

UMANIS SA
Société anonyme au capital social de 2.547.660,50 €
Siège social : 7-9, rue Paul Vaillant Couturier
92300 Levallois Perret
403.259.534 RCS NANTERRE

**RAPPORT FINANCIER ANNUEL SUR LES COMPTES
SOCIAUX DE LA SOCIETE UMANIS SA ET DES COMPTES
CONSOLIDES AU 31/12/2011 DU GROUPE PRESENTE PAR LE
CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 16 AVRIL 2013**

**RAPPORT DE GESTION DU GROUPE UMANIS
RAPPORT DE GESTION DE LA SOCIETE UMANIS SA
PRESENTEES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE
DU 14 JUIN 2013**

Chers actionnaires,

Nous vous avons conviés à la présente assemblée générale, conformément à la loi et aux statuts de notre société (la "Société"), pour vous donner connaissance du rapport de gestion que nous avons établi sur la marche des affaires de la Société au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2012.

Nous souhaitons également vous donner connaissance du rapport de gestion du groupe que nous avons établi sur les comptes consolidés du groupe UMANIS (groupe constitué par la société UMANIS SA et l'ensemble de ses filiales, l'ensemble désigné ci-après le "Groupe") arrêtés au 31 décembre 2012.

Nous avons l'honneur de soumettre ce rapport à votre appréciation en même temps que les comptes sociaux (bilan, compte de résultat et annexes) ainsi que les comptes consolidés établis au 31 décembre 2012.

Nous vous rappelons que, conformément aux prescriptions légales, tous ces documents ainsi que l'ensemble des pièces et documents prévus par la loi et notamment ceux visés aux articles R.225-81 et R.225-83 du Code de commerce, ont été mis à votre disposition, au siège social, pendant les quinze jours qui ont précédé l'assemblée générale, en même temps que les rapports des commissaires aux comptes.

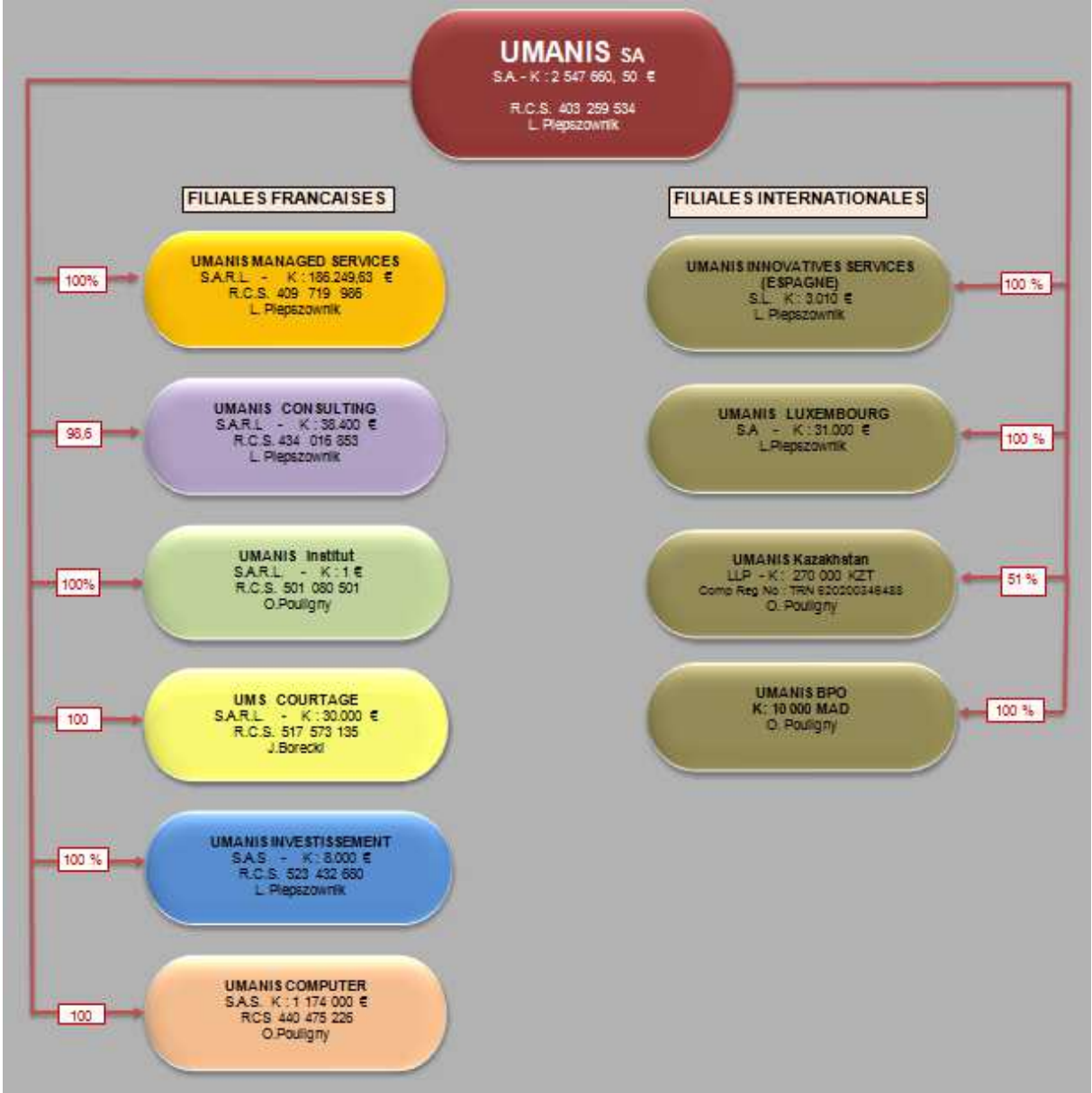
Nous vous demandons de nous en donner acte.

**SECTION 1 – PRESENTATION GENERALE DE L'ACTIVITE DU GROUPE AU COURS
DE L'EXERCICE ECOULE**

Au cours de l'exercice écoulé clos le 31 décembre 2012, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 88.004 K€.

L'organigramme du Groupe au 31 décembre 2012 est le suivant :

Voir page suivante



I - EVOLUTION DE L'ACTIVITE DES METIERS

1. Activités SSII

L'activité historique en conseil, ingénierie et infogérance en technologies de l'information représente 88,36% des activités du groupe sur plusieurs pôles d'expertises que sont la Business Intelligence, le CRM, le Web/IT, Les Infrastructure et Production.

Umanis offre à ses clients essentiellement composés de Grands Comptes une offre d'accompagnement complète sur l'ensemble du cycle de vie de leurs projets IT, du conseil au développement d'applications et l'intégration de logiciels jusqu'à l'infogérance et la formation selon plusieurs modes d'intervention : la prestation sur site, le forfait, en centres de services et en mode SaaS.

a) Le conseil

Le Groupe accompagne les entreprises dès la genèse de leur projet en leur proposant des prestations adaptées à leurs besoins spécifiques comme les études (opportunité, faisabilité, risques et impacts), l'audit (actifs IT, architecture technique et applicative), la gouvernance (urbanisation, rationalisation du SI), l'aide au choix d'outils, l'AMOA/AMOE (assistance à la maîtrise d'ouvrage et à la maîtrise d'œuvre) ou encore la conduite des plans de changement au sein de l'organisation.

Ces prestations se basent sur l'analyse systématique des processus métiers des organisations afin d'aligner au mieux le système d'information qui les supporte, dans une logique d'urbanisation et de rationalisation des technologies et des ressources.

b) L'Assistance Technique

La part du chiffre d'affaires de l'activité « assistance technique », qui s'élève à 46.977 K€, est en hausse par rapport à l'exercice clos le 31 décembre 2011. Il comprend également les activités dites en « assistance technique groupée », dont le chiffre d'affaire est comptabilisé dans les prestations en centres de services, qui tirent clairement cette activité. L'Assistance technique « seule » a quant à elle tendance à se tasser.

Le Groupe a en effet adopté une politique commerciale offensive depuis ces dernières années visant à transformer cette activité en assistance technique groupée (ATG) en Centres de Services, qui permet d'apporter une réponse en termes d'optimisation des coûts pour ses clients et de maintien de la rentabilité pour le Groupe. Une part significative du chiffre d'affaires de cette activité s'est donc naturellement déplacée vers les activités en Centre de Services qui ont enregistré une forte croissance sur cette même période.

Notons que le marché de l'assistance technique est particulièrement concurrentiel avec la présence de toutes les importantes sociétés de services présentes chez les Grands Comptes. De plus, il est frappé de plein fouet par la pression sur les coûts qui aurait atteint un « seuil plancher » mais qui reste à son niveau au plus bas d'après les analystes.

c) Le Forfait

Les activités au forfait représentent un chiffre d'affaires de 24 446 K€ au 31 décembre 2012, en forte hausse par rapport à l'exercice clos le 31 décembre 2011.

La capacité du groupe à s'engager sur des projets au forfait en termes de résultats, de qualité des livrables et de respect des délais est particulièrement appréciée par ses clients Grands Comptes. Nos compétences en ce domaine ont été saluées à maintes reprises et la satisfaction clients est supérieure à 90% (*Source Umanis 2011, Questionnaires de satisfaction auprès de 200 clients*).

Le groupe a su capitaliser et mettre en place des outils et des méthodes propriétaires qui lui permettent de tenir ses engagements tels que :

- Qualitis™, le référentiel qualité pour la gestion de projet
- UKm™, l'espace documentaire de capitalisation (frameworks, « accélérateurs », abaques de chiffrage)
- Symphonie™, méthodologie projet (Cycle Y, UML)
- SIBI™, méthodologie de conception de SI BI

c) Le Centre de Services

Le groupe s'est positionné dès 2006 sur les prestations de services mutualisées au niveau des ressources humaines comme des infrastructures afin de répondre aux pressions croissantes sur les coûts IT et préserver ainsi sa compétitivité. Ces prestations ont pour particularité d'être contractualisées en unités d'œuvre et en niveaux de services (SLA), et d'offrir de vraies capacités de montée en charge.

Depuis, l'offre en centre de services (inshoring total ou partiel, AT groupée, centres de nearshore de Tours et de Nantes avec sites sûrs), enregistre une croissance à deux chiffres tirée notamment par les contrats d'infogérance applicative (TMA) et les projets au forfait.

En 2012, ces prestations ont été particulièrement porteuses avec une croissance de +20%. Le Groupe a su remporter de nouveaux clients et pérenniser ses contrats existants auprès des grands donneurs d'ordre (EDF, Banque de France, GDF Suez, Bouygues Telecom, Louis Vuitton, etc.). D'ailleurs, le centre de services de Tours s'est agrandi et s'est installé dans de nouveaux locaux.

d/ L'intégration de logiciels

L'activité intégration, constituée par la vente de licences, continue de réduire sa contribution au chiffre d'affaires global réalisé par le Groupe et se situe à un niveau de 742 K€ au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Il est à noter que les Grands Comptes, l'essentiel de la clientèle du groupe, achètent en direct leurs licences auprès des éditeurs.

2. Autres activités

a) La recherche clinique (CRO)

Le chiffre d'affaires de la CRO représente 4,27 % du chiffre d'affaires total en 2012 par rapport à 5,75 % en 2011. Cette baisse est due aux difficultés actuelles qui frappent le secteur. Cette activité varie de façon significative en fonction de la durée des contrats conclus avec les grands laboratoires.

Notons que cette activité est particulièrement concurrencée par les CRO internationales.

c) Le centre de contacts multicanal UMS

Le chiffre d'affaires s'établit à 6.299 K€.

d) Achat/vente matériels informatiques (Umanis Computer)

Le chiffre d'affaires s'établit à 8 083 K€ en 2012.

e) Activité en matière de recherche et développement

En 2012, le groupe s'est significativement investi en matière de recherche et développement, notamment sur les sujets suivants :

- les architectures des systèmes d'information
- les infrastructures réseau, calcul et stockage
- la sécurité des systèmes d'information
- les systèmes de communications unifiées
- le travail collaboratif
- la gestion de la mobilité au sein des applications de l'entreprise
- la sécurité des communications numériques
- les progiciels de gestion intégrés
- la sécurité des échanges dématérialisés
- les systèmes de formation à distance
- les plateformes de commerce électronique
- les systèmes d'aide à la décision
- l'acquisition de données en milieu industriel

Vous trouverez ci-après le détail chiffré de l'activité du Groupe.

II - EVOLUTION DE L'ACTIVITE PAR REGION

La répartition du chiffre d'affaires en K€ par zone géographique est la suivante

	2011	2012
France	77 165	83 024
Europe	3 986	3 893
Monde (UMANIS KAZAKHSTAN)		1 087
TOTAL	81 151	88 004

Au 31/12/2011, le chiffre d'affaires d'UMANIS Kazakhstan était classé dans la zone « Europe » pour un montant 724 K€.

III - EVOLUTION DES INDICATEURS DE PERFORMANCES

1 - Taux d'inter contrat

Afin de mesurer ses performances, le Groupe utilise l'indicateur du taux d'inter contrat. Celui-ci est calculé sur la base des consultants facturables des sociétés du Groupe et de ses filiales à l'étranger. Le taux des effectifs facturables au niveau du Groupe représente 91,18 % de l'effectif global (hors la Société UMANIS MANAGED SERVICES).

Le taux d'inter contrat est calculé hors personnel en congé ou maladie et hors personnel en formation et avant-vente. Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012, il s'établit à 3,1 % contre 2,7 % au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2011.

2 - Taux de Garantie

Dans les métiers du conseil et des services informatiques, les contrats au forfait présentent un risque de garantie. En effet, le fournisseur s'engage sur la réalisation d'un système ou d'une application fonctionnant parfaitement (et correspondant au cahier des charges initial émis par le client) et ce, dans des délais et pour une somme forfaitaire, négociés lors de la signature du contrat. Si le temps passé est supérieur à celui estimé lors de la signature du contrat, ce type de prestations peut générer des pertes non négligeables. Par ailleurs, si des anomalies ou non conformités apparaissent pendant la période de garantie, les coûts d'intervention sont à la charge de la société du Groupe considérée.

Pour le Groupe, le taux moyen de dépassement observé sur les contrats au forfait est inférieur aux valeurs observées dans la profession, et stable par rapport aux années précédentes. Une analyse des éventuelles pertes à terminaison a été effectuée. Aucune perte à terminaison n'a été constatée au 31 décembre 2012.

IV - EVOLUTION DES CLIENTS DU GROUPE

Les 10 premiers clients du Groupe

<i>En milliers d'euros</i>	2012	2011	2010
Nombre de clients	750	802	292
Chiffre d'affaires des 10 premiers clients	33 111	24 313	24 629
10 premiers clients(en %)	37,62%	29,95%	54,00%

Le Groupe n'est pas exposé aussi fortement aux conséquences de la crise économique et financière, observée depuis fin 2007 que certains de ses concurrents, grâce notamment à sa stratégie de diversification de comptes clients, ce qui lui a permis de n'être que faiblement confronté à des sorties de missions importantes. Umanis a effet un portefeuille clients large et diversifié.

Le nombre de clients actifs important et la capacité commerciale du Groupe a permis d'assurer un repositionnement rapide des consultants ayant subi des arrêts de mission.

Un renforcement auprès des grands donneurs d'ordre

En 2012, Umanis a renouvelé l'ensemble de ses référencements, a ouvert des extensions de domaines et en a conclu de nouveaux tels que chez Michelin, L'Oréal, Manpower, SNCF, IBP, Pierre Fabre, Accor, AG2R, AXA (...). En parallèle, le groupe a ouvert de nombreux nouveaux comptes tels que Humanis, Sogecap, Macif, IMA, Thelem Assurances, Aérolia, Groupama, Swisslife, Gerap Mutavie, Virgin, ALG Automotive, HSBC, APHP, Norgine, L'Oréal, Servier, Novartis, Accor, Stanhome, Manpower, Teva Santé, Car & Boat Media, Mersen (...).

Il est à noter que la stratégie de positionnement dite multi-spécialisée sur plusieurs domaines d'expertises se révèle particulièrement judicieuse face à des SSII de très grandes tailles généralistes.

	2012	2011	2010
Banques/Assurances	30%	22%	24%
Industrie	16%	15%	14%
Santé	6%	8%	10%
Transport	2%	3%	4%
Public/Administrations	4%	12%	10%
Télécoms	14%	18%	14%
Distribution	4%	5%	7%
Services	24%	18%	17%

V – EVENEMENTS IMPORTANTS

Restructuration du Groupe UMANIS

Dans un souci de simplification de l'organigramme juridique du groupe et de rationalisation des coûts de gestion administrative, les opérations suivantes ont été réalisées au cours du 2ème semestre 2012 :

- **Fusion simplifiée de la société AURA au profit de la société UMANIS France**
La fusion a pris effet le jour de sa réalisation définitive soit le 8 octobre 2012 avec un effet rétroactif comptable et fiscal au 1^{er} janvier 2012.
Cette opération a généré un boni de fusion de 216 076 euros sans impact sur les comptes consolidés.
- **Fusion simplifiée de la société UMANIS France au profit de la société UMANIS SA**
La fusion a pris effet le jour de sa réalisation définitive soit le 8 novembre 2012 avec un effet rétroactif juridique et comptable et fiscal au 1^{er} janvier 2012.
Cette opération a généré un mali de fusion de 1 066 655 euros sans impact sur les comptes consolidés.

Nantissement des titres UMANIS Computer au profit des banques prêteuses

La fusion simplifiée de la société UMANIS France au profit d'UMANIS SA a conduit à la disparition de la caution dans le cadre du contrat de Prêt ainsi que du Prêt intragroupe conclu entre AURA et UMANIS France.

UMANIS SA ayant repris l'ensemble des droits et obligations à la charge d'UMANIS France, elle a consenti, en garantie du paiement et du remboursement de toutes sommes dues par UMANIS SA aux Banques en principal, intérêts, commissions, pénalités, frais et accessoires au titre du Prêt et pendant toute la durée du contrat de Prêt, un nantissement des actions de la société UMANIS COMPUTER qu'elle détient au profit des Banques et le nantissement de compte d'instruments financiers portant sur le compte spécial ouvert au nom de la société UMANIS SA dans les livres de la société UMANIS COMPUTER au crédit duquel sera porté la totalité des actions qui seront détenues par UMANIS SA, soit 1.174 actions représentant 100 % du capital et des droits de vote de la société UMANIS COMPUTER ainsi qu'une déclaration de nantissement de compte de titres correspondante.

