

DÉMARCHE RSE 2025

Créer ensemble  
un numérique utile et durable.

sully

<b>ÉDITO</b> .....	<b>3</b>
<b>GOVERNANCE</b> .....	<b>4</b>
<b>DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION</b> .....	<b>5</b>
Promouvoir diversité et équité .....	6
Concilier emploi et handicap .....	7
Développer les compétences .....	9
Contribuer au monde associatif .....	11
Favoriser la qualité de vie au travail et son équilibre avec la vie privée .....	12
Indicateurs et objectifs .....	14
<b>ENVIRONNEMENT ET NUMÉRIQUE RESPONSABLE</b> .....	<b>17</b>
Promouvoir des pratiques numériques responsables .....	18
Éco-concevoir nos services numériques .....	20
Mettre en place les écogestes du quotidien .....	22
Favoriser les mobilités douces .....	24
Mesurer nos émissions de CO <sub>2</sub> .....	25
Indicateurs et objectifs .....	26
<b>ÉTHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES</b> .....	<b>28</b>
Grandir de manière éthique et raisonnée .....	29
Optimiser nos achats .....	31
Indicateurs et objectifs .....	32



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



Dans un secteur où l'innovation avance à un rythme soutenu, nous croyons qu'il est essentiel de donner du sens à la technologie. Être une entreprise numérique responsable, c'est veiller à ce que la transformation digitale bénéficie à la fois aux organisations, aux femmes et aux hommes qui la portent, et à la société dans son ensemble.

La RSE guide nos décisions, oriente nos priorités et nourrit notre culture d'entreprise. Nous mettons au cœur de nos actions le développement humain, la maîtrise de notre impact environnemental et l'engagement sociétal : valoriser les compétences et le bien-être de nos collaborateurs, réduire nos consommations et promouvoir des usages numériques plus responsables, soutenir des initiatives solidaires et inclusives.

Ces actions reflètent une conviction simple : la performance de demain repose sur la responsabilité d'aujourd'hui. Chaque collaborateur, chaque projet, chaque client contribue à faire vivre cet engagement collectif, pour un numérique plus utile, plus durable et tourné vers l'avenir.

**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 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 3 ans sur la base de fondamentaux historiques, elle est rendue possible par notre indépendance (100 % actionariat salarial) et notre culture de l'innovation (incubateur).

[→ Afficher plus de détails](#)

sur la méthodologie relative à notre reconnaissance EcoVadis.

