CHARTE RSE

RESPONSABILTÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

SYD DIGITAL CARE

Syd
DIGITAL CARE

SOMMAIRE

ÉDITO ***3***

INTRODUCTION ***4***

- Label AFNOR «engagé RSE» 6

VALORISER LES COLLABORATEURS ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ***7***

- Convivialité et lien social 8
- De meilleures conditions de travail 8
- Un management horizontal 8
- Une communication régulière auprès des collaborateurs 9
- Équilibre vie professionnelle et personnelle 9
- Santé et sécurité au travail 10
- Enrichir les compétences des collaborateurs 10
- Lutte contre les discriminations 11

RESPECTER LES INTÉRÊTS DE NOS PARTIES PRENANTES ET NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ***12***

- L'incubateur Syd 13
- Notre Fondation 14
- Engagement local & territorial 15
- Loyauté des pratiques 16
- Assurer la sécurité de nos données 16
- Assurer une continuité de services 16

SAUVEGARDER L'ENVIRONNEMENT ***17***

- Une utilisation durable des ressources 18
- Protection de l'environnement grâce à une bonne gestion des déchets 19
- Défi zéro déchet 20
- Adaptation et lutte contre le changement climatique 21
- Priorité à la digitalisation 22

ÉDITO

La transparence de notre gouvernance est primordiale !

Depuis sa création, tous les collaborateurs du Groupe SYD s'efforcent, ensemble, de poursuivre et renforcer notre démarche de développement durable dans un objectif triple de protection de l'environnement, de bien-être dans l'entreprise et de pérennisation de celle-ci.

J'ai la conviction intime que cette approche passe notamment par la communication et surtout par le dialogue et la concertation. Nous travaillons en permanence, avec les acteurs du territoire, cherchant la meilleure route à emprunter, en conciliant ainsi les différents intérêts des parties prenantes.

Ces décisions prises collectivement permettent, d'une part, d'établir les priorités pour avancer efficacement, et d'autre part, d'inspirer les autres pour une amélioration globale en termes de préservation des ressources et/ou de réduction d'émissions. Ensemble, nous définissons également les objectifs climats & sociétaux à atteindre d'ici 2030 pour une transition énergétique stable, un avenir plus équitable et pérenne.

Communiquer est une clé fondamentale pour mieux avancer, c'est pour cela que la transparence de notre gouvernance est primordiale.

Ensemble, nous définissons les objectifs climats & sociétaux à atteindre d'ici 2030.

Yann TRICHARD

Dirigeant & Fondateur de SYD Groupe

SYD est né en 1999 du rêve de Stéphane, Yann et David, 3 consultants expérimentés de construire une entreprise différente, qui permettrait aux salariés de libérer pleinement leurs potentiels.

Sans le savoir, nos 3 co-fondateurs posaient déjà les pierres de leur « entreprise libérée », avec comme base un socle de valeurs fortes.

Depuis, l'entreprise ne cesse de grandir, mais nous travaillons tous les jours à maintenir l'esprit start-up qui régnait dans les locaux de fortune de nos débuts, en mettant un point d'honneur à conserver l'humain au cœur de notre stratégie.

Notre mission quotidienne est de libérer le potentiel de l'ensemble des humains que nous croisons !

Aussi bien ceux de nos collaborateurs, que ceux de nos clients et donc de leurs collaborateurs. Nous pensons que les outils du Digital et les méthodes qui en sont issues favorisent la productivité et l'émergence d'idées nouvelles. Notre mission est donc d'aider nos clients à se transformer avec le digital, pour que leurs collaborateurs puissent révéler leur plein potentiel au service de l'innovation et de la relation.

Nous nous reposons au quotidien sur nos **3 valeurs**, qui définissent notre terrain de jeu du vivre ensemble :

SOLIDARITÉ

Nous sommes solidaires et bienveillants les uns avec les autres, solidarité qui s'étend bien au-delà de nos murs

RESPECT

Nous veillons tous les jours à ce que le respect reste l'élément central de nos relations en interne comme en externe

INTÉGRITÉ

Honnêteté, transparence et confiance rythment toutes nos actions avec nos collègues et nos clients

La Responsabilité Sociétale des Entreprises, regroupe l'ensemble des pratiques permettant d'intégrer les enjeux du développement durable tout en ayant un impact positif sur la société.

Chez SYD, nous accordons une importance particulière aux problématiques RSE, et nous le démontrons que ce soit à travers nos engagements environnementaux, sociaux et sociétaux ou encore à travers notre fondation SYD, entre autres.

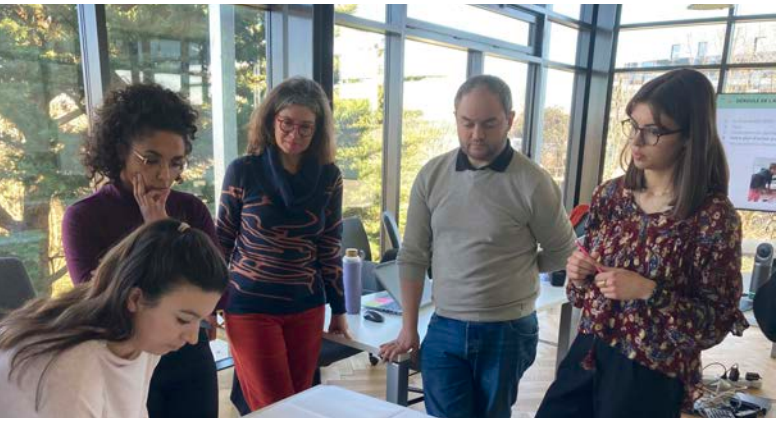
SYD S'ENGAGE AU TRAVERS D'ACTIONS CONCRÈTES

Bien au-delà de toute coquetterie marketing, la RSE a toujours fait partie de l'ADN de SYD et même de celle de ses fondateurs.

