

Plan de vigilance 2025

cgi.com



Sommaire

1 Cartographie des risques _____ 4

1.1	Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humains / libertés fondamentales, à la santé/sécurité _____	4
1.1.1	Identification des risques liés au devoir de vigilance _____	4
1.1.2	Cotation et hiérarchisation des risques liés au devoir de vigilance de CGI France _____	6
1.2	Analyse des risques par domaine & principaux risques _____	7
1.2.1	Droits humains et libertés fondamentales _____	7
1.2.2	Santé, sécurité & environnement de travail _____	10
1.2.3	Protection de l'Environnement _____	12

2 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves _____ 15

2.1	Cartographie des risques de CGI France par périmètre _____	15
2.1.1	Enterprise Risk Assessment (ERA) _____	15
2.1.2	Loi SAPIN II _____	16
2.1.3	Evaluation et prévention des risques professionnels (DUERP) et PAPERPACT _____	16
2.1.4	Liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) _____	17
2.2	Gestion de l'environnement _____	17
2.2.1	Nature et biodiversité _____	17
2.2.2	Système de management environnemental _____	18
2.3	Droits humains, libertés fondamentales _____	20
2.3.1	Les accords d'entreprise de CGI France _____	20
2.3.2	Diversité et inclusion _____	23
2.3.3	Mixité : attirer et valoriser les talents féminins _____	24
2.3.4	Mobilité interne _____	24
2.3.5	Culture d'actionnaire-proprétaire _____	25
2.3.6	Protection des données personnelles _____	25
2.3.7	Ethique des affaires _____	28
2.4	Santé et bien-être _____	29
2.4.1	Centre d'expertise RH Oxygène et Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises (SPSTI) _____	29
2.4.2	Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (MAP) _____	29
2.5	Sécurité & Référentiels _____	30

2.5.1	Politique de sécurité des personnes _____	30
2.5.2	Registres de sécurité _____	30
2.5.3	Plan de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire _____	31
2.5.4	Plan de Continuité des Activités (PCA) _____	31
2.5.5	Conformité aux référentiels ISO 45001 et ISO 45003 _____	32
2.6	Numérique Responsable : la feuille de route stratégique _____	33
2.7	IA Responsable _____	34

3 Procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants _____ 35

3.1	Evaluation des risques ESG via la démarche Ecovadis _____	37
3.2	Fournisseurs et sous-traitants : clause contractuelle ESG et questionnaire SAPIN II _____	39

4 Dispositifs de suivi et d'évaluation interne _____ 40

4.1	Double matérialité _____	40
4.2	Environnement _____	42
4.3	Droits humains Libertés fondamentales Santé Sécurité _____	43
4.3.1	Commission de suivi des accords / Instances de suivi des projets dans le cadre des accords _____	43
4.3.2	Index de l'Égalité professionnelle _____	44
4.3.3	Entretien annuel _____	45
4.3.4	Programme Évaluation Satisfaction Associés (PSAP) _____	45
4.3.5	Politique de formation _____	46
4.3.6	Cadre de Gestion du Partenariat Associé (PPMF) _____	47
4.3.7	Suivi des activités relatives à la santé - CGI France _____	47
4.3.8	Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central) _____	47
4.3.9	Cadre de Gestion du Partenariat Client (CPMF) _____	47
4.4	Gouvernance sur ces trois enjeux _____	48
4.5	Croissance externe : Acquisition Apside _____	49

5 Dispositif d'alerte interne _____ 49

5.1	Signalement des manquements à l'éthique _____	49
5.2	Gestion des situations de crise _____	52
5.3	Harcèlement sexuel et agissements sexistes _____	53

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, l'entreprise CGI France SAS (ci-après dénommée « CGI France ») présente le plan de vigilance mis en place au sein de son organisation.

Le devoir de vigilance est l'obligation faite aux grandes entreprises d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement résultant de leurs activités, des activités de leurs filiales et de celles de leurs sous-traitants ou fournisseurs.

En France, la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (ci-après dénommée la « Loi relative au Devoir de Vigilance ») est venue le consacrer.

Cette Loi relative au Devoir de Vigilance impose ainsi à CGI France d'établir et de mettre en œuvre un plan comprenant les mesures suivantes :

- ✓ Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

- ✓ Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est établie une relation commerciale ;

- ✓ Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

- ✓ Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;

- ✓ Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Ce plan de vigilance est ainsi inclus dans le rapport de gestion de CGI France.

1 Cartographie des risques

Plusieurs processus d'entreprise distincts permettent à CGI France de cartographier les risques sur les domaines visés par la Loi relative au Devoir de Vigilance. Ces processus indépendants sont issus de plusieurs périmètres de gouvernance et d'expertise dans une logique propre au modèle de proximité de CGI France. Ils sont le reflet d'enjeux identifiés à différentes échelles. CGI France nourrit ainsi sa stratégie et sa définition des risques grâce à ces processus.



1.1 Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humains / libertés fondamentales, à la santé/sécurité

1.1.1 Identification des risques liés au devoir de vigilance

Annuellement, CGI France procède à un exercice spécifique de cartographie des risques couvrant les risques liés au devoir de vigilance. Cette cartographie permet d'identifier et d'évaluer 15 principaux risques répartis dans les trois domaines attendus par la Loi relative au Devoir de Vigilance, à savoir :

- o La défense des droits humains et des libertés fondamentales (7 risques) ;
- o La protection de la santé et de la sécurité dans l'environnement de travail (4 risques) ;
- o La protection de l'environnement et le respect des objectifs de développement durable (4 risques).

Droits humains et libertés fondamentales	
Risque	Définition
Dialogue social	Non mise en œuvre du dialogue social avec les représentants du personnel
Formation & développement des compétences	Manque d'accompagnement des associés
Rémunération & reconnaissance	Rémunération insuffisante ne permettant pas aux associés de vivre convenablement. Impact sur leur rétention / fidélisation.
Respect du droit du travail	Conditions de travail injustes et non favorables, travail des enfants ou travail forcé ou illégal, recours au travail dissimulé
Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)	Non prise en compte des impacts sociaux et humains
Diversité & lutte contre les discriminations	Discrimination en fonction du genre, de l'âge, de l'état de santé ou du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'origine, des convictions politiques, syndicales ou religieuses
Mixité & égalité des chances	Représentation insuffisante des femmes dans l'entreprise, écarts injustifiés dans les parcours et les évolutions de carrières

Santé, sécurité & environnement de travail	
Risque	Définition
Exigences du travail	Charge de travail et charge mentale excessive, entraves à la prise de congé et isolement physique
Protection des données personnelles / Respect de la vie privée	Non-respect de la vie privée des associés ou des clients par un usage illicite de données à caractère personnelles
Rapports sociaux, relations de travail	Incivilités, racisme, sexisme, harcèlement moral et harcèlement sexuel
Santé au travail	Atteintes à la santé physique et mentale des associés ou des clients

Environnement	
Risque	Définition
Lutte contre le réchauffement climatique	Contribution directe ou indirecte au changement climatique à travers la consommation d'énergie
Pollution	Achats non vertueux, promotion et développement de solutions technologiques n'aidant pas à réduire les atteintes à l'environnement
Gestion des déchets	Gestion non vertueuse des déchets
Dérèglement climatique	Perturbations dues aux événements climatiques de plus en plus violents et sévères et leurs impacts sur notre chaîne d'approvisionnement

Afin de toujours mieux répondre aux exigences de la Loi relative au Devoir de Vigilance, la cartographie des risques a été mise à jour en analysant l'ensemble de la chaîne de valeur de CGI France, couvrant les activités de CGI France, ses filiales, ses clients, ses fournisseurs et sous-traitants, selon trois axes :

- Les risques liés aux activités internes de CGI France,
- Les risques liés à la chaîne d'approvisionnement de CGI France,
- Les risques liés aux activités avec les clients de CGI France.

L'objectif de la démarche est de démontrer la capacité de CGI France à appréhender les risques que son activité peut induire chez les tiers et, compte tenu de la capacité de CGI France à prévenir ou atténuer ces risques, à fixer des priorités de plans d'actions. La rationalisation du nombre de risques, la mise en place d'indicateurs de suivi et la définition de plans d'actions pour l'année suivante apparaissent comme essentiels et contribuent au dispositif d'amélioration continue de CGI France avec les attentes réglementaires.

Des fiches de risque sont mises en place, permettant un suivi des criticités, des dispositifs de maîtrise des risques et des actions à mener.

L'établissement de la cartographie s'appuie sur un travail de revue documentaire sur la base de :

- La cartographie des risques liés au devoir de vigilance établie pour l'année fiscale précédente ;
- L'Enterprise Risk Assessment (ERA) pour l'année fiscale précédente, qui considère le travail d'atténuation sur l'année pour les risques existants et propose des actions adaptées pour les risques émergents ;
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour tous les sites et exercices ;
- Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) ;
- La Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI France établie dans le cadre de l'obtention du certificat ISO 14001:2015 et du processus annuel d'Analyse Environnementale.

Outre le travail de recensement par revue documentaire, cette cartographie des risques s'appuie également sur des entretiens avec des personnes sélectionnées pour leur connaissance des activités de CGI France et leur engagement en matière d'ESG.

1.1.2 Cotation et hiérarchisation des risques liés au devoir de vigilance de CGI France

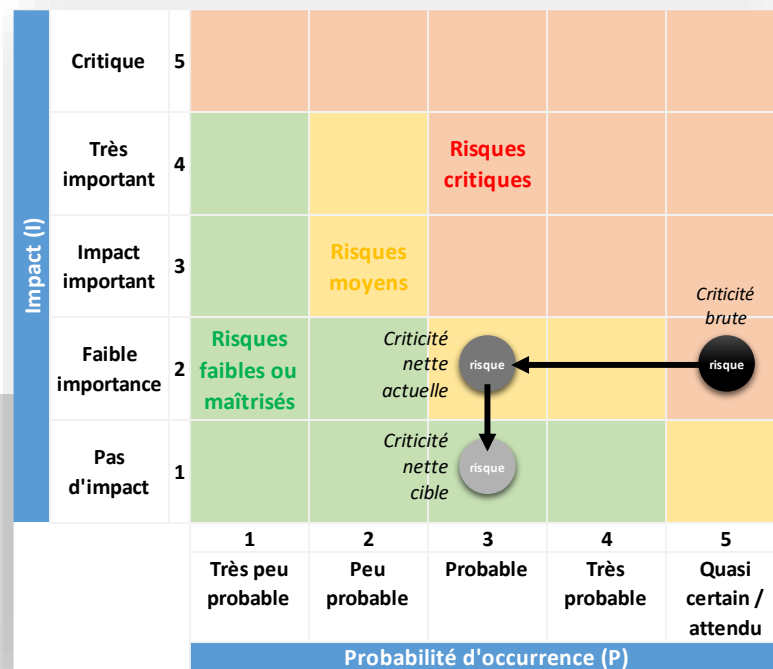
La méthodologie de cotation des risques a été alignée avec celle de la cartographie des risques du Groupe (ERA), qui détermine les probabilités et les impacts des risques.

La criticité d'un risque est le résultat de la cotation des deux critères suivants pris indépendamment : la probabilité d'occurrence du risque et la gravité potentielle des impacts du risque s'il survenait.

La cotation est basée sur des échelles à 5 niveaux et les éléments d'appréciation suivants :

Probabilité d'occurrence (P)	1	2	3	4
	Très peu probable Le risque n'est pas susceptible de se matérialiser ou d'être initié	Peu probable Le risque est peu probable mais il n'est pas impossible qu'il se matérialise	Probable Il est possible que le risque se matérialise ou soit initié	Très probable il est hautement probable que le risques se matérialise ou soit initié

Impact (I)	1	2	3	4
	Pas d'impact Aucun impact significatif	Faible importance impacts de faible importance, avec des effets limités	Impact important Impact moyen, avec des effets significatifs	Très important Impact élevé avec des effets considérables



L'impact est estimé en fonction de 4 typologies principales :

- 1 L'impact humain sur les parties prenantes concernées, les « victimes » potentielles,
- 2 L'impact financier ou la valeur du préjudice potentiel ou de sa réparation, qu'il soit pour CGI France ou pour des tiers,
- 3 L'impact éthique et conformité pour CGI France et ses filiales,
- 4 L'impact sur la réputation de l'entreprise.

A partir de la cartographie, sont déterminées plusieurs cotations pour évaluer la criticité de chaque risque :

- Une première cotation concerne le risque inhérent aux activités de CGI France et permet de déterminer la criticité intrinsèque de chaque risque en

excluant tout effet positif des mesures de maîtrise des risques et d'atténuation des impacts potentiels (criticité « brute »),

- Dans un second temps, la criticité du risque inhérent est revue en prenant en compte les actions d'atténuation et de prévention des risques (politiques, programmes, processus, formations...), considérant les résultats obtenus depuis leur mise en place (criticité « nette » actuelle) ;
- Enfin, une dernière estimation permet, si possible, de donner une criticité prévisionnelle du risque prenant en considération les objectifs futurs de réduction des risques, les effets encore attendus des mesures de maîtrise dont la mise en œuvre s'étale sur plusieurs années fiscales, et les effets de nouvelles mesures de maîtrise à mettre en œuvre (criticité « nette » cible).

La priorisation des risques est fonction de leur criticité.

1.2 Analyse des risques par domaine & principaux risques

1.2.1 Droits humains et libertés fondamentales

1. Dialogue social
2. Formation & développement des compétences
3. Rémunération & reconnaissance
4. Respect du droit du travail
5. Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise
6. Diversité & lutte contre les discriminations
7. Mixité & égalité des chances

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4.5. 13.		6. 12.		
	Impact important	3	1.	3. 9.	7. 11.		
	Faible importance	2		10. 14.15.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
Probabilité d'occurrence (P)							

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
1. Dialogue social <ul style="list-style-type: none"> Non mise en œuvre du dialogue social avec les représentants du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) Liberté d'expression et d'association 	<ul style="list-style-type: none"> Accord relatif au dialogue social Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Signature accord sur les périmètres et moyens des Comités Sociaux et Economiques Signature Protocole d'accord préélectoral concernant la délégation du personnel aux Comités Sociaux et Economiques Elections professionnelles en mai et juin 2025 Commission Environnement avec les partenaires sociaux
2. Formation & développement des compétences <ul style="list-style-type: none"> Engagements insuffisants en matière de développement des compétences Manque d'accompagnement des associés exposés à la transformation digitale et aux nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) Programme STIM@CGI & STIM@CGI à la maison CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Associé), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Associé (PESM) Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (MAP) E-learning de sensibilisation à la stratégie ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Politique et Offre de formation France accessible sur le portail « Mes Formations » Université interne CGI Plateforme de e-learning (CGI Academia) E-learning de sensibilisation au Numérique Responsable & formations dédiées Accord GEPP signé en 2024 Formation à l'écoconception et plateforme d'entraînement (PLENR) Démarche d'amélioration de l'accessibilité au numérique (RGAA) Parcours d'apprentissage en Intelligence Artificielle Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Négociation Carrière des représentants du personnel

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>3. Rémunération & reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> Manque de reconnaissance de la performance individuelle Situations de précarité liées aux contrats de travail Disparités salariales Refus de mobilités Manque de soutien aux managers <p>4. Respect du droit du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> Conditions de travail Recours au travail forcé/illégal/dissimulé <p>5. Responsabilité sociale et sociétale</p> <ul style="list-style-type: none"> Manque de considération des impacts sociaux et humains en amont ou lors de restructurations d'entreprise Entraves à la création Manque d'accès aux outils et compétences numériques "Illectronisme" Evasion fiscale Technologies non inclusives 	<ul style="list-style-type: none"> Programmes de reconnaissance (Bâtisseurs, Applaud, ancienneté) CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Associé) notamment via les Entretiens Annuels d'évaluation et de Développement (EAD) et le PSAP (questionnaire de satisfaction des associés) Processus annuel d'homogénéisation des évolutions de carrières et de rémunération aux niveaux des Unités d'Affaires (UA) et de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Régime d'achat d'action Programme CGI 101 Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (MAP) Global Performance Review Tool (Outil Progressio) Code d'éthique de CGI & Politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) Détection des risques au moyen de l'indice mondial de l'esclavage (Global Slavery Index) Rapport du groupe CGI sur la lutte contre le travail forcé/illégal et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (esclavage moderne) 	<ul style="list-style-type: none"> Politique mobilité Entretien professionnel tous les ans (en France) Référentiel des fonctions et des compétences (Career Navigator) <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé en 2025 Entretien d'expérience pour les associés de 55 ans et plus Transition activité professionnelle / retraite Formation ESG des tiers

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>6. Diversité & lutte contre les discriminations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entraves à la diversité et traitements discriminatoires / Toutes les formes de discriminations (genres, origines sociales & statut économique, âge, orientations sexuelles, opinions religieuses, opinions politiques, appartenance syndicale) 	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) • Formation obligatoire de tous les salariés aux principes et aux règles du Code d'éthique de CGI • CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Associé), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD) • Programme d'Évaluation de la Satisfaction Associé (PESM) • Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique de « Mon Programme d'Aide » (MAP) • CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) • Programme mondial STIM@CGI 	<ul style="list-style-type: none"> • CGI France signataire de la Charte de la Diversité et Charte LGBTQIA+ (Autre Cercle) • Accord relatif au dialogue social • Accord Handicap en France & nomination de référents Handicap • Activités Handicap & DE&I (Diversité, Equité & Inclusion) en France • Enquête Handicap annuelle • Offre Handi-Ready (en France) • Centres inclusifs en partenariat avec les clients (co-traitance avec des entreprises adaptées) • Dispositif Atygique@CGI <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Label Cancer@Work • Label Recrutement inclusif • Formation « Management Responsable et Respectueux » pour tous les managers (en France)
<p>7. Mixité & égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écarts de rémunérations • Écarts d'évolutions de carrières • Représentation des femmes aux postes à responsabilités • Harcèlement sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> • CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) • Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) • CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Associé), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), • Programme Évaluation Satisfaction Associés (PSAP) • Réseau mondial #FemmesDeCGI • Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (MAP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'actions relatif à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (en France) • Entretien professionnel tous les ans (en France) • Publication annuelle de l'Index de l'égalité professionnelle. • L'Effet A et Femmes@Numérique • Règlement intérieur de l'entreprise et sanctions • Formation des managers • Accord Handicap • Accord GEPP signé en 2024, incluant le maintien des seniors dans l'emploi à hauteur de 5% minimum de l'effectif permanent • Accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) • Suivi annuel des dispositions de la Loi Rixain • Nominations de référents, processus et plan d'actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en France)

1.2.2 Santé, sécurité & environnement de travail

CGI France souhaite offrir à ses salariés un environnement et des conditions de travail sûrs et sains.

