



VIVERIS

Innov. Simplifier. Partager.

Communication sur le progrès 2021/2022



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Création en **1987**

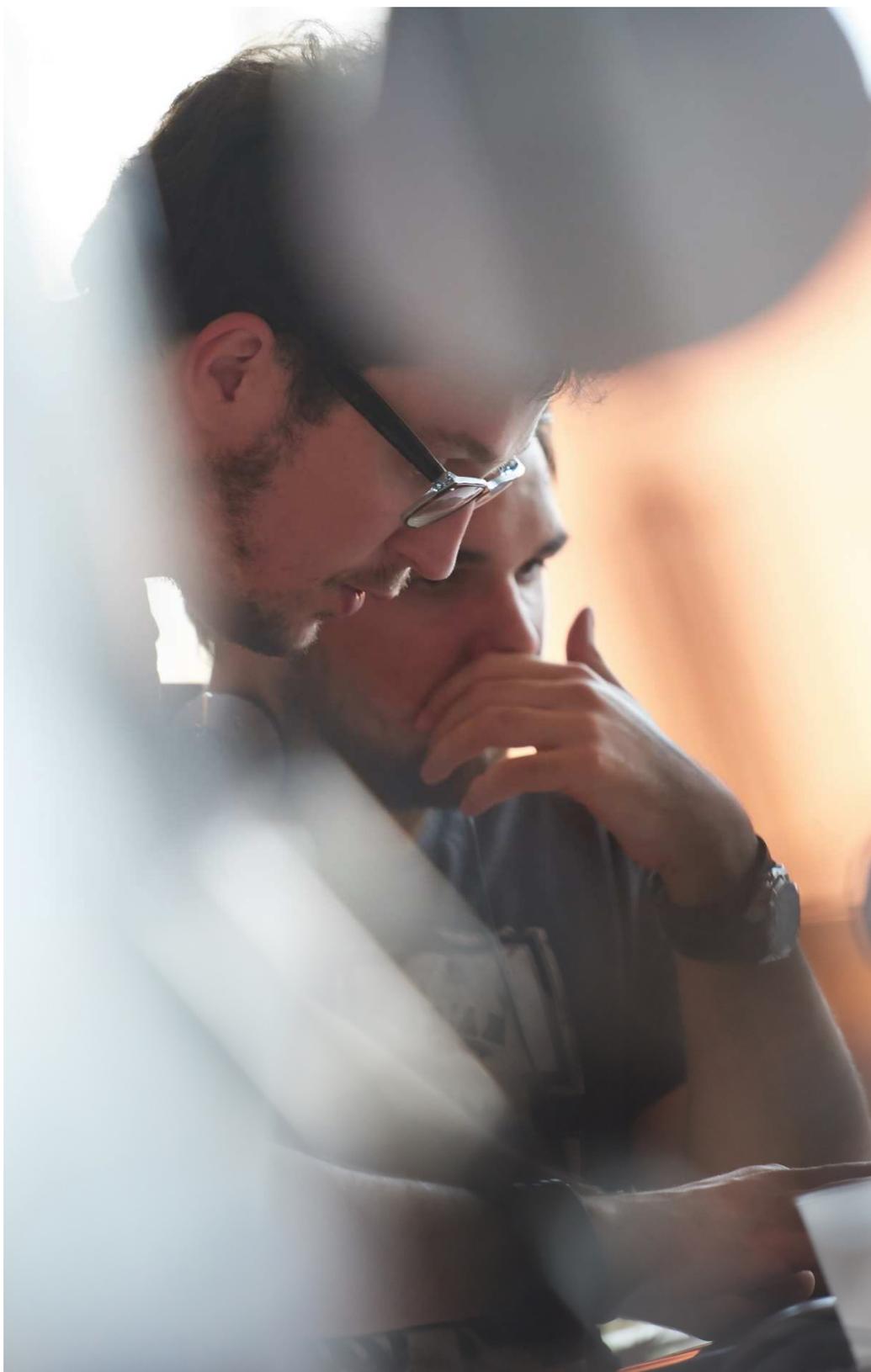
800 collaborateurs en
2021

69 M€ de chiffre d'affaires

2 pôles d'activité :

- systèmes d'information
- informatique embarquée et technique

10 implantations en France





Lettre d'engagement

L'adhésion au Global Compact, et ses 10 principes qui concernent les droits de l'Homme, le droit du Travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, font partie des engagements dans la durée du Groupe Viveris.

L'amélioration des conditions de travail reste une thématique importante pour l'entreprise avec une accélération très forte du télétravail qui s'est concrétisée par un nouvel accord au sein de l'entreprise mais aussi par le déploiement des moyens informatiques et humains pour conserver le lien. Ce mode de fonctionnement a été amplifié par la crise sanitaire.

La prise en compte de nos parties-prenantes est un thème central pour Viveris. L'accompagnement des écoles d'ingénieurs et des universités a été renforcé. De même, l'égalité des chances que ce soit pour des populations touchées par le handicap ou pour des jeunes issus de milieux peu favorisés est une priorité pour Viveris. Le renforcement de liens, et de moyens, avec des associations comme Compéthance, Tremplin, Viens Voir Mon Taf en est l'illustration, le digital étant un facteur d'inclusion réel. L'ensemble des équipes de Viveris sont sollicitées pour participer à ces efforts.

Enfin, l'environnement est un enjeu pour notre société, Viveris s'efforce de limiter son empreinte écologique et propose à ses clients des solutions qui favorisent leur transition écologique. Viveris s'inscrit dans cette démarche en participant notamment à l'initiative Planet Tech'Care.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, elongated shape that tapers to the right.

Rappel des principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Le pacte mondial des Nations Unies repose sur 10 principes fondamentaux sur lesquels Viveris s'appuie dans le cadre de sa démarche RSE :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

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

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

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

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



Nos axes stratégiques



ÉPANOUISSEMENT
DES COLLABORATEURS



MOBILISATION AUTOUR
DE LA DÉMARCHE RSE



RÉDUCTION DES IMPACTS
ENVIRONNEMENTAUX



DÉMARCHES SOLIDAIRES
OU DE PARTAGE



LOYAUTÉ DES PRATIQUES
COMMERCIALES



Nos engagements relatifs aux Droits de l'homme



Les actions mises en œuvre par Viveris à partir de la période 2016/2017 continuent de se développer.

Recrutement et réinsertion

Viveris a une politique de recrutement très active et offre des opportunités d'emploi à de nombreux jeunes ingénieurs. Ainsi, en 2021 près de 200 nouveaux collaborateurs ont rejoint le groupe dont plus de la moitié étaient des débutants.

Viveris poursuit également une politique de recrutement permettant le retour à l'emploi de personnes en reconversion, notamment par le recours à des POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuel).

Viveris a développé depuis 2020 un partenariat avec COMPETHANCE, entreprise adaptée favorisant l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. Fin 2021 une embauche en CDI a pu ainsi être réalisée grâce à ce dispositif. En 2021 Viveris a poursuivi ses actions dans ce domaine en participant à l'initiative DUO DAY dans le cadre de la journée Européenne du handicap, journée d'inclusion en entreprise pour des personnes en situation de handicap et qui leur permet de découvrir notre métier de l'intérieur.

Enfin, depuis deux ans Viveris a également conclu un partenariat avec l'association Viens Voir Mon Taf qui permet à des collégiens de 3^{ème} ne disposant pas de réseaux relationnels de trouver des stages en entreprise. Cette année pas moins d'une vingtaine de jeunes ont pu accomplir des stages d'une semaine au sein de nos différentes agences.

Dispositif relatif aux situations de harcèlement

En interne, le processus destiné à réagir aux situations de harcèlement a été renforcé par la désignation de référents au niveau CSE et au niveau groupe. Des sensibilisations sur ce thème sont régulièrement faites auprès des managers par les directions des Ressources Humaines de nos différentes entités.

Stratégie Ecoles et information des étudiants

En externe, Viveris poursuit son partenariat privilégié avec certaines écoles, ce qui se traduit par des actions d'information auprès des étudiants notamment sur les sujets relatifs à leur première recherche d'emploi (comment négocier son salaire, présenter son CV, simulations d'entretiens d'embauche ...)

Parité

Viveris compte environ 30% de femmes dans ses effectifs, ratio se situant dans la tranche haute du secteur des ESN, et aujourd'hui près de 40% de femmes au niveau du comité de Direction.

Dans le cadre des interventions dans les Ecoles (forums, conférences métiers, etc.), les ingénieurs de Viveris participent à des conférences qui mettent l'accent sur la place des femmes dans les métiers du numérique (présentation de parcours professionnels de nos collaboratrices).

La rémunération du personnel féminin est identique chez Viveris à celle du personnel masculin.

Au titre de l'exercice 2021, l'Index d'égalité professionnelle de Viveris est de 88 sur 100.

Nos engagements relatifs aux conditions de travail et à l'épanouissement des salariés

Rénovation des locaux et espaces de travail

Les efforts engagés depuis 2017 pour aménager nos tous locaux à travers la France, et proposer ainsi un environnement de travail moderne et épanouissant à nos collaborateurs, se sont poursuivis en 2021. Les agences de Lille et de Toulouse ont intégré des locaux entièrement neufs, plus modernes et plus spacieux, toujours dans un souci d'amélioration du confort de travail des équipes et de meilleures conditions d'accueil des clients.

Un soin particulier est apporté partout aux espaces de travail (salles de réunion facilitant le travail collaboratif ou l'accueil des clients, lieux destinés à la détente, cafétéria, terrasse, ...)

Formations

Viveris a développé et continue d'enrichir son catalogue de formations internes animées par intervenants choisis parmi ses collaborateurs, experts de haut niveau qui pratiquent au quotidien les disciplines qu'ils enseignent et peuvent ainsi partager leurs compétences, méthodes et bonnes pratiques (Agilité, normes et qualité logicielle, méthodologie, développement logiciel, embarqué et IoT, BigData).

2021 a vu la mise à disposition par Viveris de la plateforme LinkedIn Learning, gratuitement pour tous ses salariés, plate-forme qui offre la possibilité d'accéder à distance à un large panel de formations et de conférences sur une vaste étendue de sujets (techniques et langages informatiques, méthodologies, management, développement personnel, coaching ...). Cette plateforme permet également d'y intégrer des parcours établis par Viveris pour ses collaborateurs ou des formations particulières que ceux-ci peuvent choisir en fonction de leurs besoins ou de leurs préférences. Plusieurs milliers d'heures de formation ont déjà été visualisées en 2021, et l'ambition de Viveris est de continuer à compléter les contenus mis à disposition par LinkedIn, par des contenus totalement créés et mis en ligne par Viveris afin de répondre au plus près des besoins des collaborateurs de Viveris.



Amélioration des conditions de travail des collaborateurs

Les accords sur le télétravail mis en place en 2019 ont été améliorés à partir de 2021 et permettent un accès plus facile à ce dispositif pour tous nos collaborateurs (davantage de jours peuvent être négociés en télétravail, il est ouvert à l'intégralité de nos collaborateurs).

Cette possibilité de travail à distance a notamment montré tout son intérêt et son efficacité du fait des contraintes sanitaires liées à la pandémie depuis 2020. Le nouvel accord permet d'ouvrir le recours au travail à distance à de nouvelles catégories de personnes (dès la validation de la période d'essai, deux jours possibles par semaine au lieu d'un). Il prévoit également une prise en charge forfaitaire pour achat de mobilier et d'équipement à domicile en cas de besoin.

A ce jour une grande partie des collaborateurs (plus de 50%) se sont appropriés ces nouvelles dispositions.

Accompagnement de nos collaborateurs pendant la crise sanitaire

Pendant toute la durée de la pandémie et face aux contraintes sanitaires qui ont nécessité un recours massif au travail à distance, Viveris a pu fournir à tous ses collaborateurs le matériel adapté et les moyens de communication appropriés pour continuer leurs activités professionnelles à distance (mise à disposition de PC portables, de licences VPN pour accès aux réseaux de l'entreprise, d'outils de téléconférence, etc.). La société a maintenu un lien permanent avec ceux-ci notamment par la mise en place de rencontres virtuelles régulières, cafés virtuels, réunions d'agence en visio-conférence, présentations d'activités extra-professionnelles (par exemple des conférences sur des sujets liés au développement personnel, des escape games, etc.) et sessions de formations en ligne.

Démarches solidaires et de partage

Viveris reste engagée depuis 2017 dans l'accompagnement de l'association Tremplin en Ile de France. Tremplin est une association d'égalité des chances qui anime des ateliers scientifiques dans des lycées de la région parisienne situés en zone d'éducation prioritaire.

Des collaborateurs de Viveris effectuent, sur la base du volontariat, des actions de tutorat scientifique auprès d'élèves de ces établissements (animation en binôme d'ateliers scientifiques pour des groupes d'élèves volontaires de 1ère et de Terminale S sur des sujets variés, mathématique, cryptographie, etc.). Cette activité est réalisée sur le temps de travail des ingénieurs et est financée par l'Entreprise. Outre la participation gratuite de ses ingénieurs Viveris soutient également financièrement cette association.

Les ingénieurs de Viveris, grâce à la qualité du lien établi avec les lycéens, témoignent de leur métier et de leur vie professionnelle et aident à l'orientation post-bac des lycéens. Aujourd'hui quatre élèves continuant des études supérieures après le baccalauréat bénéficient d'une bourse financée par Viveris (2000 € par an sur trois ans) et d'un parrainage de la part de ces ingénieurs.

Enfin Viveris a également renforcé son soutien à cette association à travers une aide financière spécifique en 2021.



Nos engagements relatifs à l'environnement

Bilan des gaz à effet des serres

En 2017, Viveris a procédé à une réactualisation de son bilan Carbone établi dès 2010. La consommation totale d'électricité pour le groupe s'élève à 704 MWh par an, celle de gaz à 12 MWh. Tous les sites du groupe Viveris ont des consommations inférieures par rapport à la moyenne nationale.

Maîtrise des émissions - Flotte de véhicules et Transports

Depuis 2017, la flotte des véhicules de fonction a été rajeunie via le recours systématique à la LLD ce qui permet de disposer en permanence de véhicules récents bénéficiant des meilleurs standards d'émission de CO².

A partir de 2020 le parc de véhicule du groupe voit l'introduction progressive de véhicules hybrides, politique qui se poursuit en 2022.

Pour les déplacements professionnels, le recours aux transports en commun, notamment le ferroviaire, est toujours encouragé.

En 2020 la crise sanitaire avait réduit drastiquement les déplacements. La sortie progressive des dispositions spécifiques liées à la crise, la prolongation des conditions d'accès au télétravail permet de limiter de façon pérenne les déplacements pour une majorité de collaborateurs, et contribue ainsi à diminuer l'empreinte carbone de l'Entreprise.

Pour les déplacements domicile-travail, l'utilisation des transports en commun par nos collaborateurs est toujours encouragée (100% de l'abonnement transport lorsque le domicile se trouve dans un rayon de 50 km du lieu de travail ; et mise en place d'un forfait vélo kilométrique de 200 € par an).



Nos engagements relatifs à la lutte contre la corruption

Nos engagements

Viveris respecte l'ensemble des lois et règlements en vigueur dans l'ensemble des pays dans lesquels nous intervenons ainsi que les conventions internationales du Travail (protection des travailleurs, interdiction du travail forcé, et travail des enfants).

L'engagement fait partie des valeurs fondamentales du groupe Viveris :

- Prendre des engagements tenables,
- Disposer des compétences et ressources nécessaires pour respecter nos engagements,
- Fournir des rapports transparents à nos clients,
- Délivrer les prestations conformes aux engagements pris.

Nous veillons également à une grande transparence dans nos relations avec nos fournisseurs :

- Mise en concurrence sur des critères connus,
- Clauses sociétales dans nos accords contractuels avec nos fournisseurs.

Ethique des affaires et bonnes pratiques commerciales

Depuis 2017, tous nos commerciaux ainsi que leurs managers s'engagent à respecter la loyauté des pratiques en signant individuellement la charte interne des bonnes pratiques commerciales.

Ethique professionnelle

Le nouveau règlement intérieur diffusé à tout le personnel fin 2020 ainsi que la nouvelle charte informatique mettent l'accent sur le respect de la propriété intellectuelle, la confidentialité, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, ainsi que sur la protection des salariés contre le harcèlement sexuel ou moral.

L'exposé des règles déontologiques fait maintenant partie intégrante du parcours d'intégration des nouveaux embauchés lors des sessions d'accueil destinées à ces derniers et effectuées de façon systématique. Les règles concernant la protection des données personnelles y sont également rappelées (RGPD) ainsi que les bonnes pratiques relatives à la cyber-sécurité.

Par ailleurs, Viveris met à disposition de tous ses salariés des sessions de sensibilisation approfondies sur ces deux thèmes (RGPD et cyber-sécurité) sous la forme de conférences et exercices accessibles en ligne. Ces parcours de formation sont obligatoires pour tous, y compris les nouveaux embauchés, et la société en vérifie régulièrement le bon achèvement pour chaque salarié.

Les actions de formation à la non-discrimination menées depuis 2019 et qui avaient concerné en premier lieu les chargés de recrutement ont été étendues en 2020 et 2021 aux directeurs d'agence et à l'ensemble des équipes commerciales. Elles vont s'appliquer à partir de 2022 aux membres de l'encadrement technique qui participent au processus de recrutement.



Pour 2022, les actions à l'ordre du jour sont :

- Elaborer et mettre en œuvre une charte éthique pour le personnel au niveau groupe.
- Elaborer et mettre en œuvre une charte Achat Responsable pour les agences au niveau groupe.
- Entamer la digitalisation d'un certain nombre de processus RH pour éliminer l'émission et le stockage de documents papier, notamment par la mise en place des fiches de paie dématérialisées (l'automatisation informatique de certaines demandes administratives sera également mise à l'étude dans le courant de l'année).
- Continuer à améliorer le processus d'intégration des nouvelles recrues de Viveris (via notamment des vidéos LinkedIn de présentation du groupe, de ses métiers et de ses valeurs).
- Compléter la séquence des formations à la non-discrimination en matière de recrutement en y intégrant l'encadrement technique.

