

COP 2022

COMMUNICATION SUR LE PROGRES



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

1. DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU

Monsieur le Secrétaire Général,

En renouvelant son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies cette année, le Groupe Astek poursuit son engagement à respecter les **10 principes** relatifs aux Droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Ces 10 principes sont parfaitement en phase avec **les valeurs et la raison d'être du Groupe Astek**. Tout au long de ces 12 derniers mois, plusieurs actions et projets ont été menés pour œuvrer dans le sens de ces 10 principes, en cohérence avec la stratégie globale du Groupe Astek.



Le Groupe Astek s'engage également à promouvoir les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les 193 Etats membres des Nations Unies. Cette année, grâce à la réalisation de nouveaux projets, **le Groupe Astek est en mesure de couvrir 10 ODD** (contre 6 en 2021 et 5 en 2020) :

- ODD n°3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge ;
- ODD n°5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ;
- ODD n°7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable
- ODD n°8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ;
- ODD n°11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables ;
- ODD n°12 : Établir des modes de consommation et de production durables ;
- ODD n°13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions ;
- ODD n°15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres
- ODD n°16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous ;
- ODD n°17 : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

Nos actions sont pilotées en cohérence avec notre **Politique RSE** et s'inscrivent dans notre Système de Management Intégré (SMI) pour lequel le Groupe Astek a conservé en 2022 ses certifications ISO 9001, ISO 14001 et ISO 27001.

Côté RSE, nous continuons nos engagements de promotion des **achats responsables** auprès de nos fournisseurs, de favorisation de **partenariats** avec des ESAT pour le tri et le recyclage de nos déchets, d'amélioration de la **Qualité de Vie au Travail** (QVT) pour nos salariés et sous-traitants.

En 2022, nous avons continué nos efforts sur la structuration de la RSE au sein du Groupe Astek, en cohérence avec les travaux déjà réalisés sur la Raison d’Être.

Ce projet d’Entreprise va se poursuivre en 2023 sur la base de 10 grands projets présentés dans le chapitre « 3 – Notre raison d’être – grands projets RSE » de cette COP.

Dès 2023, il sera étendu à l’ensemble des sociétés qui composent le Groupe Astek à travers le Monde. Les deux plus importants pays en termes d’effectifs, à savoir la **Pologne** et le **Canada** seront traités en priorité.

Comme annoncé dans la COP 2021, nous avons réalisé sur T1 2022 notre **Bilan Carbone** pour le périmètre France, Pologne, Canada, Ile Maurice et Madagascar (ce qui représente plus de 95% des effectifs du Groupe Astek dans le Monde). Nous pouvons maintenant travailler sur notre projet de réduction puis de compensation de nos émissions de gaz à effet de serre pour atteindre la **neutralité carbone en 2030**.

Nous adhérons depuis cette année au **Carbon Disclosure Project** (CDP). Nous envisageons d’adhérer au **Science Based Targets initiative** (SBTi) pour déterminer les actions les plus efficaces de réduction de nos émissions.

Vous trouverez ci-après notre **communication sur le progrès** (COP) qui sera également diffusée à l’ensemble de notre personnel.

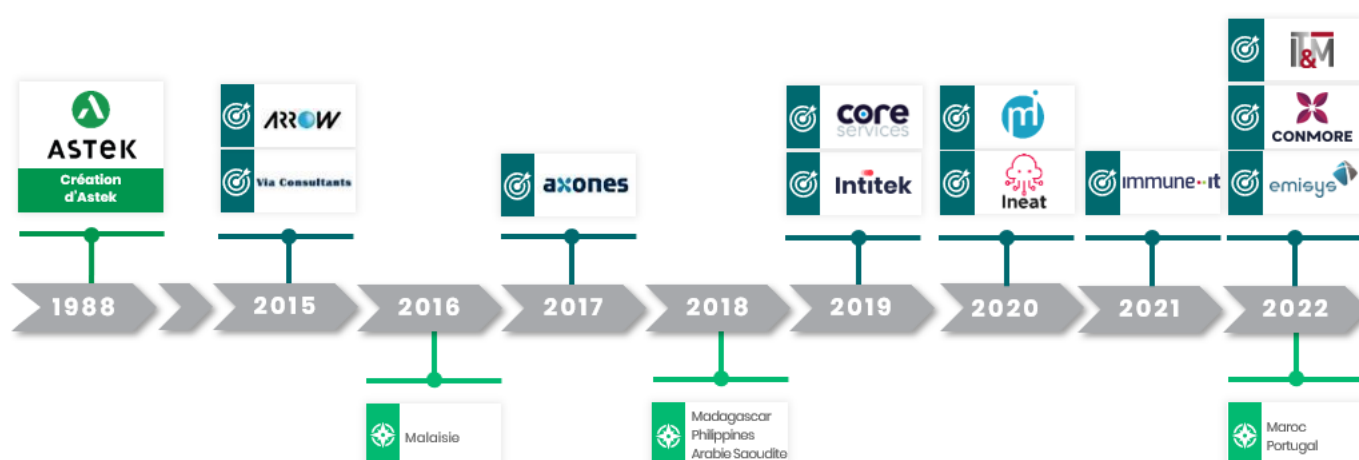
Sincères salutations,
Julien GAVALDON
Président du Directoire / CEO



2. PRESENTATION DU GROUPE ASTEK

2.1. Historique

- Groupe indépendant d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) ;
- Détenu majoritairement par son fondateur ;
- Soutenu financièrement depuis 2019 par Tikehau Capital, un partenaire financier français, afin d'accélérer la croissance.
- En août 2021, nouvelle étape clé dans la stratégie d'Astek : levée de fonds à hauteur de 200 millions d'euros auprès d'AXA et HIG, qui accompagneront le développement du Groupe dans les années à venir.



2.2. CA et effectifs



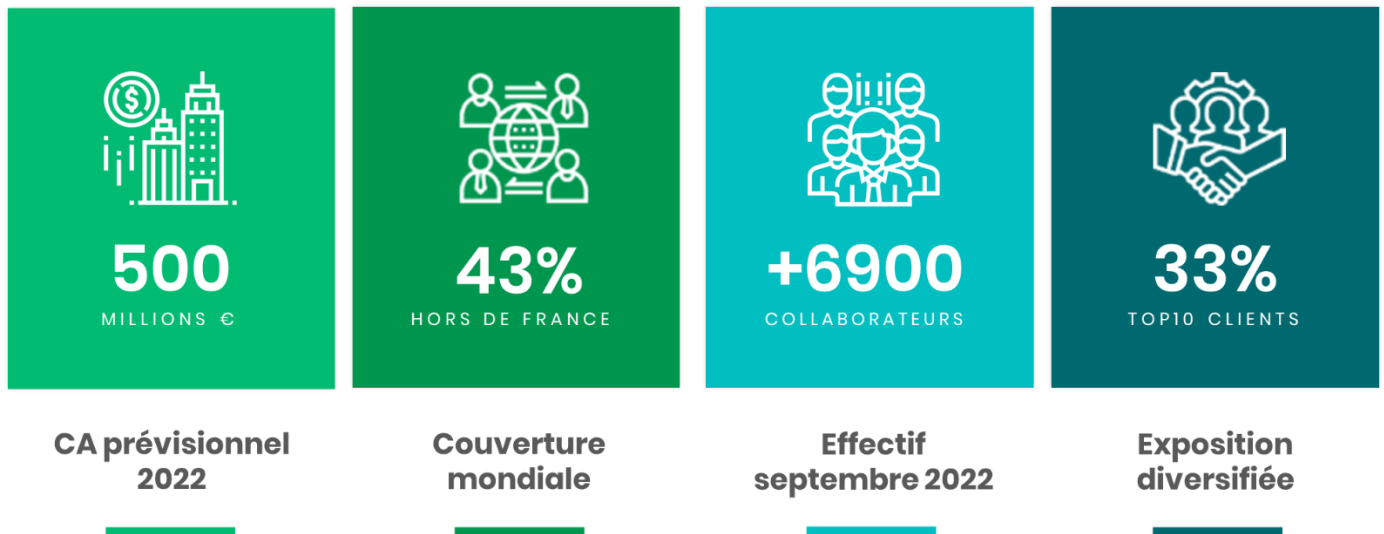
Chiffre d'Affaires (M€)



Effectifs fin d'année

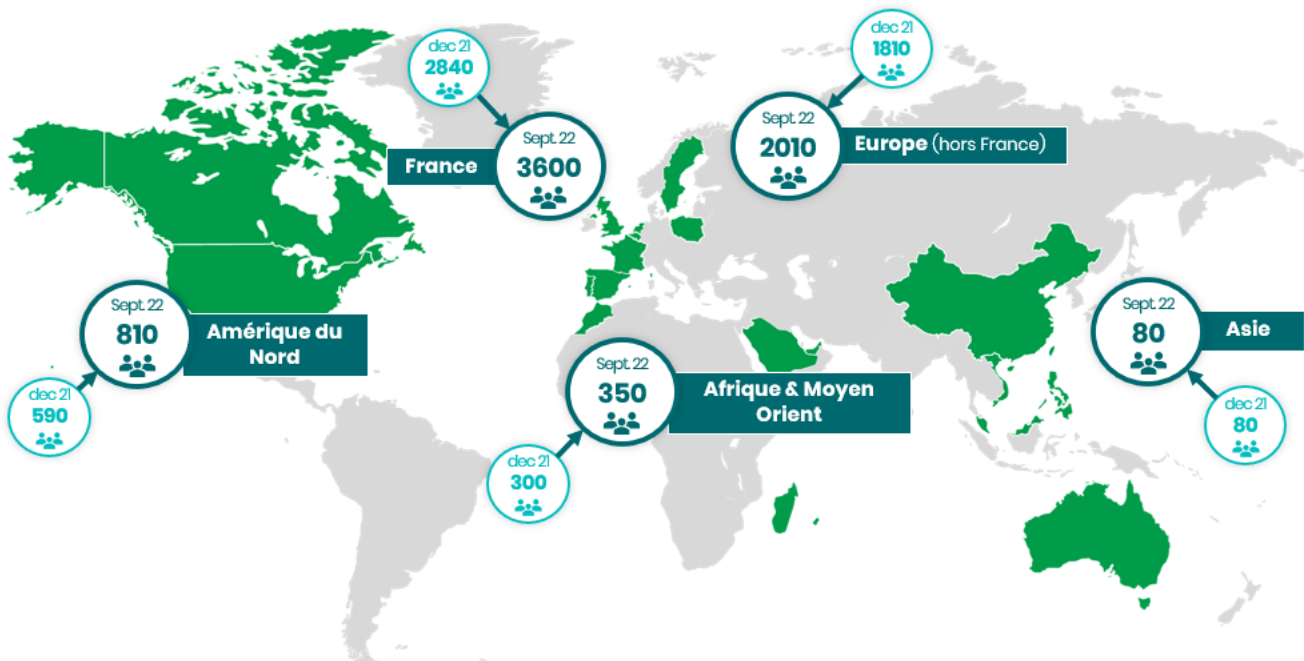


2.3. Chiffres clés à fin 2022

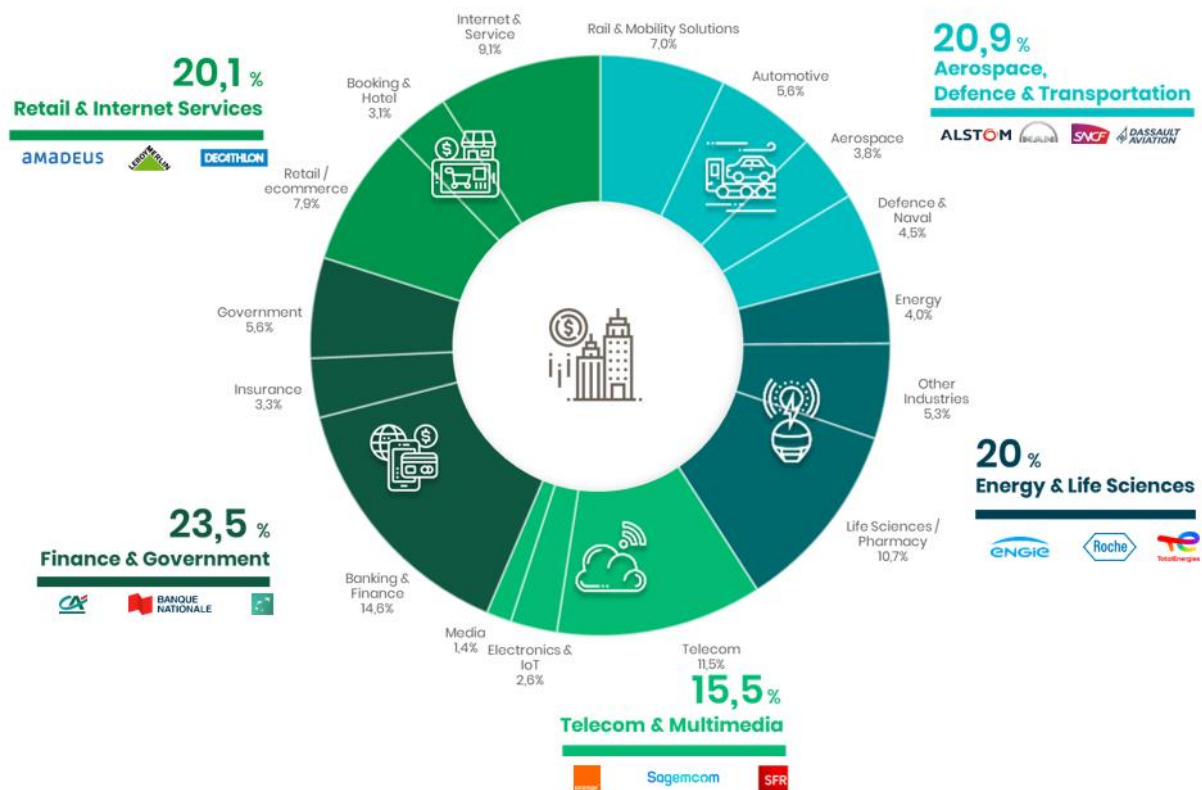


2.4. Une couverture mondiale

Présent dans **22 pays**, le Groupe Astek rassemble près de **6900 collaborateurs** dont **3300** à l'international.



2.5. Une exposition équilibrée



2.6. Un plan stratégique sur les 5 années à venir

Grâce à une **proposition de valeur différenciante**, répondant à la demande des clients de fournir des services à **plus forte valeur ajoutée**, le Groupe accélère son développement en s'appuyant sur :

- 1 Une solide **croissance organique**, d'environ **15% par an**
- 2 Une politique de **croissances externes ciblées**, en Europe occidentale, Amérique du Nord, et off-shore
- 3 La transformation de notre organisation vers plus de **valeur ajoutée** et un engagement pour une **transition numérique durable**

AMBITIONS 2027

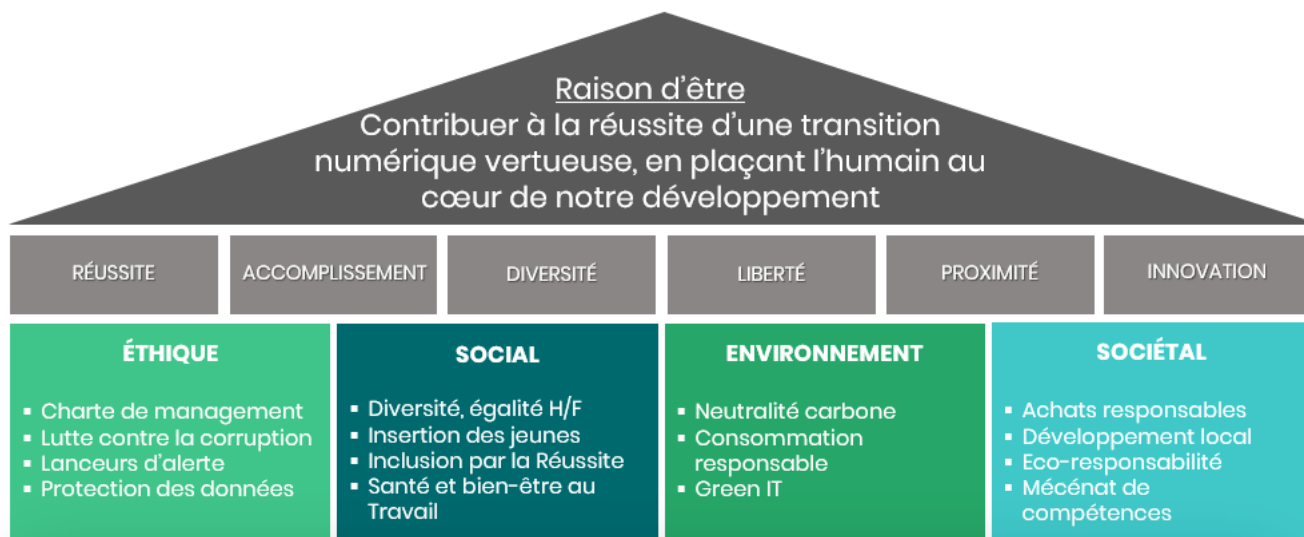


3. NOTRE RAISON D'ÊTRE – GRANDS PROJETS RSE

Lors de notre COP précédente, nous présentions le Manifeste RSE du Groupe Astek ainsi que sa raison d'être.

