

IGE+XAO

*Société Anonyme au capital de 5 497 030 euros
Siège social : 16 boulevard Déodat de Severac
31773 COLOMIERS Cedex
338 514 987 RCS Toulouse*

**RESPONSABILITE SOCIALE,
ENVIRONNEMENTALE ET SOCIETALE
DU GROUPE IGE+XAO**

Le Groupe IGE+XAO, créé à Colomiers (31) en France en 1987, est un éditeur de logiciels utilisés dans le domaine électrique. Il s'est très rapidement développé à l'international par croissance interne avec l'ouverture de filiales à l'étranger et par croissance externe avec le rachat de sociétés. Sa croissance s'est accompagnée d'un renforcement du contrôle interne visant à la fois la généralisation des procédures internes et le respect des lois et des meilleurs pratiques, en particulier en matière d'organisation du travail.

En 2013, IGE+XAO a souhaité mettre en place une démarche dite de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et de Développement Durable. Pour mener à bien ce projet, un groupe de travail réunissant le personnel d'encadrement du Groupe a été constitué, conduit par les responsables Qualité et Finance, et un chef de projet, sous contrat en alternance (niveau Master), a été recruté. La première décision du Groupe de travail ainsi formé a porté sur le choix du référentiel ISO 26 000 et la consultation ponctuelle du référentiel GRI. Parallèlement, un diagnostic de lancement a été demandé à la société consultante Socotec. De ces premières mesures prises et moyens mis en place a découlé un plan d'actions qui a été lancé début 2014 et qui a permis l'élaboration du présent rapport, tant dans ses données qualitatives que quantitatives et sur l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et sociétales requises par le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2. Les données du rapport portent en priorité sur l'ensemble du Groupe IGE+XAO. Toutefois, lorsque l'information Groupe n'est pas disponible, le périmètre d'analyse est précisé. Par ailleurs, parce que l'activité d'IGE+XAO fait appel essentiellement à des prestations intellectuelles et ne nécessite peu ou pas de matières premières, de consommables et / ou de transformation, certains critères sont non significatifs ou non applicables.

La collecte des informations s'est déroulée sur l'année fiscale d'IGE+XAO, c'est-à-dire du 1^{er} aout 2013 au 31 juillet 2014. Les définitions des principaux critères utilisés sont précisées au sein de l'annexe jointe en fin du présent rapport.

Note 1. — Les informations d'ordre social

Emploi

Caractéristique de l'effectif

Evolution de l'effectif

L'effectif a augmenté en 2013/2014 sous l'effet d'opérations de croissance externe, avec l'acquisition de 80% du capital social de la société Prosynt et la prise de contrôle de la société de diffusion de logiciels IGE+XAO Nordic A/S (de 49% à 100%).

Le Groupe compte 387 personnes inscrites au 31 juillet 2014 réparties dans 23 sociétés et implantés dans 17 pays.

○ Effectif par zone géographique total :

France	Europe hors France	Amériques	Afrique	Asie	Total
131	193	5	44	14	387
34%	50%	1%	11%	4%	100%

L'effectif correspond essentiellement à des ingénieurs en informatique et des commerciaux, population traditionnellement masculine (279 hommes soit 72% de l'effectif total).

○ Effectif par zone géographique à périmètre constant :

France	Europe hors France	Amériques	Afrique	Asie	Total
113	186	5	43	14	361
31%	51,5%	1,5%	12%	4%	100%

A périmètre constant, l'effectif du groupe a baissé passant de 373 sur l'année 2012/2013 à 361.

○ Embauches et départs

	31 juillet 2013	Entrée du à une variation de périmètre	Transferts	Entrées	Sorties	31 juillet 2014
Dans le Groupe	374	26	0	42	(55)	387
Europe hors France	192	7	(1)	25	(30)	193
En France	118	18	1	6	(12)	131
Autres Zones	64*	1	0	11	(13)	63

Le nombre de licenciements sur l'exercice 2013/2014 est de 4 sur le Groupe. Le délai de préavis minimum est déterminé en fonction de la convention collective locale ou à défaut est fonction de la législation locale.

*Le salarié technicien de surface de la filiale malgache n'avait pas été compris dans l'effectif 2012/2013.

Effectif, âge et ancienneté

- Effectif par âge au 31 juillet 2014 (calculé à partir de la date de naissance des salariés):

Tranches	En France	Dans le Groupe
20-30 ans inclus	23	118
31-50 ans inclus	93	237
51 ans et plus	15	32
Total	131	387

L'âge moyen de l'effectif dans le Groupe s'élève à 37 ans. L'effectif comprend à la fois du personnel stable et du personnel jeune qui a rejoint les sociétés du Groupe au fil de sa croissance.

- Ancienneté par zone géographique :

Tranches	En France	Dans le Groupe
Moins de 5 ans	40	168
De 5 à 15 ans inclus	53	152
Plus de 15 ans	38	67
Total	131	387

Rémunérations

Masse salariale ^{Def 2}



Figure 1 : Masse salariale (en Million d'euros)

La masse salariale du Groupe a augmenté de 4% entre 2012/2013 et 2013/2014, passant de 13,1 million d'euros à 13,6 million d'euros.

La masse salariale en France (hors sociétés en joint-venture et à périmètre constant) est stable sur les 3 dernières années et s'établit à 6,8 million d'euros.

Les salaires sont fixés par chaque société du Groupe en fonction des niveaux de rémunération locaux pour un poste équivalent. Parallèlement, une revue annuelle et individuelle des rémunérations est effectuée au niveau du Groupe sur la base d'une évaluation objective des rémunérations et pouvant aboutir à des propositions de correction en cas de déséquilibres constatés.

