité des informations est l'affaire de tous, Consort Group a mis en place un partenariat spécifique avec la société DAESIGN pour le développement et l'utilisation de **serious games**. Le module « **Keep An Eye On Us** » de l'offre de DAESIGN est déployé au sein des équipes de salariés de Consort Group. Le Groupe peut compléter ou faire évoluer cette approche de deux manières : Par un investissement dans le développement de certains modules complémentaires (évoqués ultérieurement pour d'autres usages), ou bien par un élargissement de son offre pour répondre à sa volonté de faire développer le Groupe et l'ensemble de ses filiales dans un juste respect de la législation, en réponse à ses valeurs d'éthique.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Consort Group, au fait des nouvelles exigences européennes sur la protection des données à caractère personnel et conscient des enjeux mis en avant par ce règlement, a fait évoluer la fonction CIL (Directeur Qualité Sécurité Environnement) vers la fonction de **Deputy Protection Officer (DPO)**. Il entend répondre ainsi à la protection de ses ressources, de ses contacts directs, de ses clients et de leurs propres interlocuteurs (salariés, clients, partenaires, fournisseurs...).

L'action du DPO, et l'ensemble des mesures de protection et évolutions mises en œuvre, s'appuient également sur les fonctions d'expertise du **Responsable Juridique** et du **Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)**. Le Groupe intègre dorénavant au sein de ses cahiers des charges fournisseurs - à chaque fois que nécessaire - des contraintes de respect de la législation RGPD.

Consort Group, dans le cadre de sa collaboration avec la société DAESIGN, a intégré également le module « **RGPD** » au sein d'une campagne de sensibilisation/formation déployée au sein des équipes du groupe.

Cette mesure a été mise en place afin de s'assurer du rôle actif de chacun de ses salariés dans le respect des procédures internes, projets ou dans la réalisation de solutions applicatives spécifiques,

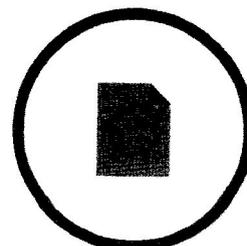
CERTIFICATION
ISO 27001



SERIOUS GAME
KEEP AN EYE OUT



SERIOUS GAME RGPD



CORBEILLE BLEUE / CÈDRE

Partenaires de nos activités de recyclage, ceux-ci appartiennent au secteur protégé et adapté. Consort France leur confie le recyclage du papier.

Ces entreprises sont certifiées ISO 14001.

www.paprec.com
www.cedre.info



ENVIRONNEMENT RECYCLING

Partenaire principal sur la gestion du recyclage des DEEE. Consort France leur confie l'ensemble du recyclage de ses produits électroniques.

<https://www.environnement-recycling.com>



ENVIRONNEMENT
RECYCLING

STN / SAPRENA

Partenaires sur nos services généraux, ces deux sociétés utilisent des produits respectueux de l'environnement et facilitent l'accès à l'emploi pour les handicapés. Consort France leur confie l'entretien des locaux du groupe.

<http://www.groupe-stn.com>



SAPRENA

HP

Principal fournisseur de matériel informatique pour nos positions de travail, HP est un constructeur engagé niveau recyclage des DEEE et consommables. HP a obtenu une notation ECOVADIS Gold.

<https://www8.hp.com>



WEEZEA

Partenaire privilégié sur l'achat de Goodies et objets publicitaires. Weezea est une entreprise adaptée employant des personnes à handicap et propose une gestion de chaîne responsable.

<https://weezea.com>

WEEZEA







POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE GRANDES ORIENTATIONS

“

CONSORT GROUP EST CERTIFIÉ ISO 14001 DEPUIS LE 28 JUIN 2007 ET A OBTENU LE RENOUVELLEMENT DE SA CERTIFICATION, EN JUIN 2018, SUR LA VERSION 2015 DU RÉFÉRENTIEL.

Le rapport Brundtland définit la RSE et la démarche environnementale avec précision. Consort Group s'attache à suivre cette définition qui décrit les notions de développement à long terme, de besoins humains qui induisent une priorité importante donnée au développement social ainsi que de limitation des ressources qui impose la recherche de nouvelles performances environnementales.