En 2022, le Groupe Astek a structuré sa démarche RSE et défini 10 grands projets.

Cela se traduit sous la forme ci-dessous où l'on retrouve la raison d'être, les valeurs du Groupe Astek et les grandes orientations du Groupe sur les thèmes « Éthique », « Social », « Environnement » et « Sociétal » :



Cette raison d'être et ces valeurs alimentent les 10 grands engagements suivants :

1. Favoriser une gouvernance responsable et diversifiée
2. Garantir des pratiques éthiques
3. Protéger et sécuriser les données
4. Proposer un environnement de travail diversifié, qualitatif et adapté
5. Développer nos talents en investissant dans la formation
6. Favoriser l'inclusion des jeunes
7. Agir sur le changement climatique
8. Accélérer la transformation vers un numérique plus responsable
9. Soutenir le développement local et le milieu associatif
10. Décliner nos pratiques responsables vers nos fournisseurs

Les grandes lignes de ces 10 projets / engagements sont présentés dans les paragraphes suivants avec les objectifs macroscopiques associés que le Groupe Astek envisage de mettre en place. Ces objectifs seront affinés / précisés en 2023.

Certains projets ont déjà été démarrés en 2022.

3.1. Gouvernance et éthique

3.1.1. Favoriser une gouvernance responsable et diversifiée

L'intégration de la RSE dans la gouvernance de l'entreprise est un objectif majeur. Cela doit se traduire par :

- La mise en place d'un comité Stratégique RSE pour définir la politique en matière de RSE et définir les priorités ;
- L'intégration d'un point RSE dans chaque COMEX pour valider le plan d'actions ;
- La mise en place de groupes de travail France/Pologne/Canada par thème pour le suivi des plans d'actions

Proposition d'objectif : Rédaction d'un rapport de performance extra-financière chaque année

Une Charte de management va être rédigée, intégrant les engagements et principes que chaque manager devra respecter et suivre.

Proposition d'objectif : Charte signée par 90% des managers

Enfin, le Groupe Astek souhaite mettre en place une gouvernance diversifiée en équilibrant le ratio femmes / hommes sur les postes de direction en cohérence avec celui de l'entreprise.

Proposition d'objectif : 30% de femmes sur des postes de directeur (CODIR France (Directeurs Opérationnels) + directeurs de filiales internationales)

3.1.2. Garantir des pratiques éthiques

Concernant la lutte contre la corruption, les actions définies sont :

- Mise en place d'un Code de conduite Anticorruption, incluant une politique Cadeaux et invitations
- Rédaction et maintien opérationnel d'une Procédure d'alerte
- Rédaction et maintien opérationnel d'une Charte relative au respect du droit de la concurrence
- Sensibilisation aux risques de corruption.

Proposition d'objectif : 100 % du CODIR signataire de la charte anticorruption

3.1.3. Protéger et sécuriser les données

Nous souhaitons garantir la protection des données personnelles de nos salariés et de nos candidats.

Cela se traduit par :

- Sensibilisation de l'ensemble des salariés France au RGPD
- Mise en place d'un Délégué à la Protection des Données

Il est également important de protéger et sécuriser l'accès à nos données et protéger les données de nos clients.

Cela se traduit par :

- Conservation chaque année (voire extension) de la certification ISO 27001 (Sécurité du Système d'Information)
- Formation de nos développeurs au développement sécurisé

Proposition d'objectif : 50 % de nos développeurs formés chaque année

Enfin, nous souhaitons développer notre offre en Cybersécurité

Proposition d'objectif : 10 M€ de CA de pour cette offre en 2023

3.2. Social

3.2.1. Proposer un environnement de travail diversifié, qualitatif et adapté

Un environnement de travail qualitatif suppose :

- Le suivi des salariés. Ainsi, tous les managers sont objectivés sur le suivi de leurs équipes.

Proposition d'objectif : 1 suivi / mois / salarié et 100% des entretiens annuels

- La mise en place d'équipes de proximité pour accentuer le lien avec la société. Ce sont les Happiness Officers, le dispositif « Call me », les Resource managers.

Proposition d'objectif : couverture de 100% des consultants

- L'organisation d'évènements réguliers et de proximité pour faciliter la cohésion.

Proposition d'objectif : couverture de 100% des consultants 2 fois / an

Un environnement de travail adapté suppose :

- Un fonctionnement hybride généralisé avec télétravail.

Proposition d'objectif : 80% des salariés qui font du télétravail

- L'amélioration des locaux pour les adapter aux nouvelles méthodes de travail.

Proposition d'objectif : 100 % de nos locaux rénovés entre 2020 et 2027

- De garder le contact, même à distance en soignant la qualité de l'accès numérique à la société via des outils ;
- mais également en préservant le droit à la déconnexion.

3.2.2. Développer nos talents en investissant dans la formation

Pour une entreprise d'Ingénierie et de Conseil en Technologies (ICT), la formation est capitale pour maintenir l'expertise de nos salariés. Cela est également favorable aux salariés pour maintenir et améliorer leurs compétences.

En 2021, 972 personnes ont été formées, ce qui représente :

- 30 000 heures de formations dispensées ;
- 149 certifications obtenues ;
- Des projets de R&D réalisés.

A fin 2022, 1780 formations ont déjà été dispensées pour plus de 1100 salariés.

Proposition d'objectifs :

- **Augmenter de 5 % le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur par an**
- **Former 1/3 de nos collaborateurs chaque année**
- **Dédier 4 % de notre CA à la R&D**

3.2.3. Favoriser l'inclusion des jeunes

Le Groupe Astek recrute de très nombreux jeunes diplômés chaque année. Pour réaliser plus de 1200 recrutements annuels, les actions suivantes sont définies / réalisées :

- Développement de partenariats avec les Ecoles (ex : chaire à l'ESEO)
- Présence importante sur les forums Ecole (60 forums Ecole réalisés en 2021)
- Développement des stages et de l'alternance chez Astek (150 stagiaires/alternants accueillis en 2021)

Proposition d'objectif : recruter 1/3 de Jeunes diplômés dans le Groupe

3.3. Environnement

3.3.1. Agir sur le changement climatique

Le Groupe Astek est conscient de son impact sur le climat. Il a fait réaliser début 2022 son Bilan Carbone par une société agréée par l'Association Bilan Carbone sur le périmètre France, Canada, Pologne, Ile Maurice et Madagascar, ce qui représente plus de 95% des effectifs du Groupe. Le résultat de ce premier Bilan Carbone est de 4 040 tonnes équivalent CO² émises en 2021.

Pour agir sur ce bilan, les actions suivantes sont définies :

- Continuer notre plan d'actions de réduction de nos émissions (à périmètre constant)
- Compenser l'incompressible. Cela se traduit par :
 - Contact de partenaires pour la plantation d'arbres. 3 entreprises ont été contactées : Eco Tree, TreeDom, Reforest'Action
 - Réflexion sur le coût de compensation via des Crédits Carbone

Proposition d'objectif : neutralité carbone en 2030

3.3.2. Accélérer la transformation vers un numérique plus responsable

Le Groupe Astek a l'ambition de diminuer l'impact environnemental de son SI en étant exemplaire sur ses pratiques internes :

Un référent « Numérique Responsable » a été désigné et formé en 2022.

Les actions associées sont :

- Analyse de 74 bonnes pratiques clés pour un numérique plus responsable (référentiel green IT)
- Intégration des bonnes pratiques dans les prestations réalisées :
 - Ecoconception
 - Revue de Code
- Proposer une offre de conseil pour accompagner nos clients pour diminuer l'impact environnemental de leur SI

Proposition d'objectif : Contribution à hauteur de 5 m€ de CA en 2023

3.4. Engagement sociétal

3.4.1. Soutenir le développement local et le milieu associatif

Pour ce faire, nous souhaitons :

- Privilégier le développement local et les circuits courts : Achats de produits en circuit court (Welcome Pack France : 100% made in France, Masques produits en France)
- Réduction des déplacements par le recrutement de consultants en local à proximité des clients

Proposition d'objectif : 10% du budget Achats annuel (hors locaux) en circuits courts

- Soutenir le milieu associatif local par le Mécénat de compétences (150 collaborateurs mobilisés sur SI 2022, 34 associations accompagnées, 827 k€ de couts dépensés sur les projets de mécénat (en augmentation de 70 % par rapport à SI 2021)).

3.4.2. Décliner nos pratiques responsables vers nos fournisseurs

Nous souhaitons définir des mécanismes de partenariat et d'amélioration continue avec nos fournisseurs. Ces éléments sont détaillés dans notre Politique Achats Responsables et dans notre Charte d'Achats Responsables.

Proposition d'objectifs :

- **Décliner nos pratiques vers 80% des fournisseurs en 2027**
- **Faire signer la Charte de sous-traitance par 80% de nos sous-traitants**

4. NOS ACTIONS RELATIVES AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

4.1. Rappel des 10 principes

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de 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



ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

4.2. Droits de l'Homme

Principe n°1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe n°2

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

4.2.1. Richesse et diversité des Ressources Humaines

Nos collaborateurs sont notre principale richesse. Ainsi, pour permettre à chacun d'évoluer dans un environnement stimulant, favorisant la création de valeur pour les projets que nous menons et la réalisation des ambitions personnelles, nous poursuivons nos engagements.

Le Groupe Astek compte dans ses effectifs plus de **25% de femmes**, (contre 24% en 2021) plus de **50 nationalités** différentes, et plus de **40%** de recrutement parmi les **moins de 26 ans**.

27% des salariés en France sont de nationalités étrangères.

Afin que nos équipes soient le reflet de la diversité de la société française, chacun d'entre nous doit soutenir l'engagement d'Astek en ne pratiquant aucune discrimination et en appliquant les principes de traitement équitable et d'égalité des chances en toute circonstance.

4.2.2. Respect de la dignité humaine

Chacun a droit au respect et à la dignité humaine. Tout agissement allant à l'encontre de ces principes est inacceptable et donnera lieu à des sanctions disciplinaires. Chacun d'entre nous doit soutenir l'engagement d'Astek en faveur d'un lieu de travail exempt de harcèlement et veiller à ne pas porter atteinte aux droits de nos collègues, à altérer leur santé ou à compromettre leur avenir.

De nombreux efforts ont été réalisés pour lutter contre toute forme de harcèlement au quotidien. A l'appui de la charte de prévention sur le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral, le Groupe Astek a nommé un Référent en la matière, point de contact pour toute question ou tout signalement. D'autre part, deux formations / sensibilisations assez interactives ont été déployées par la Direction des Ressources Humaines. **100% des managers** doivent ainsi suivre une sensibilisation sur la prévention au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et une sensibilisation aux Risques Psycho Sociaux (RPS), incluant le harcèlement moral.

4.2.3. Respect de la vie privée

Le respect de la vie privée est un droit reconnu à toute personne. Astek respecte la confidentialité des informations personnelles et ne conserve que les données nécessaires à ses activités.

Celles et ceux d'entre nous qui sont autorisés à accéder aux données personnelles de nos salariés s'engagent à préserver la confidentialité des renseignements qui leur sont confiés et s'assurent de ne les transmettre qu'aux seules personnes habilitées.

De plus, dans le cadre du RGPD en place depuis le 25 mai 2018, le Groupe Astek s'est doté d'un Data Protection Officer (DPO). Ce dernier a réalisé la cartographie des traitements de données à caractère personnel et a défini les procédures d'accès aux données personnelles et de signalement de violation de données personnelles.

En 2021, le DPO et la Direction Industrielle du Groupe Astek ont collaboré pour mettre en place une nouvelle sensibilisation au RGPD. Les objectifs sont communs à ceux du RGPD, à savoir :

- Renforcer le droit des personnes,
- Responsabiliser les acteurs traitant des données,
- Uniformiser la réglementation.

Comme les autres sensibilisations déployées au sein du Groupe, cette sensibilisation au RGPD est suivie d'un questionnaire avec 10 questions choisies aléatoirement, un score minimal de 8 sur 10 étant nécessaire pour valider la sensibilisation.

A fin novembre 2022, cette sensibilisation obligatoire a déjà été suivie et réussie par **2885 personnes** soit **82,4%** des effectifs concernés (contre 62,4% fin novembre 2021).

En complément, le modèle de contrat de sous-traitance du Groupe Astek a été amélioré pour prendre en compte le traitement des données personnelles par les sous-traitants.

Enfin, la Direction Juridique a revu en 2021 la procédure d'archivage des données pour préciser les délais de conservation de chaque type de donnée, avec un focus particulier sur les données à caractère personnel.

En 2022, le DPO a procédé à une refonte de la documentation existante :

- Nouvelle cartographie des traitements de données,
- Mise à jour des fiches et formulaires (formulaire de droit à l'image, fiches de renseignements, etc...),
- Refonte des conditions générales d'utilisation du site Internet du Groupe Astek

Il a aussi rédigé et déployé sur l'outil WELCOME une Notice d'information sur le traitement des données des salariés du Groupe ainsi que sur leurs droits.

Conscient qu'il est essentiel que chacun puisse respecter les temps de repos et trouver un juste équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, le Groupe a signé, en 2020, un **accord de droit à la déconnexion**. Le Groupe sensibilise également les collaborateurs à l'importance de se déconnecter pendant les périodes de congés, de repos, ou d'absence de toute nature. Ainsi, sur le 1^{er} semestre de chaque année, les collaborateurs sont invités à répondre à l'enquête sur le droit à la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication.

4.2.4. Handicap

Les actions internes en matière de Handicap

L'entreprise a mis en place le rôle de **Référent Handicap** depuis 2016, afin d'accompagner chaque salarié potentiellement concerné par une situation de handicap dans ses démarches auprès des administrations. Mais aussi pour suivre les dossiers d'aménagements de poste et ou d'amélioration des conditions de travail (aménagement d'horaire, etc.). De même, le Référent Handicap est force de proposition sur les actions de sensibilisation dédiées au handicap.

De plus, plusieurs actions de sensibilisation à destination des salariés sont menées chaque année.

Ainsi, chaque année lors de la **SEEPH**, le Groupe réalise une campagne de sensibilisation aux handicaps. Lors de cet événement, le Groupe accompagne, grâce à différentes communications internes, les collaborateurs dans leur connaissance des différents handicaps qui les entourent et souligne l'importance de la tolérance et de la non-discrimination.



#seeph2022
Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées

**SEMAINE EUROPÉENNE DE L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

ASTEK

SEEPH 2022, tous concernés !

Aujourd'hui commence la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, mais également l'occasion de s'interroger, d'informer, de sensibiliser et d'agir sur l'employabilité des personnes en situation de handicap. Comme chaque année, le Groupe Astek s'y associe !

 C'est pourquoi on relance cette année l'application HandicApp, avec un parcours de sensibilisation ponctué de nouvelles capsules !

Si tu as manqué l'édition précédente, c'est le moment de te rattraper ! Et si tu as déjà fait ton parcours l'année dernière, c'est l'occasion d'apprendre de nouvelles choses...

PROGRAMME 2022

HANDICAPP, TESTE TES CONNAISSANCES DE MANIÈRE LUDIQUE !

