

Communication On Progress

ASYS

2020

SOMMAIRE

1. Renouvellement engagement du Dirigeant	3
2. Le mot de la présidente	4
3. La société ASYS	5
3.1. Présentation de la société	5
3.2. Mission et raison d'être	5
3.3. Un engagement responsable solidaire ancré dans notre façon d'être	6
3.4. La commission RSE chez ASYS	6
4. Les principes du Pacte Mondial	7
5. Les 17 objectifs du développement durable	8
6. Droits de l'Homme	9
7. Normes internationales du Travail	13
8. Environnement	16
9. Lutte contre la corruption	19

1. Renouvellement engagement du Dirigeant

ONU

Monsieur le Secrétaire Général

Le 5 janvier 2021

Objet : Renouvellement de notre engagement

Monsieur,

Par cette COP, je souhaite renouveler l'engagement d'Asys à soutenir les 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre engagement, porté par l'ensemble de nos collaborateurs, est soutenu plus particulièrement par un groupe de collaborateurs, réunis sous la forme d'une Commission participative. Cette Commission « RSE » œuvre pour continuer à faire évoluer nos pratiques et également les faire progresser dans notre zone d'influence.

Conscients de l'importance des enjeux d'une telle démarche, ils s'inscrivent désormais également pleinement dans notre plan stratégique. Nous considérons que notre démarche responsable, sociétale et environnementale est intimement liée à nos ambitions de croissance car en cohésion avec notre façon d'être, les valeurs de notre entreprise.

Nous nous engageons à partager ces informations auprès de nos salariés, de nos clients et de nos partenaires.

Anne-Sophie KIEFFER

Présidente d'Asys



2. Le mot de la présidente



« Le développement durable apparaît aujourd’hui comme un enjeu majeur d’Asys.

Nous avons une responsabilité forte, qu’il nous faut assumer au quotidien et avec tout notre écosystème : avec nos collaborateurs, nos clients (et le million d’utilisateurs associé), nos fournisseurs, nos partenaires, etc.

Par ailleurs, la période particulière et agitée que nous venons de vivre a rappelé, s’il le fallait, le rôle que doit jouer L’Humain. La COVID a été une grande épreuve pour tous, mais nous avons appris de cette période et nous en ressortons plus fort.

Au-delà des enjeux de télétravail, c’est surtout le sens donné à nos actions, le maintien du lien entre tous et l’attachement à l’épanouissement qui semblent plus que jamais indispensables à notre développement.

C’est sur la base de ces convictions qu’ASYS a défini son nouveau plan stratégique, pour les 5 prochaines années. Ce plan intègre pleinement le développement responsable et solidaire dans sa politique actuelle et future. »

Anne Sophie KIEFFER
Présidente

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'ASYS', written over a faint, dotted grid background.

3. La société ASYS

3.1. Présentation de la société

Asys est un éditeur de logiciels RH. Nous nous adressons aux équipes RH, mais aussi aux managers et collaborateurs. Notre mission est de les libérer des tâches administratives et chronophages, pour améliorer à la fois le bien-être et la performance collective.

Pour cela, nous proposons 3 solutions :

- ✓ Premium-RH, un SIRH global : entretiens, formations, onboarding, recrutement, etc.
- ✓ Chronos, solution de gestion des temps et planification pour les grandes entreprises
- ✓ So'Horsys, solution de gestion des temps et planification pour les PME et ETI

La société ASYS en quelques chiffres :

- ✓ **1 500 clients** – PME, Grands Comptes et établissements publics de tous secteurs – utilisent nos solutions,
- ✓ **170 collaborateurs** présents à Lyon, Paris et Nantes,
- ✓ **17M€ de chiffre d'affaires** en 2021,
- ✓ **18%** de notre chiffre d'affaires réinvesti en **R&D**

3.2. Mission et raison d'être

Asys s'est donné comme mission de libérer le potentiel humain, pour une transformation positive du travail.

