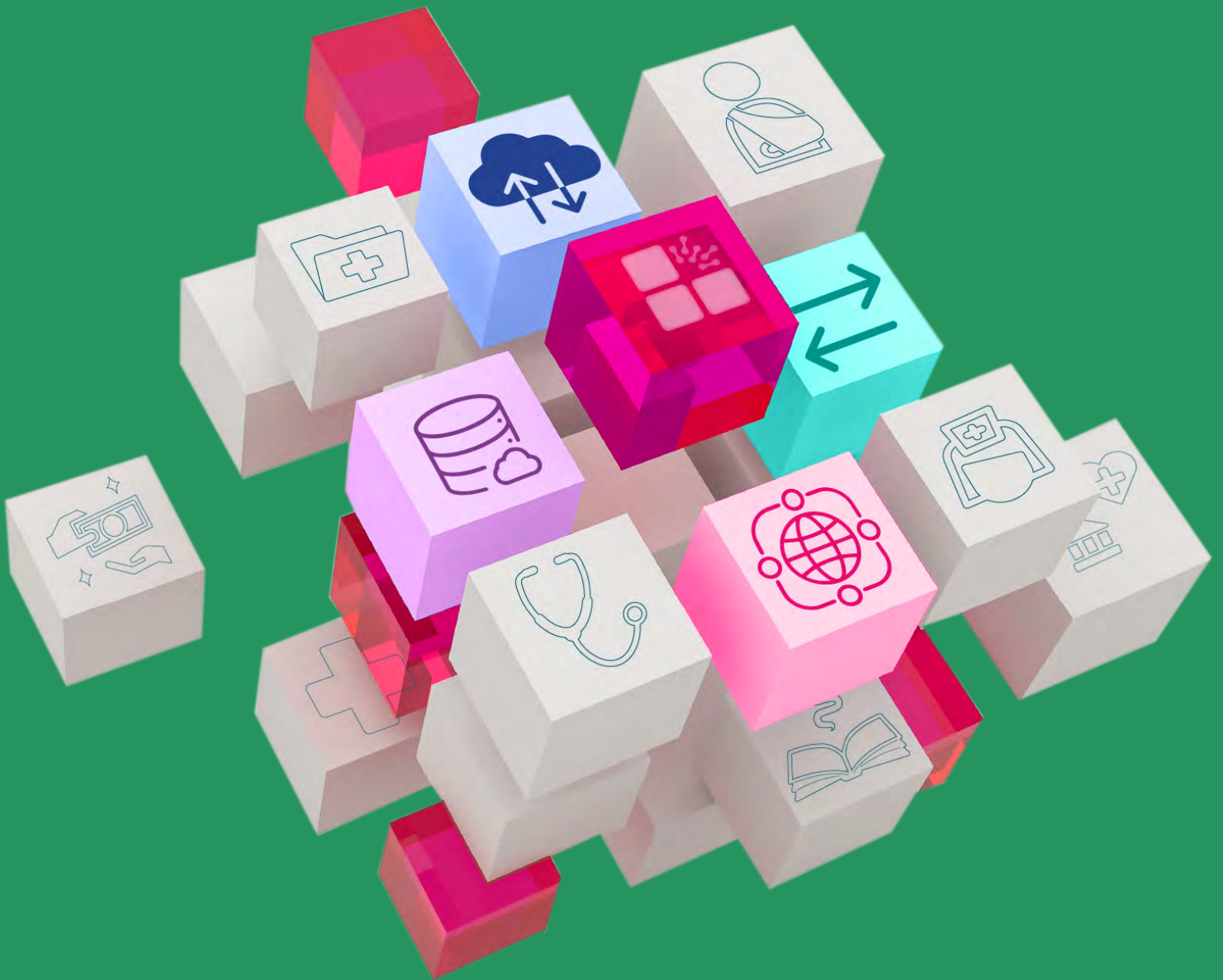


Déclaration de Performance Extra-Financière

Groupe Cegecim



2022





Sommaire

6.1 Panorama et valeurs du Groupe Cegedim	1
6.2 Modèles d'affaires, activités, et chaîne de valeur	5
6.3 Risques, enjeux, objectifs RSE du Groupe	8
6.4 Mise en œuvre du Règlement Européen Taxinomie	11
6.5 Mobiliser les ressources humaines	18
6.6 Maîtriser notre empreinte environnementale	28
6.7 Conforter notre réputation de qualité et de sécurité	34
6.8 Contribuer éthiquement au développement des territoires	42
6.9 Note méthodologique	48
6.10 Rapport de l'organisme tiers indépendant	50

6.1 | Panorama et valeurs du Groupe Cegedim

Qui sommes-nous ?

Fondée en 1969, Cegedim est une entreprise innovante de technologies et de services BtoB spécialisée dans la gestion des flux numériques de l'écosystème santé, dans la conception de logiciels métiers destinés aux professionnels de santé et de l'assurance, ainsi que dans la gestion des ressources humaines et la dématérialisation pour tous les types d'industries.

Depuis plus de cinquante ans, l'histoire de Cegedim est marquée par la richesse des relations humaines avec ses différents partenaires, clients, collaborateurs, par de nombreuses aventures technologiques liées à la transformation de la société vers le digital, et motivée par la satisfaction de concevoir et de créer de nouveaux services et de nouveaux produits.

Dans le contexte de sortie de crise sanitaire, le Groupe est confiant dans sa capacité à maintenir une croissance durable tout en renforçant sa stratégie RSE, en capitalisant sur ses investissements qui répondent aux besoins croissants

de digitalisation de la santé et des processus en entreprise. Cegedim continue à investir pour assurer une croissance rentable sur le long terme, avec notamment le développement de Cegedim Santé qui permet de répondre aux nouveaux enjeux de santé publique.

Avec la création de son comité RSE en 2021, le Groupe fait évoluer sa gouvernance pour répondre aux impératifs de création de valeur durable.



Nos valeurs

L'exigence d'innovation, de qualité, et d'investissement est au cœur de la stratégie de croissance durable du Groupe. Elle s'appuie sur les valeurs fondamentales de Cegedim portées par les hommes et les femmes qui y contribuent. Ces valeurs, basées sur l'équité, le respect d'autrui, la préservation de l'environnement et l'efficacité économique, contribuent à relever un de ses objectifs majeurs : apporter la plus haute valeur ajoutée à ses clients, partenaires, actionnaires et salariés tout en contribuant durablement à son écosystème.

Les valeurs du Groupe ci-dessous fédèrent ses différentes parties prenantes.

Innovation

Cegedim s'attache à promouvoir l'excellence technologique de ses produits et à mobiliser ses talents autour de projets et services innovants.

Éthique

Le respect des réglementations en vigueur et une éthique forte constituent le socle de base au développement de Cegedim et à l'évolution de chacun.

Satisfaction clients

Une forte réactivité et une grande adaptabilité au changement sont possibles grâce à des circuits d'information courts et des prises de décision rapides.

Synergie

Le Groupe encourage la transmission des compétences, le partage d'expériences et la mutualisation des savoirs, des expertises et des ressources entre ses différentes activités.

Respect

Les collaborateurs de Cegedim travaillent dans un climat d'estime réciproque, d'équité, de reconnaissance, de respect des autres et de l'environnement.

Développement personnel et professionnel.

Le mode de management de Cegedim est basé sur l'évaluation des résultats individuels et collectifs, une gestion dynamique et individualisée des carrières, une politique de formation active et des perspectives d'évolution en France comme à l'international.

6.1.1 | Synthèse des enjeux et risques RSE du Groupe Cegedim

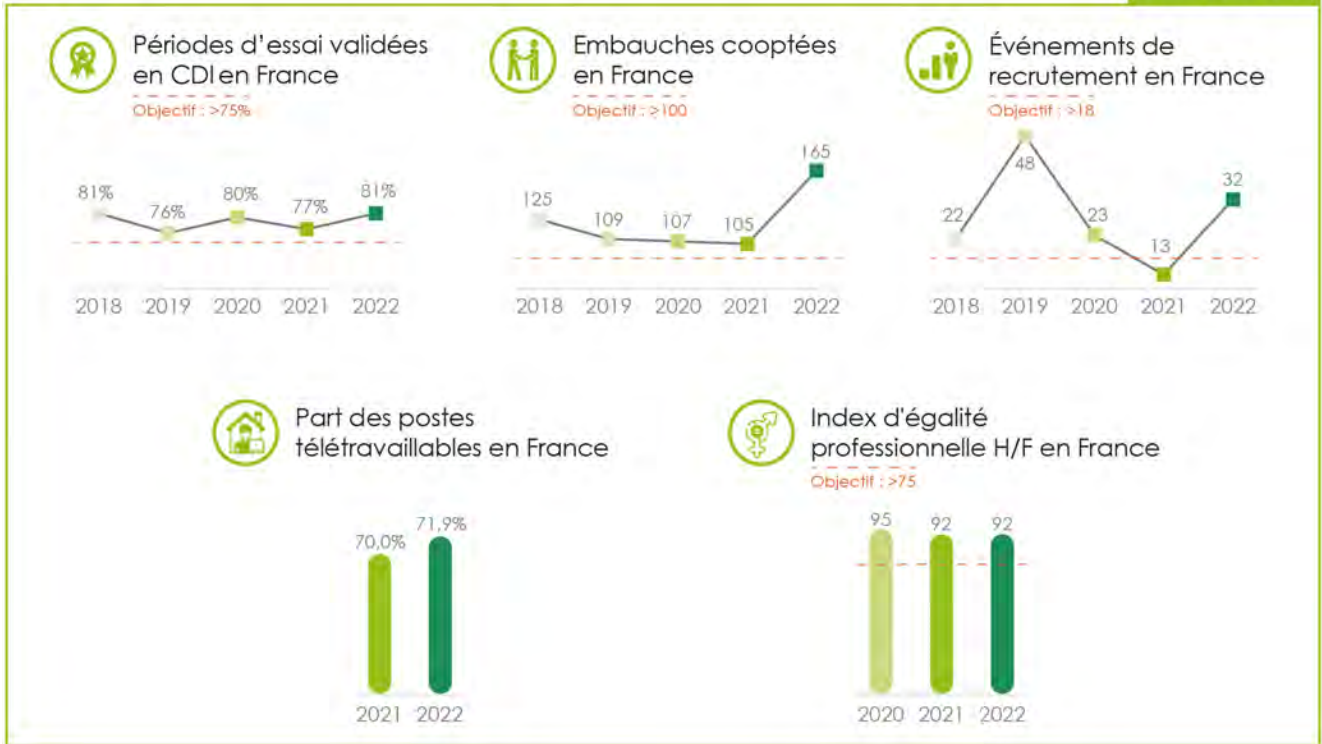
ENJEUX	RISQUES	IMPORTANCE*	POLITIQUES	INDICATEURS CLEFS	ODD CONCERNÉS
Attirer, former, conserver du personnel compétent et qualifié	Fuite des talents et non-rétention des collaborateurs	Crucial	§6.5 Mobiliser les ressources humaines		
Promouvoir et améliorer la qualité de vie des collaborateurs	Fuite des talents et non-rétention des collaborateurs	Crucial	§6.5 Mobiliser les ressources humaines		
Limiter l'empreinte écologique de notre activité	Impact environnemental négatif des activités	Crucial	§6.6 Maîtriser notre empreinte environnementale		
Limiter l'impact environnemental des espaces de travail	Impact environnemental négatif des activités	Majeur	§6.6 Maîtriser notre empreinte environnementale		
Veiller à notre réputation pour maintenir la longévité de nos services	Dégradation de nos standards de qualité	Crucial	§6.7.1 Qualité		
Sécuriser nos infrastructures Protéger les données de nos parties prenantes	Atteinte aux infrastructures et aux données	Crucial	§6.7.2 Sécuriser les données de nos parties prenantes		
Promouvoir l'éthique	Pratiques non éthiques	Crucial	§6.8.1 Éthique		
Veiller à un impact positif sur les territoires	Absence de couverture de certains territoires	Majeur	§6.8.2 Contribuer au développement des territoires		

*Degré d'importance selon l'échelle retenue de la matrice de matérialité, par ordre croissant : significatif, majeur, crucial

6.1.2 | Vue d'ensemble des indicateurs clefs de la performance RSE

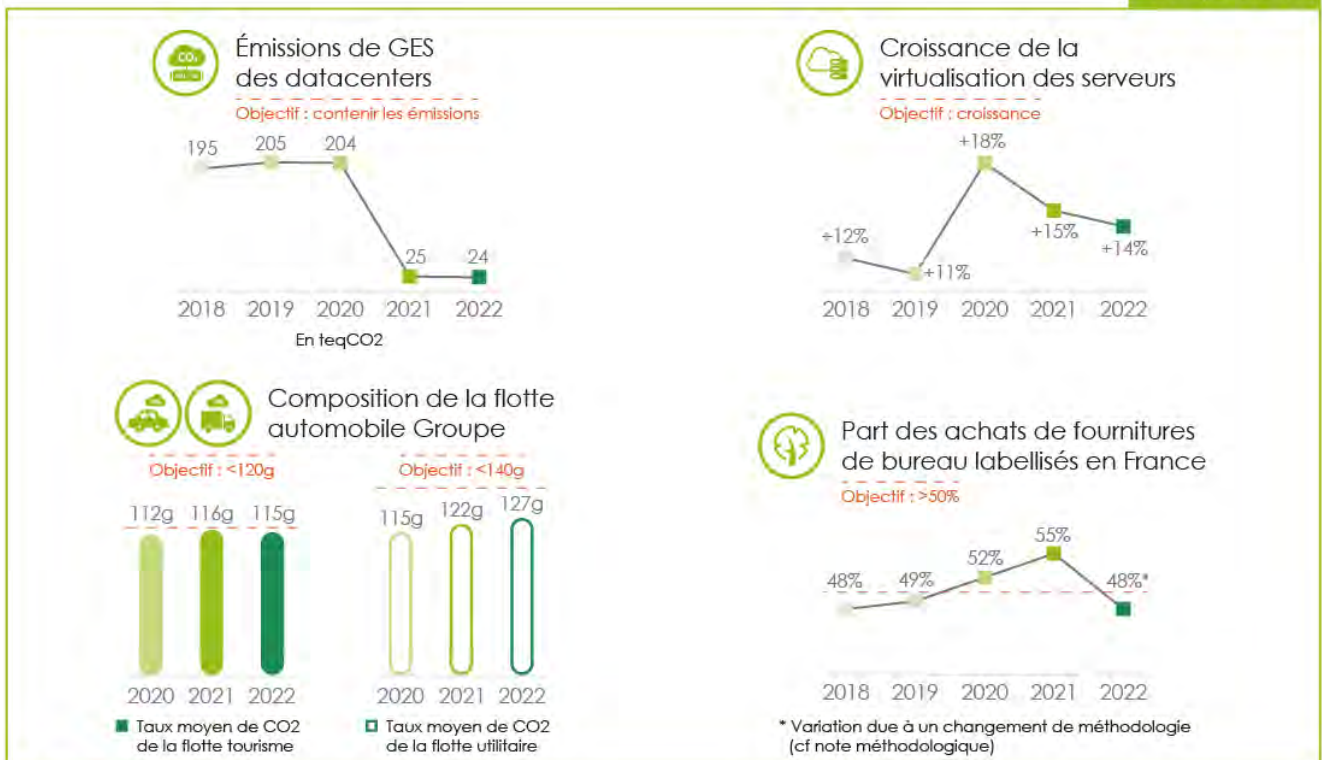
Mobiliser les Ressources Humaines

Voir point 6.5



Maîtriser notre empreinte environnementale

Voir point 6.6



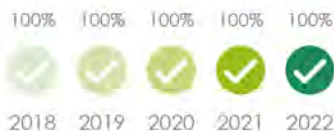
Conforter notre réputation de qualité et de sécurité

Voir point 6.7



Réalisation de la check-list sécurité

Objectif : 100%



Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires Groupe



Croissance des volumes d'hébergement en Go

Objectif : contenir la croissance



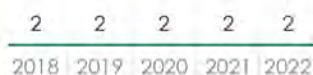
Contribuer éthiquement au développement des territoires

Voir point 6.8



Sessions du Comité éthique

Objectif : ≥2



Charte éthique et e-learning

Objectif : parité

Nombre de traductions de la Charte éthique	4	6	7	7	8
Nombre de traductions du e-learning éthique	0	1	6	6	6
	2018	2019	2020	2021	2022



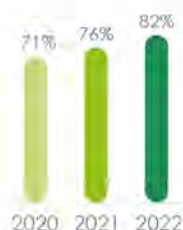
Taux de réussite du e-learning Charte éthique par langue

Objectif : ≥90%

	Allemand	Anglais	Espagnol	Français	Néerlandais	Roumain
2020	100%	100%	100%	99,6%	100%	99,3%
2021	100%	99,5%	100%	99,5%	100%	99,5%
2022	100%	100%	100%	99,4%	100%	99,0%



Part des sites français hors région parisienne



Part du territoire français* couvert par la force commerciale



6.2 | Modèles d'affaires, activités et chaîne de valeur

Modèle économique de l'écosystème Cegedim

Le Groupe Cegedim s'organise autour de business units et de sociétés animées par des entrepreneurs responsables, capables de partager et de promouvoir l'excellence technologique des produits, dans des secteurs à fort potentiel de croissance.

L'écosystème Cegedim repose sur ses activités délivrant produits et services très majoritairement dans le domaine de la santé.

D'une part pour ses clients de l'environnement de la santé : médecins, professions paramédicales, pharmaciens, assureurs, autorités de santé et leurs interactions avec les patients. Il constitue une plateforme unique fournissant à ses clients des outils permettant de délivrer des prestations d'excellence.

D'autre part avec des solutions complémentaires de logiciels et services en gestion des ressources humaines ou flux dématérialisés, data & marketing, ou BPO, qui s'adressent à l'ensemble des acteurs économiques, dans et en dehors du secteur de la santé.

La force de ce modèle d'affaires réside dans la présence intégrée de tous ces acteurs au sein de l'écosystème Cegedim, les offres du Groupe se situant au cœur de leur communication et de leurs interactions.

Stratégie de croissance

En 2022, Cegedim a trouvé les ressources pour réaliser des investissements technologiques d'avenir, tels que les acquisitions de Clinityx, expert des données médico-administratives, pour renforcer ses positions dans le domaine des données de vie réelle, de Sedia pour compléter l'offre Hospitalis de Cegedim e-business et de Laponi permettant d'étoffer l'offre de Cegedim SRH avec une solution de gestion de l'absentéisme en temps réel.

Face à l'évolution des pratiques soignants et patients, Cegedim Santé, rassemblant les produits et services de la branche santé sous une marque unique, offre une expérience complète à ses utilisateurs, professionnels de santé et patients, et répond toujours mieux aux évolutions du marché.

Les marchés de Cegedim offrent de solides perspectives de croissance dont les principaux facteurs sont :

- Les évolutions réglementaires fortes dans le domaine des activités de Cegedim (santé, paie, digitalisation des flux...) ;
- La complexité croissante des systèmes de soins et le besoin d'en améliorer l'efficacité ;
- Le vieillissement de la population et la prévalence croissante des maladies chroniques ;
- La désertification médicale des zones rurales ;
- L'accroissement de l'engagement du patient pour sa santé.

L'ensemble de ces facteurs contribue à un besoin accru d'innovation et à un usage de plus en plus important de la technologie, avec entre autres le SaaS, le cloud, et l'intelligence artificielle, combinés à un besoin croissant de données de santé. Cegedim investit significativement dans l'innovation et a consacré en 2022 environ 14,0% de son chiffre d'affaires à ses effectifs de R&D.

Le besoin de digitalisation de l'économie, des services et de la santé (dossier du patient, aide à la prescription et aux diagnostics, téléconsultation et tiers-payants pour ne citer que les sujets visibles), le besoin de données de santé (par exemple pour l'aide au diagnostic de maladies rares), sont autant d'éléments qui vont contribuer à assurer une croissance profitable du Groupe dans le futur. Dans le même temps, les besoins d'externalisation croissent aussi bien dans la gestion de la paie et des ressources humaines que de la gestion déléguée en assurance santé et prévoyance.

Ainsi le Groupe Cegedim, positionné sur des marchés en évolution permanente et recentré sur ses actifs stratégiques, dispose de fondamentaux solides, d'un portefeuille équilibré d'offres complémentaires, d'une clientèle diversifiée, d'une couverture géographique étendue, et de la force d'un Groupe intégré. Les synergies générées par nos offres globales ainsi que nos outils innovants permettent une réduction des coûts, une amélioration de la qualité des soins ainsi qu'un meilleur accès à ceux-ci.

L'impact sociétal des piliers stratégiques du Groupe Cegedim tend vers une élévation globale du niveau de santé, de bien-être et de qualité de vie de tous.

Nos activités

Nos divisions opérationnelles ont pour caractéristiques communes :

- L'écosystème de santé,
- Un environnement réglementaire strict,
- La volonté d'être leader sur ses marchés.

Afin d'offrir un portefeuille varié de produits et de solutions adaptés aux professionnels de santé, le modèle d'affaires de la division Logiciels et Services est basé sur :

- Des offres packagées à destination des professionnels, centres de santé, chaînes de pharmacies,
- Un déploiement de logiciels de gestion adaptés à la pratique individuelle ou en centre de santé,
- Un accompagnement axé sur la proximité avec un fort maillage des territoires, téléassistance et maintenance.

Afin d'offrir un portefeuille varié de produits et de solutions adaptés aux autres professionnels, les modèles d'affaires des divisions Flux, Data & Marketing, BPO, Logiciels et Services sont basés sur :

- Des offres spécifiques pour des grands comptes,
- Un mode projet nécessitant un temps de construction et de mise en œuvre d'offres à la mesure de la complexité des besoins clients,
- Une exploitation en mode SaaS ou Infogérance hébergée, complétée par le BPO.

Les produits Cegedim se concentrent sur des solutions cloud développées notamment grâce à une organisation R&D agile, aux compétences des collaborateurs, ainsi qu'à l'industrialisation des processus. Le Groupe s'assure d'être conforme aux différentes réglementations, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et prouve la qualité de ses services au travers de certifications produits ou infrastructures. L'approche de Cegedim est collaborative, avec des produits développés selon les besoins clients et des plateformes technologiques performantes.