- 

Vérifie tes acquis avec le parcours de l'année dernière
- 

Découvre les nouvelles capsules de cette année :

 - Cap sur les handicaps invisibles
 - Zoom sur les parcours inspirants de 6 personnes en situation de handicap
 - Focus sur les associations accompagnées en mécénat de compétences par le Groupe Astek
- 

Challenge-toi en participant au jeu concours* organisé :

 - Finalise ton parcours de sensibilisation
 - Décroche ton Handi-Passeport
 - Lots à gagner par tirage au sort, cf. règlement (panier gourmand, dîner, livres...)
 - Participation possible jusqu'au 9 décembre à minuit
- 

Pour suivre les parcours proposés, télécharge HandicApp depuis ton appstore ou clique ici pour suivre depuis ton ordinateur. Rentre ton adresse mail professionnelle, choisis ton mot de passe et voilà tu es connecté !

*Règlement du jeu concours en pièce-jointe.



Depuis 2 ans, les collaborateurs peuvent ainsi décrocher lors de la SEEPH leur passeport handicap, témoignant de leur implication sur le sujet et de leur connaissance. Les « meilleurs » sont récompensés afin d'enrichir leur connaissance et de partager l'expérience du handicap : SPA dans le noir, dîner dans le noir, livres et BD éducatifs autour du handicap.



SEEPH 2022, zoom sur des parcours inspirants !

Nous continuons cette semaine dédiée à la SEEPH, en nous intéressant de plus près à des personnalités inspirantes.

Avant de découvrir des personnalités connues, concentrons-nous sur une personnalité évoluant chez nous : **Marie-Anne**, la nouvelle Référente Handicap du Groupe Astek !

Nous avons eu la chance d'échanger avec elle sur son rôle au sein du Groupe et nous pouvons vous dire que les mots qui résonnent chez elle sont **humain**, **proximité** et **accompagnement**.



Être référente handicap, c'est informer et accompagner les personnes en situation de handicap dans leur vie professionnelle, que ce soit pour leur qualité de vie au travail ou dans l'appui de leurs démarches administratives par exemple ; mais c'est aussi sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise au handicap, à ses manifestations et à ses besoins.

Clique ici pour découvrir l'interview disponible sur www.astekblog.fr !

Le Groupe s'engage aussi en soutenant des associations engagées dans la solidarité entre personnes valides et personnes en situation de handicap. Ainsi, Astek a décidé de soutenir l'association « Osons la différence » qui par la réalisation de projets communs et le partage d'expériences accompagne l'intégration des personnes en situation de handicap, notamment en proposant des activités sportives distrayantes et dynamiques.

Depuis 2016, le Groupe parraine chaque année la course « Joëlettes' orientation » (course de randonnée en fauteuil) organisée à Sophia Antipolis, où certains de nos collaborateurs ont eu l'occasion de s'illustrer.

Par ailleurs, l'entreprise a mis en place des jours d'absence « offerts » aux salariés (jusqu'à 2 jours par an) afin de favoriser leurs démarches liées à la déclaration et/ou renouvellement de leur RQTH.

Les projets d'innovation orientés sur le handicap

À travers nos travaux de Recherche et d'Innovation, l'entreprise entend agir concrètement sur le plan sociétal, et tout particulièrement en faveur du Handicap. En effet, 95 % des projets de R&D réalisés sur fonds propres sont durables et intègrent, pour 85 % d'entre eux, une dimension sociétale notamment orientée « aide à la personne ».

Ainsi, via des programmes à destination des malvoyants et des personnes dépendantes, Astek entend aborder de nouveaux axes, permettant d'accompagner, à terme, des personnes âgées atteintes de maladies neurodégénératives ainsi que des enfants atteints de trisomie ou d'autisme.

Les actions auprès des sociétés employant des Travailleurs Handicapés

Depuis 10 ans, Astek développe des partenariats de sous-traitance avec le secteur protégé, comme :

- Avec COPIVER pour la prise en charge des communications papier à l'ensemble de nos salariés.
- Avec ELISE (ESAT et entreprise de sauvegarde des ressources naturelles) pour la mise en place du tri sélectif sur certains sites :
- Avec AP2R pour le traitement des déchets volumineux et la destruction de matériel.

Diagnostic Handicap

Sous l'égide d'un cabinet spécialisé, le Groupe a réalisé sur 2020 / 2021 des ateliers de travail réunissant des membres du management, des équipes RH et des collaborateurs en situation de handicap. Ceci, afin de cerner au mieux leurs attentes et de les accompagner dans leur intégration et leur développement professionnel. Ce diagnostic permet aujourd'hui de mieux définir des actions ciblées sur le sujet.

4.3. Conditions de travail

Principe n°3

Les entreprises sont invitées à respecter l'exercice de la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective.

Principe n°4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe n°5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe n°6

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

4.3.1. Discrimination & Diversité

Le Groupe Astek fait de la diversité une de ses valeurs phares et œuvre sur 3 axes clés afin d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, et de permettre à ses collaborateurs d'évoluer dans un environnement stimulant, favorisant l'élaboration et la réalisation des ambitions personnelles.

DIVERSITÉ DES ORIGINES DES SALARIÉS

Les origines diverses de nos salariés stimulent la créativité, facteur important de progrès pour l'entreprise, qui rassemble en 2022 plus de **65** nationalités différentes à travers le monde (et plus de 50 en France).

De ce fait, nous veillons à proscrire toute discrimination, tant à l'embauche que tout au long du parcours dans l'entreprise, jalonné de décisions concernant la formation, la promotion, le maintien au sein de l'entreprise ou tout autre aspect de la vie professionnelle, qui doivent être impartiales.

A ce titre, nos équipes impliquées dans ces moments clés suivent chaque année une sensibilisation sur le sujet.

PROMOTION DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Astek réaffirme chaque année la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, enjeu majeur de développement des salariés et de l'entreprise.

Ainsi, un effort particulier est porté sur le recrutement de femmes au sein de l'entreprise, puisqu'elles représentent cette année encore plus de **25%** des effectifs de la société alors que seul 1 ingénieur sur 10 est une femme en France : ce chiffre place Astek dans le peloton de tête des sociétés de son secteur.

L'évolution des femmes au sein de l'entreprise est aussi un axe clé de la politique d'Astek : le Comité de Direction (France, International et filiales) est également constitué à **25%** de femmes (9 femmes pour 27 hommes).

Concrètement, dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, Astek présente chaque année, son rapport de l'entreprise sur l'Egalité Professionnelle, analysant :

- Le nombre et les typologies de formations suivies par les hommes et par les femmes,
- Le nombre de promotions par sexe,
- L'analyse des rémunérations entre les hommes et les femmes, ainsi que le nombre d'hommes et de femmes augmentés et le pourcentage moyen d'augmentation.

Grâce à toutes ces actions clés, Astek obtient depuis 2018 la note de **94 sur 100** à l'index de l'égalité femmes/hommes.

PARENTALITE

Soucieux d'accompagner nos collaborateurs dans leur rôle de « parents », l'entreprise permet à chaque salarié qui en fait la demande la prise de la totalité des congés payés acquis et non soldés au moment du départ en congé maternité ou d'adoption ou parental à temps plein, dans la continuité de ce congé. De même, pour le salarié qui souhaite maintenir la mutuelle pendant son congé parental, l'appel à cotisation correspond à la cotisation payée habituellement par lui, sans surcote.

LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE



SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 10/12/2019

Pour
GROUPE ASTEK
 Julien GAVALDON
 Président du Directoire

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
 Anne DESCHANEL
 Secrétaire Générale

img 145
 entreprises
 pour le CSE

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
 15 rue de Milan 75009 PARIS - Tel : 07 78 02 72 18
 www.charte-diversite.com

La diversité, c'est aussi s'assurer la transmission des savoirs entre les générations. Ainsi, les jeunes embauchés du Groupe disposent d'un parcours d'intégration leur permettant de révéler rapidement tout leur potentiel.

Le 10 décembre 2019, le Groupe Astek a choisi de s'engager en faveur de la diversité en signant la Charte de la Diversité (<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>).

Cette charte reprend plusieurs principes du Pacte Mondial comme le respect de la diversité d'origine, le dialogue social, la lutte contre toute forme de discrimination.

4.3.2. Le programme CARE



La politique RH d'Astek est déclinée en un programme, intitulé CARE, qui fait partie intégrante de la stratégie du Groupe depuis son déploiement en 2017 auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Ce programme anticipe la volatilité de plus en plus forte des ingénieurs et œuvre à la fidélisation des collaborateurs pour permettre un développement pérenne et durable du Groupe, reposant avant tout sur la qualité de la relation avec ses salariés.

L'université interne Astek porte un programme de formation « **BOOST** » dédié aux managers et aux chargés de recrutement (CDR).

En particulier, un focus est fait sur les principes de non-discrimination. Les managers et les recruteurs du Groupe Astek sont sensibilisés sur ce sujet. L'image suivante présente les 22 motifs de discrimination interdits par la loi :

LA NON-DISCRIMINATION

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Origine • Sexe • Mœurs • Orientation sexuelle • Identité de genre • Âge • Situation de famille • Grossesse • Caractéristiques génétiques • Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur • Opinions politiques • Activités syndicales ou mutualistes | <ul style="list-style-type: none"> • Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou prétendue race • Convictions religieuses • Apparence physique • Nom de famille • Lieu de résidence • Domiciliation bancaire • Raison de son état de santé • Perte d'autonomie • Handicap • Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français |
|--|--|

4.4. Environnement

Principe n°7

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

Principe n°8

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

Principe n°9

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

4.4.1. Système de Management Environnemental

Bien que son impact environnemental soit réduit compte tenu de la nature de son activité, le Groupe Astek a tenu à s'engager fortement sur cet aspect par la mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) complétant le Système de Management Intégré (SMI) déjà en place, concrétisé par des certifications sur les référentiels Qualité (ISO 9001) et Sécurité du SI (ISO 27001).

En mai 2019, le Groupe Astek obtient la certification ISO 14001. En **avril 2022**, le Groupe Astek est de nouveau certifié ISO 9001, ISO 14001 et ISO 27001 sur l'ensemble de ses activités et ce, sur les **17 sites** en France.

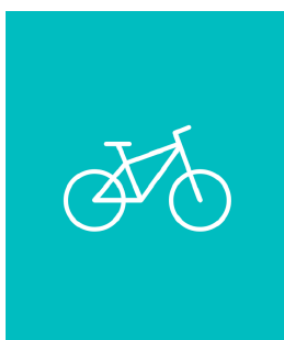
La Politique Environnementale est revue annuellement, après la mise à jour de l'analyse environnementale. En 2022, en cohérence avec l'analyse des enjeux environnementaux, 4 Aspects Environnementaux Significatifs (AES) ont été retenus :



Intégration de
l'environnement au
sein des projets
structurés



Rationalisation des
serveurs, salles
serveurs et
climatisation et
politique
d'hébergement



Déplacements et
plan de mobilité



Optimisation des
consommables

Un plan d'actions est ensuite défini pour la promotion de ces AES au sein de la démarche d'amélioration continue. Un ensemble d'indicateurs avec des objectifs associés est également défini pour vérifier la bonne exécution et l'efficacité des actions.

4.4.2. La dimension RSE : Recyclage et Valorisation

4.4.2.1. Recyclage



Dans le cadre du tri, de la valorisation, et du recyclage de ses déchets, Astek fait appel, depuis 2010, à **ELISE**, entreprise de sauvegarde des ressources naturelles.

Outre cet aspect important, le recours à cette entreprise à vocation sociale, catégorisée ESAT, permet la création de nouveaux emplois et l'accès au travail pour des personnes handicapées ou en difficulté d'insertion.

En **2022**, malgré une faible présence dans les bureaux, **1,32 tonnes** de déchets ont été collectés pour être recyclés.

Le Groupe Astek poursuit le déploiement des mécanismes de tri ELISE dans toutes ses nouvelles agences (Brest, Clermont Ferrand, Lille, ...)

4.4.2.2. Valorisation des D.E.E.E.

Pour Astek, la gestion des déchets doit se faire dans un cadre préventif en tenant compte des différents impacts possibles, notamment économiques et sociaux. Mais elle ne doit pas se faire au détriment d'un autre impact sur l'environnement : sans traitement dépolluant, certains déchets mis en décharge ou incinérés peuvent générer des émanations toxiques dangereuses pour l'homme et l'environnement.

De nombreuses fractions des D.E.E.E (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques) peuvent être valorisées afin de préserver les ressources naturelles.

Ainsi, pour s'assurer de la conformité réglementaire dans le traitement et le recyclage de ses déchets, Astek fait appel, depuis plusieurs années, à **APR2**, spécialiste de la collecte, du démantèlement et de la valorisation des D.E.E.E.

Après des années de R&D, cette entreprise innovante a trouvé la formule permettant de créer un éco-matériau à partir des matières premières dépolluées. Solution concrète aux problématiques environnementales pour réduire les gaz à effets de serre et l'utilisation du pétrole, cet éco-matériau participe à la diminution de la déforestation car il est une belle alternative aux produits industriels issus du bois et du plastique. Enfin, tout comme ELISE, APR2 fait preuve d'une forte volonté humaniste puisqu'elle emploie plus de 50% de travailleurs handicapés ou en situation de rupture sociale.

4.4.2.3. Emission de CO₂

DIMINUTION DES VOYAGES D'AFFAIRES

Dans sa volonté de diminuer son impact écologique, Astek a fait le choix de réduire la fréquence de ses voyages d'affaires au profit d'options plus respectueuses de l'environnement, telles que l'utilisation d'outils comme TEAMS, solutions disponibles en tout lieu et sur n'importe quel périphérique, permettant ainsi de réduire davantage son empreinte environnementale.

La crise COVID-19 et la transformation des méthodes de travail ont pour conséquence une réduction du nombre de déplacements par rapport à l'année 2019.

Pour les déplacements réalisés en 2020 et 2021, la Politique Voyages du Groupe Astek étant toujours applicable, le TGV doit être favorisé par rapport à l'avion. Avec le retour à une situation plus standard, le nombre de déplacements en 2022 augmente. La bonne application de la Politique Voyages permet d'améliorer le ratio entre les voyages en train et ceux en avion.

Les deux indicateurs retenus sont :

- Le ratio de salariés se déplaçant. Il doit être inférieur à 10%.
- Le ratio entre le nombre de billets de train et le nombre de billets d'avion. Il doit être supérieur à 2.

Les résultats sur les 3 dernières années sont présentés ci-dessous :

| Formation | 2020 | 2021 | 2022 (9 mois) |
|---|-------|-------|---------------|
| Nombre moyen de salariés | 2423 | 2606 | 3110 |
| Nombre de voyages | 1267 | 1712 | 2332 |
| Nombre de voyages en train | 857 | 1175 | 1685 |
| Nombre de voyages en avion | 410 | 537 | 647 |
| Indicateur 1 : ratio de salariés se déplaçant (objectif : < 10%) | 4,36% | 5,47% | 7,22% |
| Indicateur 1 : ratio entre le nombre de billets de train et le nombre de billets d'avion (objectif : > 2) | 2,09 | 2,18 | 2,60 |

PROMOTION DES TRANSPORTS ÉCOLOGIQUES

Fin 2017, Astek a signé avec les organisations syndicales un accord sur l'indemnisation des déplacements à vélo entre le domicile et le lieu de travail pour ses collaborateurs, leur permettant de bénéficier d'une IKV (Indemnité Kilométrique Vélo) fixée à 0,25 € par kilomètre dans la limite de 35 € par mois et 350 € par an.

Astek est l'un des précurseurs sur le sujet puisque, selon l'Observatoire de l'Indemnité Kilométrique Vélo, seules 82 structures en France ont mis en place ce type de remboursement, pour un peu plus de 59 000 bénéficiaires. Avec Astek, cela fait 2 000 bénéficiaires potentiels de plus.

En cohérence avec la Loi d'Orientation Mobilité du 24 décembre 2019, le Groupe Astek a réalisé en septembre 2020 un sondage auprès de ses salariés pour collecter leurs attentes en termes de mobilité.

A partir des résultats obtenus, un Accord Mobilité Durable, ouvrant l'Accord IKV à d'autres modes de transport, a été proposé puis signé. La communication ci-dessous en présente les détails :



Bonjour à toutes et à tous,

L'été dernier, vous avez été très nombreux (plus de 1000) à répondre à notre sondage, et en particulier aux questions relatives aux modes de déplacements durables.

