

DÉMARCHE RSE 2024

Créer ensemble
un numérique utile et durable.

sully

ÉDITO	3
GOVERNANCE	4
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION	5
Promouvoir diversité et équité	6
Concilier emploi et handicap	7
Développer les compétences	9
Favoriser la qualité de vie au travail et son équilibre avec la vie privée	11
ENVIRONNEMENT ET NUMÉRIQUE RESPONSABLE	13
Promouvoir des pratiques numériques responsables	14
Éco-concevoir nos services numériques	16
Mettre en place les écogestes du quotidien	18
Favoriser les mobilités douces	20
ÉTHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES	21
Grandir de manière éthique et raisonnée	22
Optimiser nos achats	24



« Notre groupe s'est construit sur des valeurs sociales et économiques durables. »



Si notre groupe est toujours là après plus de 40 ans, c'est qu'il s'est construit sur des valeurs sociales et économiques durables : respect de la personne et de ses droits, écoute, esprit d'équipe, promotion de l'initiative...

Notre responsabilité est guidée par le respect vis-à-vis de tous les collaborateurs de l'entreprise ainsi qu'aux représentants, mandataires, consultants et autres prestataires externes amenés à agir pour le compte de Sully Group ou de ses différentes entités.

Olivier Figea
Président



« Nous engager ensemble. »

Depuis 2022 notre démarche RSE s'est accélérée, pour répondre à l'impact environnemental grandissant du secteur du numérique et réaffirmer nos engagements solidaires : la mise en place de notre gouvernance RSE, de notre Mission Handicap, de notre démarche d'éco-conception... et notre première évaluation EcoVadis très positive. Nous avons pu dresser l'état des lieux de nos actions et ainsi valoriser nos forces et identifier nos faiblesses pour prioriser des axes de progrès.

Nous avançons année après année, guidés par notre philosophie d'amélioration continue afin faire grandir notre politique RSE aussi bien à l'interne qu'à l'externe. L'ensemble de nos actions est désormais piloté par un groupe de 6 personnes, représenté par une responsable RSE.

Notre engagement premier est de communiquer de façon transparente nos actions et pouvoir intégrer l'ensemble de nos parties prenantes sur les différents sujets qui les concernent en priorité.

Elsa Blahay
Responsable RSE

Une dynamique forte

Impulsée par la Présidence depuis 2 ans sur la base de fondamentaux historiques, elle est rendue possible par notre indépendance (100 % actionnariat salarial) et notre culture de l'innovation (incubateur).

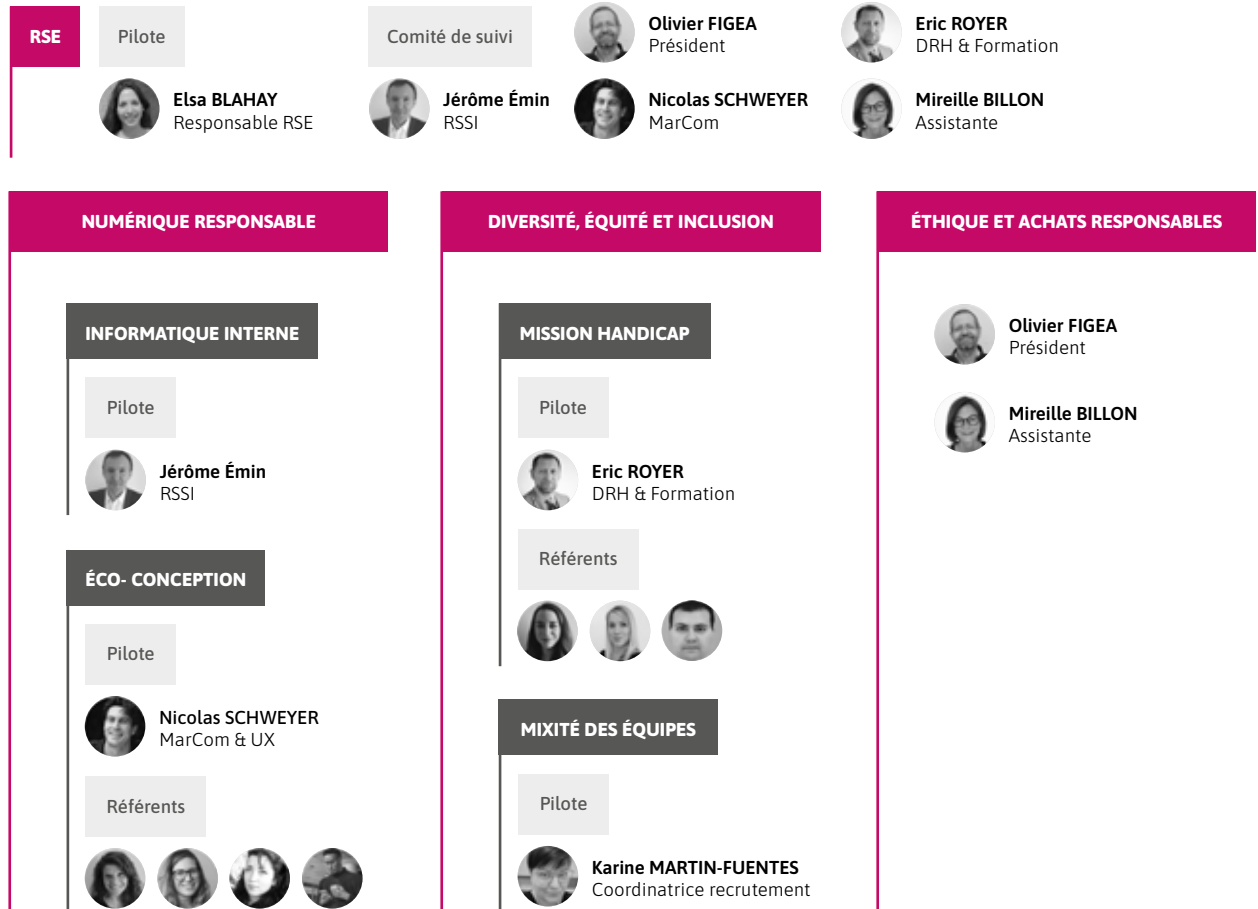


Notre gouvernance

1. Un groupe de pilotage constitué de 6 personnes et représenté par une Responsable RSE
2. Des référents dans tous les établissements
3. La cartographie de nos actions
4. L'identification de chantiers de progrès

