

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Les informations relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) publiées dans ce rapport mettent en évidence les dimensions sociales et environnementales des activités du Groupe et permettent, dans le cadre du décret n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale, de rappeler les actions déjà engagées ainsi que celles réalisées en 2014.

Il est ainsi rappelé que, même si des actions ont été menées en matière environnementale, les activités du groupe Cegid sont jugées peu « polluantes ». Depuis son origine, le Groupe s'est investi dans les actions visant à promouvoir l'impact social sur son environnement. Cet investissement continu a permis de développer de manière durable l'emploi au niveau local, national et international dans un objectif de pérennité économique.

Au travers d'engagements forts, aussi bien internes qu'externes, le Groupe s'est doté d'une politique de Ressources Humaines respectueuse des personnes, garantes du respect des principes ayant prévalu au développement du Groupe, et orientée sur la responsabilité, la non-discrimination et le développement des collaborateurs.

L'engagement sociétal se réalise ainsi au travers d'actions visant à la meilleure intégration, la formation, le développement professionnel, cela afin d'assurer une employabilité durable des collaborateurs.

L'accent est mis sur le développement de l'environnement de travail des collaborateurs au travers d'investissements permettant une meilleure réalisation des activités, le développement de la communication et de la collaboration associée. Ces investissements ont permis de mettre à disposition des collaborateurs des environnements en amélioration lors de chaque changement de baux. C'est aussi la conception en 2014 de nouveaux espaces sur le site de Paris, dernier site équipé, tels que des espaces de silence, de webbox, ou encore de brain storming.

Un dialogue social fondé sur la transparence et l'échange permanent participent directement au renforcement de cet engagement au service d'un développement plus durable.

La poursuite des actions initiées depuis de nombreuses années auprès d'associations et d'activités externes orientées sur l'insertion et la santé complète ces actions.

Ces pratiques ont été par ailleurs renforcées en 2014 grâce à la création de la Fondation Cegid dont l'objet est l'insertion, l'éducation, la santé et l'entrepreneuriat, permettant d'associer les collaborateurs et acteurs externes.

› Le protocole de reporting

La mise en œuvre d'un « reporting extra-financier », couvrant un ensemble plus large d'indicateurs RSE au niveau du Groupe a été initiée au cours de l'exercice 2012.

La liste des indicateurs, issue de la Loi Grenelle II de 2010 & Warsmann 4 - Décret d'application du 24 avril 2012.

Article L.225-102-1 du Code de Commerce, a été considéré au regard des activités du Groupe, de leur pertinence en relation avec les activités de l'entreprise, et selon leur disponibilité en fonction de la réglementation applicable notamment à l'international. Les indicateurs sociaux sont issus principalement du référentiel interne qui permet l'établissement du bilan social pour les entités concernées.

Cette démarche s'inscrit dans une dynamique de progrès et se concrétisera par un élargissement progressif du périmètre des indicateurs et de leur diffusion.

Le processus de collecte des informations et indicateurs est régulièrement actualisé, compte tenu notamment des variations de périmètre, avec une sensibilisation accrue réalisée auprès des contributeurs afin d'en renforcer la qualité et la pertinence.

Ce reporting extra financier est intégré au reporting financier, notamment en termes de contributeurs : Directions opérationnelles concernées, Direction des Ressources Humaines, Direction des Achats, Direction Financière dans un degré de détail et de diligences similaires sous la réserve de ce qui précède, notamment pour les entités qui, du fait de leur implantation à l'international, ne répondent pas à la même réglementation.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

› Indicateurs exclus

Les indicateurs RSE sélectionnés par le Groupe répondent à un critère de matérialité et à une logique de pertinence avec ses activités d'éditeur de progiciels. Ainsi, ne seront pas traitées les informations environnementales suivantes :

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE :

- › montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.

POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS :

- › mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- › prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES :

- › consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales,
- › consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- › utilisation des sols.

CHANGEMENT CLIMATIQUE :

- › adaptation aux conséquences du changement climatique.

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ :

- › mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES :

- › les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

AUTRES ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME :

- › les méthodologies relatives à certains indicateurs peuvent présenter des limites du fait des estimations nécessaires, de la représentativité des mesures effectuées ou encore de la disponibilité de données externes nécessaires aux calculs, des modalités pratiques de collecte et de saisie des informations.