- 8. Exigences du travail
- 9. Protection des données personnelles/respect de la vie privée
- 10. Rapports sociaux et relations de travail
- 11. Santé au travail

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4.5. 13.		6. 12.		
	Impact important	3	1.	3. 9.	7. 11.		
	Faible importance	2		10. 14.15.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
Probabilité d'occurrence (P)							

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>8. Exigences du travail</p> <p>9. Protection des données personnelles / Respect de la vie privée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme Oxygène Monde • Global Compact : Communication On Progress (COP), engagements sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) n°3 et n°5 • Politique et stratégie ESG du Groupe CGI • Rapport ESG du Groupe CGI • Politiques du Groupe en matière de gestion de la confidentialité, de protection des données à caractère personnel des clients et des salariés • Politique de conservation et de suppression des données avec application stricte des durées de conservation • Formation et sensibilisation des associés et sous-traitants de CGI à la sécurité et à la gestion des données personnelles (e-learning obligatoire) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accords d'entreprise signés avec les partenaires sociaux (QVCT, télétravail, handicap, temps de travail...) en France • Nomination de salariés compétents au travers des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) enregistrés à la DREETS • Certification ISO 45001:2018 • Certification ISO 27001:2013 • Processus en place : gestion RGPD intégrée aux contrats, suivi en Revue de Direction... • <i>Privacy by design</i> • Veille active (site de la CNIL, newsletters...) • Nomination d'un DPO / équipe Data Privacy • DPI (Registre des Traitements) • CGI France signataire du pacte sur l'IA de la Commission Européenne

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>10. Rapports sociaux & conditions de travail</p> <p>11. Santé au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Audits internes intégrant la vérification du volet RGPD • Data Risk Solution Review (analyse sécurité et protection des données en avant-vente) • Ligne d'assistance et d'écoute téléphonique (MAP) • Formation obligatoire pour tous les managers sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) • CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Associé) (notamment EAD, MSAP) • Centre d'expertise RH Oxygène (programme de santé et bien-être au travail) • Dispositif d'alerte interne ouvert aux associés de CGI et certains tiers (pouvant permettre de signaler des cas de souffrance au travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimisation des données, chiffrement des fichiers • Respect des exigences du client tracées dans le contrat/document interne par l'équipe Delivery • Certification ISO 27701 : 2019 (en France, Roumanie, Espagne, Portugal et Maroc) • Notation « OR » CyberVadis de CGI France de 935/1000 sur la protection des données personnelles • CGI France signataire du pacte pour l'IA de la Commission Européenne • DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) • PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) • Guide de la Parentalité • Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) • Réseau interne d'ambassadeurs sur la santé mentale (MHC) • Charte sur le droit à la déconnexion • Programme Oxygène et enquête QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) • Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail (en France) • Bilan social (en France) et Rapports de Situation comparée • Label Great Place To Work (GPTW 2024) <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certification ISO 45001:2018 • Obtention du label Cancer@Work • Obtention du label Recrutement inclusif

1.2.3 Protection de l'Environnement

- 12. Lutte contre le changement climatique
- 13. Pollution
- 14. Gestion des déchets
- 15. Dérèglement climatique

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4.5. 13.		6. 12.		
	Impact important	3	1.	3. 9.	7. 11.		
	Faible importance	2		10. 14.15.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
Probabilité d'occurrence (P)							

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
12. Lutte contre le changement climatique <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des objectifs de réduction des émissions de GES • Non-respect des objectifs de réduction de la consommation d'énergies 	<ul style="list-style-type: none"> • Roadmap de réduction des émissions CO² • <i>Global Compact: Communication On Progress</i> (COP) et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13 • Politique et stratégie ESG du Groupe • Rapport ESG du Groupe CGI • COMEX de Responsabilité sociale • Référents Environnement par Unité d'Affaires Stratégique (Climate Working Group) / ESG Global network <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluations externes DJSI (Dow Jones Sustainability Index) & Carbon Disclosure Project (CDP) sur février/Mars2026 • Médaille Gold EcoVadis 2025 • Trajectoire et objectifs SBTi validés*Scopes 1,2 et déplacements professionnels et fournisseurs du scope 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Adhésion à 1PacteClimat • Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015 • Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) • Déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) • Electrification de la flotte de véhicules d'entreprise • Réseau ESG • Politique Numérique Responsable et formations dédiées <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions dans le cadre du respect de l'objectif de réduction des émissions CO² • Engagements ESG de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud • Bilan Carbone • Outil interne d'évaluation de l'empreinte carbone de nos prestations (Calc Impact)

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
Droits et normes environnementaux <ul style="list-style-type: none"> Non-respect des normes environnementales locales / du droit environnemental local Non-respect des normes environnementales internationales Atteinte à la biodiversité <i>Notamment en amont et aval des opérations d'acquisitions de sociétés.</i>	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) Stratégie et politique ESG CGI Groupe CGI évaluée annuellement par la plateforme de notation Ecovadis Procédure de revue diligente des tiers : évaluation du risque RSE fournisseur nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par Global Procurement Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'une plaquette et d'une lettre sur les pratiques ESG de nos fournisseurs (EcoVadis) Outil de screening des fournisseurs IQ+ via EcoVadis Charte Achats Responsables CGI 	<ul style="list-style-type: none"> Clause de conformité ESG dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants Analyse de risques ESG via la plateforme EcoVadis Questionnaire ESG dans le Portail des Tiers de CGI (outil UNITY) Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Charte Achats Responsables CGI Partenariat Planète Urgence (agroforesterie)
Numérique responsable <ul style="list-style-type: none"> Technologies innovantes n'intégrant pas une vocation environnementale Services délivrés insuffisamment économes en énergie Solutions technologiques insuffisamment économes en énergie et en ressources IT 	<ul style="list-style-type: none"> Développement et promotion de solutions de services durables (CGI SmartTravel, CGI Waste Manager, RMS, CEMS, Smart Navigo en France...) 	<ul style="list-style-type: none"> Réseau de référents et sponsors « Numérique Responsable » Labels pour les achats IT Analyse de Cycle de Vie (ACV) d'une solution progicielle E-learning de sensibilisation au Numérique Responsable & formations dédiées Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Formation à l'écoconception et plateforme d'entraînement (PLENR) Audit de maturité NR des solutions logicielles de l'UAS Prolongation de la durée d'utilisation des téléphones mobiles et PCs portables Formation ESG & Numérique Responsable des directeurs et +
13. Pollution Occurrence d'une pollution (terre, air, eau) en conséquence directe ou indirecte des activités de CGI	<ul style="list-style-type: none"> <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13 Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG du groupe CGI 	<ul style="list-style-type: none"> Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001:2015 Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) Programme environnemental de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud Déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) Electrification de la flotte de véhicules d'entreprise Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Renouvellement et extension de la certification ISO 14001 à d'autres sites/pays

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>14. Gestion des déchets</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestion inappropriée des déchets dangereux, notamment Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques ou DEEE (toners, piles, ordinateurs...) Gestion inappropriée des déchets non dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Global Compact : Communication On Progress</i> (COP) et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13 Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG annuel du Groupe CGI Politique d'achats responsables 	<ul style="list-style-type: none"> Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001:2015 Contractualisation avec un éco-organisme certifié (ATF Gaia) pour la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques depuis 2017 Registres des déchets en place sur les sites de CGI France et de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud afin de tracer et de suivre les volumes Reportings réguliers sur les postes de pollution (achats/déchets) E-boutique CGI x ATF Gaia (achat par les associés CGI de matériel reconditionné) Dons de PC à des tiers (associations, écoles) réalisés par les associés CGI Plateforme automatisée pour les dons de PC via notre partenaire ATF Gaia Gestion des bordereaux de suivi des déchets (déchets dangereux) sur la plateforme gouvernementale Trackdéchets
<p>15. Dérèglement climatique</p> <ul style="list-style-type: none"> Événement majeur touchant nos fournisseurs et partenaires pouvant générer des désorganisations dans l'approvisionnement des composants, la fabrication des équipements, leur transport et pouvant entraîner des répercussions négatives sur la tenue de nos engagements opérationnels et contractuels envers nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> Procédure de revue diligente des tiers. Évaluation du risque ESG fournisseur nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par Global Procurement <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'une plaquette et d'une lettre sur les pratiques ESG de nos fournisseurs (EcoVadis) Outil de screening des fournisseurs IQ+ via EcoVadis 	<ul style="list-style-type: none"> Clause de conformité ESG dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants Analyse de risques ESG via la plateforme EcoVadis Signataire de la Charte Relations Fournisseurs Achats Responsables (RFAR) Questionnaire ESG dans le Portail des Tiers de CGI (outil UNITY) <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Charte Achats Responsables CGI

2 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

2.1 Cartographie des risques de CGI France par périmètre

2.1.1 Enterprise Risk Assessment (ERA)

L'Enterprise Risk Assessment est établi conjointement par CGI Inc. (le Groupe CGI) et l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud (SBU Western & Southern Europe) laquelle assure la gestion de CGI France. L'ERA est construit dans le cadre d'un dialogue avec les unités d'affaires en local, et sur la base d'auto-évaluations et d'ateliers annuels, et ce, afin de considérer le travail de l'année sur les risques existants et proposer des actions d'atténuation des risques émergents. Réalisé annuellement, l'ERA intègre la revue de six principaux Univers de risques tels que décrits ci-dessous.

L'ERA, place les risques finaux dans un cadre de gestion qui les priorise et établit leurs modalités de surveillance et les moyens de les maîtriser. Ce document a vocation à être global, il est un point d'entrée aux efforts localisés.



Plusieurs risques concernent l'ESG de CGI France :

- ➔ Rétention et intégration des associés de CGI France ;

 - ➔ Protection des personnes ;

 - ➔ Éthique des affaires ;

 - ➔ Risques climatiques ;
- ➔ Maintien des certifications ISO 14001, 9001, 27001 & 27701 de CGI France ;

 - ➔ Satisfaction des objectifs ESG définis localement ;

 - ➔ Innovations et technologies disruptives ;

 - ➔ Adhérence avec les normes/règlements en vigueur.

2.1.2 Loi SAPIN II

La société CGI France est soumise à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (ci-après dénommée « Loi SAPIN II ») et s'engage à faire preuve d'intégrité et à effectuer ses opérations commerciales en toute transparence et en luttant de manière efficace contre la corruption.

Conformément aux exigences de la Loi Sapin II, CGI France a établi une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence.

Au cours de la FY 2025, différents associés de niveau DCS ou VP de CGI France et de certaines filiales disposant d'un pouvoir de décision, ont été sollicités pour réaliser des entretiens afin d'identifier et évaluer leurs niveaux de connaissance des risques de corruption, liés à leurs activités et à leurs interactions avec des tiers, et à leur capacité ou non à les mitiger par leur maîtrise

du dispositif anticorruption mis en place au sein de CGI France. A l'issue, l'équipe en charge de ces entretiens, a pu mettre à jour la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence de CGI France, laquelle a généré l'établissement d'un plan d'actions dont le déploiement est en cours.

Cette cartographie est actualisée chaque année en fonction de l'évolution de l'activité afin d'identifier toute nouvelle situation à risque.

2.1.3 Evaluation et prévention des risques professionnels (DUERP) et PAPRIPACT

CGI France établit des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour chacun de ses sites, recensant et évaluant les risques affectant la santé et la sécurité de ses salariés, conformément aux articles R.4121-1 à R.4121-14 et R.4741-1 du Code du travail. Ces documents détaillent un inventaire des risques propres aux activités de CGI France, notamment dans les prestations informatiques et intellectuelles, ainsi que dans les conditions de travail (déplacements, ambiance thermique et lumineuse, équipements de travail, troubles musculosquelettiques, risques incendies et électriques). Les risques psychosociaux (RPS), particulièrement fréquents dans le secteur tertiaire, font l'objet d'une attention spécifique.

Les risques ainsi identifiés sont qualifiés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur gravité, ainsi hiérarchisés selon leur criticité et la maîtrise du risque actuellement en place. Les actions de prévention sont alors décidées pour chacun des risques référencés. Les DUERP sont mis à la disposition des associés via l'intranet CGI.

Les DUERP sont mis à jour annuellement, notamment sur la base des rapports d'évaluation, des données collectées sur la période et des évolutions techniques et organisationnelles. L'évaluation des risques repose sur une qualification précise en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur gravité, permettant une hiérarchisation par criticité selon le niveau de maîtrise du risque actuellement en place. Des actions de prévention sont ensuite décidées et définies pour chaque risque répertorié. L'accès aux DUERP est garanti pour les associés via l'intranet CGI.

La démarche de prévention engagée dans le cadre du PAPRIPACT prévoit des actions planifiées, budgétées et suivies en continu. La gestion locale du DUERP et du PAPRIPACT est assurée par le représentant DRH de chaque site, en collaboration avec le CSE, notamment la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), avec le soutien de la Direction des Relations Sociales (DRS) et, si besoin, d'Oxygène, le Centre d'expertise RH santé, bien-être et DEI.

CGI France adopte ainsi une démarche structurée, fondée sur l'évaluation régulière des risques et la mise en œuvre de mesures concrètes pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés

2.1.4 Liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES)

CGI France a pris la décision d'être certifiée ISO 14001 en 2014, en cohérence avec ses valeurs et face à l'intérêt de ses clients.

CGI France considère qu'assurer une gestion environnementale responsable est source de valeur ajoutée pour son activité. La majeure partie des activités et des sites de CGI France est couverte par le certificat ISO 14001:2015.

Dans le cadre de cette certification et grâce à son processus d'Analyse Environnementale, CGI met à jour la liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI France pour concentrer ses efforts sur les plus pertinents. Cette mise à jour annuelle est effectuée sur la base de tous les enseignements apportés par les processus du Système de Management

Environnemental (veille réglementaire, audits, retours des associés...) et par l'observation des grandes tendances externes. La liste des AES qualifie chaque aspect environnemental significatif pour en déterminer la priorité. Elle prend ainsi en compte les opportunités et les risques inhérents à ces aspects.



2.2 Gestion de l'environnement

2.2.1 Nature et biodiversité

La nature et la biodiversité fournissent des écosystèmes essentiels, notamment l'air, l'eau, la nourriture, l'énergie et les matières premières — nécessaires à la vie et vitaux pour l'économie mondiale. Les conséquences des changements climatiques causés par les activités humaines sont visibles partout. La santé des écosystèmes naturels de la planète est menacée par le développement urbain, la surexploitation agricole, la pollution, les espèces envahissantes, et plus encore.

CGI comprend son rôle à jouer dans la protection et la restauration de notre planète en réduisant son propre impact négatif sur la nature et la biodiversité et en créant des solutions informatiques pour résoudre au mieux les problèmes environnementaux.