Nos ambitions pour 2024

1. Progresser sur les chantiers identifiés
2. Engager et impliquer nos collaborateurs encore plus loin
3. Mettre en place des indicateurs et des objectifs précis
4. Continuer à communiquer pour valoriser
5. Obtenir le niveau Or de l'évaluation EcoVadis





DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

L'humain au cœur de nos valeurs depuis plus de 40 ans

Notre capital, c'est l'humain.

Nos collaborateurs sont au cœur de notre organisation. Nous sommes à l'écoute de leurs besoins pour développer leurs compétences, améliorer leur qualité de vie au travail et les traiter avec équité. Nous avons aussi à cœur de promouvoir la diversité qui enrichit nos équipes.

Promouvoir diversité et équité

Un groupe multiculturel

Sully Group compte plus d'une **vingtaine de nationalités différentes**. Cette diversité est une force et apporte une richesse dans les échanges culturels et professionnels.

L'apparence, la croyance, l'âge ou le genre ne constitue ni un critère à l'embauche ni un critère pour l'évolution de la carrière. Nous ne pratiquons aucune discrimination que ce soit à l'égard de nos salariés, ou lors de nos recrutements.

Seule la performance professionnelle est évaluée et permet l'évolution de chacun selon ses compétences et souhaits. À compétence égale, nous favorisons cependant l'embauche des personnes en situation de handicap et cherchons à féminiser nos effectifs.

L'exercice de la responsabilité familiale

Nous examinons les situations individuelles pour proposer des aménagements pour chaque moment de la vie :

- **organisation du temps de travail** ;
- **gestion des congés** et des déplacements ;
- **télétravail**.

Notre règlement intérieur s'est enrichi d'une clause explicite relative au droit à la déconnexion des salariés en dehors des horaires de travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes

Un outil de mesure : l'index de l'égalité professionnelle et l'analyse des écarts de rémunération femmes/hommes sont en place depuis 2019.

Des actions ciblées sur le recrutement, la rémunération, la formation, l'évolution, la représentativité au sein du management et des institutions représentatives du personnel et l'articulation vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Un budget annuel de réduction des écarts depuis 2019.



« Promouvoir l'égalité professionnelle »

En 2022, 27 % de nos salariés étaient des femmes. C'est légèrement mieux que la moyenne dans notre profession (23 %), mais nous souhaitons faire beaucoup mieux !

À cette fin, nous nous engageons auprès d'associations comme l'ADIRA pour promouvoir la féminisation de nos métiers.

Et nous accordons également une grande importance à nos actions pour l'égalité professionnelle, en particulier concernant les écarts de rémunération et de promotion.

Karine
Coordinatrice recrutement

88 %

Indice d'égalité professionnelle en 2023

20/20

Répartition des augmentations individuelles entre femmes et hommes

15/15

Augmentation des femmes de retour de congés maternité

38/40

Écart des rémunérations entre les femmes et les hommes

15/15

Écart de promotions au sein de la grille conventionnelle SYNTEC

0/10

Parité parmi les dix plus hautes rémunérations

Pour aller plus loin :

→ [En savoir plus sur l'index de Sully Group](#)

Concilier emploi et handicap

La création d'une Mission Handicap

- Au premier semestre 2022, Sully Group s'est rapproché des acteurs de « l'écosystème handicap », notamment l'Agefiph et les agences de Cap Emploi. Notre objectif était d'**identifier les bonnes pratiques pour accueillir**, dans les meilleures conditions, plus de personnes RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Au second trimestre 2022, Sully Group a sollicité un **audit externe** de l'Agefiph et du cabinet de conseil Groupe JLO. Des entretiens internes ont été réalisés auprès des collaborateurs et managers. Cet état des lieux nous a permis de définir une feuille de route et un plan d'actions.
- En 2023, pour structurer notre démarche, nous avons créé notre **Mission Handicap**. Elle est composée d'un pilote (notre DRH), de 3 référents handicap et est soutenue par notre responsable RSE ainsi que notre Responsable Marketing et Communication.

Une politique de recrutement volontariste

- Nous affirmons notre **volonté de privilégier, à compétences égales, les candidats en situation de handicap** dans nos communications internes et externes et sur nos offres d'emploi.
- Nous organisons des **opérations ciblées sur le recrutement** de personnes en situation de handicap (salons en ligne ou forums auprès de nos écoles partenaires).

L'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de nos établissements

Sully Group prend également des mesures pour faciliter le quotidien professionnel de ses collaborateurs en situation de handicap :

- les **référents handicap** pouvant accompagner nos collaborateurs sur la prise en compte de leur situation et les aider dans des démarches de reconnaissance ;
- la création d'une **aide spécifique** de 1 000 € annuel à chaque salarié RQTH par la distribution de chèques emploi service universel - CESU entièrement financés par l'entreprise ;
- une **accessibilité** de nos locaux professionnels aux personnes à mobilité réduite, avec mise à disposition d'emplacements de stationnement handicapé, ascenseur et aménagements intérieurs compatibles ;
- une implantation de nos établissements **à proximité des transports en commun** ;
- une possibilité de **télétravail** prévue par notre charte ;
- **Adaptation du poste de travail**.



« Bienveillance et tolérance »

Le handicap n'existe pas « en soi », mais dépend d'une situation, d'un environnement qu'il est possible d'adapter.