NB : A ce jour, aucune plainte environnementale n'a été prononcée à l'encontre de Consort NT.

Entreprise des Services du Numérique, le Groupe ainsi que l'ensemble de ses filiales exercent des activités essentiellement de « prestations de services » pour lesquels les ressources sont avant tout humaines ou électroniques.

Sa politique environnementale s'attache donc à la gestion de l'empreinte écologique liée aux facteurs inhérents à ses activités :

- Gestion des déchets,
- Aménagement de nos locaux et environnements de travail,
- Gestion des déplacements,
- Choix de nos fournisseurs.



“

"Notre politique est de protéger les générations futures, en limitant notre impact environnemental sur le présent et en sensibilisant les générations actuelles sur les réflexes à avoir."

**ELIE COHEN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL**

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE GESTION DE NOS DÉCHETS

DÉMATÉRIALISATION

Depuis plus de 10 ans, les processus, du groupe évoluent pour limiter les impressions papier au travers du développement de la dématérialisation. Les processus de Paie et de Recrutement ont ainsi été améliorés. Un processus de facturation dématérialisée a été mis en place avec certains de ses clients et fournisseurs.

Les documents d'accueil et autres documents administratifs sont proposés aux collaborateurs sous format de liens électroniques vers un portail administratif et RH, limitant ainsi également l'occupation d'espace mémoire, consommateur d'énergie.

Depuis 2016, un renforcement de cette politique de dématérialisation et donc de réduction de la consommation de papier a été mis en place :

- Vote électronique aux élections des membres du Comité Social et Economique en 2019,
- Dématérialisation des bulletins de Paie (base volontariat),
- Mise en place de coffres forts dématérialisés pour nos salariés (base volontariat).

Cette opération de fiches dématérialisées, réalisée en partenariat avec le fournisseur DIGIPOST permet, outre la consommation de papier, de sensibiliser et promouvoir un univers sans papier auprès des collaborateurs du groupe.

% DE FICHES DE PAIE DÉMATÉRIALISÉES

2016

34,5

2017

62

2018

60

RECYCLAGE DU PAPIER

Aujourd'hui le zéro papier n'est pas encore réalisable. C'est pourquoi nous avons jugé nécessaire de recycler le papier usagé. Le recyclage du papier usagé répond à deux problématiques pour le Groupe : Accompagner chacune de nos filiales et chacun de nos collaborateurs dans une démarche de respect de l'environnement ; la protection des données et de la non-utilisation de l'information par un tiers.

Le papier est collecté dans des conteneurs de 240L fermés à clé. Il est ensuite récupéré et recyclé par l'entreprise CEDRE ou l'entreprise CORBEILLE BLEUE selon nos sites. Ces entreprises répondent aux normes strictes de confidentialité et de respect de l'environnement.

Ce sont 2 100kg de papier qui ont été ainsi collectés et recyclés.

TRI DE NOS DÉCHETS

Le Groupe appuie sa démarche environnementale en mettant en place un tri sélectif rigoureux sur l'ensemble de ses sites et notamment à l'ouverture ou la rénovation de chaque nouveau site, à l'exemple de celui de son siège, CAP Etoile :

- Des poubelles papier et carton sont placées sur les plateaux. Le traitement de ces poubelles sera celui réservé aux documents confidentiels ;
- Des poubelles de tri des déchets « autres » sont mises en place au niveau des parties communes avec une signalétique adaptée ;
- Un bac est mis à disposition à l'accueil pour le tri des piles ;
- Les cartouches d'encre usagées sont stockées pour être ensuite recyclées ;
- Des bacs sont disponibles dans ses mêmes espaces pour la récolte de bouchons en plastique.

Les déchets sont récoltés par les sociétés CEDRE ou CORBEILLE BLEUE, entreprises solidaires qui luttent pour la sauvegarde de l'environnement et s'engagent à l'emploi des personnes en situation d'handicap (9 salariés sur 10 chez CEDRE). Le groupe a ainsi permis plus de 52 heures de travail en contribution solidaire.

Les bouchons en plastique sont déposés sur des points de récupération « Les bouchons d'amour ». Ils contribuent ainsi à l'achat de fauteuils roulants pour des personnes handicapées.