Afin de répondre à vos attentes et aux enjeux environnementaux de notre démarche RSE, nous nous étions engagés à élargir notre accord de 2017 relatif à l'indemnité kilométrique vélo à d'autres modes de transport.

C'est dans ce cadre que nous sommes ravis de vous annoncer la **signature le 17 mai 2021 d'un accord d'entreprise relatif à la mobilité durable**, destiné à encourager l'usage des modes de déplacement alternatifs pour vos déplacements domicile-travail. Cet accord s'appuie sur les dispositifs de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), et se substitue à l'accord relatif à l'indemnité kilométrique vélo.

Il est **applicable à compter du 1er juin 2021** à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il couvre l'usage des **moyens de transports alternatifs suivants** :

1. Le vélo personnel (électrique ou non) et globalement tout cycle ou cycle à pédalage assisté personnel, tel que défini légalement ;
2. Le covoiturage en tant que passager ou conducteur ;
3. Les engins de déplacement personnel partagés, motorisés ou non, en location ou en libre-service : vélo, trottinettes et scooters en freefloating ;
4. Les services d'auto partage de véhicules à faibles émissions (électrique, hybride rechargeable, hydrogène).

Pour le moment, la LOM ne couvre pas les Engins de Déplacements Personnels Motorisés (EPDM), tels que les trottinettes électriques, gyropodes, etc.

Dès lors, à compter du 1er juin, vous pouvez bénéficier de l'indemnité mobilité durable (IMD) pour vos déplacements domicile-travail effectués avec l'un des moyens de transport ci-dessus.

Plafonnée à 35€ par mois et 400€ brut annuel, l'IMD permet la prise en charge de :

✓ Une indemnité kilométrique mobilité durable (appelée IKMD) à hauteur de 0,30€/km ;

Par ailleurs, un forfait biennal pour frais « annexes » (FMD) d'un montant de 150€, pour couvrir les frais liés à l'usage du vélo est également prévu et s'intègre dans le plafond annuel de 400€.

Enfin, l'IMD ne peut pas se cumuler au cours d'un même mois avec l'indemnité de transports en commun.

Nous vous invitons à **consulter l'accord** relatif à la mobilité durable sur WELCOME (<https://welcome.groupeastek.com/>; puis Rubrique RH3 / Accord Mobilité Durable).

Vous trouverez également prochainement sur Welcome la procédure associée à l'IMD.

Très bonne journée,

Cordialement

Pierrick BERTRAND

DRH Groupe Astek



Comme le Groupe Astek ne cesse de grandir, une nouvelle communication sur l'accord d'entreprise relatif à la mobilité durable sera réalisée en 2023 pour en rappeler les différents avantages.

4.4.2.4. Achats Responsables

Le Groupe Astek inscrit son développement dans une démarche éthique et, en tant qu'adhérent au Pacte Mondial des Nations-Unies, s'engage à rendre responsable l'ensemble de sa chaîne de valeur :

- Mise en place de termes contractuels équitables avec ses fournisseurs et prestataires de services ;
- Actes d'achats respectueux de l'environnement et socialement responsables, orientés vers des produits et services éco-conçus.
- Notation RSE systématique de ses fournisseurs, dans le cadre des campagnes d'évaluation et des réponses aux appels d'offres émis par le Groupe.

Concernant ce dernier point, une matrice de notation explicite et partagée avec les fournisseurs a été mise en place cette année. Elle est présentée ci-dessous :

| <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> GROUPE ASTEK Questionnaire RSE </div>  </div> | | | | | |
|---|--|-----------------|----------------------------|---------------------------------|--------------|
| Thème | Avez-vous les certifications suivantes ? | Réponse OUI/NON | NOTATIONS Points si OUI | Elément à nous fournir | Calcul Score |
| Environnement | ISO 14001 | NON | 35 | Certificat ISO en cours | 0 |
| | | | | | |
| RH / Social | ISO 45001 | NON | 35 | Certificat ISO en cours | 0 |
| | OHSAS 18001 | NON | 20 | Certificat ISO en cours | 0 |
| Achats Responsables | ISO 20400 + B CORPO ou Label LUCIE | NON | 15 | Preuve du ou des Labels | 0 |
| | ISO 20400 Seul | NON | 10 | Preuve du Label | 0 |
| | Etes-vous? | | | | |
| RSE | Signataire UN Global Compact | NON | 5 | COP ou lien vers le site des UN | 0 |
| | ECOVADIS Platinum | NON | 10 | Score Card ECOVADIS | 0 |
| | ECOVADIS Gold | NON | 8 | | 0 |
| | ECOVADIS Silver | NON | 6 | | 0 |
| | ECOVADIS (pas de médaille) | NON | 4 | | 0 |
| | | | | Score Globale sur 100 | 0 |

Nota :

Seules les cellules jaunes sont à compléter

Pour le thème "RH/Social", les notes possibles sont : 35 (ISO 45001), 20 (OHSAS 18001) ou 0.

Pour le thème "Achats Responsables", les notes possibles sont : 15 (plusieurs labels), 10 (ISO 20400 seul) ou 0.

Pour ECOVADIS, la note varie entre 0, 4, 8, 6 et 10.

Le mécanisme d'évaluation est simple et principalement basé sur 2 axes :

- L'environnement
- Les aspects sociaux / santé sécurité au travail

L'évaluation systématique des nouveaux fournisseurs lors des appels d'offres et l'évaluation annuelle des fournisseurs en place permettent au Groupe Astek de bien connaître ses fournisseurs mais également de les faire évoluer vers les « bonnes pratiques » en termes sociaux et environnementaux. Ainsi, le fournisseur en charge de la réservation des voyages pour le Groupe Astek a fait part de son projet de certification ISO 14001.

4.4.2.5. Les bonnes pratiques du quotidien

IMPRIM'VERT

Dans le cadre de notre démarche d'achats responsables, nous confions depuis plusieurs années tous nos travaux d'imprimerie à des prestataires labellisés « Imprim'Vert », aux procédés de fabrication préservant l'environnement.

Dans la mesure du possible, les supports de communication sont réalisés sur du papier recyclé. Les processus d'achat ont été simplifiés et sont désormais effectués en ligne. De plus, nous optons pour des circuits courts, par exemple des imprimeries situées à proximité des lieux de livraison afin de limiter l'impact CO₂ dû au transport.

SENSIBILISATION

Dans le cadre du Système de Management Environnemental, une sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales (économies d'énergie, consommation réduite de papier, tri et récupération des déchets, promotion de fournisseurs engagés et porteurs de labels...) est réalisée de manière systématique auprès des salariés du Groupe Astek. A mi-décembre 2022, **76%** des salariés avaient réussi le quizz permettant de valider le processus de sensibilisation.

En complément, la protection de l'Environnement est promue régulièrement auprès des collaborateurs du Groupe via des communiqués internes.

Notre objectif ? Que chacun adapte son mode de vie et ses pratiques de consommation au Développement Durable. Nous sommes convaincus que ces petits gestes simples contribuent chaque jour à la protection de l'environnement.

VIRTUALISATION

Astek a concrétisé sa démarche de virtualisation des moyens informatiques sur ses principaux centres de services, et s'est engagé dans le Cloud Computing. Outre les gains de coût et de productivité, les bénéfices environnementaux du Cloud Computing ne sont plus à prouver : une étude menée par WSP Environnement & Energie a démontré que la migration vers le Cloud, avec l'utilisation de solutions telles que Exchange ou SharePoint, permet jusqu'à 90% d'économies d'énergie et de réduction des émissions de carbone.

SEMAINE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chaque année, le Groupe Astek participe aux différents événements organisés en faveur du Développement Durable. Cette année encore, dans le cadre de la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) du 18 septembre au 8 octobre 2022, 5 communications ont été diffusées vers l'ensemble des salariés du Groupe Astek. Voici quelques exemples de communication dans le cadre de la SEDD 2022 :



Semaine Européenne du Développement Durable 2022

Bonjour à toutes et tous,

Du 18 septembre au 8 octobre se déroule la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) visant à promouvoir la transition écologique à travers la valorisation d'actions locales et la sensibilisation du public au développement durable.

Pour commencer cette sensibilisation, que dirais-tu de tester tes connaissances avec un quiz de 5 questions ?

Je me teste ! 

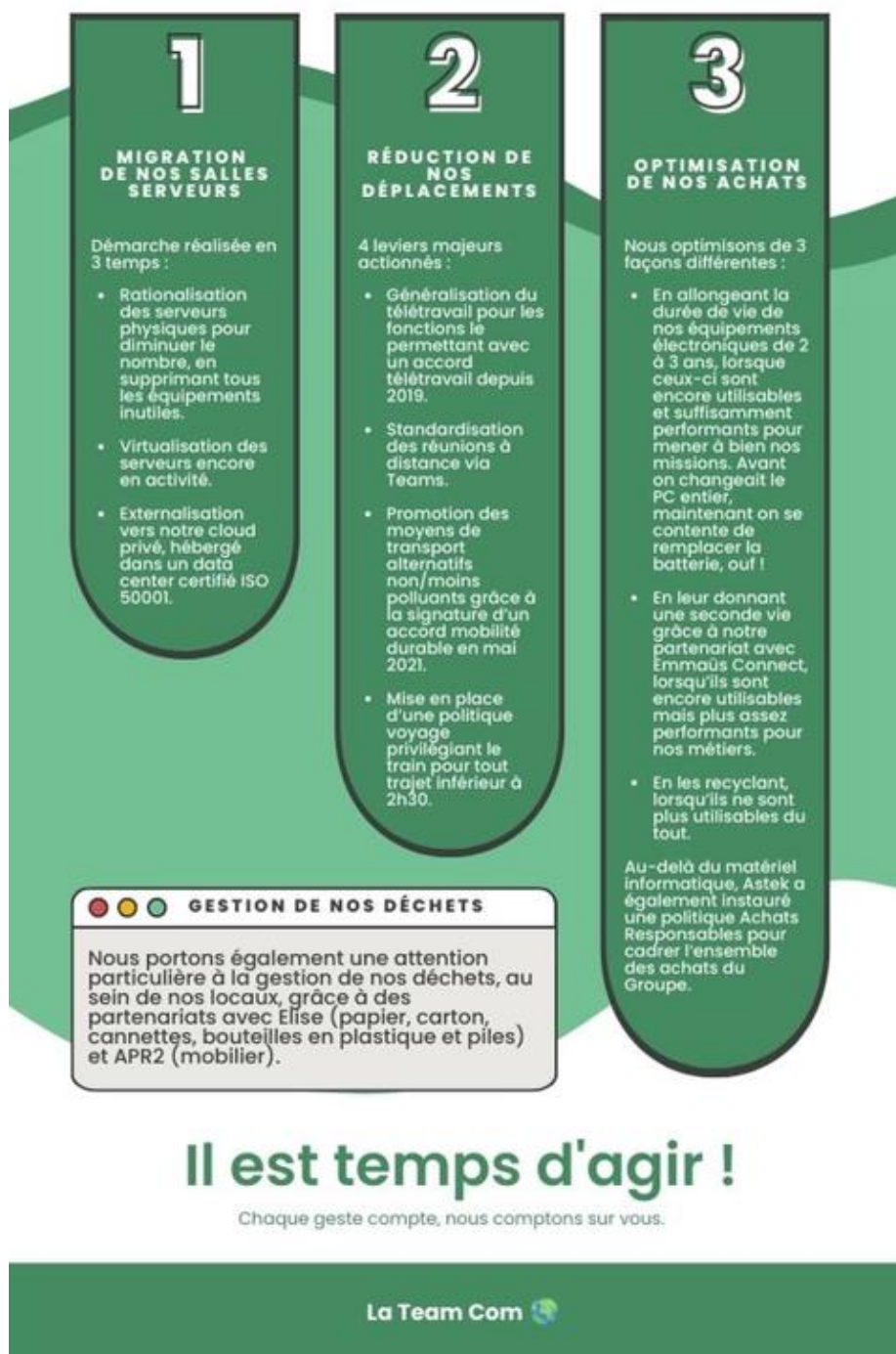
LE SAVIEZ-VOUS ?
Nous utilisons quotidiennement des objets auxquels nous ne prêtons pas forcément attention, que nous jetons un peu partout et qui pourtant, mal recyclés, deviennent de véritables fléaux pour notre planète.

Exemples d'objets du quotidien mettant plusieurs années à se décomposer :

| Objet | Durée de décomposition |
|---------------------|------------------------|
| CIGARETTE | Plus de 10 ans |
| CANETTE | Plus de 200 ans |
| BOUTEILLE PLASTIQUE | Plus de 400 ans |

LE GROUPE ASTEK S'ENGAGE POUR LA PLANÈTE !

Ok le Groupe s'engage, mais quels sont les principaux axes mis en place pour tendre vers l'objectif de notre politique environnementale :
la neutralité carbone en 2030 ?



SIGNATURE DU MANIFESTE PLANET TECH CARE

Le Groupe Astek est signataire de la plateforme Planet Tech'Care, impulsée par le Conseil National du Numérique (<https://www.planet-techcare.green/signataires>). Nous sommes conscients que si le numérique représente une opportunité majeure au service de la transition écologique, notamment grâce aux solutions innovantes, son impact sur la planète est aujourd'hui incontestable. Le Groupe Astek est donc engagé dans une démarche éco-responsable pour adresser les quelques 3% des émissions de gaz à effet de serre dus aux produits et services numériques, alors même que 80 % de l'informatique mondiale n'est pas encore dans le cloud.



4.5. Lutte contre la corruption

Principe n°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.

4.5.1. Conflits d'intérêts & corruption

Tout conflit entre intérêt personnel et obligation professionnelle peut nuire à la capacité d'agir avec impartialité et menace la réputation du Groupe Astek. Quels que soient les intérêts en jeu, le Groupe Astek veille à ce que ses biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption, pratique illégale non compatible avec la culture Astek ; ces agissements pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Chacun d'entre nous doit veiller à ce que les avantages offerts ou reçus ne puissent être interprétés comme une tentative de corruption.

4.5.2. Mise en place de mesures pour l'application de la loi Sapin II

La loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », a pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption, et contribuer ainsi à une image positive de la France à l'international. Le projet de loi a été adopté par le Parlement le 8 novembre 2016, puis validée définitivement par le Conseil constitutionnel le 8 décembre 2016.

Cette loi est applicable au Groupe Astek.

Ainsi, la Direction Juridique du Groupe Astek s'assure quotidiennement que l'ensemble de ses activités sont conduites en conformité avec les lois applicables et en adéquation avec les valeurs de transparence, de loyauté et d'intégrité qui l'animent.

Pour rappel, en 2019, la Direction Juridique a mis en œuvre :

- Un Code de Conduite anti-corruption ;
- Une Procédure de recueil des signalements ;
- Une Politique cadeau.

Puis, en 2020, la Direction Juridique a :

- Réalisé la cartographie des risques de corruption auxquels le Groupe Astek peut être confronté ;
- Mis en place une sensibilisation aux risques de corruption. Cette sensibilisation doit être obligatoirement suivie par l'ensemble des collaborateurs du Groupe Astek ;
- Défini des indicateurs relatifs à la lutte contre la corruption, basés sur le standard Global Reporting Initiative (voir chapitre « 5.9 – ODD n°16 »)

L'ensemble des activités de cette Direction est également repris au sein d'un processus « JURIDIQUE » au sein du Système de Management Intégré du Groupe Astek.

En 2021, la Direction Juridique a continué le déploiement de la Loi « Sapin 2 » en :

- Améliorant la sensibilisation sur la lutte contre la corruption en y insérant un volet dédié aux pratiques anticoncurrentielles ;
- Rédigeant une procédure de contrôle des tiers / diligence raisonnable couvrant les relations avec les clients, les sous-traitants et les fournisseurs et enfin les sociétés approchées dans le cadre d'éventuels rachats.

Cette année 2022, la Direction Juridique a mis à jour la Politique cadeau en modifiant le formulaire de demande, afin d'y intégrer notamment la notion de « partage » entre membres d'un même service.