Logiciels & Services

302,0 m€ | 55 %
du CA 2022

Licences, SaaS, services internet, maintenance, intégration, hébergement pour les professionnels de santé en France, au Royaume-Uni, en Roumanie, Espagne, Belgique et Italie, acteurs de l'assurance de personnes en France et au Royaume-Uni, et départements RH en France.

Flux

90,6 m€ | 16 %
du CA 2022

Digitalisation des processus et des factures dans la santé et tout autre secteur en France, au Royaume-Uni et en Allemagne.
Gestion du Tiers payant en France.



BPO

53,0 m€ | 10 %
du CA 2022

Externalisation de processus métier pour les acteurs de l'assurance de personnes en santé et prévoyance, et les départements RH en France, avec des centres nearshores en Roumanie et offshores au Maroc.

Data & Marketing

106,9 m€ | 19 %
du CA 2022

Base de données santé européenne et études utilisée par les autorités sanitaires, les gouvernements, les professionnels et industries de santé, en France, au Royaume-Uni, en Roumanie en Espagne, en Italie et en Allemagne. Marketing digital et print dans les pharmacies en France. Marketing digital pour les médecins français.

Notre modèle d'affaires

Nos divisions

Corporate & autres

Support aux autres divisions

LOGICIELS & SERVICES
302,0 M€

FLUX
90,6 M€

BPO
53,0 M€

DATA & MARKETING
106,9 M€

Nos ressources

Parties prenantes

- Clients
- Partenaires
- Fournisseurs
- Investisseurs
- Actionnaires
- Collaborateurs
- Écoles
- Organismes de certification
- Instances de Gouvernance

Ressources humaines

+ 6 000 collaborateurs
1 497 collaborateurs dédiés à la R&D

Capital financier

304,1 M€ de capitaux propres
Actionnaires de référence
Contrats clients récurrents

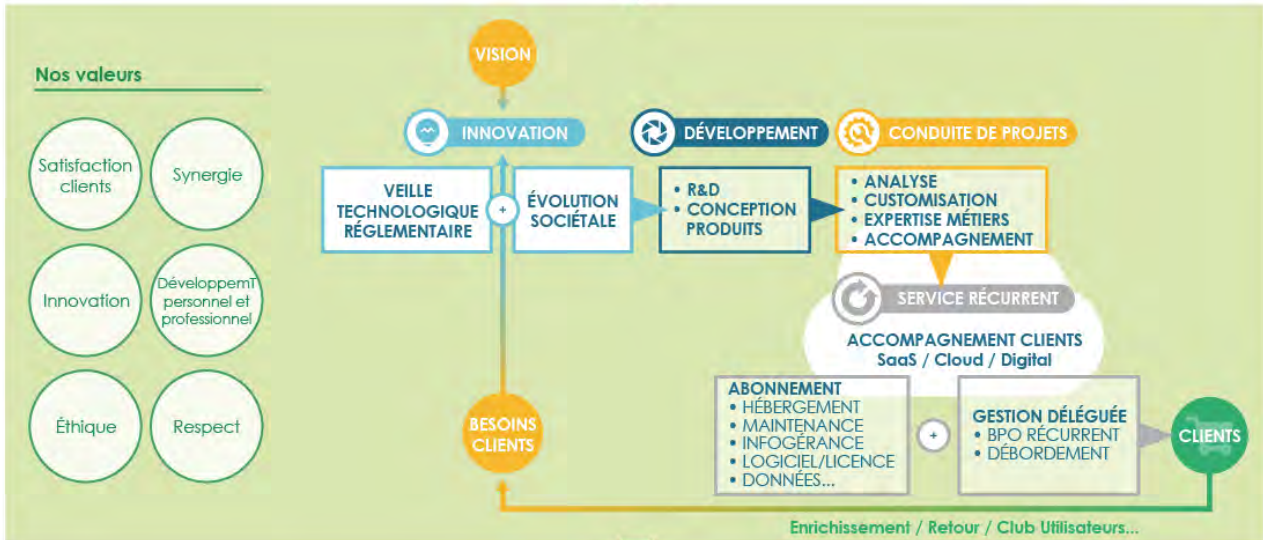
Ressources techniques

5 Datacenters
63 sites
78,8 M€ d'investissement en 2022
14 % d'effort R&D

Ressources naturelles

100 % d'énergie renouvelable ⁽¹⁾
284 tonnes de papier dont 82 % labellisés

⁽¹⁾ Contrat énergétique du Groupe en France



Notre création de valeur

Clients

- Autorités de santé
- Industrie pharmaceutique
- Chercheurs

69M lignes de données anonymisées

- Pharmacies
- Soignants
- Assureurs santé et Prévoyance
- Patients
- Paramédicaux
- Gouvernement
- Hôpitaux
- Entreprises (bulletins de paie)
- Entreprises (flux dématérialisés)

Collaborateurs

1 489 entrées en CDI
303,6 M€ reversés aux collaborateurs : salaires, pensions, etc.

Société et communauté

80 % du CA dans la Santé
21,3 M€ reversés à la Société civile et communauté : impôt sur les sociétés, taxes et droits

Présence sur les territoires

12 pays
+ 500 collaborateurs itinérants

Actionnaires et financement

555,2 M€ de CA du Groupe Cegedim
9,7 M€ reversés aux prêteurs de fonds : coûts financiers

Fournisseurs

146,5 M€ reversés aux fournisseurs : achat de biens et services
+ 150 fournisseurs critiques évalués

Réinvestissement pour création de valeur future

78,8 M€ réinvestis dans Cegedim : création de valeur future

6.3 | Risques, enjeux, objectifs RSE du Groupe

Stratégie RSE

Les ressources fondamentales de Cegedim sont humaines, techniques et technologiques, lui permettant de contribuer à l'écosystème de la santé.

Ces dimensions sont au cœur de la stratégie RSE du Groupe.

Nous créons et vendons les produits et services que nous considérons les meilleurs pour nos clients - professionnels de santé ou autres professionnels - grâce auxquels ils délivrent à leur tour le meilleur à leurs patients ou clients. Cegedim est "RSE by design" : les dimensions sociale, sociétale, environnementale et éthique sont intrinsèques à nos activités, ainsi qu'aux processus de décisions.

Qu'ils soient de santé, de gestion des flux dématérialisés, de process ou liés à la data, nos produits et services contribuent de manière durable au bien commun, et cherchent à minimiser les impacts environnementaux tout en maximisant les impacts sociétaux positifs.

Le Groupe vise ainsi un impact positif sur son environnement et ses parties prenantes internes comme externes, contribuant à son échelle aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD). Certains de ces objectifs peuvent cependant être plus éloignés de son cœur d'activité. La roue des objectifs ici présentée indique les ODD auxquels le Groupe contribue, soulignés de vert représentant l'importance de l'enjeu, selon la même échelle que la matrice de matérialité (ici : crucial). Les éléments grisés ne sont pas applicables aux activités et aux modèles d'affaires du Groupe.

Les tendances sociétales de fond actuelles sont autant d'enjeux auxquels Cegedim propose des solutions.

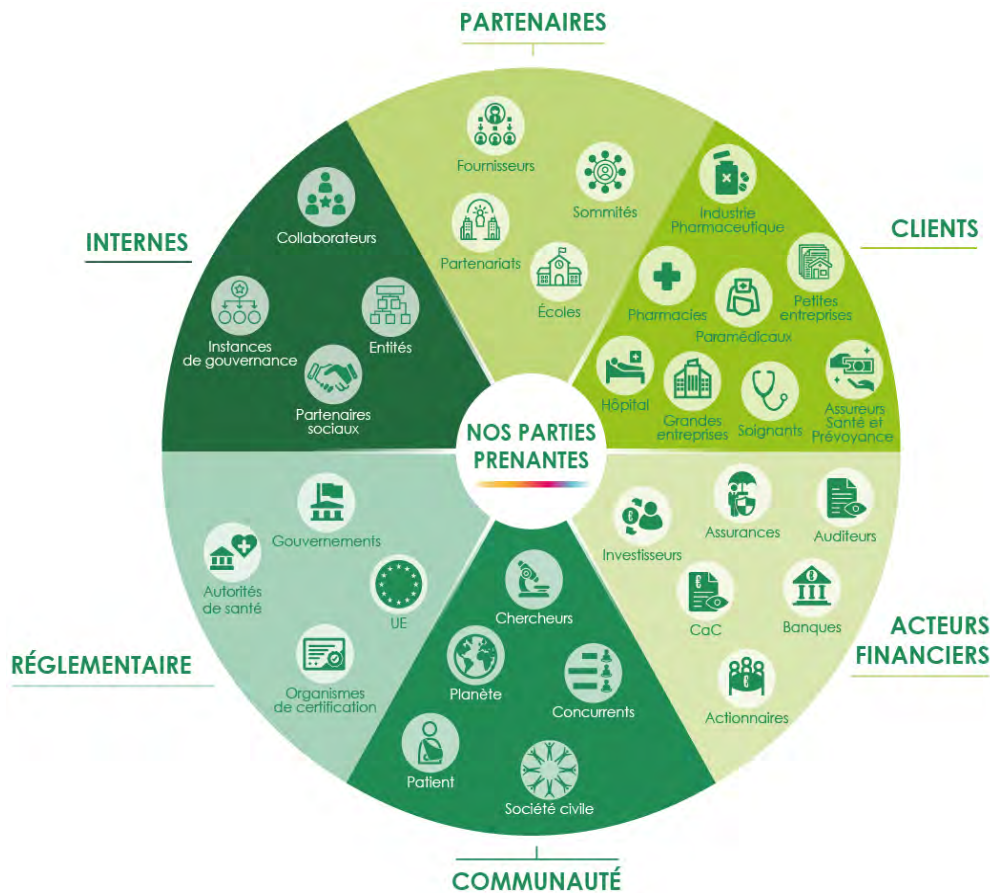


Les parties prenantes et leur consultation

Le Groupe Cegedim, acteur engagé sur ses territoires d'implantation, entretient des relations avec l'ensemble de ses parties prenantes, tant internes qu'externes. La consultation des parties prenantes se fait sous diverses formes et périodicités, toujours dans un dialogue continu : échanges courants avec les clients et fournisseurs, évaluations, relation clientèle et clubs utilisateurs, relations publiques et événements récurrents tant au niveau local que global, partenariats, dialogue social, rencontres avec les investisseurs et roadshows, réponses aux agences de notation, dialogue avec les décideurs locaux et les législateurs, veille et suivi des réseaux sociaux.

Le modèle d'affaires du Groupe ainsi que sa stratégie s'appuient en permanence sur la prise en compte de ses parties prenantes. Par un dialogue continu et des échanges réguliers, plus ou moins formels, les enjeux majeurs et les risques sont identifiés et analysés. Cegedim, soutenu par ses parties prenantes, est plus fort et plus efficace.

Les parties prenantes



Risques RSE

Cegedim a choisi de mettre en place une approche intégrée de sa gestion des risques : RSE, risques et conformité sont regroupés au sein de la Direction de la Performance, rattachée à la Direction Générale et reportant au Comité d'Audit et au Comité RSE. Ceci permet une intégration globale de ces thématiques ainsi qu'un traitement cohérent des enjeux métiers et des risques, qu'ils soient financiers ou extra-financiers.

En considérant l'ensemble du Groupe, ainsi que ses modèles d'affaires principaux, les risques extra-financiers significatifs ont été recensés et évalués, en prenant en compte leur dimension sociale, sociétale, environnementale et éthique. La Direction du Contrôle Interne conduit cet exercice, dont l'approche collégiale et les résultats sont validés par les instances de direction.

Nos travaux se sont appuyés sur les référentiels suivants :

- Les dispositions de la loi Grenelle II incluses à l'article L225-102-1 du Code de Commerce ;
- Les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- Le programme Global Compact des Nations Unies ;
- Le cadre de l'Accord de Paris et de la TCFD ;
- Les éléments requis dans le cadre de la transposition de la Directive européenne 2014/95/UE dite RSE, notamment la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Les dispositions de la loi Sapin II, la Charte Éthique, la Charte Achats responsables et la Politique de SSI du Groupe Cegedim.

Les risques identifiés par Cegedim sont détaillés dans le chapitre 7 "Gestion des risques" du Document d'Enregistrement Universel.

Les activités du Groupe sont caractéristiques du secteur tertiaire. La particularité de nos infrastructures technologiques consiste en des centres de données puissants, dont les consommations énergétiques constituent un des enjeux environnementaux au cœur de nos activités. L'impact environnemental potentiellement négatif de ces activités conduit donc à restreindre au maximum notre empreinte, que ce soit par une politique d'efficacité énergétique et un programme d'amélioration continue des infrastructures, ou encore par des mesures ciblées et ponctuelles auprès des collaborateurs, au sein de nos locaux et dans le cadre de leurs déplacements. Cette dimension environnementale se retrouve également au cœur des enjeux RSE de notre modèle d'affaires. Nos six risques extra-financiers prioritaires sont :

- Fuite des talents et non-rétention des collaborateurs ;
- Atteinte aux infrastructures ou aux données ;

- Impact environnemental négatif des activités ;
- Dégradation de nos standards de qualité ;
- Pratiques non éthiques ;
- Absence de couverture de certains territoires.

Afin d'apporter une réponse concrète à ces risques, le Groupe Cegedim met en œuvre des politiques et diligences contribuant à sa performance extra-financière, qui lui permettent d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. Déclinés dans sa feuille de route, ces objectifs et leur performance sont pilotés et mesurés par les résultats et indicateurs clefs pertinents présentés dans ce rapport annuel.

Matrice de matérialité estimée au 23/03/2023

Les enjeux majeurs de Cegedim, en cohérence avec ses risques identifiés en termes de RSE, sont évalués et positionnés dans la matrice de matérialité du Groupe. Pour chacun, les politiques et plans d'actions déployés sont proportionnels au poids de l'enjeu, décrits dans les différents chapitres de ce document.

Cegedim a créé en 2021 un Comité RSE, composé de quatre administrateurs dont deux indépendants, qui s'assure que le Groupe :

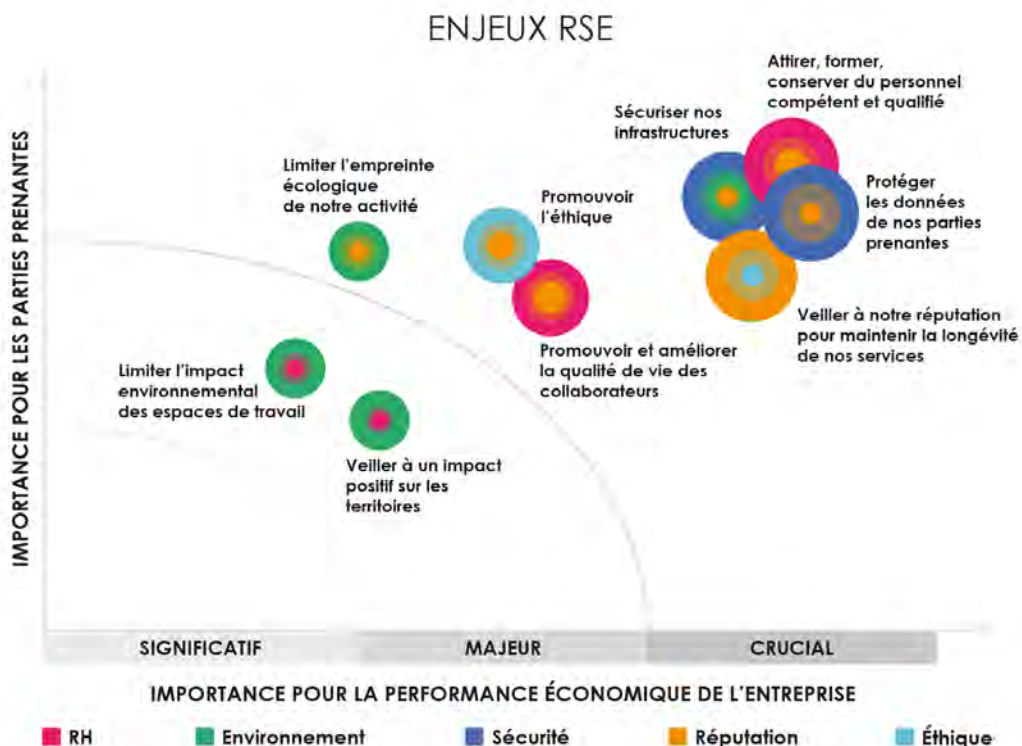
- prend en considération la Responsabilité Sociale, Sociétale, Environnementale et Éthique des Entreprises dans l'élaboration de sa stratégie ;
- conduit ses actions dans le cadre d'une création de valeur durable ;
- coordonne les enjeux RSE au sein du Conseil d'Administration.

Le Groupe a défini sa feuille de route RSE 2022 - 2025 comprenant notamment l'élaboration d'une trajectoire net zero, associée à la conduite d'un bilan carbone. Il a également mis en place un Club RSE déclinant sa stratégie au niveau opérationnel, et le Groupe mène des actions de sensibilisation RSE auprès de ses collaborateurs.

Une fois par an, les risques et enjeux RSE sont revus et validés par la Direction Générale et le Comité d'Audit du Groupe ainsi que par le Comité RSE. Un suivi régulier de la cartographie des risques du Groupe Cegedim est effectué par la Direction du Contrôle Interne, et contribue à alimenter les évolutions de la matrice de matérialité.

Les enjeux RSE du Groupe Cegedim sont hiérarchisés dans la matrice de matérialité en fonction de leur importance, tant en interne que pour les parties prenantes externes. Le poids pesé par chaque nature de risque (RH, Environnement, Sécurité, Réputation, Éthique) est matérialisé dans la représentation graphique de l'enjeu : la taille des pastilles représente le poids total de l'enjeu pour le Groupe et ses parties prenantes.

Les enjeux climatiques ont toujours été pris en compte dans les politiques RSE du Groupe. Celui-ci prend acte du lancement du package européen Fit for 55 et de l'évolution de l'environnement réglementaire en cours, dont la pression va s'accroître ces prochaines années afin de viser le respect de l'Accord de Paris. Ces éléments ont conduit à la réévaluation de ces enjeux dans la matrice de matérialité du Groupe en 2022.



6.4 | Mise en œuvre du Règlement Européen Taxinomie

Analyse d'éligibilité des activités

Contexte

Le Groupe Cegedim propose des prestations de services, des outils informatiques, des logiciels spécialisés, des services de gestion de flux et de bases de données. Ses offres s'adressent notamment aux professionnels de santé, industries de santé, laboratoires pharmaceutiques, et compagnies d'assurance. Coté en bourse à Paris sur le marché Euronext, Cegedim compte plus de 6 000 collaborateurs dans plus de 10 pays et a réalisé un chiffre d'affaires de 555,2 millions d'euros en 2022.

Le Groupe Cegedim est soumis au 1er janvier 2022 aux exigences de l'article 8 du Règlement Taxinomie (UE) 2020/852, applicable aux Entités d'Intérêt Public (EIP) de plus de 500 salariés et plus de 20 M€ de bilan ou 40 M€ de chiffre d'affaires, publiant déjà une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Le Règlement Taxinomie s'inscrit dans le plan Finance Durable du Pacte Vert de la Commission Européenne, et définit six objectifs climatiques et environnementaux, à savoir : (1) l'Atténuation du changement climatique, (2) l'Adaptation au changement climatique, (3) l'Utilisation durable de l'eau et des ressources aquatiques marines, (4) la Transition vers une économie circulaire, (5) la Prévention et de contrôle de la pollution, (6) la Protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Il vise d'une part à encourager les entreprises à développer des activités durables et respectueuses des enjeux environnementaux européens, et d'autre part à inciter les investisseurs à financer de tels projets entrepris dans une vision de long terme. Pour ce faire, il établit un système de classification commun à l'Union Européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables, ainsi que d'évaluer de quelle manière et dans quelle mesure les entreprises y contribuent.

Les Actes délégués au Règlement Taxinomie n'ont été publiés que pour deux des six objectifs : (1) Atténuation du changement climatique et (2) Adaptation au changement climatique. Le présent paragraphe détaille l'approche du Groupe Cegedim relativement à ces deux objectifs.

Examen d'éligibilité

Afin de mettre en œuvre le Règlement Taxinomie, le Groupe Cegedim a procédé à une analyse d'éligibilité publiée en 2022, comparant ses activités avec la description donnée par le Règlement Taxinomie des activités dites éligibles, arrêtées à la fin de l'exercice 2021 par la Commission Européenne, et qui sont susceptibles d'apporter une contribution substantielle aux objectifs climatiques, tout en prenant en compte les lignes directrices de l'AMF notamment en ce qui concerne les formules de calcul des indicateurs.

L'analyse d'éligibilité des activités économiques du Groupe Cegedim a concerné le périmètre consolidé, à l'exclusion des entités mises en équivalence, c'est-à-dire sur lesquelles le Groupe n'exerce pas de contrôle. Elle s'est effectuée sous forme de groupes de travail impliquant notamment la Direction du Contrôle Interne en charge de la DPEF, la Directrice Financière, le Directeur de la Communication Financière, et le Directeur Général Délégué. Une revue comparative des activités économiques du Groupe a été effectuée à partir de l'Acte délégué Climat, de son Annexe I (Objectifs d'atténuation) et Annexe II (Objectifs d'adaptation au changement climatique).

Deux types d'activités économiques de Cegedim ont été ainsi identifiés comme éligibles au titre du Règlement Taxinomie :

- Traitement de données, hébergement et activités connexes (8.1 dans l'Annexe I et l'Annexe II),
- Programmation, conseil et autres activités informatiques (8.2 dans l'Annexe II).

La revue de ces critères d'éligibilité a été reproduite en vue de la publication 2023 afin de s'assurer que les conclusions de l'examen d'éligibilité 2022 restaient pertinentes avec le recul d'une année supplémentaire et le retour d'expérience des différentes parties prenantes (pairs émetteurs, régulateurs, contrôleurs). Il en ressort que le périmètre d'éligibilité du Groupe Cegedim est resté inchangé.

La part des activités éligibles du Groupe est portée par l'entité cegedim.cloud, logée au sein des activités mutualisées. Cette entité agit en effet en tant que pourvoyeuse centralisée de « l'énergie informatique » permettant à l'ensemble des filiales du Groupe de réaliser leurs activités de traitement de données (8.1) et de programmation (8.2). C'est en remontant au niveau de ce centre névralgique qu'il a été possible de mesurer les indicateurs de reporting requis, en matière d'éligibilité et d'alignement.