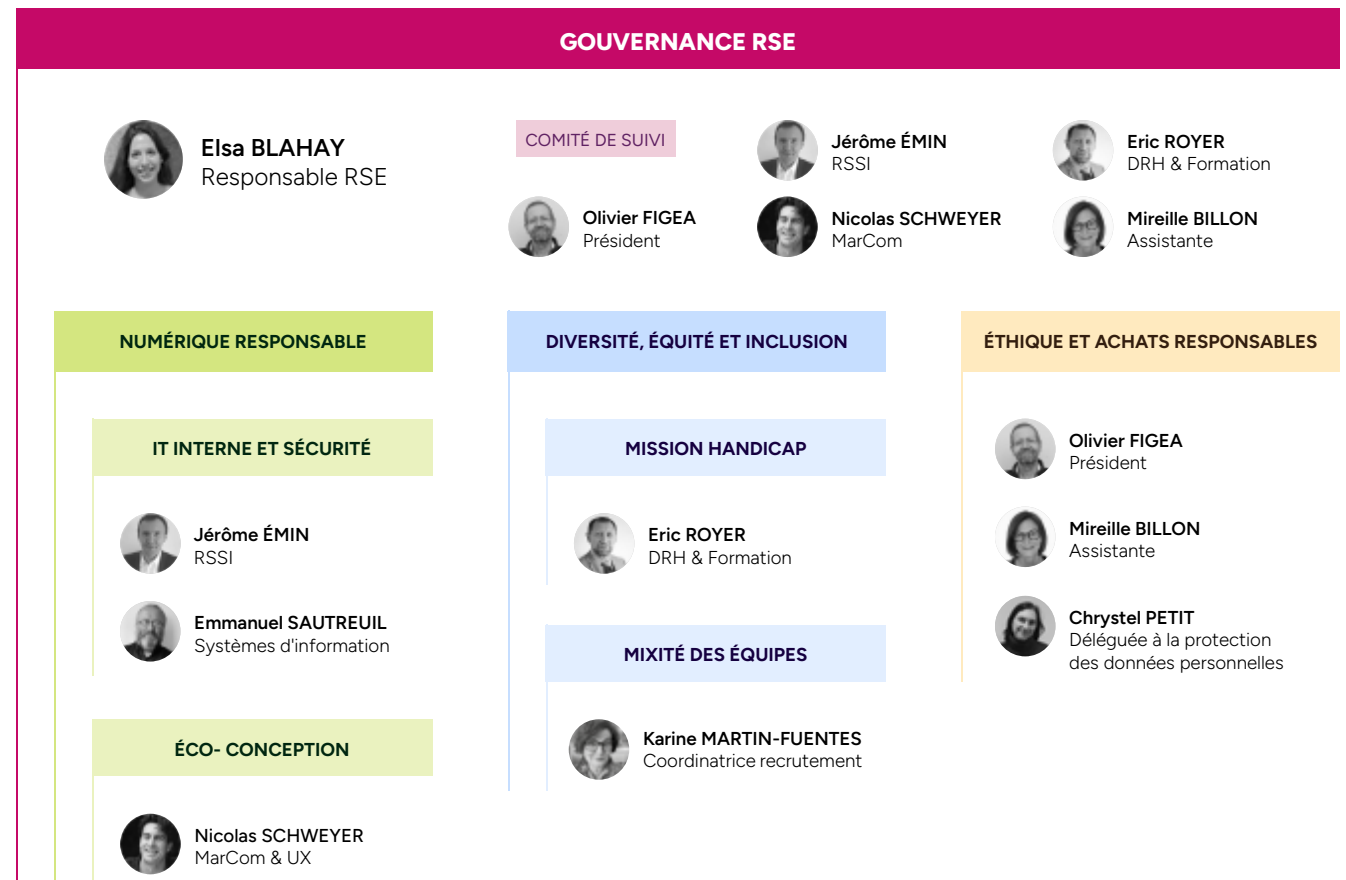


## Notre gouvernance

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
5. Des groupes de travail par thématiques menés par un pilote et des référents

## Nos ambitions

1. Progresser sur les chantiers identifiés
2. Engager et impliquer davantage nos collaborateurs
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
6. Suivi des actions





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 pendant 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 2024, 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

**89 %**

Indice d'égalité professionnelle en 2024

**20/20**

Répartition des augmentations individuelles entre femmes et hommes

**15/15**

Augmentation des femmes de retour de congés maternité

**39/40**

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**.
- En 2024, mise en place d'actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs avec notre partenaire Klésia.

## 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 nos partenaires.
- **Interviews** de nos collaborateurs et diffusion sur les réseaux sociaux et notre site.
- Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : **communications ludiques et participatives dans nos agences et accueil de stagiaires en situation de handicap** par nos collaborateurs (découverte d'un métier).

## Une collaboration recherchée avec les sociétés du « secteur protégé »

**Partenariat avec les sociétés ARCESI, ELISE et UTOPIHA** qui assurent 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.

### → ARCESI

Arcesi promeut un emploi inclusif et durable pour les publics éloignés, et un numérique responsable.

### → Duodays

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

### → Klésia

Notre gestionnaire retraite et partenaire d'actions sociales

### → Groupe JLO

Cabinet de conseil Ressources Humaines & 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<sup>er</sup> 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 :

- **préserver 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.

20

Tech Talk diffusés par an

## 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 (Devvix, Mix'IT, Symfony live, DrupalCon, Customer Summit Liferay, Partner Day Liferay, Agile Lyon, SIG 2025, GeoDataDays, BDX I-O...);
- création d'**événements internes**, les « Tech Talk », rendez-vous thématiques bimensuels 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, Software Crafters Lyon et Flutter 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 2024 correspond à un investissement de 2,62 % 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.

