



G2J et le Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès 2010-2011

Déclaration de José Jacques-Gustave,
Fondateur et Président de la société G2J.

Page 3

Les Principes du Pacte Mondial en Actions.

Page 6

G2J et les principes liés au Droit du Travail.

Page 7

G2J et la diversité.

Page 8

G2J et l'amélioration des conditions de Travail. **Page 11**

G2J et le Respect de l'environnement.

Page 16

La politique RSE de G2J.

Page 17

G2J et le principe de précaution.

Page 18

Les éco-gestes chez G2J.

Page 22


La visioconférence, une technologie « verte » pour nos
clients.

Page 28

Sommaire


Déclaration de José Jacques-Gustave

Fondateur et président de la société G2J



La vidéoconférence est aujourd'hui reconnue comme une solution écologique. Ceci s'explique par une nette prise de conscience des gains potentiels que cette technologie présente, non seulement en termes d'économies sur des postes de voyages, mais aussi en termes de contribution au Développement Durable en général. Selon le Gartner Institute, les solutions de vidéoconférence seraient en mesure de remplacer pas moins de 2,1 millions de billets d'avion dans les trois années à venir.

Au delà de la nature écologique inhérente au produit, G2J porte les valeurs sociales de non- discrimination et de diversité, depuis sa création en 1994 ; C'est en effet de la volonté de réduire la fracture numérique qui existait entre la France métropolitaine et les départements d'Outre-Mer qu'est née la société. Une sensibilité sociale est ainsi historiquement au cœur de la culture d'entreprise de notre organisation, faisant de cette dernière un acteur depuis longtemps investi dans les problématiques relatives au Développement Durable.



Les défis pour G2J sont multiples afin de répondre aux attentes spécifiques de l'ensemble des parties prenantes constituant son écosystème.

Qu'il s'agisse d'attentes :

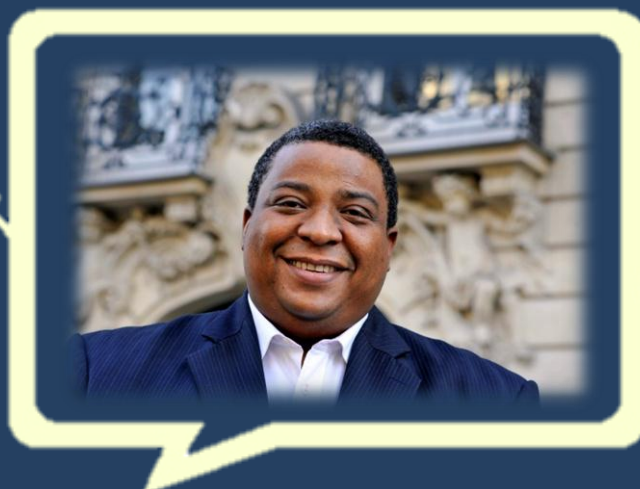
- De transparence et de coopération extra financière pour les actionnaires.
- De qualité de service, d'informations sur l'impact environnemental des services pour les clients.
- Du partage de valeurs communes pour les partenaires, fournisseurs et salariés.

Afin de répondre au mieux à ces attentes, G2J a défini un principe fondamental, qu'est celui d'une politique « des petits pas », qui consiste à procéder par étapes ou avancées mineures, pour progressivement mettre en œuvre des projets de plus grande envergure. A la passivité, G2J préfère une démarche active en commençant par des projets à sa portée, pour une construction progressive de sa politique RSE.

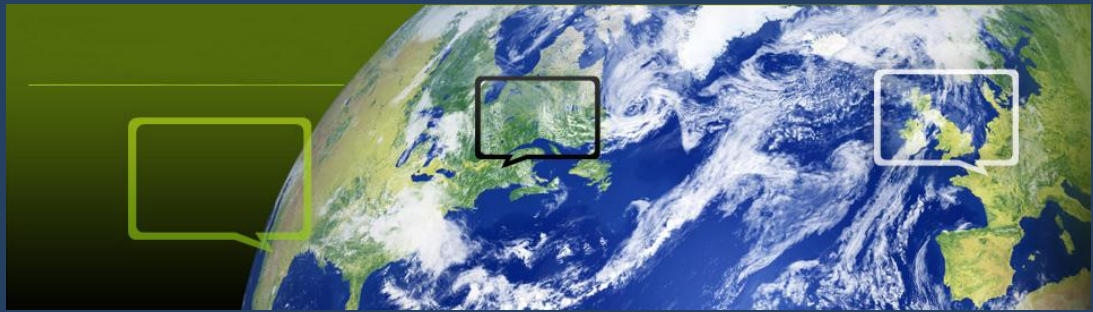
Notre adhésion au Pacte Mondial le 17 janvier 2011, marque notre volonté de faire progresser les 10 principes relatifs au Droit de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption, dans notre domaine d'influence; ainsi que notre engagement à les intégrer au cœur de la stratégie et de la culture de G2J.

Après un an d'adhésion, nous soumettons notre première Communication sur le Progrès et réaffirmons notre volonté de poursuivre nos efforts afin de diffuser le respect des principes édictés par le Pacte Mondial des Nations Unies.