Ces choix contribuent pour Consort Group à sa dimension d'entreprise écoresponsable et solidaire, en associant le respect de l'environnement à l'aide aux personnes handicapées.

L'ensemble de ces contributions peuvent se traduire comme ci-dessous :



Arbres sauvés

36

Eau économisée (l)

63 072

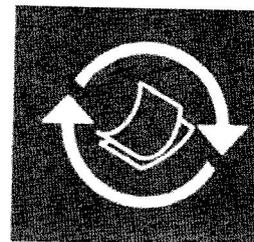
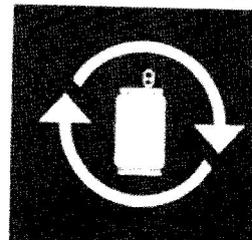
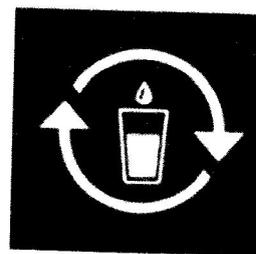
CO2 préservé (kg)

1 156

KWH économisés

8 410

SIGNALÉTIQUE



RECYCLAGE DE NOS DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

Consommateur important de matériels électroniques, Consort Group est conscient de l'impact que peut avoir une gestion mal maîtrisée de son recyclage sur l'environnement.

Que ce soient les écrans, portables, unités centrales, chaque matériel obsolète est systématiquement recyclé. Il est confié à « Environnement Recycling » une entreprise disposant d'une entité U.E.S travaillant avec des partenaires E.V.E. Recyclae (entreprise adaptée). (<http://www.environnement-recycling.com/>). Ce prestataire est soumis à une obligation d'effacement de données du matériel récupéré.