Egalité des rémunérations

IGE+XAO s'emploie à respecter le principe d'égalité des rémunérations - tel que défini par l'Organisation International du Travail : « le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier » et qui s'entend de « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » - et étend ce principe à toute autre origine de discrimination.

Participation ^{Def 3}

En France, un accord de participation a été mis en place en 2001.

Treizième mois

Un accord portant sur l'instauration d'un 13^{ième} dans les sociétés françaises du Groupe (appartenant à l'Union Economique et Sociale) est effectif depuis le 31 juillet 2014 après une mise en place progressive sur 3 ans.

Les salariés des filiales espagnole et italienne bénéficient d'un 13^{ième} et d'un 14^{ième} mois, les salariés de la filiale tunisienne bénéficient d'un 13^{ième}.

Autres données

Le Groupe IGE-XAO participe, selon les lois et les usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

Les salariés en France bénéficient, au-delà de la couverture légale, de deux systèmes obligatoires complémentaires de protection sociale. Le premier système est une mutuelle souscrite par la société dans le cadre d'un contrat collectif. Cette mutuelle est obligatoire au premier jour d'entrée dans le Groupe. Les salariés ont la possibilité d'y faire adhérer les membres de leur famille. La cotisation du salarié fait l'objet d'un financement partiel par la Société. Le second système est un régime de prévoyance obligatoire pour tous les salariés.

Par ailleurs, en France comme dans certaines filiales des congés exceptionnels sont octroyés aux salariés, pour événements familiaux notamment.

L'organisation du travail

L'organisation du travail du Groupe est empreinte de celle appliquée au sein des sociétés françaises dans le respect des réglementations locales ; la communication interne du Groupe vise à transmettre les valeurs et principes du vivre et travailler-ensemble qui sont ceux prônés en France et que l'on retrouve édictée dans les 8 conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail (cf. ci-après).

Organisation du temps de travail

IGE-XAO respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction du contexte local et de l'activité.

Les durées hebdomadaires de travail ^{Def 4} au sein des sociétés du Groupe répondent aux législations locales et varient entre 37 heures et 44 heures.

Les sociétés françaises du Groupe appliquent la Loi sur la Réduction du Temps de Travail (35 heures) depuis décembre 1999, par le biais de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT).

Les collaborateurs qui ont fait le choix de travailler à temps partiel appartiennent aussi bien à la catégorie des cadres qu'à celle des salariés non cadres.

Le nombre de collaborateurs à temps partiel est de 9 en France et de 22 pour l'ensemble du Groupe au 31 juillet 2014.

Absentéisme

Taux d'absentéisme (^{Def 5}) pour les sociétés du Groupe en 2013/2014:

Tranches	En France		En Europe hors France		Dans le Groupe	
	H	F	H	F	H	F
Effectif total	131		193		387	
% testés	100%		100%		100%	
Taux par sexe	0,9%	3,7%	2,5%	6%	1,6%	4,8%
Taux Abs	1,6%		3,5%		2,5%	

L'élargissement du périmètre des sociétés consolidées n'a pas eu d'impact significatif sur la détermination du taux d'absentéisme du Groupe.

Le taux d'absentéisme est plus élevé chez les femmes (4.8% au niveau du Groupe et 3.7% en France) que chez les hommes (1.6% au niveau du Groupe et 0.9% en France) en raison principalement des absences non remplacées liées à la maternité et aux enfants.

Relations sociales

Organisation du dialogue social

Organisation du dialogue dans le Groupe

Le Groupe est convaincu qu'un environnement favorable à l'épanouissement des travailleurs constitue un facteur de réussite reconnu pour la performance de l'entreprise.

La qualité du climat social au sein du Groupe est le fruit d'un dialogue régulier entre la Direction, les salariés et leurs représentants. Ainsi, en général, le Groupe reconnaît l'importance des institutions permettant le dialogue social en France comme à l'internationale. Le Groupe respecte le droit des travailleurs à constituer leurs propres organisations pour faire valoir leurs intérêts et mener des négociations collectives. Lorsqu'il existe des organisations type délégué du personnel, l'entreprise assure l'accès aux locaux, aux outils nécessaires et aux informations pour leur permettre de jouer leurs rôles. De plus, IGE-XAO incite à la tenue des réunions de consultation.

Des réunions générales d'information annuelles et semestrielles sont organisées au cours desquelles les résultats du Groupe tant quantitatifs que qualitatifs mais aussi les valeurs du Groupe sont présentés à l'ensemble du personnel d'encadrement du Groupe. Le but est de fédérer le personnel autour de valeurs communes et de favoriser la relève collective des défis du Groupe.

L'entreprise planifie ainsi :

- Informations opérationnelles au niveau du Groupe
NB : sur l'organisation de la Société et du Groupe, cf. Rapport du Président sur la Gouvernance d'entreprise
- Une réunion plénière annuelle à destination des managers au siège social d'IGE+XAO (réunion Kick-off) au cours de laquelle sont exposés la stratégie et les objectifs du Groupe; les responsables des sites rapportent ensuite à l'ensemble de leur personnel le contenu de cette réunion.
- Une information semestrielle sur la situation économique du Groupe donnée oralement et retransmise par Web conférence aux sites français au cours de laquelle sont présentées entre autres les valeurs du Groupe (ouverture, audace, dynamisme, professionnalisme et discrétion).
- Des réunions mensuelles téléphoniques réunissant le personnel encadrant de chaque site.

Gestion des ressources humaines au niveau Groupe

- Un tableau d'affichage, illustré de tous les événements sociaux intervenus au cours du trimestre sur les sites.
- Une généralisation de la politique d'entretien individuel et de gestion des carrières (une fois par an) permettant une meilleure approche de l'adéquation des postes et conditions de travail aux attentes du personnel ainsi que l'appréciation du bien-être au travail.
- Un recours à des experts extérieurs pour se conformer aux obligations légales et contractuelles en matière de rémunération dans toutes les filiales du Groupe.
- La base « staff management » qui permet un recensement des effectifs et un suivi des fiches de poste dans le Groupe.