Pour SYD, mesurer, suivre et ajuster les actions est donc absolument essentiel pour une démarche RSE qui a du sens et s'inscrit sur la durée. Les notions de progression mais aussi de transparence et d'évaluation sont en effet très importantes.

Les co-fondateurs de SYD ont participé à la création de l'association « Planet RSE ». Cette association accompagne les entreprises dans leur démarche RSE au travers d'un audit qui est réalisé tous les 2 ans. Ces audits ont permis au Groupe SYD de mesurer et suivre l'évolution de ses actions, et de bénéficier du recul et œil extérieur d'un tiers.

Afin d'aller plus loin dans notre démarche RSE, nous avons souhaité nous engager avec l'AFNOR. Cette association regroupant et accompagnant les démarches de milliers d'entreprises, nous avons la conviction que cela nous permettra de nous nourrir d'idées riches pour que notre démarche soit encore plus aboutie. En effet, la labélisation permet des interactions croissantes avec d'autres organismes labelisés, pour une stratégie de développement durable formalisée.



SYD S'ENGAGE AU TRAVERS D'ACTIONS CONCRÈTES :

SOCIAL

Valoriser les collaborateurs et favoriser le bien-être

SPHÈRE D'INFLUENCE

Respecter les intérêts de nos parties prenantes et garantir notre responsabilité sociétale

ENGAGEMENT LOCAL & TERRITORIAL

Contribuer au développement local

ENVIRONNEMENT

Sauvegarder l'environnement

LABEL AFNOR "ENGAGÉ RSE" NIVEAU EXEMPLAIRE

Fin 2021, SYD s'est engagé dans une démarche de labélisation ISO 26000 avec L'AFNOR. Lors de notre évaluation initiale en 2022, nous avons obtenu le score de 739 points, ce qui place l'entreprise au niveau 4, c'est-à-dire au niveau Exemplarité du label Engagé RSE

Les différents niveaux de certification en fonction du score obtenu lors de l'audit

Initial	Progression ★	Confirmé ★★	Exemplaire ★★★
De 1 à 300 points	De 301 à 500 points	De 501 à 700 points	De 701 à 1 000 points

Nos bonnes pratiques à conserver (bilan de notre auditeur)

- La fondation depuis 2011
- Des valeurs d'entreprise qui sont réellement vécues et communiquées à tous
- Une charte RSE qui définit la démarche RSE et les thématiques retenues
- La réalisation de bilans Carbones depuis 2018 avec des améliorations notables
- Une approche de gestion des ressources humaines reposant sur les valeurs et les 8 dimensions du Bien-Être au travail
- Une forte volonté de préserver l'environnement avec des dispositifs déployés depuis de longue date permettant de bénéficier de plus de 60% d'énergie renouvelable et bientôt 80%
- Un Incubateur SYD qui a déjà permis à 3 start-up de se lancer

VALORISER

LES COLLABORATEURS

ET FAVORISER LE BIEN-ÊTRE

NOS RELATIONS SONT BASÉES SUR LE RESPECT, L'INTÉGRITÉ ET LA SOLIDARITÉ

Le Groupe SYD pratique un management horizontal et collaboratif avec une culture d'entreprise basée sur les relations humaines et le respect de nos 3 valeurs : Respect, Solidarité et Intégrité. Notre priorité est de mettre à disposition des collaborateurs un environnement bienveillant et réunissant les conditions de bien être pour que chacun se sente bien et puisse « libérer son potentiel ».

Convivialité et lien social

L'esprit d'équipe et la convivialité font également partie intégrante de SYD.

Chaque salarié est accueilli comme il se doit afin qu'il s'intègre rapidement (séminaire d'intégration, petit déjeuner d'accueil, livret d'accueil, parrainage…).

Nous organisons un séminaire annuel avec l'ensemble des collaborateurs, dans un lieu gardé secret jusqu'au dernier moment. Plusieurs événements de team building jalonnent également l'année afin de maintenir une bonne cohésion au sein des équipes (séminaire d'équipes, déjeuners d'équipe, challenges sportifs…). En parallèle, plusieurs événements sont organisés pour favoriser la convivialité et les liens entre collaborateurs (Arbre de noël, barbecue, chasse aux œufs pour Pâques…).

Nous pouvons nous appuyer sur des ambassadeurs locaux (collaborateurs volontaires) pour faire vivre la culture sydienne dans les différentes agences (halloween, soirée d'été, noël…).

De Meilleures Conditions de Travail

Voir que les collaborateurs sont heureux de se retrouver le matin, et entendre des éclats de rire au détour de l'open space est pour nous la plus belle des réussites.

Nos agences ont été pensées pour offrir un environnement de travail agréable à nos collaborateurs : un parking gratuit, un jardin, un potager, des bâtiments lumineux, un mur végétal… Et pour que nos salariés en mission puissent se sentir "chez eux" des appartements leur sont loués pour la durée de leur mission.

Un management horizontal

Qui mieux que le salarié sait comment faire le travail du salarié ? Chez nous, pas de procédures rigides, de contrôles, de surveillance ou de hiérarchie pyramidale. Les dirigeants et les managers sont au service des salariés, un peu comme un jardinier se met au service de ses plantes pour leur permettre de s'épanouir !