**1154**

*heures d'e-learning effectuées sur UDEMY en 2024*

# Contribuer au monde associatif

## Partenariat avec Vendredi / Komeet

Depuis juin 2024 Sully Group s'est engagée dans une démarche de valorisation des compétences de nos collaborateurs en partenariat avec la plateforme Vendredi/Komeet.

Avec le mécénat de compétences, nous répondons à plusieurs objectifs :

- **poursuivre notre engagement sociétal**, autour de nos valeurs de solidarité et de partage ;
- **proposer à nos collaborateurs en intercontrat de s'investir auprès d'associations d'intérêt général de leur choix**, sur des projets qui leur tiennent à cœur, dans des environnements qui enrichissent leur expérience personnelle et professionnelle.

**La plateforme Komeet offre un accès à plus de 3 000 missions proposées par plus de 2 500 associations** qui défendent des causes de nature variée : culture, emploi et insertion, environnement, lutte contre les discriminations, santé, lien social et intergénérationnel, solidarité international, handicap, protection animalière....

540

jours  
réalisés

5/5

satisfaction  
des associations

+30

associations  
soutenues

4.6/5

satisfaction  
des collaborateurs

## Un bilan positif

Nos collaborateurs sont libres de choisir les missions qui les motivent le plus via un moteur de recherche et des suggestions. Depuis sa mise en place il y a plus d'un an :

Pour nos collaborateurs :

- **un apport de sens au quotidien** pour 92 % d'entre eux ;
- **un sentiment d'utilité** pour 92 % ;
- **un sentiment d'appartenance et de fidélité** au groupe pour 82 %.

Nous sommes très satisfaits de cet engagement, qui complète nos actions RSE, propose du sens à nos collaborateurs et de l'aide aux associations.

## Témoignages croisés collaborateurs /associations

*« Merci beaucoup à Mathieu pour tout son investissement, nous avons pu énormément progresser avec sa présence au sein du projet ! »*

ALAN, ASSOCIATION JUNE

*« Très beau projet avec un bel objectif et des équipes qui savent communiquer entre elles ! »*

MATHIEU, SULLY GROUP AIX-MARSEILLE

*« Avoir Édouard comme bénévole a été une véritable chance pour Coop'huma ! »*

ALEXANDRA, ASSOCIATION COOP'HUMA

*« Un projet qui a du sens : une stack technique intéressante (PHP 8.3, Symfony 6.4...) et stimulante ! »*

ÉDOUARD, SULLY GROUP CHAMBÉRY

*« Je tiens une nouvelle fois à remercier Marie pour son engagement et sa disponibilité. Son travail fut précieux pour notre association et ce fut très simple de collaborer avec elle. Nous sommes très chanceux d'avoir croisé sa route. Merci ! »*

ALEXANDRE, ASSOCIATION RE-BELLE

*« Merci à Alexandre pour sa confiance ! J'ai adoré contribuer à ce projet autour de Re-Belle. J'ai été ravie d'aider et je me suis sentie utile. Une belle expérience humaine. »*

MARIE, SULLY GROUP LYON

# 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 2 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

2

jours de télétravail hebdomadaires



### « Télétravail et présentiel : 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 deux 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 et 2 soirées d'agence annuelles pour chacune de nos agences...).
- **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** dont nous assurons la formation tous les 2 ans et un responsable sécurité.
- 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 5 réunions sur l'année 2024.

## 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.



# Indicateurs et objectifs

## Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre de salariés RQTH	10	9	13	19	18	≥ 20

Pour l'année à venir et les actions engagées par la mission handicap (et notamment la formation dédiée à venir de nos recruteurs), nous nous fixons un objectif de 20 collaborateurs intégrés disposant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

## Promouvoir l'égalité

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Indice égalité	84/100	89/100	79/100	88/100	89/100	≥ 85

Sully Group prend comme engagement de présenter un indice égalité de 85 points au minimum pour les prochaines années. Cet indicateur est à nuancer pour certaines années.

Parmi les différents critères évalués certains peuvent être déséquilibrés selon des décisions prises dans l'année. Par exemple des actions positives et discriminantes à l'égard des femmes peuvent engendrer une décote sur un autre type d'indicateur.