RECYCLAGE DES DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

2017



998KG

2018

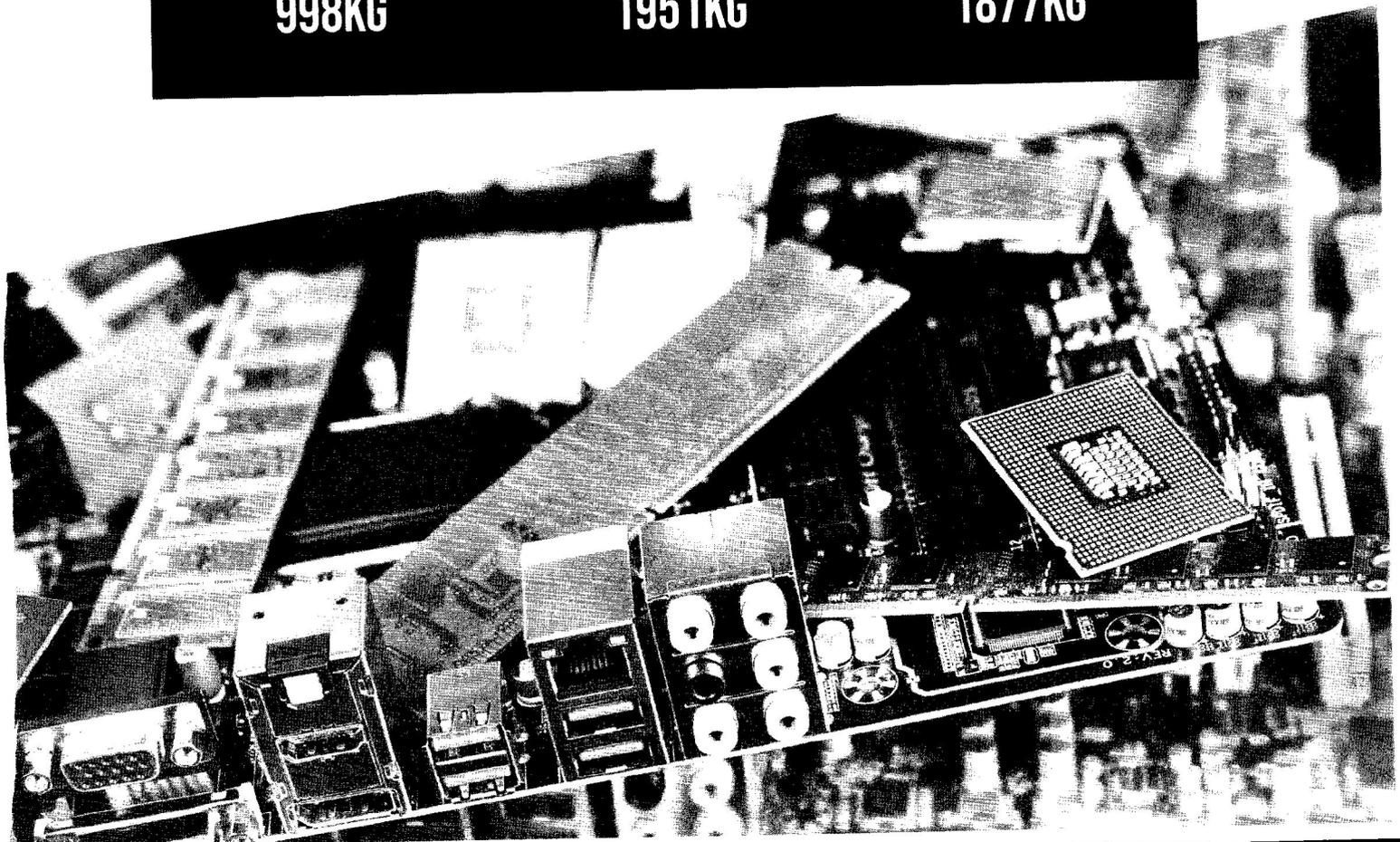


1951KG

2019



1877KG



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE AMÉNAGEMENT DES LOCAUX ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

CONSOMMATION DE RESSOURCES

Dans cet esprit de respect de l'environnement, le groupe s'attache à limiter ses consommations de toute nature et la génération de déchets. Afin de limiter la consommation de plastique au niveau des emballages (du fait de la consommation d'eau), Consort Group a mis en place des fontaines et des bonbonnes d'eau pour le personnel. Celles-ci sont reprises par notre fournisseur pour réutilisation.

Par ailleurs et afin de limiter sa consommation d'eau au niveau de l'aménagement des salles serveurs le Groupe a procédé à la suppression de toutes les climatisations à eau perdue.

TRAVAUX

Certains fournisseurs sélectionnés pour les travaux internes, sont certifiés ISO 14001 ou, déclarant aussi au Pacte de l'ONU, s'assurent de l'utilisation de composants et emballages recyclables. Ils proposent à leurs clients la reprise des anciens matériels afin de leur offrir une seconde vie.

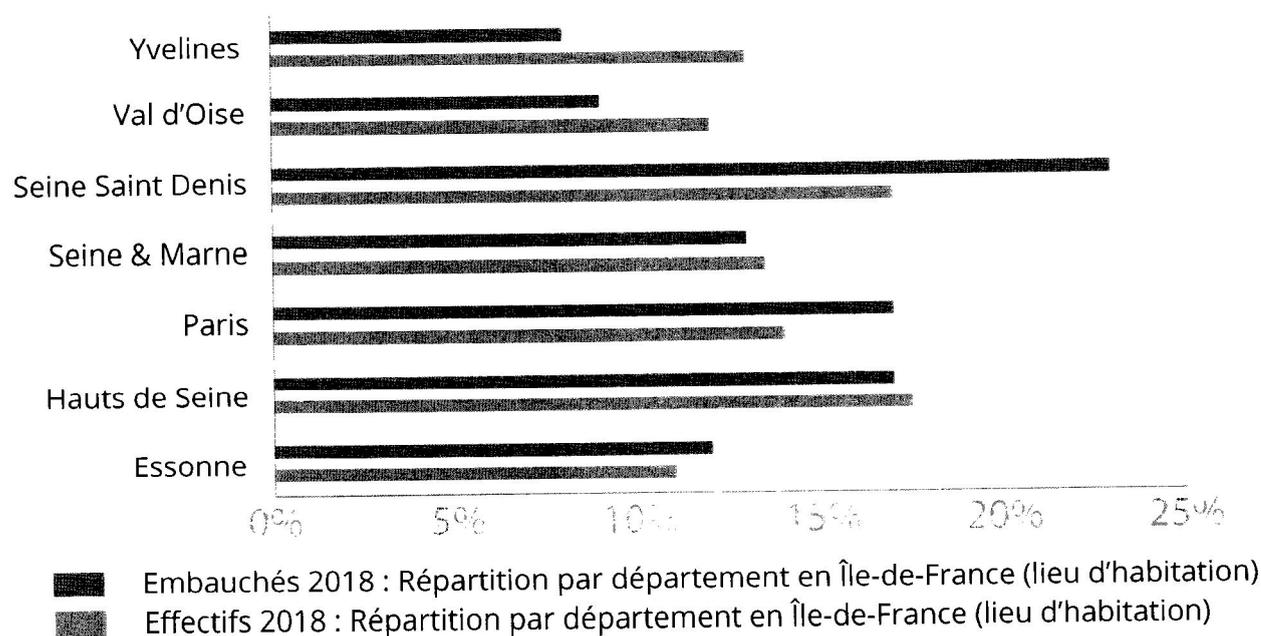
Les aménagements du siège à CAP ETOILE ont pris en compte cette dimension environnementale :