Elle a également procédé à une nouvelle cartographie des risques de corruption afin de vérifier l'efficacité des mesures mises en place depuis 3 ans. Sur la base de cette nouvelle cartographie il sera procédé en 2023 par la Direction Juridique à un travail de renforcement des mesures de contrôle liées aux conflits d'intérêts, tant vis-à-vis de nos collaborateurs, que de nos clients, sous-traitants et fournisseurs.

Une refonte de la Procédure de recueil des signalements sera également effectuée afin de tenir compte des récents ajustements opérés par le législateur (renforcement de la protection accordée au Lanceur d'alerte, etc...)

5. LES ENGAGEMENTS DU GROUPE ASTEK EN FAVEUR DES ODD

Les 193 Etats membres des Nations Unies ont défini 17 objectifs de Développement Durable. Ils sont présentés à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr>.

Les objectifs de Développement Durable sont un appel à l'action de tous les pays – pauvres, riches et à revenu intermédiaire – afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent ainsi que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et la protection de l'environnement.

Les 17 ODD sont :

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



En cohérence avec nos activités d'Ingénierie et Conseil en Technologies (ICT), nous avons fait le choix de nous engager sur les **10 ODD** suivants :

5.1. ODD n°3

OBJECTIF 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Le Groupe Astek est soucieux de la bonne santé de ses salariés et de leurs familles.

3.3 D'ici à 2030, mettre fin à l'épidémie de sida, à la tuberculose, au paludisme et aux maladies tropicales négligées et combattre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et autres maladies transmissibles

Comme cela avait été présenté dans les CoP précédentes, le Groupe Astek a dû s'organiser pour faire face à la pandémie de COVID-19, protéger ses salariés tout en maintenant leurs emplois.

Ainsi, en 2020, le Groupe Astek a acheté 25.000 masques chirurgicaux pour un montant de 5000 €HT. Ces masques ont ensuite été distribués au personnel de structure, intervenant dans les locaux du Groupe. Les consultants qui interviennent chez les clients du Groupe Astek ont été remboursés des frais engendrés par l'achats des masques.

De même, en 2021, de nouveau 25.000 masques ont été achetés pour un montant de 4500 €HT.

Dès 2020, le Groupe Astek a travaillé avec la société « Le Masque Français » située à Meudon. Cela est cohérent avec la volonté de privilégier les circuits courts et le Made In France.

3.4 D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être

Différentes actions sont réalisées pour assurer la santé mentale et le bien être des consultants. Dans la Politique Sociale du Groupe Astek, concernant la santé et la sécurité des collaborateurs, il est indiqué :

- L'évaluation des risques professionnels

Le Groupe s'appuie sur un référent santé, sécurité et conditions de travail pour définir les axes de prévention nécessaires.

Annuellement, le document unique d'analyse des risques (DUER) est mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des situations de travail des collaborateurs et/ou des événements externes pouvant impacter leur santé et leur sécurité. Le DUER, soumis à la consultation annuelle du Comité Sociale et Economique, sert ainsi de base à la définition du programme annuel de prévention des risques professionnels.

Les interventions de nos collaborateurs sur les sites client

Dans le cadre de leur mission, la majorité de nos collaborateurs interviennent directement dans les locaux de nos clients. Afin qu'ils soient parfaitement informés des règles de sécurité mais également des risques éventuels liés à l'activité de nos clients, nous fournissons à nos collaborateurs le plan de prévention (PPR) établi avec le client dans le cadre d'une visite préalable du site.

Ce plan de prévention fait l'objet d'une actualisation annuelle.

Un processus de vérification des PPR, piloté par le référent santé, sécurité et conditions de travail permet de vérifier trimestriellement l'état des PPR.

De même, les sous-traitants et/ou fournisseurs intervenant dans nos locaux sont soumis au règlement intérieur applicable au sein de notre entreprise et au plan de prévention établi en collaboration avec l'entreprise sous-traitante avant le démarrage de la prestation.

La sécurisation des sites du Groupe Astek

En application notamment de la procédure de gestion des situations d'urgence, le Groupe mène les actions pour s'assurer de la sécurité de ses locaux et garantir la protection de ses salariés :

- Au moins une fois par an
 - Contrôle des équipements électriques
 - Contrôle des moyens de lutte contre les incendies (extincteurs et BAES)
 - Contrôle des issues de secours
- Au moins 2 fois par an, organisation d'un exercice d'évacuation incendie en conditions réelles, via un partenaire habilité sur ce sujet (CHUBB)
- L'accès aux locaux du Groupe est également sécurisé afin d'éviter toute intrusion externe.
- La sensibilisation des salariés aux risques professionnels

Pour tout nouveau collaborateur, le Groupe dispose de livrets informatifs ou de chartes afin de sensibiliser les collaborateurs :

- Un livret de prévention des risques rappelant notamment les bonnes pratiques du travail en open-space ou encore les actions de prévention en matière de risques psychosociaux ;
- Une charte de prévention en matière de harcèlement moral, sexuel et agissement sexiste, comprenant les coordonnées d'un référent harcèlement et agissements sexistes.

Afin d'accompagner notre politique santé, sécurité et conditions de travail, plusieurs formations et/ou sensibilisation sont mise en œuvre chaque année pour prévenir certains risques :

- Sensibilisation de nos managers :
 - Sur les RPS
 - Sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Formation annuelle des équipiers incendie
- Formation de sauveteurs secouristes sur chacun de nos sites

Par ailleurs, en matière de risques électriques, certains salariés sont formés à l'habilitation électrique afin de pouvoir intervenir si nécessaire.

- Le suivi médical des salariés

Chaque nouvel embauché suit dans les 1ers mois de son embauche une visite d'information médicale organisée auprès des centres médicaux et médecins du travail. Chaque salarié est ensuite revu par le médecin du travail au moins une fois tous les 5 ans.

En cas d'arrêt maladie de longue durée (supérieure à 30 jours), chaque salarié effectue une visite de reprise auprès du médecin du travail pour s'assurer de son aptitude à reprendre son poste et convenir d'un éventuel aménagement de poste.

Plus globalement, les assistantes RH-ADP sont à l'écoute de chaque salarié en arrêt maladie afin de répondre aux questions éventuelles et de l'accompagner, si nécessaire, dans les démarches

administratives. Les salariés de retour d'arrêt maladie, notamment en longue durée, bénéficient d'un accompagnement personnalisé par les assistantes RH-ADP.

Enfin, via le contrat d'assurance responsable Santé / Prévoyance conclu avec AXA, les salariés ont accès à un « carnet de services santé », via notamment une plateforme dédiée (Angel). Notamment :

- Téléconsultation médicale 24h/24 et 7jrs/7
- Soutien psychologique
- Coaching « santé » personnalisé (conseils personnalisés sur les activités physiques et l'alimentation)
- Conseil en cas d'hospitalisation et mise à disposition d'un palmarès des hôpitaux et cliniques

Différents indicateurs sur ce thème sont suivis par la Direction des Ressources Humaines :

- Taux de managers sensibilisés aux harcèlement et agissements sexistes
- Taux de managers sensibilisés aux RPS
- Taux d'absentéisme

Dans le cadre de cette COP, l'indicateur associé est :

- Maladies professionnelles : (GRI 403-10) :
- 0 cas de maladie professionnelle enregistrable en 2019.
 - 0 cas de maladie professionnelle enregistrable en 2020.
 - 0 cas de maladie professionnelle enregistrable en 2021.
 - 0 cas de maladie professionnelle enregistrable en 2022.

Pour la partie « Bien-être », le Groupe Astek met en place fin 2022 une équipe d'Happiness Officers. Cette équipe est chargée de favoriser le bien-être au travail et d'améliorer la convivialité.

8 Happiness Officers composent cette équipe de proximité. Ils sont basés sur les sites les plus conséquents du Groupe et opèrent à travers toute la France.

Communication

- Être le relai opérationnel auprès de tous les collaborateurs en France de la communication du Groupe

Fidélisation collaborateur

- Piloter l'engagement des collaborateurs : événements de proximité, actions collectives sportives et/ou associatives et engageantes
- Outiller le suivi de l'engagement

Office management

- Habiller les locaux à travers toute la France aux couleurs du Groupe
- Identifier les détails qui génèrent de la frustration et les traiter, réaliser des propositions d'agencement des espaces, en collaboration avec les Moyens Généraux

La mise en place de cette équipe a été communiquée à l'ensemble des salariés du Groupe Astek :

Astek développe son équipe « People & Culture » : rencontre avec nos Happiness Officers

par Astek | 22 Nov 2022 | Engagements, News Astek, Portraits



Source : <https://blog.groupeastek.com/2022/astek-developpe-son-pole-people-et-culture/>

3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture santé universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable

Les indicateurs retenus sont :

L'indicateur GRI 403-6a qui indique :

L'organisation déclarante doit communiquer les informations suivantes pour les salariés et pour les travailleurs qui ne sont pas des salariés mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'organisation :

- Une explication de la manière dont l'organisation facilite l'accès des travailleurs aux services médicaux et de soins de santé non professionnels, ainsi que l'étendue de cet accès.
- Une explication de la manière dont l'organisme facilite l'accès des travailleurs aux services médicaux et de soins de santé non professionnels, et l'étendue de l'accès fourni. »

L'ensemble des salariés du Groupe Astek bénéficient, à travers un contrat d'assurance responsable :

- D'une couverture de prévoyance,
- D'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Par ailleurs, le Groupe Astek propose un dispositif visant à compenser les cotisations patronales afférentes à la mutuelle lors d'un congé parental : pour le salarié qui souhaite maintenir la mutuelle pendant son congé parental, l'appel à cotisation correspond à la cotisation payée habituellement par lui.

De plus, la mutuelle AXA (avec qui le Groupe Astek a signé un Contrat Santé) a réalisé un webinar en décembre 2021 pour présenter les différents services accessibles aux salariés (la vidéo du webinar étant accessible sur welcome).

Sur 2023, MERCER (le nouvel organisme de gestion du régime de frais de santé) présentera la nouvelle plateforme santé aux salariés et les services associés.

Ces éléments ont été communiqués aux salariés dans la dernière NewsLetter RH diffusée le 1^{er} décembre 2022 à l'ensemble des salariés. En voici un extrait :



Votre nouvelle plateforme Santé

Bonjour à toutes et à tous,

A compter du 1^{er} janvier 2023, votre plateforme Santé change !

Ainsi, nous avons fait le choix de confier la **gestion de notre régime de frais de santé à MERCER**, en remplacement de GFP.

Le transfert de GFP à MERCER est automatique et directement piloté par les équipes de la DRH ASTEK et de MERCER. Vous n'avez donc rien à faire de votre côté.

Ce qui va changer.

- 1) Votre nouvelle carte de tiers payant pour l'année 2023 vous sera envoyée directement par MERCER à votre domicile à compter de mi-décembre. Par la suite, elle sera directement accessible sur votre nouvelle plateforme santé.
- 2) Dès le 1^{er} janvier 2023, vous pourrez accéder à la plateforme « **Mercer ma santé** » via votre espace assuré et/ou l'application mobile, afin notamment de gérer vos remboursements, vérifier la prise en charge ou non de vos actes médicaux ou encore consulter des conseils en matière de bien-être.
- 3) La connexion Noemie permettant de faire le lien avec la Sécurité Sociale sera mise à jour automatiquement.

NOTA BENE : Si Vous avez choisi l'affiliation facultative de votre conjoint non à charge auprès de la mutuelle, les équipes de MERCER vous contacteront sur le 1^{er} trimestre 2023 afin d'actualiser le mandat SEPA nécessaire au prélèvement des cotisations.

Ce qui ne change pas.

Ce changement de gestionnaire santé est sans impact sur les garanties de notre contrat santé avec AXA. Vos cotisations et vos garanties frais de santé sont donc inchangées.

La gestion de vos remboursements pendant la période de transition

Vous avez des soins effectués **AVANT** le changement de gestionnaire et vous vous interrogez sur les démarches pour être remboursé.

C'est la date des soins indiquée sur votre décompte Sécurité sociale qui déterminera le remboursement par GFP ou par Mercer en fonction de vos garanties.

- Votre acte médical est réalisé avant le 31/12/2022 : transmettez votre demande de remboursement à GFP.
- Votre acte médical est réalisé à compter du 01/01/2023 : transmettez votre demande de remboursement à MERCER.

Nos prochaines communications.

D'ici à la mi-décembre, nous vous adresserons une information détaillée sur le fonctionnement de la plateforme « **Mercer ma santé** » ainsi qu'une FAQ permettant de répondre aux questions les plus fréquentes. Une actualisation de ces informations sera également accessible sur l'outil WELCOME.

En janvier, nous vous proposerons de participer à un webinar organisé par les équipes de MERCER afin de vous présenter ces changements et les services accessibles via la plateforme « **Mercer ma santé** ».

En attendant, votre équipe RH / ADP restent à votre disposition pour toute information.

Bien cordialement.

Séverine POSTEL

Directrice Adjointe des Ressources Humaines

5.2. ODD n°5

OBJECTIF 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Au sein du Groupe Astek, l'égalité entre les sexes est un postulat.

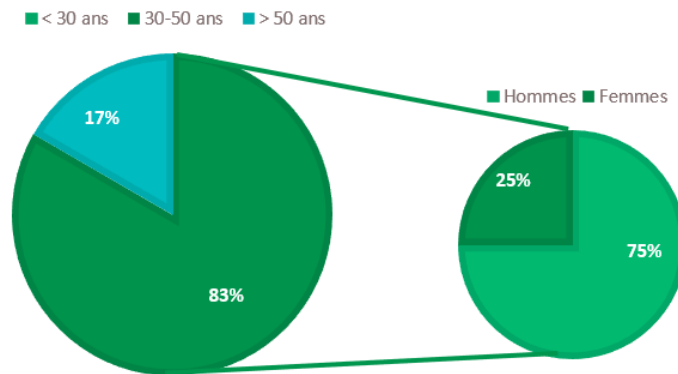
Comme indiqué dans le §4.3.1 – Discrimination & Diversité, nous sommes soucieux de l'égalité de traitement entre un homme et une femme, que ce soit dans le processus de recrutement ou dans l'évolution de carrière au sein du Groupe.

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

Les indicateurs retenus sont :

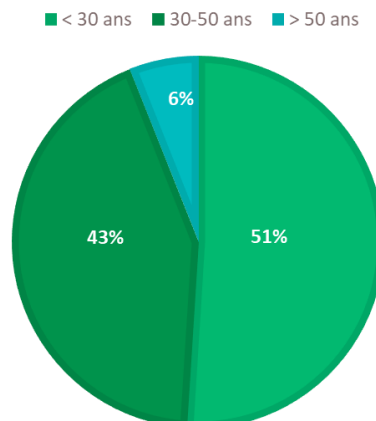
- Pourcentage de personnes au sein des organes de gouvernance de l'organisation dans chacune des catégories suivantes : (GRI 405-1)
 - Le sexe : en décembre 2022, 9 femmes pour 27 hommes au CODIR (France, International et filiales) : **25%**
 - Groupe d'âges : moins de 30 ans, 30-50 ans, plus de 50 ans ;

REPRÉSENTATION DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE



- Pourcentage d'employés par catégorie d'employés dans chacun des domaines suivants : (GRI 405-1)
 - Le sexe : en décembre 2022, le pourcentage de femmes au sein du Groupe s'élève à **25%**
 - Groupe d'âges : moins de 30 ans, 30-50 ans, plus de 50 ans

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR ÂGE



- Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes (GRI 405-2) :
 - En 2019, le ratio est de : **1,047**
 - En 2020, le ratio est de : **1,021**
 - En 2021, le ratio est de : **1,019**

Pour rappel, l'index égalité homme-femme du Groupe Astek est de **94 sur 100** en 2021.

5.3. ODD n°7

OBJECTIF 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

Le Groupe Astek est soucieux de sa consommation énergétique et ce au niveau mondial.

7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.

Après avoir réalisé son Bilan Carbone pour la France, le Canada, la Pologne, l'Ile Maurice et Madagascar, un plan d'actions a été défini pour s'orienter massivement vers des abonnements d'électricité « verte ».

Cela est déjà le cas pour le Canada puisque les bâtiments du site géographique de Montréal sont raccordés au fournisseur d'énergie Hydro Québec. L'énergie renouvelable représente donc 100% pour cette province.