Mon handicap (je suis malvoyant à hauteur de 60 %) ne m'empêche pas d'être performant, je suis même référent pour l'équipe.

Les gens avec qui je travaille connaissent ma situation et s'adaptent pour me permettre de donner le meilleur. Les petits ajustements du quotidien sont finalement rentrés assez facilement dans les habitudes et sont devenus naturels pour tous.

La recette qui fonctionne pour moi : la bienveillance et la tolérance, ainsi qu'un environnement de travail qui s'adapte à mes besoins.

Karim
Consultant AMOE en assistance technique



« Me sentir utile, comme les autres »

J'ai un taux d'incapacité de plus de 80 %. Forcément, ça impacte énormément le quotidien. Mais je le vis très bien, je travaille comme tout un chacun, et c'est grâce à un environnement de travail sain et adapté que je m'épanouis. Moi, ce que je voulais, c'est me sentir utile, au même titre que les autres. Mon équipe m'aide fortement à atteindre cet objectif. J'ai dû me battre pour en arriver là où je suis. Mais ça m'a permis d'apprendre plein de choses. La réponse de Sully qui correspondait à beaucoup de contrainte pour moi : me proposer du télétravail à 100 %.

Jonathan
Technicien poste de travail

La sensibilisation de nos collaborateurs et du secteur digital

La communication est un enjeu fort, particulièrement en interne. La sensibilisation à l'inclusion a un double objectif :

- **favoriser les déclarations de personnes RQTH** pour leur ouvrir les droits dont ils peuvent bénéficier (aménagement poste de travail, accompagnement administratif, aide financière...);
- **impliquer nos collaborateurs** et les sensibiliser sur leur rôle à jouer pour favoriser une bonne intégration des personnes handicapées.

Nos actions de communication :

- Création d'un **canal dédié** sur notre réseau social d'entreprise et publications régulière.
- Programmation d'un **webinaire annuel** ouvert à tous les collaborateurs.
- Animation d'**ateliers de sensibilisation** dans nos établissements en collaboration avec l'Agefiph.
- **Interviews** de nos collaborateurs et diffusion sur les réseaux sociaux et notre site.
- Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : **sensibilisation des collaborateurs et accueil de stagiaires en situation de handicap** par nos collaborateurs (découverte d'un métier).

Une collaboration recherchée avec les sociétés du « secteur protégé »

Dans la collecte et le tri des produits recyclables en **partenariat avec les sociétés ELISE et UTOPIHA** qui assure un emploi stable à des personnes en difficultés d'insertion, notamment pour cause de handicap.

Partenaires

→ **AGEFIPH**

L'Agefiph propose des solutions pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

→ **ELISE**

ELISE participe activement à la protection de l'environnement tout en créant des emplois locaux et durables pour des personnes en difficulté.

→ **Duodays**

Journée découverte de personnes en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.

→ **Groupe JLO**

Ce cabinet de conseil RH & QVCT, vous propose une offre de conseil et d'accompagnement ainsi que des solutions opérationnelles pour construire, développer et optimiser vos démarches en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Développer les compétences

L'évolution professionnelle interne

Nos postes à responsabilité sont en grande partie occupés par des collaborateurs qui y ont accédé **par une évolution importante au sein de l'entreprise** (Président, Directeur général adjoint, tous les membres du comité de direction, toutes les fonctions de direction, directeurs de projets, chefs de projets...). Pour certains, ils ont été intégrés à l'occasion d'un stage ou de leur 1^{er} emploi.

L'entreprise ayant choisi de privilégier une croissance interne, elle se développe exclusivement par recrutement de nouveaux talents mais également par le maintien, au travers de l'évolution professionnelle, des collaborateurs déjà en poste :

- **pérenniser les personnes** dont les missions seront en correspondance avec leurs centres d'intérêt ;
- **développer des compétences** associées aux technologies émergentes ou nécessaires à l'exercice des prestations ;
- **créer de nouveaux métiers** qui répondent aux nouveaux usages.
- **détecter et accompagner** les managers potentiels de l'entreprise de demain.

95 %

des effectifs de l'entreprise sont en CDI.

5 %

des effectifs de l'entreprise sont alternants.

Un plan de développement des compétences au niveau groupe

Il est important pour nos collaborateurs de partager avec les communautés de pairs.

Nous encourageons ces initiatives par le financement de ces participations, sur le temps de travail des salariés :

- participation à des **événements externes** du monde de l'IT comme des salons, webinaires, conférences (Devoxx, Mix'IT, Symfony live, DrupalCon, Customer Summit Liferay, Partner Day Liferay, Agile Lyon, SIG 2023, GeoDataDays, BDX I-O...) ;
- création d'**événements internes**, les « Sully Workshops », rendez-vous thématiques mensuels pour échanger sur les enjeux de nos métiers (IA, Tests, Green IT, Design Tokens...), animés par des collaborateurs volontaires ;
- **invitation de communautés**, les « Sully Meetups », accueil de conférences dans nos locaux par les communautés CARA Lyon et Software Crafters Lyon.

Des formats adaptés à tous

Le déploiement de nos centres de services et l'investissement des encadrants techniques permettent d'accueillir des jeunes alternants dans le cadre de leurs cursus initiaux ou de reconversion.

5 % des effectifs de l'entreprise sont des alternants, avec l'objectif, pour la plupart, de poursuivre leur carrière au sein de l'entreprise.



Un parcours de compétences individualisé

Nous construisons un parcours de compétences individualisé avec chaque collaborateur autour de 3 moments clés.