› Organisation de la collecte des données

Les indicateurs sociaux sont issus du système d'information des ressources humaines.

Les indicateurs environnementaux relatifs aux achats et aux consommations mis à disposition par nos principaux fournisseurs sont issus du système comptable et de gestion, complétés de modules permettant de faciliter le suivi de l'exhaustivité et la correcte évaluation des transactions (suivi des frais de déplacement, suivi des frais généraux...).

COLLECTE DES DONNÉES

Afin d'assurer l'homogénéité et la fiabilité des indicateurs dans l'ensemble de ses entités, le Groupe a mis en œuvre des référentiels communs (définitions, guides et fiches explicatives par indicateur, par exemple le bilan social pour les données sociales). Nos fournisseurs récurrents sont consultés une fois par an et fournissent les bases de données utiles au reporting tel que précisé ci-avant.

PÉRIODES COUVERTES

Les informations reprises dans le présent rapport sont relatives à l'année 2014.

› Périmètre du reporting RSE

Les données sociales, environnementales et celles relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable sont consolidées pour la totalité des sociétés du Groupe dès lors qu'elles sont intégrées globalement dans le périmètre de consolidation du Groupe.

La collecte des données n'est pas exhaustive pour toutes les entités du périmètre (facteurs culturels, facteurs légaux, taille de la structure, absence de traçabilité des données).

Taux de couverture du périmètre

Pour chaque indicateur du reporting social, il est précisé un taux de couverture qui correspond au ratio : effectif couvert par les entités pour lesquelles la donnée est disponible / effectif total. Au global, le taux de couverture est de 99 %, cela dans l'attente d'une exhaustivité totale sur le périmètre international.

Pour les autres indicateurs, il est précisé un taux de couverture qui correspond au ratio : chiffre d'affaires couvert par les entités pour lesquelles la donnée est disponible / chiffre d'affaires total. Au global, le taux de couverture est de 100 %.

À ce jour, sur la base des indicateurs tels que définis par les textes applicables et en prenant en compte les indicateurs sur lesquels le Groupe n'est pas directement concerné de par son activité, 100 % des indicateurs sont disponibles.

Au sein du Groupe, les variations de périmètre sont traitées suivant des règles prédéfinies afin de pouvoir évaluer la performance du Groupe sur un périmètre comparable d'une période sur l'autre.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

1° INFORMATIONS SOCIALES

a) Emploi

EFFECTIF TOTAL ET RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR SEXE, PAR ÂGE ET PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

Au 31 décembre 2014, l'effectif du groupe Cegid est de 1 992 collaborateurs (2 088 en 2013) dont 104 à l'international (93 en 2013).

L'âge et l'ancienneté sont respectivement de 41 ans et 12 ans en 2014 (contre 41 ans et 11 ans en 2013).

Les effectifs sont composés à 38 % de femmes et 62 % d'hommes. Cette répartition est identique par rapport à l'exercice précédent.

	Femme				Homme				Total Groupe			
	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge	CDD	CDI	Total	Moyenne d'âge
France	42	690	732	41	34	1 122	1 156	42	76	1 812	1 888	42
Espagne		4	4	33		6	6	44		10	10	40
Portugal		2	2	33		13	13	37		15	15	36
Italie		3	3	33		5	5	37		8	8	36
Royaume Uni		2	2	33		11	11	41		13	13	40
Russie		1	1	28		1	1	30		2	2	29
USA		1	1	52	1	8	9	36	1	9	10	38
Brésil		2	2	43		1	1	41		3	3	42
Chine	8		8	30	14		14	34	22		22	32
Tunisie		2	2	27		10	10	31		12	12	30
Île Maurice		1	1	28		8	8	32		9	9	31
Total Groupe	50	708	758	41	49	1 185	1 234	42	99	1 893	1 992	41

Ce tableau fait apparaître tout salarié inscrit dans les effectifs au 31 décembre, quelle que soit la nature de son contrat de travail (en cours d'exécution ou suspendu), y compris CDD et contrats en alternance. Chaque collaborateur est compté pour une unité, quel que soit son temps de travail. L'effectif ventilé entre hommes et femmes correspond à l'effectif du Groupe au 31 décembre.