En France, le Groupe Astek projette de modifier tous ses contrats avec les fournisseurs d'énergie EDF et ENGIE pour s'orienter vers l'utilisation d'électricité verte. Le conflit russo-ukrainien et son fort impact sur la mise à disposition et le coût de l'énergie en Europe ont retardé ce projet.

En complément, le Groupe Astek est en cours de négociation avec le bailleur des locaux de Décines pour partager le financement du remplacement de la chaudière à gaz par une pompe à chaleur. Cela devrait avoir un impact positif sur le Bilan Carbone en France (seul site utilisant du gaz).

Enfin, pour rappel, le Groupe Astek a choisi d'externaliser tous ces serveurs informatiques via une solution de Cloud Privé dans le Data Center DC3 de Scaleway. Ce data center est certifié ISO 50001 (Management de l'Energie).

A terme, les indicateurs retenus sont :

Le ratio (GRI 302-1) entre :

- La consommation électrique totale provenant de sources renouvelables
- La consommation électrique totale

L'objectif est de disposer de cet indicateur en 2023.

Sur les sites géographiques dont le Groupe Astek maîtrise les contrats d'énergie (en excluant donc les espaces de coworking et les agences pour lesquelles le coût de l'énergie est inclus dans le loyer), les consommations totales annuelles communiquées par EDF sont :

- En 2021 : **406,5 MWh**
- En 2022 : **429,7 MWh**

Des actions sont menées pour réduire la consommation d'énergie. En particulier, le système d'éclairage de tous les sites du Groupe Astek (à l'exception aujourd'hui du site de Décines) a été amélioré en remplaçant les néons par des pavés LED. Cela représente plus de 12000 mètres carrés de bureaux équipés.

De plus, fin 2022, le Groupe Astek a décidé de devenir partenaire d'ECOWATT (<https://www.monecowatt.fr/>), service mis en place par le Gouvernement français et l'ADEME, pour aider les Français à réduire leur consommation électrique et éviter les coupures de courant.

Devenir partenaire

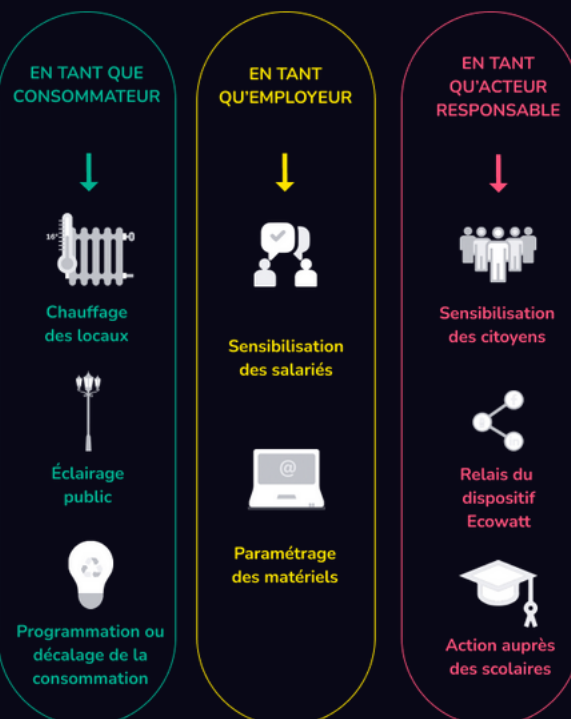
S'associer à Ecowatt, c'est rejoindre une communauté d'acteurs engagés, dont les efforts peuvent avoir un véritable impact.

Ecowatt donne une traduction concrète supplémentaire à vos engagements RSE et vous permet de mobiliser les collaborateurs autour d'un projet d'intérêt public, notamment lors des périodes de tension que pourrait connaître l'approvisionnement en électricité l'hiver.

En cohérence avec la Politique Environnementale du Groupe Astek, nous pouvons agir via la sensibilisation et le paramétrage des matériels :

Ils s'engagent, ils agissent

Les partenaires d'Ecowatt interviennent dans le déploiement des bonnes pratiques en matière de consommation d'électricité et accompagnent le travail de sensibilisation pour "consommer au bon moment".



5.4. ODD n°8

OBJECTIF 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

La stratégie du Groupe Astek, telle qu'elle est présentée dans le §2.6 – Un plan stratégique sur les 5 années à venir, est d'atteindre les 14.000 salariés dans le monde d'ici 2027. En cohérence avec ses engagements en termes de diversité et de handicap, le Groupe Astek peut agir sur cet Objectif de Développement Durable dans les différents sites à travers le monde. En particulier, de nouvelles agences ont été créées en 2022 au Vietnam (déjà **16** salariés à mi-décembre) puis au Portugal et au Maroc. Les agences de Madagascar et de l'île Maurice continuent leurs permettant d'atteindre les tailles respectives de **40** et **76** salariés.

8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Les indicateurs retenus sont :

- Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé dans chacune des catégories suivantes : (GRI 404-1)

| Formation | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|-------|------|
| Nombre d'heures de formation en moyenne pour les hommes | 5,74 | 8,29 | 10,68 | 8,51 |
| Nombre d'heures de formation en moyenne pour les femmes | 5,88 | 7,43 | 8,70 | 6,09 |
| Durée moyenne de formation (en heures) | 21 | 23 | 19 | 13 |
| Nombre d'heures de formation en moyenne pour les ETAM | 3,41 | 4,15 | 8,40 | 2,35 |
| Nombre d'heures de formation en moyenne pour les Cadres | 5,85 | 8,24 | 10,29 | 8,09 |

Les indicateurs sur l'égalité salariale sont déjà présentés dans le §5.2 – ODD n°5.

8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Pour rappel, le Groupe Astek avait signé en mars 2019 un **Accord Télétravail** permettant aux salariés du Groupe de bénéficier de cette mesure. Cet accord a grandement facilité le maintien en activité des consultants du Groupe Astek.

Ces deux dernières années, la COVID-19 a eu un fort impact sur notre manière de travailler et sur les conditions de vie et de travail de tous les salariés du Groupe Astek. Les équipes de la Direction des Ressources Humaines ont attaché un soin particulier à maintenir la relation avec les consultants du

Groupe en multipliant les événements RH (en Teams), les présentations techniques (Meet Up) mais également des Newsletter RH.

De plus, les actions de suivi des consultants par les managers ont été renforcées et sont suivies par le Contrôle de Gestion Opérationnel (CGO)

Les pages suivantes présentent un exemple de NewsLetter RH, envoyée le 20 juillet 2021 et mettant l'accent sur différents sujets de prévention.

VOS INFOS RH-GROUPE #4

Prévention des risques



Bonjour à toutes et à tous,

Alors que les retours sur site vont s'organiser progressivement partout en France, c'est l'occasion pour nous de vous repartager certaines actions de prévention mises en place au sein du Groupe et qui vont au-delà même de la crise sanitaire.

COVID-19 : restons vigilants

Malgré l'amélioration qui semble se dessiner, il convient de rester prudent et de continuer à respecter les gestes barrières. A cet effet, vous pouvez consulter, sur l'outil [Welcome](#) (rubrique RH6-Santé), une synthèse des mesures générales applicables, mises à jour à fin juin.

Concernant la reprise sur site, à ce stade, nous avons souhaité au sein du Groupe ne pas imposer de nombre minimal de présence sur site pour les métiers télétravaillables. Le rythme doit s'organiser en bonne intelligence entre le collaborateur et son manager, en lien avec le client pour ceux qui interviennent sur site client.

Cela étant, la cohésion d'équipe fait aussi partie intégrant du bien-être au travail. Nous avons invité vos managers à organiser sur l'été des moments de convivialité destinés à nous revoir physiquement et à renforcer les liens entre nous.

Ces moments de convivialité doivent s'organiser en extérieur conformément aux recommandations du gouvernement.



Télétravail : un cadre établi

Même si une reprise progressive en présentiel s'annonce, il est évident que le télétravail est entré dans les habitudes professionnelles de chacun, et ce, y compris de nos clients.



Grâce à cette démocratisation, nous entendons, au-delà de la crise sanitaire, pouvoir permettre à la plupart d'entre vous de poursuivre une pratique régulière du télétravail ; même s'il est vrai que certaines contraintes client et/ou métier subsisteront.

Pour rappel, notre accord télétravail est disponible sur [Welcome](#) (rubrique RH3-Accords).

Pratiquer le télétravail, c'est aussi apprendre à se « déconnecter » afin de préserver son juste équilibre vie privée / vie professionnelle, et s'accorder un temps de repos nécessaire pour se ressourcer.

Notre accord d'entreprise du 30 janvier 2020 relatif au **DROIT A LA DECONNEXION** vous rappelle les bonnes pratiques à adopter sur ce sujet. Vous pouvez également retrouver cet accord sur **Welcome** (rubrique RH3-Accords).

Mesures générales de prévention des risques

Plus globalement, des actions de prévention contre les risques professionnels sont mises en place et, à ce titre, nous vous invitons à consulter le [livret informatif et préventif](#) contre les risques professionnels accessible sur [Welcome](#) (rubrique RH6-Santé).



Pour tous ceux qui interviennent sur site client, il est important de se référer au **PLAN DE PREVENTION** précisant les mesures de prévention des risques applicables dans le cadre de votre mission.

Si vous n'en avez pas connaissance de ce plan, n'hésitez pas à le demander à votre manager.

Enfin, sachez que l'entreprise s'est dotée d'une charte de prévention et de gestion du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes au travail. Là encore, vous pouvez prendre connaissance de cette charte sur Welcome (rubrique RH6-Santé).

Les conditions de travail, la santé et la sécurité de chacun doivent être la préoccupation de tous.

N'hésitez pas à contacter vos équipes RH pour toute question.



Passez toutes et tous de bonnes vacances !

Séverine POSTEL
DRH Adjointe

En décembre 2021, un Live Santé (présentation par AXA des différents avantages et services proposés par la Mutuelle) a été organisé. La NewsLetter RH n°5 diffusée juste après indiquait aux salariés qu'un replay de cette présentation est disponible sur la plateforme Welcome, notre outil interne de mise à disposition de documents et de sensibilisation.

Les indicateurs retenus sont :

- Accidents du travail : (GRI 403-9) : L'organisation doit communiquer les informations suivantes :

| Accidents du travail | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Le nombre et taux de décès suite à un accident du travail | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% |
| Le nombre et le taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) | 0 0% | 0 0% | 0 0% | 0 0% |
| Le nombre d'accidents du travail enregistrables | 15 | 11 | 7 | 7 |

Taux de fréquence : (Nombre d'accidents / Nombre d'heures travaillées) x10⁶

| 2019 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|--|------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre d'accidents avec arrêt de travail | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| Nombre d'heures travaillées | 152 757 | 210 378 | 753 753 | 1 321 757 | 1 370 589 | 88 582 | 52 167 | 3 949 983 |
| Taux de fréquence | 0,000 | 0,000 | 1,327 | 2,270 | 1,459 | 0,000 | 0,000 | 1,519 |
| Nombre d'accidents sans arrêt de travail | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 1 | 0 | 9 |
| Taux de fréquence | 0,000 | 0,000 | 1,327 | 2,270 | 2,918 | 11,289 | 0,000 | 2,278 |

| 2020 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|--|------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre d'accidents avec arrêt de travail | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| Nombre d'heures travaillées | 87 663 | 169 471 | 611 595 | 1 034 015 | 1 114 717 | 68 199 | 51 940 | 3 137 600 |
| Taux de fréquence | 0,000 | 5,901 | 1,635 | 1,934 | 0,897 | 14,663 | 0,000 | 1,912 |
| Nombre d'accidents sans arrêt de travail | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| Taux de fréquence | 11,407 | 0,000 | 0,000 | 2,901 | 0,000 | 14,663 | 0,000 | 1,594 |

| 2021 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|--|------------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|
| Nombre d'accidents avec arrêt de travail | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Nombre d'heures travaillées | 86 071 | 216 922 | 689 815 | 1 399 822 | 1 163 656 | 83 628 | 69 256 | 3 709 170 |
| Taux de fréquence | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,714 | 0,000 | 11,958 | 0,000 | 0,539 |
| Nombre d'accidents sans arrêt de travail | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| Taux de fréquence | 11,618 | 0,000 | 2,899 | 0,714 | 0,859 | 0,000 | 0,000 | 1,348 |

Taux de gravité : (Nombre de journées perdues / Nombre d'heures travaillées) x10³

| 2019 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|-----------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|------------------|
| Nombre de journées perdues | 0,00 | 0,00 | 24,00 | 39,00 | 15,00 | 0,00 | 0,00 | 78 |
| Nombre d'heures travaillées | 152 757 | 210 378 | 753 753 | 1 321 757 | 1 370 589 | 88 582 | 52 167 | 3 949 983 |
| Taux de gravité | 0,000 | 0,000 | 1,327 | 2,270 | 1,459 | 0,000 | 0,000 | 0,020 |

| 2020 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|-----------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-----------------|------------------|
| Nombre de journées perdues | 4,00 | 6,00 | 29,50 | 170,00 | 9,50 | 78,50 | 0,00 | 297,5 |
| Nombre d'heures travaillées | 87 663 | 169 471 | 611 595 | 1 034 015 | 1 114 717 | 68 199 | 51 940 | 3 137 600 |
| Taux de gravité | 0,000 | 5,901 | 1,635 | 1,934 | 0,897 | 14,663 | 0,000 | 0,095 |

| 2021 | Cadres 3 et dirigeants | Cadres 2.3 | Cadres 2.2 | Cadres 2.1 | Cadres 1 | Non cadres | Autres contrats | Total |
|-----------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|------------------|
| Nombre de journées perdues | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 0,00 | 33,00 | 0,00 | 36 |
| Nombre d'heures travaillées | 86 071 | 216 922 | 689 815 | 1 399 822 | 1 163 656 | 83 628 | 69 256 | 3 709 170 |
| Taux de gravité | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,395 | 0,000 | 0,010 |

Les principaux types d'accidents du travail en 2019 :

- 5 occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel ;
 - 10 autres cas : lombalgie, malaises et douleurs diverses, choc émotionnel.
- pour 3 949 983 heures travaillées

Les principaux types d'accidents du travail en 2020 :

- 2 liés à des chutes avec dénivellation ;
 - 1 occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel ;
 - 8 autres cas : lombalgie, malaises et douleurs diverses, choc émotionnel.
- pour 3 137 600 heures travaillées

Les principaux types d'accidents du travail en 2021 :

- 1 occasionné par des objets, masses, particules en mouvement accidentel ;
 - 6 autres cas : lombalgie, malaises et douleurs diverses, choc émotionnel.
- pour 3 709 170 heures travaillées

5.5. ODD n°11

OBJECTIF 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

11.2 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

Comme cela est détaillé dans le chapitre « 5.10– ODD n°17 », le Groupe Astek a un fort engagement en termes de **mécénat**. Cela est favorable aux associations qui aident les personnes en situation vulnérable, les femmes, les enfants, les personnes handicapées et les personnes âgées.

Le Groupe Astek souhaite également favoriser l'accès et l'utilisation des moyens de transports doux et limiter le coût d'accès. Pour ce faire, comme cela est présenté à la fin du chapitre « 4.4.2.3– Emission de CO₂ », un accord sur la **mobilité durable** a été signé entre les différentes parties prenantes.

Un indicateur sur le coût total des Indemnités Kilométriques Mobilité Durable (IKMD) est défini. Les résultats sont :

- En 2021, les IKMD représentent : **24 163 €**
- En 2022, le montant est de : **51 023 €**

5.6. ODD n°12

OBJECTIF 12 : Établir des modes de consommation et de production durables

Concernant cet ODD, le Groupe Astek est à son échelle un acteur de la gestion durable et rationnelle des ressources naturelles (12.2), de la réduction de la production de déchets (12.5) et de la promotion des bonnes pratiques de Développement Durable (12.8).

La mise en place du Système de Management Environnemental (SME) et la définition d'Aspects Environnementaux Significatifs (AES) permettent ensuite de définir un plan d'actions ayant pour objectif global la réduction de l'impact environnemental de l'entreprise.

Les résultats / indicateurs sont présentés dans les paragraphes suivants.

12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles

L'indicateur retenu concerne la consommation électrique globale du Groupe Astek, pour les sites géographiques dont les Points De Livraison (PDL) sont affectés directement au Groupe Astek (i.e. la facturation de la consommation est au nom du Groupe Astek).