En collaboration avec des entreprises et des propriétaires fonciers depuis 2006, nous avons contribué au financement de la plantation de plus de 13 millions d'arbres et de la restauration de 2 000 hectares de tourbières dégradées. Ces

projets permettront d'éliminer 3,3 millions de tonnes de CO² de l'atmosphère, tout en procurant une foule d'avantages communs importants à la société, notamment la régulation des inondations, l'amélioration de la biodiversité et un meilleur accès du public. Grâce à notre partenariat avec Project Seagrass, une association caritative pour l'environnement, les associés de CGI ont participé à une étude sur les herbiers marins et au ramassage des déchets de plage afin de contribuer à la conservation de ces herbiers et de promouvoir l'environnement local et la biodiversité.

Les associés de CGI en Inde et aux Philippines se sont portés volontaires pour planter et entretenir plus de 9 000 jeunes arbres, ce qui renforce la biodiversité par l'ajout de différentes espèces qui soutiennent la faune locale. La plantation d'arbres variés crée un meilleur habitat, aide à maintenir un écosystème équilibré et rend la région plus résiliente aux changements climatiques.

CGI Canada a mis sur pied un programme de reconnaissance significatif avec Arbres Canada pour célébrer les anniversaires de travail de ses collègues en plantant un arbre pour chaque année de service. À ce jour, nos collègues ont été la force motrice qui a permis de planter 58 000 nouveaux arbres au Canada, et d'autres sont plantés chaque année.

En République tchèque, CGI a participé à la plantation d'arbres au printemps et à l'automne en collaboration avec notre client O2 Czech Republic et la O2 Foundation.

Aux États-Unis, des événements de plantation d'arbres ont été jumelés à la collecte de déchets et à des dons à des ONG, dont la National Environmental Education Foundation.

En partenariat avec l'ONG Planète Urgence, CGI a rejoint plusieurs projets depuis 2014 et a participé à la plantation de 88 500 arbres depuis 2020 :

- Dans le cadre du projet FARE, nous avons participé à la plantation de 10 000 arbres au Cameroun en 2024. Ce projet soutient la restauration des zones dégradées autour du parc national de la Benoué par le reboisement avec des arbres polyvalents, en augmentant la résilience des écosystèmes et des communautés riveraines (bancs d'eau) par le développement économique de l'industrie de la noix de cajou.
- En 2025, CGI en France a rejoint le projet GAPADOU au Bénin et a participé à la plantation de 10 000 arbres. Ce projet vise à préserver et à restaurer les forêts sacrées tout en renforçant la gouvernance locale grâce au développement d'un modèle de gestion reproductible. Il vise également à promouvoir des alternatives économiques durables et à sensibiliser les communautés locales à la préservation de l'environnement.

2.2.2 Système de management environnemental

Le Système de Management Environnemental (SME) de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud est certifié ISO 14001. Il prévoit les processus nécessaires à la mise en place des actions pertinentes pour maîtriser les impacts environnementaux de CGI.

Le programme environnemental fixe des objectifs sur les postes de pollution identifiés lors de la réalisation des bilans carbone de CGI France : déplacements professionnels, critères d'achat, gestion des déchets, consommation énergétique des bâtiments et consommation d'eau.

Réalisé avec l'aide d'un cabinet externe, le bilan carbone de CGI France [publié sur le site de l'ADEME](#) a permis de mettre en lumière l'impact du poste « achats » dans le scope 3 comme le poste le plus émissif.



De ce fait, CGI France continue de favoriser la décarbonation de sa chaîne d'approvisionnement en incluant des clauses environnementales dans ses contrats avec les tiers. À ce titre, CGI France sélectionne des partenaires ayant obtenu des médailles platine, or ou argent d'EcoVadis.

Concernant la gestion de sa flotte de véhicules d'entreprise et de service, la politique de CGI France permet la bascule vers des modèles électriques ou hybrides. Cette ambition s'inscrit dans la Loi d'orientation des mobilités (ou Loi « LOM »).

Le pilotage du SME pour les sites certifiés ISO 14001 de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud se concrétise dans l'engagement du Groupe CGI à réduire ses émissions CO² pour les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels).

Plusieurs plans d'actions environnementaux :

Périmètre national :

- Un plan d'actions dédié à la gestion des bâtiments et des déplacements ;

Périmètre local :

- Un plan d'actions environnemental par site. Les leviers d'action en local dépendent de la gouvernance des sites. Chaque plan contient une liste d'actions communes, définies par la Direction de la Responsabilité d'Entreprise, qui correspondent aux enjeux nationaux. Le plan est ensuite alimenté par les relais ESG locaux avec des actions requises par les enjeux spécifiques au site. Le pilotage de l'amélioration environnementale est ainsi assuré tout en respectant le modèle de proximité de CGI France (près de 30 sites en France).

Sur certains aspects de la norme, le SME s'articule à d'autres processus d'entreprise existants afin de gagner en efficacité. C'est le cas par exemple de la gestion de crise environnementale.

Autres actions à impact environnemental :

- Le remboursement à 100% de l'abonnement pour les transports en commun urbains ou les transports en commun interurbains régionaux (TER et assimilés) ou d'un abonnement à un dispositif de vélo public ;
- Le déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) : lancé en 2022 chez CGI France, le FMD est une aide financière destinée aux associés utilisant leur propre vélo pour leurs déplacements domicile-travail. Elle peut atteindre jusqu'à 600 € par an et inclut une participation forfaitaire journalière et/ou une aide à l'achat ;

Le plan de continuité des activités (PCA) permet à CGI France de gérer un incident ou un sinistre et ses conséquences immédiates afin de maîtriser les risques inhérents à une interruption de services ou d'activités.

Ce plan définit :

- Des équipes par expertise (communication, services aux clients, finance, juridique...);
- Des listes d'actions à implémenter par type de crise et par expertise.

En cas de crise, l'aspect environnemental est donc intégré. La responsabilité en incombe à l'équipe « Locaux, Mobilier et Environnement ». Les situations d'urgence ayant un impact potentiel sur l'environnement sont classées selon deux niveaux :

- Faible impact environnemental : l'entreprise peut le gérer seule ;
- Fort impact environnemental : appel à des ressources externes à l'entreprise pour correction.

- Le remboursement à 50% des transports en commun interurbains régionaux et interrégionaux (TER et assimilés) ou d'un abonnement TGV sur un périmètre interrégional ou en dehors de la région.
- La mise en place d'une flotte vélos Bee.Cycles à Toulouse en 2023
- Un partenariat pour une assurance vélos : Partenaire d'un assureur spécialisé, CGI propose une assurance vélo finançable via le Forfait Mobilités Durables et à tarif préférentiel pour ses associés.
- La mise à disposition en test sur 3 sites de la Plateforme de co-voiturage Karos

2.3 Droits humains, libertés fondamentales

2.3.1 Les accords d'entreprise de CGI France

Les accords relatifs à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) et au Temps de Travail (ARTT, congés, télétravail et CET) partent du postulat que la performance de l'entreprise repose sur son capital humain et notamment sur des relations humaines sereines et constructives. L'objectif est de créer un environnement où les associés éprouvent du plaisir à travailler ensemble. Cet objectif se retrouve dans tous les accords d'entreprise de CGI France.

Signé le 15 décembre 2022, l'accord QVCT réaffirme et renforce les engagements de CGI France en mettant à disposition les outils nécessaires à l'évaluation et à la compréhension des situations. Il met l'accent sur :

- Le renforcement de la démarche QVCT et de la reconnaissance externe
- Des actions pour la prévention des risques professionnels et psychosociaux

CGI France s'engage à :



Remettre à chaque nouvel arrivant le kit d'accueil comprenant la Charte sur le droit à la déconnexion ;



Porter à la connaissance de tous les associés, la Charte sur le droit à la déconnexion, via l'intranet de l'entreprise ;



Rappeler que les associés disposent d'un droit à la déconnexion visant à préserver leur vie privée et à favoriser une meilleure articulation entre activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Politique Parentalité

CGI France soutient et adhère à la Charte de la Parentalité depuis 2008. Dans ce cadre, CGI France a mis en place une politique parentalité, partie intégrante du dernier accord QVCT, afin de renforcer son engagement dans la création d'un environnement favorable aux parents. Ce dispositif est complété par un guide « -Futur et jeune parent chez CGI ». CGI France s'engage à :

- Faciliter l'équilibre vie professionnelle et personnelle : CGI France offre l'accès à des places en crèche, des aides aux devoirs, du soutien scolaire, ainsi que des congés pour enfants malades ou hospitalisés.
- Adapter les conditions de travail : CGI France permet une réduction progressive du temps de travail à partir du 6^{ème} mois de grossesse, offre une flexibilité horaire au retour de congé parental, et limite les déplacements

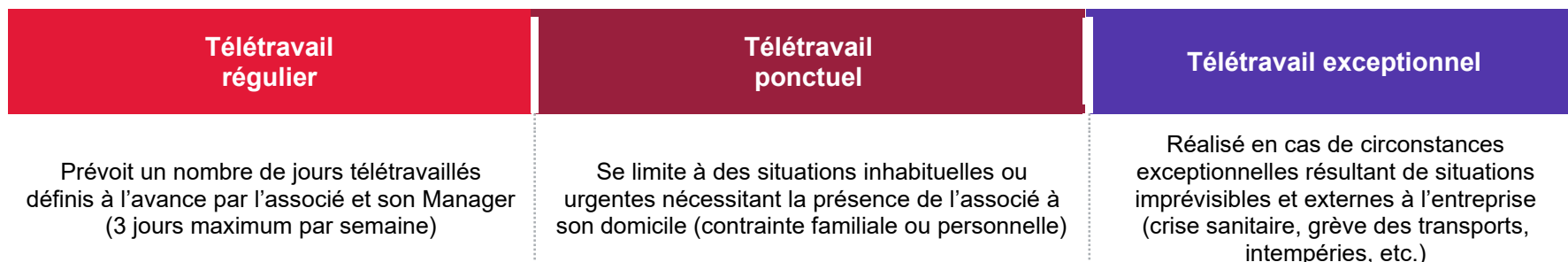
- La conciliation vie professionnelle/personnelle et le renforcement du droit à la déconnexion
 - La lutte contre toute forme de violence et de discrimination au travail.
 - La formation obligatoire pour les managers « managers responsables »
- CGI France a fait évoluer sa « Charte sur le droit à la déconnexion » pour ses associés et stagiaires. Faisant désormais partie intégrante du Règlement Intérieur de CGI France et de l'accord relatif au Télétravail, elle rappelle le respect des temps de repos, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et encourage un usage responsable des outils numériques pour lutter contre l'hyper-connexion et assurer une mise en œuvre effective du droit à la déconnexion. C'est dans ce cadre que CGI France a mis en place des actions de sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des associés.

professionnels longue distance la première année suivant la naissance ou l'arrivée d'un enfant.

- Favoriser l'allaitement : CGI France met à disposition des espaces dédiés et des temps de pause adaptés pour l'allaitement.
- Accorder des congés pour enfants malades ou hospitalisés : CGI France accorde 3 jours ou 6 ½ jours rémunérés à 100% pour un enfant hospitalisé, et 3 jours ou 6 ½ jours rémunérés à 50% pour un enfant malade.
- Prévenir et éliminer les comportements discriminants : CGI France soutient ses associés via Mon Programme d'Aide (MAP) et le portail Oxygène, et met en place des dispositifs pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

Accord Télétravail

Le télétravail au sein de CGI France fondé sur le volontariat, en concertation avec son manager, peut également être imposé en cas de contrainte externe. L'accord Télétravail prévoit 3 types de télétravail :



Cet accord participe à l'atteinte de nombreux objectifs tels que :

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Amélioration de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle | → Amélioration de l'attractivité de la société |
| → Réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports | → Diminution des pertes de temps liées aux transports et de l'accidentologie pouvant en résulter |
| → Responsabilisation et développement de l'autonomie des associés concernés | → Diminution des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques liés au transport |

CGI France s'engage également à prévenir les risques associés au télétravail et à promouvoir la santé et le bien-être des salariés à travers plusieurs initiatives :

- Adaptation des postes de travail à distance : conseils pour aménager les postes de travail à domicile.
- Promotion de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle : encouragement des bonnes pratiques pour équilibrer vie professionnelle et personnelle et à l'application de la charte sur le droit à la déconnexion.
- Collaboration à distance : partage des meilleures pratiques pour la collaboration à distance et la création d'équipes hybrides efficaces.
- Sensibilisation aux risques liés au travail sur écran : informations sur les étirements, la fatigue oculaire, etc.

- Santé physique : sensibilisation à la posture, à la sédentarité, et promotion de l'activité physique.
- Santé mentale : transmission des meilleures pratiques pour prendre soin de sa santé mentale.
- Événements clés : organisation d'événements tels que le Welcome Event, la Lifestyle Week, l'ergonoweb et la QWL week pour promouvoir les meilleures pratiques en télétravail.

Des ressources supplémentaires sont disponibles via Mon programme d'aide (MAP) et le portail Oxygène, incluant des guides sur l'ergonomie, la collaboration à distance, et le bien-être mental et physique.

Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Afin d'assurer la viabilité de l'activité de CGI France, des actions de gestion anticipée des compétences sont menées. L'identification proactive des compétences garantit aux associés le maintien de leur employabilité.

Pour les Séniors, l'accord susvisé prévoit des mesures d'accompagnement et de transmission des savoirs et des compétences, telles que des entretiens d'expérience, des programmes de mentorat ou des formations de préparation à la retraite, un dispositif de temps partiel aidé ainsi qu'un dispositif amélioré de retraite progressive.

Cet accord porte également sur :

- La mobilité professionnelle et/ou géographique interne à l'entreprise,
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise,

Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

CGI France poursuit depuis plusieurs années ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre, soit d'un accord, soit d'un plan d'actions unilatéral. Face à l'échec des dernières négociations, CGI France a mis en place un plan d'actions.

Dans un secteur d'activité caractérisé par une proportion majoritaire de salariés de sexe masculin, CGI France renouvelle son attachement à la féminisation de ses métiers et de ses postes, qu'elle considère comme un objectif fondamental à atteindre, afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle souhaite continuer à augmenter la part des femmes, actuellement de 32,9% au 31/12/2025 dans ses effectifs en France et se fixe comme objectif de la porter à 34% tous coefficients confondus, à l'issue du plan d'actions.

Accord en Faveur des Travailleurs en Situation de Handicap

Le 6^{ème} accord handicap de CGI France couvre la période 2023/2025 et s'inscrit dans une logique de transition inclusive qui vise à ancrer le handicap dans nos pratiques RH. Il confirme l'engagement de CGI France dans des actions

- Les objectifs du plan de développement des compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord,
- L'accompagnement de la formation.

Celui-ci traite également des :

- Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages,
- Moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée,
- Des conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les parties ont également fait le choix de traiter dans cet accord la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.

CGI France a décidé de porter ses actions principalement sur quatre des neuf domaines prévus par l'article R. 2242- 2 du Code du Travail, lesquels sont liés :

- Au recrutement
- A la formation
- A la promotion professionnelle
- A la rémunération

favorisant l'intégration professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'objectif est d'atteindre le taux d'emploi de 6% des personnes en situation de handicap d'ici à fin 2025 (5,48% fin 11/2025).

Pour le pilotage et la mise en œuvre de l'accord, CGI France s'appuie sur une équipe dédiée faisant partie du centre d'expertise RH, Santé, Bien être, Diversité et inclusion, renforcée par des ambassadeurs sur les sites de CGI France. Un Comité de pilotage de l'accord est également constitué. Composé de membres de la Direction de CGI France et de représentants des Organisations Syndicales signataires de l'accord, son rôle est de conduire, arbitrer et valider les orientations et les actions issues de la politique handicap de CGI. Une Commission de suivi composée de la Direction de CGI France et des

L'accord couvre les domaines suivants :

- ➔ Recrutement

- ➔ Maintien dans l'emploi

- ➔ Formation

2.3.2 Diversité et inclusion

Depuis l'orientation de notre accord handicap vers la transition inclusive, CGI France continue à changer les mentalités concernant les Travailleurs en situation de Handicap (ci-après « TH ») et à favoriser leur intégration au sein des Unités d'Affaires. Cette ambition reste inchangée depuis le premier accord signé en 2006.

CGI France a défini 6 axes pour encadrer cette transition inclusive :

- ➔ Recruter des profils diversifiés pour découvrir des talents et des compétences

- ➔ Former et accompagner les équipes pour mieux intégrer le handicap

- ➔ Prévenir la désinsertion professionnelle en favorisant le retour au travail

L'emploi des TH passe également par un accès facilité aux diagnostics TSA/TDAH (troubles du spectre autistique / trouble déficitaire de l'attention avec/sans hyperactivité). C'est tout l'enjeu du programme Atypique@CGI qui donne accès, de façon anonyme et gratuite, à un pré-diagnostic des troubles du neurodéveloppement (TSA/ TDAH, troubles auditifs, troubles dys- ...)