1. **L'Entretien Individuel Annuel** est l'occasion de faire un bilan de l'année écoulée et d'évoquer des axes de formation en lien avec les prestations passées ou celles imaginées pour l'année à venir.
2. **L'Entretien Professionnel Biennal** permet de prendre du recul sur le parcours, d'échanger sur les perspectives d'évolution et d'envisager un projet professionnel ou de formation à moyen terme.
3. **Au fil de l'eau**, chaque collaborateur peut soumettre à son manager des idées de formation à court terme liées à ses prestations en cours ou à venir. L'objectif de ces formations devant être un élément facilitateur opérationnel.

Un plan de développement des compétences au niveau groupe

Le plan de développement des compétences est établi annuellement.

Il permet de maintenir et de développer le professionnalisme, le niveau de technicité, les exigences en termes de connaissances techniques et fonctionnelles ou encore d'augmenter nos capacités managériales.

Ce plan de développement élargit le spectre des actions à mettre en œuvre, au-delà de la mise en place d'un plan de formation, en intégrant l'ensemble des dispositions d'accompagnement à l'évolution professionnelle tel que l'accompagnement personnel, l'auto-formation...

La mise en œuvre du plan 2022 correspond à un investissement de 2,15 % de notre masse salariale, après déduction des aides au financement par notre OPCO ATLAS.

Des formats adaptés à tous

Nous pratiquons différentes formes de formation :

- La **formation externe** réalisée par un organisme de formation pour le compte de l'entreprise. La formation pouvant spécifiquement être organisée pour l'entreprise (INTRA ENTREPRISE) ou basée sur un plan standard de l'organisme (INTER ENTREPRISES).
- La **formation interne** conçue, organisée et réalisée par l'entreprise elle-même et avec ses propres ressources.
- La **formation au poste de travail** se déroule directement sur le lieu de travail du salarié, en mobilisant une ressource interne, externe. On parle dans ce cas d'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST).
- La **formation à distance** qui se déroule sans la présence d'un formateur. Il s'agit de e-learning ; Sully group a investi sur la solution UDEMY for Business sur ce sujet. Solution grand public avec plus de 100 000 cours pour toute personne souhaitant découvrir et se former via des ressources vidéo. Avec des thèmes axés sur les domaines professionnels : développement IT, gestion de projet, cloud, RH... 8 000 contenus accessibles sans limite. Contenus proposés en anglais et français pour une part.



Favoriser la qualité de vie au travail et son équilibre avec la vie privée

Équilibre vie privée et vie professionnelle

- **6 semaines de congés** payés
- **7 jours de RTT** et le lundi de Pentecôte
- **Télétravail au choix** (jusqu'à 3 jours par semaine)
- Des **horaires adaptables** à la situation du collaborateur
- Des plages horaires de présence obligatoires journalières représentant 4 h 45 soit 63 % du temps de travail journalier et permettant une **souplesse d'arrivée et de sortie** du travail pour chacun ; avec également la possibilité d'y déroger ponctuellement sur demande individuelle exceptionnelle et motivée.
- La santé de nos collaborateurs est un axe auquel Sully group est également attentif. Sully s'est engagé bien avant que cela soit rendu obligatoire en 2016, nous proposons déjà une **participation à la mutuelle** de nos collaborateurs et depuis, nous l'avons renforcé en finançant une **surcomplémentaire** et une formule incluant les ayants-droits.

6

semaines de congés payés

7

jours de RTT

3

jours de télétravail hebdomadaires



« Télétravail et présentiel : proposer un équilibre adapté à chacun »

Le télétravail et les moyens techniques permettant de le développer ont été mis en œuvre dès 2018 au sein de l'entreprise, associés à nos mesures sociales et à notre PRA (plan de reprise d'activité) :

- *un investissement en accès VPN permettant un accès distant sécurisé depuis des lieux externes à l'ensemble des documents numériques de l'entreprise ;*
- *la fourniture systématique d'un ordinateur portable et d'un casque à l'intégralité de nos collaborateurs sur sites, y compris aux salariés administratifs ;*
- *le déploiement de Microsoft Teams comme outil collaboratif interne (conversation, création d'équipe publique et privé, partage et synchronisation de document...);*
- *la digitalisation de toutes nos ressources documentaires afin d'en faciliter l'accès distant ;*
- *la formalisation d'une charte du télétravail avec une possibilité jusqu'à trois jours de télétravail hebdomadaires aux salariés volontaires. Elle vise à réduire l'impact des trajets quotidiens pour les personnes les plus éloignées et faciliter l'activité des personnes ayant une réduction de mobilité permanente ou temporaire et est ouverte à tous dans l'entreprise.*

Éric

Directeur des ressources humaines

Qualité de vie au travail et santé

- **Un environnement de travail confortable** et convivial (chaise ergonomique, double écran, espace café, afterworks, repas de Noël...).
- **2 référents harcèlement** susceptibles de recueillir et analyser tout signalement ou alerte.
- Nous avons déployé à minima **1 sauveteur secouriste au travail (SST) sur chacun de nos sites** et assurons leur formation tous les 2 ans.
- Au sein de notre CSE, **une commission spécifique SSCT (Santé, Sécurité et Condition de Travail)** réalise les visites de sites afin de s'assurer de la bonne « hygiène et sécurité des conditions de travail ». Elle a mené 3 réunions sur l'année 2023.

Partage de la valeur ajoutée

- Des **primes** de transport, de vacances, de cooptation.
- Le **dispositif obligatoire de participation** aux résultats de l'entreprise.
- L'**intéressement** établi par un premier accord avant 2000, reconduit et ajusté depuis.
- Un **PEE** avec abondement entreprise de 20 % à hauteur de 1 600 € versés par an.



A man with dark hair and a beard, wearing a grey sweater and a dark scarf, is sitting outdoors. He is looking down at a smartphone in his hands. The background is a blurred green forest. A large, faint white circle is overlaid on the image.

ENVIRONNEMENT ET NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Des services utiles et durables

Au-delà de nos actions sur nos consommations d'énergie, nos déchets et nos transports, nous visons à être un leader du Numérique Responsable, en particulier par l'éco-conception de nos services.