Et pour que cette absence de hiérarchie ne rime pas avec anarchie, nous nous reposons au quotidien sur nos 3 valeurs, qui définissent notre terrain de jeu du vivre ensemble.

Notre mode de management se résume en un mot : confiance ! Chaque collaborateur jouit d'une autonomie complète, d'une souplesse des horaires et de l'organisation de son travail. Il peut aussi compter sur la solidarité de ses collègues en cas de besoin. Cette organisation permet à chacun de libérer son potentiel et d'évoluer au sein de notre Groupe.

Voir que les collaborateurs sont heureux de se retrouver le matin […] est pour nous la plus belle des réussites.

Une Communication Régulière auprès de nos collaborateurs

La proximité est une condition indispensable au suivi managérial. Ainsi, les équipes restent sur des tailles restreintes et le fonctionnement en mode projet permet une bonne communication entre nos collaborateurs et d'entretenir un bon esprit d'équipe. L'open space permet également de favoriser les échanges, de manière informelle, et que la porte des managers soit littéralement toujours ouverte.

Bien conscients des spécificités liées à notre activité (beaucoup de collaborateurs en régie client), nous tenons également à maintenir la possibilité aux collaborateurs de se rencontrer régulièrement lors des soirées d'agences, activités sportives… Afin de partager des moments de convivialité et de conserver un sentiment d'appartenance au Groupe.

En plus d'une newsletter interne mensuelle, il y a également 3 communications Groupe animées par Yann Trichard au fil de l'année. Une première en janvier pour les vœux et faire un bilan de l'année précédente et lancer la nouvelle. Une seconde en avril / mai pour communiquer en toute transparence sur les chiffres et résultats de l'année passée. Et enfin en septembre, lors du séminaire annuel.

Chaque collaborateur à un accès sur notre SIRH où il peut retrouver plusieurs types d'informations. Nous utilisons des outils collaboratifs au sein desquels nous diffusons des informations Groupe, par site et par thème. Il n'y a aucun filtre et chacun est libre de diffuser l'information qui lui semble pertinente et de proposer toute activité hors et au sein de SYD.

Nous rappelons régulièrement aux collaborateurs l'importance des temps de repos et de la déconnexion.

Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

Un accord négocié et signé avec nos partenaires sociaux sur l'organisation et la durée du travail est en place au sein de la société depuis 2020.

Il y est notamment rappelé l'importance des temps de repos, et de la déconnexion.

Les collaborateurs bénéficient de plus d'une flexibilité des horaires et d'un accord de télétravail leur permettant de faire jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine. En complément, un guide du télétravail a été rédigé et diffusé à l'ensemble des collaborateurs pour les accompagner dans ce mode d'organisation qui peut s'avérer perturbant pour certains.

Chaque année la société offre des jours supplémentaires dit « jours offerts » à l'ensemble de ses collaborateurs pour leur permettre d'avoir plus de temps libre.

Afin de permettre un retour serein pour nos collaborateurs suite à la naissance d'un enfant, nous avons réservé des places en crèche interentreprises.

Santé et Sécurité au Travail

Le document Unique a été travaillé et a été mis à jour régulièrement.

Nous prenons tout particulièrement soin de nos collaborateurs et donc de leur santé. Ils bénéficient d'une mutuelle complète et d'une bonne prévoyance.

Notre mutuelle propose des accès gratuits et H24 à des médecins et psychologues en ligne. Nos collaborateurs bénéficient d'une prise en charge sur plusieurs séances de médecine douce en parallèle.

Nous choisissons également du mobilier qui favorise une bonne posture de travail, en collaboration avec la médecine du travail, et nous avons même un siège massant à disposition !

Des sessions de formation Sauveteurs Secouristes du Travail et Incendie sont également proposées pour les salariés qui le souhaitent.

Enrichir les Compétences des Collaborateurs

Nous travaillons à l'amélioration continue des compétences, dans le souci de maintenir un haut niveau d'employabilité de nos salariés.

Nous échangeons régulièrement avec nos collaborateurs, afin de définir avec eux leurs besoins de formation et nous les encourageons à passer des certifications techniques ou même des diplômes (VAE).

Solidarité et travail en mode projet étant de mise, le tutorat se met également naturellement en place au quotidien dans les différentes équipes.

NOTRE INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES EST DE 93/100 en 2024 sur les données 2023.

Quelques chiffres en synthèse :

	2021	2022	2023
Effectif	329	381	416
Index égalité hommes/femmes	89	93	93
Nombre Accident du travail	3	2	0
Taux Handicap	4.50%	3.10%	3.10%
Taux Absentéisme	2.40%	2.40%	2.40%
Nb de réunions CSE	11	11	13
Places en crèche	7	8	7

Un accord d'entreprise

SYD a signé un accord sur l'Egalité Professionnelle avec ses partenaires sociaux incluant un certain nombre d'engagements.

Notamment la formation de ses recruteurs sur le recrutement non discriminant et des actions en faveur de personnes en difficultés (éloignées de l'emploi, handicap, reconversion…).

Des actions d'inclusion

Nous continuons nos actions d'inclusion en participant au DuoDay depuis 2022. Cette journée permet l'accueil en entreprise de demandeurs d'emploi en situation de handicap pour une découverte métier.

Nous travaillons également avec CAP Emploi et Handisup, qui nous accompagnent dans l'intégration de personnes en situation de handicap. Nous sollicitons également des « entreprises adaptées », qui emploient au minimum 80% de salariés handicapés pour des prestations diverses.

De plus, nous sommes reconnus entreprise accueillante valorisant nos actions d'accueil de stagiaires en entreprise depuis plusieurs années.