Contrôles fiscaux

La société Umanis France (Absorbée par Umanis SA) fait l'objet d'un contrôle fiscal portant sur les années 2008 à 2011.

Pour l'année 2008, un redressement a été notifié à la société dont elle conteste le montant. Des vérifications sont toujours en cours pour les années 2009 à 2011 et aucune provision n'a été passée dans les comptes clos au 31 décembre 2012.

Contrôle URSSAF

Les sociétés Umanis Computer et Aura ont fait l'objet, en début d'année 2012, d'une vérification de l'application des législations de sécurité sociale, de l'assurance chômage et de la garantie des salaires par l'administration sur les années 2009 et 2010.

Ces vérifications ont entraîné pour les sociétés Umanis Computer et Aura un redressement chacune qui a été comptabilisé et soldé dans les comptes clos au 31 décembre 2012 soit un redressement de 5.679 euros pour UMANIS Computer et 17.946 euros pour AURA.

Des vérifications sont en cours pour les sociétés UMS, Aura Group, Aura Infrastructures et Aura Ingénierie et n'ont donc fait l'objet d'aucune provision dans les comptes clos au 31 décembre 2012.

Covenants

La Dette Senior contractée en 2011 à l'occasion de l'acquisition des sociétés formant le Groupe Aura est assortie de covenants.

Ces covenants exigent le respect des ratios financiers suivants :

R1 : ratio de couverture des frais financiers (EBITDA/Frais financiers net cash)

R2 : ratio de levier (dettes financières nettes consolidées/EBITDA)

R3 : ratio de cash cover (cashflow libre consolidé/service de la dette consolidée)

Ces covenants prévoient également une clause dite d'«Excess Cash-flow». Cette clause, si elle est activée, prévoit le remboursement anticipé volontaire par le Groupe de la dette bancaire.

Cette clause ayant été activée sur la base des comptes clos au 31 décembre 2011 pour un montant de 1.184k€, le Groupe, eu égard aux investissements futurs qu'il envisage, a demandé aux Banques de ramener ce remboursement anticipé volontaire à un montant de 592k€.

Ce montant, accepté par les Banques, a été remboursé au mois d'octobre 2012.

Le montant de l'Excess Cash Flow au 31 décembre 2012 est de 382k€. Ce montant est inférieur au minima prévu par la clause contractuelle et ne fera donc pas l'objet d'un remboursement.

Crédit Impôt Recherche

La société Umanis peut déposer, selon les années, auprès de l'Administration Fiscale, un dossier en vue de l'obtention d'un Crédit Impôt Recherche correspondant à des coûts engagés sur l'exercice précédent, la société n'étant pas en mesure d'estimer le montant du CIR sur l'exercice pendant lequel les coûts ont été engagés.

Cette subvention est comptabilisée en tant que produit opérationnel.

Au 31 décembre 2012, la société n'a comptabilisé aucun Crédit Impôt Recherche dans ses comptes.

Reprises diverses

Des reprises de provisions devenues sans objet et des apurements de divers comptes courants sont inclus dans les comptes clos au 31 décembre 2012 pour un montant global de 986k€. Ces reprises et produits divers, qui n'ont pas un caractère récurrent, impactent le Résultat Opérationnel Courant pour 576 K€ et le Résultat Financier pour 410 K€.

Annulation actions détenues en auto contrôle et réduction de capital corrélative

Dans le cadre de l'autorisation accordée par l'assemblée générale mixte en date du 28 juin 2011, au terme de sa onzième résolution, de procéder à la réduction du capital social de la Société par annulation des actions détenues en propre par la Société et conformément aux objectifs du programme de rachat d'actions arrêtés par cette même assemblée, le conseil d'administration au cours de sa séance du 26 avril 2012 a décidé de réduire le capital social de 69.960 €, c'est-à-dire de le ramener de 2.617.620,50 euros à 2.547.660,50 € par voie d'annulation de 63.600 actions auto détenues, d'une valeur nominale unitaire de 1,10 €.

Cette annulation ainsi que la réduction du capital corrélative a été réalisée le 10 mai 2012.

La différence entre le prix d'achat des actions et leur valeur nominale a été imputée au 31 décembre 2012 sur le poste prime d'émission.

SECTION 2 – PRESENTATION DES COMPTES CONSOLIDES DU GROUPE

Il est rappelé que le Groupe Aura a été acquis le 28 janvier 2011. De ce fait, sa contribution aux comptes consolidés arrêtés au 31 décembre 2011 se limite à 11 mois d'activité.

Afin de faciliter le comparatif du 31 décembre 2011 versus 31 décembre 2012, un compte de résultat comparatif sur une base de douze mois, arrêté à la date du 31 décembre 2011, vous est présenté ci-après.

<i>En K€</i>	janv.-11	Contribution au résultat consolidé 31.12.2011 (11 mois)	Proforma janvier à décembre 2011 (12 mois)
Chiffre d'affaires	2 282	20 876	23 157
Autres produits de l'activité	1	1	2
Produits des activités ordinaires	2 282	20 877	23 159
Achats consommés	-702	-5 779	-6 481
Charges externes	-652	-6 794	-7 446
Charges de personnel	-697	-6 138	-6 835
Impôts & taxes	-44	-120	-164
Amortissements et dépréciations	-7	-261	-269
Autres produits et charges d'exploitation	0	1	1
Résultat opérationnel courant	181	1 785	1 966
Autres produits opérationnels	0		0
Autres charges opérationnelles	0	-212	-212
RESULTAT OPERATIONNEL	181	1 573	1 754
Produits de trésorerie et équivalents de trésorerie	0		
Coût de l'endettement financier brut	-21	-102	-123
Coût de l'endettement financier net	-21	-102	-123
Autres produits et charges financiers	0	0	0
Quote-part dans les résultats des sociétés mises en équivalence	0		
RESULTAT AVANT IMPÔTS	160	1 471	1 631
Charges d'impôt	-23	-691	-714
RESULTAT DES ACTIVITES ORDINAIRES	136	780	916
Intérêts minoritaires	0	0	0
RESULTAT ATTRIBUABLE AUX ACTIONNAIRES DE LA SOCIETE MERE	136	780	916

Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe s'élève à 88.004 K€, dont une contribution d'UMANIS Kazakhstan à hauteur de 1.087K€ pour 12 mois d'activité, contre 81.151 K€ au titre de l'exercice précédent clos le 31 décembre 2011. Il se décompose comme suit :

- Business Intelligence : 61.400 K€,
- Consulting : 8.461 K€,
- Centres d'Appel : 6.299 K€,
- CRO : 3.761 K€,
- Computer : 8.083 k€.

Charges opérationnelles

Les charges opérationnelles du Groupe se sont élevées à <82 088> K€, contre <74510> K€ pour l'exercice clos le 31 décembre 2011.

Les charges de personnel, qui se sont élevées à <53 754> K€, pour l'exercice clos le 31 décembre 2012, représentent 61 % du chiffre d'affaires contre 59,80 % pour l'exercice précédent.

L'effectif moyen salarié du Groupe au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012 s'élevait à 968 salariés, à comparer avec un effectif moyen salarié de 898 salariés au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2011.

Les achats et charges externes du Groupe représentent <19 376> K€, contre <18 139> K€ pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, soit 22,01 % du chiffre d'affaires.

Le poste impôts et taxes comprend les taxes autres que l'impôt sur les sociétés, telles que les taxes assises sur les salaires. Ce poste s'élève à <1 298> K€, contre <953> K€ pour l'exercice clos le 31 décembre 2012, soit 1,47 % du chiffre d'affaires.

Les dotations et reprises sur amortissements et dépréciations s'élèvent à <651> K€, contre <578> K€ pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, soit 0,73 % du chiffre d'affaires.

La marge opérationnelle ou Résultat opérationnel courant

La marge opérationnelle du Groupe s'élève à 5 917K€, contre 6 642 K€ au 31 décembre 2010, soit un taux de marge de 6,72% au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012 contre 8,18 % au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2011.

Autres produits et charges opérationnels

Les charges non récurrentes du Groupe sont de <647> K€, au 31 décembre 2012, contre <2 541> K€ au 31 décembre 2010. Au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012, celles-ci sont essentiellement composées de frais de restructurations à hauteur de <594> K€, de pénalités et amendes fiscales liées au contrôle fiscal et aux contrôles Urssaf, à hauteur de <25> K€.

Les produits non récurrents du Groupe s'élèvent à 334K€, contre 1 711 K€ au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2011, constitués essentiellement de reprises de provisions sur litiges pour un montant de 150 K€.

Le résultat opérationnel

Le résultat opérationnel du Groupe s'établit à 5 604K€ au 31 décembre 2012 contre 5 812 K€ au 31 décembre 2011.

Le résultat financier

Le coût de l'endettement financier net du Groupe est de <696>K€ contre <871> K€ au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2011. Les autres produits et charges financiers sont de 561 K€ ; ils comprennent essentiellement des reprises de provisions devenues sans objet et des apurements de divers comptes courants.

Le résultat financier du Groupe est de <135> K€ au 31 décembre 2012, contre <942>K€ au 31 décembre 2011.

Aussi, le résultat des activités ordinaires du Groupe s'établit à 2 886K€ au 31 décembre 2012 contre 3 698 K€ au 31 décembre 2011.

Participation des salariés

Il y a eu, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012, une provision d'un montant de 160 k€ comptabilisée au titre de la réserve spéciale de participation.

Il n'existe pas, à la date du 31 décembre 2012, de Plan d'Epargne Entreprise ouvert aux salariés des sociétés du Groupe.

Impôt sur les sociétés – Charge d'impôts

Au 31 décembre 2012, le montant net des impôts différés activés est de 4 077K€ contre 4 937 K€ au 31 décembre 2011.

II – LE BILAN CONSOLIDE

Actif :

Les immobilisations

Les immobilisations corporelles s'établissent en valeur nette comptable à 1 357 K€ au 31 décembre 2012, contre une valeur nette comptable de 967 K€ au 31 décembre 2011.

Les autres actifs non courants

Parmi les autres actifs non courants les impôts différés actifs s'élèvent à 4 767K€ au 31 décembre 2012, contre 5 633 K€ au 31 décembre 2011.

Les comptes clients et comptes rattachés

Les comptes clients et comptes rattachés s'élèvent à une valeur nette comptable de 27 655K€ au 31 décembre 2012, contre 26 568 K€ au 31 décembre 2011, après prise en compte de dépréciations à hauteur de <1 398> K€ au titres d'exercices antérieurs.

Passif :

La situation nette de l'ensemble consolidé

Les capitaux propres du Groupe s'élèvent à 19 825 K€ au 31 décembre 2012, contre 17 477 K€ au 31 décembre 2011, soit une augmentation de 13,43 %.

Les provisions pour retraites et engagements assimilés

Les provisions pour retraites et engagements assimilés s'élèvent à 1 644 K€ au 31 décembre 2012, contre 1 043 K€ au 31 décembre 2011.

Les passifs courants du Groupe

Les passifs courants du Groupe s'élèvent à 43 563K€ au 31 décembre 2012 contre 41 442 K€ au 31 décembre 2011. Au 31 décembre 2012, ce passif est principalement constitué de créances cédées au factor à hauteur de 7 587 K€.

La trésorerie nette consolidée

La trésorerie nette consolidée du Groupe s'élève à 3 359K€ au 31 décembre 2012, contre 1 588 K€ au 31 décembre 2011.

Analyse du solde des dettes fournisseurs au 31/12/2011 par date d'échéance

Date d'échéance contractuelle*
(Art L.441-6-1 et Art D.441-4 du Code de commerce)

	Moins de 31 jours	entre 31 et 60 jours	entre 61 et 90 jours	Plus de 90 jours	TOTAL TTC
Dettes à échoir**	6 374 985 €				6 374 985 €
Dettes échues***			100 €	1 417 212 €	1 417 312 €
Montant TTC	6 374 985 €	0 €	100 €	1 417 212 €	7 792 297 €

Analyse du solde des dettes fournisseurs au 31/12/2012 par date d'échéance

Date d'échéance contractuelle*
(Art L.441-6-1 et Art D.441-4 du Code de commerce)

	Moins de 31 jours	entre 31 et 60 jours	entre 61 et 90 jours	Plus de 90 jours	TOTAL TTC
Dettes à échoir**	7 496 792 €				7 496 792 €
Dettes échues***		4 831 €		438 469 €	443 300 €
Montant TTC	7 496 792 €	4 831 €	0 €	438 469 €	7 940 092 €

*Rappel des dispositions de la loi du 4/08/2008 : 45j fin de mois ou 60 j calendaires ou 30 j en l'absence d'accord

**Dette dont le terme du paiement est postérieur à la clôture

***Dette dont le terme du paiement est antérieur à la clôture

III - ACTIVITE ET RESULTATS CHIFFRES DES FILIALES ET SOCIETES CONTROLEES AU COURS DE L'EXERCICE – PROGRES REALISES ET DIFFICULTES RENCONTREES

Société UMANIS CONSULTING Sarl

Les comptes de la société UMANIS CONSULTING, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 0 K€

Résultat net : 196 K€

Société UMANIS MANAGED SERVICES Sarl

Les comptes de la société UMANIS MANAGED SERVICES, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 6 018 K€

Résultat net : 190 K€

Société UMANIS INSTITUT Sarl

Les comptes de la société UMANIS INSTITUT, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 79 K€

Résultat net : 21 K€

Société UMANIS Belgique Sprl

Les comptes de la société UMANIS Belgique Sprl clos le 31 décembre 2012 font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : <6> K€

Résultat net : 12 €

Société UMANIS INNOVATIVE SERVICES Sprl (ESPAGNE)

Les comptes de la société UMANIS INNOVATIVE SERVICES Sprl, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 2 758 K€

Résultat net 3 K€

Société UMANIS LUXEMBOURG SA

Les comptes de la société UMANIS Luxembourg clos le 31 décembre 2012 font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 1 133 K€

Résultat net : <83> K€

Société UMANIS INVESTISSEMENT, SAS

Les comptes de la société UMANIS Investissement clos le 31 décembre 2012 font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 3 472 K€

Résultat net : <25> K€

Société UMANIS Allemagne GmbH

Les comptes de la société UMANIS Allemagne, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 0 €

Résultat net : 0 €

Société UMS Courtage Sarl

Les comptes de la société UMS Courtage, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 108 K€

Résultat net : 9 K€

Société UMANIS COMPUTER

Les comptes de la société UMANIS COMPUTER, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 8 240 K€

Résultat net : 255 K€

Société UMANIS KAZAKHSTAN

Chiffre d'affaires HT : 1 124 K€

Résultat net : 180K€

Société UMANIS Innovative Services (MAROC)

Les comptes de la société UMANIS Innovative Services, clos le 31 décembre 2012, font apparaître :

Chiffre d'affaires HT : 0 €

Résultat net : 0 €

Ces sociétés ont été mises en sommeil : aucun chiffre d'affaires n'a été dégagé au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

SECTION 3 – PERSPECTIVES D'AVENIR DU GROUPE

Le Groupe intervient sur des marchés en phase de consolidation particulièrement concurrentiels mais qui restent structurellement porteurs sur le terme, tirés par :

la recherche continue de leviers d'optimisation de la productivité, de l'efficacité opérationnelle et de la rentabilité des organisations sur des marchés toujours plus ouverts et concurrents, l'informatisation croissante des entreprises depuis les années 80, l'externalisation croissante auprès de sociétés de services spécialisées des processus annexes au cœur de métier des organisations afin de mieux en maîtriser les coûts et la qualité.

Le Groupe réalise l'essentiel de ses activités sur le marché des services Informatiques, marché qui a été aussi impacté par la crise avec une croissance de 0% (Source Syntec Numérique – IDC novembre 2012). Alors que la croissance économique devrait être également atone en 2013, le marché des services IT devrait également se contracter avec une décroissance entre -0,4% et -0,9% selon les analystes.

Ce marché est caractérisé par une forte pression sur les coûts de prestations informatiques qui semblent, d'après les analystes, avoir atteint un seuil au plus bas depuis le plus fort de la crise de 2009. Les prix de vente (TJ) restent donc au plus bas et les perspectives de correction à la hausse restent faibles même si on constate une certaine prise de conscience des entreprises confrontées à la dérive de la qualité des prestations et de delivery des projets.

Il est à noter également que le marché de l'emploi reste tendu avec une faible mobilité des consultants qui préfèrent attendre la sortie de crise et une pénurie sur les juniors ayant 2 à 3 ans d'expérience.

Afin de préserver sa rentabilité, sa compétitivité et de renforcer ses positions sur ses marchés, le groupe a mis en place une stratégie qui consiste à :

industrialiser son offre de services pour offrir des prestations mutualisées (AT groupée) avec un engagement renforcé sur la qualité délivrée à un coût particulièrement compétitif (offre Centres de Services en nearshore, inshore partiel ou total) et ce, sur tous les domaines d'expertises du groupe, à développer ses prestations au forfait via des offres spécialisées métiers à forte valeur ajoutée telles que le risk management dans la bancassurance (fraude, crédit / souscription, blanchiment, marché), le reporting réglementaire (Bâle 3, Solvency II, etc.), Le CRM, le Big Data, la Rapid BI, le master data management, la gestion de campagnes multicanale, le pilotage des rémunérations variables, la planification et l'élaboration budgétaire, etc.

à renforcer sa pression commerciale sur les domaines les plus porteurs tels que la Business Intelligence qui représente plus de 60% l'activité SSII du groupe et qui devrait progresser de plus de 5% par an jusqu'en 2014 (source Pierre Audouin Consultants)

à se positionner fortement sur des domaines d'expertises et de compétences qui seront porteurs demain telles que les applications mobiles, le data mining, les plateformes analytiques in-memory, les appliances ou encore le cloud computing.

Les principaux objectifs du groupe en 2013 sont donc dans la continuité de ceux de 2012, à savoir :

poursuivre l'amélioration de la rentabilité de ses activités,
maintenir le taux d'inter-contrat au plus bas,
soutenir la croissance organique de ses activités les plus porteuses par une politique de recrutement volontaristes et une pression marketing forte.

Les ratios d'endettement fournisseurs du Groupe sont donc les suivants :

- 9,02 % (contre 9,60 % en 2011) pour le ratio dettes fournisseurs/chiffre d'affaires.
- 37,50 % (contre 44,21 % en 2011) pour le ratio dettes fournisseurs/fonds propres.

