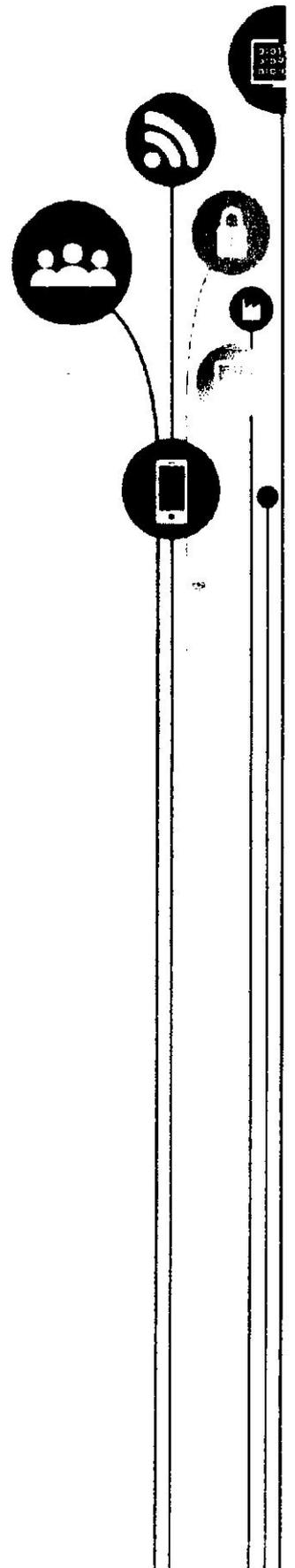


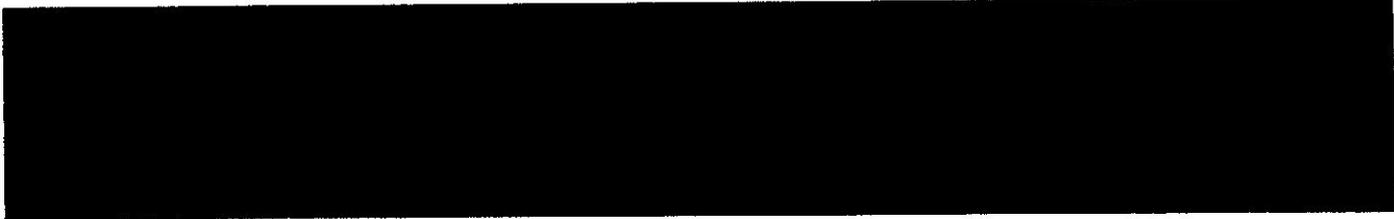


Consort^{NT}
People for Innovation

Déclaration de performance extra- financière 2018







Le groupe Consort NT est et doit rester une entreprise respectueuse.
respectueuse des femmes et des hommes qu'elle emploie,
respectueuse de ses clients,
respectueuse des lois qui encadrent ses activités,
respectueuse enfin de son environnement et de la société.

Au-delà du développement de nos activités économiques, notre préoccupation est le développement de notre excellence sociale et environnementale.

Le développement durable, tel que nous nous attachons à le faire vivre, répond aux besoins des générations du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Jason GUEZ
Président



Le Développement Durable, quelle définition pour Consort NT ?

Ce rapport se rattache aux informations pour l'année 2018 de l'ensemble des sites et pour l'ensemble des collaborateurs de Consort NT.

Pour Consort NT, la démarche de développement durable passe par :

Une politique Environnementale (p.9)

Le renouvellement de sa certification ISO 14001 V2015 en 2017 invite l'ensemble des collaborateurs à poursuivre les initiatives permettant d'apporter des réponses réalisables, mesurables et contrôlables aux défis sociétaux et environnementaux.

Une politique Sociale (p.10)

Définir l'orientation, motiver, épanouir ses collaborateurs, écouter leurs besoins, les convaincre, déceler rapidement la nature des problèmes qui se posent et tenter d'y apporter une réponse compatible aux enjeux de l'entreprise. La non discrimination et l'égalité des chances sont également au cœur des préoccupations

Ainsi, l'entreprise s'efforce continuellement d'améliorer la gestion des talents et des compétences ainsi que la promotion sociale des collaborateurs.

Une politique Sociétale (p.17)

L'engagement de Consort NT passe aussi par une politique sociétale résolument encrée sur:

- › La lutte contre la corruption
- › Les engagements pris auprès du Global Compact
- › La gestion de la sécurité et la maîtrise des risques & opportunités,
- › La promotion par l'innovation de solutions qui répondent aux enjeux des générations futures.