Cette mission se base sur un constat : malgré l'importance que les entreprises veulent accorder aux collaborateurs, trop de contraintes empêchent les talents de s'exprimer pleinement.

Asys souhaite recréer un socle de confiance, et permettre à chacun - RH, manager ou collaborateur - de se concentrer sur les tâches à valeur ajoutée. Pour cela, Asys s'est doté une raison d'être :

- ✓ Créer et mettre à disposition,
- ✓ Des solutions et services innovants,
- ✓ A la fois simples et adaptés,
- ✓ Pour aider les organisations à orchestrer,
- ✓ Mobiliser et optimiser leurs ressources humaines.

3.3. Un engagement responsable solidaire ancré dans notre façon d'être

La politique RH de la société ASYS repose sur 4 piliers :

- ✓ L'épanouissement et la réussite de nos équipes
- ✓ L'esprit de conquête et l'émulation du quotidien
- ✓ La fierté de satisfaire nos clients et partenaires
- ✓ L'engagement responsable et solidaire

A travers ce 4^{ème} pilier, ASYS s'engage au quotidien, mais aussi dans son nouveau plan stratégique, à respecter les 10 principes du global Compact et à promouvoir les 17 objectifs de développement durables fixés par l'ONU pour le monde entier.

Conscient que cet engagement doit être porté tant par la direction, que par nos collaborateurs eux-mêmes, une instance appelée « Commission RSE » a été créée au sein de la société ASYS.

3.4. La commission RSE chez ASYS

Notre Commission RSE est née sous l'impulsion d'un groupe de collaborateurs qui ont souhaité mettre en avant et accélérer la démarche RSE. En 2018, avec le soutien du Comité de Direction de l'entreprise, la Commission RSE était créée et 5 collaborateurs en étaient membres, sur la base du volontariat.

Chaque année, un appel à candidature est fait pour renouveler l'équipe et permettre à nos collaborateurs de s'inscrire activement dans cette démarche.

En 2020, ce sont 8 collaborateurs, dont 2 membres du Comité de Direction, qui se réunissent chaque quinzaine pour s'assurer de la bonne réalisation des projets lancés avec en ligne l'application des objectifs du global Compact.

4. Les principes du Pacte Mondial

Le Global Compact propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, qui s'articule autour de 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Il s'agit d'une initiative volontaire visant à promouvoir le développement durable et le civisme social, porté sur un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés et développé via un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes dans ASYS fait partie.

Les 10 principes du pacte mondial :