Il est précisé que la Société recourt à l'affacturage pour financer son Besoin en Fonds de Roulement.

SECTION 4 – PRESENTATION DES COMPTES SOCIAUX DE LA SOCIETE UMANIS SA (LA « SOCIETE »)

I - SITUATION ET ACTIVITE DE LA SOCIETE AU COURS DE L'EXERCICE

La Société détient des participations dans plusieurs sociétés constituant le Groupe dont elle est la société mère, lequel se classe parmi les plus importants du marché français de la Business Intelligence (BI), de la gestion de la relation client (CRM) et les nouvelles technologies (WEB/IT).

L'action de la Société est cotée sur le marché réglementé Euronext Paris S.A. sur la liste Eurolist C sous le code ISIN FR 0010949388.

II - EVENEMENTS IMPORTANTS INTERVENUS AU COURS DE L'EXERCICE ECOULE

Cf point V Section 3

III - RESULTATS CHIFFRES DE L'EXERCICE – LE COMPTE DE RESULTAT ET LE BILAN DE LA SOCIETE

A titre liminaire et conformément aux dispositions de l'article 223 quater du Code Général des Impôts, il est précisé que les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2012 font apparaître un montant de <42 393> € de dépenses visées à l'article 39-4 dudit Code, non déductibles du résultat fiscal.

Conformément aux dispositions de l'article 223 quater précité, il vous sera demandé d'approuver le montant de ces dépenses non déductibles du résultat fiscal.

Résultat d'exploitation

Le chiffre d'affaires de la Société s'est élevé au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012 à 70 417 420 € contre au 31 décembre 2011, 6 322 989 pour UMANIS SA, 51 581 995 € pour UMANIS France et 7 466 870 € pour AURA.

Le total des produits d'exploitation au 31 décembre 2012 est égal à 70 833 582 € contre au 31 décembre 2011, 7 027 907 € pour UMANIS SA, 53 267 227 pour UMANIS France et 7 497 435 € pour AURA.

Les charges d'exploitation au 31 décembre 2012 se sont élevées à 66 077 174 € principalement provenant des postes « Autres achats et charges externes » pour 22 096 242 € et « salaires et traitements » pour 28 135 582 € contre au 31 décembre 2011 à 4 978 3278 € pour UMANIS SA, 51 633 013 € pour UMANIS France et 6 604 619 € pour AURA.

Le résultat d'exploitation au titre de l'exercice social clos le 31 décembre 2012 ressort à 4 756 408 € contre au 31 décembre 2011 à 2 049 579 € pour UMANIS SA, 1 634 213 € pour UMANIS France, 892 816 € pour AURA.

Résultat financier

Le résultat financier au titre de l'exercice social clos le 31 décembre 2012 ressort à <786 667> € contre au 31 décembre 2011 à <1 526 322> € pour UMANIS SA, 641 258 € pour UMANIS France, <113 181> pour AURA.

Résultat net

Le résultat courant avant impôt au titre de l'exercice social clos le 31 décembre 2012 s'établit à un bénéfice net comptable de 3 969 940 € contre au 31 décembre 2011 à 523 257 € pour UMANIS SA, 2 275 471 € pour UMANIS France et 779 635 € pour AURA.

Compte tenu d'un résultat exceptionnel de <495 194> € et d'un impôt sur les bénéfices de <324 980>, le résultat constaté au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012, se traduit par un bénéfice net comptable de 3 002 424 € contre au 31 décembre 2011 à 661 210 € pour UMANIS SA, 2 202 246 € pour UMANIS France et 429 075 € pour AURA.

IV - PROPOSITION D'AFFECTATION DU RESULTAT

Nous vous proposons d'affecter bénéfice net comptable de l'exercice clos le 31 décembre 2012 ainsi qu'il suit :

Soit	3 002 424 €
au compte de report à nouveau qui, de :	<23 804 169> €
sera ainsi porté à :	<20 801 745> €

V - DISTRIBUTION DE DIVIDENDES ANTERIEURS

Nous vous rappelons qu'aucune distribution de dividendes n'est intervenue au titre des trois derniers exercices sociaux clos.

VI – DEPENSES NON DEDUCTIBLES FISCALEMENT

Conformément aux dispositions de l'article 223 quater du Code général des impôts, nous vous demandons d'approuver les dépenses et charges visées à l'article 39-4 dudit code, qui s'élèvent à un montant global de <42 393> euros.

VII – TABLEAU DES RESULTATS FINANCIERS

Au présent rapport est joint, conformément aux dispositions de l'article L 225-91 du Code de Commerce, le tableau faisant apparaître les résultats financiers de la Société au titre des cinq derniers exercices.

TABLEAU DES RESULTATS FINANCIERS DE LA SOCIETE UMANIS SA
AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

(en application des articles R225-81, R-225-83 et R225-102 du Code de commerce)

NATURE DES INDICATIONS	Exercice N 31/12/2012	Exercice N-1 31/12/2011	Exercice N - 2 31/12/2010	Exercice N -3 31/12/2009	Exercice N-4 31/12/2008	Exercice N-5 31/12/2007
En Euros						
I. Capital social	2 547 661 €	2 617 621 €	2 842 241 €	2 792 370 €	2 708 751 €	2 705 058 €
Nombre des actions ordinaires existantes	2 316 055,00 €	2 379 655,00 €	2 583 855,00 €	25 385 178	24 625 010	24 591 445,00 €
Nombre maximal d'actions futures à créer						
* par conversion d'obligations	0	0	0	0	0	0
* par exercice de droits de souscription	169 342,00 €	169 342,00 €	169 342,00 €	2 172 700	2 172 700,00 €	2 172 700,00 €
II. Opérations et résultats de l'exercice						
Chiffre d'affaires hors taxes	70 151 214 €	6 322 989 €	5 419 053 €	4 450 683 €	2 841 814 €	3 462 963 €
Résultat avant impôts, participation des salariés et dotations aux amortissements et provisions	2 958 860 €	399 614 €	1 347 744 €	-992 580 €	-599 829 €	-355 474 €
Impôt sur les bénéfices	-324 980 €	-261 596 €	0 €	0 €	0 €	278 000 €
Participation des salariés due au titre de l'exercice	147 142 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Résultat après impôt, participation des salariés et dotation aux amortissements et provisions	3 002 424 €	661 210 €	1 347 744 €	-991 269 €	-798 379 €	-95 090 €
Résultat distribué	- €	- €	- €	- €	- €	- €
III. Résultat par actions						
Résultat après impôt, participation des salariés, avant dotation aux amortissements et provisions	1,28 €	0,17 €	0,52 €	-0,03 €	-0,03 €	-0,01 €
Résultat après impôt, participation des salariés et dotation aux amortissements et provisions	1,30 €	0,28 €	0,52 €	-0,03 €	-0,03 €	0,00 €
Dividende attribué par action	- €	- €	- €	- €	- €	- €
IV. Personnel						
Effectif moyen des salariés employés pendant l'exercice		20	23	23	21	23
Montant de la masse salariale de l'exercice	28 135 582 €	749 713 €	1 101 142 €	1 229 298 €	1 266 967 €	1 486 185 €
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice (sécurité sociale, œuvres...)	13 476 454 €	454 373 €	633 847 €	646 212 €	640 363 €	759 534 €

VIII – EVENEMENTS IMPORTANTS SURVENUS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2012

Constitution d'une filiale au Maroc – UMANIS BPO

Afin de poursuivre le développement de notre activité à l'étranger, le groupe a décidé de créer une structure juridique autonome à Casablanca au Maroc pour le développement de nos activités offshore en centre de services. Le centre aura potentiellement une capacité d'accueil de 50 positions.

Projet de prise de participation majoritaire dans la société GROUPE HELICE

A la recherche d'une solution de financement depuis l'automne 2012 pour assurer son retournement, HELICE s'est rapprochée d'UMANIS dans le cadre d'un accord d'exclusivité. Les sociétés envisagent la prise de participation majoritaire d'UMANIS dans Groupe HELICE. L'opération consisterait, après approbation des actionnaires de Groupe HELICE, en la souscription par UMANIS à une augmentation de capital qui lui serait exclusivement réservée.

Cette opération conduirait UMANIS à détenir à l'issue de l'opération 60 % du capital et des droits de vote de Groupe HELICE. Elle serait réalisée aux conditions usuelles à ce type d'opération et après expiration du délai statutaire de convocation des actionnaires et au plus tard le 30 avril 2013.

Cet accord a été soumis à la consultation des instances représentatives du personnel concernées d'UMANIS et Groupe HELICE dans le respect des dispositions légales..

Par cette opération, UMANIS renforcera sa position dans le domaine de l'infrastructure et de la production informatique et atteindra le chiffre d'affaires de 127 M€ Pro forma sur la base des comptes clos le 31 décembre 2012. L'ensemble ainsi constitué conservera ses deux métiers historiques :

- pour UMANIS : BI, CRM et e-business,
- pour HELICE : conseil en infrastructure et production informatique.

L'entrée d'UMANIS dans le capital de Groupe HELICE stabilisera sa santé financière et lui permettra d'accroître ses parts de marché.

Nouveaux Baux Commerciaux

Une SCI, la « SCI Pont De l'Arche » a été créée en janvier 2013 et va permettre l'acquisition de locaux dans la région de Tours. Ces locaux seront loués par la société UMANIS. Cette SCI est détenue majoritairement par les mandataires sociaux d'UMANIS SA. Les loyers qui seront perçus par cette SCI feront l'objet d'une convention réglementée sur l'exercice 2013

SECTION 5 - DETENTION DU CAPITAL ET DROITS DE VOTE DE LA SOCIETE

I - EVOLUTION DU COURS DU TITRE AU COURS DE L'EXERCICE ECOULE

Nous portons à votre connaissance qu'au cours de l'exercice écoulé clos le 31 décembre 2012, le cours unitaire de l'action UMANIS a oscillé entre 6,69 € et 4,97 € entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012.

II - INFORMATIONS SUR LA DETENTION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE, SUR LES MODIFICATIONS INTERVENUES AU COURS DE L'EXERCICE ET SUR LES FRANCHISSEMENTS DE SEUILS

A l'exception des actionnaires et des membres composant le concert visé ci-dessous, et à la connaissance de la Société, aucun autre actionnaire ne détient un nombre d'actions correspondant aux seuils suivants : plus du vingtième, du dixième, des trois vingtièmes, du cinquième, du quart, du tiers, de la moitié, des deux tiers, des dix-huit vingtièmes, des dix-neuf vingtièmes.

Il n'existe pas, à ce jour, de disposition dans les statuts de la Société prévoyant un seuil statutaire déclenchant une obligation d'information portant sur la détention de fractions du capital ou des droits de vote inférieure à celle du vingtième ci-dessus.

Conformément aux dispositions des articles L. 233-7 et L. 233-13 modifié par la loi 2008-1774 du 17 décembre 2008, il est ici précisé qu'au 31 décembre 2012, le concert existant entre Monsieur Laurent PIEPSZOWNIK et la société LP qu'il contrôle, et Monsieur Olivier POULIGNY et la société OPY qu'il contrôle, (sur la base d'un capital composé au 31 décembre 2012, de 2.316.055 actions, auxquelles sont attachés 3.519.111 droits de vote), détenait 1.137.123 actions de la Société, auxquelles sont attachés 2.266.778 droits de vote, soit 49,098 % du capital et 64,413 % des droits de vote de la Société, de la façon suivante :

	Actions	% capital	Nombre de voix	% droits de vote
M. Laurent PIEPSZOWNIK	808 971	34,929	1 617 942	45,975
Société civile LP	75 554	3,262	151 108	4,293
<i>Concert L Piepszownik / LP</i>	<i>884 525</i>	<i>38,191</i>	<i>1 769 050</i>	<i>50,269</i>
M. Olivier POULIGNY	252 498	10,902	497.628	14,143
SC OPY	100	NS	100	NS
Total de concert	1 137 123	49,098	2 266 778	64,413

III - DESCRIPTION DES ELEMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE

En cas d'offre publique facultative ou obligatoire, la structure et la détention du capital social de la Société par un groupe majoritaire d'actionnaires agissant de concert et détenant collectivement plus du tiers des actions et plus de la majorité des droits de vote composant le capital social de la Société, peut compromettre le succès de l'opération si lesdits actionnaires n'envisagent pas d'apporter leur participation respective à l'initiateur de l'offre.

Aucune restriction statutaire à l'exercice des droits de vote et aux transferts d'actions en dehors des exigences légales et réglementaires n'est prévue dans les statuts de la Société.

En dehors de l'action de concert mentionnée au paragraphe ci-dessus du présent rapport, la Société n'a pas connaissance d'autres éléments visés à l'article L.225-100 alinéa 3 du Code de Commerce, susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique.

IV - AUTORISATION DE RACHETER LES ACTIONS DE LA SOCIETE

Nous vous rappelons que l'assemblée générale ordinaire annuelle tenue le 28 juin 2012 à l'effet de statuer sur les comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2011, aux termes de sa neuvième résolution, a renouvelé l'autorisation accordée au conseil d'administration, dans les conditions prévues par l'article L. 225-209 et suivants du Code de commerce, à acquérir en bourse les actions propres de la Société dans la limite de 10% du nombre des actions composant le capital social, cette limite s'appréciant au moment des rachats.

Le conseil d'administration a décidé au cours de sa séance du 11 décembre 2012, d'utiliser cette autorisation dont la durée de validité est de 18 mois à compter de ladite assemblée générale, soit jusqu'au 28 décembre 2013.

La mise en œuvre de ce programme a été confiée à la société de Bourse Gilbert Dupont par la signature d'un contrat de mandat de rachat d'actions.

Il est rappelé que les objectifs de ce programme sont les suivants :

d'assurer la liquidité du marché de l'action, dans le cadre d'un contrat de liquidité, conforme au contrat type et à la charte de déontologie de l'AFEI approuvée par l'Autorité des Marchés Financiers, et confié à un prestataire de services d'investissement agissant de manière indépendante,

- de respecter les obligations de délivrance d'actions contractées à l'occasion (a) de l'émission de titres donnant accès au capital, (b) des programmes d'options d'achat d'actions de la Société aux salariés et aux mandataires sociaux du groupe, (c) de l'attribution d'actions gratuites aux salariés et aux mandataires sociaux du groupe dans le cadre des dispositions des articles L.225-197-1 et suivants du Code de commerce et (d) de l'attribution ou la cession aux salariés et aux mandataires sociaux de la Société dans le cadre de la participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise, de plans d'actionnariat salarié ou de plans d'épargne d'entreprise,
- la remise de titres en paiement ou en échange, notamment dans le cadre d'opérations financières de croissance externe,
- de l'annulation, dans le cadre de la politique financière de la Société, des titres ainsi achetés.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012, la société de bourse Gilbert Dupont, a procédé à l'achat, pour le compte d'UMANIS SA, de 36.597 actions UMANIS, représentant 1,58 % du capital d'UMANIS SA au 31 décembre 2012, à un cours moyen d'achat de 5,615 euros, dont le montant des frais de négociation s'est élevé à 510,58 € HT.

La société a procédé le 10 mai 2012 à l'annulation de 63.600 titres (cf section IV. II).

En conséquence, au 31 décembre 2012, le nombre d'actions inscrites au nom d'UMANIS SA s'élève donc à 27.519, soit 1,19 % du capital, pour une valeur de 148.500 euros (soit à une valeur moyenne par action évaluée à son cours d'achat de 5,384 € pour la période comprise entre le 1^{er}/01/2012 et le 31/12/2012)

V - COMPTE RENDU DE L'UTILISATION FAITE DES DELEGATIONS CONSENTIES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ACTUELLEMENT EN COURS

Conformément aux dispositions légales, est joint au présent rapport le tableau récapitulatif des délégations de compétence et de pouvoirs conférées au conseil d'administration en matière d'augmentation de capital.

Actions et valeurs mobilières

Attribution de bons de souscriptions d'actions

Aucune attribution de BSA n'a été réalisée au cours de l'exercice écoulé.

Options de souscription d'actions (stock options)

Aucun plan de souscription d'actions n'a été mis en place par la Société au cours de l'exercice écoulé.

VI - ACTIONNARIAT DES SALARIES

Il n'existe pas, à la date du 31 décembre 2012, de Plan d'Epargne Entreprise ouvert aux salariés des sociétés du Groupe.

SECTION 6 - ADMINISTRATION ET CONTROLE DE LA SOCIETE

I - MANDATAIRES SOCIAUX

Nous vous rappelons que l'ensemble des informations qui suit correspond aux mandats sociaux qui ont été exercés au sein de la Société au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Autres fonctions exercées par les mandataires sociaux au sein du Groupe

Prénom, Nom Mandat social	Autres fonctions au sein de la Société et/ou du Groupe
Laurent Piepszownik Président Directeur Général – Administrateur	Président de : UMANIS FRANCE UMANIS Luxembourg UMANIS Investissement Gérant de : UMANIS CONSULTING UMANIS MANAGED SERVICES
Olivier Pouligny Directeur Général Délégué - Administrateur	Président de : AURA UMANIS COMPUTER Directeur Général de :

	UMANIS FRANCE UMANIS Investissement Gérant de : UMANIS INSTITUT
Frank Mouchel Administrateur	Non salarié Aucune fonction exercée au sein de la Société et/ou du Groupe
Emmanuel Morandini Administrateur	Non salarié Aucune fonction exercée au sein de la Société et/ou du Groupe
Eric Delafontennelle Administrateur	Directeur Général de : UMANIS FRANCE
Claude Vibert-Guigue Administrateur	Non salarié Aucune autre fonction exercée au sein de la Société et/ou du Groupe
Mailys Lafitte Administrateur	Non salarié Aucune autre fonction exercée au sein de la Société et/ou du Groupe

Mandats et/ou fonctions exercés par les mandataires sociaux dans d'autres sociétés

Prénom, Nom Mandat social	Mandats et/ou fonctions exercés dans d'autres sociétés
Laurent Piepszownik Président Directeur Général Administrateur	Liquidateur (liquidation amiable) de : VISPORT (depuis le 27/11/2007) SPORTAIL (depuis le 10/12/2007) Gérant de : Société Civile LP CHANTE A COOK SCI 7/9 PAUL VAILLANT COUTURIER SCI PONT DE L'ARCHE
Olivier Pouligny Administrateur Directeur général Délégué	Gérant de : Société Civile OPY SCI 7/9 PAUL VAILLANT COUTURIER SCI PONT DE L'ARCHE
Frank Mouchel Administrateur	Administrateur de : AXA Epargne Entreprise AXA Group Solutions Membre du Conseil de Surveillance : SERVICES EPARGNE ENTREPRISE Directeur de : AXA France SERVICES
Emmanuel Morandini Administrateur	Président du Conseil de : CNP Vida Président du Conseil de : CIS Chief Executive Officer de : CNP BVP Administrateur de : CNP BVP
Eric Delafontennelle Administrateur	Néant
Claude Vibert-Guigue Administrateur	Néant

Mailys Lafitte Administrateur	Néant
---	--------------

Rémunération totale et avantages en nature versés aux mandataires sociaux par la Société ou par une société du Groupe au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012

Prénom, Nom	Rémunération brute/An				Société de rattachement
	Fixe	Avantages en nature	Variable	Jetons de présence	
Laurent PIEPSZOWNIK (PDG)	211 303 €		0 €	23 750 €	Umanis Investissement
Olivier POULIGNY (DG)	211 303 €		0 €	23 750 €	Umanis Investissement
Emmanuel MORANDINI (Admin)	0 €	0 €	0 €	23 750 €	exterieur
Franck MOUCHEL (Admin)	0 €	0 €	0 €	5 000 €	exterieur
Eric DELAFONTENELLE (Admin)	0 €	0 €	0 €	23 750 €	Umanis Investissement
Claude VIBERT-GUIGUE (Admin)	0 €	0 €	0 €	0 €	exterieur

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été versée aux mandataires sociaux par la Société ou par une société du Groupe au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Jetons de présence

La Société a versé un montant de 100.000 € au titre de jetons de présence au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Il vous sera demandé de bien vouloir allouer au conseil d'administration une enveloppe globale maintenue à 100.000 €, au titre de jetons de présence pour la période courant entre le 15 juin 2013 et 15 juin 2014.