Tout associé de CGI France peut entreprendre ou accélérer une démarche de diagnostic, être suivi de façon spécifique et coaché si besoin. Cette approche

Organisations Syndicales se réunit également plusieurs fois par an pour suivre les actions mises en place et les indicateurs de performance.

CGI France figure parmi les premières Entreprises de Services du Numérique (ESN) en termes d'emploi de personnes en situation de handicap. Avec plus de 700 associés en situation de handicap en 2025 et des partenariats privilégiés avec le secteur adapté, CGI France est aujourd'hui reconnue pour son expertise dans le recrutement et l'innovation sociale.

- ➔ Partenariats avec le secteur protégé/adapté

- ➔ Aide par l'innovation

- ➔ Aménagement du poste et du temps de travail

- ➔ Créer des offres de services pour nos clients avec des entreprises engagées et solidaires

- ➔ Innover et donner du sens à notre engagement

- ➔ Communiquer et sensibiliser

permet d'accompagner le manager et le collectif dans la durée (sensibilisation, formation obligatoire « Manager Responsable et Respectueux », coaching ...).

La prise en charge comprend :

- Le service « pré-diagnostic neuropsychologique » par une psychologue clinicienne externe à Paris et en région ;
- Le financement du pré-diagnostic

Numérique Handicap permet d'identifier les périmètres sur lesquels une entreprise peut bénéficier du recrutement de travailleurs en situation de handicap ou recourir à des entreprises adaptées.

CGI France est convaincue que la création d'une culture d'appartenance et d'inclusion nécessite un effort conscient et intentionnel.

Chez CGI France, nous reconnaissons la richesse qu'apporte la diversité et nous nous efforçons de créer une culture où tous se sentent inclus, encouragés à grandir et à réussir. Cette conviction correspond à notre rêve et à nos valeurs fondamentales et nous nous engageons à défendre la diversité et l'inclusion afin d'accroître la collaboration et d'apporter de l'innovation à nos parties prenantes.

CGI France a ainsi signé la Charte et obtenu le label Cancer@Work en France pour concrétiser sa volonté d'accompagner les associés touchés, directement ou indirectement, par un cancer ou une maladie chronique et de les maintenir dans l'emploi.

En parallèle, CGI marque son engagement en faveur de l'inclusion dans les processus de recrutement par l'obtention du label Recrutement Inclusif. Il vise à distinguer les entreprises qui sont déterminées à créer un environnement de travail respectueux de la diversité

Ces distinctions s'ajoutent à celles des chartes déjà en vigueur chez CGI France : Charte de la Parentalité en Entreprise depuis 2008, Charte de la Diversité depuis 2009, pour agir concrètement contre les discriminations, et Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle depuis fin 2021.

2.3.3 Mixité : attirer et valoriser les talents féminins

L'Effet A Défi 100 jours

Plus de 200 femmes de CGI ont participé au programme : parcours de développement professionnel permettant aux femmes de révéler leur talent et propulser leur carrière.

Mentorat

Promotion du rôle des femmes au travail par le biais de conférences clients, réseautage, mentorat et perfectionnement professionnel, recrutement et activités communautaires.

Femmes@Numérique

CGI est membre et mécène de la fondation Femmes@Numérique depuis sa création en 2018 et depuis janvier 2024, partenaire digital de la fondation qui œuvre à la féminisation des métiers et des filières du numérique.

2.3.4 Mobilité interne

La Politique de Mobilité Interne de CGI France définit les types de mobilité, fonctionnelle ou/et géographique en France, les canaux de promotion auprès des associés des postes à pourvoir et les règles de gestion de ladite mobilité interne. Ses axes prioritaires sont :

- Favoriser la mobilité interne et la promotion des associés
- Accompagner les souhaits de mobilité exprimés lors des entretiens d'évaluation ;
- Accepter la mobilité d'un associé selon l'expérience minimum dans son poste;
- Conseiller les associés en démarche de mobilité ;
- Promouvoir les opportunités de mobilité interne auprès de l'ensemble des associés ;
- Respecter les règles et conditions de mobilité interne en vigueur dans l'entreprise.

2.3.5 Culture d'actionnaire-proprétaire

Tout collaborateur rejoignant CGI peut en devenir actionnaire dès le premier jour grâce à un régime d'achat d'actions (« RAA ») avantageux. En tant qu'actionnaires-proprétaires, tous les associés jouent un rôle dans la création de valeur de CGI et tirent profit des retombées financières de ce succès collectif.

2.3.6 Protection des données personnelles

En tant qu'entreprise utilisant des données personnelles pour son propre compte et en tant que fournisseur de services et de solutions informatiques pour ses clients dans de nombreux secteurs, la maîtrise des risques liés aux données personnelles est un enjeu majeur pour CGI.

A la suite de l'entrée en vigueur du Règlement Général européen 2016/679 sur la Protection des Données à caractère personnel (« RGPD »), les documents institutionnels de CGI France, ses processus et son outillage ont été mis à jour pour répondre aux exigences de la réglementation, des contrats et des meilleures pratiques en la matière et font l'objet d'une revue régulière afin de les mettre à jour et compléter le dispositif global de conformité.

Ces nouveaux éléments intègrent le corpus documentaire régissant les activités de CGI (les Assises de Gestion), certifié ISO 9001.

La Politique de protection des données personnelles de CGI lie toutes les entités juridiques de CGI (à l'exception de CGI Federal Inc. soumise à des règles spécifiques applicables aux organisations contractant avec le gouvernement américain), tous les associés, quel que soit leur emplacement, de même que les fournisseurs tiers engagés par l'entreprise. La mise en œuvre de cette politique, inspirée par les normes les plus strictes définies par les lois applicables en matière de protection des données, impose que toutes les entités juridiques, tous les associés de ces entités et tous les fournisseurs tiers de l'entreprise s'y conforment, sans exception. Le Chef de la protection des données de CGI (*Chief Privacy Officer ou CPO*) supervise la stratégie mondiale de protection des données, les politiques et procédures en matière de protection des données à

Ce régime entièrement volontaire n'impose aucune obligation ni contrainte d'achat. Son premier objectif est de favoriser une philosophie d'intrapreneuriat fondée sur l'engagement et la responsabilité. C'est la raison pour laquelle, l'appellation d'un associé au sein de CGI n'est plus « un (e) collaborateur ou un (e) membre » mais « un (e) associé (e) ».

l'échelle de l'entreprise ainsi que la conformité aux réglementations afférentes. De plus, CGI a une équipe dédiée à la protection des données dont les salariés peuvent être également nommés délégués à la protection des données conformément aux lois applicables.

CGI France a nommé un Délégué à la protection des données (*Data Protection Officer ou DPO*) dont le rôle est de conseiller, de manière indépendante, l'entreprise, son management et ses associés et d'assurer que le RGPD est bien respecté à tous les échelons de l'organisation. Le DPO est responsable d'une équipe d'experts en protection des données personnelles.













En juillet 2021, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), l'autorité compétente en matière de protection des données personnelles, a approuvé les règles d'entreprise contraignantes (*Binding Corporate Rules ou BCR en anglais*) de CGI au nom de toutes les autorités européennes de protection des données. Considérées comme la « référence absolue » pour le transfert de données, les *BCR* sont le cadre juridique de protection des données intragroupe qui permet à toutes les entités juridiques de CGI de transférer, à l'échelle internationale, les données personnelles de personnes situées sur le territoire de l'Union européenne en appliquant un niveau de protection adéquat et des garanties appropriées.



Les *BCR* démontrent la grande maturité de CGI quant à la protection des données personnelles et la vie privée. Depuis l'adoption du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne en 2016, CGI fait partie des rares entreprises à avoir reçu une telle approbation de ses *BCR*, tant pour son rôle de responsable du traitement que pour son rôle de sous-

traitant. Quel que soit l'endroit ou le moment où CGI traite les données personnelles de personnes situées dans l'Union européenne, CGI applique un niveau élevé de protection à ces données et prend des mesures de sécurité appropriées et approuvées par toutes les autorités européennes de protection des données.

Principaux processus et outils :

	Une politique de protection des données personnelles ;
	Une mention d'information pour les associés concernant le traitement de leurs données personnelles ;
	Une page sur le site cgi.com dédiée à la protection des données personnelles pour les parties prenantes externes de CGI relative au traitement de leurs données personnelles. Elle présente la politique de protection des données de CGI et ses Règles d'Entreprise Contraignantes
	Une procédure pour la gestion des plaintes et des requêtes des individus ;
	Une procédure pour la réalisation des études d'impact sur la vie privée (PIA) ;
	Une procédure de gestion des incidents ;
	Une procédure de vérification des politiques des sous-traitants concernant leurs données personnelles (revue diligente) ;
	Un code de bonnes pratiques réunissant les mesures techniques et organisationnelles à intégrer durant le cycle de vie des projets (« privacy by design ») ;
	Des modèles de clauses contractuelles relatives à la protection des données ;
	Un outil d'analyse et de gestion des risques liés aux projets sur lesquels CGI peut être sollicitée par des clients ou prospects ;
	Une procédure et un outil de suivi des risques liés à la vie privée ;
	Un outil de registre de traitement des données pour consulter et analyser les traitements effectués par CGI en sa qualité de sous-traitant comme de responsable de traitements.

Depuis 2021, CGI continue de renforcer son système de gestion de la sécurité de l'information conformément aux exigences de la norme ISO/IEC 27701:2019 portant sur le management de la protection de la vie privée que doivent respecter les responsables du traitement et les sous-traitants.

Après l'attestation reçue par CGI pour l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Royaume-Uni et Australie (24 sites), plusieurs UAS ont obtenu cette certification

en 2022 : 11 sites en Asie-Pacifique (Inde, Philippines et Malaisie), un site aux États-Unis (opérations technologiques mondiales) et 11 sites en France, au Maroc et au Portugal. CGI poursuit l'extension de la certification en France, Espagne et Roumanie pour porter le nombre total de sites certifiés à 20.

Au total, 59 sites CGI dans le monde sont certifiés ISO 27701:2019 en 2025.

Sensibilisation et formation des associés de CGI France :

CGI France a défini une stratégie de formation sur la protection des données personnelles afin que ses associés aient connaissance des procédures et des principes énoncés dans son programme mondial de protection des données. Ces formations fournissent à l'ensemble des associés de CGI France des connaissances essentielles en matière de traitement de données personnelles, ainsi que des conseils pour éviter les incidents et pour intégrer les meilleures pratiques à leurs activités quotidiennes. En 2024, CGI France a lancé une nouvelle formation combinée sur la protection, la conservation des données et l'éthique. En simulant des situations réelles, cette formation obligatoire de 45 minutes vise à limiter l'exposition aux risques de CGI France et de ses clients en sensibilisant le personnel aux meilleures pratiques recommandées en matière de protection des données personnelles. Une mise à jour de cette formation incluant des éléments sur l'utilisation responsable de l'Intelligence Artificielle est en cours de finalisation pour l'année 2025 qui vise à :

- Intégrer les nouvelles exigences légales et réglementaires, rendre les concepts encore plus accessibles et assurer une meilleure compréhension des grands principes de protection des données personnelles par les associés, sous-traitants et pigistes ;
- Etendre l'application des principes de protection des données à l'Intelligence Artificielle afin de renforcer son utilisation responsable ;
- Accroître la sensibilisation à la protection des données personnelles à l'échelle mondiale et souligner l'importance d'en faire une priorité au quotidien.

De plus, les associés de CGI France reçoivent régulièrement des communications détaillées au sujet de nos exigences opérationnelles pour le traitement des données personnelles.

Mesures techniques et organisationnelles :

CGI France a investi d'importantes ressources pour élaborer et maintenir un cadre de gestion de la sécurité d'entreprise (ESMF), lequel est utilisé à travers l'organisation pour protéger les actifs informationnels, les technologies, les installations et les personnes. Ce cadre est harmonisé avec les normes de l'industrie et les meilleures pratiques (ISO/IEC 27000, NIST, etc.). Dans le cadre des contrats conclus entre CGI France et ses clients, les partenaires ou fournisseurs intervenants s'engagent à respecter les politiques et normes de sécurité de CGI France. Le respect de ces politiques est vérifié lors de contrôles de sécurité.

Pour prévenir tout accès ou traitement illégal de données personnelles, CGI France met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles qui répondent aux exigences énoncées dans notre politique de sécurité. Tout tiers effectuant le traitement de données personnelles au nom de CGI France est tenu de suivre les instructions documentées, d'appliquer les mesures convenues entre CGI France et ce tiers et de respecter les lois applicables en matière de protection des données. Ces engagements sont expressément intégrés aux contrats convenus entre CGI France et ces tiers. L'ensemble des politiques en matière de sécurité et protection des données est soumis à un processus d'amélioration continue.

2.3.7 Ethique des affaires

CGI France s'engage à favoriser des conditions de travail sécuritaires et équitables et à gérer sa chaîne d'approvisionnement de façon éthique et responsable. De ce fait, CGI France reconnaît l'importance des enjeux environnementaux et sociaux de sa chaîne d'approvisionnement.

L'engagement énoncé dans la Politique d'approvisionnement d'entreprise est aligné avec des initiatives mondiales, telles que le Pacte mondial des Nations Unies et les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU. Afin de s'assurer que les enjeux en matière de développement durable sont pris en compte dans la gestion de sa chaîne d'approvisionnement, certains critères sont intégrés au processus de gestion des fournisseurs, principalement via le processus de revue diligente des tiers de CGI France. Ce processus liste les étapes pour déterminer et évaluer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement afin de s'assurer que CGI France effectue ses achats de façon responsable et éthique.

Le [Code d'éthique et de conduite professionnelle de CGI](#) souligne les principes qui doivent nous guider dans un environnement commercial international de plus complexe et compétitif.

Le code fournit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs les lignes directrices et la vision globale dont ils ont besoin pour observer les normes de professionnalisme auxquelles CGI France doit sa réputation auprès de ses clients comme sur le marché des services IT.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, CGI France actualise chaque année sa cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, forme

ses employés exposés à les reconnaître, maintient un dispositif de veille et évalue la situation de ses tiers vis-à-vis de ces risques.

CGI France s'engage à respecter toutes les lois applicables concernant le travail forcé/illégal ou obligatoire, le travail des enfants y compris, mais sans s'y limiter, les lois liées à l'âge minimal, aux heures de travail, aux interdictions frappant certains types de travail et aux réglementations sur les stages. CGI France est déterminée à créer un environnement où chaque employé est en sécurité, est traité avec dignité et respect et bénéficie de chances égales de réussite.

Dans son Code d'éthique des tiers, CGI France renforce les principes de protection des droits humains, plus particulièrement en ce qui concerne l'esclavage moderne : « CGI reconnaît que l'esclavage est illégal et inacceptable [...] Nous considérons que le risque d'esclavage moderne au sein de l'organisation est faible. Toutefois, CGI France a mis en œuvre un processus supplémentaire d'approvisionnement pour atténuer le risque d'esclavage dans sa chaîne d'approvisionnement. Il est attendu que tous les tiers faisant affaire avec CGI France se conforment aux lois contre la traite de personnes et l'esclavage [...] ».

En outre, notre politique d'approvisionnement exige que :

- Les associés de CGI France mènent leurs activités d'approvisionnement conformément aux normes d'éthique commerciale de CGI ;
- CGI France ne s'approvisionne qu'auprès de fournisseurs qui adhèrent au Code d'éthique des tiers de CGI ;
- CGI France favorise les tiers qui s'efforcent de réduire leur empreinte écologique.

2.4 Santé et bien-être

Au sein de son organisation, CGI France dissocie Santé et Sécurité et traite ces deux notions de façon distincte.

2.4.1 Centre d'expertise RH Oxygène et Services de Prévention et de Santé au Travail Inter-entreprises (SPSTI)

CGI France croit fermement que la santé et le bien-être sont essentiels à sa réussite et à celle de ses associés. En conséquence, CGI France est engagée à promouvoir une culture d'entreprise fondée sur la santé et le bien-être afin de favoriser le développement d'un environnement dans lequel tous les associés peuvent s'épanouir, personnellement et professionnellement.

Le centre d'expertise RH Santé et Bien-être « Oxygène » est à l'initiative d'actions et de dispositifs accessibles à tous les associés, dans toutes ses implantations mondiales. Il a pour vocation de promouvoir la santé et les habitudes de vie les plus saines. En France, une équipe interne pluridisciplinaire, composée de consultants RH, d'infirmiers, d'ergonomes et de psychologues, participe à la prévention.

Ses actions vont de la sensibilisation (portail Oxygène dédié à la santé, newsletters mensuelles, articles, vidéos et webinaires d'apprentissage en ligne sur le portail interne de formation) à l'intervention sur diverses thématiques (vaccination, prévention des addictions et des risques psychosociaux, promotion de l'activité physique, installation du poste de travail...) en passant par l'identification des risques remontés par les enquêtes internes, le suivi d'indicateurs, le DUERP et le PAPRIACT.