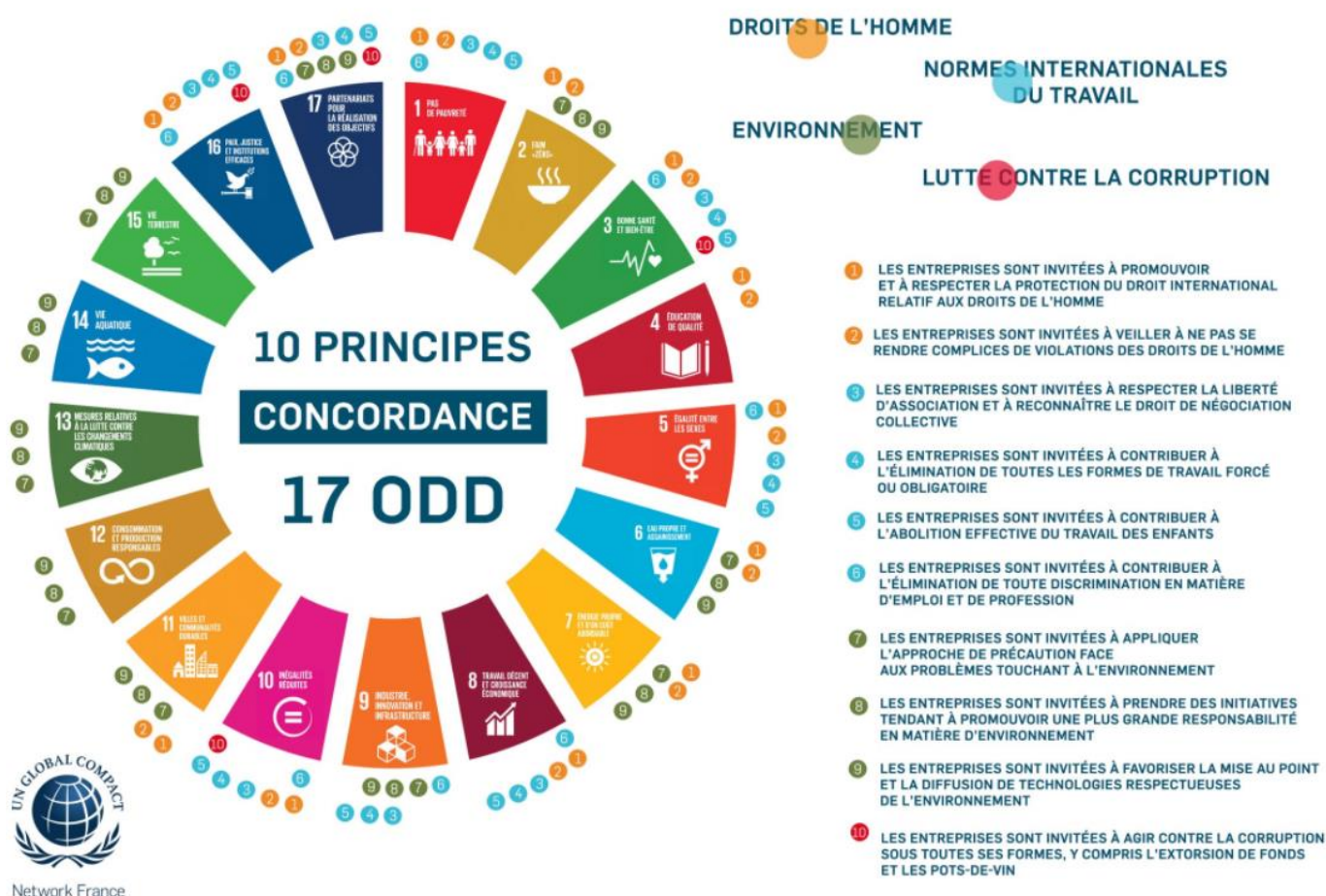
5. Les 17 objectifs du développement durable

Les objectifs de développement durable sont un appel universel à l'action pour éliminer la pauvreté, protéger la planète et améliorer le quotidien de toutes les personnes partout dans le monde, tout en leur ouvrant des perspectives d'avenir.

Au nombre de 17, les objectifs de développement durable ont été adoptés en 2015 par l'ensemble des États Membres de l'Organisation des Nations Unies dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui définit un plan sur 15 ans visant à réaliser ces objectifs.

De nombreux dirigeants et organisations de la société civile ont également appelé à une « grande année d'activisme » dans le but d'accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs du développement durable, en exhortant les dirigeants mondiaux à redoubler d'efforts pour atteindre les personnes les plus défavorisées, à encourager l'action et l'innovation à l'échelle locale, à renforcer les systèmes de données et les institutions, à rééquilibrer la relation entre les personnes et la nature, et à augmenter le financement en faveur du développement durable.

Au cours de la décennie 2020-2030, il est primordial d'agir pour réduire la pauvreté, autonomiser les femmes et les filles et lutter contre les changements climatiques.



6. Droits de l'Homme

Principe 1 : promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence

Principe 2 : veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RESULTATS :

- **Référentiel manager**

En 2019, nous avons travaillé sur une *manager map*. Avec un groupe de managers et de collaborateurs, nous avons défini et modélisé ce qu'était un manager chez Asys, en termes de compétences et savoir-être. Cette réflexion vise à donner une ligne directrice à notre plan de formation.

Elle a été ensuite retranscrite sous la forme d'une infographie pour une meilleure appropriation.