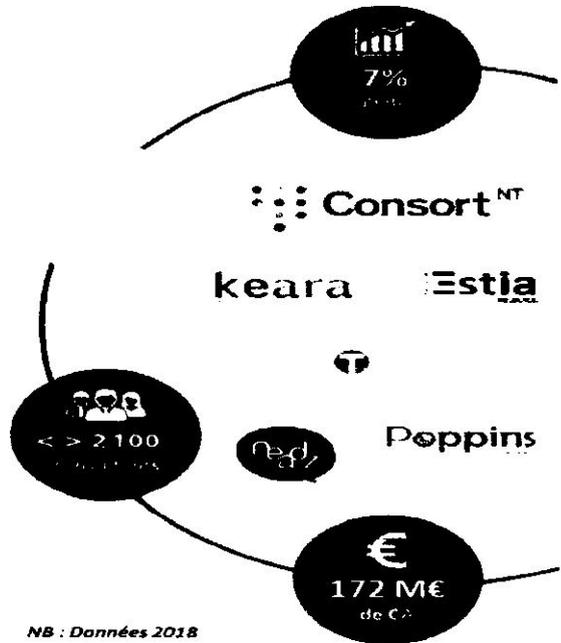
Une gouvernance : le Comité Ethique

Chaque année depuis 2007, un Comité Ethique se tient afin de suivre et de proposer des actions à déployer en lien avec les objectifs de la Direction Générale.

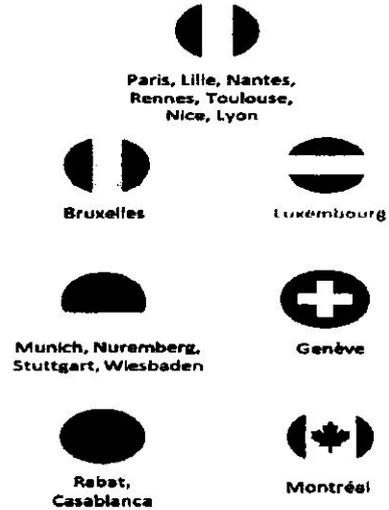
Ce comité est composé de membres de l'entreprise, variés tant au niveau du statut hiérarchique, que des métiers.



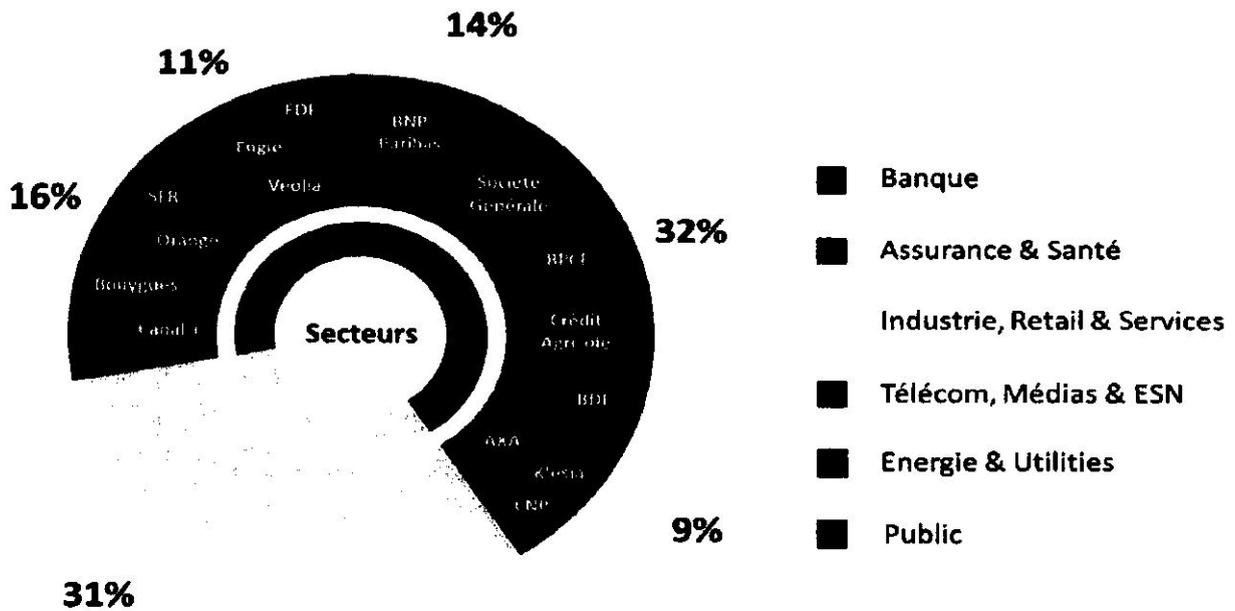
Le groupe en chiffres



17 implantations commerciales



Nos clients



NB : Données 2018

Politique Environnementale : Certification ISO 14001

Consort NT 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.

Pour Consort NT, la démarche environnementale et plus globalement la politique développement durable s'inscrit pleinement dans la définition du rapport Brundtland appliqué à l'entreprise. On retient les notions de développement à long terme, de besoins humains qui fixent l'une des priorités importantes autour du développement social et 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.

Recyclage de nos déchets

Consommateur important de matériels informatiques, nous sommes attentifs à l'impact que peut avoir sur l'environnement une gestion mal maîtrisée de leur recyclage. Consort NT se fixe comme priorité, chaque fois que c'est possible, de céder son matériel remplacé à des associations caritatives.

> Déchets informatique

Que ce soient les écrans, portables, unités centrales, ou les cartouches d'impressions usagées, chaque matériel obsolète est systématiquement recyclé. Dans un premier temps le matériel hors service est stocké pour être ensuite collecté par « Environnement Recycling » une entreprise d'insertion E.V.E. et adaptée Recyclae (<http://www.environnement-recycling.com/>). Ce prestataire est soumis à une obligation d'effacement de données du matériel récupéré.