L'index de l'égalité professionnelle

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer annuellement leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs indicateurs sont mesurés tels que les écarts de rémunération et de répartition des augmentations/ promotions. Nous sommes très heureux de constater que nos efforts portent leurs fruits. Avec un effectif en constante croissance, nous maintenons depuis plusieurs années, un index supérieur à la moyenne des entreprises françaises.

Nous allons continuer nos efforts afin d'aller encore plus loin sur ces sujets dans les années à venir.

La formation d'une référente harcèlement

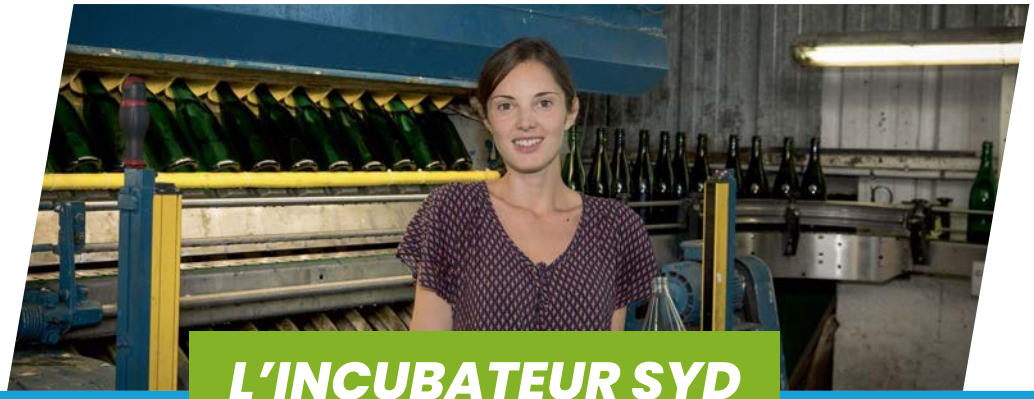
Depuis 2022, une référente harcèlement a été formée. Nous communiquons auprès de l'ensemble des salariés la législation en matière de harcèlement sexuel et moral, agissements sexistes, par le biais du règlement intérieur et par voie d'affichage. Un dispositif d'alerte a été mis en place.

En 2023, SYD a signé la charte de la Diversité.

RESPECTER

LES INTÉRÊTS DE NOS PARTIES PRENANTES

ET NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



L'INCUBATEUR SYD

En 2016, nous avons inauguré une extension de nos locaux qui nous permettait de recevoir dans un espace dédié nos clients, fournisseurs, partenaires, candidats...

Cette extension a été conçue pour offrir un maximum de modularité afin de pouvoir travailler en mode projet. Dans cette dynamique, nous avons décidé de créer un incubateur SYD pour offrir la possibilité à de jeunes entrepreneurs, de venir développer leurs projets à nos côtés dans les locaux.

L'objectif est d'accueillir en permanence 1 à 3 créateurs d'entreprises en parallèle pour les aider à concrétiser leur projet, et nous donnons la priorité aux projets à forte vocation sociale, si possible innovants et solidaires. Outre les conseils et mises en relation, les incubés viennent chercher une aide à la concrétisation, et un accompagnement de nos fonctions support sur leurs problématiques RH, marketing / communication, comptabilité.

Premier incubé : Happy Babees

Notre premier incubé était Gilles de Larauze, qui avait un projet innovant de création de crèches inter-entreprises épanouissantes pour les enfants, les parents et les professionnels. Un projet d'entreprise très ancré dans la RSE et l'économie circulaire (alimentation biologique, produits et équipements locaux et respectueux de l'environnement, compostage de proximité, création d'un écosystème de fournisseurs régionaux ayant tous une démarche RSE). Aujourd'hui Happy Babees ce sont 3 crèches, situées à Saint Herblain, Rezé et Clisson et une baseline commune « S'éveiller et grandir ».

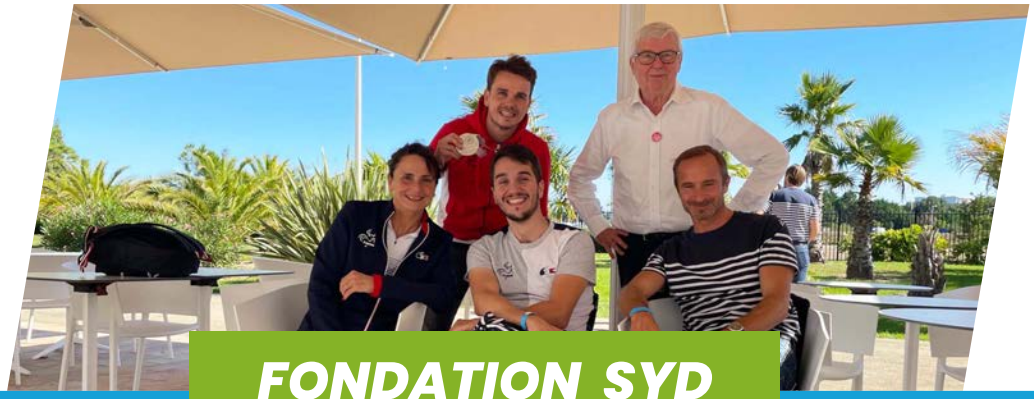
Second incubé : Bout à bout'

En mars 2018, nous avons accueilli un nouvel incubé : Bout' à Bout'. Une association qui structure et développe en Pays de la Loire une filière régionale de réemploi des bouteilles de verre. Il s'agit d'une solution de choix face aux défis écologiques actuels, et un enjeu de territoire en matière de dynamisation de l'économie locale et de coopération.