Et sur 2020 ?

Dans la continuité des travaux réalisés, nous avons proposé à l'ensemble de nos managers un programme de formation complet incluant 3 x 2 jours de formation en présentiel, et la mise à disposition d'outils managériaux.

Nous savons que le bien-être des collaborateurs passent souvent par la qualité du management. Il nous semblait donc indispensable de mettre à disposition de la communauté managériale tous les outils et axe de développement pour accompagner au mieux leurs équipes.

Ces actions doivent donc profiter aux managers ainsi qu'aux autres collaborateurs.

- **Charte fournisseur**

ASYS a rédigé une Charte éthique à l'intention de ses fournisseurs afin de s'engager sur :

- ✓ la protection de l'environnement,
- ✓ le respect des droits de l'Homme et de normes du travail
- ✓ la lutte contre la corruption

Et sur 2020 ?

Cette charte éthique a été déployée auprès de toutes les relations contractuelles d'ASYS avec ses fournisseurs. Ainsi, du choix des fournisseurs potentiels jusqu'à la contractualisation, ASYS s'engage avec des fournisseurs qui ont validé ces 3 principes clés de la charte éthique.



Asys souhaite favoriser **les partenariats dans la durée** avec ses fournisseurs. L'objectif est de leur permettre d'investir dans le développement de leurs compétences, de stabiliser leurs emplois, d'assurer des travaux, services et fournitures de meilleure qualité dans des conditions de sécurité et de performance, et de faire bénéficier Asys de leur capacité à **innover**.

- **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)**

- Le RGPD en interne :

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Il revoit les règles régissant la manière dont les organisations traitent les données à caractère personnel.

ASYS a désigné un Référent RGPD pour ASYS afin de piloter la mise en place en interne comme en externe de la mise en conformité de l'ensemble de nos processus et activités.

En interne, ASYS garantit que les données personnelles de chaque collaborateur sont correctement conservées et protégées.

- Le RGPD en externe

ASYS est éditeur de logiciels RH de gestion des temps de travail, gestion administrative et de suivi des activités.

La gestion des temps et des activités concerne toutes les organisations privées ou publiques, quel que soit leur effectif. Elle a pour vocation de suivre les temps de travail des collaborateurs au regard des contraintes légales en vigueur dans l'organisation (convention collective, accord d'entreprise, ...).

Les solutions Asys de gestion des temps permettent de piloter au mieux les ressources disponibles, en donnant une vision passée et future des temps de travail pour chaque collaborateur. Le suivi en temps réel des éléments variables de paie offre au manager une vision actualisée de ses ressources. Il peut ainsi mieux piloter ses équipes et répartir équitablement la charge de travail en fonction des heures réalisées de chaque salarié.

Les solutions Asys peuvent être interfacées avec la plupart des solutions de Paie du marché français et plus globalement avec les solutions du SIRH de ses clients (tickets restaurant, badge, intérim ...).

ASYS est par conséquent directement concerné, de par son métier d'éditeur, par le RGPD.

ASYS a donc audité l'ensemble des activités et constitué un guide de best practices sur le RGPD. Ce guide vise les activités suivantes :

- ✓ Son outil de suivi des anomalies,
- ✓ Les protocoles d'échange utilisés,
- ✓ L'ensemble des étapes projets.

A chacune de ces activités, ASYS a décrit ses engagements et ceux de ses Clients, pour répondre aux exigences du RGPD.

A titre d'exemple, dans ce guide, ASYS interdit formellement l'utilisation de protocoles d'échange tels que les emails personnels, des serveurs non-sécurisés, des sites http sans SSL, des solutions publiques et ouvertes type wetransfer, dropbox, Google Drive, etc.

Dans le cadre du RGPD, une ressource sortie dispose d'un droit à l'oubli (ou à l'effacement). Concrètement, cela peut se traduire simplement par la suppression pure et simple des données de la ressource.