Ces informations sont déjà présentées dans le chapitre « 5.3 – ODD n°7 ».

Dans la COP 2021, nous indiquions notre intention de faire réaliser notre Bilan Carbone par la société ECEOS sur le périmètre « France », « Canada » et « Pologne ».

Ce **Bilan Carbone** a été réalisé (voir chapitre « 5.8 – 56 – ODD n°15 ») sur un périmètre un peu plus ambitieux puisqu'il intègre également l'île Maurice et Madagascar. Les résultats concernent l'année de référence 2021 et ont été calculés lors du premier trimestre 2022.

Ensuite, le Groupe Astek a adhéré au **Carbon Disclosure Project (CDP)**. Nous avons communiqué nos premiers résultats et nos différents engagements ce qui nous a permis d'obtenir fin 2022 la note de « **D – Disclosure** ». Nous allons poursuivre nos engagements en termes de réduction / compensation des émissions de gaz à effet de serre. Ceci devrait nous permettre d'améliorer nos résultats et de faire progresser cette évaluation CDP.

Enfin, comme cela est indiqué dans le chapitre « 1 - Déclaration de soutien continu », le Groupe Astek envisage d'adhérer au **SBTi**. Des contacts sont déjà établis avec le Pacte Mondial – Réseau France.

12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

Les indicateurs retenus sont :

- Volume (en kg) de déchets dangereux et non-dangereux recyclés (GRI-306-2) :
 - Les DEEE ;
 - Le papier ;
 - Les canettes ;
 - Les bouteilles en plastique.

N.B. : les gobelets en plastique ne sont plus distribués dans les agences du Groupe Astek depuis le 1er janvier 2020.

Données ELISE :

| Gisement (en kg) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------------|-------------|---------------|--------------|---------------|
| Papier, papier confidentiel, carton | 3217,5 | 2248,5 | 913,5 | 1141,4 |
| Bouteilles en plastique | 73,5 | 73,5 | 28,5 | 84,1 |
| Canettes | 66,5 | 55,5 | 22 | 72,6 |
| Gobelets en plastique | 101,5 | 53 | 13,5 | 20 |
| Piles | | 19 | | |
| TOTAL | 3459 | 2449,5 | 977,5 | 1318,1 |

Données APR2 :

| Gisement (en kg) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| DEEE | 1614 | 129 | 2927 | 4249 |
| Autres déchets recyclables | 7831 | 1835 | 10222 | 3992 |
| TOTAL | 9445 | 1964 | 13149 | 8134 |

12.8 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au Développement Durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.

Les indicateurs retenus sont :

- Information sur les produits : (GRI 417-1)
 - Contenu, notamment en ce qui concerne les substances susceptibles d'avoir un impact environnemental ou social ;
 - Utilisation sûre du produit ou du service ;
 - Élimination du produit et impacts environnementaux ou sociaux associés.

Pour les postes de travail, le Groupe Astek a choisi d'équiper ses collaborateurs avec du matériel certifié TCO.

La certification TCO est une certification Développement durable de premier ordre pour les produits informatiques. La technologie doit répondre à des critères d'efficacité énergétique, de conception ergonomique et plus encore.

Il s'agit d'une certification indépendante pour l'industrie IT. La certification TCO répond aux exigences du label écologique ISO 14024 Type 1 et a été approuvée par le Réseau mondial d'éco-étiquetage (Global Ecolabelling Network).



Fabrication responsable

Les pratiques de fabrication doivent bénéficier à la santé et à la sécurité des collaborateurs et à l'environnement.



Cycle de vie des produits

Un produit doit s'inscrire dans une économie circulaire et engendrer moins de déchets tout au long de sa durée de vie.



Matériaux respectueux de l'environnement

Des emballages recyclables et des options de reprise réduisent l'impact écologique d'un produit.



Indicateurs de performances durables

Des mesures telles que la consommation électrique et la teneur en plastique recyclé évaluent la progression vers les objectifs de durabilité.

Les modèles de PC portables DELL évoluant régulièrement, voici la composition du parc du Groupe Astek à fin 2022 :

| Population cible | Modèle | Nombre de PC portables | TCO Certified |
|------------------|---------------|------------------------|---------------|
| Développeur | Latitude 5400 | 105 | ✓ |
| Développeur | Latitude 5421 | 113 | ✓ |
| Développeur | Latitude 5490 | 47 | ✗ |
| Manager | Latitude 5420 | 47 | ✓ |
| Manager | Latitude 5421 | 11 | ✓ |
| Manager | Latitude 5430 | 46 | ✓ |
| Manager | Latitude 7300 | 58 | ✗ |
| Manager | Latitude 7310 | 11 | ✗ |
| Manager | Latitude 7320 | 16 | ✓ |
| Manager | Latitude 7390 | 78 | ✗ |
| Manager | Latitude 3400 | 51 | ✗ |

Source : <https://tcocertified.com/product-finder/>

Le ratio du parc de PC certifiés TCO du Groupe Astek s'est donc dégradé en 2022 (58%). Cela est essentiellement lié à la difficulté d'approvisionnement de PC portables.

L'objectif en 2023 est de concentrer nos achats sur des PC portables certifiés TCO de telle sorte à rétablir un ratio satisfaisant, en cohérence avec notre Politique Environnementale.

Pour rappel, concernant les serveurs, le Groupe Astek a décidé de rationaliser, virtualiser puis externaliser l'ensemble de son parc serveurs (serveurs physiques, ESX et VM) dans un Data Center. Le Data Center retenu est le DC3 d'Iliad à Vitry-sur-Seine. En complément des certifications nécessaires (ISO 27001, Tier-3) permettant d'assurer la sécurité de son SI et la protection des données personnelles qu'il contient, ce Data Center est également certifié ISO 50001 (Management de l'Energie).

En 2022, certains onduleurs ont été démantelés et les climatisations des anciennes salles serveurs présentes dans les agences du Groupe Astek (qui ne contiennent aujourd'hui plus que des équipements réseaux) ont été remplacées par des Ventilations Mécaniques Contrôlées (VMC).

Les nouvelles agences (Nantes, Brest, Clermont-Ferrand) sont directement configurées avec une salle sécurisée contenant les équipements réseaux. Ces salles ne sont plus climatisées de manière spécifique.

Dans le cadre de la démarche de transformation vers un numérique plus responsable, le Groupe Astek a dans un premier temps nommé un référent. Ce référent a été formé et doit ensuite diffuser les bonnes pratiques à l'ensemble des salariés du Groupe Astek, sous forme de sensibilisation et de formation.

Référentiel Green IT

74 bonnes pratiques clés pour un numérique plus responsable

GreenIT.fr
Juin 2022



La démarche « Numérique Responsable » du Groupe Astek concerne plusieurs services au sein de l'entreprise. Nous nous reposons sur le Référentiel Green IT « 74 bonnes pratiques clés pour un numérique plus responsable ». Ce référentiel détaille ces 74 mesures et propose une échelle d'auto-évaluation sur 5 niveaux :

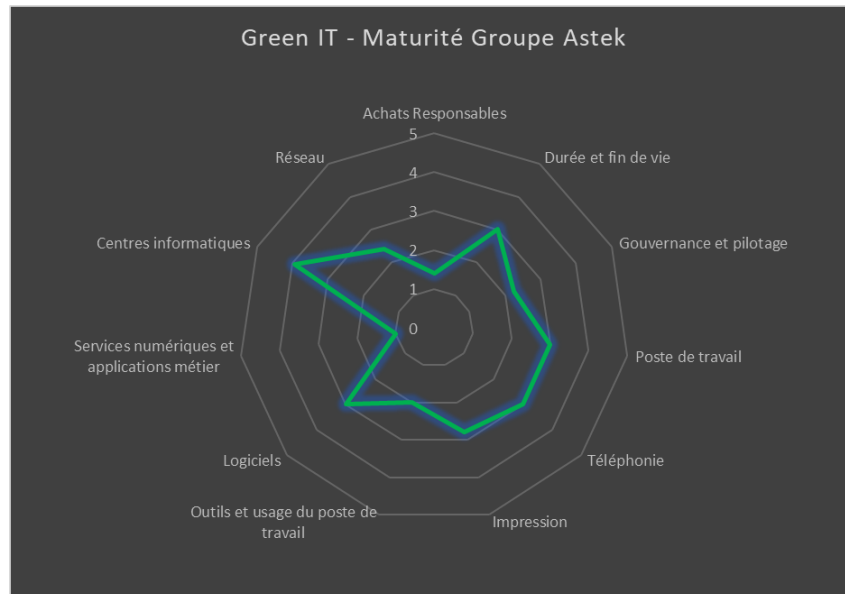
Système de calcul

| Niveau | Description |
|-------------------|---|
| 1 : Initial | Ce niveau est le plus basique. Les processus quasi inconnus sont imprévisibles. Aucun facteur de réussite n'est identifié. La réussite du projet reste aléatoire. |
| 2 : Reproductible | Le déroulement du projet commence à être maîtrisé. Les méthodes de réalisation mises en place permettent d'assurer la répétition d'un projet quasi identique. |
| 3 : Défini | Les processus du projet sont clairement identifiés et définis. Tous les acteurs du projet en ont une compréhension claire. |
| 4 : Maîtrisé | Le déroulement du projet est mesuré autant en terme quantitatif que qualitatif. Les écarts sont analysés. |
| 5 : Optimisé | Nous sommes là au stade ultime de la démarche d'amélioration continue, les processus sont régulièrement revus et adaptés aux dernières publications. |

Source : <https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/pilotage-de-lentreprise/ecologie/74-bonnes-pratiques-cles-pour-un-numerique-plus-responsable>

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe Astek a réalisé son auto-évaluation, de manière volontairement critique et pragmatique, sur les 11 thèmes du référentiel.

La note obtenue à fin 2022 est de **2,74 sur 5**. Voici le détail thème par thème :



Un plan d'actions « Numérique Responsable » en lien avec ces 74 mesures va être défini en 2023 pour améliorer nos performances sur ce sujet (et la note associée).

5.7. ODD n°13

OBJECTIF 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

A son échelle, le Groupe Astek agit pour réduire son impact sur les changements climatiques et leurs répercussions.

Cela se traduit par les actions ci-dessous :

- Sensibilisation du personnel aux enjeux environnementaux ;
- Mise en place du recyclage ;
- Réalisation et publication du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et définition d'un plan d'actions.

13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

L'indicateur retenu est :

- Dépenses de protection de l'environnement, incluant les coûts d'élimination des déchets, de traitement des émissions et de prévention et de gestion de l'environnement.

Les coûts associés aux actions de réduction des déchets et de tri sélectif s'élèvent à :

| Société | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| APR2 | 26 889,96 € | 4 159,47 € | 15 195,24 € | 18 090,27 € |
| ELISE | 6 133,80 € | 4 320,86 € | 6 231,31 € | 10 103,74 € |
| TOTAL | 33 023,76 € | 8 480,33 € | 21 426,55 € | 28 194,01 € |

Côté sensibilisation, **76%** des collaborateurs du Groupe Astek ont suivi et validé leur sensibilisation au Système de Management Environnemental (à fin novembre 2021).

5.8. ODD n°15

OBJECTIF 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

Dès 2019, pour affirmer son engagement de manière durable, le Groupe s'est lancé dans un défi : organiser un challenge interne dont les résultats permettent la création d'une pépinière à Madagascar, afin de compenser nos émissions et réduire notre empreinte carbone.

Lancé en septembre 2019, le GreenTek Challenge avait pour ambition de planter un maximum d'arbres sur l'île de Madagascar. Il était naturel pour Astek de mener une action dans ce pays en développement où le Groupe s'est récemment implanté.

Accompagné par l'association Graine de Vie, qui s'engage dans la reforestation de la forêt tropicale (via la création de pépinières avec des travailleurs locaux et la restauration de mangroves dans de nombreuses régions de Madagascar), Astek a réussi à embarquer et engager des équipes de collaborateurs autour de ce projet. Enfin au-delà des emplois créés sur place, les arbres plantés sont des arbres fruitiers qui vont donc aussi aider les populations locales dans leur vie quotidienne.

Motivés et enthousiastes, les collaborateurs se sont unis pour faire de ce défi une belle réussite au cours des mois de septembre et d'octobre 2019.

Un objectif commun qui a permis d'obtenir de beaux résultats, preuves d'un engagement durable :

- 25 044 arbres plantés
- 1 pépinière « Astek » créée dans la région centrale de Madagascar, dans la commune d'Alakamisy

Suite à la réalisation de son Bilan Carbone, le Groupe Astek a engagé des réflexions sur les solutions pour réduire ses émissions puis pour compenser l'incompressible.

15.2 D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial.

A partir de 2023, le Groupe Astek souhaite engager des actions de reforestation. Des contacts ont déjà été pris avec des partenaires pour la plantation d'arbres. Les entreprises contactées sont Eco Tree, TreeDom et Reforest'Action.

Un contact a également été établi avec l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME - <https://www.ademe.fr/>) pour déterminer les éventuels projets éligibles.

Les indicateurs qui seront suivis sont :

- Bilan Carbone Scope 1 (GRI 305-1) :
 - En 2021, pour le périmètre France, le volume d'émission est de : **207 t eq CO²**
 - En 2021, pour le périmètre International (France, Pologne, Canada, Ile Maurice et Madagascar), le volume d'émission est de : **340 t eq CO²**
- Bilan Carbone Scope 2 (GRI 305-2) :
 - En 2021, pour le périmètre France, le volume d'émission est de : **28 t eq CO²**
 - En 2021, pour le périmètre International (France, Pologne, Canada, Ile Maurice et Madagascar), le volume d'émission est de : **341 t eq CO²**
- Bilan Carbone Scope 3 (GRI 305-3) :
 - En 2021, pour le périmètre France, le volume d'émission est de : **2903 t eq CO²**
 - En 2021, pour le périmètre International (France, Pologne, Canada, Ile Maurice et Madagascar), le volume d'émission est de : **3358 t eq CO²**
- En lien avec les indicateurs CDP Forests, nous suivrons également le nombre d'hectares de forêts « managées » par le Groupe Astek et l'équivalent en compensation d'émissions de gaz à effet de serre.

En résumé :

- **3138** Tonnes Equivalent CO² (t eq CO²) émises sur le périmètre France
- **4040** Tonnes Equivalent CO² (t eq CO²) émises sur le périmètre international

Les résultats du Bilan Carbone pour la France sont publiés sur le site de l'ADEME :

<https://bilans-ges.ademe.fr/fr/bilanenligne/detail/index/idElement/8222>

5.9. ODD n°16

OBJECTIF 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

La lutte contre la corruption est l'une des activités majeures de la Direction Juridique du Groupe Astek. Cette volonté mondiale de lutter contre la corruption se traduit en France par la loi SAPIN 2. Comme cela est indiqué dans le §4.5.2 - Mise en place de mesures pour l'application de la loi Sapin II, la Direction Juridique déploie l'ensemble des exigences de cette loi et a mis en place des indicateurs / objectifs associés.

16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.

Les indicateurs retenus sont :

- Risques importants liés à la corruption, identifiés lors de l'évaluation des risques (GRI 205-1) : **1** risque de corruption identifié et évité en 2020.
- Nombre total et pourcentage de membres des organes de gouvernance à qui les politiques et procédures anti-corruption de l'organisation ont été communiquées (GRI 205-2) : **100%** des membres des organes de gouvernance à qui les politiques et procédures anti-corruption de l'organisation ont été communiquées en 2020.
- Nombre total et pourcentage de membres des organes de gouvernance qui ont reçu une formation sur la lutte contre la corruption, ventilée par région (GRI 205-2) : Le choix du Groupe Astek est de sensibiliser l'ensemble du personnel de structure (plus de 250 personnes) à la lutte contre la corruption. Cela se traduit sous la forme d'un e-learning suivi d'un quizz (questions aléatoires) auquel il faut avoir un minimum de 80% de bonnes réponses. **89,4%** de personnes sensibilisées avec succès à la lutte contre la corruption à fin novembre 2021.
- Nombre total et nature des incidents de corruption confirmés (GRI 205-3) : **Aucun incident** lié à la corruption avéré en 2021.
- Nombre total d'incidents confirmés pour lesquels les contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption (GRI 205-3) : **Aucun contrat résilié** suite à un incident de corruption avéré en 2021.