Analyse d'alignement des activités

En 2022, les activités identifiées comme éligibles ont été analysées afin de déterminer si elles sont alignées comme défini dans le Règlement Taxinomie (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020. Les activités ont été examinées afin d'apprécier leur conformité aux critères de durabilité environnementale détaillés dans l'article 3 du Règlement :

- contribuent substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux énoncés à l'article 9, conformément aux articles 10 à 16;
- ne causent de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux énoncés à l'article 9, conformément à l'article 17;
- sont exercées dans le respect des garanties minimales prévues à l'article 18;
- sont conformes aux critères d'examen technique établis par la Commission conformément à l'article 10, paragraphe 3, à l'article 11, paragraphe 3, à l'article 12, paragraphe 2, à l'article 13, paragraphe 2, à l'article 14, paragraphe 2, ou à l'article 15, paragraphe 2.

Examen d'alignement

Objectif 1 : Atténuation du changement climatique

L'activité 8.1 Hébergement et traitement des données éligible au titre de l'**objectif 1** ne satisfait pas à l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait de conclure à l'alignement selon les critères définis par le Règlement Taxinomie. Dans le cadre du programme d'amélioration continue de sa flotte de datacenters, opérés à 100% par cegedim.cloud, Cegedim travaille activement à la mise en conformité des datacenters en France, au Code of Conduct for Energy Efficiency. Une première qualification est attendue pour le premier semestre 2023, suivie d'une certification ISO 50001 qui sera soumise à validation avant l'été 2023. Un des critères de l'alignement concerne les gaz frigorigènes de production de froid utilisés dans le système de refroidissement des centres de données. Les gaz utilisés par cegedim.cloud, bien que répondant aux normes européennes en vigueur, ont un potentiel de réchauffement du globe (PRG) supérieur au niveau maximum de 675 défini comme un des critères d'alignement. Cette problématique est caractéristique du secteur, du fait de la non-disponibilité d'équipements aux capacités de refroidissement nécessaires disposant d'un PRG inférieur ou égal à ce plafond. Ce point fait l'objet d'un suivi visant à aligner cette activité dès qu'une solution sera disponible. Toutefois, afin de réduire au maximum le besoin en énergie à périmètre informatique constant, et donc de faire face aux risques climatiques sur un horizon de 10 ans, notamment aux vagues de chaleur, cegedim.cloud poursuit à ce jour l'utilisation de ces gaz.

Au jour de publication de l'analyse d'alignement 2023, l'activité 8.1 ne peut donc pas être considérée comme alignée à l'**objectif 1**.

Les textes actuels ne requièrent pas d'examen d'alignement à l'**objectif 1** pour l'activité 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques, telle que décrite dans l'Annexe II de l'Acte délégué.

Objectif 2 : Adaptation au changement climatique

Les activités 8.1 Hébergement et traitement des données et 8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques impliquent de conduire une analyse d'alignement au titre de l'**objectif 2** selon les critères définis par le Règlement Taxinomie.

Sur le périmètre d'éligibilité, Cegedim a donc réalisé une analyse de la résilience de ses sites aux risques climatiques et naturels sur un horizon s'étendant jusqu'à 10 ans.

- S'agissant des scénarios de risques à moyen-terme, des solutions d'adaptation au changement climatique pour faire face à ces risques sont mises en place en se basant sur les données d'aléas historiques. Ces aléas connus et réellement expérimentés par le Groupe ont pu être jugulés de façon adéquate avec les moyens mis en œuvre et constituent des bases d'apprentissage et d'améliorations continue pour ces activités.
- S'agissant de l'analyse à long-terme à plus de 10 ans, basée sur les scénarios du GIEC, celle-ci est actuellement en cours, ce qui ne permet pas de qualifier les activités 8.1 et 8.2 comme alignées à la date de publication de ce document. Les datacenters existants évoluent toutefois pour intégrer les risques climatiques à plus de 10 ans, notamment dans le dimensionnement et les conditions de fonctionnement des systèmes de production de froid, qui continueront d'être optimisés lors de leur renouvellement.

Même si l'ensemble des activités éligibles n'est pas à ce jour aligné, il convient de noter que le Groupe travaille sur la création d'un futur datacenter, souverain tout comme ses datacenters déjà en opération et qu'il détiendra en propre, conçu pour être durable, responsable et résilient au changement climatique, dont la mise en production est prévue en 2025. Les risques climatiques à long-terme sont pleinement intégrés dans sa conception. Les dépenses engagées au titre de 2022 en lien avec ce projet sont comptabilisées dans les indicateurs CapEx et OpEx alignés.

Récapitulatif de l'analyse de l'alignement

Activités	Type de contribution	Examen technique de contribution substantielle	Ne causant pas de préjudice important (DNSH)	Garanties minimales
Objectif 1 Atténuation du changement climatique				Oui cf tableau ci-dessous
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Transitoire	Partiel Non-respect d'un seul des critères d'examen techniques détaillés dans l'Annexe I de l'Acte délégué complétant le Règlement de la Commission Européenne	Oui Ne cause pas de préjudice important à chacun des objectifs environnementaux en remplissant les critères techniques relatifs détaillés dans l'Annexe I de l'Acte délégué complétant le Règlement de la Commission Européenne	
Objectif 2 Adaptation au changement climatique				
8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes	Non-habilitante	Partiel L'analyse des risques climatiques a été réalisée pour un horizon de 10 ans avec des solutions d'adaptation associées. L'analyse à plus long terme est en cours, sachant qu'un projet de datacenter conçu pour être durable et résilient au changement climatique est lancé. L'absence de scénario à plus de 10 ans justifie la notion de respect partiel des critères d'examen techniques détaillés dans l'Annexe II de l'Acte délégué complétant le Règlement de la Commission Européenne	Oui Ne cause pas de préjudice important à chacun des objectifs environnementaux en remplissant les critères techniques relatifs détaillés dans l'Annexe II de l'Acte délégué complétant le Règlement de la Commission Européenne	
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	Non-habilitante	Partiel L'analyse des risques climatiques a été réalisée pour un horizon de 10 ans avec des solutions d'adaptation associées. L'analyse à plus long terme est en cours, sachant qu'un projet de datacenter conçu pour être durable et résilient au changement climatique est lancé. L'absence de scénario à plus de 10 ans justifie la notion de respect partiel des critères d'examen techniques détaillés dans l'Annexe II de l'Acte délégué complétant le Règlement de la Commission Européenne	Aucun DNSH pour cette activité.	

Respect des garanties minimales

Le respect des garanties minimales est mis en œuvre par le Groupe Cegedim au travers de politiques, chartes, procédures et bonnes pratiques selon les principes et les réglementations applicables, et notamment :

- L'ensemble des lois nationales des pays d'activité de Cegedim et de ses fournisseurs ainsi que les Directives Européennes en lien avec les thématiques sociales et environnementales ;
- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 ;
- Les principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- Les principes directeurs de l'OCDE ;
- La convention internationale des Droits de l'Enfant ;

- La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et notamment les 8 conventions fondamentales :
 - Convention n°29 sur le travail forcé
 - Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical
 - Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective
 - Convention n°100 sur l'égalité de rémunération
 - Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé
 - Convention n°111 sur la discrimination
 - Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi
 - Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants.

Cegedim ne fait pas l'objet de condamnation majeure au titre des garanties minimales du Règlement Taxinomie. Le détail des contentieux et litiges significatifs se trouve dans le chapitre 3 « Commentaires sur l'exercice » du Document d'Enregistrement Universel.

Garanties minimales	
Thématiques	Respect et mise en application par Cegedim
<i>Droits de l'Homme</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Charte Éthique - Dispositif de recueil des signalements / ligne d'alerte - Charte Achats responsables - Référents conformité - Veille réglementaire
<i>Corruption</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Charte Éthique - Cartographie des risques Sapin II - Formations des collaborateurs à la Charte Éthique - Dispositif d'alerte conforme à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte - Dispositif de contrôle prévu à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite Sapin II - Charte Achats responsables - Référents conformité - Veille réglementaire
<i>Fiscalité</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Charte Éthique - Formations des collaborateurs en charge des opérations de nature fiscale - Recours à des experts externes dans le cadre d'un abonnement continu et de contrats ponctuels - Veille réglementaire - Le Groupe s'acquitte des impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où de la valeur est créée
<i>Concurrence loyale</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Charte Éthique - Formations des collaborateurs relatives à la concurrence - Référents conformité - Veille réglementaire

Indicateurs d'éligibilité et d'alignement

La Direction Financière a établi la méthodologie de calcul et de production des indicateurs d'éligibilité et d'alignement. Cette méthodologie a fait l'objet d'échanges avec les contrôleurs de l'information financière.

Part du Chiffre d'Affaires éligible

Le KPI CA des activités éligibles est défini comme le ratio entre :

- la somme du CA des activités économiques éligibles
- et le CA net total tel que présenté dans les états financiers

KPI d'éligibilité = CA des activités éligibles / CA net total = 7,5%

La part du CA éligible est faible, du fait du modèle d'affaires du Groupe qui est peu susceptible d'avoir un impact environnemental significatif ou de contribuer fortement à la dégradation des objectifs 1 et 2. Comme indiqué précédemment, la mesure de l'éligibilité consiste à remonter au niveau de l'entité cegedim.cloud, logée au sein des activités mutualisées du Groupe, afin de réaliser les mesures au point d'origine de la fourniture de « l'énergie informatique » qui permet à l'ensemble des filiales du Groupe de réaliser des activités de traitement des données (8.1) et de programmation (8.2).

Part du Chiffre d'Affaires aligné

Le KPI des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total.

Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfont pas, en 2022, l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait de les qualifier d'alignées. Ainsi le chiffre d'affaires de ces activités est reporté en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

La ventilation des KPI de chiffre d'affaires entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur chiffre d'affaires

Activités économiques	Code	Chiffre d'affaires absolu (m€)	part du chiffre d'affaires %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires aligné - Année 2022 %	Part du chiffre d'affaires aligné - Année 2021 %	Activité habilitante (H) / transitionnelle (T)
				Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	0	0,0%	0,0%	0,0%	na	na	na	na	Oui	Partiel	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui	0%	na	T
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	0	0,0%	na	na	na	na	na	na	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui	0%	na	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	8 107	1,5%							Oui	Partiel	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui			
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	33 799	6,1%							Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui			
Total A (A.1 + A.2)		41 906	7,5%																
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie (B)		513 303	92,5%																
Total (A+B)		555 209	100,0%																

Part des investissements (CapEx) éligibles

Le KPI CapEx des activités éligibles donne part éligible dans le total des investissements, répondant à la définition suivante :

- acquisitions d'immobilisations sur l'exercice,
- avant dépréciation, amortissement et réévaluation de juste valeur,
- incluant les acquisitions issues de regroupements d'entreprises
- y compris les droits d'utilisation correspondant aux contrats de location.

KPI d'éligibilité = CapEx des activités éligibles / CapEx total = 9,4%

La CapEx des activités éligibles correspond aux investissements de capacité, portés par l'entité cegedim.cloud, visant à accompagner l'évolution des besoins du Groupe en matière d'hébergement et de traitement de données, et visant à mettre à disposition des filiales les outils informatiques nécessaires aux activités de programmation et informatiques annexes.

Part des investissements (CapEx) alignés

Le KPI des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total.

Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfont pas, en 2022, l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait de les qualifier d'alignées. Ainsi les dépenses d'investissements 2022 de ces activités sont reportées en quasi-totalité en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

Les investissements reportés en activités éligibles alignées sont relatifs à la création du futur datacenter du Groupe, conçu pour être le plus aligné possible aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à celui-ci. Ils regroupent notamment les avant-projets et missions topographiques ou géotechniques. La part alignée est faible du fait du caractère récent de ce projet.

La ventilation des KPI de CapEx entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur CapEx

Activités économiques	Code	CapEx absolu (m\$)	part du CapEx %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part du CapEx aligné - Année 2022 %	Part du CapEx aligné - Année 2021 %	Activité habilitante (y / transitaire (z))
				Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	22	0,02%	0,0%	100%	na	na	na	na	Oui	Oui	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui	0%	na	T
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	92	0,1%	0,0%	100%	na	na	na	na	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui	0%	na	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	1 826	1,8%							Oui	Partiel	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui			
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	7 612	7,5%							Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui			
Total A (A.1 + A.2)		9 552	9,4%																
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Capex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		92 181	90,6%																
Total (A+B)		101 733	100,0%																

Part des charges opérationnelles (OpEx) éligibles

Le KPI OpEx des activités éligibles donne part éligible dans le total des coûts directs non capitalisés, liés :

- aux éléments de recherche et développement, rénovation de bâtiments, contrats de location à court terme, maintenance et réparation
- aux autres coûts directs liés à l'entretien courant des actifs corporels qui sont nécessaires à leur bon fonctionnement

KPI d'éligibilité = OpEx des activités éligibles / OpEx total = 6,6%

Les OpEx des activités éligibles représentent la part des coûts directs, non capitalisés, correspondant à l'activité d'exploitation informatique conduite par cegedim.cloud.

Part des charges opérationnelles (OpEx) alignées

Le KPI des activités alignées suit la même définition, en faisant le ratio des activités alignées sur le même total.

Comme indiqué précédemment, les activités éligibles ne satisfont pas, en 2022, l'ensemble des critères de contribution substantielle qui permettrait de les qualifier d'alignées. Ainsi les charges opérationnelles 2022 relatives à ces activités sont reportées en quasi-totalité en activités éligibles non alignées dans le tableau de restitution ci-dessous.

La quote-part présentée au titre des charges opérationnelles alignées comprend les coûts directs liés au projet de création du nouveau datacenter de cegedim.cloud, qui est conçu pour être le plus aligné possible aux objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à celui-ci. Ces coûts prennent la forme de prestations de services externes et de temps passé par les équipes cegedim.cloud. Ils sont évalués suivant la méthode du coût complet. La part alignée est faible du fait du caractère récent de ce projet.

La ventilation des KPI d'OpEx entre les activités 8.1 et 8.2 a été réalisée en fonction de la destination finale des prestations réalisées par les filiales du Groupe utilisatrices des moyens mis à leur disposition par cegedim.cloud.

Taxinomie – Indicateur OpEx

Activités économiques	Code	OpEx absolu (m€)	part de l'OpEx %	Critères de contribution substantielle						DNSH - Does Not Significantly Harm						Garanties minimales	Part de l'OpEx alignés - Année 2022 %	Part de l'OpEx alignés - Année 2021 %	Activité habitante (y / bancaire (°))
				Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Changement climatique		Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes				
				Atténuation	Adaptation					Atténuation	Adaptation								
A. Activités éligibles à la taxinomie																			
A.1. Activités alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	23	0,01%	0,0%	100%	na	na	na	na	Oui	Oui	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui	0%	na	T
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	96	0,02%	0,0%	100%	na	na	na	na	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui	0%	na	
A.2. Activités éligibles mais non alignées sur la taxinomie																			
8.1 Hébergement et traitement des données	8.1	5 328	1,27%							Oui	Partiel	Oui	Oui	Néant	Néant	Oui			
8.2 Programmation, conseil et autres activités informatiques	8.2	22 213	5,28%							Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Oui			
Total A (A.1 + A.2)		27 660	6,6%																
B. Activités non éligibles à la Taxinomie																			
Opex des activités non éligibles à la taxinomie (B)		392 660	93,4%																
Total (A+B)		420 320	100,0%																

6.5 | Mobiliser les ressources humaines

Résultats

Effectif Groupe

2022 | 2021

6 073 | 5 643

Effectif total

3 786 | 3 576

Effectif France

2 287 | 2 067

Effectif International

1 990 | 1 514

Embauches ⁽¹⁾

1 489 | 1 017

Embauches en CDI

501 | 497

Embauches en CDD

1 542 | 1 178

Départs

23,4% | 18,1%

Turnover (taux de départs)

5 691 | 5 186

Nombre de salariés en CDI

382 | 457

Nombre de salariés en CDD

39,0 | 39,3

Âge moyen global

⁽¹⁾ La hausse des embauches est portée à plus de la moitié par les entités offshore qui connaissent un fort dynamisme (services clients, BPO et R&D) ainsi que par les investissements de Cegedim Santé.

Parité Groupe

2022 | 2021

47% | 46%

% salariés Femmes

53% | 54%

% salariés Hommes

40% | 40%

% administrateurs Femmes

60% | 60%

% administrateurs Hommes

Formation et mobilité

2022 | 2021

17 189 | 22 199

Nombre d'heures de formation en France ⁽²⁾

13,7 | 15,6

Nombre d'heures de formation par salarié formé en France

1 255 | 1 422

Nombre de salariés formés en France

33% | 40%

Part des salariés ayant reçu au moins une formation en France

915 | 787

Nombre de parcours e-learning Groupe

6 439 | 5 817

Inscrits aux e-learning Groupe

11 859 | 10 333

Nombre d'heures de e-learning Groupe

505 | 511

Nombre de mobilités internes en France ⁽³⁾

⁽²⁾ Les formations avaient été fortement encouragées notamment en e-learning pendant la période de covid-19 ce qui explique le pic observé en 2021. En 2022, le Groupe a retrouvé les niveaux d'avant crise sanitaire.

⁽³⁾ Changements de postes ou mobilités entre entités différentes hors réorganisation interne.

Marque employeur et relations écoles

2022 | 2021

22 | 6

 Job dating en France ⁽¹⁾

2 | 0

Salons pour l'emploi en France

8 | 7

Forums écoles en France

37 | 35

 Recrutements associés
 en France

61 | 72

 Nombre de stagiaires
 en France

34% | 20%

 Conversion étudiants en CDI
 en France

139 | 113

 Nombre de contrats
 d'apprentissage en France

13 | 33

 Nombre de contrats de
 professionnalisation en France

179 | 116

 Nombre de stagiaires
 Groupe

⁽¹⁾ La hausse significative des job dating traduit les forts enjeux de recrutement du Groupe ainsi que la fin des contraintes sanitaires.

Santé et sécurité en France

2022 | 2021

30 | 35

 Accidents de travail
 en France

65 230 | 49 154

 Absentéisme en jours
 Groupe hors Covid-19 ⁽²⁾

38 702 | 32 813

 Absentéisme en jours
 France hors Covid-19 ⁽²⁾

5 038 | 9 384

 Absentéisme en jours lié
 au Covid-19 - France ⁽³⁾

10,74 | 8,72

 Nombre moyen de jours
 d'absence Groupe par salarié
 hors CP, RTT et Covid-19

10,22 | 9,18

 Nombre moyen de jours
 d'absence France par salarié
 hors CP, RTT et Covid-19

4,27% | 4,40%

 Taux d'absentéisme moyen
 en France

⁽²⁾ L'augmentation des effectifs a mécaniquement impacté à la hausse l'absentéisme. Les filiales en Roumanie ont aussi connu une forte hausse des congés maternité. En 2022, la rubrique maladie Covid-19 n'est quasiment plus utilisée et se reportesur les arrêts maladie classiques.

⁽³⁾ Maladie, arrêts pour garde d'enfants, ou télétravail impossible.

Qualité de vie au travail

2022 | 2021

1 560 | 950

 Nombre de salariés France en
 télétravail régulier ⁽⁴⁾

41,20% | 26,57%

 Part de l'effectif France
 en télétravail régulier ⁽⁴⁾

319 | 298

 Nombre de salariés Groupe
 en travail à temps partiel

5,25% | 5,28%

 Part de l'effectif Groupe
 à temps partiel

⁽⁴⁾ Télétravail régulier dans le cadre de l'accord Groupe en France, hors protocole sanitaire exceptionnel et télétravail occasionnel. En 2022, le télétravail régulier poursuit son déploiement pour les collaborateurs déjà présents et constitue un avantage recherché par les nouvelles recrues.

Indicateurs clefs de performance et objectifs			
Périodes d'essai validées en CDI	Attirer les collaborateurs	Réalisé	Objectif
	Salariés en CDI en 2022 en France dont la période d'essai a été validée au 31 décembre, hors période d'essai en cours.	2022 2021 81% 77%	Maintenir un niveau \geq 75%
Embauches cooptées confirmées en France	Promouvoir la cooptation	Réalisé	Objectif
	Les critères de cooptation en France en 2022 sont identiques à 2021, avec la non-éligibilité de certains cas de figure détaillés dans ce chapitre. Des challenges ont été mis en place pour des postes et profils en tension.	2022 2021 165 105	Maintenir un niveau \geq 100 cooptations / an
Évènements de recrutement en France	Maintenir notre présence	Réalisé	Objectif
	Ces évènements prennent la forme de jobdating, salons pour l'emploi, forums écoles. S'y ajoutent les soirées de cooptation, non incluses ici. L'indicateur présente les données France. La sortie de crise sanitaire a permis une reprise des évènements de recrutement en 2022.	2022 2021 32 13	Maintenir un niveau \geq 1,5 évènement / mois soit 18 par an
Index d'égalité professionnelle H/F en France	Lutter contre les inégalités H/F	Réalisé	Objectif
	La note obtenue en 2022 démontre la politique d'amélioration continue du Groupe pour promouvoir une meilleure égalité professionnelle.	2022 2021 92 92	Maintenir un niveau $>$ 75
Part des postes télétravaillables en France	Favoriser la qualité de vie au travail	Réalisé	
	Hormis certains métiers, comme les postes de production ou d'exploitation IT et les activités commerciales ou terrain, le Groupe Cegedim offre une grande proportion de postes télétravaillables du fait de ses métiers de prestations de services et de son infrastructure permettant une organisation flexible. Tout en ne constituant pas un objectif, la proportion est vouée à rester stable à périmètre constant.	2022 2021 71,9% 70,0%	

Politique de l'emploi

Le Groupe conduit une politique RH active en tant que marque employeur, avec une démarche renforcée ces dernières années pour répondre aux enjeux de fidélisation des collaborateurs. Il est assez caractéristique de l'activité que les plateaux de gestionnaires spécifiques à certaines de ses entités fassent généralement l'objet d'un turnover plus prononcé et typique de ces métiers.

En 2022, la politique de l'emploi de Cegedim continue d'accompagner l'activité du Groupe. Celui-ci met en place un environnement dans lequel ses collaborateurs peuvent pleinement développer leurs compétences tout en contribuant activement à la performance de l'entreprise. Cegedim adapte sa politique de rémunération en conséquence afin de motiver les talents, assurer la formation et le recrutement, tout en contenant l'évolution de la masse salariale dans une croissance raisonnable.