Ce choix permet à Consort NT de renforcer sa démarche citoyenne en associant le respect de l'environnement à l'aide aux personnes les plus démunies.

2016

2017

2018

Politique environnementale

> Papier

Une démarche constante d'amélioration nous a amené à mener une politique de dématérialisation de nos processus métiers, l'idée principale étant de limiter la consommation de papier.

Aujourd'hui le zéro papier n'est pas encore réalisable. C'est pourquoi nous sommes naturellement arrivés à la nécessité de recycler le papier usagé.

Le recyclage du papier usagé répond à deux problématiques pour Consort NT : accompagner la société dans une démarche de respect de l'environnement et également s'assurer que l'information contenue sur ces documents ne soit pas utilisable par un tiers.

Le papier est collecté dans des conteneurs de 240L fermés à clé. Il est ensuite récupéré et recyclé par l'entreprise « Corbeille Bleue ». Cette entreprise répond aux normes strictes de confidentialité et de respect de l'environnement.



100 % de nos centres de services sont équipés

Par ailleurs, depuis plus de 10 ans, une politique de dématérialisation des processus métiers est mise en place. Tous les processus métiers de l'entreprise sont concernés par cette démarche.

Par exemple, depuis plus de 10 ans, les processus de Paie et de Recrutement ont été améliorés et ne passent plus par l'impression systématique d'états.

Un livret d'accueil est distribué à chaque nouveau collaborateur sur une clef USB. Il contient l'ensemble des informations administratives liées au contrat de travail, la charte environnementale et la politique qualité du groupe.

L'année 2016 a vu le renforcement de cette politique de dématérialisation au travers de projets complémentaires, venant compléter les opportunités pour Consort NT et ses salariés de réduction de la consommation de papier :

- > Dématérialisation des bulletins de Paie (base volontariat)
- > Mise en place de processus de facturation dématérialisée pour certains de nos clients
- > Mise en place des coffre-forts salariés (base volontariat)

2016

2017

2018

34,5

52

60

Politique environnementale : Certification ISO 14001

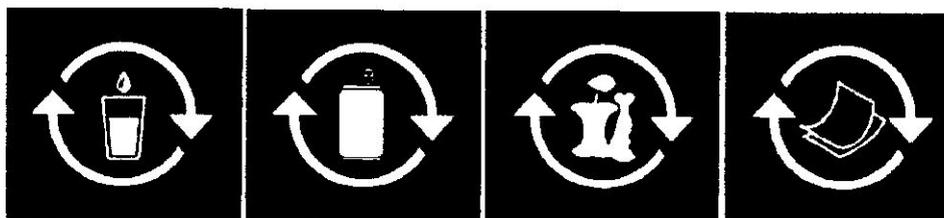
> Tri de nos déchets

Consort NT renforce sa démarche environnementale sur CAP Etoile en mettant en place le tri sélectif rigoureux :

- Des **poubelles papier et carton** ont remplacé les poubelles « déchets divers » actuelles, placées sur les plateaux.

De plus le contenu de ces poubelles sera celui réservé aux documents confidentiels.

- Une **signalétique** a été mise en place pour les poubelles de tri sélectif du club. Pour chaque déchet, une couleur sera associée, accompagnée d'une affiche explicative au-dessus de chaque poubelle.



- Un bac a été mis à disposition à l'accueil pour le tri des piles.
- Les cartouches d'encre usagées sont stockées.

Nos déchets sont ensuite récoltés par la société CEDRE, une entreprise solidaire qui lutte pour la sauvegarde de l'environnement et qui s'engage parallèlement à l'emploi des personnes en situation d'handicap (9 salariés sur 10 chez CEDRE).

Des bacs en plastiques sont disponibles au club pour la récolte de bouchons en plastiques qui seront déposer chez « Les bouchons d'amour » et permettant ainsi d'offrir des fauteuils roulants à des personnes handicapées.

Ce choix permet à Consort NT de devenir une entreprise écoresponsable et solidaire, en associant le respect de l'environnement à l'aide aux personnes handicapées.

Politique environnementale

Aménagement environnemental des locaux

> Eaux et plastique

Toujours dans cet esprit de respect de l'environnement et donc de limitation de sa consommation, et afin de limiter également la consommation de plastique au niveau des emballages (du fait de la consommation d'eau), nous avons mis en place des *bonbonnes d'eau* ou des fontaines pour le personnel. Dans le cas de bonbonnes, celles-ci sont reprises par notre fournisseur pour réutilisation.