En France :

- Organisation de petits déjeuners mensuels sur chaque site en France, espace-temps favorisant l'échange informel pour le personnel. Cette mesure tend à se généraliser dans le Groupe.
- Un système de parrainage pour chaque nouveau salarié afin de faciliter son intégration au sein du Groupe. Le parrain a pour rôle de répondre aux interrogations concernant la société et son fonctionnement dans la vie quotidienne.
- La base « Staff » permet à tout le personnel d'avoir accès aux accords, aux informations pratiques,...

Liberté syndicale et exercice du droit syndical

IGE+XAO s'efforce de faire respecter le principe de la liberté d'association et du droit de négociation collective au sein du Groupe, dans le respect des droits locaux applicables, des bases juridiques et des cadres institutionnels en place.

En France, une Union Economique et Sociale, regroupant l'effectif de 4 sociétés (118 personnes), a été signée en 2005, afin de favoriser l'unité et l'efficacité de la représentation du personnel. Ainsi, une délégation unique est apparue, composé du Comité d'Entreprise et des représentants du personnel. Le Comité d'Entreprise est rattachée à un syndicat (Force Ouvrière). Des représentants du personnel sont présents sur les quatre principaux sites français. Ils sont au nombre de 3 représentants Cadre et 2 représentants ETAM ainsi que leurs suppléants. La réunion mensuelle de DUP (Délégation Unique du

Personnel) fait l'objet d'une diffusion générale. Par ailleurs, des permanences sont effectuées une fois par mois : une heure sur Colomiers et une heure sur un autre site français.

En Pologne, des réunions sont organisées avec la Direction et les représentants du syndicat. Les sujets sont multiples : règlement intérieur, règlement du fonds social, licenciement du personnel, l'ouverture de nouveaux postes,...

Dans la plupart des autres pays, du fait du faible effectif le dialogue se fait directement avec les salariés.

Bilan des accords collectifs

Au sein d'IGE-XAO France, il existe six accords :

- | | |
|---|------|
| ○ Parité homme /femme: recrutement formation et promotion | 2013 |
| ○ Prime dividende | 2012 |
| ○ 13 ^{ème} mois | 2011 |
| ○ Participation | 2000 |
| ○ Unité Economique et Sociale | 2000 |
| ○ 35 heures | 1999 |

Œuvres sociales

La Direction alloue en France chaque année en marge du budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise un budget Œuvres sociales qui est utilisé aux principales fins suivantes :

- Les cadeaux de Noël pour les enfants des salariés et des bons d'achats pour les salariés sans enfant,
- L'assistance juridique,
- Les activités (une à deux par an) : sorties bowling, football...
- La communication sur la participation au plan culturel avec la mairie de Colomiers,
- La solidarité envers un salarié en cas de problème grave et envers des associations (secours populaire, course « courbe du 31 » au profit de la lutte contre le cancer),
- La vente à prix coutant pour des spectacles, événements,
- La proposition de prestation de services pour la location de résidences de vacances à prix CE,...

En Pologne, il existe un fonds social obligatoire régi à la fois par la loi qui précise la nature des prestations et par un règlement intérieur signé par la Direction et l'organisation syndicale représentée dans la société. Un plan d'allocation annuel est arrêté qui porte principalement sur les sujets suivants : participation aux vacances, aux activités culturelles et sportives, prêt au personnel avec intérêt préférentiel, budget pour événements graves touchant le personnel.

Santé et sécurité

Conditions d'hygiène et sécurité

Le métier et les activités du Groupe essentiellement intellectuelles n'exposent pas le personnel d'IGE+XAO à de nombreux risques professionnels et n'appellent pas de conditions d'hygiène et de sécurité particulières. Les trois principaux risques professionnels sont les risques psycho-sociaux, les risques routiers pour les commerciaux et les risques de troubles musculo-squelettiques liés à l'ergonomie du plan de travail. A cet égard, en France, le Groupe s'est engagé dans une meilleure

gestion des risques psycho-sociaux depuis 2013 avec pour objectif de maintenir à un niveau faible les principaux indicateurs de santé et sécurité, notamment le taux d'absentéisme et le nombre d'accidents du travail. Un des premiers axes d'analyse consiste à mieux appréhender chaque poste de travail et par suite les facteurs générateurs de stress. Dans cette optique et à l'initiative du CHSCT (cf. ci-après), il est prévu de procéder à des interviews filmées de salariés et de diffuser ces dernières auprès des autres départements. Un premier film est en cours de réalisation auprès des commerciaux.

En France, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est en place pour représenter l'ensemble des salariés France. Celui-ci se réunit tous les trimestres. Parallèlement, un tableau des risques professionnels est actualisé une fois par an par le CHSCT. Il référence pour chaque site tous les risques et les actions réalisés dans l'année pour pallier ces risques.

Par ailleurs, IGE-XAO France a généralisé le programme de formation de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) afin de disposer, sur chacun de ses sites en France, de collaborateurs capables d'intervenir immédiatement après tout accident. Ainsi en 2014, 4 des 11 collaborateurs qui ont bénéficié d'une formation initiale de SST ont eu une formation de recyclage. De plus, des formations extincteurs et guide-files et serre-files sont effectués sur chaque site en France.