Il vous sera demandé de prendre acte que leur répartition sera faite par le conseil d'administration entre ses membres, conformément aux dispositions statutaires.

Options de souscription d'actions et bons de souscription d'actions attribués aux mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012 : Néant

Bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise (BSPCE) attribués à des mandataires sociaux : Néant

Actions gratuites attribuées à des mandataires sociaux : Néant

Engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci : Néant

Rémunération totale et avantages en nature versés aux mandataires sociaux par les sociétés contrôlées par la Société (Société UMANIS France - Société UMANIS MANAGED SERVICES (ex CALL ONE) - Société UMANIS CONSULTING - Société UMANIS Institut – UMS Courtage – Société UMANIS Investissement – AURA – UMANIS COMPUTER - Filiales étrangères) : Néant

Indemnités de départ à la retraite des mandataires sociaux

L'indemnité de départ à la retraite est provisionnée comme suit :

- M. L. PIEPSZOWNIK : 97.639 €

- M. O. POULIGNY : 52.856 €

Options de souscription ou d'achat d'actions, BSA et BSPCE exercés par les mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012: Néant

Engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci : Néant

L'ensemble des éléments d'informations concernant la rémunération des dirigeants vous est précisé dans le rapport établi par le Président du conseil d'administration sur les conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration ainsi que sur les procédures de contrôle mises en place par la Société, notamment des procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière pour les comptes sociaux de la Société et consolidés du Groupe. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce rapport est annexé au présent rapport et sera publié dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

II - ETAT RECAPITULATIF DES OPERATIONS SUPERIEURES A 5.000 € REALISEES AU COURS DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2012 PAR LES DIRIGEANTS ET AUTRES PERSONNES

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100-3 du Code de Commerce, vous trouverez ci-après l'état récapitulatif des opérations supérieures à 5.000 € réalisées par les membres du conseil d'administration et les personnes visées aux articles L.621-18-2 et R.621-23 du Code Monétaire et Financier, portées à la connaissance de la Société :

Nom et prénom de la personne concernée	Qualité	Nature de l'opération	Date de l'opération	Nombre de titres	Prix unitaire net	Montant de l'opération
Laurent PIEPSZOWNIK	Président Directeur Général de la Société	Néant				
Olivier POULIGNY	Administrateur - Directeur Général Délégué de la Société	Néant				
Société Civile LP	Personne visée à l'alinéa c de l'article L621- 18-2 du Code Monétaire et Financier	Néant				
Frank MOUCHEL	Administrateur de la Société	Néant				
Emmanuel MORANDINI	Administrateur de la Société	Néant				
Eric DELAFONTEN ELLE	Administrateur de la Société	Néant				
Claude VIBERT-GUIGUE	Administrateur de la Société	Néant				
Maïlys LAFITTE	Administrateur de la Société	Néant				

III - SITUATION DES MANDATS DES ADMINISTRATEURS

Nous vous rappelons que les mandats de Messieurs PIEPSZOWNIK et POULIGNY ont été reconduits dans leurs fonctions d'administrateurs au cours de l'assemblée générale du 25 juin 2010, pour une période de six années, devant prendre fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale des actionnaires à tenir en 2016 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Le mandat de Monsieur Emmanuel MORANDINI, nommé par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 25 juin 2010, prendra fin au cours de la présente assemblée après avoir pris acte de la sa démission de ses fonctions d'administrateur.

Il sera proposé à la présente assemblée de ratifier la cooptation de Madame Sophie Duprez en qualité de nouvel administrateur nommé par le conseil d'administration du 25 mars 2013, en remplacement de Monsieur Emmanuel Morandini. Son mandat expirera donc à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires à tenir en 2014 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Le mandat de Monsieur Eric DELAFONTENELLE, nommé par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 28 juin 2011, prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires à tenir en 2017 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Le mandat de Madame Claude VIBERT-GUIGUE, nommée par l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 28 juin 2011, prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires à tenir en 2017 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Le mandat de Madame Maylis Lafitte expirera à l'issue de l'Assemblée Générale des actionnaires à tenir en 2014 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2013.

En conséquence, aucun mandat d'administrateur n'arrive donc à expiration au cours de la présente assemblée générale.

IV - SITUATION DES MANDATS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

Nous vous rappelons que :

Les mandats du Cabinet EXELMANS - Audit & Conseil, co-Commissaire aux comptes titulaire, et du Cabinet Présence Audit et Conseils, co-Commissaire aux comptes suppléant, ont été renouvelés au cours de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 30 juin 2008 pour une période de six exercices sociaux devant prendre fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale des actionnaires à tenir en 2014 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Les mandats de la société Deloitte & Associés co-Commissaire aux comptes titulaire, et le cabinet BEAS, co-Commissaire aux comptes suppléant, ont été renouvelés au cours de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 25 juin 2010 pour une période de six exercices sociaux devant prendre fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale des actionnaires à tenir en 2016 pour statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

SECTION 7 - CONVENTIONS ET ENGAGEMENTS REGLEMENTES

En application des articles L.225-38 et suivants du Code de commerce, nous vous rappelons que vous serez appelés à vous prononcer sur le rapport spécial des commissaires aux comptes relatifs aux conventions et engagements intervenus, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012, à savoir :

- conventions directement intervenues, ou par personne interposée, entre la Société et l'un de ses administrateurs ou directeurs généraux, ou l'un de ses actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% ou, s'il s'agit d'une société actionnaire, la société la contrôlant au sens de l'article L.233-3 du Code de Commerce, ou avec une entreprise dans laquelle l'un des dirigeants de la Société est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou dirigeant de cette entreprise.

- engagements correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, concernant l'un de ses administrateurs ou directeurs généraux, ou l'un de ses actionnaires disposant d'une fraction des droits de vote supérieure à 10% ou, s'il s'agit d'une société actionnaire, la société la contrôlant au sens de l'article L.233-3 du code de Commerce, ou concernant une entreprise dans laquelle l'un des dirigeants de la Société est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou dirigeant de cette entreprise de façon générale.

SECTION 8 - RAPPORT GENERAL DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES SOCIAUX DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2012 - RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES CONDITIONS DE PREPARATION ET D'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL AINSI QUE DES PROCEDURES DE CONTROLE INTERNE MISES EN PLACE PAR LA SOCIETE,

Il vous sera donné lecture du rapport général de vos commissaires aux comptes sur la vérification des comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2012.

Il vous sera également donné lecture du rapport du président du conseil d'administration sur les conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration ainsi que des procédures de contrôle interne mises en place par la Société, ainsi que du rapport de vos commissaires aux comptes sur le rapport du Président du conseil d'administration sur les procédures de contrôle interne mises en place par la Société.

En tant que de besoin, nous vous informons que, conformément à l'article L.225-37 du Code de commerce, le conseil d'administration a approuvé au cours de sa séance du 16 avril 2013, les termes du rapport du président du conseil d'administration.

SECTION 9 - APPROBATION DES COMPTES SOCIAUX, QUITUS AUX ADMINISTRATEURS

Nous vous demanderons, après avoir entendu la lecture des rapports susvisés, de bien vouloir approuver les comptes sociaux de l'exercice clos le 31 décembre 2012 tels qu'ils vous sont présentés, de donner quitus à vos administrateurs pour leur gestion de l'exercice écoulé et d'approuver également les opérations visées par les articles L 225-38 et suivants du Code de Commerce.

SECTION 10 – INFORMATIONS GENERALES SUR LA GESTION DU GROUPE

I - EVENEMENTS IMPORTANTS SURVENUS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2013, DATE D'OUVERTURE DE L'EXERCICE SOCIAL EN COURS

Cf point VIII, Section

II - PROGRES REALISES ET DIFFICULTES RENCONTREES

Le groupe a continué ses efforts sur l'amélioration du contrôle interne en continu, ce qui a permis d'optimiser la maîtrise de l'ensemble des coûts et le suivi du taux d'inter-contrats. Au niveau commercial, le groupe a également changé de CRM en 2012 pour un système plus performant permettant un meilleur suivi commercial en terme de reporting notamment et une meilleure cohérence avec les actions menées par le marketing.

Umanis a intensifié en 2012 ses investissements sur Umanis Consulting, marquant la volonté du groupe de mieux accompagner ses clients Grands Comptes dès les phases amont de leurs projets. Ainsi dans une logique de maillage technico-fonctionnel, Umanis a notamment renforcé son catalogue AMOA en Relation Clients et en Pilotage Financier. Sur le plan IT, Umanis a également investi sur le développement des offres en Rapid BI ainsi qu'en Big Data & Appliances. Le chiffre d'affaires en conseil et expertise est passé de 3,6 millions d'euros en 2011 à 4,4 millions d'euros en 2012, soit plus de 20% de croissance

Umanis a également continué à investir dans de nouveaux partenariats avec des éditeurs à forte valeur ajoutée comme Nice (CRM), Open ERP (PGI en Open Source pour le SMB), ou encore Anaplan (outil de planification budgétaire en SaaS) et Bittle (Solution décisionnelle en SaaS) pour étoffer son catalogue cloud. Suite au lancement de ce mode opératoire en 2011, l'offre en SaaS d'Umanis a d'ailleurs généré un chiffre d'affaires en croissance avec 1,3 million d'euros en 2012 (vs. 0,8 million d'euros en 2011).

L'activité en centres de services a également enregistré une croissance soutenue. Fin 2012, Umanis a donc multiplié par trois la surface de son centre de services en nearshore de Tours qui fait maintenant plus de 1000 mètres carrés.

Le groupe a également renforcé ses investissements en marketing afin d'animer ses offres les plus porteuses (CPM, MDM, CRM, pilotage des rémunérations...) et de promouvoir les nouvelles offres (Rapid BI, Big Data et Appliances, etc.). Umanis a ainsi organisé en 2012 une vingtaine de « 5 à 7 », ses opérations de marketing opérationnel clients, soit près de 30% de plus qu'en 2012.

Un des principaux enjeux du groupe réside dans sa capacité à attirer et à retenir les meilleurs profils. Le groupe a donc continué les efforts initiés en 2010 sur le domaine des ressources humaines tels que le déploiement des entretiens de carrières annuels dans le cadre de la GPEC, le développement du référentiel des métiers et de la matrice des compétences ainsi que la mise en place de Comités Talents. Des sessions de training des intercontrats ont été également mis en place sur la période et on su démontrer leur efficacité. Enfin, le groupe a continué d'investir en terme de communication et d'animation interne. Les rencontres internes mensuelles ont ainsi doublé en termes de fréquentation, les espaces communautaires ont vu leur trafic décupler et l'équipe d'Urban Football d'Umanis rassemble plus de 50 collaborateurs pour les Champion League.

Le groupe a également continué à renforcer ses activités au forfait sur ses domaines d'expertises. Umanis a donc continué à développer de nouvelles offres de services sur tous ses domaines en 2012. Le groupe a également continué à renforcer ses actions de communication et de marketing auprès de ses clients et de ses prospects afin de générer de nouvelles opportunités commerciales mais aussi améliorer sa notoriété et son image auprès des grands comptes en tant que société leader en France. Chaque offre du groupe a été soutenue par une action marketing systématique,

soit 20 opérations en 2012 (les « 5 à 7 » d'Umanis ont générés plus de 600 contacts en 2012). Le groupe a également continué ses actions de lobbying auprès des décideurs via des événements autour du Stade Français et des soirées VIP mensuelles.

III - ANALYSE DE LA SITUATION FINANCIERE ET DE LA SITUATION D'ENDETTEMENT DE LA SOCIETE AU REGARD DU VOLUME ET DE LA COMPLEXITE DES AFFAIRES - INFORMATIONS SUR LES RISQUES DE MARCHE

La Société et ses filiales facturent et achètent dans la devise de chaque pays et ne prennent donc pas de risque de change, à l'exception des prestations exécutées au Kazakhstan. Les prestations intra groupe sont facturées en euros. Il n'y a pas de couverture de change sur ces factures.

La Société n'utilise pas d'instruments financiers ayant une influence sur l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes et profits.

Les principaux risques et incertitudes pesant sur la Société et le Groupe sont les suivants.

Les risques présentés ci-dessous sont ceux que la Société considère comme étant susceptibles d'avoir un effet défavorable significatif sur la Société, son activité, sa situation financière, ses résultats ou son développement.

1. RISQUES LIES A L'EVOLUTION DES EFFECTIFS

La réussite future du Groupe dépend, dans une large mesure, de sa capacité à recruter, former et fidéliser des professionnels disposant de fortes compétences techniques dans les différents niveaux d'expérience requis par son activité.

Toute difficulté dans le recrutement, la formation ou la fidélisation d'un nombre suffisant de salariés qualifiés, pourrait donc freiner la croissance du Groupe. Les professionnels très qualifiés sont rares, la crise économique n'encourage pas la mobilité. Le Groupe pourrait donc rencontrer des difficultés à recruter le nombre souhaité de salariés qualifiés afin d'assurer son plan de développement.

La valeur de la Société et de son Groupe, sa capacité d'innovation, sa croissance et ses résultats reposent essentiellement sur les compétences de ses collaborateurs en général, et les collaborateurs clés en particulier.

2. CAPACITE A FIDELISER LES COLLABORATEURS

La fidélité est un élément clé de la croissance du Groupe. Or, aujourd'hui dans le domaine des nouvelles technologies, on constate le plus souvent un déficit des offres par rapport à la demande en ressources humaines. Le Groupe a mis en place une politique de ressources humaines qui vise à fidéliser les collaborateurs et à en faciliter le recrutement.

Ainsi, le Groupe a développé une culture d'entreprise forte et mis en place une politique de fidélisation comprenant :

- une politique de gestion des ressources humaines dynamique,
- une politique de rémunération motivante et adaptée aux conditions de marché,
- des locaux offrant un cadre de travail agréable,
- une politique de formation permanente.

Ces atouts doivent permettre de procéder aux embauches nécessaires à la réalisation du plan de développement et contribuer à limiter le taux de turnover. Cette politique a déjà porté ses fruits puisque le turnover tend à diminuer.

3. RISQUES LIES AU MARCHE

La conjoncture économique et financière reste tendue, le marché volatile et les grands donneurs d'ordre ont pour priorité de maîtriser l'ensemble de leurs coûts donc ceux liés à l'externalisation des prestations de services. Ainsi, pour préserver sa compétitivité sur son marché et sa rentabilité, Umanis doit non seulement préserver son niveau d'activité mais surtout optimiser la productivité et l'efficacité de toutes ses ressources qu'elles soient humaines, matérielles ou IT.

Le groupe est donc engagé dans une logique de rationalisation et d'amélioration en continu de ses processus métiers afin d'améliorer son efficacité opérationnelle au jour le jour que ce soit au niveau du contrôle de gestion (EZ Jest), du recrutement (CVTracker), de l'affectation des ressources (Affect), de la gestion des projets pour le compte des clients (APMS) ou du suivi de l'efficacité commerciale et de la relation clients (E-DEAL).

4. RISQUES LIES AUX PERSONNES CLES

Le succès du Groupe dépend de manière significative de quelques hommes/femmes clés. Le départ ou l'indisponibilité prolongée d'une de ces personnes pourrait être dommageable pour la Société et son Groupe même si le Comité de Direction saurait pallier un tel cas de figure.

5. RISQUES LIES A LA TECHNOLOGIE

Le groupe maîtrise toutes les technologies de référence sur ses marchés et a par ailleurs noué des partenariats stratégiques avec les principaux éditeurs sur ses domaines de compétences afin de préserver, entre autres, son avance technologique sur les nouveaux produits. Les dirigeants de la Société et du Groupe n'ont pas connaissance de l'existence de techniques émergentes susceptibles de remettre en cause l'utilisation de ces technologies et donc leur mise en œuvre dans les entreprises clientes.

Au contraire, il est à noter que les technologies utilisées aujourd'hui dans les systèmes d'information des grands comptes sont matures, standardisées et tendent à toujours plus d'interopérabilité. On assiste davantage à une déflation des technologies en présence plutôt qu'à l'apparition de nouvelles car les entreprises cherchent à rationaliser leurs systèmes d'information dans une logique de maintenabilité accrue et de réduction de leur consommation de ressources.

Cependant, le service marketing suit avec attention l'arrivée de nouveaux acteurs sur le marché ou d'avancées technologiques qui auraient un impact sur ses prestations de services.