Au cœur des préoccupations du Groupe Cegedim, l'équité sociale est mise en œuvre dans la politique de ressources humaines. Les équipes RH à taille humaine sont axées sur la communication, la transmission des compétences et le partage d'expérience, éléments indispensables à la poursuite du développement individuel. Un management de proximité favorise une prise de décision efficace avec réactivité et souplesse. L'évaluation régulière des collaborateurs, les formations et les opportunités d'évolution permettent un enrichissement des compétences et des expériences individuelles, et la perspective d'accéder à de nouvelles responsabilités. Une expérience au sein du Groupe Cegedim, employeur de référence, est gage d'une employabilité accrue des collaborateurs.

Recruter

Effectifs

L'engagement du Groupe vise à renforcer ce capital humain, ressource primordiale. Le recrutement d'effectifs qualifiés et adaptés aux besoins est une préoccupation majeure et constante, à enjeu fort pour le Groupe Cegedim, acteur BtoB dont la communication institutionnelle et les produits ne sont pas nécessairement accessibles aux candidats ou connus des futurs collaborateurs. Sa présence accentuée sur les réseaux sociaux professionnels y permet une forte visibilité en France, et constitue un canal de recrutement actif.

Recrutement

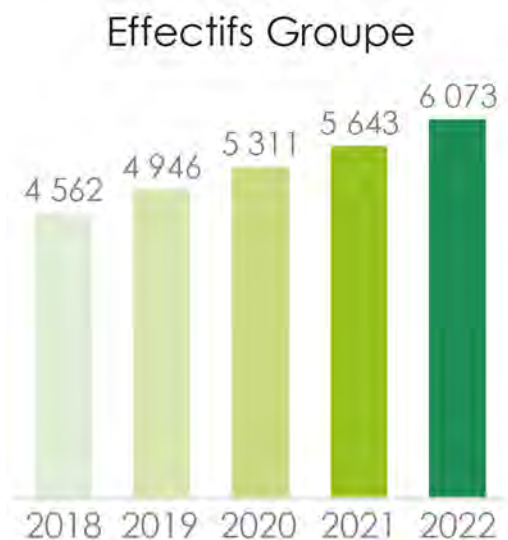
Afin d'accompagner les projets du Groupe, Cegedim recrute chaque année :

- Plusieurs centaines de collaborateurs avec la volonté continue d'agir en faveur de la diversité des salariés dans l'entreprise et de permettre notamment l'accès à l'emploi de personnes handicapées ;
- Un nombre croissant de stagiaires et de jeunes recrues en contrat d'alternance ;
- À l'international à travers sa présence dans plus de 10 pays.

Des partenariats ont été mis en place ou renforcés en 2022 afin d'accompagner la politique de recrutement :

- Partenariat avec l'école de commerce Rocket School qui a permis l'embauche d'une vingtaine d'assistants commerciaux en alternance au sein de Cegedim Santé, principalement au titre d'une reconversion professionnelle ;
- Constitution d'un partenariat avec le cabinet de conseil BPI Groupe ;
- Mise en place de parcours de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) afin de recruter des personnes en recherche d'emploi sous condition de validation d'un parcours de formation chez Cegedim SRH.

Certaines filiales déploient un programme de fidélisation des jeunes recrues à des postes ayant une courbe d'apprentissage longue, afin de capitaliser sur la formation interne initiale, où les collaborateurs sont accompagnés dans un plan de progression semestriel, comportant indicateurs qualitatifs et objectifs quantitatifs.



Une cellule RH dédiée a été mise en place pour définir et piloter la politique de recrutement au niveau du Groupe. Composée du Directeur des Ressources Humaines Groupe, d'un expert outils et d'un expert métier, cette cellule vise notamment à optimiser les outils et partager les meilleures pratiques. Elle a vocation à tester de nouvelles solutions et de nouveaux partenariats :

- Déploiement d'un partenariat pour la recherche de profil R&D ;
- Démultiplication des bourses à l'emploi avec des sites spécialisés pour l'accès aux CVthèques ;
- Réflexion à de nouveaux dispositifs notamment la recherche booléenne ou des partenariats dédiés au commerce pour répondre aux importants volumes de recrutements ;
- Développement continu du partenariat avec un réseau social professionnel de référence ;
- Veille et recherche de solutions innovantes, par exemple pour l'animation de la cooptation d'entreprise.

Par ailleurs, depuis fin 2020, une cellule sourcing offshore au Maroc complète les équipes RH en France, notamment pour la chasse et la préqualification des candidats français, les outils et formations étant mutualisés avec ceux des équipes de recrutement en France. Les RecrutLab des sites de Boulogne-Billancourt, à Rabat et à Bucarest, sont des zones dédiées au recrutement comportant des box plus spécifiquement adaptés au passage d'entretiens d'embauche.

Jobdating

Des sessions de jobdating sont régulièrement proposées sur les sites français, en présentiel ou à distance. S'adressant à des candidats postulant aux annonces du Groupe ou ciblés par les recruteurs, elles consistent en des sessions d'entretiens rapides d'une dizaine de candidats, avec les équipes RH et les managers des postes concernés, à l'issue desquelles des propositions d'embauches peuvent être faites. En complément des canaux d'annonce traditionnels, ces événements sont promus auprès des écoles dans les régions concernées.

Jeunes diplômés

Les collaborateurs sont issus majoritairement de formations à dominante scientifique ou commerciale. Le Groupe veille au recrutement de futurs jeunes diplômés dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, grâce à des partenariats avec des écoles et établissements universitaires. La communauté des alternants est animée toute l'année par des temps d'échange, jeux-concours, pique-nique, etc. Depuis 2020, Cegedim a mis en place un accompagnement complémentaire dédié à ses alternants, animé par l'équipe RH afin de favoriser les échanges, et trois communautés ont été créées pour compléter leur intégration : commerce, support et IT/développement. Au mois de juin, chaque alternant fait le bilan de son année et exprime ses souhaits pour l'année à venir auprès de son manager et de l'équipe RH. En 2022, l'équipe RH a continué d'encourager le recrutement d'alternants, en hausse de 4%.

Cegedim participe aux salons pour l'emploi et aux événements étudiants.

Certaines filiales comme Cegedim Insurance Solutions proposent un parcours de formation BU dédié à leurs alternants et ouvrent des postes à des profils de jeunes diplômés dans des fonctions historiquement occupées par des profils expérimentés.

Le Groupe propose en France et à l'international des stages aux étudiants ou jeunes diplômés, véritables tremplins vers l'embauche destinés à être transformés en postes pérennes dans les entreprises du Groupe, en hausse de 54% en 2022. Certaines filiales effectuent des campagnes annuelles de stage visant à accompagner les étudiants dans la préparation de leur projet de fin d'étude, ainsi qu'à encourager leur insertion professionnelle.

Chaque année, Cegedim propose des stages d'été aux étudiants leur donnant l'opportunité de découvrir le monde de l'entreprise. Cegedim Service Center, filiale basée en Roumanie, a quant à elle participé à quatre salons pour l'emploi, ainsi qu'à un Open Doors organisé en mai 2022.

Partenariat écoles

Des partenariats sont mis en œuvre en France avec l'École d'Numérique Simplon à Paris. Des collaborateurs du Groupe interviennent à l'Université de Poitiers, à l'Université Lyon 2 et à la Sorbonne. Le Groupe Cegedim est fier de parrainer la création du premier Master SIRH (Système d'Information en Ressources Humaines) en France, ouvert en septembre 2018 à l'université de Paris I Sorbonne, où ses collaborateurs enseignent. Certains étudiants sont accueillis en apprentissage au sein des équipes. Cegedim a initié un partenariat avec HEC visant à créer des liens étroits avec la communauté des étudiants de l'école et du programme MBA, vivier d'embauches. En 2021, Cegedim Insurance Solutions a créé un partenariat avec l'école ISIS formant des ingénieurs spécialisés en e-santé. Cegedim SRH a également réactivé son partenariat avec l'IGS, l'ECE et l'IAE Montpellier afin de recruter des consultants et ingénieurs développement. La filiale de Cegedim en Égypte est partenaire d'un organisme gouvernemental qui dispense des formations aux jeunes diplômés afin de leur proposer un emploi.

En 2022, cegedim.cloud a mis en place un partenariat Filament'or via l'AFNOR où les étudiants sont amenés à travailler sur les thématiques RSE des entreprises partenaires.



Intégration

En France, un parcours dédié a notamment pour objet l'intégration, par les équipes RH de chaque filiale, de ses nouveaux collaborateurs avec une présentation axée sur la BU, les outils RH, etc. Une fois par mois, le Directeur des Ressources Humaines Groupe présente aux nouveaux arrivants les différentes activités du Groupe et sa vision métier, sous format visioconférence, afin de réunir les collaborateurs des différents sites en France.

La Direction des Ressources Humaines a développé, soit au sein des locaux Groupe, soit au sein des BU, des modules de formation spécifiques et aux durées adaptées selon les différents métiers concernés : C-Media Academy, School SRH, onboarding Cegedim Santé notamment via sa Sales Excellence, parcours métier Assurances, tuteur C-Media ou e-business. Certaines BU ont mis en place des parcours de type "vis ma vie" afin de compléter l'expérience d'intégration avec un dispositif de parrainage ou de binôme à l'arrivée de nouvelles recrues. Certains métiers peuvent également nécessiter des formations plus spécifiques à l'entrée du fait de leur activité, par exemple : pharmacovigilance, dépositaire pharmaceutique, cariste, cadre légal de la facture électronique. Enfin, livrets d'accueil, matériels et accessoires aux logos du Groupe sont transmis aux nouveaux arrivants. En Roumanie, la filiale Cegedim Service Center organise une journée d'intégration pour présenter les activités aux nouvelles recrues, suivie d'une période d'incubation pour les nouveaux arrivants composée de sessions de formations à la fois aux compétences spécifiques du métier mais aussi aux sujets plus généralistes.

En amont de l'intégration d'un nouveau collaborateur, une checklist est adressée par les équipes des Ressources Humaines au manager afin qu'il puisse préparer au mieux son arrivée. Le parcours d'intégration est ponctué d'un point RH à mi-parcours, ainsi qu'un entretien de validation de fin de période d'essai formalisé avec le manager. Les résultats en sont analysés par la DRH pour mise en œuvre d'actions correctives le cas échéant.

Cooptation

La politique de cooptation est en place depuis 2011 au sein du Groupe Cegedim en France, et renforcée depuis 2018. Son objectif est de gratifier les collaborateurs ayant transmis des candidatures dont les profils répondent aux besoins opérationnels et se reconnaissant dans les valeurs du Groupe.

En 2022, un partenariat a été conclu pour la mise en place un nouvel outil de cooptation ayant pour objectifs :

- Pour les collaborateurs, de coopter encore plus facilement les offres existantes ou en candidature spontanée ;
- Pour l'équipe RH, de suivre le nombre de cooptations réalisées dans le Groupe et leur état d'avancement, ainsi que d'encourager la cooptation via des challenges spécifiques dans l'année.

En 2022, deux challenges cooptation ont été organisés, durant l'été et en novembre, où les trois gagnants ont remporté des lots ajoutés à la prime de cooptation. Cette politique s'est avérée particulièrement efficace avec une augmentation de 57% des embauches cooptées en un an.

Politique de rémunération

Afin de partager la valeur, Cegedim a déployé un accord de participation Groupe entré en vigueur en 2022 ainsi que des accords d'intéressement spécifiques aux BU pour une dynamique locale. La politique du Groupe en matière de rémunération vise à reconnaître les talents en récompensant à la fois la performance collective et la performance individuelle, celle-ci étant encouragée de manière privilégiée au travers de la part variable sur objectifs des rémunérations. Chaque année, les managers mènent un entretien individuel avec les collaborateurs de leur équipe, afin de les évaluer et faire le point sur les objectifs fixés. Le Groupe acquiert tous les ans des études de rémunération afin de s'assurer que sa politique de rémunération est en phase avec le marché.

Le Groupe est doté d'un Comité des Rémunérations - Nominations, composé de trois administrateurs. Les attributions de ce comité sont notamment les politiques d'attribution d'actions, de rémunération variable, et le plan de succession des dirigeants en cas de vacance.

S'engager pour la santé et qualité de vie au travail

Information interne

L'intranet Groupe MyCegedim est un espace d'informations présentant les dernières actualités du Groupe, avec un accès à l'ensemble des informations et politiques RH, et vers les différents sites et outils internes. Il permet également d'accéder aux intranets des BU et de retrouver les différentes informations et bases documentaires du Groupe.

Le réseau CG Live d'une vingtaine d'écrans diffuse les actualités du Groupe ainsi que les messages d'information à vocation sociale, légale, métier, de formation, etc. Ces écrans, présentant également des informations personnalisées par BU et entité, sont déployés sur tous les sites du Groupe de plus de cinquante salariés en France. Ces communications sont également disponibles sous forme de vidéos via le portail intranet et accessibles par les collaborateurs en télétravail. Des initiatives variées sont aussi instaurées localement dans diverses entités du Groupe.

En France, des réunions régulières sont organisées au sein des BU afin de rassembler les équipes et diffuser les actualités de l'entreprise. Des newsletters et communications internes sont transmises aux collaborateurs à fréquence régulière. Par ailleurs, plusieurs BU ont développé des revues en présentiel ou à distance pour diffuser des informations sur l'activité et favoriser la communication ascendante et descendante. Le Directeur des Relations Investisseurs saisit l'occasion de ses déplacements internationaux lors de roadshows pour de se rendre en filiales et présenter les résultats du Groupe aux collaborateurs. Cette année ces événements ont eu lieu principalement en format virtuel disponible en vidéo avec des sessions de questions / réponses interactives. Des moments conviviaux sont organisés tout au long de l'année à l'occasion de fêtes ou d'événements qui sont l'occasion de partages professionnels moins formels.

Création de lien

Des sessions d'afterworks inter-BU favorisent les échanges et l'établissement de passerelles entre collaborateurs d'entités différentes sur les mêmes sites de travail. Des événements internes aux dates marquantes ou autres occasions, tels que des soirées annuelles ou repas d'équipe ont été organisés au sein de chaque entité : repas de Noël, séminaires, déjeuners inter-équipes avec tirage au sort chez Cegedim SRH, etc. Des séminaires et team buildings sont également préparés pour des équipes ou entités spécifiques, selon les besoins. Des événements ponctuels comme des concours photos (photo insolite de l'été, esprit de Noël...) ou de pronostics à l'occasion de la Coupe du Monde de Football ont été proposés aux collaborateurs. De nouveaux canaux de communication ont été développés pour faciliter les échanges réguliers entre les managers.

Cegedim est conscient que l'environnement de ses collaborateurs joue un rôle clef dans leur bien-être et procède régulièrement à des réaménagements ou modernisation de ses locaux de bureaux. Cafétérias, salles de détente ou de repos sont présentes sur certains sites, permettant aux collaborateurs se retrouver autour des différents aménagements ou paniers de fruits hebdomadaires.

Prévention

A minima chaque année, Cegedim met à jour l'intégralité des Documents Uniques d'Évaluation des Risques professionnels (DUER), pour tous ses sites. Un groupe de travail RH pilote la mise en œuvre des mesures et des plans d'action. Des fiches pratiques sont disponibles relativement aux bonnes pratiques à adopter en openspace, aux gestes et postures, au télétravail et au risque routier. En 2022, une sensibilisation à l'écoconduite a été proposée à l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, tous les sites de plus de cent personnes sont équipés de défibrillateurs à l'exception du site de Boulogne Billancourt qui dispose d'un Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP).

À l'occasion d'Octobre Rose, Cegedim a proposé à ses collaborateurs des conférences de sensibilisation sur le cancer du sein. Des cours de yoga et de méditation ont été mis à disposition des collaborateurs sur les principaux sites durant la Semaine de la Qualité de Vie au Travail et Octobre Rose.

Qualité de vie au travail

Une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) est déployée avec des groupes de travail dédiés afin que les collaborateurs puissent contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie au travail. Des restitutions de ces travaux ont eu lieu en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Des ambassadeurs Qualité de Vie au Travail sont nommés pour accompagner les collaborateurs et créer un nouvel axe de communication en complément des échanges avec le management et les équipes RH.

Les CSE ont souscrit à une plateforme de cours et loisirs en ligne accessible de manière gratuite et illimitée par les salariés et leur famille, avec 120 000 heures de contenus numériques couvrant divers sujets comme le bien-être, le sport et les outils bureautiques. À l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail 2022, Cegedim a proposé une plateforme à ses collaborateurs permettant de suivre des conférences bien-être et santé et de s'inscrire à des cours de Zen Méditation en présentiel sur les principaux sites.

Des espaces détente sont à disposition des collaborateurs dans certains sites.

Des places en crèche d'entreprise sont proposées depuis 2018 aux collaborateurs en France, en partenariat avec un acteur reconnu du marché. Au vu du succès de ces campagnes et afin d'accompagner ses collaborateurs, la Direction a décidé d'ajouter 7 berceaux supplémentaires en 2022, où 31 berceaux étaient attribués par Cegedim pour ses collaborateurs. .

Couverture santé

Il existe a minima une couverture Frais de santé qui peut être complétée par des dispositifs de prévoyance. En France, des dispositifs de prévoyance Décès, Incapacité et Invalidité sont étendus à la totalité des collaborateurs, ainsi qu'un dispositif spécifique de maintien de garantie Frais de santé optionnel pour les anciens salariés. Le Groupe s'attache à étendre progressivement ce type de dispositifs de prévoyance et de couverture retraite aux pays dans lesquels la législation ne l'exige pas. En pratique, la quasi-totalité des effectifs du Groupe s'est vue proposer une assurance maladie, ainsi qu'un plan de couverture retraite. Le Groupe a modifié ses accords relatifs aux frais de santé pour se mettre en conformité avec la réforme du 100% santé de 2020 en France.

Depuis le 1^{er} février 2021, Cegedim a fait évoluer les garanties Santé en proposant une nouvelle garantie TP Santé prenant en charge 50% du prix public moyen de certains produits, dans la limite d'un forfait annuel de 50 euros par an et par famille, garantie entièrement prise en charge par Cegedim.

Préparation retraite

Un Plan d'Épargne Retraite entreprise Collectif (PERCOL) permet aux collaborateurs de se constituer une épargne retraite personnelle. Des sessions d'information avec le gestionnaire ont été proposées aux collaborateurs pour prendre connaissance de ce dispositif. Par ailleurs, en 2022, de nouvelles sessions d'informations destinées aux collaborateurs de plus de 55 ans ont été organisées avec la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), sur le thème de la préparation au départ à la retraite. Certaines filiales comme Cegedim Insurance Solutions mettent à disposition des collaborateurs un guide pour la préparation à la retraite.



Sport et santé

Des courses solidaires sont régulièrement proposées aux collaborateurs : semi-marathon de Boulogne, Foulées de l'Assurance, Medical Run, La Parisienne, Trail de La Sans Raison ou encore la Course solidaire pour l'association Imagine For Margo. Certains CSE proposent également des cours de sport en ligne et versent une contribution pour les inscriptions des collaborateurs à des clubs sportifs.

Don de jours

Afin de pouvoir soutenir les salariés confrontés à des situations personnelles difficiles, Cegedim a mis en place un dispositif de dons de jours applicable à tous les salariés en France. Un accord collectif a ouvert cette possibilité au plus grand nombre et permet l'abondement de l'employeur.

Accords collectifs

Au sein des filiales françaises, et dans l'ensemble du Groupe, les accords collectifs sont très nombreux et de ce fait ne sont pas tous listés dans le document. Aucun des accords mis en place en France n'a jusqu'ici été dénoncé par les représentants des salariés ou organisations syndicales, illustrant la pertinence du dialogue social.

En 2022 en France, les accords collectifs ont notamment porté sur :

- Accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Avenants Intéressement ;
- Avenant Télétravail ;
- Avenant Itinérance ;
- Avenant Temps Partiel ;
- Accord de Monétisation des RTT.

Organiser le travail et lutter contre les discriminations

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion, prévu en France dans la Loi Travail, n'a pas donné lieu à des mesures de blocage des outils de communication informatiques. En effet, l'activité de service du Groupe Cegedim ne permet pas les coupures de serveurs ou d'éléments d'infrastructure informatique en horaire non ouvrable, du fait de la nécessaire continuité de service et astreinte des collaborateurs permettant de l'assurer. Le respect de la mise en œuvre du droit à la déconnexion est assuré par des outils déclaratifs de temps de repos, et la mise en place d'une ligne d'alerte permettant aux salariés de solliciter un entretien RH afin d'échanger sur leur charge de travail, qui donnera lieu à une analyse de la situation et un plan d'action de remédiation avec le manager concerné. Ce droit est rappelé dans la fiche pratique relative au télétravail.

Comités Sociaux Économiques

Le dialogue social de proximité s'est poursuivi en 2022. Il n'est pas possible de rendre compte en détail ici de l'activité de l'ensemble des Comités Sociaux Économiques du Groupe. Cependant, nombre d'actions sociales est en place et notamment d'une manière plus spécifique selon les usages locaux : aide au logement, subventions attribuées dans le cadre d'activités extra-professionnelles (sport, loisir, culture, voyages, chèque emploi service), accompagnement des fêtes de fin d'année (chèques-cadeaux, spectacle de Noël, etc.), des vacances scolaires (chèques vacances) et autres événements marquants. Le CSE de l'UES Boulogne et de Cegedim Santé ont déployé un site internet sur lequel il est possible d'acheter à distance les prestations proposées. En 2022, il a été procédé au renouvellement d'un CSE et à la mise en place du CSE de Cegedim Santé.

Organisation du temps de travail

Dans tous les pays où il est implanté, le Groupe respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Pour les collaborateurs en France, qui représentent plus de 60% des effectifs totaux du Groupe Cegedim, l'organisation du temps de travail s'effectue sur la base d'un forfait annuel de 216 jours ou 1 607 heures travaillées, avec une référence horaire hebdomadaire conventionnelle de 37,10 heures, en contrepartie de l'attribution de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT). À l'international, la réglementation de la durée du temps de travail est respectée dans chaque pays.

À la suite de l'évolution des modes d'organisation du travail, de nouveaux accords télétravail ont été mis en place en France et à l'international pour augmenter le nombre de jours de télétravail régulier. Par exemple, en France, le nouvel accord conclu en 2022 permet jusqu'à trois jours de télétravail régulier et exceptionnel par semaine (précédemment deux jours). Cet accord offre aux collaborateurs une réelle souplesse dans la gestion de leur temps et trajets.