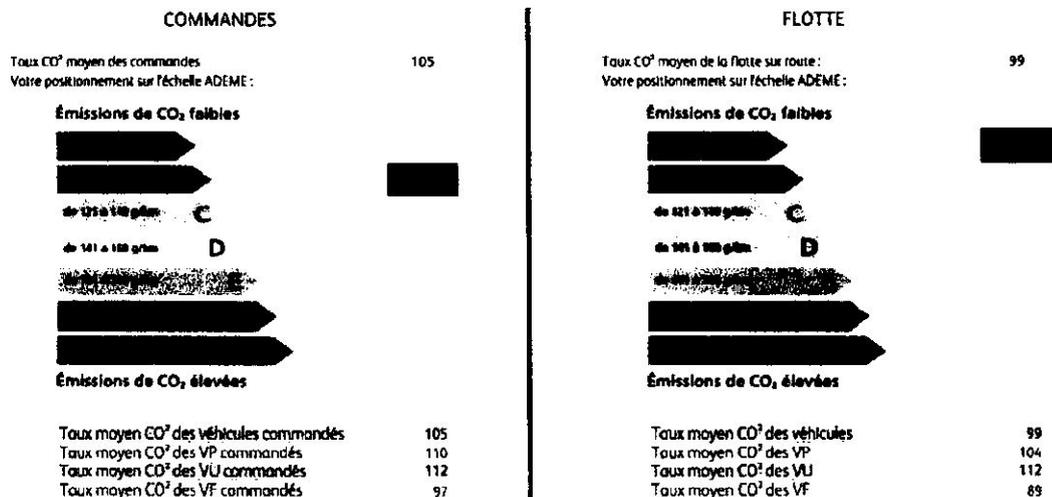
Par ailleurs et afin de limiter notre consommation d'eau au niveau de l'aménagement des salles serveurs nous avons procédé à la suppression de toutes les *climatisations à eau perdue*.

> Bilan Carbone

Une revue annuelle de nos productions de Carbone est réalisée permettant au Comité de Développement Durable de disposer d'une information pertinente sur les orientations à donner à ses travaux.

La flotte automobile

Les émissions moyennes de CO2 de notre flotte automobile est de 98g/km



> Formation et information des collaborateurs sur les enjeux environnementaux

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à tout salarié et permet ainsi de mettre en place des actions visant à réduire les risques, voire les supprimer.

Politique environnementale

Politique d'achat et partenariat responsable

> Choix des fournisseurs et des produits

L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités est au centre des préoccupations de nos processus achats. Ainsi, le Groupe Consort NT s'engage, au-delà de ses activités propres, à avoir une démarche d'achat responsable.

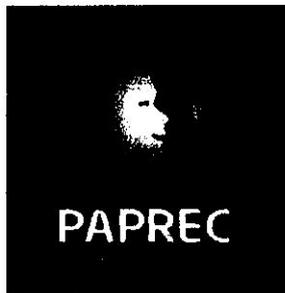
Un de nos objectifs est de réaliser nos prestations pour les services généraux avec un maximum d'entreprises partenaires certifiées ISO 14001.

En complément, nous avons également mis en place une approche d'achat orientée sur des produits ayant un impact moindre sur l'environnement ou pouvant apporter une amélioration sociale.

Corbeille bleue

Partenaire de nos activités de recyclage, celui-ci appartient au secteur protégé et adapté. Consort NT lui confie le recyclage du papier. Cette entreprise est logiquement certifiée ISO 14001.

www.paprec.com



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 de notre siège à CAP ETOILE ont pris en compte cette dimension environnementale :

- › Politique Zéro papier (suppression des poubelles individuelles)
- › Mise en place de sèche-main à air pulsé
- › Suppression des climatisations à eau perdue
- › Extension de nos infrastructures de Visio-Conférence

> Charte Fournisseur

La charte fournisseurs de Consort NT et les conditions générales d'achats stipulent la dimension de développement durable et les objectifs attendus des fournisseurs en la matière.

Aujourd'hui, 100% de nos fournisseurs, interlocuteurs référencés par le service achat ont signé cette charte.

> PDE : Plan déplacement entreprise

Dans le cadre de la mise en place à partir du premier janvier 2018 sur le plan de déplacement entreprise, Consort NT a ouvert un chantier d'audit sur les périmètres de CAP ETOILE, Saint Cloud, Montreuil et Castres.

Politique Sociale

Consort NT et son capital humain

Plaçant son capital humain au cœur de ses préoccupations, Consort NT s'attache à développer sa politique humaine au service du juste bien-être de ses salariés, de leur employabilité et d'un recrutement socialement responsable.

Afin de travailler de façon plus efficace et ciblée au bien-être de ses salariés ainsi qu'à une gestion appropriée des risques psycho-sociaux, Consort NT a mis en place des enquêtes –via des cabinets extérieurs- pour 100% de ses collaborateurs.

> Effectif total

Répartition par statut.

Effectifs	2016			2017			2018		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Non cadres	693	108	801	726	126	852	728	138	866
Cadres	709	224	933	825	230	1055	898	283	1181

> Embauches

Répartition par type de contrat.

Effectifs	2016			2017			2018		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
CDI	263	255	518	396	352	748	467	378	845
CDD	24	10	34	7	22	29	6	26	32

> Licenciements

Répartition par statut.

Effectifs	2016		2017		2018
Cadre	9		10		16
Non cadre	44		44		38
Total	53		54		54

Politique Sociale

> Répartition par âge

Consort NT s'attache à favoriser l'emploi à durée indéterminée.