Après une levée de fonds de 7.3 M d'euros, Bout à Bout' a ouvert à Carquefou (44), la plus grande usine de lavage de contenants en verre de France.

Troisième incubé : Equium

Plus récemment, nous avons accompagné Equium, qui développe le cœur de la PAC (Pompe A Chaleur) acoustique, pour permettre aux acteurs du marché de la PAC de résoudre tous les problèmes liés à leur usage et de proposer une offre écologique, économique et simple à installer.



FONDATION SYD

Chaque année, nous reversons environ 20% du résultat du groupe sous forme de dividende sociétal avec la répartition suivante : 10% pour financer nos projets internes, pour améliorer notre démarche RSE globale et 10% sous forme de mécénat, pour soutenir et financer des projets caritatifs, sociétaux ou environnementaux proposés et portés par nos collaborateurs via la Fondation SYD.

Deux à trois fois par an, nous organisons des sessions de dotation, au cours desquelles chaque collaborateur peut présenter un projet d'une association qui lui tient à cœur ou dans laquelle il s'investit.

Nous décidons ensuite tous ensemble des projets que nous souhaitons financer et du budget qui sera alloué pour chaque projet. Nous avons à cœur de financer des projets aussi bien locaux qu'internationaux, nous essayons donc de maintenir un certain équilibre dans le choix des projets financés.

D'après une enquête interne réalisée par l'institut Great Place To Work, 96% de nos collaborateurs apprécient la contribution citoyenne de l'entreprise.

Investissement supplémentaire des collaborateurs via la fondation

Par ailleurs, la présentation d'une association peut aussi inciter les collaborateurs à s'investir dans l'association à leur tour en donnant de leur temps, au-delà du périmètre du projet financé. Par exemple, lors d'une session, un des projets présentés concernait l'association « Un parrain, un emploi ».

Suite à la présentation de l'association par le porteur de projet, plusieurs salariés ont proposé de devenir parrain dans l'association en dehors du cadre de la Fondation. Au-delà de l'aspect financier, car le projet avait été voté, l'association a donc gagné des bénévoles supplémentaires.

Lors de notre séminaire annuel de 2021 nous avons eu la chance d'accueillir 3 athlètes paralympiques de la Team 303, arrivés tout droit des JO de Tokyo : Claire Supiot, Jordan Ducret et Matéo Bohéas.

Ils nous ont partagé des tranches de vie, mais aussi et surtout de belles leçons de vie sur le dépassement de soi et l'engagement, avec des parallèles évidents entre sport de haut niveau et les défis quotidiens du monde du travail.

Une intervention qui n'a pas manqué d'inspirer nos collaborateurs, dans ce monde post-pandémie où chacun d'entre nous se retrouve d'autant plus en quête de sens.

Suite à leur intervention et dans un élan de solidarité à l'image de SYD, les collaborateurs ont ensuite émis le souhait de faire des dons personnels à la team 303 pour soutenir les athlètes paralympiques. 4030 euros de promesses de dons personnels plus tard, la Fondation SYD a décidé de doubler chaque euro promis, faisant s'élever la somme totale à 8 060 euros.

Lors du séminaire 2023, c'est l'Association Lazare qui a été mise à l'honneur avec le témoignage de 2 colocataires . Cela nous tenait à cœur de donner de la visibilité à cette association que nous avions accompagnée à plusieurs reprises via la Fondation.
Les collaborateurs ont apprécié cette intervention, en témoigne ce commentaire d'un salarié : « Témoignages forts, qui font prendre conscience de la chance qu'on a d'avoir un travail, un toit, une famille...et que malheureusement tout le monde n'est pas dans ce cas ».

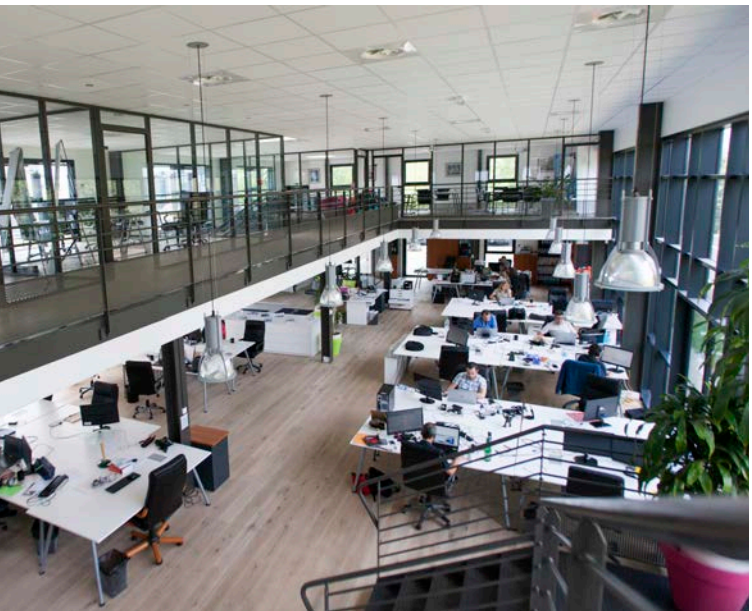
Engagement local et territorial

Nous avons à cœur d'honorer nos partenariats et notre ancrage territorial. Nous développons nos réseaux d'entreprises et nos relations avec les institutions publiques locales, et beaucoup de nos fournisseurs, sous-traitants et indépendants sont de la région.