L'accord relatif à l'itinérance déployé en 2018 et 2019 prend lui aussi en compte la réalité terrain des populations amenées à de fréquents déplacements, visant à adapter les modalités de prise en compte de temps de trajet / temps de travail pour les salariés non sédentaires. En 2022, un avenant a revalorisé de 10% les indemnités de nuitées.

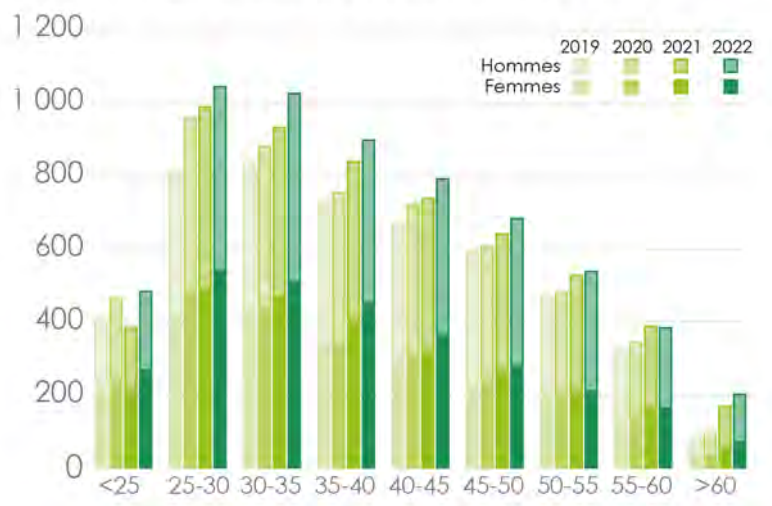
Évolution équitable des carrières

Le Groupe ne fait pas de discrimination dans ses embauches ou les attributions de postes. Les offres d'emploi prévoient une rémunération sans discrimination dont l'évolution future dépend de critères liés à la performance et à l'expérience de chacun. Toute personne victime ou témoin d'une éventuelle discrimination dispose de plusieurs moyens d'alerte. Elle peut notamment saisir la ligne d'alerte, le Comité Éthique du Groupe, ou toute instance du personnel qui agira en totale indépendance. Un accord conclu sur l'accompagnement des représentants du personnel, vise à mettre en place des garanties d'évolution de rémunération. Cegedim s'assure que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'une augmentation.

L'index d'égalité professionnelle, créé en 2019 par la loi sur l'avenir professionnel, est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Calculée sur 100, cette note comprend cinq critères et sa publication est obligatoire sur le site internet de l'entreprise au plus tard au 1er mars, tout comme sa déclaration à l'Inspection du Travail. Il constitue depuis 2021 un indicateur clef de performance du Groupe, qui se situe au-delà du seuil de 75 défini par les textes et fixé par Cegedim comme objectif pour les premières années de mise en œuvre.

La répartition des effectifs du Groupe par âge illustre les résultats d'une politique RH active de recrutement et de gestion des carrières au sein du Groupe, en matière de diversité des sexes et des âges, aux deux extrémités de la pyramide des âges.

Répartition H/F par âge des collaborateurs Groupe



Handicap

Le Groupe Cegedim combat toute forme de discrimination, a la volonté de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés, et s'emploie à leur améliorer l'accès à ses bâtiments. Dans tous les pays où le Groupe opère, Cegedim veille à respecter la réglementation en vigueur en la matière.

La Cellule Handicap accompagne les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, effectue un suivi régulier de leur dossier administratif, ainsi qu'un aménagement du poste et des horaires de travail si besoin. Dans ce cadre, Cegedim travaille étroitement avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et Cap emploi. En France, Cegedim accorde cinq jours de congés payés spéciaux aux travailleurs handicapés afin de leur permettre d'accomplir leurs formalités médicales et administratives, ainsi qu'un accès prioritaire aux places de parking et aux places en crèche.

Les missions de la Cellule Handicap ont été élargies et renforcées en 2019 avec la réalisation d'un diagnostic externe de six mois comportant plus de trente entretiens avec un panel représentatif de collaborateurs. Sa composition a été modifiée en 2020, et compte désormais un membre de l'équipe RH par BU, ce qui permet de traiter les questions liées au handicap au plus proche du collaborateur.

En 2022 et comme les années précédentes, Cegedim a effectué une campagne de sensibilisation lors de la semaine du handicap. Pour la première fois, Cegedim a participé au Duoday qui consiste à accueillir pour la journée une personne en situation de handicap afin de lui faire découvrir un métier. Ce sont ainsi deux binômes qui ont été formés à des postes de Développeur, à Labège et Niort pour la journée du 16 novembre 2022. Certaines filiales ont aussi mis en place des partenariats avec des ESAT (traiteur, plateaux-repas, Café Joyeux, etc.).

Gérer les qualifications et les compétences

Compétences

La diversité des métiers au sein du Groupe Cegedim permet d'enrichir les compétences et les expériences individuelles avec la perspective d'accéder à de nouvelles responsabilités. Le Groupe articule sa politique RH autour de la formation et de la mobilité interne, et considère l'évolution professionnelle comme l'un des vecteurs de motivation et de réussite de ses collaborateurs. Rejoindre Cegedim, c'est saisir l'opportunité de travailler dans un environnement technologique de haut niveau, dans le cadre de projets riches et variés, tout en progressant de façon continue. Un accompagnement spécifique est mis en place dans certaines filiales pour les collaborateurs promus à des fonctions d'encadrement d'équipe, permettant l'acquisition de compétences managériales.

Formation

La formation est un pilier essentiel de la stratégie RH de Cegedim qui y consacre un effort supérieur à ses obligations légales, permettant aux salariés d'optimiser leur potentiel. La politique de formation du Groupe combine évolution individuelle, développement des compétences des collaborateurs et performance de l'entreprise, afin d'accompagner les projets stratégiques et les mutations des métiers, notamment de la santé. Les nouvelles recrues bénéficient d'une formation initiale dans le cadre de leur intégration. Au cours de leur carrière, outre les sessions de formation classiques internes ou externes, inter ou intra-entreprises, des sessions de formation continue spécifiques aux différents métiers du Groupe peuvent être mises en place dans les entités. Les entretiens professionnels, majoritairement réalisés avec le Référent RH, se concentrent sur les besoins de formation, l'employabilité des collaborateurs et la construction commune de l'évolution professionnelle.

Des formations aux premiers secours sont également dispensées, en complément des formations professionnelles.

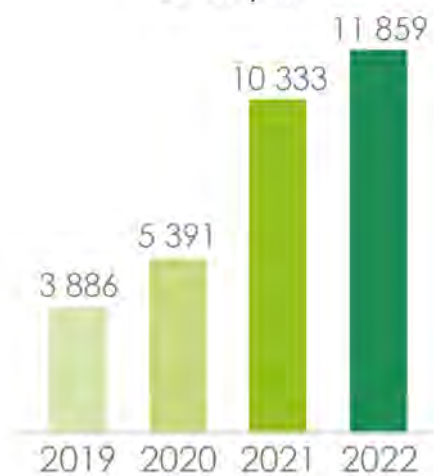
Transmission des compétences

Enjeu fort pour le Groupe Cegedim, la transmission des compétences permet de garantir les connaissances et l'expertise au sein des équipes. Les Business Units peuvent ainsi mettre en place des formations sur mesure en mobilisant leurs propres ressources au sein des équipes. Ces initiatives permettent de répondre aux besoins spécifiques liés aux métiers, de faire partager la culture du Groupe et transférer ses savoir-faire. Des dispositifs de tutorat, obligatoires dans le cadre de contrats de professionnalisation, sont également mis en œuvre dans certaines filiales afin d'accompagner la mobilité interne de salariés ou l'intégration de nouveaux collaborateurs, de transmettre les connaissances propres aux postes (processus, procédures, outils, organisation, etc.), ou bien les expertises métiers au sein du Groupe. Certaines filiales proposent également un suivi managérial rapproché pour les collaborateurs juniors, des possibilités de tutorat ou de compagnonnage dispensé par les collaborateurs plus seniors, ou encore la mise en place de référents pour accompagner les collaborateurs qui en ont le besoin. Les dispositifs de tutorat ont été renforcés dans l'ensemble des filiales. À titre d'exemple, Cegedim SRH propose un tutorat de deux mois rémunérés pour chaque nouvel entrant, qui s'accompagne d'un parcours d'intégration d'une durée d'un mois alternant période de formation et mise en pratique, ainsi que des campus pour sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes spécifiques comme le paramétrage paie.

E-learning

Cegedim a développé une plateforme interne de e-learning qui permet aux collaborateurs de suivre de nombreux modules pendant leur temps de travail, couvrant une large gamme de formations spécifiques au Groupe ou à ses activités. Cette plateforme a été largement utilisée en 2022, pour des formations Groupe aussi bien que des formations plus spécifiques aux activités des entités, ou des thématiques visant certaines catégories de métiers. Le nombre d'heures de formation par inscrit a augmenté de 4% en 2022, la hausse du nombre de parcours s'explique par le passage de nouvelles entités à l'outil de e-learning, ainsi que la création de modules sur les nouvelles versions de logiciels et projets. En 2022, un nouveau module d'introduction à la norme ISO 27001 a été créé.

Une plateforme digitale externe est également mise à disposition des équipes Recherche & Développement afin de leur permettre de mettre à jour leurs connaissances des évolutions et des nouvelles technologies liées à leur métier.

Heures de e-learning
Groupe**Évolutions professionnelles et mobilités internes**

Cegedim considère l'évolution professionnelle comme l'un des vecteurs de motivation et de réussite de ses collaborateurs. Lors de vacances de poste, priorité est donnée à la recherche de ressources en interne. Les possibilités de mobilité interne, horizontales comme verticales, dans les différentes zones géographiques permettent aux salariés d'élargir leur expérience de l'activité et leurs compétences, et aident le Groupe à garantir le transfert des connaissances entre ses entités. À cet effet, un service en charge de la mobilité internationale est à l'écoute des profils commerciaux, techniques ou dirigeants, pour gérer les souhaits d'expatriation. Il s'agit

généralement de missions de trois ans, de transferts, ou de missions courtes, dans le sens France/International, International/France ou International/International. Dans certaines entités, une commission mobilité est mise en place entre RH Groupe et management local, afin de promouvoir l'évolution professionnelle et d'étudier les demandes de mobilité au sein du Groupe ou de l'entité. Cegedim Insurance Solutions propose régulièrement des petits-déjeuners de présentation des postes ouverts à la mobilité. En complément, des échanges sont planifiés entre BU pour permettre de concrétiser les mobilités professionnelles et géographiques transverses au Groupe. Afin de valoriser les parcours des ressources internes et les accompagner tout au long de leur carrière au sein du Groupe Cegedim, les politiques de mobilité professionnelle ont été renforcées.

6.6 | Maîtriser notre empreinte environnementale

Maîtriser notre empreinte environnementale

Émissions de gaz à effet de serre

2022 | 2021

826 | 651

CO2 lié à la consommation d'électricité en teqCO2 ⁽¹⁾

296 | 346

CO2 lié à la consommation de gaz en teqCO2

797 | 304

CO2 aérien en France en teqCO2 ⁽²⁾

7 | 3

CO2 ferroviaire en France en teqCO2

29

CO2 lié à la location de véhicules en France en teq CO2

3,14 | 2,71

Âge moyen du parc auto France

3,08 | 2,69

Âge moyen du parc auto Groupe

115 | 116

Taux moyen de CO2 de la flotte tourisme France en g par kilomètre

0€ | 0€

Provisions environnement

⁽¹⁾ La hausse des émissions de CO2 liée à la consommation d'électricité s'explique par une augmentation de la consommation dans les filiales étrangères dont le mix énergétique des pays est plus émetteur.

⁽²⁾ La hausse des émissions liées aux voyages aériens est due à une reprise des déplacements à l'issue de la crise sanitaire.

Utilisation des ressources

2022 | 2021

11 789 | 13 112

Consommation électricité en MWh

1 395 | 1 630

Consommation gaz en MWh

Approvisionnement durable

2022 | 2021

88% | 98%

des enveloppes et références de papier du catalogue Groupe France du Service Reprographie et des impressions réglementaires obligatoires utilisent du papier certifié.






La baisse en 2022 s'explique essentiellement par un changement méthodologique (cf. note méthodologique) ainsi que l'utilisation par erreur d'une référence de papier non éco-labellisé.

Dématérialisation

2022 | 2021

90% | 86%

Taux de digitalisation des bulletins de paie pour les collaborateurs France

Indicateurs clefs de performance et objectifs			
Émissions de gaz à effet de serre des datacenters	Efficacité énergétique Green IT	Réalisé	Objectif
	La consommation énergétique IT ne prend en compte que l'alimentation des serveurs, hors climatisation et éclairage.	2022 2021 24 25	Réduire les émissions de GES en teqCO2 liées à la consommation électrique des datacenters
Croissance de la virtualisation des serveurs	Virtualisation des serveurs	Réalisé	Objectif
	La favorisation des machines virtuelles au détriment du nombre de serveurs physiques se poursuit en 2022, avec un ratio de 1 serveur physique pour 13,8 virtuels.	2022 2021 +14% +15%	Maintenir une croissance continue
Taux moyen de CO2 de la flotte tourisme	Parc automobile Groupe	Réalisé	Objectif
	La politique Groupe privilégie les véhicules électriques et hybrides dans le renouvellement de sa flotte de véhicules de tourisme.	2022 2021 115 116	Maintenir un niveau < 120g
Taux moyen de CO2 de la flotte utilitaire	Parc automobile Groupe	Réalisé	Objectif
	Le Groupe ayant anticipé la disparition des véhicules diesel, il s'est davantage tourné vers des véhicules utilitaires à essence du fait du manque d'options électriques pour les gros véhicules utilitaires, qui sont moins performants en termes d'émission de CO2. La flotte de véhicules utilitaires ne représente toutefois que 28% de la flotte globale Groupe.	2022 2021 127 122	Maintenir un niveau < 140g
% d'achats de fournitures de bureau labellisés	Fournitures de bureau en France	Réalisé	Objectif
	Les achats de fournitures de bureau en France sont centralisés dans un catalogue Groupe mettant en avant les produits éco-labellisés et du prestataire dont la démarche RSE est intégrée. La baisse en 2022 s'explique essentiellement par un changement méthodologique (cf. note méthodologique) ainsi que l'utilisation par erreur d'une référence de papier non éco-labellisé.	2022 2021 48% 55%	Tendre vers plus de 50% d'achats de fournitures de bureau labellisés ou certifiés

Limiter notre empreinte écologique

Cegedim a constamment mis au cœur de ses préoccupations l'innovation au service de ses parties prenantes et voit à ce titre la matérialisation de ses efforts en tant qu'entreprise citoyenne.

Empreinte carbone

L'empreinte carbone de Cegedim en matière de gaz à effet de serre se mesure principalement par la consommation d'électricité nécessaire au bon fonctionnement des activités. Le Groupe, en tant que prestataire de services, déploie une activité de bureau. Les émissions de CO₂ de scope 1 de Cegedim sont principalement liées à la flotte de véhicules de la société. Les émissions de scope 2 sont essentiellement liées à la consommation d'énergie du Groupe, et celles de scope 3 aux déplacements professionnels. Cegedim dispose de centres d'hébergement informatique (datacenters) en France qui contribuent très largement à sa consommation électrique. Depuis 2018, le Groupe s'est mis en capacité de mesurer l'empreinte carbone de ses datacenters, suivie et pilotée dans le cadre de son programme d'amélioration continue de son efficacité énergétique.

Politique de gestion des véhicules

Le Groupe s'est doté d'une politique de gestion de sa flotte automobile qui définit les typologies de véhicules et les règles d'éligibilité, ainsi qu'une charte de bonne conduite pour les conducteurs, en France. La gestion du parc prend en compte le vieillissement des véhicules, l'évolution des normes anti-pollution ainsi que le respect des recommandations officielles et professionnelles. Le Groupe souhaite réduire l'impact environnemental de sa flotte de véhicules de tourisme et les renouvelle uniquement avec des modèles électriques ou hybrides en France. En ce qui concerne les véhicules utilitaires, qui représentent près d'un tiers de la flotte globale, le Groupe a anticipé la disparition des véhicules diesel en France, et s'est davantage tourné vers des véhicules utilitaires à essence notamment du fait du peu d'options électriques. Les politiques de certains des sites du Groupe encouragent cependant les énergies et modes de déplacements alternatifs aux véhicules thermiques : places de parking dédiées aux véhicules électriques avec prises de recharge, local ou parking à vélo et trottinettes permettant la recharge électrique, panneaux solaires pour l'éclairage des parkings.

Limiter les déplacements

La gestion des déplacements professionnels fait l'objet d'une attention particulière, s'agissant d'un poste significatif d'émissions de CO₂. Par sa politique Voyages, le Groupe définit les règles et bonnes pratiques encadrant les réunions et déplacements associés, incitant les collaborateurs à diminuer leurs déplacements et à recourir à des solutions alternatives moins polluantes, sans sacrifier la qualité des services proposés aux clients. Les déplacements pour des réunions internes de travail y sont notamment restreints et toute exception nécessite au préalable une dérogation hiérarchique. Les moyens de travail à distance ont été déployés au sein du Groupe dès 2007 : visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée et plateformes d'échanges de document sont privilégiées afin de limiter les déplacements de courte durée.

Le télétravail et les accords d'entreprise mis en place contribuent également à limiter les déplacements des collaborateurs.

Gestion des déchets

Le Groupe Cegedim n'a pas d'activité industrielle et ne produit pas de déchets toxiques. Les principaux déchets sont de type papiers / cartons et équipements informatiques. Cegedim utilise très peu de substances dangereuses et toxiques sauf :

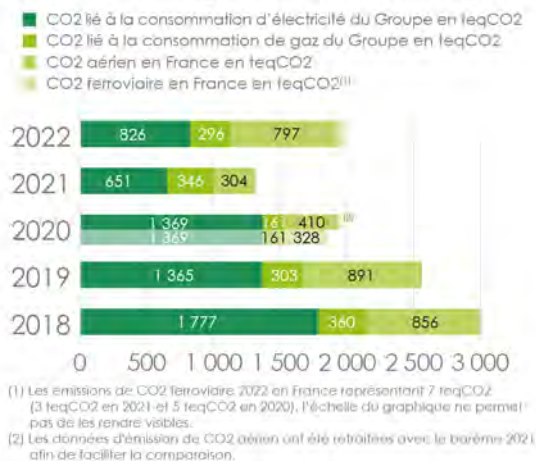
- Équipements informatiques (écrans, batteries, imprimantes, cartouches d'encre) ;
- Équipements de voitures (batteries, huile-moteur) ;
- Produits d'entretien de ménage.

De nombreuses filiales ont déjà mis en œuvre des programmes de recyclage pour imprimantes, cartouches de photocopieurs et équipements informatiques. Lorsqu'ils arrivent en fin de vie, les matériels équipant les datacenters du Groupe font l'objet d'un traitement spécifique visant à les éliminer dans le respect de l'environnement, après effacement des données et traitement des supports de sauvegarde. Ces matériels sont généralement repris par le fournisseur du nouvel équipement de remplacement ou, à défaut, confiés à un prestataire chargé de leur recyclage. Le Groupe peut également choisir de conserver certains matériels afin de disposer de pièces détachées, optimisant ainsi la durée de vie de certains composants, recyclés sur site. En France, Cegedim sous-traite intégralement la gestion de la fin de vie des déchets électroniques et électriques (DEEE) en vue de la valorisation des matières et de l'élimination des matières toxiques.

Les anciens PC des collaborateurs sont nettoyés et reconfigurés. Certains CSE les récupèrent pour que des collaborateurs en bénéficient moyennant 15 € au profit d'une association.

Le Groupe Cegedim ne rejette pas d'eaux usées autres que domestiques et utilise des circuits d'eau fermés pour les systèmes de refroidissement de ses datacenters.

Émissions de CO₂ par catégorie du Groupe



Réduire l'usage du papier

Réduire l'impact environnemental des impressions

Une équipe de reprographie est en charge des impressions en masse sur les sites de Boulogne-Billancourt, utilisant des matériels modernes et performants. La maîtrise des impressions est un enjeu pour le Groupe puisqu'il est amené à en réaliser pour ses clients (bulletins de paie, cartes de tiers-payant, courriers, supports de formation, etc.).

Dans tous les pays, au quotidien, les équipes sont encouragées à s'interroger sur la nécessité d'imprimer leurs travaux ou l'utilisation d'alternatives simples : projeter un support de réunion plutôt que de l'imprimer, n'imprimer que si nécessaire, en recto-verso, en noir et blanc, etc. Les collaborateurs sont de moins en moins équipés d'imprimantes individuelles, et utilisent des stations d'impression mutualisées afin d'être plus économes en consommables. Les cartes de vœux électroniques envoyées aux clients et prestataires ont été généralisées depuis 2018 au sein du Groupe et ont remplacé les versions papier.

C-Media, leader de la communication en pharmacie et parapharmacie d'enseigne, est spécialisé dans la création et la réalisation de campagnes de merchandising, d'affichage print et digital. Son site de production de Stains de plus de 4 500 m² est dédié à la fabrication et la logistique des éléments print (préresse, impression, façonnage, stockage et routage de PLV). Ce dernier n'utilise plus d'eau dans sa production et a investi dans des machines d'impression moins énergivores, utilisant de l'encre éco-solvant et la technologie ultradrop pour encrage de nano gouttes, ainsi que le séchage grâce à des lampes led. Afin de réduire le recours au plastique, C-Media utilise un mix de matières inorganiques et recyclées à la place du PVC, et a expédié 4 000 palettes non filmées. La filiale s'engage dans une initiative d'économie circulaire à travers son plan de sélection de matières premières et utilise des laizes appropriées afin de réduire les pertes de matières premières. Avec près de 1 500 000 PLV traitées et 13 000 palettes de marchandises réceptionnées et expédiées par an, l'enjeu est primordial dans la politique RSE de C-Media.

Diffusion papier des informations réglementaires obligatoires

En ce qui concerne l'impression des informations réglementaires obligatoires, le Groupe privilégie une diffusion électronique depuis 2007. Le nombre d'exemplaires du Document d'Enregistrement Universel en version papier a été réduit entre 2010 et 2022 de plus de dix fois pour la version française (50 exemplaires imprimés en 2022), et de cinq fois pour la version anglaise (40 exemplaires imprimés en 2022). Depuis plus de dix ans, l'impression de ce document se fait sur du papier 100 % recyclé.