Promouvoir des pratiques numériques responsables

La sensibilisation et la mise en action des collaborateurs

Les activités de la société sont centrées sur le numérique, c'est pourquoi Sully group doit favoriser la réflexion de ses collaborateurs sur les enjeux clés du Numérique Responsable :

- **Publications régulières** dans les canaux RSE et Éco-conception de réseau social d'entreprise Teams.
- **Mise à disposition d'outillage** par la cellule technique et le groupe de travail éco-conception (outils d'audit, checklist, documentation...).
- **Certification INR (Institut du Numérique Responsable)** de collaborateurs référents éco-conception des services numériques.
- **Formation ACCESS42** de nos développeurs aux bonnes pratiques d'accessibilité (RGAA).
- **Atelier World Cleanup Day - Nettoyage numérique**, dont l'objectif est de supprimer les données individuelles inutiles et d'apprendre à les gérer (depuis 3 ans).
- **Atelier World Cleanup Day - Recyclage de matériels numériques**, dont l'objectif est de recueillir les déchets d'équipement électrique et électronique (D3E) des collaborateurs dans leurs agences, pour réutilisation ou recyclage (depuis 3 ans). En 2023 nous avons lancé un challenge de recyclage D3E. Le site qui récoltait le plus de kilo de D3E était récompensé. Cela nous a permis de rassembler environ 30 kg de déchets électroniques durant les 2 semaines de campagne.
- **Conférence UX et éco-conception**, coorganisée avec l'ADIRA, Sully Group et Université Savoie Mont-Blanc, animée par notre pilote éco-conception.
- **Workshop interne éco-conception** organisé par le groupe de travail.

Nos engagements

- **Signature de la Charte du Numérique Responsable**, proposée par l'INR (Institut du Numérique Responsable).
- **Signature du manifeste Planet Tech'Care**, créé en 2021 lors du colloque « Numérique et environnement : faisons converger les transitions », organisé conjointement par le Ministère de la transition écologique, le Ministère de l'économie, des finances et de la relance et le Secrétariat d'état en charge de la transition numérique et des communications électroniques.

Partenaires

→ INR

L'INR est un think tank autour du numérique responsable. Son ambition : être créateur de valeurs durables.

→ ADIRA

L'ADIRA rassemble des professionnels et experts de 500 entreprises autour des enjeux IT/digital/tech en région Auvergne-Rhône-Alpes.

→ Cyber World CleanUp Day

Le Cyber World CleanUp Day est le projet pionnier de la journée mondiale de nettoyage du numérique par l'action.

→ Planet Tech'Care

Planet Tech'Care rassemble les acteurs d'un numérique responsable, convaincus que le numérique représente des opportunités majeures d'innovation au service de la transition écologique.



IT interne

Notre démarche IT interne responsable est portée par 3 thématiques principales :

La limitation et le recyclage du nombre d'équipements et de leur renouvellement

- **7 ans de durée** moyenne d'utilisation pour nos serveurs.
- **Plus de 4 ans** d'utilisation moyenne pour nos ordinateurs.
- **Moins 70 % de serveurs physiques** en 10 ans grâce à la virtualisation.
- **Recyclage D3E** et utilisation de matériel reconditionnés depuis 2010.



« Bâtir un modèle résilient et responsable »

Nous sommes convaincus que la cybersécurité, la protection des données personnelles et les enjeux de développement durable sont intimement liés.

En décommissionnant consciencieusement les ressources, nous minimisons non seulement l'impact environnemental, mais atténuons également les risques de sécurité potentiels. Nos initiatives d'économie d'énergie contribuent à la durabilité et réduisent également les coûts opérationnels, nous permettant ainsi d'investir davantage dans les mesures de protection et la sensibilisation des salariés (25 % du budget IT).

La réduction des besoins en énergie

- **100 % d'externalisation** de nos serveurs pour des conditions environnementales plus performantes.
- Recours à des **datacenters à faible PUE** (Power Usage Effectiveness) depuis 2014.
- 87 % des serveurs dans des **datacenters certifiés ISO5001** et participant au Code de conduite européen pour l'efficacité énergétique.
- 80 % d'**énergie renouvelable** utilisée dans nos datacenters
- **Diminution de 60 à 70 %** des consommations électriques internes à périmètre égal.

Le décommissionnement et la dématérialisation de nos données et de nos outils

- **Identification et décommissionnement** de nos ressources inutilisées ou sous-utilisées.
- **Diminution de la capacité de stockage** brute de 120 To sur 2 ans.
- **Dématérialisation** administrative totale (signature électronique, courriers, factures...).
- Outillage favorisant les **communications distancielles**.
- Outils permettant la **consultation et l'édition simultanée** des documents, pour limiter les envois de fichiers.

La conformité au RGPD est la pierre angulaire de nos efforts de protection des données, garantissant que les informations personnelles sont traitées de manière éthique et sécurisée. Cela renforce la confiance de tous les acteurs.

En intégrant ces principes dans nos opérations, nous essayons de bâtir un modèle résilient et responsable dans un paysage de cybersécurité de plus en plus complexe. Nous protégeons non seulement notre organisation, mais également la pérennité des emplois de nos collaborateurs.

Jérôme

Responsable de la sécurité des systèmes d'information

Éco-concevoir nos services numériques

L'écoconception prend en compte les impacts environnementaux dans la conception et le développement du logiciel et intègre les aspects environnementaux tout au long de son cycle de vie (conception, développement et exploitation).

L'objectif

« Si l'on veut vraiment s'attaquer à son empreinte numérique, le leitmotiv, c'est **moins d'équipements et qui durent plus longtemps**. En l'appliquant, on s'attaque à 75 % de son impact numérique [...] »

Frédéric BORDAGE,
créateur de Green IT

L'enjeu

Sur la base de ce constat, notre objectif en éco-conception est de concevoir et développer des applications qui apportent un service utile et performant aux utilisateurs, sans leur demander de changer leurs équipements, et en consommant un minimum de ressources.