## Favoriser la formation

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre de jours de formation réalisés et taux de couverture par rapport à l'effectif	2 451 jours pour 144 personnes Environ 35 % de l'effectif moyen légal	1 774 jours 211 personnes 47 %	2 651 jours 211 personnes 41 %	2 914 jours 359 personnes 64 %	3 260 jours 306 personnes 51 %	50 %

Notre politique de formation est suivie et pilotée au quotidien.

L'humain étant au cœur de notre activité, la formation s'avère nécessaire pour la pérennité de nos activités et de nos savoir-faire. Elle contribue à entretenir la motivation et à répondre aux attentes du marché.

Pour les objectifs que nous nous fixons, il s'agit en premier lieu de veiller à la formation régulière de nos collaborateurs (thématique abordée systématiquement lors des entretiens annuels). Notre objectif est de maintenir la proportion des dernières années, qui indique que malgré notre croissance forte nous avons su soutenir le développement des compétences de nos collaborateurs. Nous nous fixons un taux de formation couvrant en moyenne 50 % de notre effectif.

## Limiter l'absentéisme

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Taux d'absentéisme	3,95 %	3,18 %	3,12 %	3,49 %	3,76 %	≤ 4 %

La moyenne nationale du taux d'absentéisme est située autour des 5,3 % en 2022.

Le taux de Sully Group sur cette thématique révèle d'une certaine façon des conditions de travail positives, sécurisées, favorables à nos collaborateurs. Sully Group poursuit comme objectif de maintenir un taux d'absentéisme inférieur à 4 %.

**Promouvoir l’alternance et favoriser les emplois stables**

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
% de contrat d’alternance	5,8 %	5 %	6 %	5 %	5%	≥ 5 %
% de CDI	94 %	95 %	94 %	95 %	95 %	≥ 90 %

Sully Group depuis de nombreuses années porte une attention particulière à la formation des futurs talents. En plus de l’alternance, nous accueillons également de nombreux stagiaires tout au long de l’année (étudiants, profil en reconversion, découverte métier...).

Sully Group compte 100 % de ses effectifs en CDI, excepté pour les alternants en Contrats à Durée Limitée – CDL.

De nombreuses actions dédiées à l’accueil d’alternants sont menées par nos équipes de recrutement. Nous souhaitons comptabiliser au minimum 5 % de notre effectif en alternance. La part restante correspondant à nos collaborateurs en CDI. Part de CDD et intérim : 0 %.

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 landscape with trees. A thin white line curves around the man and the text.

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 :

### 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 (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 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.

### 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.



# 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.



**« En 2024, nous avons inscrit l'éco-conception à notre Système de Management de la Qualité ISO9001 »**

*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.*

*Nous avons aussi intégré l'éco-conception à nos processus qualité : une évaluation de l'exigence est réalisé pour tout nouveau projet, et un plan d'action, basé sur le RGEN, est défini en conséquence.*

### Nicolas

Responsable du Studio Design  
pilote éco-conception



## La gouvernance

---

### Le groupe de travail

- 1 pilote
- 5 référents
- Évaluation des méthodes et outils
- Intégration de l'éco-conception aux processus de notre Système de Management de la Qualité ISO9001

### 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

- Évaluation de l'exigence en éco-conception pour tout nouveau projet.
- Mise en place d'une démarche spécifique au projet, en fonction du contexte et du degré d'exigence.
- Le cas échéant, nomination d'un référent, évaluation RGEN et plan d'action correctives..

## 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 RGEN.

# 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. Au total, ce sont plus d'une tonne (1101.40 kg) de déchets qui ont été collectés pour être recyclés ou valorisés.
- **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](http://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.
- En 2024 et 2025, la **campagne de dons et ventes à prix symbolique** a permis de distribuer 65 PC, 51 écrans et 20 docks.
- **Plus de 64 % 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.

**+ 64 %**  
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 nos principaux sites

---

Nos sites de Schiltigheim, Saint-Priest et Vincennes ont bénéficié d'un audit énergétique 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.