Dans la majorité des pays européens dans lesquels IGE+XAO est implanté, la prévention des risques est prise en compte :

- En Allemagne et aux Pays-Bas, la filiale a l'obligation de disposer d'un salarié sauveteur formé et soumis à une validation annuel.
- La filiale espagnole dispose d'une assurance accident pour les premiers secours (FREMAP) et fait appel, de par la loi, à une entreprise en prévention des risques au travail, équivalent de la médecine du travail en France ; celle-ci, GRUPO MGO, forme le personnel aux risques mais également permet une visite médical annuel et des tests sanguins.
- En Italie, tous les salariés du site suivent une formation de sécurité au travail recyclé tous les 5 ans.
- En Pologne, une personne est responsable de la santé et la sécurité au travail mais la formation de secouriste n'est pas obligatoire.

En termes de Médecine du travail, en France les salariés sous soumis à des visites de contrôle obligatoires lors de :

- l'embauche,
- la reprise du travail d'un salarié en congé parental,
- la reprise du travail d'un salarié après un arrêt maladie de plus de 30 jours ou après un accident du travail suivi d'un arrêt de travail

Une surveillance médicale peut être instaurée pour un employé : surveillance classique (visite tous les 2 ans) ou surveillance renforcée (visite tous les ans). Par ailleurs, le médecin du travail peut procéder des visites ponctuelles de l'entreprise, afin de vérifier que les locaux sont sains ou que les positions des salariés au travail sont bonnes. Une telle visite a eu lieu lors de l'emménagement dans les nouveaux bureaux du siège en juin 2014. Par ailleurs, le médecin du travail participe aux réunions du CHSCT.

En Pologne, les visites de contrôle médical sont obligatoires lors de l'embauche, après un arrêt maladie de plus de 30 jours et pendant la durée du contrat périodiquement.

Accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Néant

Accidents du travail

En 2013/2014, il y a eu un accident du travail (^{Def 6}) enregistré et déclaré par les sociétés du Groupe. L'accident a eu lieu en janvier 2014 en France ; la salariée s'est tordue la cheville en se relevant de sa chaise. Suite à l'accident, 3 jours d'arrêt de travail ont été préconisés.

L'impact des accidents du travail est analysé en fonction de taux dits de fréquence (TF) ^{Def 7} et de gravité (TG) ^{Def 7} :

Les chiffres de 2012 de l'INRS dans le secteur du service I montrent un TF de 7.2 et un TG de 0.3.

Au sein du Groupe IGE+XAO, le TF est de 1,6 et le TG de 0,005, ces taux sont donc très faibles.

$$\mathbf{TF1= TF2 = (1/640351)*1000000= 1.56}$$

$$\mathbf{TG = (3 / 640351)*1000 = 0.0047}$$

Le respect des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT

Les 8 conventions fondamentales de l'Organisation International du Travail ont toutes été ratifiées par la France et par 12 pays dans lesquels IGE+XAO est implanté.

Pays-Bas	Conventions ratifiées (8)	Liberté syndicale (2)	Travail forcé (2)	Discrimination (2)	Travail enfants	des (2)
Allemagne	8	2	2	2	2	
Bulgarie	8	2	2	2	2	
Canada	6	1	2	2	1	
Chine	4	0	0	2	2	
Danemark	8	2	2	2	2	
Espagne	8	2	2	2	2	
France	8	2	2	2	2	
Italie	8	2	2	2	2	
Madagascar	8	2	2	2	2	
Maroc	7	1	2	2	2	
Pays-Bas	8	2	2	2	2	
Pologne	8	2	2	2	2	
Suisse	8	2	2	2	2	
Tunisie	8	2	2	2	2	
UK	8	2	2	2	2	
USA	2	1	0	0	1	

Source : OIT Données comparatives sur les ratifications

Formation

Deux types de formation sont pris en compte au niveau du Groupe: formation interne et formation externe.

Nombre total d'heures de formation

Sur l'année 2013/2014, le nombre d'heures de formation a été de 6 297,5 heures dans le Groupe.

Nombre d'heures de formation	En France	Dans le Groupe hors France
Interne	1238,5	2819,5
Externe	782,5	1457,0
Hommes	1709,5	3143,0
Femmes	311,5	1133,5
Total	2021,0	4276,5

Programmes spécifiques de formation professionnelle destinés aux salariés

L'intégration du personnel dans le Groupe et sa formation font l'objet d'un programme au sein des ressources humaines d'IGE+XAO :

En France, un livret d'accueil est remis aux nouveaux salariés dans lequel est décrit l'organisation du Groupe et certains aspects pratiques de fonctionnement. Un livret d'accueil international est en projet. Les formations internes concernent essentiellement l'adaptation au poste de travail et du déploiement de compétences internes :

- « Parcours nouveaux arrivants » : 70h de prise en main du poste et de découverte de l'environnement de travail (en France),
- Nouvelle version/ produit du Groupe (dispensée également à l'international),
- Réadaptation au poste de travail après un arrêt maladie longue durée (en France).

Les formations externes permettent d'acquérir des compétences liées à l'emploi ou au développement personnel. Cette catégorie est à la « disposition » des salariés qui choisiront d'utiliser ou non leur droit à la formation dans le cadre de leur développement personnel. Le Groupe IGE+XAO s'est toujours efforcé d'encourager les salariés à consommer leur crédit d'heures pour éviter de rester sur le plafond des 120 heures.

Diversité et égalité des chances

De façon générale, IGE+XAO proscrit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession au sens défini par l'Organisation Internationale du Travail et s'efforce de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

A cette fin, plusieurs mesures ont été prises ou sont en cours d'élaboration :

- Un accord de parité a été signé en 2013.
- Un plan senior a été mis en place en 2008 avec pour principaux objectifs :

- Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus avec un objectif de 3% en France ;
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Le développement des compétences, des qualifications et accès à la formation ;
- La transmission des savoir-faire et des compétences ;
- Le développement du tutorat.