José Jacques- Gustave
Président et fondateur de G2J



Les principes du Pacte Mondial en Action




Les principes du Pacte Mondial en Action



G2J offre des services de vidéoconférence et de téléprésence à plus de 300 000 utilisateurs chaque année répartis dans 110 pays. Ces services experts jouent un rôle crucial dans le développement économique des entreprises, favorisant des gains de productivité par le biais d'une fluidification de la communication au sein des organisations, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Ces services offrent également de réelles caractéristiques de sécurité et de respect de l'environnement afin de répondre aux exigences de nos clients. Les solutions de vidéoconférence et de téléprésence, en offrant une solution alternative de communication, sont par nature favorables à la mise en œuvre d'un développement économique respectueux de l'environnement.



G2J c'est aussi un engagement fort dans la diversité. Créée en Martinique, en 1994, dans le but de pallier les difficultés de communication des Départements et Territoires d'Outre-Mer avec la métropole, G2J s'investit depuis sa création dans des thématiques de société telles que la réduction de la « fracture numérique », la promotion de la diversité au sein de ses équipes ou la lutte contre la discrimination.

Afin de rendre compte d'un engagement ancré depuis 1994 dans les valeurs de la société, G2J a souhaité mettre plus particulièrement en exergue son engagement social dans sa première « Communication sur le progrès ». Les principes liés au respect de l'environnement seront également traités dans ce premier rapport.

Principes liés au Droit du Travail

G2J organise sa politique sociale autour de 2 grands axes : la promotion de la diversité et de la non- discrimination, l'amélioration des conditions de travail.



Principe 3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;


Principe 4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5. L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.


G2J et la diversité

La diversité est considérée par G2J comme un point fort, surtout du point de vue des minorités « On la vit à l'intérieur de G2J et surtout dans la diversité de nos clients » déclare José Jacques-Gustave.



Les valeurs de la société en terme de mixité et de non-discrimination sont partagées par le partenaire RH de G2J (la société externalise en effet ses processus liés aux ressources humaines à un cabinet spécialisé DIDH « Des Idées et Des Hommes ») Le choix de ce cabinet repose notamment sur le partage de valeurs communes comme la non- discrimination.

G2J a signé la Charte de la diversité en 2009. Depuis son lancement en octobre 2004, la charte de la diversité incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant, G2J s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.



La Charte de la diversité est un texte d'engagement volontaire, elle associe à l'entreprise l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires pour mieux atteindre son objectif. Signer la Charte de la diversité implique de rendre compte des démarches mises en œuvre par l'inclusion dans les rapports annuels d'un chapitre descriptif de l'engagement de la société en terme de non-discrimination et de diversité (actions mises en œuvre et résultats) A ce titre G2J a remis au Secrétariat Général de la diversité son deuxième reporting en Septembre 2011.

92% de l'effectif de G2J est de nationalité française.

43% des français se disent originaires des Antilles, de pays d'Europe du Maghreb et d'Asie.

La diversité est également visible à travers la très forte intégration des jeunes au sein de l'entreprise.

La moyenne d'âge atteint 32 ans en 2011 et illustre la volonté du dirigeant de favoriser l'emploi des jeunes. G2J accueille des jeunes stagiaires et apprentis. Au cours de l'exercice 2010-2011, G2J a accueilli 5 stagiaires et 3 apprentis. Le management chez G2J, organisé autour du principe « d'intrapreneuriat », laisse une grande autonomie d'action aux différents collaborateurs et permet l'émergence d'une innovation continue au sein de la société. Dans cet environnement responsabilisant, stagiaires et apprentis ont l'opportunité, au même titre que les salariés titulaires, d'œuvrer de façon autonome sur des projets que leur tuteur leur aurait confiés ou qu'ils auraient imaginés. Les expériences proposées aux jeunes, demeurent de ce fait particulièrement riches et utiles à la construction de leur parcours professionnels. Une expérience valorisante et valorisable.

LA13 COMPOSITION DES ORGANES DE GOUVERNANCE ET RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR SEXE, TRANCHE D'ÂGE, APPARTENANCE À UNE MINORITÉ ET AUTRES INDICATEURS DE DIVERSITÉ

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Promotion de la diversité et de la non-discrimination	Description d'initiatives particulières pour la non discrimination et la diversité	Signataire de la Charte de la diversité
Répartition des effectifs par genre	% femmes par catégorie (cadre-non cadre)	2008 : 14% de femmes (0 cadre) 2009 : 18% de femmes (0 cadre) 2010 : 26% de femmes (17% de femmes cadres) 2011: 22% de femmes (33% de femmes cadres)
Répartition des effectifs par âge	% séniors par catégorie (cadre-non cadre)	Entre 20 et 25 : 8 Entre 25 et 30 : 4 Entre 30 et 35 : 8 Entre 35 et 40 : 2 Entre 40 et 45 : 3 Entre 45 et 50 : 2
Collaborateurs handicapés	% collaborateurs handicapés par catégorie (cadre-non cadre)	0
Minorités visibles	Origine et nationalités des effectifs	92% de l'effectif de G2J est de nationalité française. 43% des français se disent originaires des Antilles, de pays d'Europe et d'Asie.

Cette approche du management particulièrement dynamique et collaborative, n'est possible que sous l'impulsion, du Président de la société dont le parcours (c'est un autodidacte) explique la propension à faire confiance et déléguer à son équipe.

Concernant l'emploi des femmes, G2J travaille au rééquilibrage afin de se rapprocher d'un objectif de parité. En 2011, G2J compte 7 femmes sur un effectif de 27 salariés et plusieurs d'entre elles occupent des postes à responsabilité.