Toutefois, dans les logiciels de GTA, il peut être important de conserver les données – non DCP – d'une ressource, comme une planification par exemple, pour pouvoir continuer à gérer une équipe, indépendamment du départ de la ressource. Dans ce cadre, ASYS propose également un système d'anonymisation des DCP dans ses outils.

ASYs a mis en place à la fois l'anonymisation dans le cadre du droit à l'oubli (ressource sortie) et l'anonymisation dans le cadre d'une sauvegarde (ressource sortie ou encore présente).

Et sur 2020 ?

Asys a continué d'accompagner ses clients sur le respect du RGPD dans l'usage des logiciels Chronos et So'Horsys.

- **Baromètre interne**

Depuis 2016, nous sondons chaque année l'ensemble des collaborateurs afin de leur permettre d'exprimer leur avis de façon anonyme ou non. Le questionnaire transmis sur le dernier trimestre de l'année, donne l'opportunité à chacun de réfléchir et de se positionner sur des thématiques tels que son travail, son environnement de travail, son évolution, son management, son service et enfin sur Asys de manière plus générale. C'est l'occasion pour la Direction de récolter des informations précieuses pour orienter ses plans d'actions mais aussi pour recueillir des idées pertinentes, disruptives.

Et sur 2020 ?

Asys a été labélisé HappyAtWork pour la 2^{ème} consécutive

Ce label, basé sur une enquête anonyme des salariés, récompense les entreprises dans lesquelles les collaborateurs sont fiers et éprouvent du plaisir à travailler.

Plusieurs thématiques sont évaluées : le développement professionnel, l'environnement stimulant, la motivation & le management, la fierté et enfin le plaisir à travailler.

Une satisfaction grandissante grâce aux projets menés chez Asys :

Dans une démarche d'amélioration continue, Asys a lancé de nombreux chantiers sur ce sujet. Ces projets ont tous le même objectif : répondre aux besoins des collaborateurs et des clients pour les satisfaire. Et c'est grâce à la réalisation de ceux-ci que cette réussite voit le jour.

Retour sur certains de nos projets qui ont rythmé l'année 2020 :

- Les collaborateurs nantais ont inauguré en début d'année leurs nouveaux locaux : plus spacieux, plus fonctionnels et plus équipés. Tout est fait pour travailler dans les meilleures conditions !
- Le management agile s'est diffusé plus largement dans les services, notamment au sein de la R&D puis des services récurrents clients. L'objectif ? Satisfaire toujours mieux nos clients et fluidifier la collaboration en interne.
- Un référentiel des métiers est né pour offrir à tous les collaborateurs de nouvelles perspectives de carrière au sein d'Asys

Les résultats de l'enquête HappyAtWork nous encouragent et nous motivent pour améliorer encore plus notre expérience collaborateur.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



MOTIVATION & MANAGEMENT



ENVIRONNEMENT STIMULANT



FIERTÉ



PLAISIR



- **Soutien à des associations**

Depuis plusieurs années, nous nous engageons auprès d'associations et leur apportons notre soutien.

En 2019, c'est l'association HAGOPIG qui œuvre pour les enfants hospitalisés que nous avons soutenu via une contribution financière auprès de l'association mais aussi en tant que sponsor de l'une de nos collaboratrices au Raid Amazone, dont le but était de récolter des fonds pour l'association HAGOPIG

Et sur 2020 ?

Dans le contexte particulier lié à la COVID, ASYS a apporté son soutien sur l'année 2020 aux Restos du Cœur, en reversant à cette association le budget non consommé sur des investissements internes. ASYS souhaitait, malgré l'année inédite que nous avons traversée, continuer à soutenir ceux qui en ont besoin.

- **Développer les achats écoresponsables**



ASYs souhaite développer, dans la mesure du possible, les achats de produits issus du **commerce équitable**. Le réapprovisionnement de nos agences s'oriente désormais dans ce sens (café, thé ...).