Age	2016			2017			2018		
	<i>Cadre</i>	<i>Non cadre</i>	Total	<i>Cadre</i>	<i>Non cadre</i>	Total	<i>Cadre</i>	<i>Non cadre</i>	Total
<25 ans	25	120	145	22	134	156	26	136	162
25-50 ans	832	664	1496	933	698	1631	1034	706	1740
> 50 ans	76	17	93	100	20	120	121	24	145

	2016	2017	2018
Age moyen	35	37	35

> Rémunérations et évolutions des rémunérations

Fixe mensuelle moyenne brute	2016			2017			2018		
	<i>F</i>	<i>H</i>	Total	<i>F</i>	<i>H</i>	Total	<i>F</i>	<i>H</i>	Total
Collaborateur	2 821	2 634	2 663	2 788	2 702	2 714	2 883	2 804	2 817
Staff	3 502	4 698	4 149	3 332	4 712	4 033	3 328	4 816	4 037

> Gestion des emplois et des compétences

Consort NT intègre à son dispositif de sourcing des règles fortes mettant l'accent sur une priorité donnée à la mobilité interne et au développement des salariés en poste. Ce dispositif est favorisé par la mise en place de ressources dédiées au sein des divisions opérationnelles, en charge de l'optimisation de l'équilibre entre besoins opérationnels et développement individuel.

Nombre de collaborateurs promus dans l'année dans une catégorie supérieure	2016	2017	2018
Collaborateurs	69	62	60

Politique Sociale

> Travailleurs Handicapés

Après avoir, en 2018, procédé à un état des lieux de la sensibilité des collaborateurs de Consort France en matière de handicap en s'appuyant sur un cabinet spécialisé, Consort Group engage le déploiement de sa politique « HAND IN CAP ».

Une charte a été rédigée et communiquée à l'ensemble des collaborateurs et un plan d'actions est défini avec pour actions premières sur l'année 2019 :

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

Un certain nombre de mesures d'accompagnement spécifiques (aides financières spécifiques, jours d'absence complémentaires) ont également été établies afin de promouvoir le maintien dans l'emploi.

L'impact de la campagne de sensibilisation a été important puisque le nombre de salariés qui se sont spontanément déclarés RQTH a augmenté de plus de 100% en 2018

	2017	2018
Objectifs d'unités bénéficiaires	21	50



1 ETAT DES LIEUX ET SENSIBILISATION

2 ACCORD HAND-IN-CAP

3 ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL à la RQTH

=> Charte Handicap

4 MISE EN PLACE DES RELAIS HANDICAP

=> Accompagnement psychologique et Administratif

Politique Sociale

➤ Absentéisme

	2016			2017			2018		
	<i>Non cadre</i>	<i>Cadre</i>	<i>Total</i>	<i>Non cadre</i>	<i>Cadre</i>	<i>Total</i>	<i>Non cadre</i>	<i>Cadre</i>	<i>Total</i>
Nombre de journées d'absences	12 098	12 952	25 050	12 088	11 669	23 757	11 380	11 461	22 841
Dont									
Maladie	9 728	9 153	18 881	9 528	8 310	17 838	8 796	8 258	17 054
Maternité	802	2 839	3 641	1 271	1 951	3 222	1 072	1 851	2 923
Congés autorisés (événements familiaux, pathologique, paternité)	653	716	1 369	899	1 074	1 973	726	915	1 641

	2016	2017	2018
Taux d'absentéisme	4,07	3,50	3,13

*Nombre de jours calendaires d'absence x 100
(365 x effectifs CDI au 31/12)

Politique Sociale

> Non discrimination

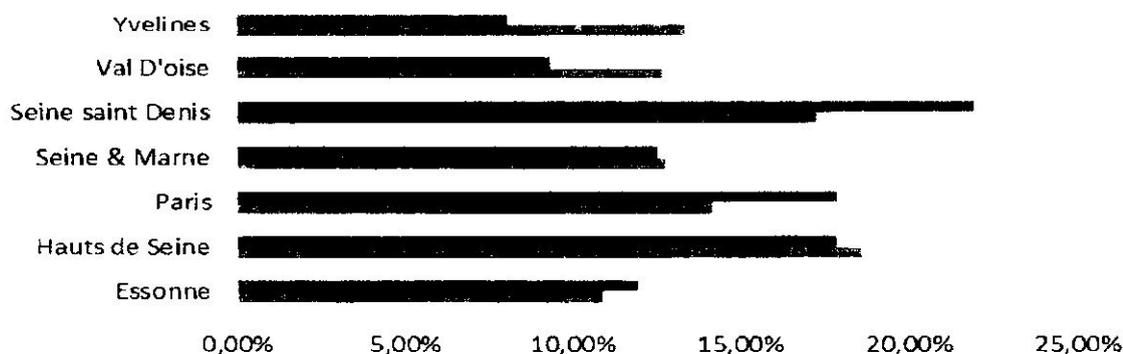
Pour Consort NT, s'engager dans une politique de diversité, c'est favoriser le pluralisme et chercher à refléter la diversité. L'entreprise veille à respecter le principe de non-discrimination culturelle, ethnique et sociale au sein de ses différents processus.

Nous appuyons l'application de ce principe de non-discrimination sous toutes ses formes, que ce soit à l'embauche, lors de l'accès à la formation, lors de l'avancement ou de la promotion de collaborateurs.

