



POLITIQUE RSE

DÉCEMBRE 2023

PUBLIC 

Sommaire

Vision de l'UES..... 3

Les engagements de l'UES 4

Volet I : La gouvernance, une responsabilité économique 5

1. Les socles de la RSE 6

2. Parties prenantes 6

3. Achats responsables 6

4. Evaluation de la démarche RSE 7

Volet II : Responsabilité sociale 9

1. Respect des droits de l'Homme & des salariés 10

2. Egalité, diversité et lutte contre les discriminations..... 10

3. Handicap 10

4. Dialogue social 11

5. Santé et sécurité au travail 12

6. Développement du capital humain 12

Volet III : Responsabilité environnementale 16

1. Gestion des déchets et recyclage 17

2. Green IT 18

3. Gestion de la consommation des ressources 18

4. Réduction des émissions de gaz à effet de serre 19

5. Déplacements des collaborateurs 19

6. Promotion du développement durable dans la sphère d'influence 20

Volet IV : Responsabilité sociétale 21

1. Communautés et développement local 22

2. Des partenaires RSE 22

Vision de l'UES

Acteur reconnu du développement durable des infrastructures informatiques en France, l'UES conduit depuis plusieurs années une **croissance innovante et durable**, apte à relever les **grands enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et économiques**.

L'UES, en accord avec sa volonté de devenir **un acteur du changement** et transformer son environnement positivement, est membre **signataire du Global Compact** depuis 2009 ; un engagement fort, pris très rapidement dans le cadre de l'initiative lancée par les Nations Unies. L'initiative mondiale la plus grande d'engagement volontaire pour le Développement Durable

A cet effet, l'UES décide, en 2022, de mettre à jour sa Politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE), dans le but d'**élargir le périmètre de ses engagements** et répondre pleinement aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux en prenant en considération toutes les activités de l'UES, l'ensemble de ses collaborateurs internes, mais aussi ses parties prenantes externes.

L'implication et la sensibilisation de l'ensemble de ses parties prenantes aux enjeux du développement durable est une nécessité.

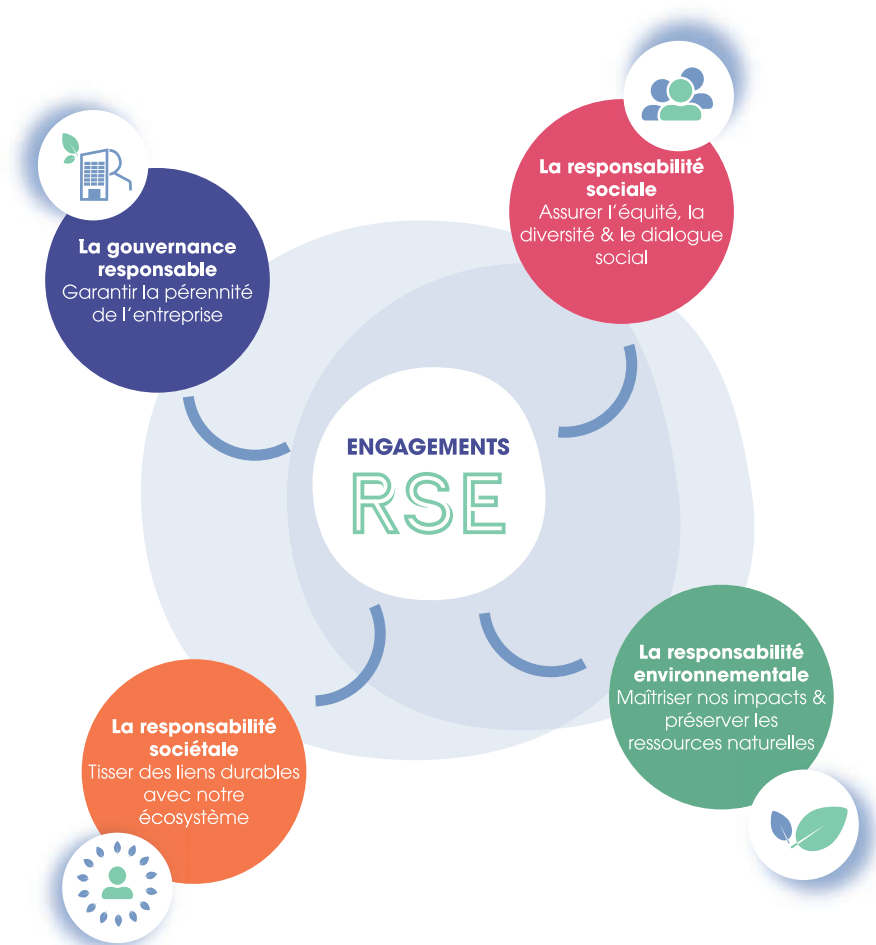
Cette Politique est scindée en **quatre volets**, déterminés selon les engagements de l'UES, cités ci-après (Les engagements de l'UES). Pour chaque volet, sont énumérés en encart les indicateurs associés dont les résultats sont présentés dans le document COP et le rapport RSE de l'année écoulée.