IL faut noter que le secteur reste à dominante masculine et qu'il attire en moyenne moins de candidates que certains autres secteurs d'activités.

Concernant l'emploi de personnes handicapées, G2J se heurte à l'inaccessibilité de ses locaux. Aucune perspective d'aménagement n'est à ce jour évoqué par les gestionnaires du bâtiment. Par conséquent, G2J ne compte pas de collaborateurs atteints de handicap physiques à ce jour. G2J ne compte pas non plus de collaborateurs aveugles ou sourds muets. Cependant, G2J participe à de nombreux colloques et séminaires sur le thème de l'emploi et du handicap. José Jacques-Gustave a notamment participé au mois de Novembre à un séminaire organisé par Croissance Plus, sur le thème « Organiser et mener une politique responsable du handicap ».



G2J et l'amélioration des conditions de travail

D'une façon générale, selon un sondage réalisé par l'ARACT Martinique(Association Régionale pour l'amélioration des conditions de Travail) les salariés apprécient positivement leurs conditions de travail :

- Management participatif et basé sur la concertation,
- Transparence sur l'évolution et la situation de l'entreprise,
- Implication des salariés dans les projets,
- Autonomie et Marge de manoeuvre avec des moments de régulation et d'échange
- Possibilités d'évolution identifiées,

Des progrès restent à faire sur les avantages sociaux, cependant des travaux de fidélisation des salariés sont en cours (mise en place d'une prime d'intéressement, chèques culture, ...)

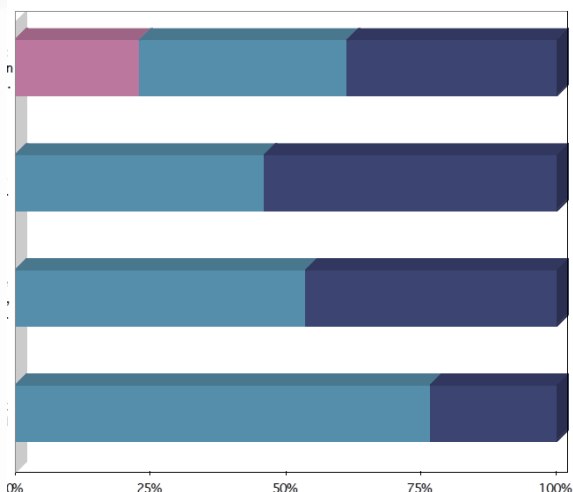
En ce qui concerne les préoccupations liées à la santé et la sécurité au travail, le Document Unique répertoriant et évaluant les risques métiers est en cours de mise à jour par la responsable des Ressources humaines afin d'identifier au mieux et de prévenir les risques professionnels liés à l'activité.

Aménagement
des locaux

Equipements

Environnement
physique de
travail

Pénibilité



L'appréciation des salariés concernant le cadre physique et les conditions matérielles de l'entreprise est globalement positive, cependant 25% d'entre eux considèrent que l'aménagement des locaux est à améliorer.

Ayant pris conscience de ce manque, G2J a engagé des travaux dans les locaux de Paris afin d'améliorer le cadre de travail.

- Les locaux sont neufs et bien entretenus (2 fois par semaine pour le site de France),
- Les bureaux, matériels et équipements de travail sont neufs,
- Les postes de travail ont été aménagés avec l'accompagnement du service de santé au travail,

Sur les deux sites, il n'y a pas de bureaux aveugles, les salariés basés en France sont en « open space » et ceux de Martinique partagent le même espace de travail.

Concernant l'information et la communication au sein de la société, l'information circule de façon formelle et informelle soit par mail, visioconférence ou téléphone.

Une réunion mensuelle est tenue avec les salariés des 3 sites (Paris, Martinique, Chine) et ce tous les 1ers lundis du mois.

De plus, des réunions « métier » hebdomadaires sont organisées et sont l'occasion d'échanger sur l'état d'avancement des projets et les difficultés rencontrées.

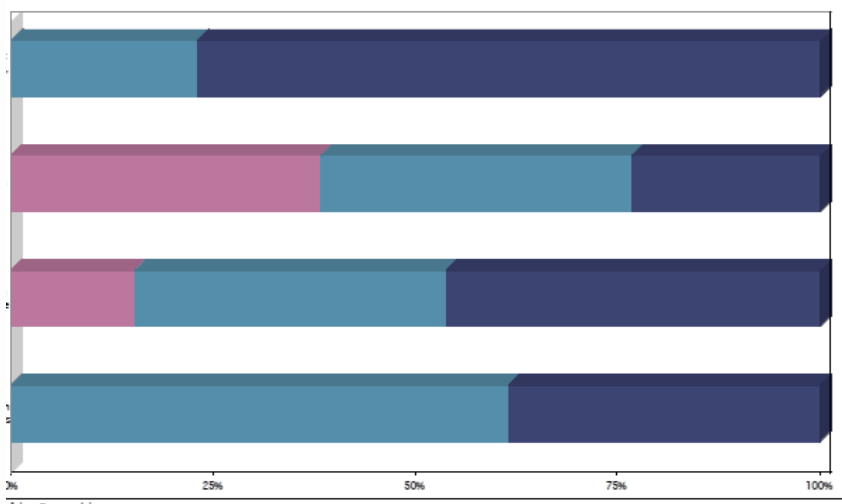
Enfin, il existe une grande transparence concernant la communication des projets en cours et en développement.