EMBAUCHES ET LICENCIEMENTS

En 2014, le Groupe a recruté 252 collaborateurs dont 29 à l'international et 15 mobilités entre sociétés du Groupe (240 recrutements en 2013).

	Femme	Homme	Total Groupe
CDD	53	45	98
CDI	55	99	154
Total Groupe	108	144	252

Les embauches concernent l'ensemble des recrutements de collaborateurs en interne ou externe quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD).

Les taux de démission et de licenciement sont stables en 2014 par rapport à 2013 et s'établissent respectivement à 6,6 % et 3,9 %.

Les taux sont calculés sur la base des effectifs permanents sur 12 mois.

Le taux de démission inclut les démissions et les fins de période d'essai à l'initiative du salarié. Le taux de licenciement inclut uniquement les licenciements.

LES RÉMUNÉRATIONS ET LEUR ÉVOLUTION

La masse salariale est de 89,7 M€ en 2014 contre 89,7 M€ en 2013. En parallèle, l'effectif moyen est passé de 2 077 collaborateurs en 2013 à 2 016 collaborateurs en 2014.

Évolution de la masse salariale brute consolidée :

2014	2013	2012
89,7	89,7	93,1

La masse salariale annuelle totale est exprimée en M€, elle n'inclut pas la participation et l'intéressement (calculée sur la base de l'effectif total).

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

b) Organisation du travail

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En France, la mise en œuvre du statut collectif s'organise sur la base des dispositions réglementaires et conventionnelles existantes.

Les filiales étrangères respectent les législations applicables dans leur pays respectif.

En 2014, le nombre d'heures travaillées au niveau Groupe a été de 3 482 542.

Le Groupe dispose de 210 collaborateurs à temps partiel choisi, soit 10,5 % des effectifs.

ABSENTÉISME

Données relatives à l'absentéisme de l'année 2014 (en jours calendaires) pour le périmètre Groupe (sur la base de 99 % de la population).

Maladie + Accident trajet + Accident travail	Maternité/ Paternité/ Adoption
17 603	3 881

Événements familiaux	Autres causes	Total des absences
758	2 248	24 490

Absentéisme inclus (en jours calendaires) :

- nombre de journées d'absence pour maladie, accidents de travail et de trajet,
- nombre de journées d'absence pour maternité, paternité ou adoption,
- nombre de journées d'absence pour événements familiaux : naissance, mariage, décès parent proche,
- nombre de journées d'absence pour autres causes : absence sans solde, absence injustifiée, CIF, DIF, jour de déménagement pour mutation, congé autorisé, absence enfant malade, absence travailleur handicapé. Cet indicateur contient les absences non prises en compte dans les autres indicateurs, à l'exclusion des absences pour congés annuels ou RTT, récupération du temps de travail, heures pour délégation, grèves, absences sans traitement et périodes militaires.

c) Relations sociales

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL, NOTAMMENT LES PROCÉDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU PERSONNEL ET DE LA NÉGOCIATION AVEC CELUI-CI

Chaque société du Groupe dispose de sa propre représentation du personnel au travers des instances définies par la Loi. Au-delà du respect du cadre légal et des réunions organisées régulièrement, le Groupe donne une place importante au dialogue social qui contribue à sa performance économique. C'est dans ce contexte que

les résultats de l'entreprise sont présentés chaque mois en réunion de comité d'entreprise et donnent lieu à des échanges réguliers avec les représentants du personnel.

En ce qui concerne Cegid SA, la richesse de son dispositif collectif est le résultat de discussions partagées dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux.

BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

En 2014, les sociétés Cegid Public et Quadratus ont poursuivi les plans d'action dédiés en matière d'égalité professionnelle et de mesures dites intergénérationnelles. La société Quadratus a renouvelé ses représentants du personnel, les mandats de la précédente délégation unique du personnel étant arrivés à échéance.

La société Cegid SA a signé un procès-verbal d'accord de NAO, un procès-verbal de négociation de la Base de Données Economiques et Sociales de l'entreprise, ainsi qu'un accord d'entreprise portant sur le droit d'expression des collaborateurs.

d) Santé au travail

CONDITIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Groupe a toujours porté une attention particulière à la santé et à la sécurité au travail de ses collaborateurs. Dans ce contexte, des actions de prévention sont menées chaque année dans différents domaines et sont reprises de manière détaillée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Par ailleurs, est désigné sur chaque site, un responsable disposant d'une délégation de pouvoir et mettant en œuvre les actions concernant la politique de santé et de sécurité au travail de nos collaborateurs.