D'ailleurs, il est à noter que même si les ruptures technologiques ne sont plus à l'ordre du jour, les développements des nouvelles générations de machines plus puissantes telles que l'apparition des serveurs multi-cœurs, la baisse du coût de la mémoire, l'utilisation de bases de données

vectérielles (dites in-memory) ainsi que la puissance des réseaux ou encore l'apparition de devices aux interfaces novatrices (smartphones et tablettes pour exemple) ont un impact certains sur les nouvelles applications métiers des entreprises clientes.

Bien que ces évolutions soient décorélées des technologies elles-mêmes, elles peuvent avoir de forts impacts en termes d'usage chez les clients du groupe et représenter des relais de croissance pour Umanis.

Ainsi, le groupe conçoit et développe en continu de nouvelles offres IT ou métiers directement liées à ces évolutions telles que la Rapid BI sur la nouvelle génération de plateformes in-memory, les applications mobiles, l'intégration d'appliances ou encore un nouveau mode opératoire en cloud computing et son catalogue applicatif (SaaS).

6. RISQUES JURIDIQUES

Le Groupe n'est pas soumis à une réglementation ou convention fiscale particulière. Les contraintes de confidentialité auxquelles sont soumises les sociétés du Groupe sont celles habituellement rencontrées dans le cadre des relations normales de travail. Les litiges survenus au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012 ont été dûment provisionnés dans les comptes de la Société.

7. PROPRIETE INTELLECTUELLE

Selon le Livre VII du Code de Propriété Intellectuelle, une marque enregistrée par l'INPI permet de disposer d'un droit de propriété sur ce signe; l'atteinte à celui-ci sous forme de reproduction ou d'imitation, y compris au moyen d'un dépôt postérieur, constitue une contrefaçon, qui peut donner lieu à des sanctions aussi bien civiles que pénales. Conformément au principe de spécialité, une marque est protégée pour les produits et services identiques ou similaires à ceux désignés dans le dépôt, dès lors qu'il existe un risque de confusion dans l'esprit du public. La marque fixe l'image de l'entreprise et la protège contre les usurpateurs en offrant à la Société un monopole d'exploitation et des moyens efficaces pour la défendre.

La marque Umanis est propriété de la Société et a été déposée pour la France en 2000.

Le Groupe s'appuie sur des droits de propriété intellectuelle qui sont le support de son savoir-faire technologique et de son identité commerciale. Il est donc très important pour la Société de s'assurer une protection juridique efficace.

Les codes source des logiciels conçus et développés par la Société pour son compte propre sont déposés auprès de l'Agence pour la Protection des Programmes (APP).

Ces brevets ont été déposés, délivrés ou sont en cours d'examen en France et/ou à l'étranger.

Enfin, la Société est titulaire de noms de domaine parmi lesquels umanis.com, umanis.fr, umanis.net et umanis.org.

8. DEPENDANCES EVENTUELLES

Néant

9. PARTENARIATS

Le groupe a conclu des alliances stratégiques avec les éditeurs qui font aujourd'hui référence sur ses marchés ou ceux que le groupe juge à forte valeur ajoutée pour ses clients. Le groupe a donc une politique de certification systématique de ses consultants, des formations techniques régulières de ses équipes par les éditeurs et des pôles d'expertises IT dédiés afin de garantir un fort niveau de compétences à ses clients. Le groupe bénéficie ainsi de support technique de haut niveau ainsi qu'un accès direct et privilégié au plus haut niveau d'expertise des éditeurs partenaires. Le groupe propose également des prestations connexes à ses compétences en ingénierie, à savoir la revente et la maintenance des solutions éditeurs partenaires.

Umanis est partenaire de SAP, IBM, Oracle, Microsoft et SAS qui couvrent à eux cinq la quasi-totalité de la base technologique installée chez les grands donneurs d'ordre.

Le groupe est également partenaire d'éditeurs plus spécialisés tels que :

- Informatica, Microstrategy, QlikView, BiBoard, Talend, Cegid, Kognitio, Report One et Anaplan pour la partie Business Intelligence,
- Unica, Nice et e-deal pour la partie CRM,
- Allshare, excentive pour la partie RH.
- Open ERP pour la partie ERP

10. ACTIFS NECESSAIRES A L'EXPLOITATION

A ce jour, la Société et son Groupe possèdent tous les actifs nécessaires à son exploitation. Seul le fonds de commerce de la société UMANIS est nanti au profit des banques prêteuses dans le cadre du financement accordé à UMANIS pour l'acquisition du groupe AURA.

11. ASSURANCES

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la politique de gestion des risques de la Société et de son Groupe est gérée en collaboration avec deux courtiers d'assurance, AXA France IARD et Conseils & Risques Financiers pour la France, afin d'avoir une politique de couverture adaptée à son activité. La Société a souscrit à ce jour diverses polices d'assurances couvrant principalement les risques suivants :

- Un contrat d'assurance multirisque pour les bureaux qui couvre les cas d'incendie, dégât des eaux et bris de glace, vandalisme, attentats... avec franchise.
- Une assurance en responsabilité civile professionnelle et exploitation tous dommages confondus de 8.000.000 € par an et par sinistre (dont dommages matériels et immatériels consécutifs : 1.500.000 € avec une franchise de 1.000 € ; dommages immatériels non consécutifs : 3.000.000 € avec une franchise de 40.000 €).
- Un contrat couvrant la responsabilité des dirigeants de droit et de fait a été renouvelé.

Tous les risques significatifs connus à ce jour font l'objet d'une convention d'assurance. Par ailleurs, le Groupe ne dispose d'aucune compagnie d'assurance captive.

12. RISQUES LIES A LA CONCURRENCE

Le groupe est positionné sur des marchés très concurrentiels et se retrouve en compétition avec des sociétés françaises comme internationales. De plus, sa forte pénétration des grands comptes et son positionnement multi-spécialiste le place en position frontale face aux plus importantes sociétés de services généralistes mondiales comme des acteurs de taille similaires aux domaines de compétences spécialisés.

Le Groupe se doit de rester compétitif vis-à-vis de ses concurrents actuels ou futurs afin de préserver ses activités, son résultat d'exploitation et sa situation financière. Le Groupe ne peut garantir qu'il sera en mesure de rester compétitif vis-à-vis de ses concurrents actuels ou futurs.

Les mesures mises en œuvre pour palier les effets de l'environnement concurrentiel du groupe sont résumées dans le chapitre sur la politique commerciale du Groupe.

Jusqu'à présent, cette politique a permis à Umanis de se maintenir parmi les sociétés de services les plus rentables et compétitives de son marché.

13. NOUVEAUX ENTRANTS SUR LE MARCHE

Le marché des sociétés de services en France est particulièrement atomisé. Umanis fait partie du Top 50 et des entreprises leader sur son plus fort domaine d'expertise, la Business Intelligence (Source PAC et IDC). Il est à noter que ce marché est en phase de consolidation et voit donc apparaître des sociétés de taille considérable et, à contrario, de petites sociétés de services à la pérennité fragile souvent contraintes à la sous-traitance d'entreprises plus importantes référencées par les grands donneurs d'ordre.

La principale barrière à l'entrée sur le marché est constituée par le montant des investissements humains qu'un nouvel intervenant qui souhaiterait, ex-nihilo, pénétrer ce marché devrait consentir au moins à trois niveaux.

Premièrement, la mise en œuvre d'une offre décisionnelle pour les entreprises nécessite une expérience et des compétences qui couvrent l'ensemble des métiers de l'entreprise : ressources humaines, finances/CDG, marketing, commercial, achats, gestion du risque, pilotage des systèmes d'information. Au-delà de problématiques fonctionnelles, la mise en œuvre des solutions répond également aux spécificités des secteurs d'activité tels que les télécoms, l'industrie, la distribution, la banque, l'assurance, l'industrie pharmaceutique, le secteur public et les services.

La mise en œuvre d'un tel pilotage des performances des entreprises est un projet stratégique qui a pour finalité d'optimiser ses processus, ses coûts et sa réactivité opérationnelle. Il est donc généralement confié à un prestataire très expérimenté. Le groupe, créée en 1990, fait partie des plus importantes sociétés opérant dans le secteur de Business Intelligence (BI) et du CRM en France.

La deuxième barrière à l'entrée sur le marché est constituée par la capacité à affecter à un projet un nombre suffisant de consultants expérimentés et encadrés. Umanis, depuis plus de 20 ans, a élaboré un processus de recrutement et d'encadrement des consultants qui leur permet de s'intégrer rapidement parmi les salariés du Groupe.

Enfin, la troisième barrière à l'entrée sur ce marché, est constituée par la stratégie d'alliances que peut nouer une entreprise comme Umanis avec les principaux éditeurs de logiciels du marché qui demandent notamment un investissement important en terme d'avant-vente, de formation et de certifications des consultants que peuvent difficilement consentir de nouveaux entrants. De plus, les éditeurs tendent à réduire drastiquement le nombre des sociétés de services partenaires qui se résume aujourd'hui à 4 généralistes et 4 spécialistes dont le groupe Umanis fait partie.

14. RISQUES LIÉS AUX ACQUISITIONS FUTURES ET LEUR INTEGRATION

La Société n'exclut pas de procéder dans le futur à de nouvelles acquisitions de sociétés ou des prises de participation. Le Groupe pourrait rencontrer des difficultés à mettre en œuvre sa politique d'acquisition en raison notamment de l'existence d'offres concurrentes sur les sociétés cibles ou de l'évolution du cours de l'action qui pourrait rendre le paiement par échange d'actions moins intéressant. Ces acquisitions pourraient entraîner une dilution de l'actionnariat actuel de la Société, un recours à l'endettement financier, des pertes éventuelles ou bien encore la constitution de provisions liées à la nécessité de constater une dépréciation de la valeur des divers actifs issus de cette augmentation. Elles pourraient aussi avoir un impact négatif sur sa rentabilité et celle de ses actionnaires.

En outre, toute acquisition implique un certain nombre de risques liés notamment aux difficultés d'intégration des activités, technologies, produits et des équipes de la société rachetée.

15. RISQUES CLIENTS

Pour suivre notre carnet de commandes, nous disposons d'un outil informatique de gestion commerciale, alimenté en temps réel, qui nous restitue l'ensemble des projets, du stade de la proposition jusqu'à la signature du contrat.

Le risque de crédit est exclusivement limité aux créances clients dont le taux de sinistrabilité est faible.

16. RISQUES FOURNISSEURS

Néant

17. RISQUES FINANCIERS

Les risques financiers sont les suivants :

- Risques de crédit : Risque lié aux conditions d'intérêt (Swap amortissable) de remboursement du prêt bancaire souscrit auprès du pool bancaire constitué par LCL et Banque Palatine dans le cadre de l'acquisition d'AURA. Le 30 mars 2011, il a été décidé d'échanger les conditions d'intérêt : d'un taux variable (Euribor 3 mois) contre un taux fixe de 2,46 %.
- Risque de change : concerne essentiellement la conversion des états financiers des sociétés marocaine et polonaise. Le risque sur les opérations commerciales est nul, car ces deux entités sont en sommeil et il n'y a plus d'activité dans ces structures.

- Risque de liquidité : Selon la définition donnée par l'autorité des marchés financiers, le risque de liquidité est caractérisé par l'existence d'un actif à plus long terme que le passif, et se traduit par l'incapacité de rembourser ses dettes à court terme en cas d'impossibilité de mobiliser son actif ou de recourir à de nouvelles lignes bancaires.

Le groupe estime ne pas être exposé à ce risque compte tenu de sa structure financière générale, du niveau et de la structure de son actif circulant et de son endettement (qui tient compte des emprunts contractés lors de l'acquisition du Groupe Aura), et de sa capacité à mobiliser, le cas échéant, de nouveaux financements.

Le groupe précise que la dette bancaire liée à l'acquisition du Groupe Aura est assortie de covenants vis-à-vis du pool bancaire qui exigent le respect de ratios financiers.

Le groupe précise en outre qu'une partie des fonds de réserves et de garanties constitués dans le cadre du contrat d'affacturage n'ont pas été mobilisés et sont donc à disposition du Groupe. Au 31 décembre 2012, ces fonds disponibles s'élèvent à 10 031.167 euros.

18. RISQUES ET CONSEQUENCES DE L'ACTIVITE SUR L'ENVIRONNEMENT

La Société et ses filiales exercent des activités de prestations intellectuelles qui n'ont pas d'impact direct sur les ressources naturelles et l'environnement.

Concernant l'activité « revente de matériels informatiques » de la filiale Umanis Computer, le recyclage de ces matériels informatiques en fin de vie n'est pas de sa responsabilité dans la mesure où Umanis Computer n'intervient qu'en qualité de revendeur.

19. PROCEDURES MISES EN PLACE POUR LE SUIVI DES RISQUES

Les procédures mises en place pour assurer le suivi et la mesure de ces différents types de risques figurent dans le rapport du Président sur les procédures de contrôle interne.

20. FAITS EXCEPTIONNELS ET LITIGES

Nous vous invitons à vous reporter au paragraphe 6 ci-avant.

IV – REPORTING RSE : ACTIONS MENEES ET LES ORIENTATIONS PRISES POUR PRENDRE EN COMPTE LES CONSEQUENCES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DE SON ACTIVITE ET REMPLIR SES ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

1 – INORMATIONS SOCIALES

Sommaire

- I. Emploi
 - A. Effectif.....
 - 1. Répartition par sexe, type de contrat et statut
 - 2. Répartition par zone géographique
 - 3. Répartition par âge de l’effectif.....
 - 4. Pyramide des âges du groupe Umanis UES
 - 5. Répartition par ancienneté
 - B. Embauches.....
 - 1. Répartition des embauches par type de contrat
 - 2. Répartition par âge des embauches
 - C. Départs.....
 - 1. Répartition par motif des sorties
 - 2. Répartition par âge des sorties
 - D. Chômage.....
- II. Organisation du travail
 - A. L’organisation du temps de travail
 - B. L’absentéisme
 - 1. A l’échelle du groupe
 - 2. Par zone géographique
- III. Relations sociales
 - A. Les instances représentatives du personnel.....
 - 1. Elections professionnelles.....
 - 2. Liste des délégués syndicaux et représentants syndicaux.....
 - 3. Liste des différentes instances.....
 - B. Organisation du dialogue social.....
 - C. Bilan des accords collectifs
- IV. Santé et sécurité.....

- A. Conditions de santé et de sécurité au travail
- B. Fréquence des accidents du travail
- C. Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
- 1. Pour UES Umanis
- 2. Pour UMS
- V. Formation
- A. Politiques de formation
- B. Nombre d'heures de formation
- VI. Egalité de traitement
- A. Egalité entre les hommes et les femmes
- B. Insertion des personnes handicapées
- C. Politique de lutte contre les discriminations
- VII. Promotion et respect des stipulations des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

I. EMPLOI

Préambule : Les données présentées dans ce document concerne le périmètre France.

A. EFFECTIF:

Répartition par sexe, type de contrat et statut du groupe Umanis

Statut des effectifs au 31/12/2012												
		CDD			CDI			CP/AP		CSU		Total
Société	Sexe	Cadre	N.C.	Total	Cadre	N.C.	Total	N.C	Total	Stage	Total	
Umanis SA (*)	Féminin	9	2	11	148	24	172	1	1	-	-	184
	Masculin	12	1	13	440	19	459	3	3	4	4	479
Somme Umanis SA		21	3	24	588	43	631	4	4	4	4	663
UM Comp	Féminin	-	-	-	-	3	3	1	1	-	-	4
	Masculin	-	-	-	1	5	6	1	1	-	-	7
Somme UM Computer		-	-	-	1	8	9	2	2	-	-	11
UM INV	Féminin	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	3
	Masculin	-	-	-	16	-	16	-	-	-	-	16
Somme UM INV		-	-	-	19	-	19	-	-	-	-	19
UMS	Féminin	-	63	63	3	51	54	-	-	-	-	117
	Masculin	-	41	41	6	22	28	-	-	1	1	70
Somme UMS		-	104	104	9	73	82	-	-	1	1	187
Total		21	107	128	617	124	741	6	6	5	5	880

Légende	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire
N.C.	Non cadre

Répartition par zone géographique

EFFECTIF GROUPE AU 31/12/2012																				
Société	Zone géographique	Type de contrat par sexe et par statut										Total								
		Féminin					Masculin													
		CDD		CDI		CP/AP	CSU		CDD		CDI		CP/AP	CSU						
		c.	N.C.	c.	N.C.	c.	N.C.	c.	N.C.	c.	N.C.		c.	N.C.	c.	N.C.				
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
	Levallois	3	2	12	22	-	1	-	-	4	1	30	15	-	1	-	2	478		
	Lyon	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-	-	-	-	22		
	Nantes	-	-	6	1	-	-	-	-	1	-	33	-	-	-	-	-	41		
	Niort	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Orléans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Toulouse	-	-	8	-	-	-	-	-	1	-	7	-	-	-	-	-	16		
	Tours	5	-	8	1	-	-	-	-	6	-	75	3	-	2	-	2	102		
Vincennes	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	4			
Somme Umanis SA		9	2	14	8	24	-	1	-	-	12	1	44	0	19	-	3	-	4	663
UM Computer	Vincennes	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	5	1	-	1	-	-	-	-	11
Somme UM Computer		-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	5	1	-	1	-	-	-	-	11
UM INV	Levallois	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-	19
Somme UM INV		-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	-	-	-	-	19
UMS	Pau	-	50	-	36	-	-	-	-	37	2	11	-	-	-	-	-	-	-	136
	Villepinte	-	13	3	15	-	-	-	-	4	4	11	-	-	1	-	-	-	-	51
Somme UMS		-	63	3	51	-	-	-	-	41	6	22	-	-	1	-	-	-	-	187
Total		9	65	15	7	75	-	2	-	-	12	42	46	7	42	-	4	1	4	880

Légende

CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire
C.	Cadre
N.C.	Non cadre

*Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et
(*) AURA*

Répartition par âge de l'effectif

Du groupe Umanis

Répartition par âge de l'effectif du groupe au 31/12/2012							
Société	Age en années	CDD	CDI	CP/AP	CSU	Total	en %
Umanis SA (*)	De - de 25	12	60	2	2	76	11,46
	De 26 à 28	9	118	1	2	130	19,61
	De 29 à 32	1	133	1	-	135	20,36
	De 33 à 45	2	246	-	-	248	37,41
	De 46 à 49	-	35	-	-	35	5,28
	De + de 50	-	39	-	-	39	5,88
	Total		24	631	4	4	663
UM Computer	De - de 25	2	-	2	-	4	36,36
	De 26 à 28	-	3	-	-	3	27,27
	De 29 à 32	-	1	-	-	1	9,09
	De 33 à 45	-	3	-	-	3	27,27
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	-	-	-	-	-	-
	Total		2	7	2	-	11
UM INV	De - de 25	-	-	-	-	-	-
	De 26 à 28	-	-	-	-	-	-
	De 29 à 32	-	-	-	-	-	-
	De 33 à 45	-	16	-	-	16	84,21
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	-	3	-	-	3	15,79
	Total		-	19	-	-	19
UMS	De - de 25	40	8	-	1	49	26,20
	De 26 à 28	23	6	-	-	29	15,51
	De 29 à 32	20	15	-	-	35	18,72
	De 33 à 45	16	34	-	-	50	26,74
	De 46 à 49	4	7	-	-	11	5,88
	De + de 50	1	12	-	-	13	6,95
	Total		104	82	-	1	187
De - de 25		54	68	4	3	129	14,66
De 26 à 28		32	127	1	2	162	18,41
De 29 à 32		21	149	1	-	171	19,43
De 33 à 45		18	299	-	-	317	36,02
De 46 à 49		4	42	-	-	46	5,23
De + de 50		1	54	-	-	55	6,25
Total		130	739	6	5	880	

Légende	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire

Par zones géographiques

Répartition par âge de l'effectif par zone géographique au 31/12/2012									
Société	Zone géographique	Age en années						Total	en %
		De - de 25	De 26 à 28	De 29 à 32	De 33 à 45	De 46 à 49	De + de 50		
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	-	-	-	-	-	-	-	-
	Levallois	38	96	109	189	23	23	478	72,10
	Lyon	-	1	1	12	2	6	22	3,32
	Nantes	1	3	6	16	7	8	41	6,18
	Niort	-	-	-	-	-	-	-	-
	Orléans	-	-	-	-	-	-	-	-
	Toulouse	1	1	3	8	2	1	16	2,41
	Tours	36	28	16	20	1	1	102	15,38
	Vincennes	-	1	-	3	-	-	4	0,60
	Total	76	130	135	248	35	39	663	
UM Computer	Vincennes	4	3	1	3	-	-	11	100
	Total	4	3	1	3	-	-	11	
UM INV	Levallois	-	-	-	16	-	3	19	100
	Total	-	-	-	16	-	3	19	
UMS	Pau	33	22	28	35	8	10	136	72,73
	Villepinte	16	7	7	15	3	3	51	27,27
	Total	49	29	35	50	11	13	187	

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et () AURA*

Répartition par ancienneté

A l'échelle du groupe

Répartition par ancienneté au 31/12/2012						
Société	NB Inf. à 1 an	NB entre 1 et 2	NB entre 2 et 4	NB entre 4 et 10	NB Sup. à 10	Total
Sexe						
Umanis SA (*)						
Féminin	53	34	27	49	21	184
Masculin	138	89	88	121	43	479
Sous-Total	191	123	115	170	64	663
UM Computer						
Féminin	-	1	1	2	-	4
Masculin	-	1	2	2	2	7
Sous-Total	-	2	3	4	2	11
UM INV						
Féminin	-	-	2	1	-	3
Masculin	-	-	-	2	14	16
Sous-Total	-	-	2	3	14	19
UMS						
Féminin	58	8	11	31	9	117
Masculin	41	6	6	12	5	70
Sous-Total	99	14	17	43	14	2
Total	290	139	137	220	94	880
%	32,95%	15,80%	15,57%	25,00%	10,68%	100%

Par zone géographique

Répartition par ancienneté des hommes et des femmes par zone géographique au 31/12/2012											
Société par zone géographique	Inf. à 1 an		Entre 1 et 2		Entre 2 et 4		Entre 4 et 10		Sup. à 10		Total
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Umanis SA (*)											
Clermont-Ferrand	1	-	6	-	-	-	-	-	1	-	8
Levallois	87	39	59	28	55	13	70	32	24	13	420
Lyon	0	-	0	1	2	1	4	-	4	2	14
Nantes	7	2	4	1	6	1	12	1	2	1	37
Niort	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	4
Orléans	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Toulouse	3	2	1	1	-	2	2	3	2	-	16
Tours	32	5	15	1	21	3	15	2	2	-	96
Vincennes	3	1	4	2	3	7	18	11	8	5	62
UM Computer											
Vincennes	-	-	1	1	2	1	2	2	2	-	11
UM INV											
Levallois	-	-	-	-	-	2	2	1	14	-	19
UMS											
Pau	38	47	2	4	2	5	6	21	2	9	136
Villepinte	3	11	4	4	4	6	6	10	3	0	51
Total	178	111	97	43	96	41	137	83	64	30	880
%	20,23%	12,61%	11,02%	4,89%	10,91%	4,66%	15,57%	9,43%	7,27%	3,41%	100,00%

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et () AURA*

B. EMBAUCHES

Répartition des embauches par type de contrat

Du groupe Umanis

Embauches 2012 du groupe Umanis						
Société	Sexe	Type de contrat				Total
		CDD	CDI	CP/AP	CSU	
Umanis SA (*)	Féminin	11	52	-	14	77
	Masculin	26	160	2	43	231
<i>Somme Umanis SA</i>		37	212	2	57	308
UM Computer	Féminin	2	-	-	-	2
	Masculin	-	-	-	-	-
<i>Somme UM Computer</i>		2	-	-	-	2
UM INV	Féminin	-	-	-	-	-
	Masculin	-	-	-	-	-
<i>Somme UM INV</i>		-	-	-	-	-
UMS	Féminin	151	1	-	-	152
	Masculin	107	4	-	-	111
<i>Somme UMS</i>		258	5	-	-	263
Total		297	217	2	57	573

Légende	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire

Par zone géographique

Embauches de 2012 par zone géographique										
Société	Zones géographiques	Type de contrat								Total
		CDD		CDI		CP/AP		CSU		
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	-	-	-	1	-	-	-	-	1
	Levallois	5	14	43	105	-	-	9	21	197
	Lyon	-	2	-	1	-	-	-	-	3
	Nantes	-	1	2	12	-	-	-	-	15
	Niort	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	Orléans	1	-	2	3	-	-	-	-	6
	Toulouse	-	2	2	6	-	-	-	1	11
	Tours	4	7	2	25	-	2	5	21	66
Vincennes	1	-	-	6	-	-	-	-	7	
Somme Umanis SA		11	26	52	160	-	2	14	43	308
UM Computer	Vincennes	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Somme UM Computer		-	2	-	-	-	-	-	-	2
UM INV	Levallois	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somme UM INV		-	-	-	-	-	-	-	-	-
UMS	Pau	110	70	1	3	-	-	-	-	184
	Villepinte	41	37	0	1	-	-	-	-	79
Somme UMS		151	107	1	4	-	-	-	-	263
Total		162	135	53	164	-	2	14	43	573

Légende	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire
F	Femme
H	Homme

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et (*) AURA

Répartition par âge des embauches

Du groupe Umanis

Répartition par âge des embauches 2012							
Société	Age en années	CDD	CDI	CP/AP	CSU	Total	en %
Umanis SA (*)	De - de 25	14	44	1	40	99	32,14
	De 26 à 28	12	43	1	13	69	22,40
	De 29 à 32	5	51	0	0	56	18,18
	De 33 à 45	6	56	4	0	66	21,43
	De 46 à 49	0	11	0	0	11	3,57
	De + de 50	0	7	0	0	7	2,27
	Total		37	212	6	53	308
UM Comp	De - de 25	-	-	-	-	-	-
	De 26 à 28	-	-	-	-	-	-
	De 29 à 32	-	-	-	-	-	-
	De 33 à 45	-	-	-	-	-	-
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	2	-	-	-	2	100%
	Total		2	-	-	-	2
UM INV	De - de 25	-	-	-	-	-	-
	De 26 à 28	-	-	-	-	-	-
	De 29 à 32	-	-	-	-	-	-
	De 33 à 45	-	-	-	-	-	-
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	-	-	-	-	-	-
	Total		-	-	-	-	-
UMS	De - de 25	115	1	-	-	116	44%
	De 26 à 28	48	-	-	-	48	18%
	De 29 à 32	36	1	-	-	37	14%
	De 33 à 45	41	3	-	-	44	17%
	De 46 à 49	11	-	-	-	11	4%
	De + de 50	7	-	-	-	7	3%
	Total		258	5	-	-	263
Total de - de 25		129	45	1	40	215	38%
Total de 26 à 28		60	43	1	13	117	20%
Total de 29 à 32		41	52	-	-	93	16%
Total de 33 à 45		47	59	4	-	110	19%
Total de 46 à 49		11	11	-	-	22	4%
Total de + de 50		9	7	-	-	16	3%
Total		297	217	6	53	573	

Légende	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CP/AP	Contrat de professionnalisation/apprentissage
CSU	Contrat stage universitaire

Par zone géographique

Répartition par âge des embauches de 2012									
Société	Zone géographique	Age en années						Total	en %
		De - de 25	De 26 à 28	De 29 à 32	De 33 à 45	De 46 à 49	De + de 50		
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	-	-	-	1	-	-	1	0,32
	Levallois	47	52	45	43	7	3	197	63,96
	Lyon	-	-	-	3	-	-	3	0,97
	Nantes	1	2	2	5	3	2	15	4,87
	Niort	-	-	-	1	-	1	2	0,65
	Orléans	1	1	1	3	-	-	6	1,95
	Toulouse	3	-	2	5	-	1	11	3,57
	Tours	47	12	4	3	-	-	66	21,43
	Vincennes	-	2	2	2	1	-	7	2,27
	Total		99	69	56	66	11	7	308
UM Comp	Vincennes	-	-	-	-	-	2	2	100%
	Total	-	-	-	-	-	2	2	
UM INV	Levallois	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	-	-	-	-	-	-	-	-
UMS	Pau	89	34	26	25	8	2	184	70%
	Villepinte	27	14	11	19	3	5	79	30%
	Total	116	48	37	44	11	7	263	
Total		215	117	93	110	22	16	573	

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et
(*) AURA

C. DEPARTS

Répartition par motif des sorties

Pour le groupe Umanis

		Motif de sortie															
Société	Sexe	DM	FCD	FCE	FCS	FCP/ AP	LI	RC	RA	STG	RST	TR	DRV	DC	REV	AUT	Total
Umanis SA (*)	Féminin	28	5	10	4	7	9	4	-	13	-	-	-	-	-	-	80
	Masculin	57	14	37	14	0	17	11	1	48	1	1	-	1	-	2	204
Somme Umanis SA		85	19	47	18	7	26	15	1	61	1	1	-	1	-	2	284
UM Comp	Féminin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Masculin	1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Somme UM Computer		1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
UM INV	Féminin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Masculin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somme UM INV		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UMS	Féminin	8	97	13	9	-	1	1	10	-	-	-	-	-	-	-	139
	Masculin	2	52	22	3	-	7	-	5	-	-	2	-	-	-	2	95
Somme UMS		10	149	35	12	-	7	1	15	-	-	2	-	-	-	2	233
Total		96	170	82	30	9	33	16	16	61	1	3	-	1	-	4	522

Légende :	
DM	Démission
FCD	Fin de CDD
FCE	Rupture période d'essai entreprise
FCS	Rupture période d'essai salarié
FCP/AP	Fin de contrat de professionnalisation/apprentissage
LI	Licenciement
RC	Rupture conventionnelle
RA	Rupture anticipée CDD
STG	Fin de stage
TR	Transfert
DRV	Départ en retraite volontaire
DC	Décès
REV	Révocation

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et () AURA*

Par zone géographique

		Motif de sortie															
Société	Zone géographique	DM	FCD	FCE	FCS	FCP/AP	LI	RC	RA	STG	RST	TR	DRV	DC	REV	AUT	Total
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Levallois	43	15	32	15	6	23	3	1	30	-	-	-	1	-	-	169
	Lyon	2	2	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
	Nantes	5	-	6	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	13
	Niort	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Orléans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	Toulouse	2	1	2	2	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	10
	Tours	6	1	4	1	1	-	1	-	30	1	-	-	-	-	-	45
	Vincennes	27	-	-	-	-	2	8	-	0	-	-	-	-	-	2	39
Somme Umanis SA		85	19	47	18	7	26	15	1	61	1	1	-	1	-	2	284
UM Comp	Vincennes																
Somme UM Computer		1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
UM INV	Levallois																
Somme UM INV		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UMS	Pau	3	105	16	10	-	3	-	13	-	-	-	-	-	-	-	150
	Villepinte	7	44	19	2	-	4	1	2	-	-	2	-	-	-	2	83
Somme UMS		10	149	35	12	-	7	1	15	-	-	2	-	-	-	2	233
Total		96	170	82	30	9	33	16	16	61	1	3	-	1	-	4	522

Légende :	
DM	Démission
FCD	Fin de CDD
FCE	Rupture période d'essai entreprise
FCS	Rupture période d'essai salarié
FCP/AP	Fin de contrat de professionnalisation/apprentissage
LI	Licenciement
RC	Rupture conventionnelle
RA	Rupture anticipée CDD
STG	Fin de stage
TR	Transfert
DRV	Départ en retraite volontaire
DC	Décès
REV	Révocation

Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et
(*) AURA

Répartition par âge des sorties

Répartition par âge des sorties 2012 du groupe Umanis																	
Société	Données	Motif de sortie															Total
		DM	FCD	FCE	FCS	FCP/AP	LI	RC	RA	STG	RST	TR	DRV	DC	REV	AUT	
Umanis SA	De - de 25	7	4	3	4	6	-	1	1	43	1	-	-	1	-	0	71
	De 26 à 28	15	8	4	3	1	3	-	-	13	-	-	-	-	-	0	47
	De 29 à 32	20	3	13	8	-	6	2	-	-	-	1	-	-	-	1	54
	De 33 à 45	41	4	22	3	-	15	9	-	5	-	-	-	-	-	0	99
	De 46 à 49	2	-	4	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	0	8
	De + de 50	-	-	1	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	1	5
Total		85	19	47	18	7	26	15	1	61	1	1	-	1	-	2	284
UM Comp	De - de 25	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	De 26 à 28	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	De 29 à 32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 33 à 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		1	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
UM INV	De - de 25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 26 à 28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 29 à 32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 33 à 45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De 46 à 49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	De + de 50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UMS	De - de 25	-	83	9	5	-	4	-	7	-	-	-	-	-	-	-	108
	De 26 à 28	2	21	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29
	De 29 à 32	3	12	7	-	-	1	-	5	-	-	-	-	-	-	1	29
	De 33 à 45	5	23	10	4	-	1	1	3	-	-	2	-	-	-	1	50
	De 46 à 49	-	8	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
	De + de 50	-	2	5	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Total		10	149	35	12	-	7	1	15	-	-	2	-	-	-	2	233
Total des - de 25		7	89	12	9	8	4	1	8	43	1	-	-	1	-	-	183
Total des 26 à 28		18	29	8	5	1	3	-	-	13	-	-	-	-	-	-	77
Total des 29 à 32		23	15	20	8	-	7	2	5	-	-	1	-	-	-	2	83
Total des 33 à 45		46	27	32	7	-	16	10	3	5	-	2	-	-	-	1	149
Total des 46 à 49		2	8	4	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	17
Total des + de 50		-	2	6	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	1	13
Total		96	170	82	30	9	33	16	16	61	1	3	-	1	-	4	522

D. CHOMAGE

- Nombre de salarié mis en chômage partiel pendant l'année considérée : 0.
- Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée : 0.

E. INTERIM ET SOUS-TRAITANCE

- Intérim

L'appel à l'intérim reste une disposition exceptionnelle dans le groupe.

Umanis SA a fait appel à 2 intérimaires en 2012 pour un total de 906 heures sur les fonctions support et ceci dans le cadre de pré embauches.

Umanis France n'a pas fait appel à des sociétés d'intérim.

Aura a fait appel à 4 sociétés d'intérim en 2012 pour un total de 3.846 heures.

- Sous-traitance

Sur la partie SSII, le groupe fait appel à des salariés travaillant en sous-traitance.

Ces derniers peuvent être soit des salariés indépendants, soit des salariés mis à disposition par d'autres SSII. Ils représentent 108 ETP sur l'année 2012 en ETP.

Par ailleurs, tout au long de l'année, le standard téléphonique et le nettoyage des locaux sont sous-traités à des sociétés extérieures.

F. REMUNERATIONS, LEUR EVOLUTION, CHARGES ACCESSOIRES.

MONTANT DES REMUNERATIONS

Masse salariale annuelle (base DADS U 2012) / Effectif mensuel moyen

	Umanis SA	Umanis France	Umanis Computer	Umanis Investissement	UMS
Masse Salariale 2012 (A)	2 910 371 €	22 243 245 €	491 281 €	2 011 749 €	3 230 412 €
Effectif mensuel moyen (B)	75.42	541,54	13.67	19.5	183
Rapport A/B	38 588,85 €	41 074,06 €	36 011,78 €	103 166,62 €	17 652,52 €

Rémunération moyenne du mois de décembre*

* Effectif présent sur l'année complète

Rémunération moyenne Décembre 2012	Umanis SA	Umanis Computer	Umanis Investissement	UMS
	3 538,69 €	3 399,65 €	8 689,79 €	1 530,71 €

HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées

Umanis France + SA

Collaborateurs présents sur l'année complète (ayant travaillé à temps plein)

	Moyenne des rémunérations (Umanis SA + France)
10% des rémunérations les + élevées	73 059,46 €
10% des rémunérations les - élevées	25 036,27 €
Rapport	2,92

Cela signifie que les 10% des salariés ayant les rémunérations les plus élevées perçoivent 2,93 fois plus que les 10% des salariés ayant les rémunérations les moins élevées.

Umanis Managed Services

Collaborateurs présents sur l'année complète (ayant travaillé à temps

plein)

	Moyenne des rémunérations Umanis Managed Services
10% des rémunérations les + élevées	39 880,39 €
10% des rémunérations les - élevées	16 564,90 €
Rapport	2,41

Cela signifie que les 10% des salariés ayant les rémunérations les plus élevées perçoivent 2,41 fois plus que les 10% des salariés ayant les rémunérations les moins élevées.