Par ailleurs, SYD, par le biais de Yann TRICHARD, son dirigeant mais aussi **président de la CCI** en parallèle, est très investi dans son écosystème économique et sociétal local. Un certain nombre de managers du groupe sont également investis dans des réseaux comme le **CJD** (Centre des Jeunes Dirigeants) ou **DRO** (Dirigeants de l'Ouest), ou bien tiennent des mandats au sein d'organismes comme **l'APEC**, la **SSTRN** (médecine du travail), l'**ADN Ouest, Club des ETI des Pays de la Loire…**

Un partenariat a été mis en place avec le SDIS44 pour permettre à certains collaborateurs de devenir sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention autorise les salariés à s'absenter ou arriver en retard lorsqu'ils sont sollicités pour des interventions.

Grâce à nos partenariats avec des écoles, nous multiplions les animations de conférences ou tables rondes auprès du public étudiant. Par ailleurs, **nous participons à de nombreux événements technophiles** (WeLoveDevs, Nantes Digital Week, Agile Tour…), ainsi qu'à de nombreux forums de recrutement. Nous étendons ainsi notre visibilité auprès de potentiels futurs collaborateurs, et favorisons donc le recrutement de profils IT à proximité de nos sites.



Au-delà du milieu de l'informatique, Le Groupe SYD s'implique fortement auprès des jeunes, des écoles et des demandeurs d'emploi. Reconnue **« Entreprise accueillante » par Nantes Métropole**, depuis plusieurs années, nous accueillons plus d'une vingtaine de stagiaires par an au sein de nos différentes équipes.

Nous intervenons au sein de l'ATDEC de Nantes métropole et de lycées autour de Nantes en présentant nos métiers afin de faciliter l'insertion de public éloigné de l'emploi et l'orientation d'étudiants.

Loyauté des pratiques

Respect des engagements

Le Groupe englobe des offres métiers avec des fonctionnements différents : d'un côté, des prestations de conseil avec la mise à disposition de collaborateurs et de l'autre, des fonctionnements au projet pour l'intégration de solutions. Pour chaque prestation, le Groupe s'engage à réaliser la prestation correspondant au cahier des charges et devis signé par le client.

Pour les collaborateurs en prestation chez les clients, cela passe aussi par une bonne corrélation entre leurs compétences et la mission du client. La proposition d'un collaborateur se fait toujours en privilégiant une communication de dossiers de compétences et non d'un simple CV.

Dans le cas d'une éventuelle sous-traitance via un collaborateur indépendant ou en portage salarial, un contrat est obligatoirement signé entre les parties. De plus, nous demandons les documents attestant de leur situation d'entreprise notamment vis-à-vis de l'URSSAF.

Droit d'alerte et lutte contre l'anti-corruption

Le règlement Intérieur de la société prévoit le droit d'alerte et la lutte contre tout délit de marchandage et de corruption. Une procédure et une adresse mail ont été créées pour répondre au plus vite à toute dérive sur ce sujet.

Tous les managers et les commerciaux de l'entreprise ont suivi une formation à la lutte contre la corruption.

Des réunions de suivi sont faites régulièrement avec un compte-rendu formalisant l'état d'avancement du projet.

Enfin, quelles que soient les prestations vendues, une communication régulière est réalisée entre le/la commercial(e) et le client.

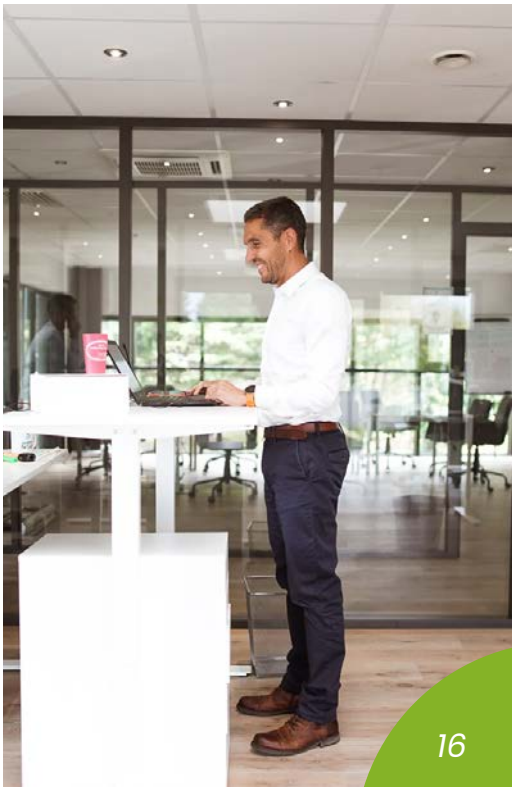
Assurer la sécurité de nos données

Parce que la confidentialité est essentielle, SYD garantit la protection et l'intégrité des données client. Nos collaborateurs travaillent essentiellement sur le cloud et par conséquent, les données traitées sont sécurisées. De plus, les données sont stockées au niveau de nos salles serveurs pour approcher un risque de perte de données quasi-inexistant. Les données confidentielles sont également cryptées pour réduire le risque de piratage.

Assurer une continuité de service

Étant une entreprise manipulant des données, parfois sensibles, nous nous devons d'analyser les risques et ainsi mettre en place des objectifs de sécurité répondant à des scénarios d'incidents ou catastrophes (Méthode EBIOS). Depuis 2021, la PSSI (Politique de sécurité du système d'information) a été nettement améliorée avec la **mise en place d'une cartographie des risques, un plan de reprise d'activité (PRA) ou encore un plan de gestion de crise...**

Nous améliorons ainsi la résilience de l'entreprise face à toute situation.



SAUVEGARDER

L'ENVIRONNEMENT

UNE UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Dans la continuité de la charte RSE signée avec la ville de Saint Herblain, nous avons investi dans des locaux à faible consommation d'énergie (bâtiment classé A).