42,4 % de moins de 30 ans

9,7 % de plus de 45 ans (Soit +8% 2017)

Domicile



■ Embauchés 2018- Répartition par département en Ile de France (lieu d'habitation)

⌘ Effectifs 2018 - Répartition par département en Ile de France (lieu d'habitation)

En 2018

Nationalités	2016		2017		2018	
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre
Etrangères	12%	13%	13%	16%	16%	16%
répartis en	62%	38%	63%	37%	72%	28%

Politique Sociale

> Index Egalité Homme Femme

**19,9 % de femmes
(Soit +14,73% 2017)**

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>(écart 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	
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	De 0 à 10 points	5 points <i>(2 femmes et 8 hommes)</i>
TOTAL = INDEX	De 0 à 100 points	78 Points

Index Consort > 75 points

Politique Sociale

Formation et accompagnement

1 641 jours pour 1 734 collaborateurs

0,94 jour par collaborateur



Les programmes de formation de Consort NT sont établis dans un souci constant de renforcer les compétences des salariés, construire pour et avec eux des perspectives d'évolution développant leur employabilité.

Ils s'appuient sur :

- les entretiens annuels
- les retours de qualité de service émis par les clients comme leurs attentes en compétences,
- la démarche de gestion des compétences et gestion des évolutions tant fonctionnelles que techniques, notamment grâce à la GPEC.

Les offres du marché sont complétées par des formations internes animées par des collaborateurs certifiés et accrédités à délivrer des formations et faire passer les certifications ITIL® fondation, Prince2 ® et PMI.



	2015	2016	2017
% de la masse salariale consacrée à la formation	2,47%	3,31%	2,69%

> Alternance

En s'appuyant sur le développement de ses activités, notamment en infogérance, et afin de mieux contribuer à l'intégration des jeunes dans l'univers du travail, Consort NT ambitionne de doubler son nombre d'alternants.

	2016	2017	2018
Alternants en ETP	19,88	31,44	27,87

Tirant les leçons de la campagne 2017, en 2018, Consort France fait le choix de continuer la mise en place de cette politique pour s'assurer de la pertinence des suivis individuels et assurer un accompagnement de chaque jeune favorisant le développement de son employabilité.

40 tuteurs ou maître-s tuteurs d'apprentissage sont actifs depuis 2016

En 2018, 4 nouveaux tuteurs ont été recrutés auprès d'organismes certifiés

Politique Sociale

> Accompagnement à la prise de fonction



Consort NT accompagne ses salariés dans leur prise de poste en mettant en place des formations d'intégration, des évaluations de compétences (CCC) ainsi que des outils pédagogiques et des référentiels de connaissances dédiées s'appuyant notamment sur l'outil.

> 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

Santé, bien-être au travail et Sécurité

La Direction de Consort NT est convaincue de l'importance d'une gestion ciblée de plan de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux et des sources de stress au travail. Ainsi 2 campagnes d'opinions – enquête « NEXT » (enquête d'engagement) et « bien être au travail et RPS » - ont été conduites à 9 mois d'intervalle par 2 cabinets extérieurs (AON Hewitt pour la dimension « Engagement », DPMC pour la dimension « Bien être au travail et RPS ») auprès de l'ensemble des collaborateurs.

la Direction des Ressources Humaines de Consort NT, a décidé de mettre en place un Point Stress, s'appuyant sur un outil de diagnostic.

L'ensemble du dispositif est géré par la société DPMC qui garantit à toute personne qui désirerait être accompagnée, une totale confidentialité. Suite au questionnaire, et selon le résultat, un conseiller peut être proposé au collaborateur

> Sécurité

Accidents du travail	2016	2017	2018
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	31	28	34
Taux de fréquence des accidents du travail	9,87	8,34	9,49

Maladies professionnelles	2016	2017	2018
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

Politique Sociale

Formation à la Sécurité

Formations électriques (HOBO, M0-M1), formation incendie, utilisation des extincteurs et guide file/serre-file

	2016	2017	2018
Effectifs formés à la sécurité physique	73	64	64

Les règles concernant la santé et la sécurité des collaborateurs sont déclinées dans les centres de services via une démarche structurée de gestion des risques et l'enregistrement via le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) contexte par contexte et par unité de travail (UT).

A noter que pour chaque site un Plan d'Assurance Sécurité (PAS) est régulièrement revu et mis à jour.

Depuis plus de 10 ans Consort NT a construit une relation de confiance avec un prestataire de services (Bureau de contrôle) qui, en dehors d'effectuer les audits légaux et réglementaires, intervient sur l'ensemble des sites pour sensibiliser les responsables d'établissement au risque liés à la santé et la sécurité.

> Communication

Dans chaque entité du Groupe, une **Newsletter** tient régulièrement informé les collaborateurs des événements majeurs de la période précédente, alternant information entité et Groupe.

Afin de faciliter la communication et de contribuer au développement d'une société d'entre aide et de coopération, Consort NT a initié le projet de l'utilisation d'un **réseau social d'entreprise**, facilitant informations, échanges, partages dans un système de plus en plus ouvert.

> Un environnement de travail plus flexible et plus collaboratif

Les collaborateurs en déplacement peuvent consulter en direct, où qu'ils soient, les informations nécessaires en se connectant aisément au système central via le flexible workspace (virtualisation des postes de travail au sein d'un cloud privé (office 365).