- Politique Zéro papier (suppression des poubelles individuelles et impressions (partagées) par badge,
- Mise en place de sèche-mains à air pulsé,
- Suppression des climatisations à eau perdue.
- Extension des infrastructures de Visio-Conférence



SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE NOS LOCAUX

Les sites des agences et centres de service du Groupe sont choisis de façon systématique en centre-ville ou proximité de transports en commun afin de faciliter l'accès non seulement aux salariés et clients mais également aux candidats que le groupe reçoit chaque année. Cette politique permet d'impacter de façon significative l'empreinte carbone et permet de limiter le nombre de véhicules utilisés.



ÉQUIPEMENTS COLLABORATIFS

Les dimensions nationales et internationales de notre Groupe impliquent des nécessités de travail collaboratif entre nos équipes et nos sites. Afin de limiter les déplacements, l'ensemble des salariés bénéficient d'un accès à la suite Office 365 et ses outils de travail collaboratifs, visio conférence... 100% des collaborateurs en sont équipés.

FLOTTE AUTOMOBILE

Le Groupe, soucieux de l'impact carbone lié aux déplacements de ses commerciaux et de ses équipes d'intervention, privilégie l'utilisation d'une flotte de voitures de service et s'assure d'une qualité de véhicules limitant ces émissions de CO₂ : l'émission moyenne de CO₂ de la flotte est de 98 g/km.

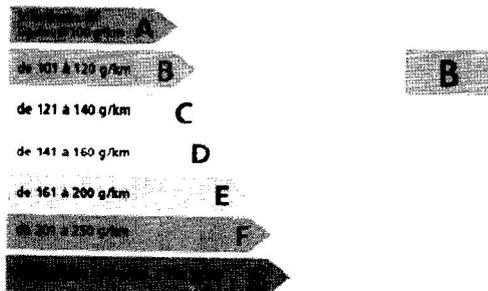
Cette politique est mise en place dans le cadre de contrats cadre de location de véhicule sur une durée max de 3 ans afin de garantir que les véhicules puissent bénéficier des dernières innovations en matière de réduction de leur niveau de pollution.

EMPRUNTES CO₂ DE LA FLOTTE CONSORT GROUP

COMMANDES

Taux CO₂ moyen des commandes 105
 Votre positionnement sur l'échelle ADEME :

Émissions de CO₂ faibles



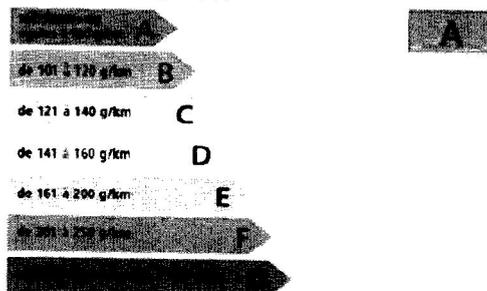
Émissions de CO₂ élevées

Taux moyen CO ₂ des véhicules commandés	105
Taux moyen CO ₂ des VP commandés	110
Taux moyen CO ₂ des VU commandés	112
Taux moyen CO ₂ des VF commandés	97