Nous pensons que chaque petit effort peut contribuer à la protection de l'environnement, nous multiplions donc les actions dans ce sens : consommables recyclables, imprimantes partagées, cartouches d'encre remplies et non changées, locaux basse consommation…

Une bonne gestion des ressources passe aussi par une consommation d'électricité responsable. Le bâtiment étant récent, les consommations d'énergies sont diminuées (isolation efficace, chauffage par effet de serre dû aux grandes surfaces vitrées, éclairage LEDs…)

Aussi, nous produisons notre électricité durablement grâce aux panneaux photovoltaïques présents sur le toit du bâtiment et à l'ombrière photovoltaïque de 600m2 installée en 2023.

Des batteries recyclées de voitures électriques ont été mises en place pour stocker une partie de notre production et permettre la consommation différée de l'électricité produite. Ce dispositif nous permet d'assurer la continuité de nos services pour quelques heures en cas de coupure de courant.

La production photovoltaïque étant supérieure à notre consommation électrique, le surplus de production est redistribué dans le réseau collectif de distribution.

Pour ne pas détruire les arbres, nous avons mis plusieurs actions en œuvre comme les déraciner avec attention de sorte de pouvoir les replanter ailleurs dans le jardin avec les soins appropriés pour qu'ils repartent.

Nous avons mis en place un système d'arrosage automatique afin d'entretenir nos espaces verts, puisant son eau dans un puit.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

GRÂCE À UNE BONNE GESTION DES DÉCHETS

LE TRI DES DÉCHETS

Au sein de l'entreprise, les déchets sont triés dans **4 poubelles différentes**. Une bleue pour le ménager, une jaune pour les emballages recyclables et bouteilles plastiques, une verte pour les contenants en verre et une orange pour les canettes en aluminium.

LE POULAILLER

Un poulailler a été installé dans le jardin grâce à l'initiative de plusieurs collaborateurs.

L'opportunité pour les collaborateurs de bénéficier d'œufs frais.

DU COMPOST À DESTINATION DU POTAGER

Nous disposons aussi de **2 bacs à compost**. Un pour les déchets verts situé à l'extérieur et un pour les déchets alimentaires situé dans la cuisine.

Ceux-ci permettent d'alimenter un potager en libre accès des collaborateurs.

UNE POLITIQUE «ZÉRO PLASTIC»

Nous faisons en sorte de **ne pas consommer de plastique au quotidien** notamment pour les boissons des collaborateurs. Chaque collaborateur possède son mug SYD et sa gourde pour ne pas utiliser des gobelets ou bouteilles en plastique.

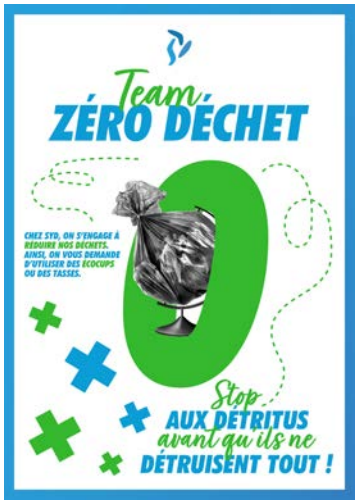
Pour les événements en interne, nous avons également des éco-cups pour encore une fois réduire l'utilisation de plastique au maximum.

DÉFI ZÉRO DÉCHETS

En janvier 2023, le groupe SYD s'est lancé dans le défi zéro déchet avec l'association Oasis environnement. L'objectif de ce défi était de réduire de 20% nos déchets sur une période de 6 mois. Pour cela, un groupe de 10 éco'acteurs Sydiens du siège Nantais, volontaire, s'est investi dans la réalisation et la mise en place de plusieurs actions.

Voici les principales actions mises en place par les éco'acteurs après quelques sessions de formation :

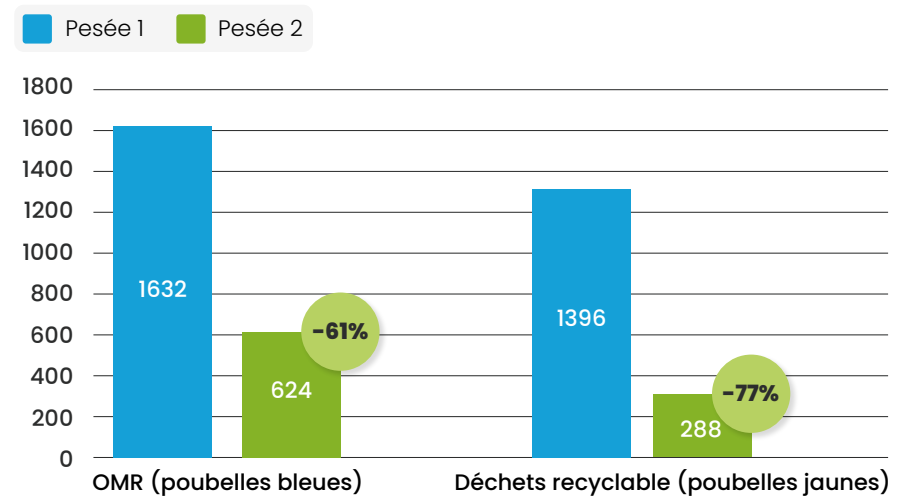
- Organisation d'une **zone de tri** des déchets
- La mise en place de **linge lavable** pour remplacer les essuie-mains à usage unique dans les sanitaires et la cuisine. Le lavage quotidien reste moins polluant que l'eau nécessaire à la fabrication.
- La mise en place d'un **« frigo connecté »** avec un prestataire local. Ce frigo est alimenté tous les jours avec des produits principalement conditionnés dans des bocaux en verre récupérés et lavés.
- L'achat de **vaisselle lavable** pour supprimer l'utilisation de la vaisselle jetable.
- La mise en place de **sessions de sensibilisation** pour l'ensemble des collaborateurs.
- Visite du centre de tri arc en ciel 2034 afin de mieux connaitre le flux des déchets de Nantes Métropole, comprendre les processus de tri et de traitement de nos déchets et transmettre les bons gestes à adopter au quotidien.