Echanges sur le travail :
réunions entretiens
annuels

Circulation de l'information

Circ. De l'info. Entre salariés
et hiérarchie

Information sur la situation
de l'entreprise et ses
projets

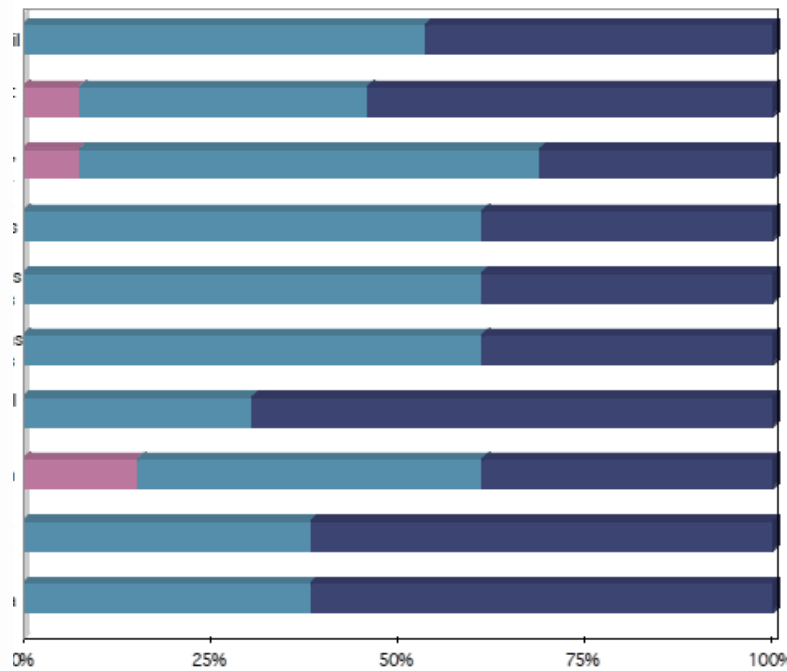


Cependant 10% des salariés estiment que la circulation de l'information entre le dirigeant et les salariés est à améliorer, l'éloignement géographique peut expliquer cette appréciation.

Afin de répondre à ce sentiment de manque de communication , G2J a mis en place une réunion bimensuelle avec l'équipe de G2J Chine afin de renforcer l'implication de la filiale dans le développement de G2J. La première réunion de ce type a eu lieu en Décembre.

En terme d'organisation du Travail, l'autonomie et la marge de manoeuvre dont disposent les salariés, corroborent les déclarations du dirigeant sur sa volonté de développer « **un management participatif** ». Les salariés sont impliqués dans les projets de l'entreprise.


Horaires et temps de travail
Rythme
Rémunération
Cohérence entre compétence et fonction
Définition des rôles
Respect des rôles
Reconnaissance du travail
Accès à la formation
Prise en compte de la vie privée
Implication dans l'organisation du travail



Une politique Ressources Humaines axée sur le développement des compétences, est mise en place notamment via l'accès aux formations de façon régulière par les salariés. Au cours de l'exercice 2010-2011, le budget formation a représenté 2,5% de la masse salariale.

Des fiches de postes ont été élaborées en collaboration avec le cabinet DDIH et sont réactualisées tous les ans.


En plus de l'entretien annuel d'évaluation, des entretiens de suivi des compétences sont réalisés tous les 6 mois. Les avantages sociaux pratiqués dans l'entreprise sont les chèques déjeuner.



Dans une démarche participative et concertée, des ateliers ont été mis en place pour réfléchir sur les actions à mener pour fidéliser les salariés : pour exemple, le service financier étudie actuellement la possibilité d'une prime d'intéressement.

Enfin, Les horaires et temps de travail sont définis en concertation, et prennent en compte les contraintes des salariés liées à leur vie privée et sociale.

Enfin, sur la question des relations au travail, le président de la société montre une confiance à ses salariés notamment via la délégation de tâches mais aussi de responsabilités. Il en résulte une très bonne opinion des relations au travail.



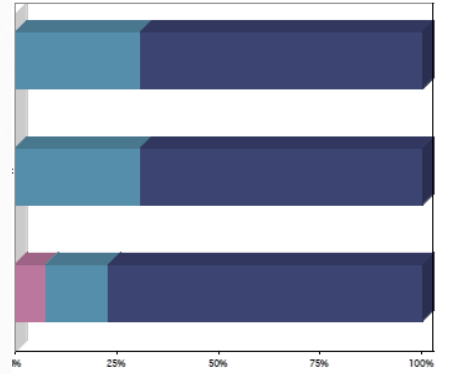
Dans le but de renforcer l'esprit d'équipe, des « **incentives** » c'est-à-dire des rencontres entre les collaborateurs en-dehors de l'entreprise sont organisées. C'est pour eux l'occasion de partager des moments conviviaux.

G2J est normalement assujetti à la représentativité salariale (effectif > 10 salariés). Cependant, il n'existe pas de délégués du personnel. Des élections ont été organisées en Décembre 2010, et aucune liste n'a été présentée. Les salariés l'expliquent par le fait qu'ils ne jugeaient pas utile de mettre en place cette instance compte tenu de l'organisation participative existante. Ils définissent le climat social de l'entreprise comme étant « bon ».