Actuellement, 3,8% des salariés de France ont plus de 55 ans.

- o La procédure de l'entretien individuel annuel a été généralisée au sein de chaque société du Groupe ; elle permet de recenser et de tracer les échanges entre le salarié et son supérieur hiérarchique en termes, d'évolution professionnelle, de formation et de prétentions salariales entre autres. Ainsi, 100% des salariés ont un entretien individuel annuel.
- o Les offres de poste au sein du Groupe sont préalablement annoncées en interne puis présentées soit par l'intermédiaire de cabinets de recrutement ou d'annonces sur des sites électroniques spécialisés. La sélection des candidats aux entretiens d'embauche est organisée sur la base des diplômes et parcours professionnels annoncés. Chaque société du Groupe veille à proscrire toute discrimination à l'embauche d'ordre national, racial, social, religieux ou autre.
- o Une charte éthique est en cours d'élaboration

Cette année, il n'y a pas eu d'incidents de discrimination.

Par ailleurs, en France, en Tunisie et en Italie, les salariés sont couverts par une convention collective. En Italie, la convention collective est la convention collective du commerce la CCNL. En France, la convention SYNTEC^{Def 8} à laquelle adhèrent les sociétés françaises du Groupe contient un avenant concernant l'égalité homme/femme qui prône :

- ✓ l'égalité de traitement lors de l'embauche ou pour la rémunération,
- ✓ l'augmentation du pourcentage de femmes à des postes de management et à responsabilités,
- ✓ l'octroi du congé de maternité sans répercussion sur les congés payés, la répartition de l'intéressement ou la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- ✓ la possibilité d'aménagement des horaires pour les salariés ayant un enfant de moins de 3 ans,
- ✓ la possibilité d'octroi du congé de paternité

Ainsi, 42% des salariés du Groupe sont couverts par une convention collective.

Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Peu de candidats sont en situation d'handicap. Le Groupe a déjà accompagné par le passé des personnes handicapées en adaptant les bureaux aux besoins de la personne. Actuellement, aucun salarié du Groupe n'est déclaré handicapé.

Main d'œuvre forcée - travail des enfants

L'activité du Groupe IGE+XAO et les métiers qui en découlent appellent des connaissances techniques et professionnelles qui exigent du personnel formé et qualifié. Le recours à de la main d'œuvre forcée ou au travail des enfants est de facto exclu ; les âges minimums d'admission à l'emploi ou au travail de chaque pays sont respectés et dépassés, du fait entre autres, de l'exigence de formation

et d'éducation exigée. Chaque société du Groupe tient un registre du personnel détaillant le nom, la fonction, la date de naissance et la date d'embauche de chaque salarié. Par ailleurs, la formation et la qualification de chaque employé sont justifiées dans les dossiers du personnel tenus par les ressources humaines.

Note 2. — Politique générale en matière environnementale

Les activités de services et de prestations intellectuelles développées par le Groupe IGE+XAO ont un impact environnemental limité comparé à des activités industrielles lourdes. Toutefois, l'exercice des activités du Groupe génère de nombreux déplacements, nécessite beaucoup de matériels informatiques et produit de nombreux documents. Le Groupe n'a reçu aucune amende ou sanction liés au non-respect de l'environnement.

Politique générale en matière environnementale

L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Début 2013, le choix s'est porté sur la norme ISO 26000 comme référentiel pour la mise en place de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) incluant les questions d'environnementales. Le Groupe a ainsi fait appel à un consultant en juillet 2013 pour conduire un diagnostic RSE sur la base de l'ISO 26000 (note initiale de 414/1000) et en définir les objectifs. Une chef de projet a été engagée courant octobre 2013 pour s'occuper du déploiement de la démarche RSE au niveau du Groupe.

La formation et l'information des salariés en matière de protection de l'environnement

Pour informer et sensibiliser les salariés du Groupe à la démarche RSE, une lettre d'information interne (newsletter) a été mise en place, une première diffusion à l'ensemble du personnel du Groupe a été faite en mai 2013 en français et en anglais.

Des interventions sur le sujet ont été faites lors des réunions semestrielles et des réunions commerciales afin de rendre compte des actions en place et à venir. La communication sur ce sujet s'est également déroulée sous forme de sondage et par le biais d'une adresse de messagerie exclusivement réservé à cet effet.

Par ailleurs, afin de mieux communiquer, des relais RSE ont été mis en place au sein de chaque site en France et dans les filiales à l'international. Leurs rôles est de diffuser aux salariés de la filiale les informations et actions Groupe et d'animer sur place les actions locales tout en reportant le contenu et la portée au siège du Groupe.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Non significatif

Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Aucune provision pour risques environnementaux n'est à déclarer.

Pollution et gestion des déchets

La prévention, la réduction ou la réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

L'activité purement intellectuelle n'appelle pas de prévention particulière en matière de réduction ou de réparation de rejets dans l'eau et le sol affectant gravement l'environnement. En ce qui concerne les rejets dans l'air, l'entreprise possède un parc auto et de nombreux déplacements en avion sont effectués durant l'année. Une estimation des émissions de GES a été faite dans le chapitre II.4.1

La prévention de la production, le recyclage et l'élimination des déchets

Gestion des moyens informatiques

Les moyens informatiques sont gérés de manière centralisée par l'IT. Cela assure une standardisation et une mutualisation du matériel utilisé, sources d'économies d'énergies. De plus, IGE+XAO a opté pour la virtualisation de ses serveurs pour son principal Datacenter situé en France, processus qui permet de remplacer les serveurs physiques par des serveurs virtuels fonctionnant sur une seule machine physique. Ainsi, le nombre de machines par personne a diminué entre 2001 et 2013 passant de 2.5 à 2.16 machines par personnes grâce à la mise en place des serveurs virtuels (la consommation n'est pas forcément plus faible car l'alimentation est différente). Les ordinateurs sont choisis en fonction des besoins. Enfin, plus de la moitié du parc est constituée de portables qui sont éteint tous les soirs car ramener chez le salarié.

Concernant le parc des photocopieurs et imprimantes, IGE+XAO a développé une démarche de rationalisation du nombre de matériels informatiques et de l'usage raisonné des consommables. La gestion de compte est personnalisée par département avec des quotas de crédits d'impression couleur avec un objectif de moins de 10% de photocopie en couleur (actuellement nous sommes à 7%).

Par ailleurs, un des principes majeurs, mis en œuvre depuis plusieurs années, a été d'allonger la durée de vie du matériel et de ne pas succomber à la pression des constructeurs qui incitent à des renouvellements fréquents. L'allongement de la durée de vie du matériel informatique permet en effet de limiter de manière conséquente l'impact environnemental du Groupe.

Seul le matériel obsolète ou n'ayant plus un fonctionnement optimal est remplacé. Pour une meilleure gestion, le matériel ne servant plus est donné au personnel, aux écoles ou à des associations. Actuellement, la durée de vie du matériel informatique est de 4 ans mais les serveurs ont une durée de vie de 5 ans et les photocopieurs de 7 ans (durée d'utilisation constatée). Concernant les téléphones portables, ceux-ci sont changés tous les 2 ans. Les téléphones obsolètes sont donnés à l'association Envoi, ceux qui fonctionnent encore sont conservés.

Dématérialisation des documents

La mise en place d'actions concrètes de dématérialisation des documents et la sensibilisation des collaborateurs ont de multiples impacts positifs sur l'environnement. Cela permet de diminuer l'usage du papier et la consommation d'énergie liée à l'impression. La dématérialisation permet également de diminuer le transport physique des documents et enfin, moins de papier imprimé, c'est moins de déchets à traiter.

La dématérialisation des documents au sein du Groupe concerne les newsletters, les rapports d'activités produits mensuellement par les collaborateurs, la gestion des congés et absences, les demandes informatiques liées à la gestion du parc informatique, les documents de travail nécessaires aux réunions internes et externes qui sont de plus en plus diffusés. Le Groupe n'a pas mesuré avec précision l'impact de ses réductions de consommation de papier mais a constaté, à ce jour et notamment lors du changement de siège social en France, l'impact (gain de place, suppression d'imprimantes, diminution des achats et des stocks de papier d'impression).

De même, pour accompagner les clients vers le développement durable, des actions sont conduites :

- ✓ Avantage aux programmes compilés plus efficaces,
- ✓ Formation à distance (téléconférence et formation Web),
- ✓ Création des manuels de formation plus court avec la généralisation de la fonction « help » dans les logiciels,
- ✓ Mise en place de logiciels dématérialisés dont la livraison se fait par téléchargement des programmes et remises de clés de protection logicielle. La diminution de l'utilisation des clés contribue ainsi à la réduction de l'empreinte Carbone (élimination du transport d'origine Chine / Israël).

Optimisation des ressources

- Ecrans LED remplaçant les écrans cathodiques et LCD consommateurs d'électricité.
- Recours à des imprimeurs dotés du label Imprim'VertR,
- Suppression des sacs en plastique au profit de sacs recyclables par le Marketing.
- Les cartouches d'imprimante en France sont recyclées : le fournisseur se charge de les récupérer.
- Des mousseurs d'eau sont présents sur chaque robinet afin de réduire la consommation en eau dans les nouveaux locaux de Colomiers. Cependant, nous n'avons pas encore pu estimer les économies d'eau réalisées.

Optimisation des déplacements :

IGE+XAO travaille sur quatre axes en matière de communication à distance :

- diminution des déplacements (aériens notamment) par le recours à des systèmes de vidéoconférence et aussi de partage d'applications. Ces systèmes sont utilisés principalement dans les relations internes au Groupe.
- extension du recours à l'Internet mobile (équipement des nomades avec des « Blackberry ») comme moyen de communication mais aussi comme moyen de réduction de la consommation d'énergie (diminution du recours à l'ordinateur portable plus consommateur d'énergie).
- remplacement sur les sites français de la téléphonie traditionnelle (PABX) par de la téléphonie sous protocole SIP.

Gestion des déchets :

Concernant le tri des déchets, plusieurs filiales à l'internationale sont déjà équipées, et notamment les filiales espagnole, italienne, polonaise, allemande, bulgare et canadienne. En France, les sites de Nantes et Lezennes pratiquent également le tri des déchets. Le siège social d'IGE+XAO à Colomiers procède au tri des capsules de café et à partir d'octobre 2014 à celui du papier.

Par ailleurs, des tasses seront distribuées à chaque salarié France en octobre 2014 puis à des tiers lors d'événements, et ce afin de supprimer l'utilisation des gobelets plastiques.

Prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

L'activité du Groupe ne présente pas de caractère particulièrement bruyant.

Utilisation durable des ressources

La consommation d'eau et l'approvisionnement en fonction des contraintes locales

IGE+XAO est peu concerné par les questions de consommation d'eau et de son approvisionnement au regard de ses activités non consommatrices. Les bureaux sont loués dans la majorité des pays et l'évaluation précise des consommations d'eau et d'électricité est une donnée difficilement accessible car dépendante des systèmes de gestion des charges communiqués par les différents bailleurs.

Cependant, IGE+XAO s'engage à obtenir progressivement l'information auprès de ces derniers.

Plus généralement, concernant l'utilisation raisonnée des ressources, des actions de sensibilisation sont faites auprès des employés (newsletter).