Les résultats du défi

Grâce à la participation des collaborateurs, nous avons réussi à réduire de 61% nos poubelles et de 77% nos déchets recyclables.

L'objectif est de poursuivre ces actions au-delà du défi et de les déployer au sein des agences.

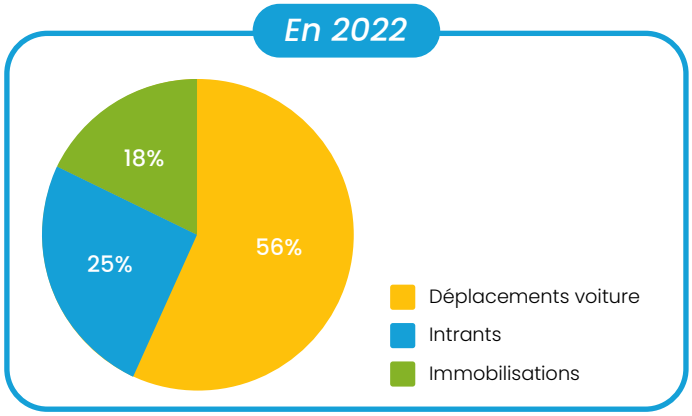


ADAPTATION ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réduire nos émissions de CO2, c'est un des grands principes de lutte contre le dérèglement climatique pour SYD. Nous réduisons nos émissions directes en renouvelant notre flotte de véhicules avec des voitures électriques. Actuellement, plus de 12% de notre flotte fonctionne à l'électricité. Nous tenons aussi des objectifs de réduction d'émissions.

En 2022, le total des émissions est égal à 1139 tonne de CO2 soit 4,5t CO2 par salarié répartis en trois postes.

Depuis 2018, la première année de réalisation du bilan carbone, nous avons réduit nos émissions en tonnes de CO2 par salarié de 25%. Lors de ce premier bilan, nous nous sommes fixés comme objectif de réduire 50 % nos émissions d'ici 2030.



Ainsi l'idée est de réduire progressivement les émissions de nos trajets domicile/travail et d'avoir un parc véhicules de plus en plus propre (véhicules électriques et/ou hybrides).

Nous réduisons nos émissions directes en renouvelant notre flotte de véhicules avec des voitures électriques. Actuellement, plus de 24% de notre flotte fonctionne à l'électricité. Nous tenons aussi des objectifs de réduction d'émissions.

En 2022, les trajets domicile-travail représentent 41% de nos émissions totales de CO2 en 2022.

Nous incitons à l'écomobilité pour respecter nos objectifs climat. Des infrastructures sont mises en place comme des bornes de recharge pour voitures ou vélos électriques. Les collaborateurs ont donc l'esprit tranquille concernant l'autonomie de leur véhicule pour leurs trajets domicile-travail.

Compensation carbone

Nous portons une attention particulière au maintien de la biodiversité. Nous avons comptabilisé les 305 arbres présents dans le parc du siège Nantais et les 1100m2 de mur végétalisé qui nous permettent une compensation carbone de 38,6 tonnes de CO2 en 2022.

PRIORITÉ À LA DIGITALISATION

La société souhaite limiter l'utilisation du papier et son impression, c'est pourquoi, nous utilisons au maximum une GED (Gestion électronique des Documents) et envoyons nos documents par voie dématérialisée avec un système de signature électronique certifié.

De plus, la mise en place d'un SIRH en 2020 a permis la digitalisation des dossiers du personnel et des modalités de suivi RH (absences, congés, notes de frais, tickets restaurant).

SYD possède un parc informatique important mais agit au quotidien pour limiter son impact environnemental informatique. Plus de 95% de notre parc informatique est constitué de PC portables qui consomment nettement moins d'énergie que des PC fixes. Le parc a une durée de vie entre 3 et 5 ans, hors défaillance technique. Nous mettons en place une virtualisation de nos serveurs et optimisons la température de nos salles serveurs à 18°C.

Nous utilisons des appareils multifonctions (imprimante/scanner/photocopieur) reliés au serveur pour une imprimante collective. Les imprimantes sont programmées par défaut en mode recto-verso et noir et blanc. Quand nous devons imprimer, nous le faisons sur du papier recyclé.

Le recyclage de nos DEEE (Déchets d'Equipements Electrique et Electronique) est réalisé auprès de fournisseurs spécialisés ou en interne.

Nous travaillons également avec des fournisseurs de matériel reconditionné notamment pour les smartphones.

Quand c'est possible, nous faisons don du matériel encore en bon état à des associations/écoles.

Nous sensibilisons nos collaborateurs aux enjeux du Green IT au travers de communications et des sessions en visio sur les bonnes pratiques qui sont en cours d'études. Ces communications sont également envoyées à tous les collaborateurs dans le cadre de leur onboarding.

Un groupe de travail avec des collaborateurs volontaires s'est créé pour réfléchir aux meilleures pratiques en matière de stockage de données et de green code.

Syd
DIGITAL CARE