Relations entre collègues

Relations entre dirigeants
et salariés

Relations entre les
générations



Légende des graphiques:

- Non traité
- A améliorer
- Satisfaisant
- Exemplaire

**Enquête conduite auprès des salariés des bureaux de
Paris et de Martinique*



Principes liés au Respect de l'environnement

La politique environnementale de G2J comporte deux axes:

- Réduire sa propre empreinte écologique
- Réduire l'empreinte écologique de ses clients et leur fournir des outils de mesure.

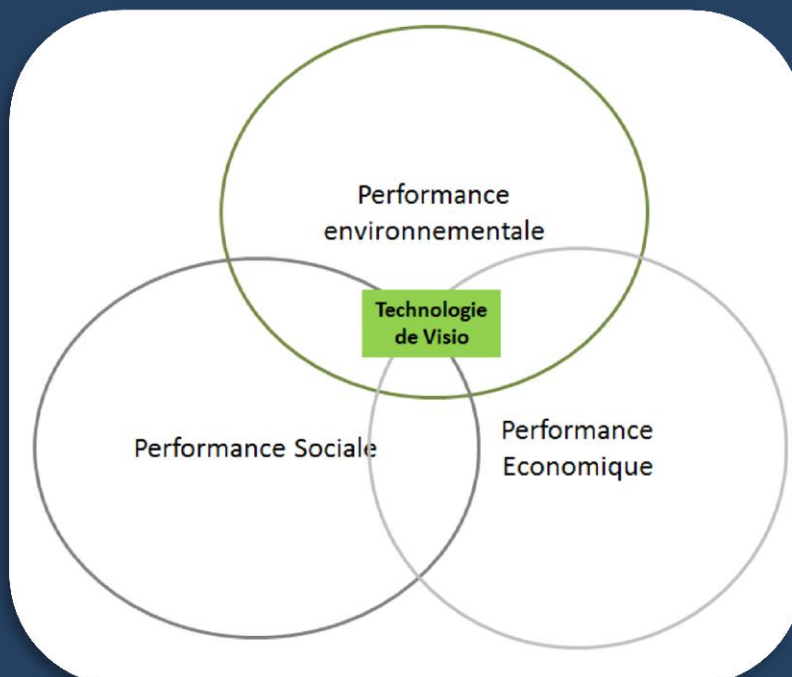


Principe 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;

Principe 8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;


La politique RSE de G2J



Nos clients


G2J et le principe de précaution

La révélation de nouveaux risques émergents et incertains a suscité une prise de conscience des dangers que peut faire courir le milieu de vie.



Cette prise de conscience est d'autant plus conséquente que le développement des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) permet une accélération du déploiement de l'information. Il en résulte une inquiétude croissante de la part des populations anticipant les recherches scientifiques et la mise en lumière d'éventuels risques.


L'enjeu est bien de gérer ces risques et non uniquement leur perception.




L'Etat n'est pas le seul acteur attendu dans la gestion des risques, les entreprises quelle que soit leur taille ont un rôle croissant à jouer aux yeux des clients, et ce d'autant plus dans le secteur des technologies de la communication, qui suscite débats et inquiétudes quant aux effets de ces technologies sur la santé.

G2J tente de prendre progressivement en compte l'ensemble des risques (sociaux, environnementaux et financiers) et de les intégrer à sa stratégie. Pour se faire, l'organisation met en œuvre une démarche volontaire de gestion : le management environnemental, en favorisant l'approche produit (plutôt que l'approche site), consistant à prendre en compte l'impact environnemental du service à chaque étape de son cycle de vie.

Les services de vidéoconférence étant intrinsèquement « green » G2J travaille à réduire l'impact environnemental de leur production en utilisant entre autres, des serveurs et équipements informatiques labélisés (norme Energy Star), en tentant de compenser les émissions liées au fonctionnement des data center et en optimisant la fin de vie des produits nécessaires à la création du service (Cf. indicateur EN18)



La prise en compte des risques sociaux, à travers l'intégration de conditions de travail, d'hygiène, de sécurité et de formation optimales pour ses salariés, est également au cœur de la stratégie de G2J. Les conditions de travail font l'objet d'un suivi régulier à différents niveaux d'application, qu'il s'agisse de sécurité(aucun accident du travail n'a été recensé à ce jour), d'hygiène(la médecine du travail, après une visite des locaux a déclaré la société en conformité avec les normes d'hygiènes requises), ou de formation (38% des salariés ont eu accès à une formation au cours de l'exercice couvert par le présent rapport).




L'organisation est convaincue que la bonne détermination et gestion de ces risques permettront à long terme de pallier le dernier type de risques : les risques financiers et ainsi d'assurer la solvabilité, le développement et la pérennité de l'entreprise. En effet, la gestion des risques environnementaux et sociaux permet, entre autres, de pallier les risques juridiques, d'image, de marché. La démarche de détection, suivi et réduction des risques par le biais d'un système de suivi (calcul d'indicateurs) et la mise en œuvre de mesure pour les réduire, sont considérés par l'organisation comme garant de la pérennité de son activité.

Les questions environnementales occupent ainsi une place importante dans l'organisation de G2J. A tel point que le comité de direction a décidé de mettre en place en son sein, un organe de contrôle pour superviser la manière dont l'organisation identifie et gère sa performance économique, environnementale et sociale et notamment les risques, opportunités ainsi que le respect des normes internationales, des codes de bonne conduite et des principes.

A ce titre, les performances environnementales et sociétales font l'objet d'un ordre du jour au moins une fois par an pour définir les projets RSE. Par ailleurs G2J rédige un bilan extra-financier chaque année afin de le remettre aux actionnaires de la société.