2.4.2 Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (MAP)

Le MAP (Mon Programme d'Aide) est un programme mondial déployé dans le cadre de la politique de santé et bien-être de CGI. Ce programme, accessible en continu, a pour vocation d'accompagner les associés de CGI dans les défis de la vie quotidienne. Il propose aux associés une assistance confidentielle et gratuite (conseil via des échanges directs, un espace d'information, des solutions de soutien aux familles), et ce, pour des problèmes personnels comme

CGI France a constitué un réseau d'aidants en santé mentale, les Mental Health Champions (ci-après « MHC »), composé d'associés volontaires ayant reçu une formation certifiante dont le rôle est :

- **Identifier** les premiers signes d'une altération du bien-être mental d'une personne, la précocité du repérage des signaux faibles étant un enjeu essentiel.
- **Orienter** les associés vers les acteurs internes et les nombreuses ressources existantes ainsi que vers les professionnels de santé si nécessaire.
- **Promouvoir** les ressources de CGI France pour gagner en visibilité et participer au développement d'une culture ouverte sur la santé mentale.

Le suivi médical quant à lui est assuré par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auxquels CGI France adhère pour tous ses sites.



professionnels. Les intervenants sont des professionnels externes aux compétences diverses pour aider les associés et leurs familles :



Psychologues



Assistants sociaux



Juristes



Autres experts (addictologue, etc.).

2.5 Sécurité & Référentiels

2.5.1 Politique de sécurité des personnes

Cette politique mondiale vise à prévenir et gérer adéquatement les incidents pouvant survenir afin de minimiser les blessures ou toute autre forme de dommage ou de perte. Elle s'applique à tout contexte lié à l'emploi chez CGI,

quel que soit l'endroit, et à toutes les personnes sous la responsabilité de CGI : les associés et les tiers tels que sous-traitants, fournisseurs, clients et autres visiteurs lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de CGI

La politique de sécurité des personnes définit les responsabilités de chaque profil (interne et externe, associés, management et pour certaines fonctions) face aux comportements interdits décrits :

→ Harcèlement

→ Alcool et drogues illicites

→ Violence et menaces de violence

→ Armes et matières dangereuses

A cela s'ajoutent, dans le Règlement Intérieur de CGI France, des mesures liées à la sécurité comprenant :

→ Les consignes à respecter à son poste de travail

→ Les consignes incendie, du dispositif et issues de secours

→ La sécurité électrique

→ Le droit d'alerte et de retrait

→ Les accidents de travail ou de trajet

→ Le rappel des interdictions liées au matériel

2.5.2 Registres de sécurité

Conformément au Code du travail, article L.4711-1 à 5 et à la législation « Établissements Recevant des Travailleurs » (ERT), toute entreprise est dans l'obligation de tenir un registre de sécurité. Ce dernier atteste des contrôles effectués au sein de ladite entreprise. Il est mis à la disposition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des médecins du travail notamment.

Tous les sites de CGI France tiennent un registre de sécurité, mis à jour en continu, comprenant, pour certains, une analyse de risques avec identification des mesures de prévention associées. Cette analyse peut couvrir les risques suivants, revus régulièrement par les équipes des Services Généraux (contrôles, audits...).

Ces éléments peuvent être contrôlés au besoin par l'équipe de la Direction Environnement lors des audits internes ISO 14001 menés sur sites :

→ Liés à la circulation des associés, des tiers au sein de l'espace de travail

→ Électriques

→ Incendie

→ Liés aux équipements de travail

→ Chimiques (stockage de produits chimiques, corrosifs, toxiques, inflammables, solvants...).

→ Liés à la présence d'amiante

→ Générés par les nuisances rencontrées (bruit, température, éclairage...)

→ Le droit d'alerte et de retrait

2.5.3 Plan de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire

Conformément aux dispositions légales, CGI France a établi en 2015 un plan de prévention des risques. Le PPR est obligatoire lorsque :



CGI est en position de sous-traitant ;



Pour toute prestation achetée à un des sous-traitants de CGI dont plus de 50 jours/homme s'effectuent dans des locaux appartenant ou loués par CGI



CGI intervient chez un client au moins 400h sur une période inférieure ou égale à 12 mois.

Le plan précise les rôles et les responsabilités en matière de prévention des risques mais également les modalités de l'inspection et des surveillances.

CGI a défini un modèle documentaire qui répond aux exigences réglementaires et permet de consigner l'analyse de risques réalisée sur les risques électriques,

les risques incendies, les risques liés à la circulation, etc. Cette analyse de l'environnement et des risques s'effectue dans le cadre d'une visite en collaboration avec les tiers et les clients de CGI. Le document recense les mesures de prévention et précise l'entreprise responsable des mises en œuvre.

2.5.4 Plan de Continuité des Activités (PCA)

Le PCA décrit en section 2.2 inclut parmi ses listes de vérification de continuité/reprise des activités, les situations de pandémies, le plan attentat, ou encore le cas d'alertes à la bombe.

A titre d'exemple, la checklist Pandémie permet d'établir des liaisons entre les différents services en cas de situation épidémique locale ou de pandémie sur le territoire national. Elle détaille ainsi les rôles et responsabilités en cas de crise sanitaire :

- Liés à la circulation d'un virus ;
- Sur ordre de la Direction, le service concerné déclenche le mode alerte ;

- L'équipe de pilotage de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud active le plan de reprise et enclenche les actions associées ;
- Actions à mener durant la crise ;
- Actions à mener en fin de crise.



2.5.5 Conformité aux référentiels ISO 45001 et ISO 45003

Notre ambition pour un milieu de travail respectueux favorable au bien-être

Chez CGI France, nous sommes convaincus que la santé, la sécurité et le bien-être des associés de CGI sont des leviers essentiels de notre réussite collective. Notre engagement dépasse les exigences réglementaires : nous nous engageons à offrir à l'ensemble des associés de CGI, ainsi qu'à nos clients et partenaires, un environnement respectueux et inclusif, qui protège la santé physique et psychologique. Que ce soit dans nos bureaux, en télétravail ou en

mission chez nos clients, nous nous appuyons sur les référentiels ISO 45001 et ISO 45003 pour prévenir les risques, renforcer la culture de prévention et promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail.



Nos Piliers fondamentaux

Pour atteindre ces objectifs, la Direction de CGI France s'engage à :

- **Protéger la santé et la sécurité de toutes et tous** : Prévenir les risques professionnels et risques psychosociaux (RPS), réduire les troubles musculosquelettiques (TMS) et sécuriser les déplacements liés aux missions, en garantissant des conditions de travail sûres et adaptées.
- **Éliminer les dangers et réduire les risques** : Mettre en œuvre une démarche proactive pour identifier et traiter les dangers, réduire les risques et favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et propice au bien-être.
- **Renforcer les compétences et la culture de prévention** : Développer les compétences, la sensibilisation et les responsabilités individuelles et collectives en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail, en incluant la prévention des RPS et la sécurité psychologique.
- **Encourager la participation et le dialogue** : Impliquer activement les associés de CGI, nos clients et nos partenaires, en valorisant leur expertise et leurs retours pour améliorer en continu nos pratiques et notre système de management.
- **Améliorer en continu et mobiliser les ressources** : Évaluer régulièrement nos actions, corriger nos écarts, saisir toute opportunité d'amélioration et garantir les moyens humains, financiers et matériels nécessaires à une performance durable.

La Santé et la Sécurité au Travail sont l'affaire de toutes et tous

Notre réussite repose sur l'engagement de chacun :

- Respecter les consignes de sécurité,
- Signaler les situations à risque,
- Participer aux initiatives de prévention,

c'est contribuer à la sécurité et au bien-être de toutes et tous.

Obtenir cette certification, c'est :

- Reconnaître la maturité de notre système de management de la santé et de la sécurité
- Valoriser notre image d'entreprise responsable, tournée vers l'avenir
- Démontrer notre engagement concret envers la santé et le bien-être de nos collaborateurs.

2.6 Numérique Responsable : la feuille de route stratégique

Le renouvellement de la stratégie ESG a permis de redéfinir des ambitions en accord avec la maturité de l'organisation sur la thématique du Numérique Responsable.

En tant qu'Entreprise de Services du Numérique (ESN) ayant des clients, donc avec un impact sur les secteurs et services aux citoyens, CGI France est engagée pour réduire les impacts environnementaux et sociaux du numérique :

- Après l'obtention du label Numérique Responsable niveau 1 en 2022, CGI France a obtenu le label de niveau 2 en 2024, étendu de la France au Maroc, au Luxembourg, à la Roumanie et à la Suisse. Dans ce cadre, un plan d'amélioration de 60 actions a été défini, engageant CGI France pour 3 ans ;
- CGI France mesure annuellement l'empreinte carbone de son Système d'Informations (SI) au travers du questionnaire en ligne WeNR ;
- CGI France est membre de l'Alliance Green IT (AGIT) depuis 2016 et participe à ses différents groupes de travail (publication du baromètre des pratiques Green IT en 2020 et du livre Blanc « *Guide des labels RSE & numérique responsable : Comment valoriser votre engagement ?* » en 2021) et aux travaux autour de l'éco-conception des services numériques ;
- Mécène de Good In Tech depuis 2018 qui étudie notamment l'éthique de l'Intelligence Artificielle et la responsabilité et transparence algorithmique ;
- Signataire du manifeste Planet Tech'Care depuis 2020 afin d'intégrer le numérique dans la trajectoire environnementale de CGI et de développer les compétences des associés en matière de numérique responsable ;
- Membre de l'Institut du Numérique Responsable (INR) et signataire de la Charte Numérique Responsable depuis janvier 2021. L'INR est l'un des acteurs de référence rassemblant entreprises et organisations autour de l'expérimentation et de la promotion de bonnes pratiques pour un numérique plus régénérateur, inclusif et éthique.

- Complète son plan de formation existant (e-learning de sensibilisation, formations et certification NR ...) par une formation à l'écoconception, créée par CGI et pour CGI, lancée en novembre 2023. L'objectif pour CGI France est de former 100% de ses associés éligibles sur projets d'ici 2026. Cette formation est complétée par une plateforme d'entraînement en libre-service pour pratiquer l'écoconception sous forme de challenges.
- A mis en place un réseau de « référents Numérique Responsable » au sein de chaque Unité d'Affaires (ci-après « UA »). Développant son expertise (veille, R&D, capitalisation et animation de communautés) et des actions au sein des UA, ce réseau constitue l'équipe de gouvernance en charge de la stratégie NR de CGI.
- S'assure de contractualiser auprès de fournisseurs, prestataires et sous-traitants certifiés ISO 14001 ;
- Systématise l'achat de produits IT labellisés (EPEAT bronze, Energy Star, TCO level 8r..) ou marquage CE pour l'achat de notre matériel en Europe ;
- Sélectionne des datacenters ayant un indicateur d'efficacité énergétique* (PUE*) inférieur à 1,5. 99,3% de l'électricité de nos datacenters provient de sources renouvelables ; ;
- S'assure de la gestion vertueuse de ses déchets avec l'ambition d'augmenter la durée de vie de ses équipements IT ;
- Favorise systématiquement la collecte et le reconditionnement de près de 80% de ses équipements IT par l'entreprise adaptée ATF Gaïa ;
- Accompagne ses clients dans leur démarche de mise en conformité suivant le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et intervient sur les briques du système informatique pour auditer et accompagner les corrections.

**PUE ou Power Usage Effectiveness permettant de mesurer l'efficacité énergétique d'un centre de traitement des données*

2.7 IA Responsable

Compte tenu de l'augmentation exponentielle de la puissance et du potentiel de l'intelligence artificielle (IA) dans tous les secteurs d'activité, CGI a accéléré l'adoption de l'IA et l'accroissement des investissements dans ce domaine. Parallèlement, CGI est conscient que l'utilisation de l'IA crée de nouveaux risques en matière de données, d'utilisateurs et de droits individuels.

Depuis la fondation de notre entreprise, nous avons aidé nos clients à saisir les occasions et à relever les défis des technologies émergentes, et l'IA ne fait pas exception. Nous collaborons avec nos clients pour intégrer les technologies d'IA à l'échelle de leur entreprise et surtout, nous aidons nos clients à utiliser l'IA de façon responsable.

Nos principes sont conçus pour protéger les intérêts de nos parties prenantes, que nous travaillons pour des clients ou à la conception de solutions internes de CGI.

Dans tous les cas, nous devons comprendre et gérer adéquatement les restrictions et les risques associés à l'utilisation des technologies d'IA. Pour une utilisation responsable de l'IA, nous nous assurons que :

- Les salariés qui utilisent des technologies d'IA sont adéquatement formés ;
- Nous protégeons les parties prenantes et les données grâce à une identification et à une atténuation précoce des risques ;
- CGI demeure responsable uniquement des technologies d'IA et des résultats associés qu'elle contrôle entièrement.

En tant qu'entreprise, nous abordons l'IA en nous assurant de :

- Définir des lignes directrices claires et exécutoires et surveiller l'évolution de la réglementation ;
- Réaliser des évaluations de risques précises et interdire certains cas d'utilisation à risque élevé ;

- Offrir des services qui comprennent des contrôles de qualité pour les données générées par les technologies d'IA ;
- Proposer des activités de services de conseil aux clients pour les aider à définir leurs propres stratégies d'IA et lignes directrices pour une utilisation responsable de l'IA.

En septembre 2024, CGI France a annoncé faire partie des 100 sociétés signataires du pacte sur l'IA (« IA Act ») de la Commission Européenne.

Le pacte sur l'IA met en place un cadre d'implémentation volontaire pour les entreprises signataires qui s'engagent ainsi à respecter, avant sa pleine application, certaines dispositions de la loi européenne sur l'IA entrée en vigueur le 1er août 2024.

La signature du pacte sur l'IA renforce l'engagement mondial de CGI à maintenir les plus hautes normes et les meilleures pratiques dans le développement et l'utilisation de technologies responsables, y compris les technologies novatrices d'IA et d'IA générative.

CGI soutient également ses clients dans la conception de leurs stratégies d'IA responsable en offrant des conseils en matière de :

- Conception des niveaux appropriés de surveillance et de gouvernance pour générer des résultats robustes, éthiques et fiables ;
- Compréhension des risques spécifiques liés à l'application des différents modèles d'IA ;
- Mise en œuvre de mesures de protection des données et de sécurité pour garantir la fiabilité des renseignements et des interactions sécurisées ;
- Sélection de la bonne combinaison de modèles d'IA.

3 Procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants



Mise en place en 2017, la politique d'approvisionnement de CGI France vise les objectifs suivants :

- ✓ S'assurer que CGI tire un maximum de valeur de ses dépenses en biens et services ;
- ✓ Réduire et atténuer les risques réels et potentiels qu'encourt CGI en faisant affaire avec des tiers fournisseurs de biens et services ;
- ✓ Appuyer le respect des obligations de CGI en matière de loi, de réglementation, d'éthique, de travail, de droits de la personne, d'environnement, de confidentialité des données, de sécurité d'entreprise

et de responsabilité sociale dans le cadre des affaires avec des tiers fournisseurs de biens et services ;

- ✓ Définir les responsabilités des associés en relation avec les activités d'approvisionnement ;
- ✓ Déterminer le moment auquel l'intervention du service de l'approvisionnement mondial est requise.

Dans ce cadre, CGI France a établi un programme de qualification des fournisseurs et sous-traitants afin de s'assurer que tous ses nouveaux fournisseurs et sous-traitants répondent aux normes de CGI.

CGI France s'assure que les tiers respectent ses engagements en matière d'achat et d'éthique des affaires. La « Trousse d'intégration des fournisseurs » s'inscrit dans cette démarche. Obligatoirement remplie par chaque nouveau fournisseur et sous-traitant, elle comprend différents niveaux de demandes tels que :

- La qualification du risque avec notamment la revue des éléments financiers, RSE et sécurité de l'entreprise ;
- Les certifications détenues par l'entreprise (ISO 14001, ISO 9001, ISO 27001...) et leur date de validité ;
- La signature du Code d'éthique des tiers ;
- Le questionnaire d'évaluation des tiers SAPIN II faisant partie du Process Unity

L'objectif de CGI est de faire affaire uniquement avec des fournisseurs et sous-traitants qui ont passé avec succès l'étape de qualification et dont le profil correspond à ses critères. En complément, et afin de s'assurer que les enjeux

en matière de développement durable sont pris en compte dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement, des critères environnementaux ont été introduits pour certaines catégories d'achats :

- ➔ Produits et services administratifs et IT
- ➔ Télécommunications ;
- ➔ Gestion et entretien des installations
- ➔ Transport et logistique ;

- ➔ Équipement et services d'impression, Technologie
- ➔ Déplacements professionnels ;
- ➔ Achats réalisés auprès du secteur protégé (EA, ESAT)
- ➔ Flotte de véhicules

Le processus de revue diligente des tiers complète la politique d'approvisionnement et est spécifiquement destiné à identifier et contrôler les risques liés à ces tiers avant de contracter un engagement.