- Autonomie et souplesse dans l'organisation du travail
- Possibilité de connexion à tout moment et de n'importe où
- Sécurisation des données
- Meilleure gestion du temps et du partage entre vie professionnelle et vie personnelle

> Perspective 2018

Asseoir le « bien être » au travail

Renforcer l'engagement éthique, environnemental et en faveur des personnes adaptées

> Syndicats et syndiqués

Chez Consort NT, on compte 4 syndicats : CGT, CFDT, SICSTI-CFTC, CFE-CGC et 7 syndiqués.

Politique Sociale

Lutte contre la corruption

Depuis le 1^{er} juin 2017, la loi Sapin II est officiellement entrée en vigueur. Cette loi dote la France d'un nouveau cadre juridique de lutte contre la corruption.

Afin de se conformer à la législation et de répondre à un des principes du pacte de l'ONU, Consort NT s'efforce de mettre en place les moyens nécessaires à la lutte contre la corruption.

Les actions suivantes ont été engagées :

Rédaction et communication d'un Code de Conduite ;

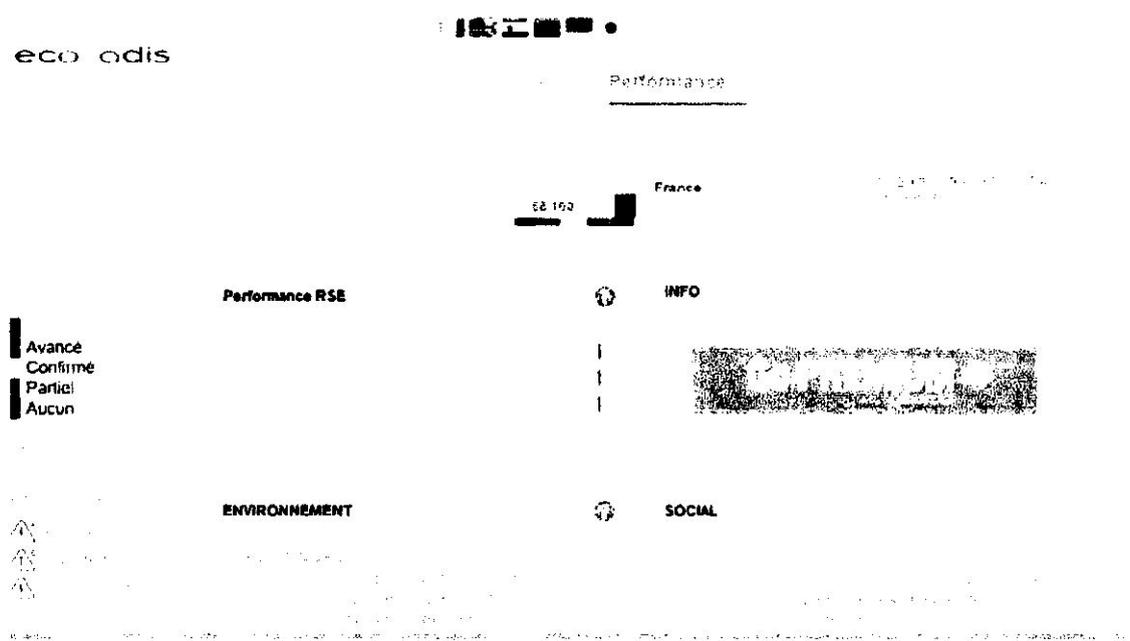
Mise en œuvre d'une procédure d'évaluation des tiers, notamment sur les fournisseurs ;

Mise en place d'un dispositif d'alerte (boite email spécifique) auprès de la Direction Ethique de Consort Group et nomination d'un compliance officer ;

Création en crowdfunding avec la Société DAESIGN d'un serious game pour former, sensibiliser et évaluer la connaissance des règles en matière de lutte contre la corruption des cadres et collaborateurs exposés.

Le serious game ANTICO est en déploiement auprès de tous les collaborateurs dits exposés tout au long de l'année 2019.

Notation ECOVADIS



Sécurité

➤ **Systeme de Management de la Sécurité**



Consort NT est une Entreprise de Services Numériques engagée dans une démarche d'amélioration continue destinée à améliorer ses performances et la qualité des services délivrés à ses clients.

Dans le contexte très concurrentiel des services numériques, Consort NT a la volonté de valoriser et protéger son patrimoine informationnel (savoir-faire, compétences, expériences, connaissance de ses clients, etc.), constituant le socle de son développement.

Cet objectif de développement a cependant besoin d'établir et maintenir des relations de confiance avec nos partenaires, plus particulièrement avec nos clients, dans un contexte économique et sociétal où les enjeux posés par la sécurité sont de plus en plus importants et font l'objet d'exigences accrues.

En conséquence, Consort NT a la volonté de protéger non seulement les biens constituant son capital informationnel propre mais également ceux permettant de gagner et maintenir la confiance nécessaire de ses clients., contre toutes les menaces, qu'elles soient d'origine interne ou externe, délibérées ou accidentelles.

Cela implique la mise en place d'un Systeme 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 27 001 version 2013 pour l'ensemble de ses Direction Opérationnelle et de ses sites de production.