Il existe au sein de G2J un code de déontologie formalisé et communiqué aux collaborateurs. Les valeurs de la société en termes de politique commerciale ,d'éthique vis-à-vis des clients existent et de respect de l'environnement sont intégrées à l'activité. Elles sont formalisées dans le passeport pour G2J et contractualisées au niveau de la sécurité des informations et la confidentialité.



Avec le passeport pour G2J, la société souhaite sensibiliser chaque collaborateur au code de déontologie vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes , et de l'environnement. Les valeurs véhiculées sont les suivantes :

- Être à la pointe du progrès: Offrir un ensemble de prestations uniques et complémentaires, la plus grande réactivité et la garantie d'un service toujours plus fiable, plus rapide et sécurisé.
- Offrir la meilleure qualité de service: Une garantie du meilleur équipement, la connexion la plus fiable, la plus rapide, une image et un son haute définition, la meilleure sécurité.
- Etre à l'écoute et responsable: Une tarification juste et adaptée, une solution à toutes les problématiques, à la diversité des situations et des demandes.
- Respecter l'environnement dans nos mécanismes de commercialisation et de production.

Il existe par ailleurs une charte de sécurité informatique ou code de bonne conduite destiné à promouvoir une utilisation loyale, responsable et sécurisée du système d'information de la société.



Les Ecogestes chez G2J

G2J met en œuvre un certain nombre de mesures visant à réduire son empreinte carbone, des mesures organisées en quatre grands thèmes :

- Transport de marchandises et déplacements professionnels
- Consommation des ressources
- Consommation de consommables
- Gestion des déchets

EN18 INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFETS DE SERRE ET RÉDUCTIONS OBTENUES

Thème 1: Optimisation du transport des marchandises et des déplacements professionnels		
Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Parc automobile	% de véhicules écologiques dans la parc automobile	50%
Mode de transport doux pour le trajet "domicile-travail"	% de collaborateurs qui utilisent les transports en commun pour se rendre à G2J.	52%
Télétravail	Nombre jours homme en mode de télétravail / an	48 j / an

En tant que société de services, le transport de marchandises de G2J demeure limité. Les activités de vente de matériel génèrent cependant une activité de transport, aussi, les rares envois réalisés par G2J sont organisés selon un principe de groupage afin d'en limiter le nombre. Concernant le transport des collaborateurs, le covoiturage est encouragé pour les déplacements chez les clients. G2J utilise par ailleurs, la visio conférence pour les réunions internes avec les bureaux à l'étranger.

Le télétravail est également le moyen de réduire les déplacements des collaborateurs. A ce jour, deux salariés travaillent à distance. Au cours de l'exercice G2J a réalisé 782 réunions en visioconférence pour un total d'environ 2800 heures , soit des réunions d'une durée moyenne de 3 heures. Par ailleurs, afin de favoriser l'utilisation de la visioconférence, G2J a procédé à l'installation de la visio PC sur tous les postes de travail afin que chacun puisse communiquer facilement et sans délai avec le reste de l'équipe.

Concernant la consommation d'énergie, l'électricité est, chez G2J, le principal poste de consommation.

La consommation d'énergie des bureaux a augmenté de 12% entre 2010 et 2011. Ce ci s'explique par le développement du service technique de G2J ainsi que du service Recherche et Développement qui ont exigé la mise en route ou l'acquisition de nouveaux équipements: 7 écrans, 4 ordinateurs et 2 codecs ont en effet été achetés faisant croître la consommation d'énergie de G2J;

Thème 2: Maîtrise de la consommation des ressources

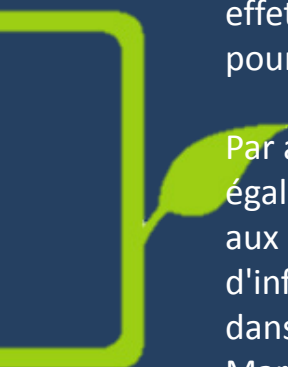
Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Consommation d'électricité des bureaux	Consommation d'électricité en Kw/h	Juin-Décembre 2010 : 43759 Kw/h Juin-Décembre 2011: 49007 Kw/h

Les data centers constituent le point faible de la visioconférence d'un point de vue environnemental, dans la mesure où ils consomment beaucoup d'électricité, notamment pour être maintenus à bonne température (puissants systèmes de climatisation actif en permanence). Dans la mesure où G2J externalise cette activité, des actions d'optimisation du fonctionnement du data center semblent difficiles. G2J envisage à moyen terme la mise en place d'un système de compensation d'émissions en finançant des projets.


Au sujet des consommables, afin d'en limiter au maximum l'utilisation, des éco gestes et mesures simples ont été initiées en interne. Des mugs individuels ont été distribués en mai 2010 afin de remplacer l'usage de gobelets en plastiques. Le papier utilisé pour les impressions est un produit recyclé. Il est par ailleurs conseillé à chaque collaborateur de réduire ses impressions, et pour celles incompressibles, de les réaliser en mode brouillon, ou économique, format recto-verso.

En matière de réduction des consommables, les marges de progrès restent importantes. Au cours de l'exercice 2010-2011, et jusqu'au mois de décembre c'est au total , 51 cartouches qui ont été utilisées par l'ensemble des collaborateurs et 95 ramettes de papier pour le bureau des DOM et le bureau de Paris (pour 20 collaborateurs)soit environ 4 ramettes par collaborateur.