CGI France utilise un outil d'évaluation de la durabilité des tiers pour noter ses nouveaux fournisseurs en fonction de quatre principaux critères : environnement, conditions de travail, éthique en affaires et approvisionnement. Chaque domaine est évalué et le fournisseur reçoit un rapport consolidé de sa performance.

Le travail de cartographie a également été mené spécifiquement au regard des risques portés sur la chaîne d'approvisionnement de CGI.

Ainsi, les thèmes et les risques associés au champ d'application de la loi ont été explorés tout au long de cette chaîne d'approvisionnement et des activités de CGI avec des fournisseurs et des sous-traitants, afin d'identifier les risques qui impliquent CGI France du fait de son devoir de vigilance vis-à-vis de ces tiers.

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>Risques liés à la protection de l'environnement</p> <p>Il s'agit de s'assurer que fournisseurs et sous-traitants s'associent aux enjeux ESG de CGI et contribuent à la réalisation des objectifs de CGI France en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribution aux objectifs de gestion maîtrisée des déchets et de réduction des émissions carbone • Développement d'un numérique plus responsable et plus inclusif • Respect du droit et des normes environnementales localement et globalement (notamment pour les nouveaux fournisseurs et sous-traitant travaillant pour des sociétés acquises par CGI) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Global Compact : Communication On Progress (COP) et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°8 et n°12.</i> • Politique et stratégie ESG du Groupe CGI • Rapport ESG du Groupe CGI • Politique d'achats responsables • Questionnaire ESG nouveaux fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de l'accessibilité numérique avec le RGAA • Fonction « Achats » audité annuellement (SAPIN II) • Clause de conformité ESG, lutte contre la corruption, respect des lois et du code d'éthique des tiers, clause d'audit dans les contrats signés avec les fournisseurs et les sous-traitants et dans les Conditions Générales d'Achat et de Sous-traitance standards de CGI • Code d'éthique des tiers signé par les fournisseurs et sous-traitants
<p>Risques liés aux droits humains & libertés fondamentales</p> <p>Il s'agit de s'assurer de travailler avec des fournisseurs et sous-traitants qui respectent les droits et libertés fondamentaux, et qui sont en accord et appliquent les mêmes principes et règles que CGI France en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lutte contre toutes les formes de discrimination (à l'embauche, dans les affectations, dans la vie quotidienne des organisations...) et égalité des chances • La promotion de la mixité et de l'égalité des chances, notamment pour les personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> • Trajectoire et objectifs SBTi validés *<i>Scopes 1,2 et déplacements professionnels et achats de biens et services du scope 3</i> • Procédure de revue diligente des tiers • Évaluation du risque RSE fournisseur (Ecovadis) nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par l'Approvisionnement mondial 	<ul style="list-style-type: none"> • Base de fournisseurs référencés via l'outil OBMS • Dispositif d'alerte ouvert aux tiers • Plan de prévention des risques avec les Tiers • Travailler avec des fournisseurs et sous-traitants certifiés ISO 14001 (et le cas échéant ISO 9001, ISO 27001 ou équivalent)

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<ul style="list-style-type: none"> Des pratiques aussi respectueuses avec leurs tiers qu'avec CGI, s'agissant du respect du droit du travail, de la lutte contre la précarité, de la lutte contre le travail dissimulé... 	<ul style="list-style-type: none"> Sélection amont de zones géographiques autorisées pour les achats 	<ul style="list-style-type: none"> Centres inclusifs et co-traitance via des entreprises adaptées
<p>Santé, sécurité et environnement de travail</p> <p>CGI souhaite offrir à ses fournisseurs et sous-traitants un environnement et des conditions de travail aussi sûrs et sains qu'il doit aux associés.</p> <ul style="list-style-type: none"> Respect de la vie privée et la protection des données personnelles La lutte contre les agissements sexistes/racistes et toute forme de harcèlement Préservation de la santé des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Comité Directeur de gestion des risques liés aux tiers de CGI Third Party Supplier Portal (Processus Unity) : questionnaire pour les nouveaux fournisseurs incluant des thématiques comme l'ESG, la sécurité ou encore la protection des données personnelles Alerte automatique pour les scores EcoVadis faible (inférieur à 40) pour les fournisseurs Formation de l'équipe d'Approvisionnement mondiale sur la thématique de l'esclavage moderne 	<p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Association des fournisseurs et sous-traitants à la réalisation de l'objectif de réduction des émissions carbone, notamment via un engagement SBTi (clause spécifique & définition de KPI's) Augmentation du pourcentage de fournisseurs évalués via Ecovadis Prise en compte des considérations ESG (<i>due diligence</i>) en amont et en aval des opérations de fusions et acquisitions Audits fournisseurs & définition de critères ESG pour certaines catégories d'achat Charte achats responsables CGI Mise en place d'une clause de vérification des antécédents des sous-traitants dans les contrats et conditions générales de sous-traitance

3.1 Evaluation des risques ESG via la démarche Ecovadis

Pour mener une évaluation des risques de qualité, CGI a recours à l'expertise de prestataires externes :

- Dun & Bradstreet pour les risques financiers ;
- EcoVadis via sa solution de gestion des risques ESG, IQ Plus
- Ellisphere pour les risques liés à l'éthique des affaires.

EcoVadis a été choisie pour effectuer une analyse initiale permettant d'identifier tout risque ESG réel ou potentiel avec un fournisseur sur la base de son secteur d'activité et de son implantation géographique. EcoVadis adapte ses questionnaires aux tailles/secteurs et aux implantations géographiques des organisations dans l'optique de couvrir de façon exhaustive les sujets ESG qui les concernent.

Lorsqu'un fournisseur présente un risque, une analyse EcoVadis complète est lancée. Un courrier signé par le Vice-Président principal en charge des Relations avec les investisseurs et ESG et une brochure explicative sur l'engagement de CGI en matière d'ESG accompagnent la demande d'évaluation EcoVadis envoyée aux fournisseurs afin de les sensibiliser sur la démarche de CGI.

L'automatisation des processus de création et de revue diligente des fournisseurs grâce au portail des fournisseurs tiers de CGI (*Third Party Supplier Portal*), oblige tous les nouveaux fournisseurs à répondre à un questionnaire sur leurs pratiques ESG, certaines exclusions pouvant toutefois s'appliquer.

En fonction de leurs réponses, il peut être demandé aux fournisseurs lors d'une évaluation détaillée avec notre partenaire EcoVadis ou un partenaire de leur choix, de démontrer comment ils assument leurs responsabilités ESG. Lorsqu'un fournisseur obtient un score EcoVadis faible, inférieur à 40, ou refuse d'être soumis à l'évaluation EcoVadis, une alerte automatique est envoyée à l'acheteur interne et à l'équipe ESG pour qu'ils prennent les mesures adéquates.

Les fournisseurs et sous-traitants peuvent également demander à CGI des preuves de la maturité de sa démarche RSE et de ses actions. Il est ainsi possible de partager directement sur la plateforme la notation, les forces et les axes de progrès de CGI. En 2025, la médaille Gold d'EcoVadis pour sa performance en matière de développement durable sur les thématiques suivantes : Environnement, Social et Droits de l'Homme, Ethique et Achats responsables. Cette reconnaissance place CGI dans le top 5 % des entreprises les plus performantes de son secteur (programmation informatique, services-conseils et activités connexes)

Afin de s'adapter aux différents niveaux de maturité ESG de ses implantations, les critères de passages en audit varient selon les pays. En tant qu'implantation européenne certifiée ISO 14001, la France dispose de critères exigeants.

Un audit EcoVadis est déclenché pour les fournisseurs de CGI dans les cas suivants :

- 1 Secteurs d'activités identifiés comme étant les plus à risque par la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement : Facilities

Management & Maintenance, Printing Equipment & Services, Technology, Telecom, Transportation & Logistics, Travel ;

- 2 Pour les industriels et fabricants ;

- 3 Fournisseurs pour lesquels des rapports négatifs sont connus (presse...), également valable pour l'évaluation du risque financier via Dun & Bradstreet

- 4 Fournisseurs sollicités dans le cadre d'appels d'offres quand leur catégorie le requiert.

Les résultats des évaluations financières et ESG sont intégrés dans l'outil d'approvisionnement de CGI et accessibles à tous les associés de CGI.

Dans la continuité de ce processus de revue diligente, CGI travaille à la mise en place d'un suivi annuel de ces audits afin de lancer une dynamique d'amélioration continue :

- Constater et démontrer les évolutions positives de la démarche
- Prendre les mesures nécessaires en cas de dépréciation des notations

La Revue de Performance des Tiers intègre via le Cadre de Gestion des Tiers de CGI des critères ESG dans la révision des fournisseurs.

Au niveau mondial, CGI poursuit son plan d'atténuation des risques en établissant des mesures prioritaires ciblant ses 250 fournisseurs majeurs. D'ici 2025, CGI vise à ce que 70 % de ces grands fournisseurs soient évalués par EcoVadis. En 2024, 68% de nos grands fournisseurs mondiaux ont déjà été évalués.

D'ores et déjà, une lettre et une brochure sont adressées aux nouveaux fournisseurs pour les encourager à s'inscrire sur la plateforme. Accompagnés d'une FAQ, ces deux supports détaillent les ambitions de CGI en matière d'achats responsables et traduisent l'engagement du Groupe CGI en tant que partenaire d'affaires responsable

3.2 Fournisseurs et sous-traitants : clause contractuelle ESG et questionnaire SAPIN II

Dans la continuité des efforts fournis lors de la sélection de ses fournisseurs et sous-traitants, CGI a inséré dans ses conditions générales d'achat et de sous-traitance, ainsi que dans ses contrats d'achats et de sous-traitance (ci-après « CGA ») des clauses engageantes pour ses co-contractants.

Elles sont relatives :



Au respect du principe de non-discrimination organisé par les articles L.1132-1 et suivants du Code du Travail et du devoir d'alerte sur tout fait susceptible de caractériser un acte discriminatoire ;



Au respect des lois applicables y compris les lois, règlements et règles sur l'égalité d'accès à l'emploi, le droit du travail, l'indemnisation des accidents de travail, les dispositions légales sur la sécurité ;



A la mise en place d'une politique d'achat respectant les standards, pratiques et principes de développement durable (lors de la sélection de ses propres fournisseurs et sous-traitants, le partenaire de CGI France doit veiller à tenir non seulement compte de considérations économiques et de coûts/bénéfices, mais également des critères et pratiques en matière sociale, environnementale et déontologique) ;



A la fourniture des documents requis par CGI en vue de l'établissement de son rapport de responsabilité sociale annuel notamment défini par la Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010, dite "Grenelle II", notamment (si applicable) : la politique ESG, le rapport ESG, la dernière note EcoVadis, le plan de vigilance annuel, la politique Achats Responsables du partenaire et la trajectoire SBTi ;



Au respect des dispositions de l'article L.8221-3 du Code du travail sur le travail dissimulé, les dispositions de l'article L.5221-8 du Code du travail sur les travailleurs étrangers, le respect des dispositions des articles L.1262-1, L.1262-4 et R.1263-3 et suivants du Code du travail sur le détachement de travailleurs ;



Au respect des règles applicables en matière de conflit d'intérêts avec CGI (le fournisseur devant informer CGI de tout conflit d'intérêt potentiel ou avéré susceptible d'empêcher ou d'entraver leur relation)



Au respect scrupuleux de la réglementation en vigueur en matière de corruption et plus spécifiquement les dispositions de 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 ;



Au respect de la rubrique « ESG » du site <https://www.cgi.com> et du Code d'éthique des tiers : avant de finaliser toute entente commerciale avec ses fournisseurs et sous-traitants, ces derniers doivent signer le Code d'Éthique des tiers (partie intégrante du Code d'Éthique). Cette signature permet à CGI de veiller à l'intégrité professionnelle de ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants.



A l'OBMS (*Opase Business Management Services*), l'application d'entreprise qui permet de gérer la sélection, la contractualisation et la performance des fournisseurs externes. OBMS s'adresse surtout à la gestion de la sous-traitance de prestations intellectuelles dans le cadre de projets menés pour les clients de CGI. OBMS permet de déterminer, parmi les fournisseurs déjà référencés de préférence, le prestataire optimal pour satisfaire les besoins du projet.

Une fois le contrat signé, le sous-traitant a également accès à OBMS qui devient une plateforme de gestion et de suivi de projets à engagement de moyens ou de résultat, une plateforme de dialogue. Le sous-traitant peut transmettre et y stocker des preuves telles que son certificat ISO 14001.

Dans ses CGA, CGI encourage ses fournisseurs et sous-traitants à adopter un comportement social et environnemental responsable, et privilégie avec eux un dialogue transparent en matière d'achat responsable. Ainsi, chaque année, par échantillonnage, dans le cadre de la clause 'Audit' des contrats signés avec les fournisseurs et sous-traitants, CGI audite le partenaire quant au respect de ses obligations.

Conformément à la Loi SAPIN II, CGI évalue le dispositif de lutte contre la corruption de ses tiers par le biais de questionnaires relatifs à l'éthique des

affaires adressés directement à ses fournisseurs et sous-traitants, mais également par le biais d'un prestataire privé qui permet à CGI d'évaluer l'intégrité des tiers avec qui elle entre en relation. Obligatoire pour tout nouveau fournisseur, ce questionnaire est désormais intégré directement au portail fournisseurs en ligne. La mise en place d'un flux de validation permet ainsi à l'équipe *Compliance* de valider ou non le tiers à risque en fonction des réponses apportées, ce qui déclenche, le cas échéant, un niveau de validation supplémentaire en cas de suspicion de risque pour CGI.

4 Dispositifs de suivi et d'évaluation interne

4.1 Double matérialité

Evaluation de la double matérialité dans le cadre de la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)

CGI a déployé dès cette année des mesures en prévision des exigences de production de rapports ESG en vertu de la CSRD de l'Union européenne. Comme première étape essentielle pour nous y conformer, nous avons lancé une évaluation de la double matérialité⁽¹⁾ afin de déterminer les impacts, risques et occasions d'affaires en matière de facteurs ESG, et d'évaluer leur matérialité.

Notre objectif est non seulement d'assurer notre respect des cadres de production de rapports ESG, mais aussi d'accroître la transparence et de renforcer la confiance entre les parties prenantes de CGI en divulguant l'information conformément aux normes de la CSRD. Nous avons établi une cartographie de nos parties prenantes, des sujets ESG abordés et des canaux

de communication utilisés pour ce faire. Cette cartographie est synthétisée dans le tableau Cartographie des parties prenantes : principaux canaux et objectifs de mobilisation.

L'évaluation de la double matérialité comprend également des consultations supplémentaires avec nos clients, les associés de CGI, les actionnaires, ainsi que des fournisseurs et des organisations communautaires externes. Cet exercice nous a permis de connaître leurs perspectives sur les enjeux ESG ayant selon eux l'incidence la plus marquée pour CGI. Nous avons également discuté de leurs attentes à l'égard de notre stratégie, de nos engagements et des canaux de discussion autour des facteurs ESG.

(1) La double matérialité fait partie du cadre des rapports ESG pour les entreprises, impliquant l'identification et l'analyse des impacts de l'entreprise sur les personnes et l'environnement, ainsi que l'impact des questions de durabilité sur le développement, la performance et la position de l'entreprise.

Les sujets que nous abordons avec nos parties prenantes lors des entrevues sur la double matérialité sont les suivants.

Environnement	Social	Gouvernance
<ul style="list-style-type: none">• Changements climatiques (adaptation et atténuation)• Solutions durables Économie circulaire (déchets)• Énergie	<ul style="list-style-type: none">• Conditions de travail des équipes de CGI• Attraction, fidélisation et perfectionnement des talents• Égalité de traitement et d'occasions pour tous Travailleurs dans la chaîne de valeur• Développement communautaire local (éducation, droits économiques, sociaux et culturels, y compris ceux des peuples autochtones)	<ul style="list-style-type: none">• Protection des données personnelles et cybersécurité• Leadership et gouvernance responsables• Éthique des affaires et conformité• Approvisionnement responsable• Innovation numérique responsable

Dans le cadre de groupes de discussion mondiaux et locaux, de sondages et de dizaines d'entrevues approfondies, nous avons également recueilli des perspectives sur les risques, les répercussions et les occasions d'affaires de CGI en matière de facteurs ESG. Ces données appuient notre évaluation de la double matérialité et nous permettent d'évaluer notre matérialité ESG en fonction des critères de la CSRD et des seuils que nous avons définis spécialement pour CGI.