MODE DES REMUNERATIONS

Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, tout ou partie, du rendement*

* Primes sur
objectifs

	Nb de salariés concernés	Nb de salariés total
Umanis SA	54	663
Umanis Computer	8	11
Umanis Investissement	9	19
UMS	150	187
TOTAL	221	880
	25,11 %	

CHARGES ET ACCESSOIRES

Délai de carence maladie

Moins d'1 an d'ancienneté dans la société → 3 jours de carence
A partir d'1 an d'ancienneté → Pas de carence

Indemnisation de la maladie

Non cadres			Cadres	
< 1 an	1 an > 5 ans	5 ans >	< 1 an	> 1 an
Pas d'indemnisation	Dès le premier jour		Dès le premier jour	
	100% de la rem brute 30 jours	100% de la rem brute	Pas d'indemnisation	100% de la rem brute 90 jours
	80% de la rem brute 60 jours			
	Pas d'indemnisation	Pas d'indemnisation	Pas d'indemnisation	Pas d'indemnisation

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Indemnisation des jours fériés

Par la loi Warsmann, les conditions pour bénéficier du maintien de salaire lors des jours fériés ont été modifiées dans un sens plus favorable pour le salarié.

En effet, ces derniers doivent désormais uniquement totaliser au moins trois mois d'ancienneté dans l'établissement ou dans l'entreprise pour bénéficier de ce maintien de salaire.

Préavis et indemnités de licenciement

Préavis

En cas de licenciement d'un salarié, la rupture du contrat n'intervient pas immédiatement après la notification du licenciement. Un délai entre la notification du licenciement et la fin du contrat de travail doit être respecté, qui constitue le préavis:

ETAM

La durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 1 mois.

Après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à 2 mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

IC

La durée du préavis, dite aussi "délai-congé", est de 3 mois.

Le préavis n'est pas dû en cas de faute grave ou lourde du salarié.

Indemnité de licenciement

ETAM	IC
→ Pour une ancienneté acquise entre 2 ans et 20 ans: 0,25 mois par année de présence → à partir de 20 ans d'ancienneté: 0,30 mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 10 mois.	→ Après 2 ans d'ancienneté, 1/3 de mois par année de présence de l'ingénieur ou cadre, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois.

Congé de maternité

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendus et le nombre d'enfants déjà à charge.

À noter que la durée légale du congé maternité est fixée par le code du travail (article L.1225-17).

Nombre d'enfants à naître	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal
1	0 ou 1	6 semaines	10 semaines
1	2 ou plus	8 semaines	18 semaines
2	-	12 semaines	22 semaines
3 ou plus	-	24 semaines	22 semaines

Indemnisation

Les collaboratrices ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour maternité conserveront le maintien intégral de leurs appointements mensuels pendant la durée du congé légal, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Congés payés

Tout salarié ETAM et IC ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables).

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés est égale au 1/10 de la rémunération perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure pour les IC et les ETAM à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé pour un horaire normal de travail, au montant de la

rémunération minimum.

Congés pour évènements familiaux

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes:

Evènement	Autorisation d'absence
Mariage du salarié	4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré
Décès du conjoint ou d'un enfant	2 jours ouvrés
Décès de ses ascendants	2 jours ouvrés
Décès de ses collatéraux jusqu'au 2e degré (frère ou sœur)	1 jour ouvré
Décès beau-père, belle-mère	1 jour ouvré

Indemnité de départ en retraite

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite:

- à 5 ans révolus, 1 mois, plus, à partir de la 6e année, 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire.

II. ORGANISATION DU TRAVAIL

A. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le groupe applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective 3018 (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil), à savoir l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail..

Plus précisément, les salariés non cadre travaillent sur la base de 35h/semaine.

Les cadres de position 1 et 2 sont régis par les dispositions relatives aux cadres de missions, soit 35 h/semaine avec des variations de 10 % maximum, soit 38h30/semaine. La rémunération mensuelle n'est pas affectée par ces variations. Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10% bénéficie d'une rémunération annuelle au moins égale à 115% du minimum

conventionnel de sa catégorie. Ces mêmes salariés ne peuvent travailler plus de 220 jours (journée de solidarité incluse).

Les cadres de position 3 sont régis par les dispositions relatives aux cadres en missions avec autonomie complète. Ces derniers disposent d'une grande autonomie et sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail. Ainsi, ils sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur. Leur rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie. Ces mêmes salariés ne peuvent travailler plus de 218 jours (journée de solidarité incluse).

Le nombre de jours de RTT varie chaque année en fonction des jours fériés tombant en semaine. La période d'acquisition des RTT commence le 1^{er} septembre pour se terminer le 31 août de l'année suivante. Les RTT doivent obligatoirement être pris sur la période de référence.

Concernant les salariés possédant un ancien contrat Aura bénéficient jusque fin 2013 d'un nombre fixe de 9 RTT par an avec la possibilité d'un report sur les 3 premiers mois de l'année suivante. La période d'acquisition est calquée sur l'année civile. Au-delà de cette période, ils seront régis par les dispositions d'Umanis.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines adresse en septembre à chaque collaborateur le nombre de RTT dont il bénéficie au titre du nouvel exercice.

Le groupe dispose d'une application qui permet à chaque collaborateur de poser ses congés/RTT/absences à distance. Ces dernières doivent être validées par le hiérarchique et sont déversées en automatique en paie à N +1.

Concernant Umanis Managed Services, un accord sur l'annualisation du temps de travail existe et permet à l'entreprise de moduler l'amplitude horaire afin de faire coller celle-ci à l'activité. Les mois de juillet et août représentant des périodes de faible activité amène à l'entreprise à imposer 4 semaines de congés l'été.

Concernant Umanis Computer, le temps de travail réglementaire est fixé à 35 heures.

B. L'ABSENTEISME

A l'échelle du groupe

Absentéisme Groupe Umanis – 2012						
Somme Nb jours	Nature de l'arrêt					
Société	Maladie	Maternité	Maladie LD	Paternité	Acc du Travail	Total
Umanis SA (*)	3 675	1 648	1 893	415	320	7 951
UM Computer	32	-	-	-	-	32
UM INV	82	-	-	-	-	82
UMS	1 689	849	731	0	43	3 312
Total	5 478	2 497	2 624	415	363	11 377

Nombre moyen d'arrêt maladie par salarié – 2012

Société	Nombre d'arrêt maladie	Effectif 31/12/2011	Moyenne
Umanis SA	651	663	0,98
UM Computer	13	11	1,18
UM INV	10	19	0,53
UMS	291	187	1,56
Total	965	880	1,10

*Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et
(*) AURA*

Par zone géographique

Absentéisme Groupe Umanis – 2012							
Somme Nb jours	Zone géographique	Nature de l'arrêt					Total
Société		Maladie	Maternité	Maladie LD	Paternité	Acc du Travail	
Umanis SA (*)	Clermont-Ferrand	79	0	0	17	0	96
	Levallois	2950	1197	1724	332	320	6523
	Lyon	148	126	0	22	0	296
	Nantes	163	200	0	11	0	374
	Niort	10	0	0	0	0	10
	Orléans	40	0	0	0	0	40
	Toulouse	71	125	0	11	0	207
	Tours	214	0	169	22	0	405
	Vincennes						0
UM Computer	Vincennes	32	0	0	0	0	32
UM INV	Levallois	82	0	0	0	0	82
UMS	Pau	1142	554	468	0	27	2 191
	Villepinte	547	295	263	0	16	1 121
Total		5 478	2 497	2 624	415	363	11 377

Nombre moyen d'arrêt maladie par salarié – 2012

Société	Zone géographique	Nombre d'arrêt maladie	Effectif 31/12/2011	Moyenne
Umanis SA	Clermont-Ferrand	79	10	7,90
	Levallois	613	478	1,28
	Lyon	7	22	0,32
	Nantes	17	41	0,41
	Niort	1	1	1,00
	Orléans	7	9	0,78
	Toulouse	13	16	0,81
	Tours	66	102	0,65
UM Computer	Vincennes	13	11	1,18
UM INV	Levallois	10	19	0,53
UMS	Pau	208	136	1,53
	Villepinte	83	51	1,63
Total		1117	896	1,25

*Données intégrant UMANIS France / UMANIS SA et
(*) AURA*

III. RELATIONS SOCIALES

A. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Elections professionnelles

Pour l'UES, les dernières élections des membres DP et CE remontent à janvier 2012. Les élections des membres du CHSCT se sont tenues en mars 2013.

Pour UMS, les dernières élections des membres DP et CE (dans le cadre de la délégation unique) remontent à avril 2010. Les élections des membres du CHSCT se sont tenues en juillet 2010.

Liste des délégués syndicaux et représentants syndicaux

Syndicats	Délégués syndicaux UES Umanis	Délégués syndicaux UMS
CFDT		Alexis KIYINDU BAZABIDILA
FO	Céline LAFON	Chantal Serreli
CGC	Jérôme LARRUE	
CFTC	Christian GNAO GUEI	

Liste des différentes instances

Comité d'entreprise UES Umanis

Comité d'Entreprise UES Umanis		
	Titulaire	Suppléant
Collège cadre	Jérôme LARRUE Céline LAFON Mahmoud IZADI Gilbert SERRY David LEROUX	IZADI Mahmoud Daniel SIMO MBOBDA Nathalie BODZIOCH Jacques CYTRON Christian GNOE GUEI
Collège non-cadre	Isabelle PIERRE	Virginie ARTINIAN

Délégués du personnel UES Umanis

Etablissement A		
Centre Levallois Perret		
	Titulaire	Suppléant
Collège cadre	Jérôme LARRUE Céline LAFON David LEROUX Jean-François SALOMON François BINDER Christian GNOE GUEI	Raouf TOUZI Jacques CYTRON Joëlle COLOMBIN Stéphanie BOURDON Daniel SIMO MBOBDA Jean-Yves DUMAS
Collège non cadre	Isabelle PIERRE	Virginie ARTINIAN

Etablissement B

Centres de Lyon et Nantes		
Titulaire		Suppléant
Collège Unique	Mahmoud IZADI Guy Noël MATHIEU	Béatrice GONET Anne-Claire CHARIENZA

Etablissement C		
Centres de Tours et Toulouse		
Titulaire		Suppléant
Collège Unique	Luc PORTENSEIGNE Nathalie BODZIOCH Guillaume VILLATTE	Bertrand MICHELOT Stéphane CHENOT Paul QUENIOUX

Membres du CHSCT (central) de l'UES Umanis.

Jérôme LARRUE	Guy-Noël MATHIEU
Céline LAFON	Christian GNOE GUEI
Mahmoud IZADI	Fabien CHAINTREAU
Nathalie BODZIOCH	Pierre-Fabrice AWOULOU

Délégation Unique du Personnel UMS

Délégation unique du personnel pour UMS			
Titulaire		Suppléant	Secrétaire CE
Collège non-cadre	FALOURD Véronique	ANQUETIN Jean-Yves	KIYINDU Alexis
	KIYINDU Alexis	BARBIERI Christophe	
	KONATE Filifatouma	BOIS BALANCHE Véronique	
	LECOUTURIER Bernadette	DEISTING Stéphane	
	SERRELI Chantal	ORENSANZ Nathalia	
Collège cadre	FRADIN Eric	GUEDACHA Badiss	

Membres du CHSCT (central) d'UMS

SERRELI Chantal	FRADIN Eric
-----------------	-------------

B. ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

La Direction rencontre chaque mois les représentants élus dans le cadre des réunions du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel.

Il a été convenu entre les parties que les convocations (DP et CE) soient adressées par mail. Les réponses aux questions des Délégués du Personnel sont adressées par mail aux membres et affichées sur site.

Les PV des réunions des CE sont rédigés par le Secrétaire du Comité d'Entreprise et font l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante. Les PV sont affichés sur site ainsi que sur le site du CE (pour l'UES Umanis).

Concernant les réunions des Délégués du Personnel, les Directeurs de Site ont reçu un pouvoir afin animer les réunions mensuelles. Les centres B et C étant constitués à chaque fois de deux sites, les réunions s'effectueront par alternance sur les sites.

Par ailleurs, les Délégués syndicaux rencontrent à minima à trois reprises la Direction à l'occasion des NAO (négociations annuelles obligatoires).

Les Délégués Syndicaux représentatifs dans l'entreprise sont les seuls à pouvoir signer les accords d'entreprise.

C. BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Pour l'UES Umanis, les accords d'entreprise en vigueur sont :

- Plan d'épargne entreprise.
- Accord de participation des salariés aux résultats de l'UES Umanis.
- Accord sur le droit syndical.
- Accord sur l'emploi des Seniors (l'accord prenait fin au 31 décembre 2012 et nous sommes dans l'attente de connaître les nouvelles dispositions législatives à venir en 2013 pour relancer une négociation sur ce dossier).
- Accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires (l'accord prenait fin au 31 décembre 2012 et la Direction a décidé dans le cadre des NAO d'en reprendre certains volets sur l'année 2013 uniquement).

Pour l'UES Umanis, les documents ci-joint ont fait l'objet d'une consultation des membres du comité d'Entreprise :

- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Règlement intérieur.
- La charte informatique.

Pour l'UES Umanis, les accords d'entreprise qui feront l'objet d'une négociation sur 2013 (connus à date) :

- Accord sur la GPEC.
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Accord sur les Seniors.

Pour UMS, les accords d'entreprise en vigueur sont :

- Plan d'épargne entreprise.
- Accord de participation des salariés aux résultats de l'UES Umanis.
- Accord sur le droit syndical.
- Accord sur l'emploi des Seniors (l'accord prenait fin au 31 décembre 2012 et nous sommes dans l'attente de connaître les nouvelles dispositions législatives à venir en 2013 pour relancer une négociation sur ce dossier).
- Accord relatif au travail le dimanche sur le site de Pau (cet accord prenait fin au 31 décembre 2012 et n'avait aucun caractère obligatoire suite à un assouplissement des règles souhaité par le gouvernement Sarkozy. Il avait pour objectif d'encadrer les contre parties accordées par la Direction pour les salariés concernés par le travail dominical).
- Accord sur l'aménagement du temps de travail.

Pour UMS, les documents ci-joint ont fait l'objet d'une consultation des membres du comité d'Entreprise :

- Règlement intérieur.
- La charte informatique.

Pour UMS, les accords d'entreprise qui feront l'objet d'une négociation sur 2013 (connus à date) :

Accord sur la GPEC.

- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Accord sur les Seniors.

IV.SANTE ET SECURITE

A. CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Le groupe s'est engagé dans une démarche pro active en vue que chaque salarié suive une visite médicale d'embauche, mais aussi celle période (tous les 2 ans) et aussi en cas d'absence maladie supérieure à 3 semaines (visite de reprise).

Le fait d'avoir des collaborateurs en prestation chez le client ne facilite par la prise des rendez-vous. Plus encore, l'ensemble des centres de visites médicales rencontrent tous le même souci à savoir que les entreprises souhaitent toutes des visite soit tôt le matin soit en fin de journée.

Il est important d'indiquer que l'ensemble des centres de médecine du travail rencontre des grandes difficultés à recruter des médecins.

Pour Umanis, à fin novembre 2012, Levallois atteignait un taux de 90 %, Clermont Ferrand un taux de 100 %, Lyon un taux de 73 %, Marseille un taux de 100 %, Nantes, un taux de 90 %, Toulouse un taux de 47 %, Vincennes un taux de 84 %, Tours un taux de 62 %.

Pour Umanis Investissement, à fin novembre 2012, le taux était de 63 %.

Pour Umanis Computer, à fin novembre 2012, le taux était de 75 %.

Pour UMS, à fin novembre 2012, Pau atteignait un de 95 % et Villepinte atteignait un taux de 39 %.

Les deux sites d'UMS de Pau et de Villepinte ont eu à faire face à des absences prolongées des médecins du travail et la situation constatée n'est pas du fait d'un défaut de l'entreprise à organiser les rendez-vous mais bien à l'incapacité à obtenir des rendez-vous.

B. FREQUENCE ET GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les sociétés du groupe de par leurs activités, ne sont pas à proprement parlé à considérer comme des entreprises ou les risques d'accident du travail sont élevés. Toutefois, cela n'empêche pas la Direction et les membres des CHSCT d'être vigilants sur ces accidents. Ces derniers font l'objet d'une analyse partagée avec les représentants lors des réunions du CSHCT.

Les taux d'accident applicables relevés en 2012 sont :

- Pour Umanis France et Umanis SA, 1,20 %.
- Pour UMS, 1.07 % pour le site de Pau et 1,15 % pour le site de Villepinte).
- Pour Umanis Computer, 1,40 %.

Ces données viennent confirmer le propos évoqué ci-dessus.

C. COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour l'UES Umanis, il a été convenu avec les Délégués Syndicaux d'élire un CHSCT central. Au regard du développement envisagé du groupe pour les années à venir, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de déroger à la constitution des CHCST sur site au profit d'un CHSCT central.

Ce dernier est constitué de 8 membres (dont au moins 2 cadres) dont le crédit d'heures est porté de 15 heures à 20 heures pour tenir compte du périmètre élargi.

Les membres seront convoqués à 6 réunions par an qui s'effectueront par alternance sur les sites (au lieu de 4 réunions annuelles).

Pour UMS, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu de déroger à la constitution des CHCST sur site au profit d'un CHSCT central.

Ce dernier est constitué de 3 membres (dont un cadre) le crédit d'heures est de 5 heures réunions par an qui s'effectueront par alternance sur les sites (Pau et Villepinte).

D. BILAN DES ACCORDS SIGNES AVEC LES DELEGUES SYNDICAUX OU REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

Aucun accord sur ce sujet n'a été signé dans l'entreprise.

V. FORMATION

A. POLITIQUES DE FORMATION

Le Groupe Umanis a défini une politique de formation basée sur les grands axes de renforcement et de développement des compétences de ses collaborateurs.