37 %

*de nos collaborateurs bénéficient du forfait mobilité durable (transports en commun, covoiturage, mobilités douces).*

## 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.
- **Mise à disposition de l'outil Navan** permettant au collaborateur de réserver et gérer en autonomie l'ensemble de leur voyage au meilleur prix : train, hôtel... et sans avance de frais.

# Mesurer nos émissions de CO<sub>2</sub>

Sully Group a réalisé cette année son premier bilan carbone. En 2024, après plusieurs entretiens auprès des partenaires spécialisés, nous avons choisi Greenly pour nous accompagner dans cette démarche. L'objectif principal était de mesurer et réduire notre impact environnemental.



## « De l'électricité verte pour nos sites »

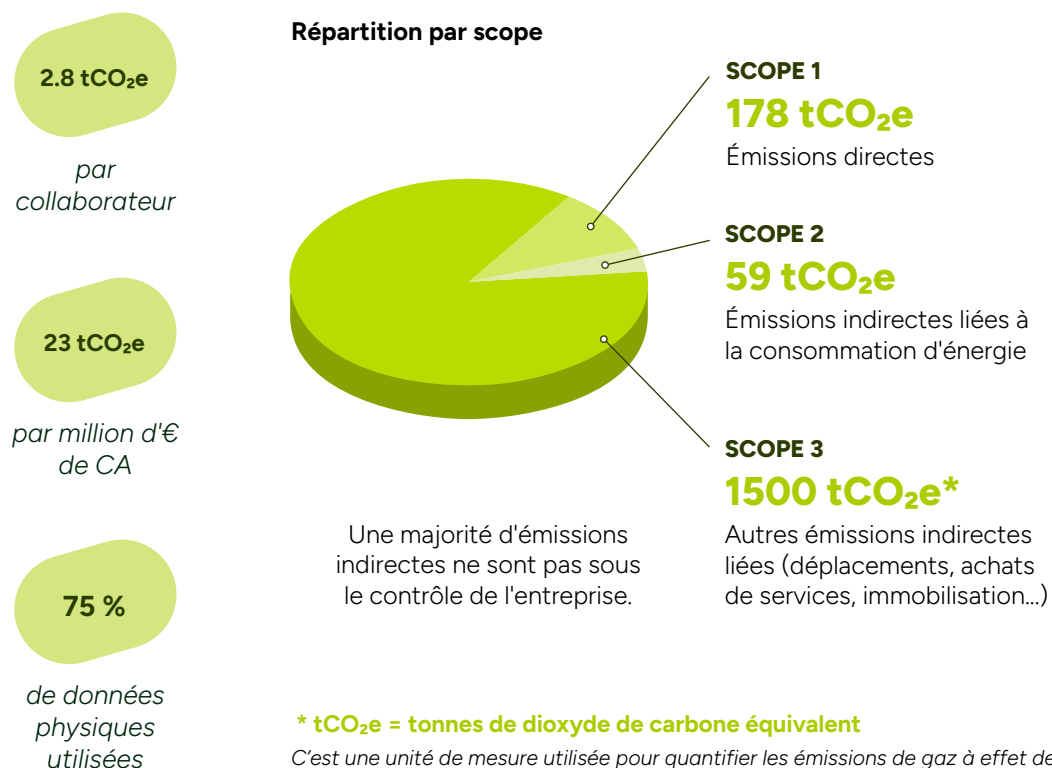
Sully Group franchit une nouvelle étape dans sa démarche RSE : nous avons choisi ELMY comme fournisseur d'électricité verte pour nos sites !

ELMY propose une électricité 100 % renouvelable (71 % d'éolien, 24 % de solaire photovoltaïque et 5 % de biomasse), produite en France, et s'appuie sur un modèle coopératif qui valorise les producteurs indépendants.

Ce choix s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte carbone et d'agir concrètement pour la transition énergétique. C'est aussi une manière de soutenir une filière française innovante et responsable..