➤ **Règlement Générale sur la Protection des Données Personnelles**

Consort NT est parfaitement au fait des nouvelles exigences européenne sur la protection des données à caractère personnel.

Elle est consciente de ses enjeux extrêmement important induit par ce règlement aussi bien pour ces clients et que pour elle-même.

Pour répondre à ces exigences, elle a fait évoluer la fonction CIL (le Directeur Qualité Sécurité Environnement du groupe Consort NT) vers la fonction de DPO.

Il est accompagné par les expertises du Responsable Juridique et du RSSI.



Désigner
un pilote



Cartographier
vos traitements de
données personnelles



Prioriser
les actions

Gérer
les risques

Organiser
les processus internes



Documenter
la conformité

CNIL.
COMMISSION NATIONALE
INFORMATIQUE LIBERTÉ

La gestion des besoins et attentes des parties intéressées

➤ Construire avec l'ensemble de nos parties prenantes une société durablement responsable

La Direction Générale de Consort NT s'engage vis-à-vis de ses parties prenantes à la mise en place d'outils de compréhension de leurs attentes et de suivi réguliers de leur satisfaction.

Les valeurs de Consort NT d'engagement, d'éthique et de proximité se retrouvent plus largement dans une recherche de **Dialogue** et **Transparence** envers l'ensemble des parties prenantes qui intègre pour nous également :

- > Partenaires
- > Organisations professionnelles
- > Environnements
- > Associations et ONG
- > Universités & Centres de recherche

IRP



- > Dialogue social faisant évoluer en permanence les accords
- > Accords en fonction de l'évolution des pratiques mises en œuvre (HNO – travail de nuit...)

> Nombre de réunions

	2016	2017	2018
CE	14	12	12
CHSCT	3	6	4
DP	11	11	9
DS	4	5	8

> Accords conclus

2016	2017	2018
<p>Avenant Plan d'épargne entreprise (PEE) n°1, signé le 21 janvier 2016</p> <p>Avenant Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) n°1, signé le 21/021 janvier 2016</p> <p>Accords sur la journée de solidarité, signé le 5 avril 2016</p>	<p>- Accord sur la journée de solidarité pour 2017, signé le 25 avril 2017</p> <p>- Accord résultat de la NAO pour 2018, signé le 20 Décembre 2017</p>	<p>- Accord sur la journée de solidarité pour 2018, signé le 11 Avril 2018</p> <p>Accord collectif pour la mise en place d'une modalité standard bis, signé le 18 décembre 2018</p> <p>Accord relatif à la prorogation des mandats des Instances représentatives du personnel, signé le 16 Novembre 2018</p> <p>Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel signé le 11 décembre 2018</p>

La gestion des besoins et attentes des parties intéressées

> Contributions au financement du CE

	2016	2017	2018
Budget Activités sociales et culturelles	365 353 €	445 656 €	396 177 €
Budget fonctionnement	121 791 €	123 885 €	132 039 €

INVESTISSEURS



- > Suivi régulier en conseil de surveillance
- > LMBO avec suivi des résultats notamment financiers de l'entreprise
- > Notations (ECOVADIS / ACESIA / FLUISPHERE) et audits externes (AFNOR)

POUVOIRS PUBLICS



- > Structure d'audit interne (<= 15 auditeurs internes)
- > Suivi de la création d'emplois
- > Chartes éthique et compliance

> Développement d'emplois nets

	Entrées 2018	Sorties 2018	Embauches nettes
Ouest	62	24	38
Nord	34	25	9
Sud-Ouest	69	61	8
Rhône-Alpes	29	15	14
PACA	13	5	8
Ile-de-France	717	654	63

Les engagements au cœur de notre RSE



Global Compact

Depuis 2004, sous l'impulsion de son Président du Directoire, Jason GUEZ, le groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies. Il tient à souligner que son adhésion est une démarche à long terme et celle-ci s'est traduite par des actes constituant notre Communication de Progrès.

Publications Consort NT au Pacte Mondial des Nations Unies

> Dix principes définis par l'ONU

En adhérant au Pacte Mondial, le groupe Consort s'engage à promouvoir les dix principes définis par l'ONU auprès de ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires.

Droits de l'homme

PRINCIPE N° 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;

PRINCIPE N° 2

à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

Norme de travail

PRINCIPE N° 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

PRINCIPE N° 4

l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

PRINCIPE N° 5

l'abolition effective du travail des enfants ;

PRINCIPE N° 6

l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

PRINCIPE N° 8

à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

PRINCIPE N° 9

à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

PRINCIPE N° 10

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

Publications Consort NT au Pacte Mondial des Nations Unies

(https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=consort+NT&button=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=61&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc)

COMMUNICATION DEVELOPPEMENT DURABLE



Le système de Management du Développement Durable implique, de par sa définition, une participation importante de la direction.

Construire l'avenir passe aussi et surtout par la participation de chacun à ces sujets de société.

Consort NT se veut une entreprise citoyenne et elle a besoin de toutes les ressources pour y parvenir.

C'est la raison pour laquelle le Comité de Développement Durable est ouvert à toute proposition permettant cette démarche d'amélioration continue.

Vos suggestions sont attendues à cette adresse :

IDS.Communication.DQE@consortnt.fr