La consommation de matières premières et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Ce point a déjà été évoqué dans les paragraphes II.2.2.

L'enjeu sur la sécurité des consommateurs.

Ce point n'est pas significatif.

La consommation d'énergie et, le cas échéant, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Le Groupe n'a pas encore collecté l'information en termes de consommation électrique des bâtiments occupés et en particulier des salles serveurs.

L'utilisation des sols

IGE+XAO occupe uniquement des bureaux et la superficie occupée est stable sur les dernières années. Le Groupe n'exploite pas les sols occupés de par son activité d'éditeur de logiciels.

Contribution à l'adaptation et à la lutte contre le réchauffement climatique

Les rejets de gaz à effet de serre (GES)

Voitures de location

Le Groupe possède un parc de véhicules en location longue de 62 voitures dans le Groupe dont 2 hybrides. Trois autres voitures sont achetées et des voitures personnelles peuvent être ponctuellement

utilisées lors de déplacements. En France, sur 30 voitures en location longue durée, 28 ont des émissions de CO2 comprises entre 100 et 140 g/km et une est hybride.

Pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre par voiture, le Groupe s'est basé sur le kilométrage maximum indiqué dans les contrats de location et sur les émissions de GES/km inscrites sur la fiche technique du véhicule.

Avions

La présence de filiales à l'étranger génère de nombreux déplacements en avion.

Pour le calcul des émissions de GES des déplacements en avion, le Groupe a utilisé l'application émissions de GES de la compagnie aérienne Lufthansa. Le résultat obtenu peut-être ainsi considéré comme révélateur.

GES

Un premier calcul des émissions de GES pour l'année civile 2013 a été fait sur la base des déplacements avion et voiture du personnel français.

	Trajet en voiture	Trajet en avion	Total
Total des émissions de GES (Teq CO2)	117	156	273
En pourcentage (%)	43	57	100

Le résultat montre que les trajets en avion du personnel français génèrent des émissions de GES supérieures à ceux générés sur la même période par les déplacements professionnels en voiture.

Par ailleurs, le Groupe a entrepris en France une démarche pour encourager et optimiser les déplacements doux et collectifs de ses collaborateurs sur les trajets domicile – travail. Un sondage concernant les habitudes de déplacement domicile- travail a été fait, un rail à vélo a été mis en place sur le nouveau site du siège social.

Prise en compte des impacts du changement climatique

Le Groupe n'anticipe pas d'impact significatif sur son organisation et ses activités lié au changement climatique et ce, eu égard à ses implantations situées sur des zones à risque non élevé en la matière.

Protection de la biodiversité

Non significatif

Note 3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

Le dialogue avec les parties prenantes est primordial pour le Groupe IGE-XAO car il permet d'affiner la stratégie du groupe en matière Responsabilité sociétale et environnementale. La société doit encore réfléchir aux outils d'analyse à mettre en place en la matière.

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

IGE+XAO accueille des stagiaires et des personnes en contrat de professionnalisation. Ce type de contrat comporte une période de formation et une période en entreprise qui permettent d'acquérir une expérience professionnelle valorisante sur le marché du travail. En Pologne, un accord avec l'université est en place pour accueillir des stagiaires.

Concernant le développement régional, IGE+XAO fait partie du club des Dirigeants Durable de la CCI Midi-Pyrénées. Les objectifs de ce club sont de créer une dynamique de dirigeants qui s'engagent dans le développement durable ou encore de mettre à disposition des entreprises un centre de ressources et un support d'accompagnement collectif. Ce club a permis à IGE+XAO d'engager sa stratégie de RSE et Développement Durable au travers de réunions de formation, information ou partage d'expériences et d'un accompagnement.

IGE+XAO fait également partie du club d'entreprises de l'ouest toulousain (CEC) au sein duquel sont échangées des informations économiques pour l'essentiel lors notamment de visites d'entreprises, de petits déjeuners thématiques ou de journées de recrutement.

Parallèlement, le Président du Groupe, Monsieur Alain Di Crescenzo, est également le Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) de Toulouse. Son statut fait donc de lui une personne engagée dans l'économie locale et le développement territorial au sein de la circonscription de Toulouse.

Au niveau des associations professionnelles, IGE+XAO fait partie du SYNTEC^{Def 8} dont la convention collective s'applique au Groupe en France. L'entreprise s'implique au sein du MEDEF en proposant les services de conseiller prud'homme de la responsable des ressources humaines. Enfin, en France, la société fait également partie de la Confédération Générale des PME (CGPME) et du club des Directeurs Financiers et Contrôleurs de Gestion (DFCG).

Ces diverses adhésions et participations permettent à IGE+XAO de mieux appréhender l'économie régionale et d'être acteur dans son environnement local.

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Un budget est attribué chaque année en France aux actions de partenariat ou de mécénat. Cette année, le montant du mécénat a été de 26 107 € et le montant du sponsoring de 24 610€. La politique des ressources humaines vise à aider les associations ou les clubs de proximité afin de participer à la vie locale.

Chaque année, IGE-XAO sponsorise des clubs sportifs (Colomiers football, club de rugby de Colomiers, le Stade Toulousain, club de taekwondo de Marseille, l'Académie Christophe Tiozzo Toulouse) et soutient la reconversion des sportifs du club de rugby Colomiers. Des dons sont également versés à l'association Jazz de Saint-Gaudens au Secours Populaire de Colomiers au sein duquel IGE+XAO parraine des jeunes et sponsorise des actions (prise en charge du goûter et des paniers garnis de Noël,...). Enfin, l'entreprise participe au plan culture de la ville de Colomiers.