**Elsa**  
Responsable RSE

## Notre bilan carbone



**\* tCO<sub>2</sub>e = tonnes de dioxyde de carbone équivalent**

C'est une unité de mesure utilisée pour quantifier les émissions de gaz à effet de serre (GES). Elle permet de regrouper différents gaz (comme le méthane, le protoxyde d'azote, etc.) en une seule unité, en les convertissant en équivalent CO<sub>2</sub> selon leur potentiel de réchauffement global (PRG).

## Notre score Greenly



Greenly nous situe dans les 15 % des entreprises de notre secteur ayant la meilleure maturité de stratégie climat.

# Indicateurs et objectifs

## Encourager la seconde vie du matériel informatique

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
% des postes de travail en fin d'usage professionnel recyclé pour une seconde vie (réaffectés par don, revente aux collaborateurs)	Non mesuré	Non mesuré	80 %	36 %	64 %	≥ 50 %

La revente de matériel à nos collaborateurs est en place et organisée par notre service informatique interne.

Ayant connu sur l'année 2023 d'importants travaux sur nos locaux, nous n'avons pas été en mesure de proposer plusieurs campagnes de vente.

C'est un choix affirmé de donner ou revendre (à prix modéré) le matériel renouvelé. Dans les critères de choix, nous intégrons plusieurs facteurs pour définir l'attribution, notamment pour favoriser les bas salaires et veillons à toucher des collaborateurs différents à chaque campagne. Nous souhaitons proposer au minimum 50 % de notre matériel (ordinateur principalement) à nos collaborateurs. Le reste étant mis au recyclage D3E.

## Améliorer l'efficacité énergétique

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
% datacenter avec un PUE (Power Usage Effectiveness) ISO30134-2 inférieur ou égal à 1,4	Non mesuré	Non mesuré	Non mesuré	36 %	50 %	≥ 50 %

Cette mesure indique quel est le ratio entre l'énergie totale consommée par l'ensemble du centre d'exploitation avec entre autres, le refroidissement, le traitement d'air, les UPS (onduleurs)... et la partie qui est effectivement consommée par les systèmes informatiques que ce centre exploite (serveurs, stockage, réseau).

Nous avons atteint l'objectif de 50 % que nous nous étions fixé en 2023/2024.

## Soutenir les mobilités douces

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre d'utilisateurs de mobilités douces (bénéficiaires de la prime mobilité douce ou transport en commun)	180 utilisateurs des transports en commun Environ 43 % de l'effectif moyen légal	152 utilisateurs des transports en commun Environ 34 % de l'effectif moyen légal	169 utilisateurs dont : mobilité douce (40) transport en commun (129) Environ 33 % de l'effectif moyen légal	186 utilisateurs dont : mobilité douce (54) transport en commun (132) Environ 33 % de l'effectif moyen légal	37 %	≥ 33 %

Le mode de déplacement de nos collaborateurs sur leurs trajets pendulaires domicile/travail n'est pas choisi par l'entreprise.

En revanche, l'entreprise oriente vers le choix de modes doux, alternatifs à la voiture individuelle, en proposant un forfait mobilité durable plus avantageux que l'accompagnement financier à l'usage de sa voiture. Les collaborateurs sont sensibilisés régulièrement. Par exemple, au travers de plusieurs événements soutenus : Challenge Au Boulot à Vélo à Strasbourg, Challenge Mobilité à Lyon.

Nous constatons ainsi une moyenne de 30 % de nos collaborateurs qui se rendent à Sully Group en mode doux et nous souhaiterions à minima conserver cette moyenne et dans l'idéal, bien sûr, l'améliorer. Nous poursuivons nos réflexions et investissements pour l'amélioration de nos espaces partagés (par exemple, l'aménagement de box sécurisé pour les vélos) sur nos différents sites.

## Développer le tri-sélectif

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre de sites physiques équipés des poubelles de tri (via notre partenaire Élise)	1/6	1/7	2/8	7/9	7/9	8/8

L'année 2023 a vu la mise en place du tri-sélectif sur un nombre conséquent de nos établissements (via notre partenariat avec l'entreprise solidaire ELISE).

Un seul de nos sites physiques accueillant du public n'est pas encore couvert par notre partenariat ELISE.



ÉTHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES

# Une gouvernance partenariale et une croissance raisonnée

**Sully Group appartient à 100 % à 35 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

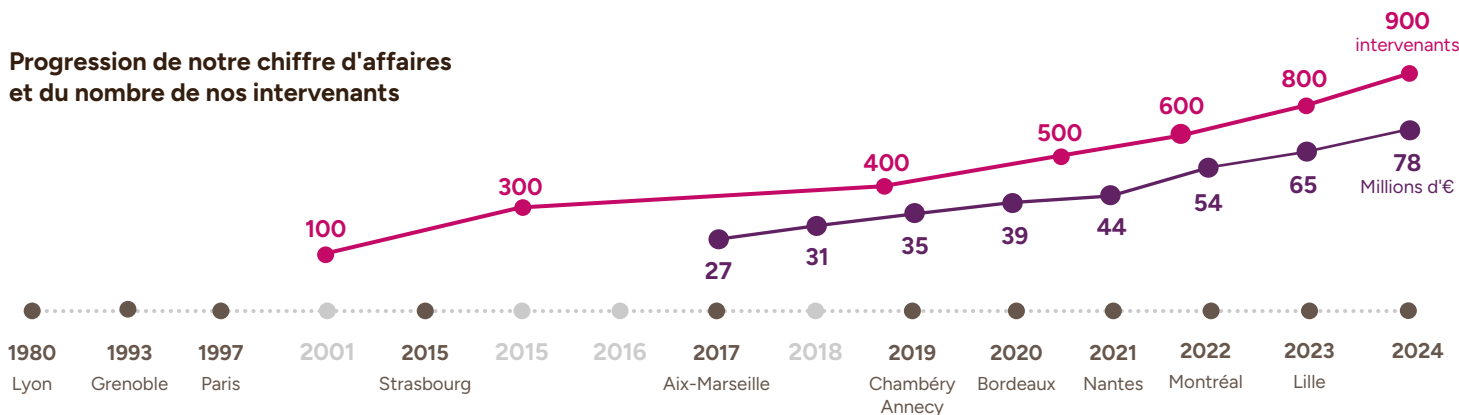
Sully group est une Société par Actions Simplifiée au capital de 1 230 496 €. Elle est détenue intégralement par ses salariés actuels (au nombre de 35).

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-partenariale

- 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, où chacun peut s'épanouir et progresser selon ses propres ambitions.

La croissance et la rentabilité sont pour nous des moyens, et non des finalités : elles servent à soutenir notre vision à long terme.

Nous privilégions la solidité à la rapidité. Nous bâtissons ainsi notre croissance pas à pas par l'innovation, l'émergence de nouvelles offres et la création de nouvelles agences.

Tous nos actionnaires sont salariés de l'entreprise, et l'essentiel de nos bénéfices est réinvesti dans notre projet collectif, afin de garantir la continuité et la robustesse de notre groupe.

**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. Celle-ci est disponible librement sur notre outil interne. 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 2024 qui dresse le bilan de nos actions.



## « Bâtir un modèle résilient et responsable »

« Depuis 2024, Sully Group a structuré sa gouvernance cybersécurité en créant un service dédié à la Sécurité des Systèmes d'Information (SSI), piloté par le RSSI Groupe et composé de trois collaborateurs. Cette équipe a pour mission de déployer une Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI) alignée sur les normes ISO/IEC 27001:2022 et 27002:2022.

La démarche couvre l'ensemble des processus critiques : protection des accès physiques et logiques, supervision du réseau, sauvegarde et destruction des données, sécurité des locaux, gestion des habilitations, confidentialité des ressources humaines, ainsi qu'une adaptation aux exigences spécifiques des clients.

En 2025, Sully Group a obtenu un score de 731/1000 à l'évaluation CyberVadis, positionnant l'entreprise à un niveau de maturité "avancé" en cybersécurité. Cette reconnaissance externe valide l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Parallèlement, une démarche de certification ISO 27001 est engagée, avec un objectif de certification en 2026. Ce projet renforce notre engagement à garantir un haut niveau de sécurité, auditable et conforme aux standards.