Ces grands axes de renforcement des compétences émanent dans la grande majorité des cas de besoins opérationnels réels et analysés comme tels, à savoir : le management de projet, la gestion des risques et la maîtrise des coûts tant sur la partie maîtrise d'œuvre que maîtrise d'ouvrage : l'objectif étant de permettre à chaque collaborateur selon sa fonction soit d'évoluer vers le métier de chef de projet ou directeur de projet soit de mieux comprendre les enjeux et conséquences de sa propre intervention ; le développement des savoir-faire techniques en matière de compétences et d'outils autour de diverses technologies ; le développement des compétences fonctionnelles en matière de ressources humaines, de marketing, d'environnement commercial, de contrôle de gestion/finance et en matière de secteur d'activité (banque, assurance, industrie, télécom ...); le développement des compétences techniques, réglementaires et linguistiques liées à la mise en œuvre d'une étude clinique ; les techniques de base du recrutement, la gestion des compétences et de l'emploi des seniors dans le cadre du déploiement d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences engagé par le groupe ; le renforcement des compétences commerciales et des connaissances de l'offre du groupe ; le développement des compétences managériales ; le renforcement des compétences liées au management commercial ; une actualisation permanente des compétences liées au développement et à l'évolution des outils de nos partenaires; formations aux outils internes pour optimiser la gestion de l'entreprise...

Ces grands axes de formation sont parties intégrante du plan de formation 2013 mis en place par le groupe Umanis et auxquels viendront s'ajouter toutes les demandes individuelles de formations émanant des collaborateurs.

Dans ce cadre, il s'agira de recenser les actions de formation pouvant relever d'un intérêt commun au collaborateur et à Umanis et qui peuvent être organisées dans le cadre du DIF, étant entendu que seules les actions de formation liées au développement et à l'acquisition de nouvelles compétences peuvent faire l'objet de l'utilisation du DIF.

Chaque thématique de formation sera ainsi identifiée comme pouvant être dispensée ou non dans le cadre du DIF. Enfin, le parcours de formation sera à définir en concertation entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

Pour terminer, le déploiement d'une démarche volontaire de Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences instaurée par le groupe doit permettre de donner une dynamique nouvelle à notre politique de formation dans un but partagé d'augmenter l'employabilité et les compétences de nos collaborateurs en favorisant leur évolution, et ceci dans l'optique constante d'un positionnement d'Umanis comme un acteur performant et fiable auprès de ses clients.

Par ailleurs, le déploiement d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pertinente et opérationnelle va continuer à influencer et à modifier les axes prioritaires en termes de formation. Dans cette continuité, le plan prévisionnel 2013 présente, une nouvelle fois, des modifications importantes par rapport aux plans présentés les années précédentes.

B. NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

UMANIS France

FORMATION CONTINUE							
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non Cadre	NB JOURS	NB HEURES	NB HEURES Total
		94	114	184	24	121,7	852,5
FORMATION PROFESSIONNELLE							
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non cadre	NB JOURS	NB HEURES	NB HEURES total
		1	1	0	2	113,7	796

UMANIS SA

FORMATION CONTINUE							
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non Cadre	NB JOURS	NB HEURES	NB HEURES Total
		16	23	32	7	30,14	210,98
FORMATION PROFESSIONNELLE							
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non cadre	NB JOURS	NB HEURES	NB HEURES total
		1	1	0	2	85	595

UMS

FORMATION CONTINUE					
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non Cadre	NB HEURES Total
	104	122	9	217	2878

AURA :

FORMATION CONTINUE							
TOTAL	homme	femme	Cadre	Non Cadre	NB JOURS	NB HEURES	NB HEURES Total
	9	3	8	4	21,86	153	276

VI. EGALITE DE TRAITEMENT

A. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La direction avait souhaité en début d'année 2012 mettre en place un plan d'actions unilatéral concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette décision reposait sur un constat simple : les nouvelles dispositions réglementaires représentaient une problématique nouvelle pour les sociétés du groupe qui méritait dans un premier temps de partir sur des actions ciblées et pouvoir au terme de l'année écoulée, analyser la pertinence des thématiques retenues. Les membres du Comité d'Entreprise ont émis un avis contraire à ce souhait et ont souhaité que l'entreprise passe par un accord d'entreprise signé avec les Délégués Syndicaux.

C'est dans ce contexte que la Direction a rencontré au cours de l'année les Délégués Syndicaux en vue de la signature éventuelle d'accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Au terme de ces réunions, aucun accord n'a pu être trouvé. Aussi, il sera proposé en janvier 2013 lors d'un Comité d'Entreprise un plan d'actions décidées unilatéralement par l'employeur mais qui retiendra toutefois certains points proposés par les Délégués Syndicaux.

B. INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

Le groupe s'est engagé dans une démarche volontariste afin de changer la perception du handicap à tous les niveaux de l'entreprise, soit de la Direction en passant par le management mais aussi les collaborateurs du groupe.

En premier, il est important de souligner quelques chiffres qui permettent de comprendre la problématique à laquelle le groupe est confronté.

- Seul 6 % des travailleurs « handicapés » possèdent un Bac+ 2 et plus.
- 80 % des personnes en situation de handicap ne sont pas nées avec ce dernier mais il est apparu au cours de la vie.
- 80 % des salariés en situation de handicap n'est pas visible.

- La définition du handicap au regard des textes législatifs est très éloignée de l'image que chacun d'entre nous peut en avoir (handicap moteur, déficience mentale).
- L'obligation légale qui fixe à 6 % de l'effectif est la même pour toutes les entreprises quelque soit son secteur d'activité.
- En aucun cas l'entreprise n'est en mesure d'imposer à un salarié de se déclarer en tant que travailleur handicapé.
- Pour les salariés éventuellement concernés, il existe une peur bien réelle de se trouver « catalogués » ou encore « mis au placard » dès lors qu'ils déclareraient leur handicap.

Dans ce contexte, la création d'une « mission handicap » a trouvé tout son sens.

Celle-ci s'est intégrée à une association des entreprises du 92 gérée par l'Agefiph. Lors des réunions mensuelles, chaque société a fait partager son expérience en la matière et a permis à Umanis de déterminer des axes prioritaires.

Si le recrutement de travailleurs handicapés n'est pas apparu comme l'axe qui permettrait de répondre à nos obligations, le groupe a toutefois maintenu ses relations avec le « Cap Emploi » (équivalent au Pôle Emploi mais ne traitant qu'une population de travailleurs handicapés). Des rencontres régulières avec cet organisme ont été tenues mais aucun recrutement n'a été constaté via ce canal.

L'ensemble des consultants RH en charge du recrutement ont été formé à traiter cet aspect avec un candidat.

Différentes actions spécifiques ont été mises en œuvre avec la création sur 2011 et 2012 d'une BD propre à Umanis autour du handicap.

Un calendrier autour du handicap a été conçu fin 2012 par la mission handicap d'Umanis et remis à chaque collaborateur en décembre 2012.

L'appel à des ESAT (anciennement CAT) a été intensifié au travers de plateaux repas, de la mise sous pli de courrier,...

Seule la société Umanis Managed Services de par les profils recherchés s'est trouvée en situation de répondre à nos obligations légales.

- Nombre de personnes handicapées au cours de l'année 2012 :

Effectif Handicapé 2012	
Société	Nombre
Umanis SA	8
UM Computer	0
UM INV	1
UMS	6
Total	15

- Nombre de personnes handicapées à la suite d'un accident du travail intervenu dans l'entreprise, employé au cours de l'année 2012 :

Aucun et ceci pour l'ensemble du groupe.

C. POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le groupe est signataire de la charte de la Diversité et s'engage à cet effet à combattre toute forme de discrimination.

Par ailleurs, dans le cadre de ses attributions, le Comité d'Entreprise a mis en place une commission contre le harcèlement que tout salarié peut, à tout instant, saisir s'il s'estime victime de harcèlement ou encore de discrimination.

VII. PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

A. Politique générale en matière environnementale

- a. Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation et de certification en matière environnemental

En tant que société de services, l'activité d'Umanis a un impact limité sur l'environnement. Malgré tout, le groupe a mis en place différentes actions contribuant à la préservation de l'environnement :

- la dépense en énergie : remplacement systématique des ampoules par des ampoules de basse consommation
- le papier : impression recto/verso par défaut et impression de document de travail sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes
- les cartouches : centralisation des impressions et suppression des imprimantes de bureau dites de proximité, et recyclage du matériel informatique
- la diminution de la production de CO2 par la mise en place de véhicules de service pour limiter l'utilisation des véhicules personnels et des actions internes encourageant la prise des transports en commun. Umanis a également développé un site de covoiturage accessible depuis l'intranet pour tous les trajets professionnels ainsi que pour les trajets du week-end.

Umanis est signataire depuis 2012 du Pacte Mondial des Nations Unies.

- b. Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Des affiches sont positionnées à tous les étages pour sensibiliser les collaborateurs au recyclage (cartouches d'encres) et aux économies d'énergie (préférer l'extinction complète à la mise en veille des ordinateurs). En outre, un espace dédié sur le portail intranet permet de retrouver les documents concernant la RSE.

c. Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

L'activité d'Umanis étant par nature non polluante, peu de moyens sont consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions à l'exception des éléments décrits plus hauts (recyclage, véhicules de service, service de covoiturage et remplacement progressif des véhicules entreprise par des véhicules hybrides plus respectueux de l'environnement).

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

La nature de l'activité du groupe n'est pas génératrice de risques environnementaux.

B. Pollution et gestion des déchets

a. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

L'activité d'Umanis étant par nature très peu polluante, aucune mesure de prévention n'a été initiée à l'exception de la mise en place de véhicules de service pour limiter les émissions de CO2 et le remplacement progressif des véhicules par des véhicules hybrides moins polluants.

b. Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Les seuls déchets générés par Umanis sont les cartouches d'encre et le matériel informatique qui sont systématiquement recyclés.

c. Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Aucune, l'activité d'Umanis en tant que société de services informatiques n'entraîne aucune nuisance sonore sur son environnement.

C. Utilisation durable des ressources

a. Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

La nature de l'activité d'Umanis n'a pas d'incidence sur la consommation d'eau.

b. Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

De part la nature de son activité, Umanis fait une faible consommation de matières premières. Concernant le papier les impressions sont programmées en recto/verso par défaut sur toutes les imprimantes du groupe, les impressions de documents de travail se font sur du papier recyclé et toutes les procédures internes et externes ont été dématérialisées. Le groupe est en train de changer tout son système de chauffage-climatisation afin d'améliorer l'efficacité thermique de ses locaux et de réaliser des économies d'énergie substantielles.

- c. Utilisation des sols
En tant qu'entreprise de services, l'activité même du groupe n'a aucune incidence sur l'utilisation des sols.

D. Changement climatique

- a. Rejets de gaz à effet de serre

L'activité d'Umanis n'entraîne pas de rejets conséquents de gaz à effet de serre, aucune mesure n'a été prise pour limiter ces rejets.

- b. Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les services proposés par Umanis ne sont pas affectés par les changements climatiques, le groupe n'a donc pas entrepris de démarche visant à s'adapter au changement climatique.

E. Protection de la biodiversité

- a. Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

En tant qu'entreprise de services, l'activité même du groupe n'a pas d'incidence sur la biodiversité.

3. INFORMATIONS SOCIETALES

A. Impact territorial, économique et social de l'activité de l'entreprise

- a. En matière d'emploi et de développement régional

Umanis est présent dans plusieurs villes de France grâce à ses différentes agences : Levallois-Perret, Tours, Orléans, Clermont Ferrand, Niort, Nantes, Lyon, Metz, Toulouse.

En tant que société de prestations de services intellectuels, Umanis est bien conscient que son capital humain est sa principale richesse et qu'il est primordial de respecter chaque collaborateur et de valoriser le travail et les compétences. C'est pourquoi, de nombreuses initiatives ont vu le jour au fil du temps.

Umanis anticipe les évolutions de demain et est à l'écoute de ces collaborateurs qui souhaitent évoluer et acquérir de nouvelles compétences. Umanis cherche à valoriser les savoirs de ses collaborateurs. Dans cette vision, les objectifs se rejoignent avec un plan de formation centré sur trois domaines : technique, fonctionnel/métier et développement personnel. La politique de formation d'Umanis s'intègre dans la démarche de la GPEC ce qui permet également de suivre l'évolution du marché et des besoins des clients. Chaque année, un plan de formation, en cohérence avec la réalité opérationnelle de l'activité, est décidé par la direction. Chaque collaborateur peut donc demander à bénéficier de formations en cohérence avec son parcours et ses ambitions. C'est au travers de son institut de formation que le groupe dispense ces cursus de formation adaptés à tous les profils. Umanis s'appuie également sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs

offres. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et le groupe participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct à tous les niveaux d'expertises chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché.

Au niveau organisationnel, le groupe capitalise sur toutes les missions de référence et les projets qui sont réalisés au travers de toutes ses agences afin que tous les collaborateurs puissent disposer des guides et des méthodologies de développement qui ont déjà été utilisés et qui constituent les best practices.

Enfin, Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en province avec lesquelles le groupe a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés. Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Big Data, Cloud, SaaS,...).

b. Sur les populations riveraines ou locales

En tant qu'entreprise de services, l'activité même du groupe n'a pas d'impact sur les populations riveraines ou locales.

B. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société

a. Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Dans le cadre de son activité Umanis communique auprès de différents publics :

- **Investisseurs** : par le biais de communiqués de presse diffusés à l'AMF et publiés sur le site web
- **Clients** : informations sur les offres, sur les événements, etc. via le site web
- **Candidats** : présence sur les salons de recrutement, parution des annonces sur le site web
- **Education (écoles)** : Umanis recrute la grande majorité de ses collaborateurs dans les Ecoles d'Ingénieurs et de Commerce mais également dans les universités proposant des spécialisations dans les domaines de systèmes d'information et du décisionnel. Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en province avec lesquelles le groupe a noué des partenariats afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés. Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Big Data, Cloud, SaaS,...).

b. Actions de partenariat ou de mécénat

Aucune action en ce sens n'a été engagée, mais Umanis a signé avec les partenaires sociaux un accord sur l'emploi des Seniors fin 2009 et est signataire :

- De la Charte de la Diversité depuis 2008
- Du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012

C. Sous-traitance et fournisseurs

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

Umanis a initié depuis le début d'année 2013 une politique des achats responsables qui s'appuient sur : le recrutement d'un Directeur des Achats et le choix de partenaires et de fournisseurs partageant les mêmes axes de progrès en matière environnemental, social et éthique des affaires. Une charte des achats a permis de formaliser les ambitions du groupe ainsi que les réalisations et les attentes vis-à-vis de partenaires et des fournisseurs. Par ailleurs une lettre accompagnée de la charte doit être envoyée à tous les fournisseurs du groupe les invitant à signer la charte des achats du groupe. Cette action doit être menée à partir du second trimestre.

b. Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Dans le cadre de la politique des achats durables initiée par le groupe, les fournisseurs et sous-traitants sont amenés à communiquer sur leur responsabilité sociale et environnementale. Les fournisseurs ou sous-traitants doivent s'engager sur différents points :

- Respecter les droits fondamentaux, les réglementations applicables aux fournisseurs et le respect des règles internationales du droit du travail
- Accepter une relation basée sur la transparence en matière d'échanges d'informations sur la politique de Développement Durable mise en œuvre
- S'engager à ne jamais communiquer ou publier toutes les informations connues lors de consultations ou lors de la réalisation de prestations
- S'assurer à chaque étape que ses propres fournisseurs et sous-traitants répondent aux mêmes critères d'exigence en matière de Développement Durable
- Privilégier les initiatives qui favorisent le développement économique de proximité et la diversité des sous-traitants
- Limiter les impacts environnementaux

D. Loyauté des pratiques

a. Actions engagées pour prévenir la corruption

Le code éthique d'Umanis va bien au-delà d'une simple suite d'idées abstraites, c'est une formalisation de l'engagement pérenne de la société pour un code de conduite inscrit dans nos pratiques commerciales et à tous les niveaux de la société :

- **Lutte contre la fraude** : les actes de fraudes peuvent être classés en trois grandes catégories : le reporting financier frauduleux, le détournement d'actifs et la corruption. Umanis affiche une tolérance zéro pour toute forme de corruption dans notre domaine professionnel
- **Lutte contre toute forme de pratiques anticoncurrentielles** : fixation des prix, dumping, monopole
- **Respect de la confidentialité** : les collaborateurs ayant connaissance d'informations professionnelles confidentielles sont tenus de n'en faire aucun usage, et doivent prendre les mesures raisonnables pour sauvegarder et protéger en toute circonstance les informations de la société
- **Conflit d'intérêt** : chaque collaborateur se doit, envers le groupe, d'agir avec intégrité et bonne foi. Il est essentiel que les salariés du groupe ne

fassent rien qui puisse être en conflit avec les intérêts du groupe ou qui soit susceptible d'être interprété comme tel

- **Cadeaux d'entreprise et invitations** : nos collaborateurs peuvent offrir et recevoir des cadeaux d'entreprise appropriés, dans le strict respect des lois en vigueur et en étroite relation avec leur travail, avec les clients, les fournisseurs, ou les partenaires commerciaux du groupe, dans la mesure où ces cadeaux ont une valeur nominale limitée et ne sont pas donnés ou reçus dans l'intention ou la perspective d'influencer la prise de décision commerciale des bénéficiaires

b. Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Umanis est positionné sur un marché B to B, et n'est donc pas concerné par ce type de mesures.

c. Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme

Umanis s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses actionnaires, ses fournisseurs ou les communautés locales au sein desquelles opère Umanis. Les activités d'Umanis sont tournées vers les hommes et nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes.

- Umanis est signataire de la Charte de la Diversité. Nous prônons la diversité et refusons toute forme de discriminations
- Nous favorisons la flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée
- Nous favorisons la formation et le développement personnel de nos collaborateurs
- Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires
- Nous exigeons le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès

Depuis 2012, une nouvelle étape a été franchie puisque le groupe est maintenant signataire du Pacte Mondial des Nations-Unies et adhère totalement aux dix grands principes relatifs au respect de l'environnement, aux droits de l'homme, au droit du travail et à la lutte contre la corruption.

SECTION 11 - AUTRES RESOLUTIONS PROPOSEES AU VOTE DE L'ASSEMBLEE GENERALE STATUANT EN LA FORME ORDINAIRE

I – RATIFICATION DE LA COOPTATION D'UN ADMINISTRATEUR

Nous vous invitons à vous reporter à la Section 6 ci-avant.

II – JETONS DE PRESENCE

Nous vous invitons à vous reporter à la Section 6 ci-avant.

III – APPROBATION DES COMPTES, QUITUS

Nous vous demandons de bien vouloir approuver les comptes sociaux et consolidés tels qu'ils ont été arrêtés par votre conseil d'administration et nous vous invitons à adopter les résolutions à titre ordinaire que nous soumettons maintenant à votre approbation.

Nous vous remercions de votre confiance.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION