



## COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

## Statut du document

| Statut                                       | Date       | Personne(s) en charge                 |
|----------------------------------------------|------------|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Approuvé | 28/07/2022 | Pascal Combe / Directeur Associé      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Publié   | 29/07/2022 | Séréna Drardja / Chargée de Marketing |

## Liste de diffusion

| Acteur / Rôle                                       | Date de diffusion |
|-----------------------------------------------------|-------------------|
| Public / Membres du Pacte mondial des Nations Unies | 29/07/2022        |
|                                                     |                   |
|                                                     |                   |
|                                                     |                   |

## Rédaction et révisions du document

| Version | Auteur         | Modification(s)      | Date       |
|---------|----------------|----------------------|------------|
| 1.0     | Séréna DRARDJA | Création du document | 19/07/2022 |
|         |                |                      |            |
|         |                |                      |            |
|         |                |                      |            |

### Critères de diffusion

- Publique : Le document peut être diffusé en dehors de Prolival
- Limitée : La divulgation, distribution ou copie de ce document doit être limitée au personnel de Prolival ainsi qu'aux externes spécifiquement autorisés (accord de confidentialité)
- Réservée : La divulgation, distribution ou copie de ce document doit être limitée au personnel de Prolival impliqué en respectant les règles de sécurité appropriées (chiffrement avant envoi et stockage sur des supports à accès contrôlé)
- Confidentielle : ce document est confidentiel et ne doit être accessible qu'aux personnes strictement concernées. En conséquence sa transmission et son stockage seront limités au minimum sur des supports hautement sécurisés (utilisation de la messagerie interdite)

## Sommaire

|          |                                                                                  |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>LETTRE DU PRESIDENT .....</b>                                                 | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>QUI SOMMES-NOUS .....</b>                                                     | <b>5</b>  |
| 2.1      | NOS METIERS.....                                                                 | 6         |
| <b>3</b> | <b>NOS VALEURS .....</b>                                                         | <b>7</b>  |
| <b>4</b> | <b>NOTRE ENGAGEMENT RSE .....</b>                                                | <b>8</b>  |
| 4.1      | ECOVADIS.....                                                                    | 9         |
| <b>5</b> | <b>PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT .....</b>                                         | <b>10</b> |
| 5.1      | DROIT DE L'HOMME.....                                                            | 10        |
| 5.1.1    | <i>Santé et sécurité des employés .....</i>                                      | <i>10</i> |
| 5.1.2    | <i>Equilibre vie privée, vie professionnelle et droit à la déconnexion .....</i> | <i>10</i> |
| 5.1.3    | <i>Accord de logement.....</i>                                                   | <i>11</i> |
| 5.1.4    | <i>Mutuelle .....</i>                                                            | <i>11</i> |
| 5.1.5    | <i>Formation .....</i>                                                           | <i>12</i> |
| 5.1.6    | <i>Restauration responsable.....</i>                                             | <i>12</i> |
| 5.2      | NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL .....                                          | 13        |
| 5.2.1    | <i>Qualité de vie au travail .....</i>                                           | <i>13</i> |
| 5.2.1.1  | Management Participatif – IMPACT .....                                           | 13        |
| 5.2.1.2  | Espace de travail.....                                                           | 13        |
| 5.2.1.3  | Cohésion des collaborateurs – Œuvres sociales .....                              | 14        |
| 5.2.2    | <i>Dialogue Social.....</i>                                                      | <i>14</i> |
| 5.2.2.1  | Comité Social et Economique .....                                                | 14        |
| 5.2.2.2  | Réunion du personnel .....                                                       | 14        |
| 5.2.2.3  | Droit d'expression des salariés .....                                            | 15        |
| 5.2.3    | <i>Diversité, discrimination, harcèlement.....</i>                               | <i>15</i> |
| 5.2.3.1  | Mesures favorisant la diversité .....                                            | 15        |
| 5.2.3.2  | Lutte contre les discriminations .....                                           | 15        |
| 5.3      | ENVIRONNEMENT .....                                                              | 18        |
| 5.3.1    | <i>Défense-Ouest : un campus HQE (Haute Qualité Environnementale).....</i>       | <i>18</i> |
| 5.3.2    | <i>Datacenters éco-responsables .....</i>                                        | <i>19</i> |
| 5.3.2.1  | Site PA6 – Condorcet - Equinix .....                                             | 19        |
| 5.3.2.2  | Site DC2 – Vitry sur Seine - Iliad.....                                          | 20        |
| 5.3.2.3  | Site FRTC1 – Lognes – Sungard AS.....                                            | 20        |
| 5.3.3    | <i>Impact des déplacements.....</i>                                              | <i>21</i> |
| 5.3.4    | <i>Approvisionnements responsables .....</i>                                     | <i>21</i> |
| 5.3.5    | <i>Eco gestes.....</i>                                                           | <i>22</i> |
| 5.4      | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....                                                 | 23        |
| 5.4.1    | <i>Prohibition de la corruption.....</i>                                         | <i>23</i> |
| 5.4.1.1  | Corruption d'agents publics ou privés.....                                       | 23        |
| 5.4.1.2  | Trafic d'influence .....                                                         | 23        |

## 1 Lettre du Président

### Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

J'ai l'honneur de vous confirmer que Prolival soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Également, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les objectifs de développement durable. Prolival fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes et dans le soutien de tous groupes de travail spécialisés créé par le UN Global Compact que notre entreprise peut rejoindre à une date ultérieure. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'*un an* maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite *annuellement*, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Pascal Combe  
Directeur Associé



## 2 Qui sommes-nous

Janvier 1994, quatre cadres issus de l'équipe de management du département informatique d'une banque internationale créent Prolival, avec pour objectif de développer et de fournir des services informatiques externalisés d'intégration et d'exploitation.

Aujourd'hui, Prolival possède un effectif de 270 collaborateurs, dans lesquels les ressources techniques sont représentées par 46% de techniciens et 44% d'ingénieurs.

L'actionnariat de Prolival est toujours constitué par ses fondateurs historiques exerçant des responsabilités opérationnelles dans l'entreprise, ainsi que par une partie de ses salariés.

Le développement continu de nos activités s'appuie sur l'expérience, construite et assise sur la réussite de nos projets depuis plus de 25 ans, avec des exigences de qualité et de transparence sur l'ensemble des périmètres traités.

De sa création en 1994 à aujourd'hui, les valeurs qui font l'ADN de Prolival continuent d'enrichir les relations avec nos clients, collaborateurs et partenaires : Qualité, Agilité, Intégrité, Solidarité et Sens du Service.

La force de Prolival réside dans ses collaborateurs. Ce sont eux qui, au quotidien, portent les valeurs de la société. Les valeurs d'écoute et de respect sont privilégiées dans les rapports de travail. Cela se ressent dans la qualité du service rendu, qui peut se reposer sur l'implication de la totalité des équipes, du consultant technique au chargé de compte.

A l'égard de ses **clients**, Prolival s'est toujours engagé à maintenir un dialogue constant et à être à l'écoute des besoins. Prolival n'impose pas de solution standardisée, mais privilégie des solutions répondant aux besoins précis de ses interlocuteurs. La relation commerciale est une relation de proximité, entretenue au quotidien.

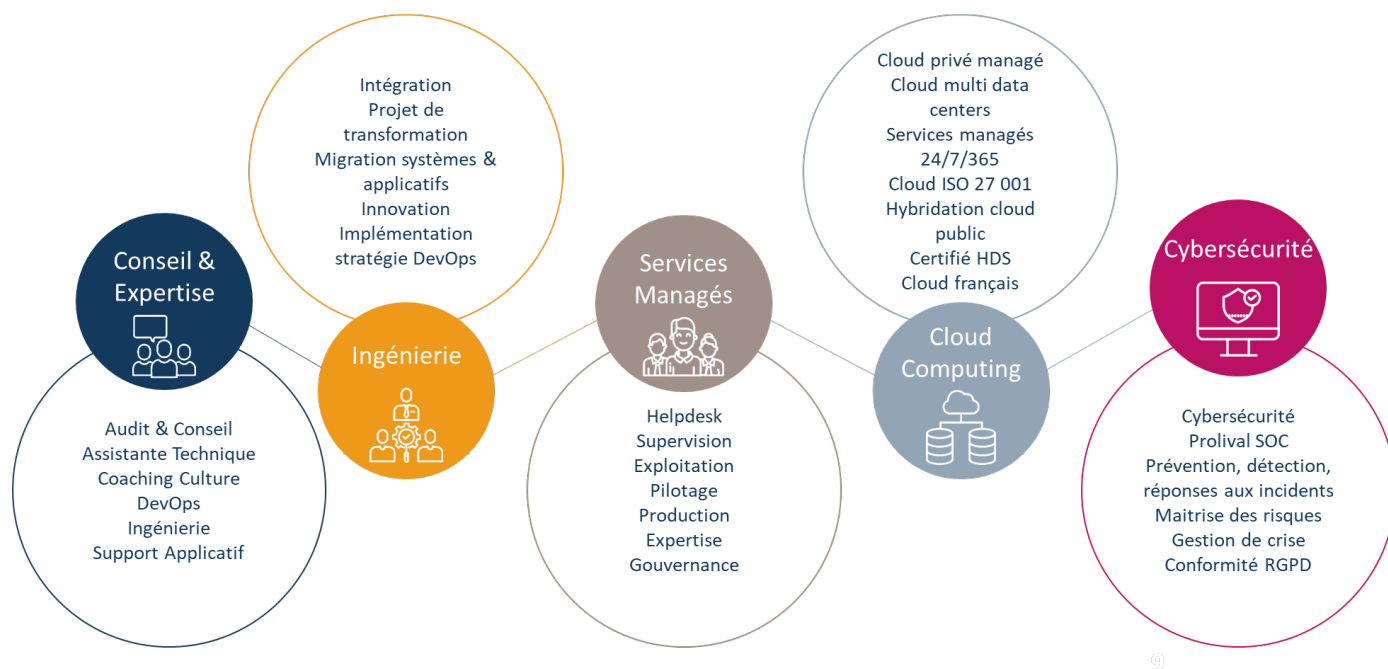
Avec ses **partenaires** éditeurs et constructeurs, Prolival engage des relations basées sur la confiance. Grâce à l'engagement fort sur la formation avec ses collaborateurs, Prolival bénéficie de nombreuses certifications technologiques et applicatives de haut niveau en parfaite complétion avec notre métier d'infogéreur.

Au-delà de leurs agréments techniques, les collaborateurs de Prolival sont formés et certifiés à différents niveaux du référentiel ITIL. Ainsi chaque Service Manager, Operation Manager, Superviseur de Production et Directeur de Projet possède à minima un niveau de certification ITIL Intermediate, avec un objectif de posséder le niveau ITIL Expert (Service Manager).

Toutes ces valeurs contribuent à renforcer les relations de confiance avec les différents acteurs, avec un seul objectif : **rendre à nos clients un service de qualité élevé.**



## 2.1 Nos métiers



### 3 Nos valeurs

La force de l'entreprise réside dans ses collaborateurs. Ce sont eux qui, au quotidien, portent les valeurs de la Société, agissant ainsi comme de véritables ambassadeurs auprès de nos Clients. Les valeurs humanistes d'écoute et de respect sont privilégiées dans les rapports de travail. Cela se ressent dans la qualité du service rendu au client, qui peut se reposer sur l'implication des équipes de Prolival au complet, du consultant technique au chargé de compte.

Nos collaborateurs ont participé à forger la culture de l'entreprise Prolival, à définir son ADN, à le porter au quotidien, et à le transmettre à tous ceux qui nous rejoignent. Ce sont eux qui ont formalisé cette manière d'être et cette culture dans un mouvement participatif visant à poser des mots sur la vision qu'à chacun de son entreprise.



Ces valeurs contribuent à renforcer les relations de confiance entre les différents acteurs, avec un objectif clé : rendre à nos clients un service de qualité irréprochable.

## 4 Notre engagement RSE

Prolival n'a pas attendu que les termes d'éthique et de développement durable fassent la une des magazines pour s'investir sur ces sujets.

Cela se traduit d'abord par une gestion volontariste des carrières des hommes et des femmes qui constituent les forces vives de Prolival et par un investissement massif sur la formation.

Cet investissement continu dans la formation assure à nos clients de disposer de compétences adaptées à leur besoin et à nos collaborateurs d'avoir des perspectives d'évolution de carrière adaptées et de nombreuses possibilités de diversification de leur métier.

Cette manière de gérer les forces vives de Prolival nous permet aussi de fidéliser nos collaborateurs puisque notre taux de turn-over se situe autour de 7% (moyenne sur trois et cinq ans), soit de trois à quatre fois moins élevé que dans la moyenne des Entreprises de Services Numériques.

Ensuite, nous garantissons à nos collaborateurs l'égalité des chances. Nous respectons les droits individuels et la vie privée de chacun et nous nous engageons à préserver la confidentialité des informations en notre possession les concernant.

Nous condamnons toute forme de discrimination, que ce soit lors du recrutement ou au cours du parcours professionnel dans l'entreprise. Nous consultons les collaborateurs, de manière individuelle ou par l'intermédiaire des instances représentatives légitimes, sur tous les sujets qui les concernent.

Nous nous efforçons d'exploiter toute la richesse que représente la diversité culturelle des parcours de nos collaborateurs à travers le monde. Pour ce faire, nous encourageons l'utilisation des compétences de chacun, ainsi que sa connaissance de la culture locale, afin d'exercer nos activités le plus efficacement possible.

Protéger nos collaborateurs ainsi que toute personne avec laquelle nous travaillons, ou qui est directement concernée par nos activités, est pour nous un objectif essentiel. En matière d'hygiène, de santé et de sécurité, nous encourageons et nous mettons en œuvre des procédures et des pratiques efficaces. Nous nous engageons à améliorer régulièrement nos performances dans ce domaine.

Avec ses partenaires éditeurs et constructeurs, Prolival engage des relations basées sur la confiance. Les collaborateurs de Prolival bénéficient de formations certifiantes sur les technologies de nos partenaires.

A l'égard de ses clients, Prolival s'est toujours engagée à maintenir un dialogue constant et à être à l'écoute des besoins. Prolival n'impose pas de solution standardisée, mais privilégie des solutions répondant aux besoins précis de ses interlocuteurs. La relation commerciale est une relation de proximité, entretenue au quotidien.



Ensuite, nous nous engageons à lutter contre toute forme de corruption. Toutes nos actions doivent être guidées par des exigences de fiabilité, de confiance et d'équité. Nous devons nous efforcer de satisfaire ou de dépasser les exigences réglementaires en vigueur, d'honorer nos engagements et d'éviter les conflits d'intérêt. Nous nous engageons à produire des données internes exactes, et à préserver la confidentialité et la sécurité de ces informations. Nous nous engageons à communiquer en toute transparence, tant en interne qu'en externe.

Le développement durable c'est aussi la préservation de l'environnement. Cette composante est prise en compte par Prolival par une multitude de petits gestes qui au quotidien mettent la préoccupation écologique en avant : utilisation de papier recyclé, lampes basse consommation, renouvellement régulier des flottes de véhicules, ... Ces gestes simples sont promus régulièrement sur le site intranet de la société, par l'intermédiaire de notre responsable de communication qui a fait du développement durable un axe clé de la communication interne.

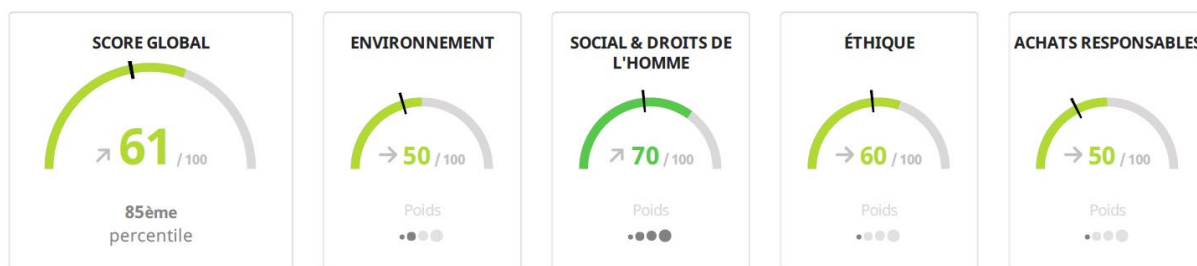
## 4.1 EcoVadis

Tout comme pour la sécurité de son système d'information, la politique RSE de Prolival est elle aussi évaluée et remise en cause tous les ans.

Depuis 2019, Prolival fait appel à la plateforme d'évaluation EcoVadis reconnue comme l'une des principales solutions de suivi RSE dans les chaînes d'approvisionnement globales. En alliant technologie innovante et expertise en matière de RSE, EcoVadis implique les entreprises et les aide à adopter des pratiques durables.

La méthodologie d'évaluation RSE EcoVadis, évalue les politiques et actions des entreprises, ainsi que les rapports qu'elles publient sur l'environnement, le social et les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables.

Les équipes d'experts internationaux d'EcoVadis analysent et recoupent des données d'entreprises (documents justificatifs, observations « Veille 360° », etc.) pour créer des évaluations fiables et personnalisées en fonction du secteur d'activité, de la taille et de la localisation de l'entreprise.



## 5 Principes du Global Compact

### 5.1 Droit de l'Homme

#### 5.1.1 Santé et sécurité des employés

---

Prolival s'engage à surveiller les risques liés à son activité et à prévenir tout incident pouvant survenir dans l'exercice des missions de ses collaborateurs.

Nos objectifs santé et sécurité traitent des points clés suivants :

- Agir pour la protection de l'intégrité physique et mentale de nos salariés ;
- Agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail pour assurer le bien-être des salariés dans leur environnement professionnel ;
- Réduire le nombre d'accidents du travail et éviter le développement de maladies professionnelles ;
- Accompagner, le cas échéant, la remise à l'emploi de nos collaborateurs victimes d'accidents graves.

Le management de Prolival s'assure, lorsque cela est nécessaire, de :

- Établir les plans de prévention,
- Communiquer les plans de prévention auprès des intéressés,
- Faire appliquer les mesures nécessaires à la protection des collaborateurs.

Par ailleurs, en partenariat avec la médecine du travail, Prolival évalue la pénibilité au travail, notamment liée aux facteurs suivants :

- Travail de nuit,
- Exposition au travail répétitif,
- Travail en équipes successives alternantes,
- ...

#### 5.1.2 Equilibre vie privée, vie professionnelle et droit à la déconnexion

---

Prolival a toujours tenu à ce que ses collaborateurs soient épanouis tant professionnellement que personnellement.

Pour favoriser cet équilibre, tous les salariés travaillant avec des plannings spécifiques ont connaissance de leurs horaires à minima 1 mois à l'avance.

Le droit à la déconnexion fait également parti des points clés favorisant cet équilibre personnel et professionnel.

Prolival réaffirme l'importance de l'usage professionnel des outils numériques et de communication mis à la disposition de ses collaborateurs et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que l'équilibre entre la vie privée et familiale, et la vie professionnelle de ses collaborateurs.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances particulières, nées de la force majeure, de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe pourront être évidemment mises en œuvre.

Pour les autres fonctionnalités (sms, appels téléphoniques), Prolival ou le collaborateur pourront également être amenés à y recourir hors temps de travail, en cas de situation particulière et exceptionnelle telle que l'urgence ou cas de force majeure liés à nos métiers.

Aucune sanction ne pourra être prise par l'entreprise à l'encontre d'un collaborateur qui n'aurait pu être joint alors qu'il n'est pas en période de travail (hors cas exceptionnels visés précédemment).

Il est rappelé que le traitement de sujets dans l'urgence ne doit pas être le mode de fonctionnement habituel d'un service ou de l'entreprise, y compris dans la collaboration entre collègues de travail.

En outre, chaque manager doit être vigilant à ne pas solliciter un collaborateur s'étant expressément déclaré, de manière ponctuelle, indisponible.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- S'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message, joindre un collaborateur ou un client par téléphone
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire
- Pour les périodes de congés, ou d'absence, prévoir l'activation de la fonction « gestion des messages en cas d'absence », permettant de notifier son indisponibilité à tout correspondant et/ou désigner un collègue de travail qui prendra le relais

### 5.1.3 Accord de logement

---

Prolival participe à l'effort de construction en versant sa contribution à l'OCIL (Office Central Interprofessionnel de Logement), organisme spécialisé dans l'aide au logement et qui mutualise les fonds des entreprises cotisantes afin qu'un nombre plus important de salariés puisse bénéficier de ses services.

Prolival propose un accompagnement RH pour la création des dossiers bien qu'Action Logement soit le décisionnaire final.

### 5.1.4 Mutuelle

---

Conformément à ses obligations légales, tous les salariés de Prolival bénéficient d'une mutuelle en partie cotisée par l'entreprise.

---

### 5.1.5 Formation

---

De manière générale, Prolival assure à ses équipes une formation de deux types :

- au Siège, stages internes dispensés par les experts de Prolival,
- par des organismes spécialisés.

Les collaborateurs de Prolival, lorsqu'ils ne sont pas en mission, disposent au Siège de plates-formes techniques et de supports de cours leur permettant de mettre à niveau leurs connaissances.

Périodiquement, les collaborateurs suivent également des formations dispensées par des organismes spécialisés : administration Unix, Linux, Novell et Windows, Cisco, Citrix, VMware, etc. Ces formations leur permettent d'obtenir des certifications reconnues (CNE, MCSE, CCIE, CCEA, ITIL, ...).

Les collaborateurs en mission disposent au Siège d'un support permanent aussi bien administratif que technique.

L'effort de formation en 2020, comme au cours des cinq exercices précédents, a représenté 6% de la masse salariale.

### 5.1.6 Restauration responsable

---

Le campus de Défense-Ouest, en coordination avec l'exploitant des restaurants d'entreprise du site (Sogeres), a mis en œuvre un processus complexe de valorisation des déchets issus des activités de restauration.

Par ailleurs, dans les limites imposées par la législation, l'exploitant des restaurants d'entreprise du campus met quotidiennement à disposition d'une association d'aides aux personnes en difficulté, une partie des aliments non consommés par les convives du restaurant.

Pour chacune de ces initiatives des affichages permanents sont placés aux points stratégiques du Restaurant Inter-Entreprises afin d'informer et sensibiliser tous les bénéficiaires de ce service de restauration.

## 5.2 Normes Internationales du Travail

### 5.2.1 Qualité de vie au travail

---

Prolival reconnaît l'importance de la qualité de vie au travail et s'attèle depuis sa création à faire en sorte que ses collaborateurs puissent s'épanouir grâce à diverses initiatives.

#### 5.2.1.1 Management Participatif – IMPACT

Il s'agit de faire de nos collaborateurs les premiers acteurs du changement et de la responsabilité sociétale de Prolival.

Pour ce faire, il est régulièrement lancé des consultations des collaborateurs sur des points relatifs à l'engagement de la société ou sur des sujets visant à développer la culture entrepreneuriale et intrapreneuriale.

Le projet IMPACT (I'M a Prolival ACTor), lancé en 2018, visait à faire réfléchir les collaborateurs de Prolival sur diverses pistes d'amélioration sur des thèmes concrets du quotidien de la vie au travail.

Nos collaborateurs se sont emparés de ce projet et ont ainsi identifié 35 axes d'amélioration sur des thèmes aussi divers que le bien-être au travail, la valorisation de l'investissement personnel, la gestion des carrières et des formations, l'accueil des nouveaux arrivants, l'évolution de la fonction de manager ou le développement de la marque employeur.

Si certaines de ces idées ont eu une concrétisation immédiate dans le quotidien des collaborateurs de Prolival, d'autres ont nécessité la mobilisation d'équipes projet spécifiques intervenant sur le moyen terme (2/3 ans) afin d'inscrire durablement les changements proposés dans les modes de fonctionnement de l'entreprise.

#### 5.2.1.2 Espace de travail

Importants dans le cadre de la qualité de vie au travail, les divers équipements de Prolival sont régulièrement sujets à des améliorations.

- Tous les collaborateurs de Prolival sont équipés d'un ordinateur portable ainsi que d'un écran supplémentaire pour leur confort visuel.
- Des bulles acoustiques ont été mises en place pour les collaborateurs souhaitant, par exemple, passer des appels ou participer à des conférences téléphoniques seuls.
- Des bacs fermés à effets personnels sont disponibles pour décharger les espaces de travail des collaborateurs.
- Le campus Défense-Ouest où sont basées les équipes de Prolival propose un large éventail de prestations participant à la qualité des espaces de travail tels que : un parking couvert, un restaurant inter-entreprises, une salle de sport et une conciergerie.



### 5.2.1.3 Cohésion des collaborateurs – Œuvres sociales

Sous l'impulsion de collaborateurs, 3 activités extra-professionnelles et récurrentes ont été mises en place et gérées par ces derniers tandis que le CSE de Prolival y apporte une contribution financière pour les abonnements ou achat de matériel par exemple.

- Prolifoot : L'une des première activité mise en place par des collaborateurs en 2008 est toujours d'actualité. Les footballeurs de Prolival se réunissent tous les lundis soir en extérieur sur les terrains d' « Elite Soccer 5 ».
- Proli Gaming : Mise en place en 2018, Proli Gaming est une soirée réunissant une vingtaine de Prolivaliens autour de jeux vidéo. Pour l'occasion, la direction de Prolival met à disposition les salles de réunions de l'entreprise afin d'en faire plusieurs salles de jeux et rendre l'activité plus accessible à tous.
- Proli-Hoops : Activité sportive réunissant deux fois par mois, les basketteurs –ou non qui souhaitent partager un moment de convivialité sur un terrain de basket.

Enfin, tous les ans le Comité Social d'Entreprise organise et finance en partie deux weekends à destination de tous les collaborateurs.

- Weekend de voile : Weekend historique à Prolival puisqu'instauré depuis les débuts de Prolival. Limité à une trentaine de personne, ce weekend se déroule désormais en Méditerranée au début du mois d'octobre.
- Weekend de ski : Chaque année depuis 2002 une cinquantaine de collaborateurs se retrouvent pour un weekend dans une station de ski française en mars.

## 5.2.2 Dialogue Social

### 5.2.2.1 Comité Social et Economique

Les membres du CSE sont votés par les salariés de Prolival tous les 4 ans. Le bureau actuel de Prolival compte 7 élus qui se réunissent tous les 2 mois.

Pour ces réunions sont conviés tous les membres du CSE, l'inspecteur du travail et le médecin du travail en charge du suivi de Prolival. Pendant ces réunions sont discutés des sujets divers tels que les points réglementaires, les actualités de l'entreprise et les œuvres sociales.

### 5.2.2.2 Réunion du personnel

De manière trimestrielle, tous les salariés de Prolival sont invités à participer à une réunion du personnel. Cette réunion aborde différentes thématiques liées à l'actualité de Prolival : résultats économique, objectifs, développement, innovations, réussites, etc.

Cette réunion laisse la parole également au Comité Social et Economique. Les salariés sont également invités à posés leurs questions soit avant la réunion de manière anonyme sur l'intranet soit à la fin de la réunion en direct.

### 5.2.2.3 Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est un droit direct et collectif. Direct car il ne passe pas par l'intermédiaire d'un mandataire ou représentant. Collectif car il doit être organisé au sein d'unités élémentaires de travail placées sous l'autorité d'un même encadrement, pour permettre à chacun de s'exprimer en tant que membre de cette unité.

Conformément à la Loi, l'expression des salariés porte sur :

- Le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.
- La définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans leur unité de travail et dans l'entreprise.

Il permet ainsi à chacun des salariés composant la communauté de travail de faire connaître son opinion, ses observations ou demandes concernant l'exercice de son travail au sein de l'entreprise.

## 5.2.3 Diversité, discrimination, harcèlement

---

### 5.2.3.1 Mesures favorisant la diversité

Conformément aux principes de non-discrimination, Prolival contribue à promouvoir l'égalité des chances et de traitement quels que soient le sexe, la race, la nationalité, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale ou toute autre caractéristique distinctive du travailleur (Conventions 100 et 111 de l'OIT).

Prolival a pour principe de n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail.

Notre politique diversité se fixe les objectifs suivants :

- Refléter la diversité de la société française dans nos équipes, nos recrutements, et nos mises à disposition.
- Sélectionner sur la seule base des compétences et garantir la non-discrimination.
- Faire de la diversité un levier de performance.
- Être accessible par tous, promouvoir l'égalité des chances devant l'emploi, y compris en s'ouvrant à des publics éloignés du marché du travail.

### 5.2.3.2 Lutte contre les discriminations

#### 5.2.3.2.1 Politique d'égalité Femmes / Hommes

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes à valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Diverses dispositions du Code du Travail garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des femmes et des hommes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat ou de la rupture, en matière de rémunération et en matière de formation.

Malgré ces dispositions légales, des inégalités significatives persistent en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité entre les deux sexes.

Depuis 2014, Prolival développe un plan d'action visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers des thèmes suivants :

- Sensibiliser et communiquer sur les engagements de l'entreprise
- L'accès à l'emploi et à la formation
- L'évolution professionnelle
- L'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes

Par ailleurs, conformément à ses obligations légales, Prolival a calculé son index d'égalité salariale, qui est de 91/100. Pour rappel, cet index est calculé selon les critères suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

#### 5.2.3.2.2 Handicap

Prolival contribue à promouvoir la diversité sociale et met notamment en œuvre des actions en faveur des travailleurs handicapés. En effet, le développement de l'emploi des personnes handicapées et le maintien dans leur activité professionnelle constituent un enjeu majeur pour l'entreprise.

Convaincu que la diversité des salariés est source de richesses et contribue à renforcer la cohésion sociale, Prolival souhaite :

- Encourager les candidatures de personnes handicapées ayant les compétences recherchées dans nos différents métiers
- Inciter ses collaborateurs concernés à déclarer leur handicap afin de pouvoir les faire évoluer dans les meilleures conditions de travail possibles
- Promouvoir et aider les organismes qui favorisent le travail des salariés en situation de handicap

#### 5.2.3.2.3 Lutte et répression du harcèlement

A Prolival, nos relations de travail reposent, avant tout, sur le respect de l'autre.

Les valeurs, que nous portons au sein de l'Entreprise, sont également le fil conducteur de nos attitudes, de nos relations humaines et de notre conduite. La Solidarité est une valeur forte qui se décline dans la convivialité, l'entraide et le respect de la diversité ainsi, tous les collaborateurs sont invités à réagir aux premiers signes de déviance sur ce sujet, afin de mettre fin aux problèmes le plus tôt possible.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement ou pour les avoir relatés.

Prolival prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire.

Une procédure de médiation peut être mise en place à la demande de toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

## 5.3 Environnement

### 5.3.1 Défense-Ouest : un campus HQE (Haute Qualité Environnementale)

Le siège administratif de Prolival et le site hébergeant le Centre de Service (CPEP) sont localisés à La Défense (Colombes), au cœur du campus Défense-Ouest. Une extension de ces locaux a été réalisée mi-2016, garantissant ainsi les moyens pour faire face à la croissance de la société.

Une des raisons ayant conduit Prolival à choisir de s'établir sur ce site est que le campus Défense-Ouest s'inscrit dans une approche volontariste de qualité environnementale souhaitée par son propriétaire, le Groupe Gécina.

Cette démarche est d'autant plus performante si l'ensemble des intervenants de l'exploitation suivent et appliquent les objectifs environnementaux visés. C'est pourquoi chacun des locataires, dont Prolival, a pour obligation contractuelle de s'associer à la démarche et donc de se soumettre au cahier des charges associé.

Les critères retenus pour la certification HQE prennent en compte quatorze thèmes regroupés dans les quatre catégories suivantes :

- Eco-construction
- Eco-gestion
- Confort
- Qualité

Un effort particulier est porté sur la gestion des énergies, la gestion des fluides et le traitement des déchets dont un suivi trimestriel est réalisé par l'exploitant et l'ensemble des locataires.



### 5.3.2 Datacenters éco-responsables

Dans sa recherche de partenaires d'hébergement, Prolival a posé comme critère clé de choix l'engagement des opérateurs dans une démarche éco-responsable.

#### 5.3.2.1 Site PA6 – Condorcet - Equinix

Le site Condorcet, 6ème data center parisien d'Equinix, ouvre la voie à une nouvelle génération de data center. Cette infrastructure haut de gamme combine les meilleures garanties de continuité de service et les technologies les plus avancées en matière d'efficacité énergétique.

Equinix s'investit pour contrôler l'impact de ses émissions de CO2 en introduisant de manière régulière des initiatives destinées à maximiser l'efficacité énergétique de ses centres.

Condorcet est le data center le plus abouti en matière d'éco-efficacité, conçu pour allier efficacité énergétique et réduction des coûts.

#### **Des choix techniques motivés par le respect de l'environnement**

- a. Utilisation de matériaux éco-compatibles.
- b. Utilisation d'une pile à combustible (hydrogène) comme source d'alimentation de secours des systèmes de sécurité.
- c. Bannissement des additifs chimiques dans les installations climatiques.
- d. Toiture blanche pour optimisation de l'albédo selon les recommandations de Steven Chu, prix Nobel de Physique.
- e. Refroidissement des salles informatiques par free chiling.
- f. Armoires de climatisation à débit d'air variable et autorégulé.
- g. Pompes à débit d'eau variable et autorégulé.
- h. Salles techniques refroidies par free cooling.
- i. Onduleurs à haut rendement.
- j. Architecture électrique innovante.
- k. Arboretum utilisant l'air chaud des salles informatiques, hébergeant un programme de recherche scientifique en partenariat avec l'INRA



### 5.3.2.2 Site DC2 – Vitry sur Seine - Iliad

De même, le datacenter secondaire Iliad DC2 s'inscrit dans une démarche visant à optimiser l'utilisation des flux d'énergie et à réduire l'impact environnemental des infrastructures d'hébergement.

Loin de se contenter d'introduire des innovations dans le domaine de l'hébergement, Iliad Entreprises déploie de gros efforts pour rendre ses datacenters aussi efficaces que possible.

- PUE (Power Usage Effectiveness) global du data center inférieur à 1.25, suivi en temps réel depuis l'interface en ligne ;
- Utilisation de free cooling ;
- Automates de cascade optimisés de fourniture Carrier pour utiliser les groupes froids à leur rendement optimal ;
- Armoires de climatisation à débit de ventilation variable (EC Fans) ;
- Chaines électriques composées d'onduleurs haute efficacité offrant un rendement global supérieur à 92%, transformateurs inclus ;
- Système exclusif de suivi en temps réel de la consommation électrique de tous les départs ondulés et non ondulés du data center afin d'optimiser équipements et consommation électrique ;
- Grâce à un automate suivant plus de 2000 points de mesure de température et de consommation en temps réel, chaque zone du data center bénéficie d'une régulation de climatisation spécifique et optimisée en fonction de la charge électrique des équipements à proximité. Cette technologie permet d'apporter la juste puissance frigorifique en fonction du dégagement thermique réel des infrastructures des clients, contrairement à la régulation traditionnelle sur température ambiante ;
- Utilisation de gaz frigorifique R134A sans impact connus sur l'environnement;
- Cuves de fioul double parois dans une fosse technique à rétention totale ;
- Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE, article 511-1 du Code de l'Environnement) faisant l'objet de contrôles spécifiques.

### 5.3.2.3 Site FRTC1 – Lognes – Sungard AS

Au-delà du site de Lognes, Sungard Availability Services et ses data centers s'inscrivent dans une démarche de développement durable incluant tous les services offerts par l'entreprise. Sur les data centers, l'accent est porté avant tout sur les spécificités techniques permettant d'optimiser la consommation de ces derniers.

- Eau refroidie par un système de refroidissement de l'eau
- Système de détection des fuites
- Infrastructure neutre
- Système de monitoring électrique et mécanique du data center intégré au bâtiment

### 5.3.3 Impact des déplacements

---

Les déplacements de nos collaborateurs ont des impacts sur l'environnement non négligeables : consommation de carburant et émissions atmosphériques. Afin de limiter ces impacts environnementaux, les mesures suivantes sont mises en place :

- Optimisation des déplacements par une subvention pour la prise de transports en commun et l'utilisation du vélo lors des déplacements domicile – lieu de travail ;
- La présence de parking à vélo couvert sur le campus ;
- La promotion de moyens alternatifs : visio-conférence, télétravail, ... ;
- Prise du train pour les déplacements en régions ;
- Le choix de véhicules hybrides et/ou à impact réduit sur l'environnement pour la flotte de l'entreprise. Désormais les véhicules achetés sont tous hybrides ou électriques. Ainsi, les 7 derniers véhicules achetés viennent en compléments (2) ou en remplacement de véhicules diesel sortis du parc (5).

### 5.3.4 Approvisionnements responsables

---

Notre démarche d'accompagnement à l'achat responsable comprend la sélection de fournisseurs, de produits et de solutions contribuant au développement durable.

Prolival assure l'approvisionnement de matériels fabriqués par les grands constructeurs informatiques. Pour cette activité, nous vérifions régulièrement l'impact environnemental et développement durable des produits en nous appuyant sur les déclarations des constructeurs et les avis d'organismes tiers tels que le Green Electronics Council pour les postes de travail et périphériques.

L'équipement informatique (PC, portables, écrans) est évalué sur un certain nombre de critères qui mesurent l'efficacité et la durabilité des produits. Ils sont classés en différentes catégories telles que :

- Choix de composants respectant l'environnement
- Durabilité de l'équipement
- Consommation énergétique
- Recyclabilité

En tant que fournisseur de matériel, Prolival conseil et accompagne de plus en plus ses clients sur la fin de vie de leurs équipements. Ainsi, Prolival peut :

- Mettre en relation ses clients avec des associations ayant besoin de matériel informatique ;
- Mettre en relation ses clients avec des brokers spécialisés.

### 5.3.5 Eco gestes

---

Outres les campagnes d'écogestes affichées en permanence aux endroits stratégiques du campus Défense-Ouest, Prolival a également mis en place une campagne de communication interne destinée à sensibiliser et éduquer les collaborateurs aux écogestes. Des posters et recommandations sont affichés sur les sites de Prolival. Ils concernent notamment :

- **L'Energie** : L'éclairage, la réduction de la consommation d'électricité du parc IT, la réduction de la consommation de chauffage, l'extinction des éclairages le soir, « minuterie » dans les salles de réunions.
- **L'Eau** : Contrôle régulier de l'étanchéité des canalisations, des prises d'eau et des vannes.
- **Le Papier** : Achat de papier recyclé et allégé (70 gr, labels FSC), rationalisation du parc d'impression, paramétrage automatique en N&B et Recto-verso, dématérialisation des Rapports d'intervention papier et des bulletins de paie.
  - **Projet Therefore** : Initié en janvier 2021, le projet Therefore a pour but de dématérialiser l'ensemble de la procédure commerciale, des devis aux factures. Initialement, les devis ainsi que les factures, étaient tous imprimés. Depuis la mise en place de cette plateforme de dématérialisation se sont près de 420 factures et devis qui ne sont plus imprimés chaque mois.
- **Le Plastique** : Don de mugs en métal pour tous les collaborateurs pour limiter et réduire l'usage de gobelets en plastiques, remplacement des agitateurs en plastique par des agitateurs en bois, dotation de masques en tissus pour tous les collaborateurs afin de limiter l'utilisation des masques à usage unique...

## 5.4 Lutte contre la corruption

En accord avec le Global Compact des Nations Unies Prolival s'engage à « Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. »

Selon Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées ». Cela peut signifier non seulement un gain financier mais également des avantages non-financiers. La corruption correspond à "une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou un abus de confiance, dans la conduite des affaires de l'entreprise."

### 5.4.1 Prohibition de la corruption

---

#### 5.4.1.1 Corruption d'agents publics ou privés

Le fait de promettre, offrir ou verser directement ou indirectement un avantage indu dans l'objectif d'obtenir des informations confidentielles, d'influencer une décision d'affaire est caractérisé comme corruption.

L'avantage indu peut prendre des formes multiples telles que pots de vin ou commissions illicites, cadeaux ou invitations somptuaires et/ou répétitives, subterfuges destinés à dissimuler le caractère indu de l'avantage versé (dons caritatifs, mécénats, sponsoring, financements de partis politiques, rémunération d'une prestation totalement ou partiellement fictive, offres d'emploi...).

Il peut profiter à la personne corrompue de manière directe ou indirecte, des proches de ce dernier ou des entités dans lesquelles il détient des intérêts, apparaissant, en ce cas, comme les bénéficiaires.

Il peut être masqué par des montages complexes.

Quelles que soient les formes que peut revêtir l'avantage, il est « indu » chaque fois qu'un bénéficiaire l'accepte ou le sollicite en violation de ses devoirs ou de son statut.

Prolival ne tolère aucune forme de corruption, quel que soit le secteur ou le pays d'activité concerné.

#### 5.4.1.2 Trafic d'influence

Le trafic d'affluence est une autre forme de corruption caractérisée par la promesse ou l'offre d'un avantage indu afin que l'agent public ou toute autre personne abuse de son influence réelle ou supposée en vue d'obtenir un avantage pour l'instigateur initial ou toute autre personne.

Prolival ne tolère aucune forme de trafic d'influence, quel que soit le secteur ou le pays d'activité concerné.



## Principes du Global Compact des Nations Unies

1. *Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif au droit de l'Homme.*
2. *Veiller à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme.*
3. *Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective*
4. *Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*
5. *Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants*
6. *Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi*
7. *Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement*
8. *Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*
9. *Favoriser la mise au point de la diffusion de technologies respectueuse de l'environnement*
10. *Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris sous l'extorsion de fonds et les pots-de-vin*

## Prolival s'engage sur 12 des 17 Objectifs du Développement Durable des Nations Unies