5.10. ODD n°17

OBJECTIF 17 : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

Au sein du Groupe Astek, plusieurs directions ont mis en œuvre des actions RSE. La direction du développement commercial (DDC) a notamment mis en place du mécénat de compétences pour accompagner des associations caritatives dans leurs projets informatiques.

Démarche portée initialement par quelques managers du groupe, un poste dédié a été créé en 2020 pour piloter ces actions très concrètes entre les managers et les RH. L'objectif est de structurer la démarche et d'avoir un rôle de support pour l'association et pour le/les salarié(s) en mission.

Aujourd'hui le mécénat de compétences permet à Astek de s'engager socialement sur trois axes clés pour les associations :

- La **formation** des collaborateurs et des représentants associatifs,
- Le renfort en **compétences et moyens humains**,
- L'accompagnement pour engager des **projets numériques et d'innovation**.

Ces trois axes représentent des engagements forts d'Astek qui accompagne concrètement la formation de ses collaborateurs en appui des projets associatifs. En effet, la montée en compétences et la découverte de nouvelles technologies sont des moteurs pour les salariés et favorisent leur employabilité.

En complément, Astek est force de proposition et met en place des formations actives, ou « form'actions » aux personnels des associations, notamment sur l'aspect Social media. Un coach Astek va leur permettre de se former et de mettre en œuvre les actions qui en découlent, aidées et accompagnées. De nombreuses associations ont besoin de support pour prendre le virage de la transformation digitale et nous nous engageons à leur côté.

17.17 Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière

Astek est une entreprise du service, qui est donc extrêmement attachée à l'humain, c'est pourquoi Astek veille à choisir des associations dont les causes lui parlent dans les domaines de l'humain :

- **Handicap** : Tremplin Handicap, Jaccede, Aspiejob, Asperger Amitié, Ouvrir les Yeux
- **Enfance/jeunes** : Union pour l'Enfance, e-enfance, Centre Relier, Mamama, En avant toutes, Le prado
- **Insertion professionnelle** : Aspiejob, ExplorJob, Eden School
- **Actions pour l'Environnement** : Graine de vie, Solidarifood, Fondation Good Planet, Fonds pour l'arbre, Réseau compost citoyen

Les missions associatives sont souvent liées à l'aide à la visibilité de l'association, c'est-à-dire développer leur site internet ou le refondre. Une intervention en Assistance Maîtrise d'Ouvrage est souvent la première étape pour structurer le besoin, puis une intervention en développement est la suite logique. La visibilité sur les réseaux sociaux assure ensuite le succès du déploiement.

Mais d'autres projets proposent de créer une application, une plateforme de gestion de données, une web TV, et même un calculateur d'empreinte carbone. Il y a aussi des besoins liés au support informatique ou au conseil pour la mise en place d'outil type CRM (outil de gestion de la relation et de la fidélisation des contacts impliqués dans l'association). Certains projets regroupent plusieurs collaborateurs, nous accompagnons par exemple l'association la fête de la vie avec 6 personnes à temps plein !

Voici quelques exemples d'associations soutenues activement par Astek :



Make.org Foundation (<https://foundation.make.org>) est un fonds de dotation dont la mission est de contribuer à l'amélioration de la société. Le Fonds de dotation met en œuvre des actions issues de la volonté citoyenne et ayant un impact décisif à l'échelle nationale.

Le projet : nous intervenons en tant qu'expert sur les projets IT des causes Environnement, Territoires et Enfances. Nous mobilisons les collaborateurs du Groupe pour offrir leurs compétences en développement, design ou gestion de projet et accompagnons des projets tels que :

- En avant toutes : cadrage et conception d'un site de prévention/sensibilisation pour les enfants.
- Réseau Compost Citoyen : développement d'un nouveau site d'animation de l'écosystème du compostage
- Centres Relier : création d'un catalogue en ligne pour référencer tous les acteurs intervenant sur le sujet du harcèlement

Pour l'année 2022, 51 collaborateurs sont intervenus sur 12 projets distincts.

Make.org nous a choisis comme partenaire privilégié sur les causes Enfance, Environnement et Territoires.



Graine de vie (<https://grainedevie.org/fr/>) est une ONG dédiée à la protection, le reboisement et la reforestation. L'association permet la compensation de l'empreinte écologique des habitants de pays industrialisés grâce à la plantation d'arbres dans des pays en voie de développement. Nous avons connu cette association quand nous l'avons choisie pour créer notre pépinière à Madagascar.

Le projet : nous avons développé et mis en ligne leur propre calculateur d'empreinte carbone. Le calculateur est fonctionnel sur leur site web et nous travaillons actuellement à une seconde version visant à améliorer le parcours utilisateur.

Pour l'année 2022, 12 collaborateurs sont intervenus sur ce projet, 3 sont encore mobilisés (designer, chef de projet et développeur).



Aspiejob (<http://www.aspiejob.org/>) est une association dédiée à l'insertion professionnelle des Asperger. Elle répond à trois objectifs : accélérer le recrutement de personnes Asperger, accompagner au mieux les collaborateurs concernés et, enfin, sensibiliser l'ensemble des équipes pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Le projet : nous accompagnons le projet de refonte de la plateforme de CVthèque développée pour l'association il y a quelques années. En parallèle, l'association est intervenue dans les locaux d'Astek pour sensibiliser les collaborateurs du Groupe Astek à l'autisme et notamment aux Asperger. Nous envisageons d'aller plus loin en travaillant conjointement à la création d'un ESAT Astek x Aspiejob.

Pour l'année 2022, nous avons mobilisé un collaborateur pour piloter les nombreux axes d'amélioration de leur plateforme en lien avec leur prestataire de service.

Les indicateurs retenus, en lien avec l'indicateur GRI-203-1, sont :

En 2017, **Astek débute le mécénat** auprès d'une première association, le Secours Catholique, avec un collaborateur.

En 2019, Astek décide d'accélérer et de s'engager auprès de multiples associations.

En 2020, **26 associations** ont été accompagnées par **55 collaborateurs Astek**. Cela représente un don financier d'un peu **plus de 674 000 €**.

En 2021, la démarche s'est déployée avec **48 associations accompagnées et 123 collaborateurs engagés**. Des outils sont aussi développés en interne afin d'encourager l'engagement des collaborateurs vers les causes qui nous sont chères. Le don financier dépassait les **800 000 €**.

Pour 2022, les partenariats associatifs se sont resserrés autour de **35 associations** qui portent plus de projets. Sur les trois premiers trimestres, nous avons déjà permis à **269 collaborateurs** d'apporter leur aide au projet de leur choix, et sur l'année 2022 nous visons un don financier **de plus d'un million d'euros**. Par ailleurs, le renforcement des partenariats a amené Astek à faire don de 2 PC à une association, et un autre don est prévu début 2023 pour une autre de nos associations partenaires.

L'objectif de démultiplier notre action dans un esprit de partenariat auprès des associations qui partagent nos valeurs a été atteint et **nous poursuivons cet engagement pour 2023**. Afin de permettre d'aller encore plus loin dans l'accompagnement et le développement des associations, nous souhaitons embaucher une seconde personne dans l'équipe mécénat/RSE, et porter la démarche au niveau du groupe à l'international. En effet nous avons déjà travaillé avec une association en Espagne et une au Luxembourg, et pouvons développer la démarche dans nombre des pays où Astek est présent. Nous souhaitons faire du mécénat de compétences l'un des porte-drapeaux de l'engagement d'Astek dans le monde.

6. TABLEAU DE BORD RSE (CSR DASHBOARD)

Le tableau ci-dessous reprend l'ensemble des indicateurs RSE du Groupe Astek avec, chaque fois que cela est possible, un lien avec les ODD et le format de reporting GRI :

| Thème | Indicateur | GRI | ODD | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 (9 mois) | |
|---|------------------------------|-----------|------------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------|-----------|
| | | | | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre |
| GOUVERNANCE | | | | | | | | | | | |
| Mécénat de compétences - Investissement | | | | | | | | | | | |
| | Nombre de consultants | GRI 203-1 | ODD 11 ODD 17 | 11 | France | 55 | France | 123 | France | 269 | France |
| | Nombre d'ETP | GRI 203-1 | | 3 | France | 10,9 | France | 16,9 | France | 25,6 | France |
| | Nombre de jours | GRI 203-1 | | | | 2745 | France | 3188 | France | 4870 | France |
| | Nombre d'associations aidées | GRI 203-1 | | 9 | France | 26 | France | 48 | France | 35 | France |
| | Budget annuel | GRI 203-1 | | | | 675 K€ | France | 800 K€ | France | 1,24 M€ | France |

| Thème | Indicateur | GRI | ODD | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 (9 mois) | |
|---|--|------------|-------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------|-----------|
| | | | | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre |
| SOCIAL & RH | | | | | | | | | | | |
| Maladies professionnelles | | | | | | | | | | | |
| | Maladies professionnelles - nombre de cas | GRI 403-10 | ODD 3 | 0 | France | 0 | France | 0 | France | 0 | France |
| Accidents du travail | | | | | | | | | | | |
| | Accident du travail - taux de décès suite à un accident du travail | GRI 403-9 | ODD 8 | 0% | France | 0% | France | 0% | France | 0% | France |
| | Accident du travail - taux d'accident du travail aux conséquences graves | GRI 403-9 | | 0% | France | 0% | France | 0% | France | 0% | France |
| | Accident du travail - nombre d'accidents du travail | GRI 403-9 | | 15 | France | 11 | France | 7 | France | 7 | France |
| Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé | | | | | | | | | | | |
| | Hommes | GRI 404-1 | ODD 8 | 5,74 | France | 8,29 | France | 10,68 | France | 8,51 | France |
| | Femmes | GRI 404-1 | | 5,88 | France | 7,43 | France | 8,70 | France | 6,09 | France |
| | ETAM | GRI 404-1 | | 3,41 | France | 4,15 | France | 8,40 | France | 2,35 | France |
| | Cadre | GRI 404-1 | | 5,85 | France | 8,24 | France | 10,29 | France | 8,09 | France |
| Pourcentage de personnes au sein des organes de gouvernance de l'organisation | | | | | | | | | | | |
| | Groupe d'âges : < 30 ans | GRI 405-1 | ODD 5 | | | 0% | France | 0% | France | 0% | France |
| | Groupe d'âges : 30 - 50 ans | GRI 405-1 | | | | 82% | France | 77% | France | 83% | France |
| | Groupe d'âges : > 50 ans | GRI 405-1 | | | | 18% | France | 23% | France | 17% | France |
| | Pourcentage d'hommes | GRI 405-1 | | | | 82% | France | 85% | France | 75% | France |
| | Pourcentage de femmes | GRI 405-1 | | | | 18% | France | 15% | France | 25% | France |
| Pourcentage d'employés par catégorie d'employés | | | | | | | | | | | |
| | Groupe d'âges : < 30 ans | GRI 405-1 | ODD 5 | 51% | France | 46% | France | 47% | France | 51% | France |
| | Groupe d'âges : 30 - 50 ans | GRI 405-1 | | 43% | France | 47% | France | 46% | France | 43% | France |
| | Groupe d'âges : > 50 ans | GRI 405-1 | | 6% | France | 7% | France | 7% | France | 6% | France |
| | Pourcentage d'hommes | GRI 405-1 | | 76% | France | 76% | France | 77% | France | 75% | France |
| | Pourcentage de femmes | GRI 405-1 | | 24% | France | 24% | France | 23% | France | 25% | France |
| Egalité homme femme | | | | | | | | | | | |
| | Ratio de la rémunération entre hommes et femmes | GRI 405-2 | ODD 5 | 1,047 | France | 1,022 | France | 1,019 | France | Disp. T1 2023 | France |
| | Index Egalité Homme Femme (sur 100) | | | 94 | France | 93 | France | 94 | France | Disp. T1 2023 | France |

| Thème | Indicateur | GRI | ODD | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 (9 mois) | |
|---|---|-----------|--------|----------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|---------------|-----------|
| | | | | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre |
| ENVIRONNEMENT | | | | | | | | | | | |
| Consommation électrique | | | | | | | | | | | |
| | Consommation électrique totale (en MWh) (sites dont le Groupe Astek maîtrise le contrat d'énergie) - Energie renouvelable | GRI 302-1 | ODD 7 | | | | | | | | |
| | Consommation électrique totale (en MWh) (sites dont le Groupe Astek maîtrise le contrat d'énergie) - Toutes énergies | GRI 302-1 | | | | | | 406,5 | France | 429,7 | France |
| Déchets | | | | | | | | | | | |
| | Recyclage de déchets dangereux (DEEE) - poids (en kg) | GRI 306-2 | ODD 12 | 1614 | France | 129 | France | 2927 | France | 4249 | France |
| | Recyclage de déchets non dangereux - poids (en kg) | GRI 306-2 | | 12904 | France | 4284,5 | France | 11199,5 | France | 5310,1 | France |
| Coûts de recyclage / traitement des déchets | | | | | | | | | | | |
| | Coûts | | ODD 13 | 33,02 K€ | France | 8,48 K€ | France | 21,43 K€ | France | 28,2 K€ | France |
| Conformité environnementale | | | | | | | | | | | |
| | Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales - valeur monétaire totale des amendes significatives. | GRI 307-1 | ODD 16 | 0 € | France | 0 € | France | 0 € | France | 0 € | France |
| | Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales - nombre total de sanctions non monétaires. | GRI 307-1 | | 0 | France | 0 | France | 0 | France | 0 | France |
| | Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales - procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits. | GRI 307-1 | | 0 | France | 0 | France | 0 | France | 0 | France |
| | | | | | | | | | | | |
| Bilan Carbone | | | | | | | | | | | |
| | Emissions Scope 1 | GRI 305-1 | ODD 15 | | | | | 207 | France | | |
| | Emissions Scope 1 | GRI 305-1 | | | | | | 340 | Monde * | | |
| | Emissions Scope 2 | GRI 305-2 | | | | | | 28 | France | | |
| | Emissions Scope 2 | GRI 305-2 | | | | | | 341 | Monde * | | |
| | Emissions Scope 3 | GRI 305-3 | | | | | | 2903 | France | | |
| | Emissions Scope 3 | GRI 305-3 | | | | | | 3358 | Monde * | | |

* : le périmètre « Monde » regroupe la France, le Canada, la Pologne, l'île Maurice et Madagascar.

| | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 (9 mois) | | |
|--------------------------------------|---|-----------|--------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------|-----------|--------|
| Thème | Indicateur | GRI | ODD | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | |
| ETHIQUE / LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | | | | | | | | | | | | |
| Lutte contre la corruption | | | ODD 16 | | | | | | | | | |
| | Risques importants liés à la corruption identifiés lors de l'évaluation des risques | GRI 205-1 | | | 1 | France | 1 | France | 0 | France | 0 | France |
| | Pourcentage de membres des organes de gouvernance à qui les politiques et procédures anti-corruption de l'organisation ont été communiquées | GRI 205-2 | | | | | 100% | France | 100% | France | 100% | France |
| | Pourcentage de membres des organes de gouvernance qui ont reçu une formation sur la lutte contre la corruption | GRI 205-2 | | | | | 86% | France | 87% | France | 98% | France |
| | Nombre total et nature des incidents de corruption confirmés | GRI 205-3 | | | | | 0 | France | 0 | France | 0 | France |
| | Nombre total d'incidents confirmés pour lesquels les contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption | GRI 205-3 | | | | | 0 | France | 0 | France | 0 | France |

| | | | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 (9 mois) | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|-------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------|-----------|--------|--------|--------|
| Thème | Indicateur | GRI | ODD | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | Valeur | Périmètre | | | |
| ACHATS RESPONSABLES | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluation des fournisseurs | | | | | | | | | | | | | | |
| | nouveaux fournisseurs - critères environnementaux | GRI 308-1 | ODD 5 | | | | | 10 | France | | 5 | France | | |
| | Fournisseurs évalués sur des critères environnementaux | GRI 308-2 | | | | | | | 16 | France | | 2 | France | |
| | nouveaux fournisseurs - critères sociaux | GRI 414-1 | | | | | | 7 | France | | 10 | France | 5 | France |
| | Fournisseurs évalués sur des critères sociaux | GRI 414-2 | | | | | | | | | 16 | France | | 2 |