Les leviers

- **Utilité** : des services conçus avec les utilisateurs pour s'assurer de l'adéquation à leurs besoins.
- **Sobriété** : des parcours d'utilisation qui limitent le voyage et le stockage des données, des médias optimisés et des technologies économes.
- **Dimensionnement** : des niveaux de performance adaptés au besoin, sans être nécessairement les plus hauts.
- **Durabilité** : des applications capables de tourner sur des équipements anciens, des technologies ouvertes, évolutives et scalables.



« Garantir à nos clients le respect des bonnes pratiques écoresponsables »

Un groupe de travail dédié à l'éco-conception a posé les bases de notre réflexion.

Nous nous devons de garantir à nos clients le respect des bonnes pratiques éco-responsables dans le développement de leurs nouveaux services, comme nous le faisons pour l'accessibilité, la sécurité, l'interopérabilité ou la RGPD.

À cette fin, nous menons des actions de sensibilisation et de formation auprès de tous nos collaborateurs : chefs de projet, concepteurs, développeurs, designers, testeurs... En effet, l'éco-conception est une démarche transversale, chacun devant y contribuer au travers de son champ d'expertise.

Nicolas
Responsable du Studio Design
pilote éco-conception



La gouvernance

Le groupe de travail

- 1 pilote
- 5 référents
- Évaluation des méthodes et outils
- Feuille de route adaptée au besoin du groupe et de ses clients

Des projets pilotes

- Expérimenter des scénarios avec nos clients partenaires sur des projets pilotes : Eurométropole de Strasbourg, Métropole de Grenoble, Ministère de l'écologie.
- Affinage des méthodes et des outils.

Une méthode et un outillage

- Adaptation des méthodes et outils au contexte de nos différentes Business Units.
- Support et ressources des BU par le groupe de travail.
- Intégration d'une démarche socle à l'ensemble de nos projets.

L'intégration des bonnes pratiques sur tout le cycle de vie de nos produits

Pour cela, nous concevons les projets de nos clients en intégrant les bonnes pratiques :

- Questionner les besoins et coconcevoir les parcours.
- Identifier les technologies efficaces.
- Mettre en place une politique de gestion des données.
- Mettre en place des solutions dimensionnables et adaptées.
- Réduire les flux, traitements et stockages.
- Mesurer les usages et l'efficacité.
- Améliorer et optimiser.
- Décommissionner.
- Respecter les référentiels RGPD, RGAA, RGS, RGI et RGESN.

Mettre en place les écogestes du quotidien

Le secteur du numérique est moins exposé que d'autres en matière de consommation énergétique et de production de déchets. Nous appliquons cependant une politique volontaire de réduction des impacts car il n'y a pas de petits gestes pour agir et stimuler l'adhésion.

Les déchets, le recyclage et l'économie circulaire

- **80 % des déchets triés** : nous avons confié à la société adaptée ELISE une prestation de collecte et tri-sélectif de nos déchets sur nos établissements. Nous recyclons aussi le marc à café.
- **100 % des D3E recyclés** : depuis 2023 tous nos sites disposent d'une boîte de recyclage D3E et d'un contrat avec la société CONIBI. Le volume annuel est 300 à 600 Kg par an. CONIBI met à disposition un bordereau de traçabilité (BSD : Bordereau de suivi des déchets) et un bilan de recyclage.
- **Suppression des gobelets** en carton sur tous nos sites.
- **Recyclage des cartouches** d'encre est confié à la société ECOLASER (www.ecolaser.fr), spécialiste de l'éco cartouche et de la cartouche reconditionnée qui en assure le recyclage, le reconditionnement et plus rarement le traitement en déchets ultimes.
- **Plus de 50 % du matériel destiné au rebut donné ou vendu** : don des matériels inutilisés à des écoles ou associations, revente à nos collaborateurs des équipements professionnels renouvelés afin de leur donner une seconde vie (téléphones portables, PC portables, voitures...).
- **80 % des poubelles de bureau supprimées** pour en optimiser le vidage, minimiser les efforts des personnes en charge de leur traitement, réduire le nombre de sacs utilisés et susciter la mobilité des collaborateurs.

+ de 50 %
du matériel
informatique
bénéficie d'une
seconde vie.



« Un choix affirmé et sincère »

La gestion des déchets a été une thématique rapidement prise en compte au niveau du siège (établissement accueillant le plus de collaborateurs dans le groupe).

Nous avons assez rapidement mis en place le tri-sélectif et toutes les mesures annexes liées à la réduction de nos déchets.

C'est également un choix affirmé et sincère d'avoir fait appel à une entreprise d'insertion pour la gestion de nos prestations de ménage et de récolte des déchets.

Mireille
Assistante de direction

Équipements & consommables

- Matériel informatique et d'impression **labellisé « économie d'énergie »**
- **Dématérialisation** des courriers et des documents administratifs
- **Impressions libérées à la demande** et paramétrées en format réduit et recto/verso
- **Papier labellisé** et grammage abaissé

Consommation d'énergie et eau

- **La mise en veille et l'extinction automatique** des équipements (éclairages, PC, imprimantes, électroménagers...).
- La mise en place de **thermostat dans toutes les pièces** de bureaux, pour garantir une plus grande cohérence entre besoin et fourniture de chauffage ou de climatisation.
- Programmes réguliers de diminution de notre impact environnemental dans nos locaux : passage en **éclairage LED** et allumage/extinction automatiques, installation de **fontaines d'eau en « réseau »** en remplacement de nos fontaines « bonbonnes ».
- La **sensibilisation régulière des collaborateurs** aux bonnes pratiques énergétiques par l'affichage et le réseau social de l'entreprise.