Enfin, Sully Group déploie un programme complet de sensibilisation : matinées d'intégration, modules e-learning, webinaires et campagnes de phishing. Chaque collaborateur devient ainsi un acteur de la sécurité. »

**Jérôme**

Responsable de la sécurité des systèmes d'information

# 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.
- 190 sous-traitants et fournisseurs sont référencés sur la plateforme e-Attestations. Cela nous permet entre autre de centraliser et **contrôler la validité des documents administratifs fiscaux, sociaux...** afin d'attester de leur situation. Concernant nos fournisseurs, **un questionnaire RSE leur est envoyé** afin qu'ils puissent renseigner leurs niveaux d'engagements RSE sur leurs différents domaines d'actions.

## 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 **meuble 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 CO<sub>2</sub> 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'inox) et gravée au laser (sans encre) distribuée par Dreamact, fournisseur de goodies responsables.*

**Cédric**  
Designer graphique

# Indicateurs et objectifs

## Multiplier les partenariats avec les entreprises adaptées et d'insertion

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Nombre de partenaires EA, ESAT, insertion	3	3	2	4	9	≥ 6

Depuis ces dernières années nous comptons plusieurs partenaires solidaires. Nous souhaitons développer activement ces partenariats afin de doubler le nombre d'entreprises d'insertion d'ici 2026.

## Évaluer les engagements RSE de nos fournisseurs

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
% de nos fournisseurs présentant des engagements RSE (analyse limitée au 25 plus gros fournisseurs)	Non mesuré	Non mesuré	environ 40 % (applicable pour le second semestre)	61 %	72 %	≥ 75 %

Nous avons entrepris plusieurs actions afin de sensibiliser nos fournisseurs aux enjeux de RSE. Après une première analyse manuelle des engagements RSE présentés par nos 25 plus gros fournisseurs, nous avons (grâce à la plateforme Ecovadis), invité quelques-uns d'entre eux, à partager leur fiche d'évaluation. Nous ne souhaitons pas exclure nos fournisseurs ne présentant pas d'actions RSE mais plutôt engager une démarche de sensibilisation avec eux.

Depuis 2024, nous complétons l'analyse manuelle de nos fournisseurs avec la mise en place d'un questionnaire d'évaluation RSE accessible aux fournisseurs référencés sur la plateforme e-Attestation (Aproval). À ce jour, 35 fournisseurs sont référencés dans notre espace fournisseur. Parmi eux, 16 ont acceptés de répondre à notre questionnaire pour identifier les actions RSE mises en place dans leurs structures.

## Respecter nos délais de règlement

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Délai moyen des règlements fournisseurs en jour	40	40	42	41	39	≥ 45

Nos conditions générales d'achat fixent un délai de règlement contractuel à 45 jours date de facture.

En 2023 nous comptabilisons 528 fournisseurs. Nos délais de règlement ont été respectés et même optimisés.

Cela témoigne des relations de confiance que nous souhaitons entretenir avec nos fournisseurs.

Ce chiffre sera suivi annuellement afin de s'assurer que nous respectons le délai moyen fixé dans nos conditions générales d'achat.

## Limiter les pratiques « Cadeaux clients »

Mesure	2020	2021	2022	2023	2024	Objectif
Ratio portant sur le montant des « cadeaux clients » rapporté à notre chiffre d'affaires	0,0053 %	0,0047 %	0,0029 %	0,01 %	≤ 0,0091 %	≤ 0,02 %

Notre comptabilité nous permet de suivre le montant des « cadeaux clients » offerts à nos partenaires. Ce suivi nous permet donc de s'assurer que les consignes sont respectées.

Chaque cadeau client avant d'être engagé, est soumis à validation du comité de direction. Nous veillons à maintenir une dépense annuelle au maximum de 0,02 % de notre chiffre d'affaires.

Nous avons également en 2023 actualisé et rediffusé notre charte éthique et de bonnes pratiques des affaires afin de rappeler les engagements à respecter à ce sujet.

The image features a close-up of a green leaf with prominent veins, serving as a background. A thin, white, curved line is drawn across the leaf. The word "sully" is written in a white, lowercase, sans-serif font on the right side of the leaf. A small white dot is positioned to the right of the letter 'y'.

sully