En plus, cette année en France, IGE+XAO a fait des dons à l'association AD3E, le club de Judo de Colomiers, l'AFFMF (Association Française de la Fièvre Méditerranéenne Familiale), Mondialito (tournoi de football inter-entreprises auquel IGE-XAO participe) et l'école Cachan.

Sous-traitants et fournisseurs

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

La politique du Groupe est de développer des relations équilibrées et pérennes avec ses fournisseurs dans le respect des enjeux sociaux et environnementaux. IGE+XAO ne recourt que très rarement à de la sous-traitance, à l'exception des prestations et travaux réalisés par les filiales du Groupe.

En France, IGE+XAO favorise les entreprises d'insertions ou entreprises adaptées comme l'association Envoi qui recycle le matériel informatique. De plus, la dimension fournisseurs locaux est importante pour IGE+XAO (location des véhicules à proximité (Pibrac), restauration d'appoint localement,...). Enfin les salariés ont la possibilité de faire des commandes groupées pour le café ou les chocolats par exemple.

Le Groupe prévoit dans le futur d'inclure des critères sociaux et environnementaux dans les appels d'offre les plus significatifs.

Loyauté des pratiques

Actions engagées pour prévenir la corruption

Pour IGE+XAO, une conduite éthique et transparente et une concurrence loyale sont des conditions essentielles à toute bonne relation entre le groupe et les parties prenantes.

- ✓ Les sites font l'objet d'une évaluation des risques de corruption.
- ✓ La participation des filiales au « Kick Off » permet de les sensibiliser au risque. Les filiales ont été informées du projet RSE.
- ✓ Une charte éthique est en cours de rédaction au sein du Groupe.
- ✓ La politique de transfert de prix qui régit les conditions commerciales et tarifaires entre les sociétés du Groupe est régulièrement revue entre les Parties.
- ✓ Certains logiciels peuvent être essayés gratuitement pendant 30 jours avec le SAV et la documentation à disposition. Cette offre permet au client de connaître le produit avant de l'acheter pour plus de transparence.
- ✓ Les contrats de travail comportent des conditions de confidentialité et d'exclusivité envers le Groupe.
- ✓ Pour le personnel ayant accès à des informations privilégiées pouvant avoir des répercussions sur le cours de l'action, un engagement est signé par écrit de non divulgation des informations et de connaissance des obligations de marché et pénalités associées à leur non-respect.

En 2014/2015, le Groupe prévoit de conforter les actions lancées précédemment (Animation du Groupe de travail, Reporting mensuel RH, Newsletters, charte éthique, traitement des déchets notamment) et de poursuivre l'analyse commencée sur les émissions de gaz à effet de serre et les consommations d'énergie.

La mission du chef de projet en charge de l'implantation de la mission RSE / DD au sein du Groupe IGE+XAO prendra fin en octobre 2014. Dès lors, le suivi du projet sera repris par le responsable Qualité avec le soutien du groupe de travail et des relais mis en place dans les filiales du Groupe. Le Groupe entend poursuivre sa démarche en suivant le référentiel ISO 26 000 et vers une possible labellisation.

DEFINITIONS DES PRINCIPAUX CRITERES

Def 1 Effectif : correspond à l'effectif inscrit à la date de clôture comprenant les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance. Les effectifs des sociétés en joint-venture ainsi que les stagiaires ne sont pas inclus dans les effectifs des sociétés du Groupe.

Par ailleurs, les salariés à la fois entrés et sortis du Groupe au cours de l'exercice ne sont pas pris en compte dans les données relatives aux mouvements communiquées

Def 2 Masse salariale : correspond aux rémunérations brutes chargées et comptabilisées hors Participation en ce qui concerne les montants français issus des comptes sociaux et aux rémunérations brutes chargées et comptabilisées incluant la Participation en ce qui concerne les montants Groupe issus des comptes consolidés.

Def 3 Participation : régime légal de partage des bénéfices obligatoire sous certaines conditions pour les sociétés françaises.

Def 4 Durée hebdomadaire de travail : temps de travail en heures défini par la loi du pays sur une base hebdomadaire.

Def 5 Taux d'absentéisme : rapport entre le nombre de jours d'absence (en jours ouvrés) hors jours fériés et jours de congés et le nombre de jours travaillés. Un salarié remplacé et son remplaçant sont comptés comme un équivalent temps plein (FTE) ; ainsi, les jours d'absence du salarié remplacé ne sont pas compter comme tels et les jours de présence du remplaçant n'entrent pas dans la détermination du nombre de jours travaillés.

Def 51 Nombre de jours annuels travaillés : nombre de jours de travail annuels potentiels après déduction du nombre de jours de congés payés contractuels et du nombre de jours fériés octroyés par la loi du pays.

Def 52 Motifs d'absence pris en compte dans l'absentéisme : toute absence non compensée par un remplacement et notamment les jours d'absence pour maladie (y compris la longue maladie et maladie professionnelle), arrêts de travail pour accident du travail et absences non justifiées... Les jours de congés payés et les jours fériés sont exclus de cette définition.

Def 6 Accident du travail : IGE+XAO a retenu la définition de l'accident du travail retenue dans l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale français « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » Sont exclus de cette définition les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette définition se rapportent par ailleurs aux accidents de travail enregistrés par la société qu'ils aient donné lieu ou non à des jours d'arrêt de travail.

Def 7 Taux de fréquence :

TF1 Groupe = (nombre d'accidents avec arrêts de travail / nombre d'heures travaillées) x 1 million

TF2 = (nombre d'accidents avec ou sans arrêt / nombre d'heures travaillées) x 1 Million

TG = (nombre de jours d'arrêt d'accidents du travail / nombre d'heures travaillées) x 1000

^{Def 8} SYNTEC : fédération qui représente les sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'ingénierie, des services informatiques, des Études et du Conseil, de l'édition.