FLOTTE

Taux CO₂ moyen de la flotte sur route : 99
 Votre positionnement sur l'échelle ADEME :

Émissions de CO₂ faibles



Émissions de CO₂ élevées

Taux moyen CO ₂ des véhicules	99
Taux moyen CO ₂ des VP	104
Taux moyen CO ₂ des VU	112
Taux moyen CO ₂ des VF	89







CONCLUSION

CONCLUSION

NOTATION ECOVADIS

RÉSULTATS

C'est avec fierté que le Groupe témoigne au travers des résultats ECOVADIS de son engagement RSE, de ses réalisations et de sa constante évolution pour apporter à ses salariés, ses clients et l'ensemble des acteurs de son écosystème une réponse toujours plus adaptée à leurs enjeux et leurs attentes.

Cette médaille d'or est la reconnaissance par un organisme indépendant des actions engagées par le groupe dans ce domaine telles que :

- Sensibilisation et déploiement d'une politique Handicap,
- Déploiement d'un « Point Stress », outil de support à chacun d'entre vous en cas de situation professionnelle ou personnelle difficile,
- NT ONE, portail RH au service de chacun tant dans ses interfaces administratives que dans l'accompagnement du déploiement de sa propre carrière,
- Dialogue social,
- Actions de sensibilisation et formation déployées, relatives à la sécurité des données, sécurité informatique...

Ce positionnement sera aussi pour Consort Group un outil de dialogue et de convergence avec ses clients et prospects, de plus en plus soucieux de voir leurs fournisseurs engager de vraies solutions autour des enjeux de RSE.

Ce sont les actions de chacun de nos collaborateurs, leur engagement au respect des lignes directrices du Groupe comme leurs initiatives qui, une à une, contribuent à mettre en place les avancées d'une société que nous souhaitons toujours plus respectueuse des femmes et des hommes qui y travaillent.

“

CONSORT GROUP ET ECOVADIS

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top 2% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique ; conseils et activités connexes.

NOTE ECOVADIS 2019 :

68/100



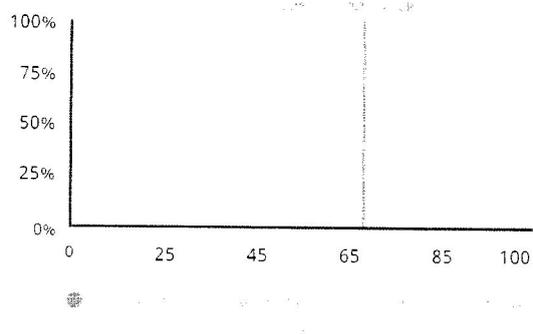
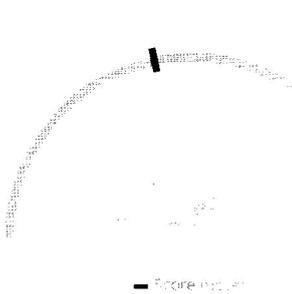
CONSORT NT SA (GROUP)

France | Programmation informatique; conseils et activités connexes
 Date de publication : 18 mars 2019



68

Répartition des scores globaux



FAITS MARQUANTS

Score global

Le score global de CONSORT NT SA (GROUP) est de 68 sur 100, ce qui correspond à une note de 12 sur 20. Ce score est supérieur à celui de la majorité des entreprises de son secteur et de sa région.

Environnement

Le score environnemental de CONSORT NT SA (GROUP) est de 12 sur 20, ce qui correspond à une note de 24 sur 40. Ce score est supérieur à celui de la majorité des entreprises de son secteur et de sa région.

Social & Droits de l'Homme

Le score social et droits de l'homme de CONSORT NT SA (GROUP) est de 12 sur 20, ce qui correspond à une note de 24 sur 40. Ce score est supérieur à celui de la majorité des entreprises de son secteur et de sa région.

Achats Responsables

Le score achats responsables de CONSORT NT SA (GROUP) est de 12 sur 20, ce qui correspond à une note de 24 sur 40. Ce score est supérieur à celui de la majorité des entreprises de son secteur et de sa région.