Le commerce équitable est une approche globale, alliant des engagements économiques, sociaux, environnementaux, avec des objectifs de renforcement de capacités des producteurs et des dimensions d'éducation et de plaidoyer, pour la mise en œuvre d'échanges commerciaux porteurs de développement (Référence, Guide international des labels de commerce équitable, édition 2020).

7. Normes internationales du Travail



Principe 3 : respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe 4 : contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RESULTATS :

- **Maintien du dialogue social**

En 2019, nous avons organisé de nouvelles élections des représentants du personnel, permettant ainsi à l'ensemble des collaborateurs de pouvoir bénéficier d'une représentation et de perpétuer le dialogue social mis en place depuis plusieurs années. Un collège cadre et un collège non cadre ont été élus, composés de 6 salariés.

Et sur 2020 ?

Le maintien du dialogue social pendant cette année particulière a été primordial pour la société ASYS. Nous avons eu à cœur de communiquer régulièrement avec les représentants du personnel pour informer et rassurer nos collaborateurs.

- **Charte unilatérale sur le droit à la déconnexion**

ASYs a mis en place une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion, applicable à l'ensemble des salariés de la société et en application de l'Article L.2242-8, 7° du Code du travail. Au travers de cette charte, ASYS réaffirme l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

La charte définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion par les salariés (article L.2242-8, 7° du Code du travail issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

La charte synthétise les recommandations applicables à tous les salariés afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti.

ASYs entend par :

- ✓ Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- ✓ Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;
- ✓ Temps de travail : horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

La charte unilatérale sur le droit à la déconnexion est remise au moment de l'embauche et, ce depuis fin 2018. Un suivi des charges individuelles et de l'équilibre vie perso/pro est réalisé par les Managers avec chaque collaborateur lors des entretiens annuels. Le bilan est inscrit dans le support de l'Entretien Annuel d'Evaluation, et envoyé au service RH d'ASYs.

Et sur 2020 ?

Dans le contexte particulier de l'année 2020 et d'une organisation 100% télétravail, la charte sur le droit à la déconnexion a fait ses preuves et a pu être appliquée dans son intégralité.

Chez ASYS, le passage au 100% télétravail pour l'ensemble de nos collaborateurs dans le cadre du confinement a pu être mis en place en 24h, dans le respect de l'équilibre professionnel et personnel de

chacun. Cette mise en place rapide a été permise par les efforts et investissements réalisés sur les années passées. Nous continuons à évoluer pour nous adapter durablement dans cette démarche.

- **Fonctionnement participatif**

ASYS œuvre pour favoriser **le management participatif** avec le principe général suivant : celui qui fait est celui qui sait.

Fort de cette pensée, nous créons sur l'impulsion de collaborateur et/ou de la Direction des commissions regroupant des collaborateurs volontaires pour contribuer à améliorer des pratiques, les mettre en avant et garantir leur diffusion.

En 2016, la première Commission officielle voit le jour avec la **Commission Plaisir & Performance** qui a pour raison d'être de réfléchir et mener des actions pour favoriser le bien-être des salariés afin de renforcer les performances du collectif.

En 2018 était créée la **Commission RSE** qui anime et diffuse notre démarche RSE.

En 2019 et 2020, ce sont de multiples commissions qui ont été créées pour partager et renforcer les bonnes pratiques de chacun.

A titre d'exemple, en 2020 sont nées :

- ✓ la Communauté des Directeurs de Projet qui a pour ambition de faire grandir professionnellement les Directeurs de projet d'Asys dans la pratique de leur métier
- ✓ la Commission pour l'Animation du Collectif. Cette dernière a pour vocation de dynamiser la coopération et la cohésion entre les équipes, un des piliers de notre façon d'être.

- **Charte fournisseur**



Dans la charte fournisseur, ASYS demande à ses fournisseurs de respecter les lois et les réglementations applicables en matière environnementale (protection et respect) et sociale. ASYS exige que ses fournisseurs **s'interdisent d'employer des enfants, de faire du travail clandestin ou du travail forcé**, etc. Les fournisseurs d'ASYS veillent à ne pas exercer de **discrimination** et s'attachent à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.