L'augmentation considérable de la consommation de papier s'explique notamment par la création du département marketing. En effet, les chantiers successifs ont exigé de nombreuses impressions pour les process de relecture, amendement et validation.



Par ailleurs, outre les process internes, le Département Marketing a également décidé de multiples campagnes d'envoi de documentation aux clients (présentations commerciales, fiches produits, dossiers d'informations). Le support papier reste très utilisé en Marketing dans le cadre de la construction de la relation client. Le département Marketing est d'ores et déjà à la recherche de solutions afin de réduire ses impressions. A titre d'exemple l'envoi de fiches produits aux clients se fera désormais sous forme de catalogue virtuel, limitant ainsi les impressions.



Concernant l'utilisation des consommables dans le cadre des relations avec les fournisseurs, une marge de progrès demeure et G2J souhaite par exemple augmenter la part des factures numériques. A l'heure actuelle 30% des fournisseurs envoient leurs factures uniquement par email. Par ailleurs, à l'heure actuelle, 15% des clients reçoivent leur facture par courrier.

Au sujet du Système d'information, la totalité du parc informatique de G2J répond aux critères de la norme Energy Star. Adoptée à la fois dans l'Union Européenne et aux États-Unis, cette norme fixe des niveaux de consommations maximum que doivent respecter les matériels électriques et notamment les équipements informatiques (PC de bureau, portables, écrans, alimentations, serveurs, etc.)

G2J a par ailleurs maintenu sa politique de gestion des matériels en fin de vie mais a ajouté une dimension supplémentaire. Dans la mesure où les ordinateurs concentrent une part prépondérante de l'empreinte du système d'information tant en terme d'utilisation de ressources naturelles non renouvelables, de pollutions, de consommation électrique, que de coût, allonger au maximum la durée d'utilisation de ces appareils devient un axe important de la politique de gestion des équipements informatiques.

Des petits gestes permettent d'y contribuer. En effet, il est par exemple possible de doubler la durée d'utilisation du matériel, de 3 à 6 ans, en sautant des versions de logiciels, système d'exploitation et suite bureautique notamment. Concernant la fin de vie, outre le don à des écoles, G2J va également s'adresser aux revendeurs ou fabricants des équipements informatiques. Ces derniers ont en effet l'obligation légale de collecter et retraiter les équipements en fin de vie. Ainsi en s'adressant aux fournisseurs G2J dispose d'une plus grande visibilité sur le devenir de ses équipements en fin de vie.

Thème 3: Maîtrise de la consommation des consommables

Nom de l'indicateur	Description de	Résultat
Dématérialisation des factures clients	% de clients recevant uniquement une facture	85%
Dématérialisation des factures fournisseurs	% de fournisseurs envoyant uniquement une facture	30%
Consommation de papier	Nbre de ramettes de papier/ nombre de collaborateurs	4 ramettes/ collaborateur
Labellisation du matériel informatique	% de matériels éco-labellisés	100%

Enfin, concernant la gestion des déchets, G2J a mis en place un partenariat avec la société Triéthic afin de recycler ses déchets papiers et ses fournitures de bureau. En effet, ne disposant pas de système de tri sélectif et afin d'anticiper les réglementations liées au recyclage des déchets non dangereux, G2J a décidé de confier la collecte d'une partie de ses déchets à la société Triéthic, une entreprise d'insertion proposant des services de collecte des déchets issus des activités tertiaires.

Pourquoi recycler ?

La production de biens et de services implique la consommation de nombreuses matières premières non renouvelables, et génère une importante quantité de déchets. Le premier objectif que s'est fixé G2J a consisté à mettre en oeuvre des démarches de sensibilisation afin de réduire la production de ces déchets. Cependant une partie de la production reste incompressible. Partant du constat que près de 100% des déchets issus du tertiaire étaient valorisables, G2J a décidé de confier leur recyclage à Triéthnic, afin de limiter au maximum l'empreinte écologique de la société.

Pourquoi Triéthnic ?

Plus qu'une société de valorisation des déchets [Triéthnic](#) est une entreprise d'insertion, dont les missions couvrent les trois cercles du Développement Durable. Outre la nature environnementale de son activité, Triéthnic porte également une mission sociale en participant à l'insertion des personnes exclues du marché du travail. Porteuse d'un projet original et global, G2J a ainsi vu en Triéthnic un partenaire Durable partageant son engagement sur les questions relatives à la RSE.


Comment ça marche ?

Dès fin décembre, Triéthnic a déployé dans les bureaux de G2J des collecteurs de papier blancs, couleur, cartouches stylos et piles. Les collaborateurs vont suivre une formation afin de prendre conscience des enjeux du recyclage et de mieux connaître la démarche de Triéthnic.

La collecte sera organisée de façon régulière et suivie afin de mesurer en temps réel la quantité de déchets collectés et valorisés. La collecte permettra par ailleurs l'accumulation de bons d'achats que G2J pourra réutiliser afin d'acheter auprès de Triéthnic des fournitures de bureaux écologiques.