Éthique

Le score éthique de CONSORT NT SA (GROUP) est de 12 sur 20, ce qui correspond à une note de 24 sur 40. Ce score est supérieur à celui de la majorité des entreprises de son secteur et de sa région.







ANNEXES

DONNÉES CONSORT FRANCE 2019

EFFECTIFS TOTAUX

Statut	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Non cadres	726	126	852	728	138	866	682	853	1535
Cadres	825	230	1 055	898	283	1 181	139	246	385

EMBAUCHES (EN NB DE PERSONNES)

Type de contrat	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
CDI	396	352	748	467	378	845	299	265	584
CDD	7	22	29	6	26	32	4	24	28

LICENCIEMENTS (EN NB DE PERSONNES)

Statut	2017	2018	2019
Non cadres	44	38	39
Cadres	10	16	15
Total	54	54	53

RÉPARTITION DES ÂGES (EN NB DE PERSONNES)

Ages	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
< 25 ans	22	134	156	26	136	162	27	135	162
25 - 50 ans	933	698	1 631	1034	706	1 740	939	657	1 596
< 50 ans	100	20	120	121	24	145	133	29	162

MOYENNE D'ÂGE

	2017	2018	2019
Age	37	35	36

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS (FIXE MENSUEL MOYEN EN € BRUT)

Statut	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Collaborateurs	2 788	2 702	2 714	2 883	2 804	2 817	2 903	2 897	2 902
Staff	3 332	4 712	4 033	3 328	4 816	4 037	4 929	3 521	4 208

GESTION DES EMPLOIS & DES COMPÉTENCES

(NB DE COLLABORATEURS PROMUS DANS L'ANNÉE DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE)

	2017	2018	2019
Collaborateurs	62	60	59

ABSENTÉISME

Type de congé	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
Nb Journées absence	12 088	11 669	23 757	11 380	11 461	22 841	12 638	14 194	26 832
				Dont					
Maladie	9 728	9 153	18 881	9 528	8 310	17 838	10 648	9 836	20 484
Maternité	1 271	1 951	3 222	1 072	1 851	2 923	513	610	1 123
Congés autorisés (événements familiaux, pathologique, paternité)	899	1 074	1 973	726	915	1 641	824	2848	3 672

	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme	3,5	3,13	3,89

ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2017	2018	2019
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	28	34	25
Taux de fréquence des accidents du travail	8,34	9,49	6,91

MALADIES PROFESSIONNELLES

	2017	2018	2019
Nombre	0	0	0

ALTERNANCE

	2017	2018	2019
Alternants en ETP	31,44	27,87	23,83
Taux de réussite aux examens	64%	63%	64%
Transformation en CDI	11%	0%	10%

DÉVELOPPEMENT D'EMPLOIS NETS

Région	entrées 2019	sorties 2019	embauches nettes
Ouest	81	55	26
Nord	32	16	16
Sud-Ouest	70	67	3
Rhône-Alpes	36	21	15
PACA	7	8	-1
Ile-de-France	391	580	-189

NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES IRP

Syndicat	2017	2018	2019
CE	12	12	13
CHSCT	6	4	4
DP	11	9	4
DS	5	8	6

CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU CE

Budget	2017	2018	2019
Activités Sociales & Culturelles	445 656 €	396 177 €	442 633 €
Fonctionnement	123 885 €	132 039 €	147 544 €
Versements exceptionnels confiés en gestion du CSE			
Commissions sociales	40 000 €	40 000 €	40 000 €
Qualité de vie au travail	34 000 €	47 000 €	58 000 €

* Budgets exceptionnels et expérimentaux discutés chaque année, pour une durée strictement limitée à l'année de la signature NAO

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée du travail	
Non Cadre	35 heures / semaine 151,67 heures / mois
Cadre 1 « en modalité standard »	35 heures / semaine 151,67 heures / mois
Cadre 2 « en réalisation de mission »	Convention de forfait horaire hebdomadaire de 38h30 / semaine dans la limite de 220 jours par an
Cadre 3 « en autonomie complète »	Forfait annuel de 218 jours



CONSORT GROUP

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

Adresse de Consort Group :

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

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

Tel : 01.40.88.05.05 / Fax : 01.40.88.19.90