Dans la charte fournisseur, ASYS exige de ses fournisseurs qu'ils communiquent des **informations sincères et fiables**. Les fournisseurs d'ASYS ne doivent **pas divulguer des informations confidentielles**. Ils s'engagent aussi à informer Asys, en cas de risque de non-respect des engagements de qualité. C'est le principe de **la loyauté et de l'honnêteté** afin de maintenir des **relations de confiance**.

- **Règlementation sociale**

Tous nos salariés disposent d'un contrat de travail français, leur permettant de bénéficier de la législation française, favorable au salarié et conforme aux engagements du Global Compact en la matière. De plus, nous sommes également sous la Convention Collective SYNTEC, renforçant la protection des salariés.

La sécurité et la santé physique et morale au travail sont au cœur de nos préoccupations.

- **Des avantages pour tous les collaborateurs**

Asys propose, sans distinction, les mêmes garanties de frais de santé à ses collaborateurs. Ainsi, en 2019, un nouveau contrat a été négocié afin de permettre aux salariés d'être mieux couverts en cas de maladie. Ils disposent d'une offre « à tiroir » leur permettant de souscrire aux prestations correspondant le mieux à leurs attentes. Les cotisations sont prises en charge à 50% pour les cadres et à 75% pour les non cadres.

- **Accident de travail et de trajet**

ASYS n'a constaté aucun accident de travail en 2019 et 2020.

Et sur 2020 ?

ASYS présente en 2020 un taux d'accident de trajet inférieur à 1%. ASYS préconise, dans sa charte de déplacement, de privilégier les transports en commun lors des déplacements professionnels

- **Une politique RH en faveur du développement des collaborateurs**

Asys a mis en place depuis 2017 une démarche active de recensement des besoins de formation des collaborateurs. Depuis 2019, un catalogue de formation interne a été mis en place, permettant aux collaborateurs d'être informés et de solliciter plus facilement des formations dispensées par ses pairs. Chaque année, en complément des formations proposées en interne, un budget est alloué pour permettre aux collaborateurs d'être formés par des organismes externes.

En 2020 pendant le premier confinement, Asys a permis à l'ensemble des salariés placés en activité partielle de bénéficier du dispositif de formation FNE. C'est près de 963 heures de formation qui ont pu être suivies, représentant un budget de 70 000€.

En 2019 et en 2020, le taux d'accès à la formation est supérieur à 80% des salariés.

Par ailleurs, depuis 2017, nous intégrons au sein de nos équipes des étudiants en contrat d'apprentissage ou en stage. Depuis 2019, nous accueillons 7 étudiants en apprentissage. Depuis 2020, nous accueillons également des étudiants en stage. En 2020, les étudiants en fin de cursus scolaire se sont vus proposer un poste en CDI.

8. Environnement



Principe 7 : appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RESULTATS :

• Choix des agences ASYS

ASYs a déménagé deux de ses agences dans de nouveaux locaux : premiers trimestre 2019 pour l'agence Lyonnaise et premier trimestre 2020 pour l'agence Nantaise. La Direction a porté une attention particulière au diagnostic de performance énergétique (DPE). Elle a privilégié des locaux ayant une faible consommation d'énergie et avec un impact en termes d'émissions de gaz à effet de serre bas.

A titre d'exemple, le diagnostic DPE des locaux nantais indique une consommation énergétique de niveau D (310 kWh/m².an) et une émission de gaz à effet de serre à B (10kg éqCO₂/m².an).

• Dématérialisation des documents

En 2019 et 2020, nous avons fait évoluer nos pratiques et usages internes afin de permettre la dématérialisation de nos documents. La signature électronique a été mise en place dès 2019 chez ASYS.

Le 1^{er} confinement en mars 2020 a accéléré cette démarche de dématérialisation déjà initiée en 2019.