Audit énergétique de notre siège social

Nous avons réalisé en 2022 un audit énergétique de notre siège social à Saint-Priest, afin de pouvoir **optimiser nos consommations** et prendre les mesures nécessaires concernant les faiblesses énergétiques repérées



Favoriser les mobilités douces

Les transports constituent pour notre entreprise un enjeu financier. Elle a donc tout intérêt à les limiter, d'autant que l'usage des véhicules personnels motorisés conduit aux accidents de travail les plus graves de notre secteur.

La limitation de nos déplacements

- La généralisation du **télétravail régulier** depuis 2 ans réduit nos besoins de déplacements.
- La pratique des systèmes d'**audio conférences** avec l'utilisation de solutions type Teams ou encore Teamviewer pour le partage de réunions et de documents à distance.
- La **prise de contrôle à distance des serveurs** de nos clients avec les solutions techniques adaptées.
- L'évolution de notre offre de services conduisant à la tierce prise en charge de prestations informatiques (**infogérance applicative...**) depuis nos locaux, réduit la portée de la contrainte déplacement.



250 kg
de CO₂

émis lors des déplacements en train.



91 tonnes
de CO₂

émis lors des déplacements en voiture.

Les incitations à l'utilisation de modes de transport plus propre

- L'accès à tous nos établissements par les **modes de transport doux et collectifs**.
- **Majoration de la prise en charge** de l'abonnement aux transports en commun.
- La mise en place d'un **forfait mobilité durable**, et son montant revalorisé en 2022.
- L'attribution systématique d'une **prime aux pratiques de groupage** pour le conducteur et ses passagers pour chaque trajet.
- Le **remboursement des frais kilométriques** sur un barème kilométrique unique, indépendamment de la puissance des motorisations, favorisant l'utilisation de véhicules économes.



ÉTHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES

Une gouvernance partenariale et une croissance raisonnée

**Sully Group appartient à 100 % à 40 de ses salariés.
Cette indépendance et cette proximité garantissent la prise
en compte de l'intérêt de toutes les parties prenantes de l'entreprise.
Nous cherchons une création de valeur raisonnée et durable qui dépasse
la simple rentabilité et garde l'humain au cœur de notre projet.**

Grandir de manière éthique et raisonnée

Des actionnaires salariés

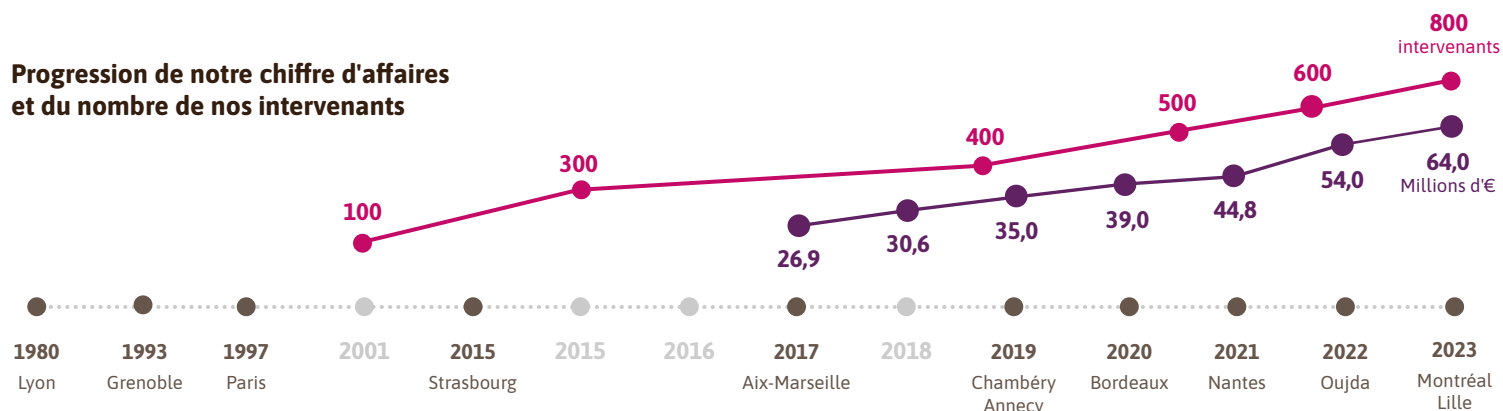
Sully group est une Société par Actions Simplifiée au capital de 1 230 496 €. Elle est détenue intégralement par ses salariés actuels (au nombre de 40).

Ce modèle actionnarial existe depuis l'origine de l'entreprise et remonte à présent à plus de trente ans. Ils sont représentés dans Sully group par une société (dite holding) s'appelant GIPS dont ils détiennent le capital en totalité. Il est l'illustration de notre volonté de **concilier performance économique et performance sociale**.

Cette construction de l'entreprise assure :

- sa **pérennité** et son **indépendance** puisqu'elle n'est pas détenue par des tiers ;
- la **pertinence des décisions** puisqu'elles sont prises par des actifs connaissant l'entreprise et connaissant le métier.

Progression de notre chiffre d'affaires et du nombre de nos intervenants



Un incubateur pour porter la croissance intra-partenaire

- Rattaché à la Direction générale, l'incubateur a pour rôle de **mettre en place et développer de nouvelles idées** qui serviront notre croissance de demain.
- Le développement de nouvelles offres et de nouvelles implantations géographiques est donc piloté dans cette entité qui a pour vocation d'**amener les projets à maturité** avant la création d'une agence à part entière ou l'intégration dans une agence existante, selon les cas.
- Les projets de développement, issus de la Direction ou de nos collaborateurs, sont examinés par un **comité de gouvernance** qui décide du lancement d'un nouveau projet, des objectifs et investissements associés et des conditions de sortie de l'incubateur.
- L'incubateur est composé d'équipes qui pourront provenir des agences par détachement provisoire pour une période donnée.