Dans le cadre du processus d'évaluation de la matérialité de CGI, les équipes de la stratégie ESG et de la gestion des risques d'entreprise sont en discussion

Notre engagement ESG

CGI s'engage à améliorer le bien-être économique, social et environnemental des communautés où nous exerçons nos activités. Notre engagement à l'égard de la responsabilité sociale et environnementale est profondément ancré dans nos valeurs et correspond à notre vision ainsi qu'aux aspirations énoncées dans notre rêve : créer un environnement où nous avons du plaisir à travailler ensemble et où, en tant que propriétaires, nous participons au développement d'une entreprise dont nous sommes fiers.

continue afin d'assurer le lien entre l'évaluation des impacts, des risques et des occasions d'affaires de CGI en matière de facteurs ESG, et la cartographie des risques d'entreprise à l'échelle mondiale. Les résultats de l'évaluation de la gestion des risques d'entreprise contribuent donc à la hiérarchisation ultime de nos risques.

Nos travaux dans le cadre du processus d'évaluation de la double matérialité se poursuivent à l'exercice 2025, au cours duquel nous consoliderons les résultats de l'exercice et procéderons à l'évaluation.

Nous continuons de progresser vers l'atteinte de notre objectif stratégique d'être reconnue par nos parties prenantes comme une entreprise citoyenne engagée, éthique et responsable avec le même dynamisme, la même diligence et la même rigueur dont nous faisons preuve pour atteindre tous nos objectifs stratégiques. Il s'agit notamment de favoriser l'engagement et le dialogue continu auprès de toutes nos parties prenantes (clients, associés de CGI et actionnaires) afin d'assurer la transparence, de favoriser des progrès considérables et l'atteinte de résultats communs. Notre stratégie ESG repose sur les principes intégrés à nos politiques, à nos lignes directrices et à nos pratiques opérationnelles.

4.2 Environnement

Les dispositions du Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001:v2015 prévoient les processus nécessaires à la surveillance de l'efficacité et de la pertinence des actions de CGI dans un souci d'amélioration continue :

1	<p>Veille réglementaire : un processus est en place afin d'identifier en temps réel les nouvelles réglementations environnementales s'appliquant à CGI. Ce processus permet de déterminer l'état de conformité de CGI et, le cas échéant, de mener puis de valider l'efficacité des actions nécessaires à la mise en conformité. La veille réglementaire est effectuée par un prestataire commercial</p>
2	<p>Reporting environnemental : le reporting environnemental du groupe est complété par un reporting qualitatif de moyens par site ;</p>
3	<p>Audits : Dans le cadre du SME, plusieurs types d'audits sont menés :</p> <p>En interne, dans un premier temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les audits internes concernent les sites de CGI France (plus ceux pour les autres pays de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud). Ils permettent de vérifier la conformité réglementaire et la mise en place des mesures nationales sur chaque site, de constater les points bloquants et déterminer les actions spécifiques à mener. <p>En externe, dans un second temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les audits externes réalisés par un cabinet tiers viennent confirmer l'applicabilité et la conformité des sites au regard des exigences ISO 14001 décrites dans le SME. <p>En 2025, la couverture ISO14001 des sites de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud est de 80,8% pour 38 sites certifiés sur 47. Ce pourcentage passe à 82,1% pour les sites français (23 sites sur 28)</p> <p>L'ambition ISO14001 de CGI France reste inchangée : étendre la certification à tous les pays d'Europe de l'Ouest et du Sud avec comme enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le partage de pratiques durables et responsables pour l'ensemble des pays et sites de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud • L'atteinte de l'objectif de réduction des émissions carbone • L'atteinte de cet objectif par la mise en place et la mesure régulière de trajectoires de diminution des émissions de CO₂. CGI France a ainsi réduit ses émissions sur les scopes 1, 2 et les déplacements professionnels du scope 3 de 51% par rapport à l'exercice fiscal 2019 avec 2966 tonnes de CO₂ pour l'exercice fiscal 2024¹.
4	<p>Analyse environnementale : un processus permettant d'établir le bilan annuel de tous les enseignements et informations relevés par le SME est complété par l'observation externe des grandes tendances en matière d'environnement (indicateurs chiffrés et qualitatifs, nouveau type de matériel ou d'infrastructure intégrant les activités, initiatives / succès des associés de CGI, tout retour direct d'une partie prenante). L'analyse du bilan annuel et sa comparaison avec les bilans précédents permettent de mettre à jour les Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI.</p>

¹ Rapport environnemental 2024 de CGI

5	<p>Formation : un module de formation en ligne (e-learning) sur la « Sensibilisation à l'Environnement » a été créé. Accessible à tous les associés sur la plateforme interne, CGI Academia, il fait partie intégrante du SME. Il présente l'état actuel de l'empreinte environnementale de CGI, ses engagements ainsi que la façon dont les associés peuvent contribuer à sa réduction.</p>
6	<p>Gouvernance : La Direction ESG en Europe de l'Ouest et du Sud est garante de la bonne tenue des processus. Elle s'appuie sur un réseau d'ambassadeurs ESG volontaires au niveau des sites, qui, en lien avec leur Responsable de site, ont pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et piloter la gestion environnementale locale en conformité avec la certification ISO14001:2015 (plan d'action environnemental à l'échelle du site, tableau de bord environnemental, plan de mobilité site); • Déployer et relayer auprès des associés de CGI les pratiques durables et responsables (actions de sensibilisation aux enjeux de la transition écologique, rappel des écogestes ...) <p>La gouvernance est complétée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un comité de gouvernance ESG pour l'Europe du Sud et de l'Ouest, créé au dernier trimestre 2023. Sous l'égide de la Présidente de CGI France et au Luxembourg, il réunit les associés du comité de direction et les leaders sur chacun de nos piliers stratégiques (Climat pour l'Environnement, Talents et Communautés pour le Social). Il définit nos ambitions, suit les objectifs ESG et décide de l'allocation de moyens. • Le Vice-Président ESG qui dirige la mise en œuvre de la stratégie et des plans d'actions du Groupe, en collaboration avec les directions ESG des UAS • Le Comité directeur exécutif ESG composé de représentants de la direction de nos Unités d'Affaires Stratégiques et des fonctions d'entreprise. Le président du comité directeur exécutif ESG communique toutes les initiatives et stratégies ESG au comité exécutif du Groupe à des fins d'approbation.

4.3 Droits humains Libertés fondamentales Santé Sécurité

4.3.1 Commission de suivi des accords / Instances de suivi des projets dans le cadre des accords

Dans le cadre des accords d'entreprise, des commissions de suivi sont mises en place. L'entreprise y présente la mise en œuvre des mesures décidées et les indicateurs de suivi définis dans l'accord. Ceux-ci concernent tous les aspects sur lesquels l'organisation souhaite progresser. En concertation, les signataires font le point sur l'application de l'accord et les difficultés rencontrées.

Ces accords peuvent faire l'objet de diagnostics permettant l'établissement de plans d'actions et de prévention complémentaires (études documentaires, questionnaires diffusés à tous les salariés de CGI et complétés par des entretiens individuels ou collectifs effectués sur un échantillon représentatif).

L'objectif de ces diagnostics est d'obtenir une cartographie objective des situations de travail, les ressentis des associés sur les sujets concernés, de repérer les éventuels dysfonctionnements ainsi que les lieux ou les personnes les plus exposés en matière de risques.

Ces diagnostics sont menés par des cabinets externes. Ces restitutions comprennent des synthèses globales ainsi que des préconisations pouvant orienter de futurs plans d'actions. Ces restitutions comprennent des synthèses globales ainsi que des préconisations pouvant orienter de futurs plans d'actions.

4.3.2 Index de l'Égalité professionnelle

En complément des diagnostics cités ci-dessus, d'autres indicateurs viennent alimenter les plans d'actions des accords. Depuis 2019, les entreprises sont ainsi tenues de publier chaque année un Index de l'égalité femmes-hommes permettant, sur l'ensemble du territoire, une analyse et un suivi dans le temps de l'évolution de l'égalité dans les entreprises.

CGI publie un index de 94 points sur 100 (« Index Pénicaud »). Ce résultat reflète non seulement les valeurs et les engagements de CGI mais également la politique mise en œuvre depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle.



Ce score est obtenu par l'évaluation de 5 indicateurs définis par la loi, identiques pour toutes les entreprises :

Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à postes équivalents

Les calculs ont été effectués par tranche d'âge, par coefficient et par sexe. CGI obtient 39 points sur 40, ce qui reflète l'efficacité des mesures qu'elle déploie depuis plusieurs années pour assurer l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes.

Égalité de chance en matière d'augmentation

Cet indicateur mesure la proportion de femmes et d'hommes augmentés. Avec une égalité respectée, CGI obtient le score maximum de 20 points sur 20.

Égalité de chance en matière de promotion

Cet indicateur mesure la proportion des femmes et des hommes promus, et fonctionne sur le même principe que l'indicateur précédent. CGI obtient 15 points sur 15.

Évolution salariale des femmes ayant été en congé maternité ou d'adoption

Toutes les collaboratrices de retour de congé maternité ou d'adoption ont bénéficié d'une augmentation avant la fin de l'année de référence. CGI obtient ainsi le score maximum de 15 points sur 15.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau des 10 plus hautes rémunérations

Des disparités persistent et les conditions d'une égalité dans ce domaine ne sont pas encore réunies. Toutefois, avec un score de 5 points sur 10 obtenu cette année, cela souligne une progression que nous devons poursuivre.

Depuis 2022, cet index est complété par la loi « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. La loi fixe des objectifs de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes soit 30% de cadres dirigeantes et 30% de femmes dans les instances dirigeantes au 1^{er} mars 2025.

En 2025*, CGI France comptait :

- 15,4% de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants
- 84,6% d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants
- 31,1 % de femmes parmi l'ensemble des instances dirigeantes
- 68,9 % d'hommes parmi l'ensemble des instances dirigeantes

(*Éléments déclarés avant le 1^{er} mars sur la plateforme du ministère, comme l'exige la loi)

4.3.3 Entretien annuel

L'entretien annuel est un rendez-vous fort chez CGI et l'occasion d'échanger autour des objectifs, du plan de développement, des aspirations, des valeurs de CGI mais aussi de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ➔ Partenariat et qualité ; | ➔ Objectivité et intégrité ; |
| ➔ Intraprenariat et partage ; | ➔ Respect ; |
| ➔ Solidité financière ; | ➔ Responsabilité sociale |

Ces sujets font l'objet d'un échange, non d'une évaluation, le but étant de comprendre les écarts entre la vision de l'entreprise et le vécu réel des associés. En lançant la plateforme CGI Progressio en 2022, CGI a introduit des rétroactions et des points intermédiaires tout au long de l'année pour s'assurer d'un bon alignement et incarner la proximité managériale chère à CGI.

La plateforme, conforme aux attendus du Code de travail, aborde systématiquement et permet ainsi à l'associé :

- D'alimenter son journal de rencontres lors des échanges avec son manager ;
- De demander et/ou de fournir, tout au long de l'année, une rétroaction (*feedback*), par la suite archivés et visibles de l'associé et de son manager;

4.3.4 Programme Évaluation Satisfaction Associés (PSAP)

Le PSAP, rencontre manager/managé suivie d'une enquête en ligne, est l'occasion pour l'associé de discuter de sa satisfaction par rapport à CGI, directement avec son manager. L'associé exprime sa satisfaction et propose des pistes d'amélioration. Le manager prend en compte les préoccupations de son managé et met en place des actions court-terme et locales. Côté manager, cette rencontre est l'occasion d'expliquer directement les enjeux des décisions qui touchent ses équipes et de rappeler les valeurs de CGI.

À la suite de l'entretien, l'associé accède à un questionnaire anonyme en ligne pour noter sa satisfaction. Le questionnaire aborde les sujets inhérents à la qualité de vie au travail (satisfaction, adéquation à la culture de CGI, capacité à

- D'initier son plan de perfectionnement, en lui permettant d'identifier les compétences sur lesquelles il souhaite travailler pour atteindre ses objectifs de trajectoire de carrière.
- D'évoquer l'organisation et la charge de travail,
- D'évoquer la qualité des relations au travail, le sentiment d'isolement professionnel,
- D'évoquer l'articulation « vie-privée/vie professionnelle » et le droit à la déconnexion, le respect du temps de travail, des temps de repos journaliers et hebdomadaires, des jours de congés/RTT/fériés/non-travaillés.

L'entretien annuel est complété par un entretien professionnel. Obligatoire tous les 2 ans, il peut être réalisé tous les ans, si le salarié le souhaite. L'entretien professionnel est un moment dédié à la réflexion sur leur évolution professionnelle, l'occasion de les aider à clarifier leur projet professionnel et à identifier leurs besoins d'accompagnement ou de formation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est complété par un état récapitulatif du parcours professionnel et des actions menées. L'associé est invité à le préparer en réfléchissant à ses points forts et axes de progrès, aux opportunités offertes au sein de l'entreprise et à ce qu'il souhaite par la suite

s'informer, à se former, reconnaissance et poursuite de son projet professionnel) et permet de traiter des données pour la mise en place d'actions plus globales.

Depuis 2018, le PSAP intègre une question relative à l'ESG, axée sur la collaboration et les actions menées avec les clients et organisations locales contribuant à la bonne santé au sein des écosystèmes de CGI.

Pour être reconnue comme une entreprise citoyenne et socialement responsable, il est important pour CGI de comprendre le niveau de satisfaction de ses associés quant à la participation et aux initiatives menées par CGI au sein des territoires où elle est implantée.

4.3.5 Politique de formation

Toutes les formations, obligatoires ou non, dispensées aux associés de CGI sont encadrées par une politique de formation. Cette politique de formation permet de :

Développer et adapter les compétences des associés de CGI aux évolutions du marché, des métiers et des technologies ;

Créer de la valeur et rendre le meilleur service aux clients.

Pour mettre en œuvre cette politique il est nécessaire de : définir les Grandes Orientations de formation (afin de construire le plan de formation) ; construire le plan de développement des compétences annuel (via la collecte des besoins de formation au travers des EAD par exemple) ; déployer le plan de développement de compétences annuel par l'entremise de différents moyens créés par et pour l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud.

Parmi ces moyens mis à disposition nous retrouvons ainsi :

- Une Université interne ;
- Les FIC = Formations Internes CGI ;

D'autres initiatives viennent renforcer le dispositif en place :

STIM@CGI

Grâce au programme mondial STIM@CGI, l'entreprise accompagne des participants d'âge scolaire ou adultes vers des carrières en Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM). L'objectif est d'accroître les compétences techniques au sein des communautés où CGI est présente.

Avec STIM@CGI à la maison, ce programme virtuel aide parents, tuteurs, enseignants dans l'ensemble de ses communautés, à continuer à enseigner les compétences STIM dans un environnement familial. Les étudiants ont accès à un ensemble d'activités thématiques qui misent sur tous les aspects STIM, y compris la programmation, le développement durable et la robotique.

- Une sélection d'organismes externes référencés pour les formations techniques ;
- Les formations CGI, déployées mondialement et localisées dans l'UAS afin que les associés puissent se familiariser avec leurs responsabilités et acquérir une meilleure compréhension de la culture, des valeurs, des philosophies de gestion, des méthodologies et pratiques/processus de CGI (sensibilisation à la sécurité, RGPD...) ;
- La plateforme mondiale d'apprentissage CGI Academia : lancé en avril 2020, cet outil d'apprentissage à la demande permet aux associés de parfaire leurs compétences. Les thématiques sont diversifiées et en libre accès sur la plateforme ;



4.3.6 Cadre de Gestion du Partenariat Associé (PPMF)

Les associés de CGI sont les collaborateurs de CGI. Le PPMF regroupe les processus de gestion des ressources humaines de CGI. Il encourage une communication honnête entre managers et managés et assure que ses associés reçoivent les conseils, les retours d'expérience et la reconnaissance nécessaire

4.3.7 Suivi des activités relatives à la santé - CGI France

Le suivi des enjeux et des actions relatives à la santé des associés de CGI se fait via les différents programmes et processus en place au sein de CGI France, décrit précédemment. Ces programmes permettent de mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Le centre d'expertise RH Oxygène participe donc avec la Direction des Ressources Humaines à l'identification de risques (RPS, santé mentale...) au travers notamment de l'action du Préventeur en santé au travail.

4.3.8 Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)

Les CSE, notamment à travers leur CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) étudient toutes questions relatives à ces sujets. Les CSE consacrent a minima une réunion par trimestre pour suivre les mesures contribuant à la santé et à la sécurité des associés du périmètre qu'il couvre ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. La CSSCT prépare, préconise les actions que le CSE/CSE Central (CSEC) souhaite voir mis en œuvre et

4.3.9 Cadre de Gestion du Partenariat Client (CPMF)

Le Programme d'Évaluation de la Satisfaction Client (PESC) permet à CGI de mesurer la satisfaction de ses clients à l'égard des services et de l'expertise délivrés. Il prend la forme d'entrevues entre le contact client et le responsable de la relation client chez CGI. Il renseigne sur la façon dont les clients de CGI perçoivent la qualité des services de CGI, sur leur fidélité et sur les aspects à améliorer.