BILAN DES ACCORDS SIGNÉS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le bilan des actions menées chaque année dans le cadre de la politique de prévention de la santé et de la sécurité des collaborateurs est présenté annuellement au CHSCT.

En ce qui concerne Cegid SA, une commission dédiée à la prévention du risque routier se réunit chaque année et permet de suivre des indicateurs spécifiques à ce risque.

Des actions de sensibilisation portant sur le risque routier sont organisées chaque année auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Par ailleurs, un accord de prévention des risques psychosociaux, signé en 2011, donne lieu à des mesures opérationnelles qui font l'objet d'un suivi annuel avec une commission dédiée.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FRÉQUENCE ET LEUR GRAVITÉ AINSI QUE LES MALADIES PROFESSIONNELLES (SUR LA BASE DE 99 % DE LA POPULATION)

Taux fréquence : 7,3

- › Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents de travail avec arrêt par million d'heures théoriques travaillées. Le taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêts x 10⁶/nombre d'heures travaillées. Cet indicateur tient compte des accidents de trajet.

Taux gravité : 0,2

- › Le taux de gravité des accidents du travail est exprimé en nombre de jours d'arrêt pour accident de travail, par millier d'heures travaillées. Le taux de gravité = nombre de journées perdues x 10³/nombre d'heures travaillées. Cet indicateur tient compte des accidents de trajet.

e) Formation

POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE FORMATION

Six éléments majeurs entrent en ligne de compte pour la constitution du plan de formation :

- › les orientations stratégiques,
- › les parcours Métier mis en place,
- › l'expression des besoins collectés lors des Entretiens Annuels Professionnels (EAP),
- › les dispositifs d'accès à la formation (DIF, CIF...),
- › les besoins spécifiques des métiers liés aux évolutions en matière de nouvelles technologies, de nouvelles normes et d'exigence de l'offre Cegid,
- › l'évolution du cadre légal, les contraintes de branche et les financements OPCA.

Le budget formation se construit sur la base de ces 6 axes.

En matière de mise en œuvre, Cegid Institute établit un calendrier de formations et le propose aux managers qui positionnent leurs collaborateurs.

Le service formation, sur la base des besoins exprimés en EAP, sollicite les managers afin de positionner les collaborateurs sur les formations correspondant à leurs attentes.

Les formations clés sont suivies d'enquêtes de mises en œuvre. La certification permet enfin de valider les acquis de la formation et alimente la gestion des compétences. En 2014, l'investissement en formation a concerné 4 157 « stagiaires formation », pour un total de 5 465 jours soit 38 260 heures pour l'ensemble du Groupe, et un coût total de 2 644 K€.

Ce fléchissement par rapport à 2013 est dû en grande partie à la diminution globale de l'effectif (2 772 K€ en 2013 soit un fléchissement de l'investissement de 3,9 %.)

f) Égalité de traitement

MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le Groupe s'engage sur le champ de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment au travers d'actions dans les domaines de la formation, de l'évolution professionnelle, de la parentalité et de la rémunération. En ce qui concerne la problématique des embauches, le groupe Cegid ayant diversifié ses partenariats de sourcing, 2014 a permis de recruter 103 nouvelles collaboratrices (41 % du total des recrutements de l'année), soit une proportion supérieure à la représentativité dans l'effectif.

MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DE PERSONNES HANDICAPÉES

Fort de ses initiatives de ces dernières années, le Groupe confirme ses actions dans l'insertion, la formation, et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. C'est ainsi plus de 50 collaborateurs qui ont bénéficié directement des actions de la mission handicap en 2014.

Prendre en compte le handicap dans un cadre professionnel toujours performant, c'est intégrer une situation qui concerne potentiellement l'ensemble des collaborateurs et démontrer dans les faits la capacité de l'entreprise à faire face à ses engagements.

La mobilisation des différents acteurs (personnel de santé au travail, représentants du personnel et correspondants de proximité) contribue directement à la réussite des actions.

Enfin, l'appui et l'accompagnement de structures externes spécialisées, dans un fonctionnement d'échange réciproque, contribuent à la diversification des leviers pour réussir les objectifs fixés.

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cegid a engagé en 2012 et poursuivi depuis deux ans une campagne de communication interne destinée à mobiliser l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs autour de la question de la diversité en entreprise, avec la conviction forte que la richesse de son paysage RH est synonyme de performance. Appuyée sur l'ensemble des accords d'entreprises signés, cette campagne est le reflet du dialogue permanent avec les collaborateurs et représentants du personnel. Les messages affichés expriment ainsi la volonté réelle du Groupe d'agir sur les mentalités, tant sur l'ensemble des sites du Groupe, en France et à l'international, qu'à l'extérieur.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives :

- AU RESPECT DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Cegid organise ses différentes activités dans le respect de la réglementation internationale et notamment des conventions de l'OIT. Cela se concrétise pour la France par la signature des différents accords d'entreprises et par l'organisation régulière des élections professionnelles.

- À L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

Le groupe Cegid maintient des actions récurrentes sur l'ensemble des facteurs participant à la diversité au travers de ses accords d'entreprises (égalité professionnelle, carrières confirmées, handicap...), la sensibilisation régulière de ses collaborateurs et la formation de son management.

On peut noter en 2014 que 50 % des recrutements réalisés sont des jeunes de moins de 30 ans.

Cela se décline aussi avec des partenariats externes visant à contribuer directement à la lutte contre la discrimination. C'est ainsi que 24 nationalités sont représentées dans le Groupe. Un partenariat à long terme signé avec Mozaik RH, promoteur de la diversité, nous accompagne sur le volet recrutement.

- À L'ÉLIMINATION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

Cegid exerce ses activités pour la France et l'international conformément à la réglementation applicable interdisant l'emploi forcé ou obligatoire.

- À L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Cegid n'emploie pas d'enfants en France et à l'international. Concernant les sous-traitants du Groupe, ceux qui interviennent sur le territoire français sont soumis à la réglementation française. Pour l'international, la sous-traitance concerne exclusivement des services de formation, consulting et de mise en œuvre de formation chez ses clients, ce qui lui assure le contrôle de l'absence de tout travail d'enfants.

2° INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Le groupe Cegid, entreprise du secteur des technologies de l'information, contribue au respect et à la préservation de l'environnement au travers de ses offres et son mode de fonctionnement.

Au-delà des pratiques usuelles, le Groupe investit dans le numérique et la mutualisation des moyens d'administration des données, ce qui l'inscrit dans un dispositif raisonné des ressources.

La nature des activités de Cegid Group et de ses filiales n'est pas génératrice de risques environnementaux significatifs. Néanmoins, la société s'attache à prendre des mesures ayant pour but d'en limiter les éventuels impacts, comme indiqués dans les paragraphes suivants.

Les solutions du groupe Cegid, qui permettent de dématérialiser les échanges et de réduire les déplacements, participent directement à la diminution des impacts environnementaux liés à l'activité économique.

a) Politique générale en matière environnementale

Dans le but de réduire les déplacements, le groupe Cegid a mis en place une politique respectueuse de l'environnement (note relative aux déplacements communiquée à l'ensemble des salariés via l'intranet Inside, promotion des transports en commun, mise en place de véhicules de service / société si le collaborateur réalise plus de 20 000 km par an, etc). Le Groupe a aussi opté pour des implantations locales, en région, permettant une proximité accrue avec ses clients, et favorise le développement de nouveaux usages écoresponsables à travers l'équipement de salle de visio conférence, le e-learning, la dématérialisation des documents papiers (feuilles de présence en formation, bulletin de paie, demande de recrutement, demande de contrat, validation des factures...)

Enfin, le groupe Cegid poursuit le renouvellement du parc automobile en mettant à disposition des véhicules à faible émission de CO₂ depuis deux ans.

b) Pollution et gestion des déchets

En ce qui concerne les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), le Groupe a mis en place une solution de location de son parc informatique, le matériel remplacé est récupéré par un broker via le loueur. Concernant le câblage utilisé, celui-ci n'étant pas significatif, aucun suivi n'est réalisé.

En ce qui concerne les déchets liés aux consommables (papiers, encres...), une attention particulière est portée au sein du Groupe sur les volumes de papiers utilisés et des mesures sont prises avec un dispositif de tri sélectif pour les déchets (mise en place de corbeilles à papiers spécifiques par bureau, et récupération des cartouches usagées).

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

c) Utilisation durable des ressources

La consommation d'énergie (gaz, électricité), fait l'objet d'un pilotage sur les plus grands sites du Groupe afin d'en optimiser l'utilisation en liaison avec les principaux fournisseurs.

d) Changement climatique

Cegid a fortement investi dans le développement des produits SaaS qui sont, en 2014, à la disposition de près de 45 000 clients. Selon les estimations du Groupe, l'adoption de ces solutions se traduirait, par une économie supplémentaire de 142 tonnes de CO₂ non émises par les nouveaux clients ayant rejoint le Cloud Cegid en 2014 (en équivalent consommation électrique - KWhvs CO publié par l'agence internationale de l'énergie).

Les choix d'orientation de Cegid pour l'hébergement des serveurs nécessaires à la fourniture de ses services Cloud sont faits dans un objectif constant de réduction de la consommation énergétique. Cegid a ainsi continué à généraliser les techniques de virtualisation d'infrastructures permettant de mieux mutualiser l'utilisation des ressources physiques et a choisi de migrer ses clients dans de nouveaux datacenters de dernière génération (catégorie tiers 3+) mettant en œuvre des technologies de pointe au service de l'écologie (telles que le système de refroidissement Free Cooling).

Cegid a mis en œuvre un ensemble de dispositifs et de pratiques pour limiter l'émission de gaz à effet de serre : d'une part en mettant en place des outils évitant les déplacements, soit entre sites du Groupe, soit chez les clients (audio conférences, visio conférences, prise de main à distance, etc), et d'autre part en s'engageant dans une approche digitale de ses systèmes d'information comme la virtualisation des infrastructures internes pour diminuer le nombre de serveurs physiques consommateurs d'énergie électrique, et le recours prioritaire aux services Clouds par l'adoption d'applications consommées en mode SaaS (CRM, Trésorerie, Messagerie, plates-formes de tests pour les développeurs, etc).

Gaz à effet de serre : il s'agit des consommations et recharges annuelles de gaz réfrigérants utilisés dans les climatiseurs.

3^e INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

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

Avec ses 27 implantations, le groupe Cegid démontre sa présence et son développement sur l'ensemble du territoire national. En fonction des besoins et des compétences disponibles, le Groupe participe directement à l'emploi local et à son maintien.

SUR LES POPULATIONS RIVERAINES ET LOCALES

De par ses activités présentes sur l'ensemble du territoire national et sa présence sur différents pays, le Groupe privilégie une relation de proximité auprès d'associations et de partenaires.

L'impact sur la population riveraine et locale s'apprécie également par rapport aux emplois créés et aux activités périphériques, cela grâce à la large couverture de Cegid sur le territoire français.

b) 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

CONDITIONS DU DIALOGUE AVEC CES PERSONNES OU ORGANISATIONS

Le groupe Cegid participe via sa proximité avec différentes professions et sa volonté d'agir sur son environnement, à un dispositif de dialogue et de mise à disposition de solutions professionnelles avec différents partenaires intervenants dans les domaines professionnels, éducatif ou associatif.

ACTIONS DE PARTENARIAT ET MÉCÉNAT

En 2014, le Groupe a renforcé son action de mécénat en France et à l'international à travers la création d'une Fondation d'Entreprise et d'un Fonds de Dotation. Portée désormais par la Fondation Cegid et le Fonds Cegid pour L'Entrepreneuriat et le Numérique, la politique de mécénat du Groupe s'est focalisée sur les projets utilisant l'innovation numérique comme levier de progrès dans 4 domaines d'actions :

- › L'éducation, pour contribuer à la réussite scolaire des jeunes par l'éducation du numérique,
- › La santé, pour soutenir les initiatives technologiques liées à la lutte contre le cancer,
- › L'intégration, pour aider les initiatives d'intégration professionnelle avec les outils numériques,
- › L'entrepreneuriat, pour accompagner la création d'entreprises innovantes dans le secteur du numérique.

L'innovation numérique est en effet un formidable levier de progrès, pour la société comme pour l'entreprise : elle transforme les pratiques médicales, facilite pour tous l'accès aux connaissances, ouvre de nouvelles voies professionnelles et favorise l'accès à l'emploi en créant de nouvelles activités économiques et de nouveaux emplois.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport de gestion - Responsabilité Sociale et Environnementale

Avec l'appui de la Fondation Cegid, le Centre Léon Bérard utilise par exemple le levier numérique pour lutter contre le cancer au travers d'un vaste projet technologique de séquençage de l'ADN des tumeurs. De même, de jeunes adultes ayant décroché du système scolaire sont formés par la web@cadémie et trouvent du travail dans le secteur du développement informatique.

Autre exemple : les effectifs des start-up du numérique en France ont augmenté de 22 % avec 7 566 emplois créés en 2013 contre 6 190 en 2012 ^(*)

En 2014 le Groupe a accompagné 18 associations au travers de dons financiers, mais aussi par le biais de dons de compétences, de produits et de services. Les soutiens les plus importants ont notamment concerné Sport dans la Ville, Entreprendre pour Apprendre, l'Incubateur EMLyon, le Centre Léon Bérard et la Web@cadémie (Zup de Co).

L'action de la Fondation a également concerné l'international via deux associations qui ont été aidées dans le cadre de l'appel à projet interne : « education for all » (pour l'éducation des filles au Maroc) et « les gazelles au Népal » (pour la scolarisation des enfants au Népal).

Par ailleurs Cegid est également membre d'OL Fondation pour agir en faveur de l'insertion par le sport, de l'éducation, et de l'aide aux personnes.

^(*) D'après le baromètre EY 2014 sur la performance économique et sociale des startups numériques en France

c) Sous-traitance et fournisseurs

PRISE EN COMPTE DANS LA POLITIQUE D'ACHAT DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Cegid Group applique une politique stricte de sélection des fournisseurs et exige que ces derniers soient en mesure de démontrer leurs engagements en fournissant des attestations si la fourniture de biens ou de services est concernée de façon significative par des enjeux sociaux et environnementaux.

IMPORTANCE DE LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRISE EN COMPTE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS DE LEUR RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

L'activité de sous-traitance fait l'objet d'une surveillance périodique. Les principaux axes de cette veille sont :

- › le référencement annuel et l'établissement de contrats cadres,
- › le contrôle des obligations administratives, sociales et fiscales,
- › la surveillance de la dépendance commerciale des sous-traitants.

d) Loyauté des pratiques

ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION

En matière d'achats, toute demande de dépense supérieure à un seuil est soumise à un processus de validation qui permet de référencer le fournisseur et de valider les conditions économiques et financières de la transaction.

En matière de ventes, une procédure de validation est en vigueur pour tout contrat dérogeant aux conditions générales de vente.

En matière d'achats et de ventes, le risque de corruption est globalement géré par la séparation des tâches administratives et par les étapes successives de validation.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2014

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, Commissaire aux Comptes de la société Cegid Group, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1058 ⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de Commerce.

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du Code de Commerce, préparées conformément aux procédures et définitions utilisées par la société (ci-après le « Référentiel ») résumées dans le corps de texte du chapitre RSE du rapport de gestion.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de Commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- ▶ d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de Commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- ▶ d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 6 personnes entre les 15 janvier 2015 et le 2 avril 2015 pour une durée d'environ 2 semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

1. ATTESTATION DE PRÉSENCE DES INFORMATIONS RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de Commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du Code de Commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de Commerce avec les limites précisées dans la note méthodologique présentée en annexes du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACTIVITÉ DE L'ÉMETTEUR

Rapport des Commissaires aux Comptes

2. AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- › d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- › de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾ :

- › au niveau de la Direction, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- › au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées⁽⁴⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 80 % de l'activité et 77 % des effectifs.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

⁽¹⁾ dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

⁽²⁾ ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

⁽³⁾ Effectif total et ses répartitions par sexe, âge et par zone géographique ; les rémunérations et leur évolution ; embauches et licenciements ; l'organisation du temps de travail ; l'absentéisme ; nombre d'heures de formation par salarié ; politique générale en matière environnementale ; pollution et gestion des déchets ; les actions de partenariat et de mécénat ; les actions engagées pour prévenir la corruption.

⁽⁴⁾ Cegid SA

Fait à Paris La Défense, le 10 avril 2015
L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT MAZARS SAS
Emmanuelle Rigaudias
Associée RSE & Développement Durable