Cette dématérialisation concerne à ce jour la totalité :

- ✓ De nos offres commerciales.
- ✓ Des contrats avec nos clients, y compris nos contrats de maintenance.
- ✓ Des factures clients (env. 3.500 factures chaque année).
- ✓ Des notes de frais de nos collaborateurs.
- ✓ Des contrats de travail et avenants de nos collaborateurs.
- ✓ Des bulletins de paie.

Ainsi, les factures sont désormais transmises à nos clients via leur espace privé. **Les bulletins de paie** sont quant à eux transmis aux collaborateurs via un coffre-fort électronique mis à leur disposition gratuitement.

Et sur 2020 ?

Au-delà de la dématérialisation de la quasi-totalité de nos flux papier, ASYS a signé électroniquement plus de 500 documents :

- Ressources humaines ~ 250 documents (contrat, avenant, charte, etc.)
- Service administration des Ventes & Finances ~ 300 documents (contrat client, PV projet, avenant, etc.)

Les supports de formation sont transmis par mail aux stagiaires en les invitant à imprimer uniquement si c'est nécessaire pour leur apprentissage.

Enfin, **les imprimantes des agences** de Nantes, Paris et Lyon ont été remplacées, pour permettre la mise en place d'un système d'impression sécurisée. Seuls les documents que le salarié souhaite effectivement imprimer sont libérés à l'impression, à l'aide d'un code secret. Ce dispositif permet de limiter les impressions non utiles.

Les évaluations à chaud des formations dispensées par les consultants d'ASYS sont dématérialisées depuis 2018.

- **Choix de notre fournisseur de SAAS**

ASYS fait appel à un fournisseur Cloud pour son offre SAAS et a choisi Oracle comme partenaire notamment parce qu'Oracle est largement engagé dans une démarche RSE.

Vous pouvez retrouver son bilan RSE Oracle : [Rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise Oracle](#)

- **Recyclage de nos déchets, cartouches et matériel informatique**

Ces éléments illustrent les actions quotidiennes que nous menons dans le cadre de notre démarche environnementale.

Et sur 2020 ?

ASYS a mis en place de façon durable :

- Le recyclage des déchets dans nos agences : tous nos collaborateurs sont sensibilisés au quotidien à cette démarche
- Un système de collecte des cartouches d'encre des copieurs dans chaque agence pour recyclage

- **Agir sur notre impact écologique dans nos déplacements**

Notre politique de déplacement s'est vu renforcée en 2019 et 2020 pour favoriser **les transports en commun** ; plutôt que les véhicules et privilégier **les déplacements en train** plutôt qu'en avion.

Nous avons également déployé en 2019, **la solution Teams de Microsoft** qui a permis de renforcer l'offre de service et de faciliter la mise en place de réunions en VISIO, que cela soit des réunions internes ou avec des clients.

- **Limiter les consommations d'énergie des écrans et éclairage des agences**

La DSI d'ASYS a mis en place un système pour que les Télévisions Visio disponibles dans chacune des agences, s'éteignent automatiquement tous les soirs et les week-ends.

Les locaux de Nantes et Lyon sont également pourvus de détecteurs de présence permettant un éclairage uniquement lorsque cela s'avère nécessaire.

9. Lutte contre la corruption



Principe 10 : agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RESULTATS :

- **Charte éthique fournisseur**

Dans la charte fournisseurs, ASYS **interdit** que ses fournisseurs obtiennent un marché par le biais de **pratiques déloyales**. Les fournisseurs d'ASYs s'interdisent également de proposer à un salarié des **cadeaux ou avantages** non conforme à la Charte Ethique d'Asys.

- **Validation des dépenses et contrôle des virements émis**

L'équipe Finance a travaillé en 2019 et 2020 sur un vaste projet de dématérialisation des demandes de dépense et de suivi budgétaire. Ce chantier a permis de sécuriser ces demandes, ainsi que les virements émis. Initié pour optimiser notre fonctionnement interne, ce contrôle interne a permis également de bloquer toute tentative de corruption.