L'évaluation inclut un point d'échange sur l'attente des clients en matière d'ESG. Cette question est l'opportunité pour CGI de soigner la relation avec ses clients

à leur évolution professionnelle et à leur épanouissement personnel. Ce cadre de gestion prévoit plusieurs rendez-vous d'échange et permettant le suivi des associés de CGI sur plusieurs aspects relatifs à la santé et aux libertés fondamentales

Le suivi de santé des associés est réalisé par des services de santé au travail interentreprises proposant un *reporting* annuel :

- Reporting fondé sur les activités de l'année : les visites médicales des associés (obligatoires ou à l'initiative des associés), les types de problèmes évoqués, les orientations faites par le médecin vers d'autres professionnels de santé, le nombre et les types d'aménagement des postes ;
- Fiche d'entreprise : décrit le type de postes occupé par un associé et les principaux risques associés .


proposées à la Direction, et étudie tout projet soumis par la Direction entrant dans son périmètre. Présidée par l'employeur, la CSSCT est composée d'élus du CSE. Sont également invités des représentants de la Direction, des Services Généraux, médecin du travail, préventeurs et des intervenants externes (Inspecteur du travail, représentant de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT). Selon les besoins, des experts peuvent intervenir.

tout en mettant en place des actions ESG les plus pertinentes pour les affaires de CGI et l'atteinte d'objectifs communs avec son client. La volonté stratégique d'exemplarité de CGI rime alors avec l'opportunité de consolider ses partenariats clients.

Des *reportings* réguliers permettent de suivre la satisfaction client. En cas d'insatisfaction client, un plan d'actions et des actions de correction sont automatiquement menées en local par l'Unité d'Affaire concernée.

4.4 Gouvernance sur ces trois enjeux

La gouvernance sur ces trois enjeux se matérialise chez CGI au travers de :

<p>La signature du Global Compact :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin de matérialiser davantage ses engagements ESG, CGI a choisi de rejoindre en mars 2020 le Pacte Mondial des Nations Unies et de s'engager à respecter ses principes directeurs dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, ainsi que ses objectifs de développement durable (ODD).. • L'engagement de CGI envers 8 des 17 ODD reflète le mode de fonctionnement de l'entreprise et la manière dont sont mises en œuvre notre mission, notre vision et nos valeurs. 	 <p>Objectifs sur lesquels nous avons une incidence directe</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 Éducation de qualité 5 Égalité entre sexes 8 Travail décent et croissance économique 12 Consommation responsable 13 Action climatique 17 Partenariats pour les objectifs de développement durable <p>Objectifs sur lesquels nous avons une incidence indirecte</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 Santé et bien-être 9 Industrie, innovation et infrastructure
<p>L'engagement dans la démarche SBTi</p> <ul style="list-style-type: none"> • SBTi constitue aujourd'hui la référence internationale pour définir des trajectoires carbone crédibles et conformes à l'Accord de Paris. Depuis 2024, CGI s'est engagée dans la démarche Science Based Targets initiative, adoptant une stratégie climat ambitieuse, alignée sur les dernières données scientifiques du GIEC. ➢ Objectifs de réduction de 62.3% des émissions entre F19 et F30 dont, pour le scope 3 : <ul style="list-style-type: none"> ○ Déplacements professionnels : -55 % <u>par UAS</u> ○ Engagement SBTi des Fournisseurs : pour 77% des fournisseurs de CGI en termes de dépenses couvrant les biens et services achetés, les biens d'équipement, le transport et la distribution en amont 	
<p>L'évaluation externe de la performance ESG via EcoVadis</p> <ul style="list-style-type: none"> • La plateforme de notation externe EcoVadis a accordé à CGI une médaille Or pour sa performance en matière de responsabilité sociale en 2025. Cette distinction place CGI dans le Top 5% sur son secteur d'activité. 	
<p>L'adhésion au CDP et Dow Jones Sustainability Index (DJSI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGI figure sur la liste des leaders en performance climatique établie par le CDP à titre de leader mondial du secteur des TI, et ce depuis 2018. Ce classement démontre des progrès et des mesures coordonnées pour lutter contre les changements climatiques. Sur cet indice, CGI a obtenu en 2025 un score B, situant l'entreprise au-dessus de la moyenne du secteur. • En 2024, la performance de CGI en matière de responsabilité sociale a reçu une note globale de 58/100 pour les indices de durabilité Dow Jones, contre une note moyenne de 30/100 pour l'ensemble du secteur. 	
<p>Le Rapport ESG du Groupe CGI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque année depuis 2020, CGI publie son Rapport ESG afin de souligner ses avancées sur ses 3 piliers stratégiques en ESG et démontrer l'engagement de toutes ses filiales implantées dans différents pays pour les mêmes valeurs responsables. Cette volonté de publier ce rapport correspond également à l'engagement pris par CGI en signant le <i>Global Compact</i>, à savoir communiquer sur ses actions de progrès dès la première année. 	

4.5 Croissance externe : Acquisition Apside

Avec une présence en France, en Belgique, au Canada, au Maroc, au Portugal et en Suisse, Apside est reconnue pour la profondeur de ses connaissances des secteurs de la manufacture, de la finance, de l'assurance et du secteur public ainsi que pour son expertise technologique dans des domaines tels que les données, l'intelligence artificielle (IA), le cloud et la cybersécurité.

Grâce à cette acquisition, CGI consolide davantage sa présence en France, ainsi qu'en Europe et au Maroc, tout en renforçant ses capacités, notamment dans les secteurs manufacturiers et des services financiers.

Plus de 2 500 professionnels se sont joints à CGI dans le cadre de cette acquisition, dont 2 200 proviennent de France.

« Nous sommes ravis d'accueillir les talents d'Apside chez CGI. Nos entreprises partagent une culture et des valeurs communes axées sur l'innovation, la responsabilité et l'engagement, et par lesquelles nous mettons nos employés au cœur de tout ce que nous accomplissons. En combinant nos forces, nous enrichissons notre offre technologique et renforçons notre capacité à soutenir nos clients durant leurs transformations les plus complexes », a indiqué Caroline de Grandmaison, présidente des activités de CGI en France.

5 Dispositif d'alerte interne

5.1 Signalement des manquements à l'éthique

Le groupe CGI a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle et plus globalement de signalement des manquements à l'éthique, tel que défini à l'annexe 3b. du Code d'éthique et de conduite professionnelle. Ce dispositif assure le respect des règles de fonctionnement et de contrôle interne de l'entreprise et s'inscrit dans la lignée des exigences de CGI en matière de qualité et de conformité aux principes de gouvernance d'entreprise. Le dispositif permet notamment le recueil et le traitement des signalements des membres du

personnel ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs ou occasionnels relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code d'éthique et permet également de signaler ou divulguer, sans contrepartie financière et de bonne foi, dans le cadre de la loi SAPIN II.



La gestion du dispositif est assurée par une société extérieure spécialisée, ce qui permet de garantir la confidentialité et la protection de l'utilisateur du dispositif en tant que lanceur d'alerte.

Le Vice-Président exécutif, affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise, ou toute autre personne effectuant des tâches similaires, est responsable de la politique sur le signalement des manquements à l'éthique. Le dispositif d'alerte est intégré au code de conduite professionnelle de CGI et décrit dans l'[Annexe 3b – Politique relative au dispositif d'alerte professionnelle](#).

Il est ouvert à toute personne dans l'entreprise, sans égard à son statut, et plus particulièrement, conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « loi Sapin II », telle que modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, dite « loi Wasserman » : les membres du personnel, les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été

obtenues dans le cadre de cette relation, et les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de CGI, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ; les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de CGI ; les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ; les collaborateurs extérieurs et occasionnels ; et, les cocontractants de CGI, leurs sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, les membres de l'organe

d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi que les membres de leur personnel ; qui a une connaissance directe, ou une connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles, de faits précis à rapporter, qui se sont produits ou sont très susceptibles de se produire, concernant une ou des situations visées par le présent dispositif, peut signaler ces événements, par le biais de la ligne d'alerte professionnelle..

CGI recommande le recours au dispositif de signalement des manquements à l'éthique en cas de constat ou de suspicion de manquements professionnels graves, dont la nature pourrait causer un préjudice sérieux à l'entreprise, ses clients, ses associés ou ses actionnaires, dans les situations ci-dessous (liste non exhaustive) :

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| → Déclaration inexacte ou non-conformité quant à la comptabilité et la vérification financière ; | → Violation des lois sur la protection des données personnelles ou des politiques internes ; |
| → Manipulation ou falsification de données, de rapports ou de contrats ; | → Conflits d'intérêts ; |
| → Contravention à toutes lois, tous règlements, toutes règles s'appliquant à CGI ; | → Mauvais usage de données ou contravention aux politiques et aux normes de sécurité ; |
| → Financement d'activités douteuses ; | → Fraude, vol ou détournement de fonds ; |
| → Blanchiment d'argent ; | → Santé, hygiène et sécurité au travail ; |
| → Corruption de fonctionnaires ou pots-de-vin ; | → Protection de l'environnement ; |
| → Divulgence d'information privilégiée ou délit d'initié ; | → Toute autre contravention au Code d'éthique et de conduite professionnelle de CGI, à ses politiques sous-jacentes et au Code d'éthique des tiers de CGI |
| → Harcèlement ou discrimination ; | |
| → Un crime ou un délit ; | → Une violation ou tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement |
| → Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ; | |

Toute situation pouvant compromettre la réputation, la stabilité économique de CGI ou engager sa responsabilité peut faire l'objet d'une alerte. Les auteurs ne sont passibles d'aucune sanction de la part de CGI pour les faits signalés de bonne foi, même si ceux-ci s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite. En revanche, l'utilisation abusive ou de mauvaise foi de ce dispositif peut exposer l'auteur de l'alerte à des sanctions disciplinaires, ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Application de la politique

L' [Annexe 3b – Politique relative au dispositif d'alerte professionnelle](#) décrit la politique et les mesures mises en œuvre par le groupe CGI et ses filiales, en ce qui concerne le signalement d'incidents allégués d'inconduite ou de possibles violations au Code d'Éthique en vigueur ainsi qu'aux lois et réglementations applicables. Les signalements peuvent être rapportés en s'identifiant ouvertement, de façon confidentielle ou anonyme, comme permis par la loi, par l'entremise des canaux suivants :

- ➔ Tout gestionnaire, immédiat ou faisant partie de la chaîne de gestion ou de l'équipe de direction ;

- ➔ Tout associé des services des Ressources humaines ou des Affaires Juridiques de CGI ;

- ➔ Tout dirigeant de CGI ;

- ➔ La boîte mail dédiée à l'éthique et la conformité (ethics@cgi.com) ;

- ➔ La ligne d'assistance de CGI en matière d'éthique.

Le respect de l'intérêt et des droits fondamentaux de la personne visée par le signalement est également assuré au cours du processus. Afin de protéger les droits de toutes les parties impliquées, les enquêtes demeurent confidentielles et CGI n'en divulguera pas les conclusions, tout particulièrement lorsque des mesures disciplinaires sont entreprises, à moins que la loi ne l'exige.

Le respect de l'intérêt et des droits



Ligne d'assistance en matière d'éthique

Afin de permettre un signalement, CGI a mis en place une ligne d'appel opérationnelle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

L'utilisation de la ligne d'assistance en matière d'éthique est volontaire. Si un signalement en matière d'éthique est effectué de façon anonyme sur la ligne d'assistance de CGI, la protection de l'identité de la personne signalant l'incident est entièrement assurée.

Deux méthodes de signalement sont offertes : l'accès à un système automatisé en ligne ou à un numéro de téléphone. Les renseignements sont saisis dans un système automatisé et sécurisé qui assure la confidentialité de l'information. Lorsque des traitements de données à caractère personnel sont réalisés dans le

cadre du dispositif de signalement, CGI s'engage à ce que ces traitements soient mis en œuvre conformément aux dispositions du Règlement général sur la protection des données (« RGPD ») et de la loi du 6 janvier 1978, amendée, dite « Loi informatique et libertés ».



Le processus est anonyme, sauf si l'émetteur choisit de divulguer son identité lors de la transmission de l'information ou en cours d'enquête.

Processus d'enquête

Lorsqu'un incident d'ordre éthique est signalé par l'entremise de l'une des méthodes décrites ci-dessus, le signalement est rapporté dans le système de la ligne d'assistance, soit par l'émetteur ou par l'associé de la fonction d'entreprise à qui le signalement a initialement été fait.

Une fois l'incident saisi dans le système de la ligne d'assistance en matière d'éthique, un avis est envoyé au Vice-Président exécutif, Vice-Président aux Affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise du groupe CGI ou à toute autre personne occupant des fonctions similaires et à des délégués désignés. Selon la nature de l'incident, ce rapport peut également être acheminé au conseiller juridique local interne ou externe et à de hauts dirigeants pré-identifiés de CGI (chacun étant un « Récipiendaire du rapport »).

Une enquête sur l'incident est lancée dès la réception de l'information. Les mesures nécessaires sont prises afin de résoudre la situation selon les circonstances. Dès la réception d'un signalement et jusqu'à la conclusion de l'affaire, la supervision de l'enquête relative au signalement sera effectuée par le

vice-président exécutif, vice-président exécutif aux affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise ou par toute autre personne occupant des fonctions similaires, sauf si la supervision est autrement déléguée par un Récipiendaire du rapport.

Si une responsabilité est établie, CGI prendra les mesures disciplinaires appropriées et/ou entreprendra des procédures judiciaires. Le dossier sera alors fermé et l'information sera archivée aux termes des politiques de CGI.

Si, une fois l'enquête terminée, aucune responsabilité ne peut être établie, ou si le signalement n'est pas fondé et que CGI décide de ne pas prendre de mesures, le dossier sera fermé et l'information sera archivée conformément aux politiques de CGI.

Dans certains cas, il est possible que l'émetteur du signalement reçoive un message d'un Récipiendaire du Rapport l'encourageant à aborder le sujet directement avec son gestionnaire ou avec son représentant local des ressources humaines

5.2 Gestion des situations de crise

Les dispositions de l'Accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail incluent des actions de prévention et des mesures visant à faire face à des situations de crise susceptibles d'entraîner de graves conséquences pour la santé de l'associé.

Ces actions et mesures visent à faciliter la prise en charge et le traitement des situations d'urgence (identification et prise en charge des situations individuelles, dispositifs d'alerte, accompagnement des associés et intervention d'experts sur site en cas d'événement traumatique, ligne d'écoute). CGI s'engage à

s'entretenir rapidement avec l'associé concerné et à analyser la situation avec lui et les personnes nécessaires afin de prendre dans les meilleurs délais les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Un *feedback* des actions menées est communiqué à l'associé à l'origine de l'alerte.



5.3 Harcèlement sexuel et agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise s'est accrue ces dernières années. Au-delà des dispositions contenues dans le Règlement intérieur de CGI France, la loi « Avenir professionnel » du

5 septembre 2018, a institué plusieurs mesures visant à rendre effectives les dispositions existantes sur ces sujets.

Le harcèlement sexuel est une notion complexe qui peut prendre des formes très diverses et recouvre une multitude de propos et de comportements. Selon l'article L.1153-1 du Code du travail, il peut consister :

En une pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ;

En des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

« Le harcèlement sexuel est également constitué :

- Lorsqu'un même associé subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même associé subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

L'agissement sexiste recouvre tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés. Il s'agit par exemple, de remarques et blagues sexistes, d'incivilités à raison du sexe, d'interpellations familières, de

sexisme bienveillant, de considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

Une procédure d'alerte a été instituée par CGI pour signaler tout fait de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Cette procédure a été communiquée à l'ensemble des associés et publiée sur l'intranet de CGI France.

Des référents CGI « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ont également été nommés au niveau de l'entreprise et dans chaque Comité Social et Économique (CSE et CSE Central).

Concrètement, ces référents ont pour mission de prévenir et d'informer sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes mais également d'agir dès qu'une situation leur est signalée.

CGI rappelle qu'il est essentiel de ne laisser aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en l'état.

Le dispositif d'alerte et d'aide mis en place a été communiqué à l'ensemble des associés. Il explique les rôles respectifs des référents (CGI et CSE) et veille à garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies.

Un bilan du dispositif et de ses actions est présenté chaque année en CSEC avec rappel du cadre juridique, des missions des référents, des actions de prévention ainsi que du nombre de cas et d'enquêtes réalisées.