La visioconférence: une technologie « verte » pour nos clients




Dans la mesure où elle permet de limiter les déplacements des collaborateurs d'une entreprise, la visioconférence est une technologie de substitution durable, permettant de limiter les émissions de CO2 liées au voyage. Or, Les émissions de CO2 liées aux déplacements des collaborateurs sont rarement négligeables

Selon l'ADEME (Agence de l'environnement et de la Maîtrise de l'Energie), jusqu'à 50 % des émissions de CO2 des entreprises sont liées aux déplacements professionnels : voyages d'affaires et trajets domicile-travail

Selon le WWF, si chaque entreprise européenne réduisait de 10 % ses déplacements, cela représenterait une économie annuelle de plus de 11 millions de tonnes de CO2, équivalant à une consommation annuelle de 1,3 millions d'Européens.

La voiture reste le mode de déplacement privilégié. En France, les trois quarts des déplacements professionnels et des trajets domicile-travail se font en voiture, avec un taux d'occupation proche de 1.




En ce qui concerne les déplacements professionnels incluant une nuit, 60 % se font en voiture, presque un quart en train et 16 % en avion

Remarque : les déplacements professionnels vers l'étranger pèsent pour 25 % en nombre, mais constituent 68 % des kilomètres parcourus et sont responsables de 80 % des émissions.

Afin de mettre en œuvre une politique de déplacement responsable, la visioconférence est proposée comme une alternative par l'ADEME. 3 leviers sont effet possibles : Réduire le nombre de déplacement, optimiser la gestion de la flotte automobile de l'entreprise et favoriser le choix de modes de déplacements moins émissifs. L'utilisation de la visioconférence entre dans le cadre du premier levier.


Ainsi selon l'ADEME, remplacer certains rendez-vous réguliers par des réunions virtuelles sous forme de points téléphoniques ou de visioconférences avec les sites éloignés, mettre en place un partage d'expériences à travers des outils collaboratifs, sont autant de solutions de plus en plus déployées au sein des entreprises.

Certains de ces outils comme la visioconférence mobile n'entraînent quasiment aucun frais d'investissement. D'autres solutions, plus sophistiquées, comme la téléprésence à haute définition, engendrent des frais de location du matériel, des frais de communication et d'abonnement aux solutions informatiques mises à disposition.



Tous ces frais deviennent vite négligeables par rapport au coût des déplacements et aux coûts sociaux évités. En revanche, afin de rendre ces systèmes pleinement efficaces et utilisés par les collaborateurs, une formation ainsi que l'assistance technique appropriée sont nécessaires.


En France, deux tiers des grandes entreprises mettent en œuvre des solutions de conférences en ligne et près de la moitié ont intégré la « web conférence multimédia » (audio + vidéo + data) en plus de leur solution traditionnelle d'audio conférence. Plus d'une entreprise sur cinq (21 %) utilise la conférence en ligne de façon quotidienne, et 54 % le font toutes les semaines.



L'étude, conduite par le Carbon Disclosure Project, estime qu'une entreprise qui générerait 1 milliard de dollars ou plus de revenus annuels pourrait économiser ce qui suit en installant 4 salles de visioconférences : retour sur investissement en 15 mois, économie d'environ 900 voyages d'affaires sur la première année, réduction des émissions de gaz à effets de serre équivalent à un retrait de 434 voitures de tourisme de la circulation sur un an.

La visioconférence c'est aussi la possibilité pour les entreprises d'adopter de nouveaux modes de travail et notamment le télétravail, une forme de travail plus souple, adaptée aux besoins de chaque individu et à la réalité énergétique de demain.


Le passage de salariés en mode « télétravail » permettrait de réduire les émissions liées aux déplacements domicile/travail. Par exemple, en Ile-de-France, si 5 % des 4 000 000 de personnes employées dans le tertiaire étaient des télétravailleurs, le trafic sur les routes et dans les transports en commun serait décongestionné.



En effet, une diminution de seulement 3 % des déplacements par les transports en commun et de 5 à 7 % par la circulation routière suffirait à améliorer les conditions de déplacement dans les grandes agglomérations et à diminuer très significativement les quantités de CO2 émises dans le cadre des déplacements domicile-travail.

On retrouve le même phénomène dans l'assouplissement des horaires de travail. Lisser les heures de pointe reviendrait à rendre le trafic plus fluide et moins émissif en carbone. Les bénéfices du télétravail sont multiples et les enjeux évidents. Pourtant, ce mode d'organisation reste peu répandu en France alors que les technologies disponibles le rendent accessible à la plupart des organisations.

Le développement du télétravail suppose des transformations importantes, qui dépassent largement le cadre de l'informatique et nécessitent avant tout de lever les freins au niveau du management.



On le voit la visioconférence est un outil à la croisée des trois préoccupations majeures du Développement Durable : L'environnement, le social, l'économique. Là où les institutions publiques imposent aux entreprises des résultats en terme de performance sociale et environnementale, G2J met à la disposition de ses clients une solution clé en main : la visioconférence, une technologie permettant de combiner les différentes performances, à priori incompatibles, financières et extra-financières recherchées par l'entreprise.

Ainsi, G2J, par la nature de son produit, a vocation à diffuser et faciliter l'utilisation de technologies respectueuses de l'environnement et de l'ensemble des parties prenantes composant son écosystème.

La prochaine étape pour G2J consistera à fournir à ses clients des outils de mesure de cette performance environnementale (Calculateur Carbone) et ainsi de leur donner accès à des chiffres de qualité. Ces chiffres leur permettront de mesurer le réel impact positif de la visioconférence sur l'environnement et de valoriser cette performance auprès de leur propre écosystème.





Contact

info@g2j.com

+ 33 1 47 03 11 11