Digitalisation des formalités administratives

Dans le cadre de son processus de recrutement en France, le Groupe Cegedim a très tôt opté pour la digitalisation des formalités administratives liées à la gestion des nouveaux arrivants, et n'effectue plus d'envoi en masse de documents papier. Lettre d'engagement, contrat de travail, règlement intérieur, chartes internes, mutuelle et prévoyance : tous ces documents contractuels font l'objet d'un envoi et d'une signature électroniques de part et d'autre. L'accord Groupe portant sur la signature électronique des accords collectifs avec les représentants élus du personnel a également eu pour effet une réduction significative des impressions. La gestion des tickets restaurant se fait dorénavant par carte à puce, évitant l'impression et la manipulation de titres papier. Des contraintes réglementaires ne permettent cependant pas de déployer ces dispositifs à l'international.

Coffre-fort électronique et drive

Cegedim met à disposition de ses collaborateurs des armoires sécurisées pour le stockage d'actifs sensibles, et leur propose en France un service de coffre-fort électronique sécurisé permettant d'y conserver des documents personnels en format électronique, visant ainsi à limiter les impressions papier. À titre d'illustration, en France, les collaborateurs peuvent choisir que leur bulletin de paie mensuel y soit automatiquement envoyé pour stockage, solution plébiscitée. En 2021, Cegedim a aussi mis à la disposition de ses collaborateurs un nouvel outil, le Cegedim drive, qui permet de partager des fichiers volumineux avec des interlocuteurs internes aussi bien qu'externes (clients, fournisseurs, prospects, etc.). L'objectif premier est de limiter les risques de fuite de données par une alternative sécurisée aux plateformes d'hébergements de fichiers du marché, et des fonctions d'édition collaborative de documents y sont également intégrées.

Réduire l'usage des énergies

Dépenses et efficacité énergétiques des espaces de travail

Le Groupe veille à la réduction de sa consommation d'énergie notamment au travers de rénovations des bâtiments et bureaux. Ces dernières années, elles ont notamment porté sur l'isolation thermique et les pompes à chaleur de certains sites. Cegedim se fait accompagner par un spécialiste pour définir ses plans d'actions d'efficacité énergétique, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du Décret Tertiaire.

Des moyens de réduction des dépenses énergétiques des espaces de travail au quotidien sont mis en pratique au cas par cas, comme l'extinction automatique des lumières et des climatisations dans les bureaux à partir d'une certaine heure, la mise en place de minuteurs ou de détecteurs de présence, le déploiement d'éclairages à LED, le recours aux sèche-mains automatiques, la généralisation de fontaines à eau et machines à café raccordées à l'eau courante filtrée, la promotion du covoiturage, de navettes, etc.

Les contrats de maintenance permettent d'assurer un fonctionnement optimal des systèmes de climatisation des locaux. Ceux-ci sont en général capables de se couper de manière automatique lors de l'ouverture des fenêtres ou des quais de chargement des camions en entrepôt.

Depuis 2021, le Groupe Cegedim dispose d'un contrat de fourniture d'électricité issue à 100% de la filière renouvelable.

Programme Green IT et datacenters

Dans la gestion quotidienne de ses équipements informatiques et depuis plus de trente ans, Cegedim, à travers sa filiale cegedim.cloud en charge de l'infrastructure du Groupe et de son exploitation, œuvre à bâtir une offre numérique responsable, durable et innovante, qui est le pilier de sa stratégie RSE. Il conçoit, construit, et opère ses datacenters et les plateformes technologiques en optimisant leur efficacité énergétique et leurs émissions de CO₂, répondant ainsi aux exigences économiques d'un marché fortement concurrentiel, ainsi qu'aux objectifs de développement durable et de contribution à la lutte contre le changement climatique. Le Groupe a par ailleurs reçu le label The Green Web Foundation en 2022 reconnaissant son engagement numérique éco-responsable et l'utilisation d'énergie renouvelable.

La mise en service des datacenters est réalisée en tenant compte à chacune des phases de conception, de déploiement et d'exploitation, des contraintes environnementales, énergétiques et économiques. Ces contraintes sont intégrées dans toutes les dimensions du métier de l'hébergement de systèmes d'information. L'implémentation et l'urbanisation des datacenters font appel aux concepts et techniques connus permettant l'amélioration de leur performance énergétique :

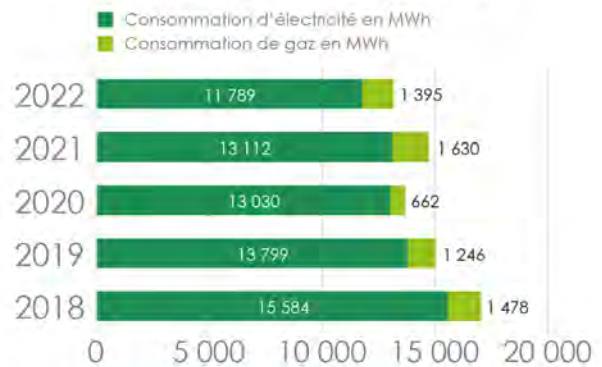
- Amélioration des flux d'air avec confinement en allée froide / chaude ;
- Free cooling ;
- Récupération de l'énergie fatale pour chauffer les bureaux en saison froide ;
- Suivi des recommandations de l'ASHRAE (American Society of Heating, Refrigerating and Air Conditioning Engineers) relatives aux plages de températures élevées en entrée des équipements informatiques.

La flotte de datacenters est en outre complétée par des sites en colocation qui sont gérés avec les mêmes exigences que ceux détenus en propre. Ces exigences suivies et appliquées par cegedim.cloud sont reconnues par les certifications ISO 14001 et 50001 pour les sites en colocation.

L'ensemble de la chaîne énergétique est instrumenté pour disposer des données de comptage macro permettant l'amélioration continue en termes de performance énergétique et de calculer le PUE des datacenters principaux. Un comptage micro est également réalisé, en collectant les informations de consommation des équipements informatiques qui sont ensuite corrélées avec leur usage. Ceci permet de confirmer le choix de configuration des équipements, et de structurer les classes de services pour une consommation énergétique juste :

- Fermes de serveurs haute performance de calcul vs fermes généralistes moins énergivores ;
- Consommation à l'usage, pour permettre par exemple l'extension des environnements de non-production lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

Consommation d'électricité et de gaz du Groupe



En 2022, Cegedim a défini un plan de sobriété énergétique dont l'implémentation se fera par étapes avec un objectif de réduction de dix pour cent de la consommation énergétique d'ici 2024 à périmètre constant. Dans le cadre des travaux pour sa certification ISO 50001, un bilan énergétique de deux datacenters a été réalisé au premier trimestre 2022 avec pour objectifs de :

- Valider des pratiques et définir des axes d'amélioration dans la gestion et l'urbanisation de nos datacenters en lien avec leur sécurité et leur efficacité énergétique ;
- Saisir l'opportunité de remplacement de matériel en fin de vie (aéro-refroidisseur, recycleurs) pour améliorer leur efficacité énergétique ;
- Faire valider les calculs des indicateurs de performance énergétique de nos datacenters par une société tierce.

Cet audit s'inscrit dans les démarches de labellisation "Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers" en cours, et sera un élément entrant de la certification ISO 50001 prévue pour être intégrée dans le Système de Management Intégré (SMI) de cegedim.cloud en 2023. cegedim.cloud travaille sur l'individualisation de la mesure de l'empreinte carbone de chaque client afin de leur permettre de gérer au mieux l'utilisation des services.

L'intégration de la certification ISO 14001 dans le SMI cegedim.cloud prévue en 2024 coïncidera avec la mise en production d'un nouveau datacenter en 2025 dont la conception intègre quatre exigences majeures :

- Un Power Usage Effectiveness (PUE) inférieur à 1,2 ;
- Une consommation d'eau potable responsable et limitée ;
- Une certification TIER IV BUILD ;
- Un classement parmi les datacenters les plus éco-responsables de France.

À travers son programme Green IT, Cegedim s'inscrit dans une logique de long terme d'amélioration énergétique.

Acheter et consommer responsable

Charte Achats Responsables

Afin de traduire au mieux sa vigilance environnementale, sociale, sociétale et éthique, le Groupe s'est doté en 2021 d'une Charte Achats Responsables qui reprend et décrit les normes minimales auxquelles Cegedim adhère, et qu'il attend en retour de la part de ses partenaires commerciaux, quel que soit leur rang. Celles-ci sont basées sur les traités et des accords reconnus au niveau international : principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, conventions de l'Organisation Internationale du Travail, des Droits de l'Enfant et élimination de toute forme de discrimination. Sa Charte formalise la volonté de Cegedim de s'inscrire dans une relation de collaboration équilibrée avec ses fournisseurs. En complément de clauses contractuelles, elle est annexée aux contrats, communiquée aux fournisseurs et prestataires, et disponible sur le site internet du Groupe.

Approvisionnement et fournitures de bureau

Le Groupe a souhaité la rationalisation de ses achats auprès de fournisseurs référencés, présentant un catalogue de fournitures sélectionnées à utiliser prioritairement, et respectant eux-mêmes des standards de certification ISO et d'engagements en termes d'éthique, de traçabilité, et de respect de l'environnement. L'achat de fournitures de bureau responsables est privilégié, en prenant en compte le rapport qualité prix. Les travaux nécessitant des impressions en masse utilisent du papier éco-labellisé ou provenant de plantations gérées de façon durable. Les cartes de visite sont fournies par un prestataire certifié ISO 14001 et Imprim'vert utilisant du papier labellisé. Dans le cadre de ses achats d'objets publicitaires, le Groupe Cegedim veille à travailler avec des fournisseurs s'engageant dans une démarche d'approvisionnement responsable avec des entreprises et usines labellisées, notamment en ce qui concerne le textile. Pour les impressions exceptionnelles ou les objets publicitaires, le Groupe privilégie des entreprises solidaires employant des travailleurs handicapés. Les achats alimentaires ne concernent que la convivialité des salles de réunion et de pause, dans des quantités limitées. Tant pour l'eau que pour les collations, des commandes régulières et restreintes de portions individuelles ainsi qu'une stricte gestion des stocks permettent d'éviter le gaspillage alimentaire.

Politique de téléphonie

La politique de téléphonie prend en considération le développement durable : achat de mobiles dual-sim afin que les collaborateurs puissent mutualiser leur appareil pour usage professionnel et personnel, faible DAS, projet de remplacement des postes de téléphonie fixe par des solutions sur IP. Tous ces appareils sont recyclés lorsqu'ils arrivent en fin de vie.

Tri et recyclage

Des dispositifs de prévention et de gestion des déchets sont en place sur la plupart des sites, notamment pour les papiers / cartons, bouteilles plastiques, dosettes de café. Le Groupe Cegedim est en phase d'uniformisation de ces bonnes pratiques notamment en ce qui concerne le tri sélectif et la collecte dans les bureaux, qui ont été généralisés en 2020 à tous les sites de Boulogne-Billancourt avec une entreprise adaptée créatrice d'emplois solidaires. D'autres actions reposent sur des comportements plus responsables avec des initiatives locales des équipes en charge des services généraux. Le recyclage des cartouches d'encre, des piles, et des ampoules est organisé au sein du Groupe. Des gobelets recyclables sont déployés dans les distributeurs de boissons, et des tasses réutilisables sont distribuées aux nouveaux arrivants à l'occasion de leur intégration. Les fontaines à eau courante filtrée se généralisent sur les sites, qui limitent les contenants jetables.

6.7 | Conforter notre réputation de qualité et de sécurité

6.7.1 | Qualité

Résultats

Certifications et agréments

2022 | 2021

111 | 91

Certifications et agréments des différents produits du Groupe

Amélioration continue

2022 | 2021

644 | 473

Nombre de licences e-learning R&D

12 135 | 9 013

Nombre d'heures de e-learning R&D ⁽¹⁾

⁽¹⁾ La stratégie de la R&D Groupe encourage les collaborateurs à se former tout au long de leur carrière aux technologies actuelles, notamment via la plateforme de e-learning R&D dont l'accès est offert par Cegedim à tous les membres des équipes R&D du Groupe et des filiales qui souhaitent se former par ce biais. Le nombre d'utilisateurs a fortement augmenté, expliquant également la hausse significative du nombre d'heures.

Indicateurs clefs de performance et objectifs

Effort de R&D rapporté au chiffre d'affaires

Recherche et Développement Groupe

Réalisé



L'effort de R&D est constitué des frais liés au personnel de Recherche et Développement, rapporté au chiffre d'affaires des douze derniers mois. Ce pourcentage, tout en ne constituant pas un objectif, est stable par rapport aux années précédentes.

2022 | 2021
14,0% | 14,0%



Faire certifier notre savoir-faire

Management de la sécurité

La maîtrise et les évolutions de la gestion de la sécurité au sein du Groupe Cegedim sont reconnues par des certifications garantissant son niveau de qualité. cegedim.cloud, société du Groupe concentrant l'ensemble de ses moyens informatiques - ressources humaines et matérielles - a mis en place et opère un Système de Management Intégré, incluant la sécurité de l'information, certifié ISO 27001, couvrant les datacenters en France, les activités d'hébergement de données et d'application, ainsi que l'infogérance. cegedim.cloud a déposé le formulaire de demande pour une qualification ANSSI SecNumCloud et a à ce jour validé le jalon J0. La filiale est ainsi éligible à la qualification destinée à démontrer un niveau de sécurité parmi les plus élevés du marché.

Analyses de risques

Les stratégies d'analyses de risques se basent sur des référentiels et méthodologies reconnues (EBIOS Risk Manager ou COSO ERM selon les métiers), les Business Impact Analysis (BIA) pour la continuité et les Privacy Impact Assessment (PIA) pour le RGPD. Elles visent à identifier et évaluer les risques de sécurité en termes de disponibilité, intégrité, confidentialité et auditabilité pour les filiales, et définir un plan de traitement des risques piloté au niveau de chaque filiale concernée. Des analyses de risques de sécurité sont aussi menées dans le cadre des projets au sein des différentes filiales, et leur granularité ainsi que les méthodes utilisées sont fonction de la sensibilité et des besoins de sécurité exprimés à l'initialisation du projet.

Système de Management Intégré de la Sécurité de l'Information

Cegedim considère comme élément clef de sa stratégie la qualité optimale des produits fournis et services rendus à ses clients et partenaires. Afin de maintenir ce niveau d'excellence, Cegedim est engagé dans une démarche d'amélioration continue. Dans le cadre de ces exigences de qualité, cegedim.cloud s'appuie sur une approche par processus, opérée au travers d'un Système de Management Intégré (qualité et sécurité). Cette approche a été construite selon la norme ISO 20000 qui est corrélée au référentiel de bonnes pratiques ITIL. Le domaine d'application de ce système couvre les services d'hébergement de données et d'applications, et la gestion des infrastructures des datacenters situés sur le territoire français. Le pilotage de celui-ci se fait au travers du principe d'amélioration continue. En termes de gestion de projet, le Groupe Cegedim s'attache à prendre en compte la sécurité dès le début de tout type de projet (informatique, métier ou développement logiciel). Les exigences de sécurité sont identifiées à l'initialisation des projets. À défaut d'exigences formalisées par le projet ou le client, les exigences de sécurité standards de la filiale ou de l'organisation concernée s'appliquent.

Référentiels, certifications et agréments

Les sociétés et activités suivantes sont couvertes par ces certifications :

- ISO 27001, ISO 20000, ISO 27017, ISO 27018 pour les services d'hébergement et infogérance de cegedim.cloud sur les datacenters en France ;
- ISO 27001 et ISO 20000 sur le périmètre de la réalisation de prestations de services en mode SaaS, en infogérance ou en hébergement technique pour Cegedim Activ (France) ;
- ISO 27001 sur le périmètre de la fourniture, du support, de la maintenance des systèmes d'information pour les pharmacies ainsi que Cyber Essentials+ pour Cegedim Rx (UK) ;
- ISO 27001 sur le périmètre de la fourniture, du support, de la maintenance des systèmes d'information pour les industries de la santé ainsi que Cyber Essentials+ pour INPS (UK) ;
- ISO 13485 dans la catégorie « recherche et développement, conception et fabrication des logiciels d'aide à la prescription et à la dispensation médicale » pour la mise en œuvre du Système de Management de la Qualité de la Base Claude Bernard de RESIP (France).

Cegedim dispose d'agréments lui permettant d'héberger des données de santé à caractère personnel :

- Certification HDS d'Hébergeur de Données de Santé à caractère personnel (France) pour cegedim.cloud : Hébergeur d'Infrastructure physique et Hébergeur Infogéreur, couvrant les activités 1 à 6 du référentiel HDS ;
- Agrément de la Haute Autorité de Santé (HAS) et marquage dispositif CE classe I pour la Base Claude Bernard de RESIP (France).

Certaines filiales du Groupe se sont engagées en 2022 dans une démarche de certification ISO 27001 via des audits internes et des travaux de mise en conformité avec pour objectif une certification en 2023 :

- Cegedim Santé ;
- Cegedim SRH ;
- Cegedim e-business ;
- Cegedim Outsourcing.

Qualité et contrôle interne – ISAE 3402

Le Groupe Cegedim adopte depuis 2012 une démarche de qualité et de contrôle interne via la norme ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements) de type 2, revue annuellement. Cette norme, issue de la réglementation américaine Sarbanes Oxley (SOX), implique que les fournisseurs des entreprises qui y sont soumises doivent eux-aussi être audités relativement aux risques financiers. L'évaluation est réalisée annuellement par un auditeur tiers reconnu par l'Auditing Standards Board of the American Institute of Certified Public Accountants.

Les sociétés et activités suivantes sont couvertes par ce référentiel :

- ISAE 3402 type II sur le périmètre d'activité de cegedim.cloud ;
- ISAE 3402 type II sur le périmètre de la réalisation de prestations de services en mode SaaS, en infogérance ou en hébergement technique assuré par Cegedim Activ ;
- ISAE 3402 type II sur le périmètre d'activité de Cegedim SRH ;
- ISAE 3402 type II sur le périmètre d'activité du CETIP ;
- ISAE 3402 type II sur le périmètre d'activité d'IGestion ;
- ISAE 3402 type II sur le périmètre d'e-business.

Certification produits

Les produits du Groupe Cegedim disposent de certifications et d'agrément à divers titres, selon les pays, les territoires et les domaines concernés. En France avec SesamVitale, HAS, DMP, ADRI, LAP, TlSi, e-santé (CDS/MSP), e-Prescription, e-Carte Vitale, ANSM, Addendum, marquage CE, Ségur MDV, ISO 13485, Certification Système de caisse, ; en Belgique avec EHealth, MyCareNet, Hub et coffre-fort, Recip-e, VIDIS, SAM V2, BelRAI; au Royaume-Uni avec NHS, EMIS, TPP, MHRA, Research Ethics Approval : nos produits et solutions suivent des standards stricts et leur qualité se voit reconnue par ces certifications et agréments régulièrement renouvelés.

Viser l'excellence opérationnelle par l'amélioration continue

Recherche et développement

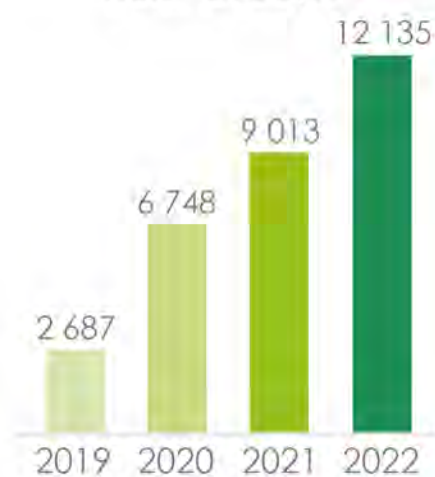
Cegedim consacre une grande partie de ses ressources à l'innovation et la Recherche & Développement, effort qui représente une part significative du chiffre d'affaires et des effectifs. Cette politique active permet au Groupe Cegedim de proposer produits et infrastructures répondant aux standards et exigences actualisés de qualité, de sécurité, et de respect de l'environnement.

Le Groupe Cegedim encadre ses développements techniques d'une politique de sécurité des processus, de procédures de contrôle des changements, de revue technique des applications après ces changements, de tests et de recette. Les environnements sont soumis à des pratiques de sécurisation et d'ingénierie conformes aux meilleurs standards.

Visant l'excellence opérationnelle, notamment en termes d'expérience utilisateur, un programme dédié est mis en œuvre pour les solutions du Groupe.

Porté par cegedim.cloud et la Direction de la Recherche et Développement Groupe, il s'appuie sur les synergies internes, l'expertise métier des filiales, et de forts investissements auprès de partenaires technologiques. Avec une définition de responsabilités claires de toutes les parties prenantes internes, et des prérequis affirmés en termes de connaissance des usages métiers, de cohérence des expertises technologiques, et d'alignement avec la stratégie et les capacités du groupe, ce programme cible la résilience et la sécurité comme axes majeurs du design, permettant d'optimiser l'expérience des utilisateurs des solutions du Groupe et de garantir les meilleures pratiques.

Heures de e-learning R&D Groupe





Programme d'audit sécurité des systèmes d'information

Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information du Groupe définit annuellement les objectifs de sécurité généraux pour le Groupe et ses filiales, pilotés en accord avec la Direction Générale. La mise en œuvre des actions nécessaires à l'accomplissement des objectifs de sécurité est suivie mensuellement lors de Comités Sécurité Groupe auxquels participent les référents sécurité de chaque filiale. Cegedim est engagé dans un programme d'audits réguliers de la sécurité de son système d'information. Des revues indépendantes sont régulièrement mises en œuvre au sein du Groupe : audits internes, externes, de certification, clients, de vulnérabilité et tests d'intrusion. Ces audits sont organisés de façon à ce qu'ils soient réalisés de manière à garantir l'indépendance des auditeurs et de leurs conclusions.

Gestion des fournisseurs

La gestion des fournisseurs informatiques est un processus du Système de Management Intégré mis en place par cegedim.cloud. Il a pour objectif le pilotage de la relation et des performances des fournisseurs tout au long du cycle de vie de la relation entre les parties. Les fournisseurs sont évalués sur la qualité du service délivré, l'innovation, la sécurité et le coût. L'évaluation des fournisseurs autres qu'informatiques est mise en place également au sein du Groupe conformément à la réglementation en vigueur, notamment la loi Sapin II. Une revue annuelle des fournisseurs critiques est notamment pilotée par la Direction des Achats Groupe et concerne aussi bien les fournisseurs centraux que les fournisseurs spécifiques aux entités du Groupe.

Amélioration continue

Du fait de la croissance des activités du Groupe, le nombre de données hébergées et traitées évolue assez significativement, et en conséquence leur volume ainsi que les besoins en capacité de stockage. Au-delà des considérations économiques, les efforts de Recherche et Développement du Groupe portent également sur l'accompagnement de cette croissance de manière vertueuse en termes d'utilisation des ressources et d'impact environnemental. Il est donc à attendre que, bien que le nombre de données hébergées et traitées augmente, la croissance du volume de celles-ci s'atténue, les possibilités d'optimisation de compression et de gestion de ces volumes s'améliorant.

Synergies internes

Outre sa filiale cegedim.cloud qui regroupe l'ensemble des moyens informatiques du Groupe, Cegedim utilise et met en œuvre ses propres outils et services dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines et des compétences. Sa filiale SRH, intervenant sur le marché de l'externalisation RH, propose des solutions et services depuis la gestion de la paie jusqu'à la gestion des ressources humaines, s'appuyant sur son offre Smart RH. L'outil Teams RH, complet et personnalisable, est constitué de modules permettant d'apporter une réponse à chaque organisation : Paie et Gestion administrative, Portail RH, Pilotage et décisionnels RH, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Formation, Gestion des Temps et des Activités (GTA). Les filiales SRH et e-business proposent également des solutions de dématérialisation et de signature électronique largement utilisées au sein du Groupe.

Réputation et communication externe

Le Groupe Cegedim est très attaché à la préservation de son image et de sa réputation. Seuls les collaborateurs ayant une délégation sont autorisés à communiquer, au nom du Groupe, sur ses activités, ses produits, ses partenaires ou ses fournisseurs que ce soit à destination des médias traditionnels (presse, sites web, radios...) ou des médias sociaux. Ce sujet est détaillé dans la Charte Éthique et les collaborateurs sont sensibilisés à une utilisation des médias sociaux responsable et respectueuse notamment à travers un module e-learning dédié.

6.7.2 | Sécuriser les données de nos parties prenantes

Résultats

Données traitées ⁽¹⁾ 2022 2021	Checklist sécurité des systèmes d'information cegedim.cloud	Réalisé 2022
31 171 24 490 Volume de données de santé traitées en gigaoctets	Sensibilisation à la sécurité (ex : formations, e-learning, campagnes de phishing, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>
	Comités sécurité réguliers	<input checked="" type="checkbox"/>
	Audits internes	<input checked="" type="checkbox"/>
	Audits externes	<input checked="" type="checkbox"/>
	Analyses de risques	<input checked="" type="checkbox"/>
	Audits de vulnérabilité	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tests d'intrusion	<input checked="" type="checkbox"/>
	Tests de PRA	<input checked="" type="checkbox"/>
	Revue de la Politique de Sécurité du Système d'Information	<input checked="" type="checkbox"/>
	Signature de la Charte SSI par les nouveaux collaborateurs	<input checked="" type="checkbox"/>
	Maintien des certifications	<input checked="" type="checkbox"/>

⁽¹⁾ Au sens des diverses réglementations en la matière, notamment des données personnelles et données de santé, les traitements sont tels que définis au RGPD

Indicateurs clefs de performance et objectifs

Réalisation de la checklist sécurité	Sécuriser notre système d'information	Réalisé	Objectif
	L'ensemble des éléments du dispositif de sécurité de la checklist a été réalisé.	2022 2021 100% 100%	Maintenir un niveau = 100%

Croissance des volumes d'hébergement ⁽¹⁾ en gigaoctet	Datacenters France	Réalisé	Objectif
	La croissance du volume de données s'explique par la croissance organique des clients en portefeuille, ainsi que le développement et l'acquisition de nouveaux clients. ⁽¹⁾ Les données hébergées sont celles stockées dans nos centres de données, et peuvent comporter des données faisant l'objet de traitements, ainsi que des données brutes ne faisant pas l'objet de traitements.	2022 2021 +52% +21%	Contenir la croissance des volumes vs croissance du nombre de données

Sécuriser les systèmes d'information

Une infrastructure sûre, résiliente et durable

Cegedim s'applique à mettre en œuvre une sécurité robuste pour ses sites et datacenters. Agissant dans le secteur des technologies et services liés à l'information, le Groupe Cegedim a pour priorité d'apporter à ses clients et partenaires une entière satisfaction concernant la sécurité des systèmes et des données. La sécurité est une préoccupation constante et primordiale du Groupe afin de limiter les effets d'événements pouvant affecter les actifs, produits et infrastructures. Ceci se traduit par une politique de maîtrise des risques sur sites relatifs aux incendies, inondations ou autres catastrophes naturelles, aux pannes d'électricité, aux attaques cyber (ransomware, intrusion, etc.).

Architectures à très haute disponibilité

Le Groupe possède une large expertise dans les activités d'infogérance, de gestion de flux financiers et de documents dématérialisés. Ces activités, du fait de leur caractère hautement stratégique et sensible, ont conduit les équipes informatiques du Groupe à concevoir et à mettre en œuvre des moyens et des architectures à très haute disponibilité qui répondent à des exigences de sécurité élevées et notamment aux normes d'hébergement des données de santé à caractère personnel. Cegedim propose ainsi à ses clients une prestation complète en cloud privatif, que ce soit en mode IaaS (Infrastructure as a Service), PaaS (Platform as a Service) ou en mode SaaS (Software as a Service), en s'appuyant sur ses capacités d'hébergement et la mise en œuvre de Plans de Continuité et de Reprise d'Activité (PCA/PRA).

Continuité d'activité et de service

Le Groupe met en œuvre des stratégies de continuité d'activité et de service, exploitant la répartition géographique de ses centres et l'état de l'art des technologies informatiques. Certains risques industriels sont également couverts par des polices d'assurance adéquates. Malgré la pandémie de Covid-19 et l'augmentation des menaces de cybercriminalité, le Groupe a su maintenir son niveau de qualité de service auprès de ses clients. Une équipe sécurité dédiée, expérimentée dans l'hébergement de données critiques, est en charge de la sécurité opérationnelle, en conjonction avec un SOC (Security Operation Center) en 24/7. Les filiales du Groupe Cegedim disposent d'une organisation sécurité interne propre à chacune et coordonnée au niveau central. Dans une démarche d'amélioration continue de la sécurité des systèmes d'information, Cegedim s'engage à investiguer toute vulnérabilité remontée par les collaborateurs, les clients ou les tiers via l'adresse security@cegedim.com.

Sécurité informatique et de l'information

Encadrée par sa Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) élaborée au sein du Groupe, la sécurité informatique et de l'information est complétée par une Charte de Sécurité des Systèmes d'Information annexée au contrat de travail des collaborateurs, ainsi qu'un guide de sécurité de l'information diffusé et accessible sur l'intranet du Groupe. L'ensemble des utilisateurs du système d'information du Groupe Cegedim est régulièrement sensibilisé aux bonnes pratiques de sécurité et aux réglementations applicables à leur périmètre d'activité. Ces sensibilisations à la sécurité peuvent être réalisées en présentiel ou à distance via e-learning ou webinaire. Les filiales définissent un plan de sensibilisation spécifique applicable à leur périmètre, complémentaire aux actions dispensées au niveau du Groupe Cegedim.

Protection de l'information

Les règles et recommandations qui sont définies dans la politique de sécurité visent à protéger l'information sous toutes ses formes - orale, papier, électronique - et notamment à en préserver la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité, la non-répudiation. Elles concernent le système d'information (réseaux, ordinateurs, logiciels, données, moyens de communication et de reproduction), ainsi que les informations échangées par oral, par écrit et leur protection physique dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur. Les filiales du Groupe Cegedim déclinent et précisent les règles de cette politique en un corpus documentaire encadrant la sécurité sur le périmètre de leurs activités métiers, la PSSI du Groupe représentant le minimum obligatoire de règles à appliquer. Des clauses spécifiques sont ajoutées au contrat de travail des collaborateurs opérant dans des périmètres sensibles relatifs aux données, à la confidentialité, et à la propriété intellectuelle.

Fin de vie des matériels

Lors de la mise au rebut des matériels, des dispositions spécifiques permettent d'assurer que les données ne puissent pas être récupérées et sont appliquées aux médias susceptibles de contenir des informations confidentielles. L'échange standard de médias non soumis à destruction physique est conditionné à l'exécution d'un formatage haute sécurité à réutilisation ou restitution, selon le cas. Les documents papier classifiés usage interne ou confidentiels sont passés au broyeur pour destruction.

Collecter les données en toute sécurité et les protéger

Secteur sensible des industries des sciences de la vie

Le Groupe agit en conscience et en responsabilité dans le secteur sensible des industries des sciences de la vie. Il s'assure de mettre en œuvre les mesures nécessaires de minimisation et/ou d'anonymisation des données, particulièrement des données de santé, de leur hébergement sécurisé, et de la réalisation d'études selon des normes éthiques fréquemment auditées par les clients.

Bases de données

Les bases de données patients et prescriptions en vie réelle couvrent sept pays européens et fournissent des données anonymisées de vie réelle (RWD) et des études (RWE) au profit de la recherche et de l'amélioration de la qualité des soins dans l'intérêt de la santé publique. Avec un historique de plus de 25 ans et des millions de données patients anonymisées, elles accompagnent les chercheurs, les autorités de santé, les professionnels de santé, les industriels du médicament ou des dispositifs médicaux tout le long de la chaîne de valeur des produits de santé, de la recherche à la commercialisation.

La Base Claude Bernard, base de données de plus de 300 000 médicaments et produits de santé, aide à sécuriser le circuit du médicament jusqu'à sa dispensation et offre une haute qualité d'accompagnement du patient. Elle est consultée chaque jour par près de 150 000 professionnels de santé en France et à travers le monde.

Données personnelles

Des données personnelles peuvent être collectées dans le cadre des activités du Groupe Cegedim, qui met en œuvre des mesures de sécurité nécessaires à un niveau de protection adéquat. La collecte des données est effectuée conformément aux exigences légales et réglementaires applicables dans chaque pays où le Groupe opère, ainsi qu'aux spécificités contractuelles visées avec les partenaires ou clients concernés. Le Groupe Cegedim a toujours veillé à être en conformité avec les lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles. Dès la publication du Règlement Général sur la Protection des Données EU 2016/679, Cegedim a lancé les chantiers permettant de s'assurer de la conformité du Groupe.

Fiabilité et qualité des données

La fiabilité et la qualité des données sont indispensables afin que le Groupe Cegedim puisse continuer à délivrer des outils et services pertinents, contribuant aux systèmes de santé des pays où il opère. À travers sa filiale GERS Data, données et analyses pour le marché sont fournies grâce à un système unique de collecte de données anonymisées, dont la représentativité est permise par la contribution des différents acteurs du secteur. Les équipes de R&D qui y sont dédiées permettent la collecte, la structuration et la production de bases de données immédiatement utilisables, alimentées par des données de qualité et conformes aux exigences réglementaires relatives à leur protection. Au-delà de la qualité de la donnée en elle-même, son utilité sociétale est au cœur des activités du Groupe Cegedim, ces bases de données étant utilisées par les professionnels de santé en aide à la dispensation et au diagnostic.

Hébergement des données

L'hébergement des données est réalisé par cegedim.cloud, hébergeur certifié ISO 27001, ISO 20000, HDS, ISO 27017 et ISO 27018. L'hébergement est réalisé exclusivement en France métropolitaine. Plusieurs entités, en fonction des métiers concernés, sont également certifiées ISO 27001 et/ou ISAE 3402.

Protection des données

La protection des données a toujours été une préoccupation de Cegedim. La politique de protection de ces données traduit l'attachement du Groupe à respecter ces principes, qui sont rappelés régulièrement à ses collaborateurs grâce :

- aux formations à la protection des données et à la sécurité,
- à la Charte de la Sécurité des Systèmes d'Information,
- à la Charte Éthique du Groupe.

Des règles sont définies et des moyens proportionnés mis en œuvre pour que les actifs et informations soient manipulés en accord avec leur niveau de sensibilité. Ainsi, les actifs hébergeant des données confidentielles font l'objet de mesures de sécurité renforcées (accès restreint, chiffrement des données, etc.). Tout utilisateur applique les règles de sécurité appropriées à la classification des informations, publiées ou non, qu'il manipule dans le cadre de ses fonctions.



Droit d'auteur et propriété intellectuelle

Des procédures internes visent à ce que Cegedim et ses collaborateurs n'enfreignent pas les législations sur le droit d'auteur d'autres sociétés, organisations ou individus (brevets, licences, copyright, marques, etc.). Ces mesures permettent également de respecter la confidentialité et l'intégrité des données. La gestion des droits de propriété intellectuelle est encadrée dans la PSSI, les contrats, ainsi que la Charte de la Sécurité des Systèmes d'Information. Les utilisateurs du système d'information du Groupe Cegedim sont régulièrement sensibilisés aux règles applicables au droit de la propriété intellectuelle, notamment par des formations en présentiel ou en e-learning. Le suivi des licences est effectué dans le cadre du processus de gestion des configurations.

Politique de protection des données personnelles

La politique de protection des données personnelles a été mise à jour en 2018, à l'occasion de la mise en application du Règlement Général de Protection des Données (RGPD). Elle décrit les mesures générales mises en œuvre par le Groupe Cegedim en vue d'une protection adéquate des données personnelle qu'il peut être amené à traiter, que ce soit en tant que sous-traitant ou en tant que responsable de traitement.

Elle a vocation à s'appliquer à toutes les filiales du Groupe, en France et à l'international, ainsi qu'à toutes les activités de traitement qu'il réalise. Cette politique rappelle les grands principes directeurs en matière de traitement des données : respect des finalités, proportionnalité et loyauté, pertinence et minimisation, conservation, sécurité, accountability, droit d'accès et de rectification, respect des bases légales des traitements. Avant l'entrée en vigueur en mai 2018 du RGPD, le Groupe a fait suivre à l'ensemble des collaborateurs une formation en e-learning complétée d'un test d'évaluation des connaissances. Un programme de e-learning abordant des thématiques spécifiques liées à la protection des données est destiné à prolonger cette formation initiale.

Eu égard à la diversité des métiers du Groupe, Cegedim a choisi de nommer des Délégués à la Protection des Données ou Data Protection Officers (DPO) par entité ou BU concernée. Ils sont chargés d'informer et conseiller le responsable de traitement ou le sous-traitant ainsi que les collaborateurs qui procèdent à un traitement de données, contrôler le respect du RGPD et des règles internes ainsi que piloter les orientations prises par le responsable de traitement, conseiller sur demande relativement aux analyses d'impact et vérifier l'exécution de celles-ci, être le point de contact, ainsi que coopérer avec la CNIL.

6.8 | Contribuer éthiquement au développement des territoires

6.8.1 | Éthique

Résultats


Comité Éthique


2022 | 2021


100% | 100%


Participation au Comité Éthique

Indicateurs clefs de performance et objectifs

Nombre de sessions du Comité Éthique	Comité Éthique	Réalisé	Objectif
	Le Comité Éthique s'est réuni en 2022 aux mois de février et d'octobre.	2022 2021 2 2	Bien que la fréquence en soit dictée par l'actualité des sujets à traiter, la volonté est de tenir au moins une session par semestre

Nombre de traductions de la Charte éthique disponibles	Charte Éthique	Réalisé	Objectif
	La Charte Éthique doit être disponible dans toutes les langues officielles des entités du Groupe.	2022 2021 8 7	L'objectif est d'avoir autant de traductions disponibles que de langues de nos pays d'implantation, soit 100%

Nombre de langues disponibles pour le e-learning Charte Éthique	E-learning Charte Éthique	Réalisé	Objectif
	Le e-learning Charte Éthique doit être disponible dans toutes les langues de la Charte.	2022 2021 6 6	L'objectif est une parité entre le nombre de traductions du e-learning et le nombre de langues dans lesquelles la Charte Éthique est disponible

Taux de réussite au e-learning Charte éthique	E-learning Charte Éthique	Réalisé	Objectif																					
	Le parcours comporte une section théorique et un quizz d'évaluation en 5 scénarios. Le taux de réussite correspond au taux de succès des participants présents au 31/12/2022, depuis le déploiement du e-learning.	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Allemand</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Anglais</td> <td>100%</td> <td>99,5%</td> </tr> <tr> <td>Espagnol</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Français</td> <td>99,4%</td> <td>99,5%</td> </tr> <tr> <td>Néerlandais</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Roumain</td> <td>99,0%</td> <td>99,5%</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2021	Allemand	100%	100%	Anglais	100%	99,5%	Espagnol	100%	100%	Français	99,4%	99,5%	Néerlandais	100%	100%	Roumain	99,0%	99,5%	L'objectif est de maintenir un taux de réussite supérieur à 90%
	2022	2021																						
Allemand	100%	100%																						
Anglais	100%	99,5%																						
Espagnol	100%	100%																						
Français	99,4%	99,5%																						
Néerlandais	100%	100%																						
Roumain	99,0%	99,5%																						



Notre engagement

Le Groupe Cegedim s'est engagé à suivre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies, les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Cegedim respecte les lois et les réglementations relatives à la vie économique et conduit l'ensemble de ses activités avec honnêteté et intégrité, en conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses.

Jean-Claude Labrune, le Président Directeur Général de Cegedim est convaincu que l'engagement éthique de chacun est nécessaire pour assurer une croissance durable et un développement harmonieux.

Incarner la Charte Éthique

Nos principes

Au-delà des contraintes réglementaires et des sanctions juridiques, le respect des lois relève d'une démarche éthique, qui concerne tous les salariés du Groupe Cegedim, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception. Elle s'applique également à tous les mandataires sociaux et les membres des comités exécutifs et de direction du Groupe Cegedim et de ses filiales dans le monde.

Dans cette optique, le Groupe Cegedim met à la disposition des salariés, collaborateurs, prestataires, un dispositif d'alerte, permettant de recevoir et d'enregistrer tout signalement fait de bonne foi, puis de le traiter en toute confidentialité. Le dispositif d'alerte est complémentaire aux autres canaux de signalement existants, au choix de la personne qui alerte. La ligne d'alerte du Groupe Cegedim est disponible via :

- saisie directe du Comité Éthique, d'un ou plusieurs de ses membres par email, appel, rendez-vous, courrier,
- saisie indirecte par signalement au modérateur, qui réceptionne et qualifie tous signalements.

L'adresse email de signalement est ethics@cegedim.com

Comité Éthique

Le Comité Éthique est composé de cinq membres permanents : Directrice de la Communication Groupe et Présidente du Comité, Directeur des Ressources Humaines Groupe, Directrice Financière du Groupe, Directrice Juridique Groupe, Directeur de la Communication Financière, et se réunit aussi souvent que nécessaire. En 2022, le Comité Éthique s'est réuni deux fois, en date du 16 février et du 7 octobre 2022. Il a notamment procédé au suivi de la traduction de la Charte Éthique, du déploiement du e-learning Sapin II à l'international, de l'information sur le nombre de signalements et alertes, des actualités réglementaires et de la revue des problématiques éthiques éventuelles.

Charte Éthique

La Charte Éthique du Groupe, remise à jour fin 2017, est disponible dans les huit langues qui y sont parlées : Français, Anglais, Espagnol, Roumain, Néerlandais, Allemand, Italien et Arabe. Elle se veut pratique d'utilisation et didactique, avec des exemples concrets. Cette Charte vise à informer et protéger les collaborateurs de Cegedim en leur présentant les standards du Groupe dans ces domaines et les règles de bonne conduite associées. Réaffirmant l'engagement éthique du Groupe, elle tient compte des lois et réglementations en matière de conduite des affaires. Elle est également portée à la connaissance du public par sa mise en ligne sur le site internet du Groupe. La Charte Éthique est remise à tout nouveau collaborateur de Cegedim, et signée par celui-ci. Lorsqu'elle est mise à jour, elle est envoyée par voie électronique à chaque collaborateur, et adressée sous format papier à chaque Directeur d'activité, aux membres du Conseil d'Administration de Cegedim et aux cadres dirigeants du Groupe. Ces derniers promeuvent les valeurs et engagements issus de cette Charte auprès de leurs collaborateurs et sont attentifs à leur mise en œuvre. Un e-learning a été déployé afin de former les collaborateurs à la Charte Éthique, sous forme de modules spécifiques. Le premier module, déployé depuis 2019 pour les collaborateurs France et début 2020 à l'international, couvre les thématiques Sapin II, confidentialité des informations et traitement équitable des fournisseurs. Tous les nouveaux entrants doivent suivre ce e-learning dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Droits de l'Homme

Par sa présence sur des territoires variés, le Groupe Cegedim est attentif à la situation des pays dans lesquels il est implanté, notamment en ce qui concerne le respect des droits de l'homme et la corruption. Une attention particulière est portée aux rapports d'organismes tels que Transparency International et Human Rights Watch afin d'identifier les risques externes et situations potentiellement sensibles. Cegedim s'attache à défendre et assurer, au sein de ses locaux et dans le respect des législations des pays d'implantation, les droits humains fondamentaux, les chartes et politiques en place répondant à ces sujets. Tous les salariés du Groupe, y compris ceux des pays les plus exposés, peuvent s'exprimer en toute confidentialité via la ligne d'alerte éthique en cas de difficulté rencontrée, que ce soit dans ou hors de l'entreprise.

Lutte contre la corruption

Le Groupe s'engage dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, et Cegedim a poursuivi activement dans ce cadre la mise en œuvre des dispositions de la loi Sapin II. La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent, notamment lorsque des représentants des autorités publiques sont impliqués. Sa politique est celle de tolérance-zéro en matière de corruption y compris concernant les paiements de facilitation, c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives. Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement auprès du top management et des équipes terrain. En 2021 chaque direction d'entité a nommé un ou plusieurs référents conformité en relais des actions menées par le Groupe au plus proche des équipes terrain au quotidien, afin de continuer le déploiement du dispositif. La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, transposant la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, a été l'occasion d'une nouvelle sensibilisation aux référents conformité du Groupe et au top management.

Pratiques commerciales équitables

Cegedim attache une grande importance au choix équitable de ses fournisseurs. Ils doivent contractuellement se conformer aux principes figurant dans la Charte Éthique et la Charte Achats Responsables, et s'assurer du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs ou sous-traitants. Dans le cas contraire, Cegedim se réserve le droit de réexaminer et éventuellement mettre un terme à la relation commerciale dans les conditions prévues par la loi. Cegedim a mis en œuvre un e-learning sur le droit de la concurrence et le traitement équitable des tiers dans le cadre de ses relations commerciales. Ces sujets s'inscrivent dans le programme de e-learning développé par la Direction Juridique, et contribuent à la formation et la sensibilisation à l'éthique dispensée aux collaborateurs du Groupe.

Mettre en œuvre notre responsabilité sociétale

Engagement sociétal

Le Groupe Cegedim applique les lois locales dans tous les pays où il est présent et a mis en œuvre des dispositions afin de s'assurer du respect de ces exigences, particulièrement en termes de responsabilité sociétale. Dans tous les pays où le Groupe opère, Cegedim respecte notamment les principes des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (N° 29, 100, 105, 131, 111 & 138). Le management fait appliquer ces principes et les équipes de la Direction des Ressources Humaines s'assurent de leur respect.

Lutte contre l'évasion fiscale

Cegedim traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes et communique en toute indépendance et en toute transparence sur ses performances. Le Groupe s'engage à réaliser la diffusion simultanée, effective et intégrale d'informations financières pertinentes, exactes, précises et sincères, diffusées à temps et de manière cohérente par rapport aux publications antérieures. Cegedim a mis en place des procédures internes visant à s'assurer que ses collaborateurs travaillent avec des clients ayant des activités légitimes et dont l'argent ne provient pas d'activités criminelles. Le Groupe Cegedim a également fait le choix d'être accompagné par un cabinet spécialisé en fiscalité qui vérifie systématiquement ses opérations sensibles, notamment sa politique de prix de transferts et taux de marge conformément aux principes de l'OCDE, afin de s'assurer du respect des bonnes pratiques et de la réglementation fiscale française en vigueur. Le Groupe Cegedim ne dispose pas d'implantation juridique (société, succursale ou bureau de représentation) dans un territoire inscrit dans la liste en vigueur au 31 décembre 2022 des états et territoires non coopératifs en matière fiscale publiée par le Ministère de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes Publics.

Dématérialisation

Le Groupe Cegedim commercialise d'autres produits et services ayant une dimension sociétale forte : la dématérialisation des documents de gestion et l'automatisation des processus des entreprises, de la commande au règlement en passant par la facture. Spécialiste des échanges dématérialisés depuis 1989, l'entité Cegedim e-business sous la marque SY by Cegedim conçoit, développe et commercialise des offres de dématérialisation de factures, d'archivage à valeur probante et d'EDI en Europe et dans le monde. Celles-ci sont complétées par des outils de signature électronique et digitalisation des processus métier, ainsi qu'un coffre-fort numérique permettant l'archivage des documents électroniques avec valeur probante.

6.8.2 | Contribuer au développement des territoires

Résultats

Actions en faveur des territoires 2022 | 2021

12 | 12
Nombre de pays
d'implantation

49 | 51
Nombre de sites en France

14 | 14
Nombre de sites à
l'international

63 | 65
Nombre de sites Groupe

541 | 581
Nombre de salariés
itinérants en France

Indicateurs clefs de performance

Part des sites français hors région parisienne Dynamiser le territoire français Réalisé



La cinquantaine de sites Cegedim se situant dans 12 des 13 régions métropolitaines permet de dynamiser l'emploi local sur une grande partie du territoire métropolitain.

2022 | 2021
82% | 76%

Part du territoire français couvert par la force commerciale Couverture du territoire Réalisé



La force de vente du Groupe couvre la totalité du territoire français à la fois métropolitain et ultramarin, contribuant à lutter contre la désertification médicale et à maintenir la vitalisation des territoires.

2022
100%

Ancrage de l'emploi

Impact territorial

Cegedim prend en compte l'impact territorial de ses activités en matière d'emploi et de développement régional, le Groupe étant présent dans une douzaine de pays. Les recrutements sont essentiellement effectués localement, contribuant ainsi à la dynamisation du tissu économique. Certaines entités travaillent en partenariat avec les départements ou les antennes Pôle Emploi locales. Les opérations de mécénat et d'engagement social de Cegedim ne sont pas concentrées au siège et se déploient dans les sites nationaux et internationaux.

Marché du travail local

Cegedim applique une politique de rémunération juste et équitable afin de proposer des salaires compétitifs sur le marché du travail des différents pays où le Groupe opère. L'emploi local y est favorisé, et le Groupe s'assure qu'il y mène ses activités en apportant une contribution positive dans chaque pays où il opère. Cegedim applique l'ensemble des lois locales, y compris en termes de rémunération, et respecte les conventions 100 et 131 de l'Organisation Internationale du Travail. Les équipes de la Direction des Ressources Humaines veillent au respect de ces principes, dans tous les pays. Dans le cadre de la mobilité internationale, le Groupe s'assure du maintien des garanties du salarié en matière de santé, prévoyance et offre les conditions de retour ou de rapatriement nécessaires.

Sous-traitance

En matière de sous-traitance, en France, les conventions sont centralisées ; à l'international, elles relèvent des responsabilités locales. Cegedim sous-traite également une partie de ses activités à ses propres filiales, afin de garantir l'application des standards de qualité et de sécurité exigés par le Groupe. Certains travaux spécifiques en matière de support informatique ou de back office sont ainsi couverts au sein des filiales implantées au Maroc ou en Roumanie.

Engagement pour revitaliser les territoires

Une partie des services proposés par le Groupe Cegedim en France répond aux problématiques de développement des territoires - ou de leur désertification - et la digitalisation permet de limiter l'impact écologique de ses activités. Les outils de télétransmission Sesam-Vitale dont Cegedim est leader en France, le développement des services de téléconsultation médicale assurée par Maïia et permis par l'évolution réglementaire des dernières années, la digitalisation du dossier patient, la stratégie de solutions convergentes et intégrées en Europe : tous permettent de réduire l'empreinte environnementale des activités des clients du Groupe, et visent à améliorer la couverture des territoires en forte tension dans le domaine de la présence médicale. En France, d'après les données 2021 des Agences Régionales de Santé (ARS), cette désertification médicale s'accélère avec près d'un quart des Français vivant dans une zone dite d'intervention prioritaire, où la faiblesse du nombre de médecins atteint un niveau critique. Le rapport sénatorial de la commission de l'aménagement du territoire et du développement durable, remis en mars 2022, constate que plus de 30% des Français résident dans un désert médical, 1,6 million d'entre eux renoncent chaque année à des soins, 11% des plus de 17 ans sont sans médecin traitant, avec un nombre de médecins généralistes qui a reculé de 1% par an entre 2017 et 2021, et 45% d'entre eux en situation de burnout. La densité médicale, très variable selon les départements, s'érode dans les trois quarts d'entre eux, alors que l'augmentation et le vieillissement de la population accroissent les besoins en santé.

La préoccupation sociétale est de taille et Cegedim se veut un acteur majeur apportant des solutions adéquates et de qualité répondant aux enjeux de santé nationaux et s'intégrant à la stratégie Ma santé 2022.

Actions locales et citoyennes

Dans tous les pays, le Groupe s'engage à promouvoir des initiatives en faveur d'actions citoyennes et locales, organisées notamment à la discrétion de ses filiales. On citera par exemple :

- La **galerie d'art** d'Aguesseau, qui se trouve dans les locaux du siège du Groupe, expose les œuvres d'une dizaine d'artistes chaque année et promeut des artistes locaux ;
- Cegedim Insurance Solutions apporte depuis 2016 son soutien à l'organisation des **Foulées de l'Assurance**, courses 5-10 km, marche et course connectée, au profit de la prévention des maladies cardiovasculaires, cet événement ayant réuni 178 participants du Groupe en 2022 ;
- Les **Mères Noël Solidaires** à Montargis consistant à collecter des jouets pour les enfants défavorisés ;
- Possibilité d'acheter un ordinateur de l'entreprise où la somme récoltée est reversée sous forme de **don à une association** chez Smart RX ;
- CSC Roumanie a mené des actions caritatives avec une **ONG locale** prenant en charge des enfants handicapés ou défavorisés de Bucarest, avec l'organisation d'une distribution de cadeaux à l'occasion des fêtes de Noël ;
- À l'occasion d'**Octobre rose**, événement de prévention et de sensibilisation sur le cancer du sein, Cegedim a proposé à ses collaborateurs un programme complet d'animations durant le mois (conférences de sensibilisation, articles, fiches conseils, webinaires animés par des experts de l'Institut Curie et de Medisur, activités sportives et de bien-être sur site, etc.). Une **collecte** en faveur de la recherche médicale et scientifique contre le cancer, au profit de l'Institut Gustave Roussy et de l'Institut Curie ont également été lancées à cette occasion ;
- Cegedim s'est mobilisé en octobre 2022 aux côtés de l'association Imagine for Margo pour lutter contre le cancer des enfants et des adolescents, en prenant en charge l'inscription et les 200 euros de collecte nécessaires à la participation à la course « **Enfants sans Cancer** » pour les collaborateurs qui le souhaitaient. Ceux-ci ayant collectés 725 euros supplémentaires au profit de l'association Imagine for Margo ;
- Des opérations de **collectes solidaires** ont été organisées localement en faveur des enfants défavorisés et des personnes les plus démunies : collecte de vêtements chez Smart RX, collecte de jouets pour la Croix Rouge, Necker et le Secours Populaire chez Cegedim Santé. Une soixantaine de jouets neufs ont par exemple été remis à l'hôpital Necker Enfants Malades pour le Noël des enfants hospitalisés à l'initiative de Cegedim Santé. Une collecte de denrées alimentaires non périssables a également été mise en place à Boulogne-Billancourt en novembre 2022 au profit de la Banque alimentaire locale avec la possibilité de faire du bénévolat en magasin ;
- HDMP en Belgique organise deux fois par an des **dons pour les enfants** atteints de maladies chroniques afin de les aider à continuer de suivre leurs cours à l'hôpital ou à domicile ;
- Cegedim Santé a rejoint les entreprises partenaires de la **course solidaire** « Medical Run » au profit de l'association CAMI Sport & Cancer, et apporté son soutien à la lutte contre cette maladie, avec une soixantaine de collaborateurs y participant ;
- CSC Roumanie a participé à différentes rencontres entre professionnels et étudiants / lycéens pour favoriser l'**insertion dans la vie active** des jeunes diplômés, actions mises en œuvre en collaboration avec des associations d'étudiants de l'Université POLITEHNICA de Bucarest ;
- Cegedim soutient le **club LOU Rugby** pour trois saisons ;
- Dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail, le Groupe a proposé à ses collaborateurs en juin 2022 un **challenge solidaire inter-entreprises** au profit de l'ONG Max Havelaar France, incluant challenge de pas, quiz et défis, vidéos et fiches conseils, webinars de prévention santé ainsi que des cours de Zen Méditation sur ses 13 principaux sites ;
- C-Media a fourni gratuitement ses services d'impression aux **Sapeurs-Pompiers de Paris** de la caserne proche de son site de Stains pour leurs événements ;
- Cegedim Insurance Solutions accompagne les **associations locales** via la mise à disposition de salles, relais d'informations, pour l'organisation d'événements sportifs ou ludiques (cours de Yoga, concours de pétanques, etc.) ;
- Les filiales au Royaume-Uni ont instauré une heure par mois dédiée à des **activités de bien-être** à destination des employés : ateliers sur la ménopause, événements sociaux, gestion financière à la retraite, marche, sorties à vélo, etc. Elles ont également fait un **don à l'Ukraine** et participé à une vente de gâteaux au profit de Mind, une association caritative pour la **santé mentale** ;
- Cegedim Outsourcing a participé au trail de La Sans Raison à Vélizy au profit de l'**association Laurette Fugain** qui lutte contre les leucémies et toute forme de cancer du sang.

6.9 | Note méthodologique

Périmètre de consolidation

Les informations communiquées dans le présent rapport concernent l'ensemble du Groupe Cegedim, c'est-à-dire la société mère et toutes ses filiales consolidées en intégration globale, sauf lorsqu'il est stipulé expressément un périmètre différent. D'une manière générale, les commentaires sont plus précis et les illustrations plus nombreuses pour les sociétés françaises, qui représentent 62% de l'effectif total du Groupe. Les données chiffrées à caractère social sont consolidées, sauf mention contraire, pour la totalité des sociétés dans le monde intégrées dans le périmètre de consolidation, soit 62 sociétés.

Sources de l'information

Afin d'assurer l'homogénéité et la fiabilité des indicateurs suivis dans l'ensemble de ses entités, le Groupe a élaboré des outils communs de reporting social et environnemental. Ils ont été accompagnés d'instructions méthodologiques et de définitions permettant de clarifier les requêtes formulées et de garantir la comparabilité des réponses.

La collecte des données chiffrées à caractère social a été réalisée au travers de la base TeamsRH développée par le Groupe. Cette base permet de suivre les effectifs ainsi que les informations sociales dans chaque pays. Elle répond aux exigences de sécurité et de confidentialité et plus généralement aux contraintes légales propres à chaque pays, qui sont systématiquement respectées pour le recueil et le traitement des données. Elle est tenue à jour quotidiennement par les équipes en charge des Ressources Humaines dans les différentes filiales.

Les données quantitatives relatives à l'infrastructure IT, serveurs et datacenters, ont été collectées auprès de cegedim.cloud et proviennent de ses outils de monitoring et de gestion des réseaux.

Les données de fournisseurs externes sont également exploitées, notamment les relevés des agences de voyages pour les émissions de CO2 ou les factures et les bilans annuels préparés par les fournisseurs d'énergie pour la consommation exprimée en kilowattheure.

Les informations qualitatives contenues dans ce rapport sont issues d'entretiens avec les responsables en charge des sujets traités, au siège ou dans les filiales du Groupe, notamment les Directions des Ressources Humaines, Informatique, Finance, Communication et Services Généraux.

Un questionnaire qualitatif, fourni à chaque pays où le Groupe est implanté, a été renseigné sous la responsabilité du Directeur Financier local par chacune des filiales consolidées. Ce questionnaire vise d'une part à vérifier la connaissance ou l'application des principales mesures contenues dans les chartes du Groupe, et d'autre part à remonter une information qualitative sur les pratiques ou les actions des filiales internationales en matière sociale, environnementale, sociétale et éthique. Il a été suivi d'entretiens complémentaires le cas échéant.

Période de reporting

Les informations contenues dans le rapport couvrent une période de douze mois, de janvier 2022 à décembre 2022. Par exception, et exclusivement pour l'indicateur de consommation énergétique, il a pu être retenu une période de douze mois glissants, avec un décalage maximum de deux mois sur l'exercice précédent.

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies relatives à certains indicateurs peuvent présenter des limites du fait :

- De l'absence de définition reconnue au niveau national et/ou international, par exemple concernant les différents types de contrats de travail ;
- D'estimations nécessaires, de la représentativité des mesures effectuées, ou encore de la disponibilité limitée de données externes nécessaires aux calculs ;
- Des modalités pratiques ou légales de collecte et de saisie de ces informations ; par exemple la conservation d'informations sur l'âge ou le sexe des employés peut être interdite dans certains pays.

Le périmètre de reporting et la couverture des mesures concernant certains indicateurs ont, le cas échéant, été adaptés. Ceci est signalé dans le rapport, notamment :

- Les informations relatives aux calculs du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents du travail n'ont pas pu être collectées sur le périmètre du Groupe. Néanmoins, le nombre d'accidents du travail en France est fourni, ce qui représente 62% des effectifs.
- Les émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels ne concernent que les entités France du Groupe, soit 62% des effectifs.
- Les consommations d'électricité et de gaz en kilowattheure concernent les filiales implantées en France, au Maroc, en Roumanie, au Royaume-Uni, en Allemagne ces pays représentant 93% des effectifs du Groupe. De façon marginale, certains locaux ont été exclus lorsque la facturation des charges est incluse dans les loyers, sans caractère significatif sur les informations publiées. Les données de consommation énergétique du mois de décembre 2022 n'étant pas toutes encore facturées à date de la publication pour quelques sites, une estimation basée sur les données du mois de décembre 2021 a été utilisée.

- Les émissions de CO2 liées aux consommations énergétiques ont été calculées à partir du facteur d'émission 2021 énergies renouvelables de EDF pour le contrat Groupe France (méthodologie market based), le facteur d'émission 2022 n'étant pas connu à la date du rapport. Les consommations des entités internationales ont été converties en émissions de CO2 à partir des barèmes de l'ADEME disponibles à la date de rédaction de la DPEF.
- Les émissions de CO2 liées aux véhicules loués concernent le périmètre France seulement représentant 62% des effectifs. Les données ont été récupérées via les deux loueurs de véhicules, puis consolidées.
- L'absentéisme Groupe a été calculé à partir des données des filiales implantées en France, au Maroc, en Égypte, en Roumanie, en Espagne, au Royaume-Uni, en Allemagne et au Chili, représentant 99,97% des effectifs.
- Les émissions de gaz à effet de serre des datacenters sont calculées par la conversion de leur consommation énergétique en émissions de CO2, utilisant le facteur d'émission 2021 du fournisseur d'énergie EDF (méthodologie market based), le facteur d'émission 2022 n'étant pas connu à la date du rapport. La consommation énergétique IT ne prend en compte que l'alimentation des serveurs, hors climatisation et éclairage. Le facteur d'émissions retenu depuis 2021 provient du fournisseur d'énergie renouvelable suite au changement de contrat au 1er janvier 2021 ; le facteur d'émission du mix énergétique français de l'ADEME avait été utilisé les années précédentes.
- Les indicateurs relatifs à la flotte automobile Groupe comprennent les véhicules des entités en France, Roumanie, Allemagne, Belgique, Royaume-Uni et Maroc. Seuls les véhicules des filiales en Espagne n'ont pu être intégrés, sachant que leur nombre est non significatif (3 véhicules sur 851 soit 0,3%). Le périmètre de l'indicateur clef de performance sur la flotte tourisme a été élargi au Groupe (vs France les années précédentes). Les indicateurs sont relatifs au taux moyen de CO2 indiqué sur la fiche technique du véhicule et non aux kilomètres parcourus.
- L'indicateur "Part des achats de fournitures de bureau labellisés", anciennement nommé "Part des achats éco-responsables", fait désormais référence uniquement à la part en valeur des produits labellisés ou certifiés et n'inclut plus les produits ayant des caractéristiques d'éco-conception sans label ou certification. Ci-contre la liste des labels pris en compte : FSC, EU ECOLABEL, NF Environnement, BLUE ANGEL, PEFC, NORDIC SWAN, RAIN FOREST, MAX HAVELAAR, ARBRE VERT (label Lyreco).
- Les indicateurs "Croissance du volume de données hébergées" et "Croissance de la virtualisation des serveurs" sont relatifs au périmètre France.
- Le taux de réussite au e-learning Charte Ethique est le nombre de participants ayant réussi le parcours, rapporté au nombre de participants. Un parcours est considéré comme réussi si 80% des réponses sont justes. L'indicateur prend en compte l'ensemble des participants au 31/12/2022, y compris ceux ayant passé le e-learning les années précédentes.

Le Groupe entend continuer à élargir progressivement le périmètre de ces indicateurs à un nombre plus conséquent de pays et à d'autres sources d'émissions.

Indicateurs non applicables

Compte tenu des activités du Groupe, les indicateurs suivants sont considérés non applicables :

- La lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- La lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Consolidation et contrôles internes

Les données sont consolidées, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Performance, au siège de l'entité consolidante. Une première validation des données est réalisée par les personnes responsables de leur collecte. Des contrôles de cohérence sur les données sont ensuite réalisés par ces Directions lors de la consolidation. Ces contrôles incluent la comparaison avec les données des exercices précédents, les écarts jugés significatifs faisant l'objet d'analyses systématiques, mais aussi l'analyse de ratios lorsque les données peuvent être rapportées à l'effectif, à l'activité ou à un autre indicateur pertinent facilitant les comparaisons entre entités.

Contrôles externes

Afin d'obtenir un avis externe sur la fiabilité des données et la robustesse des processus de reporting, il a été demandé à un organisme tiers indépendant de rendre un avis motivé sur la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de Commerce et la sincérité des informations fournies, à savoir les politiques, les actions, les résultats incluant les indicateurs clefs de performance relatifs aux principaux risques. Dans ce cadre, des travaux de vérification spécifique sur certaines informations du rapport telles que les indicateurs clefs de la Déclaration de Performance Extra-Financière du Groupe ont été menés. Le rapport d'assurance émanant de l'organisme tiers indépendant et détaillant les travaux effectués ainsi que ses commentaires et conclusions figurent dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière et le Document d'Enregistrement Universel (URD) du Groupe.

Les éléments relatifs à la Taxinomie Verte Européenne font l'objet d'une revue de cohérence par les Commissaires aux Comptes.

6.10 | Rapport de l'organisme tiers indépendant

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'assemblée générale de la société CEGEDIM S.A.,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société CEGEDIM S.A., accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration, chapitre « 6.9. Note méthodologique ».

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre février et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de 3 semaines.

Nous avons mené une dizaine d'entretiens les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les Directions Développement Durable, Contrôle Interne, Ressources Humaines et Sécurité - IT.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques présentés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 , nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au niveau groupe et auprès d'une sélection d'entités contributrices ¹ et couvrent entre 62 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

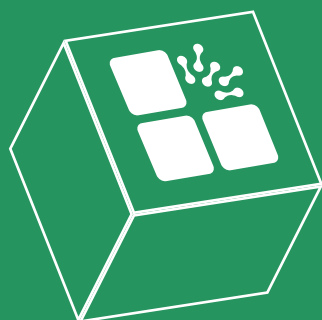
¹ Cegedim France – Effectifs

L'organisme tiers indépendant,
Mazars SAS

Paris La Défense, le 11 avril 2023
Jean-Philippe MATHOREZ
Associé

Emmanuel Thierry
Associé RSE & Développement Durable





www.cegedim.fr/finance

Téléchargez notre appli mobile Cegedim IR sur iOS et Android et suivez-nous sur



Société anonyme au capital de 13 336 506,43€ | 137 rue d'Aguesseau 92100 Boulogne-Billancourt
R.C.S Nanterre : 350 422 622 - Code NAF : 6311 Z | Téléphone : +33 (0)1 49 09 22 00 | Email : investor.relations@cegedim.com