« Construire un groupe durable »

Notre objectif a toujours été de construire un groupe durable, dans lequel chacun peut s'épanouir et avancer selon ses objectifs. La croissance et la rentabilité sont les outils qui nous permettent de tendre vers cet objectif, et non pas des finalités. C'est pourquoi nous n'avons pas grandi par la croissance externe, mais via notre incubateur, qui a porté nos nouvelles offres et agences, solidement plutôt que rapidement. C'est pourquoi tous nos actionnaires sont salariés de l'entreprise. Et c'est pourquoi l'essentiel de nos bénéfices sont réinvestis dans l'entreprise.

Olivier Figea
Président

Un cadre déontologique défini

- Sully group a rédigé une **charte de conduite et d'éthique des affaires**. Celle-ci présente les mesures auxquelles se contraint l'entreprise afin de favoriser des relations durables, de confiance et mutuellement bénéfiques auprès de ses parties prenantes. Cette charte a été diffusée via notre outil de communication interne dans sa version actualisée en 2023. Elle est remise avec le kit d'intégration à chaque nouvel embauché.
- Sully group est **adhérent de SYNTEC Numérique** et mène ses activités en respectant le cadre déontologique des organismes auxquels elle s'associe.

Des services utiles

- Une grande partie des clients de Sully group œuvrent et portent des missions publiques répondant à un ou plusieurs des **17 objectifs de développement durable** définis par les Nations unies : Agences de l'Eau, FranceAgriMer, EDF, Enedis, RTE, CNR, Ministère de la transition écologique... En intervenant pour ces clients, et en collaborant en direct avec les métiers nous sommes quotidiennement en lien avec les sujets portés par la RSE.
- Notre entreprise veille aux **intérêts de nos clients** par des enquêtes répétées auprès de notre clientèle pour lui permettre d'exprimer son niveau de satisfaction sur nos prestations. Ce dispositif est établi dans notre politique qualité certifiée Iso 9001 depuis 1998.

Le respect du RGPD

L'ensemble des **données de nos collaborateurs, candidats, clients, prospects et partenaires** est régi par notre politique RGPD.

Nous avons nommé en 2021, une **déléguée à la protection des données** qui définit avec les différents responsables les procédures à mettre en œuvre et s'assure de leur bonne application.

En effet la **RGPD est un sujet au cœur de notre métier** puisque nous sommes amenés à traiter de nombreuses données à caractère sensibles et confidentielles.

Nous avons produit notre rapport RGPD 2022 qui dresse le bilan de nos actions.

Optimiser nos achats

Gouvernance

- Sully Group a élaboré en 2022 une **charte d'achats**, afin de partager avec ses fournisseurs les principes majeurs qui composent sa politique d'achat. Cette charte présente les engagements mutuels que les parties (acheteur/ fournisseur) doivent respecter.
- Nous sommes en cours de rédaction d'un **guide interne des achats responsables**, que nous souhaitons diffuser auprès de nos collaborateurs acheteurs pour les sensibiliser aux critères de choix que nous devons prendre en considération lorsque nous effectuons un achat.
- Nous avons également identifié, parmi nos 25 plus gros fournisseurs, ceux qui ne présentaient pas ou peu d'**engagements RSE**, afin d'évaluer les pistes de progrès.

Réduction des équipements

- L'acquisition et l'affectation du matériel est **conditionné par la nécessité** (pas de politique de remise de matériel systématique).
- **90 % des systèmes d'impressions sont mutualisés**, leur nombre est restreint en fonction de l'analyse des usages.
- **100 % serveurs sont mutualisés** pour l'ensemble des services et des usages.
- **50 % du parc** serveur interne est issu du **réemploi**.
- **100 % du parc** serveur externe est issu du **réemploi**.
- Les **solutions logicielles** sont privilégiées aux solutions matérielles (téléphonie, UTM).
- **La durée de vie des PC est supérieure à 4 ans** (PC haut de gamme). Le matériel est réaffecté. 100 % des équipements sont renouvelés indépendamment, par type (écrans, souris, claviers, stations d'accueil), de manière dissociée des PC portables.
- La location fonctionnelle concerne 60 % du parc serveur et 95 % du parc d'impression.
- Nous privilégions du **mobiliier de qualité** pour nos locaux et favorisons le partage d'armoire et d'équipement plutôt que l'achat individuel de petit rangement.
- Contrats d'entretiens des bâtiments avec des **entreprises labellisées** : Qualiprope, FEP et ISO 26000.
- **Connexing** nous fournit casques et téléphones reconditionnés.



« Des goodies éco-responsables »

Le service communication sélectionne des goodies fabriqués de manière locale, écologique et éthique :

- un sac **INDISPENSAC** tissé à Charlieu (Loire) dans un ESAT (établissement d'aide par le travail accueillent des personnes en situation de handicap) avec des fils 100 % recyclés certifiés GRS (9 fois moins d'émissions de CO₂ et 5 fois moins d'eau consommée) ;
- un carnet de note imprimé à Tignieu-Jamezieu (Isère) par l'Imprimerie Courand et Associés (ICA) sur papier 100 % recyclé ;
- un stylo **BIC** fabriqué en France et en Espagne avec 70 % de matériaux biosourcés ;
- une tasse fabriquée en Europe, en verre (matériau recyclable et moins énergivore que l'innox) et gravée au laser (sans encre) distribuée par Dreamact, fournisseur de goodies responsables.

Inès

Chargée de Marketing & Communication

The image features a dense, close-up view of green leaves, likely from a tree or shrub, filling the entire frame. The leaves are in various shades of green, from deep forest green to bright, sunlit lime green. The lighting is soft and diffused, creating a natural, serene atmosphere. Overlaid on the right side of the image is the word "sully" in a clean, white, lowercase sans-serif font. A small white dot is positioned to the right of the final 'y', resembling a period or a design element. The text is centered vertically on the right side of the image.

sully