Elle est conforme à la « **Charte Ethique** » qui prône le respect de la personne privée, de la personne morale, de l'écosystème et des règles du commerce.

Le service RSE de l'UES est à votre disposition pour tout complément : rse@itsgroup.com



Les engagements de l'UES



L'UES ne se limite pas à adopter des engagements forts en termes de RSE, il lui est primordial de les **partager** avec ses collaborateurs.

En externe, divers projets sont menés en collaboration avec nos partenaires au niveau social, environnemental et sociétal, afin d'avoir un **impact positif sur la société** dans laquelle nous évoluons.

En interne, l'UES s'engage à inculquer les **valeurs de la RSE**, d'une manière innovante, auprès de ses collaborateurs à travers une page dédiée à la RSE sur l'intranet. Cet outil représente un relais entre le service RSE et tous les collaborateurs et permet de :

- Donner une visibilité aux engagements de l'UES
- Sensibiliser à l'importance de la RSE et du développement durable
- Recueillir les documents liés à la RSE et les mettre à disposition de tous
- Informer sur chaque nouvelle action mise en place
- Diffuser l'adoption de bonnes pratiques et de comportements responsables
- Favoriser le développement personnel et l'épanouissement en traitant des sujets de caractère humain et social

En avril 2022, l'UES lance la « **Minute RSE** ». Une newsletter mensuelle est envoyée aux collaborateurs dans l'objectif de les tenir informés de nos projets sociaux, sociétaux et environnementaux, mais surtout pour partager les bonnes pratiques et écogestes à adopter. Chaque mois, un thème différent est traité.





Volet I : La gouvernance, une responsabilité économique

Afin d'améliorer sa performance, l'UES s'appuie sur un système de management intégré (SMI), auquel a été rajoutée en 2015 la notion de responsabilité (SMIR), un système de management comprenant des engagements forts en termes de responsabilité sociale, sociétale, environnementale, économique et de sécurité du Système d'Information (SI).

Dans cette dynamique, les référentiels ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000, et ISO 27001 guident l'UES afin de prendre en compte les intérêts des parties prenantes, d'analyser les risques et d'être proactif tout en restant dans une démarche d'amélioration continue. La veille légale et réglementaire permet de rester à jour concernant le système de management intégré et ses obligations.

Dans ce volet, seront traitées les thématiques de gouvernance responsable, l'implication des parties prenantes, l'évaluation de la démarche RSE et les achats responsables.

Indicateurs associés : L'évolution du chiffre d'affaires - Le classement reconnu de l'UES

1. LES SOCLES DE LA RSE

L'**implication de la Direction** est un facteur majeur et primordial pour la réussite de toute démarche RSE. Au sein de l'UES, l'**engagement responsable** est porté par le plus haut niveau de management. Ainsi, les membres du CODIR portent des engagements forts et soutiennent les actions entreprises pour une réussite maximisée.

Afin d'incarner et structurer l'engagement RSE de l'UES, **un service dédié** a été mis en place en 2022 pour porter les valeurs du développement durable et de la responsabilité sociétale auprès des toutes les parties prenantes, autant internes qu'externes.

Ce service a pour mission de piloter une multitude d'actions pour **concrétiser l'engagement RSE** en déployant la politique qui en découlera et en évaluant les progrès réalisés. Ainsi, la RSE sera imprégnée dans la stratégie de l'UES à tous les niveaux en prenant en considération les activités et les spécificités de chacune de ses filiales. Cela va permettre de **pérenniser efficacement cette démarche responsable** sous une optique d'amélioration continue.

Indicateurs associés : Nombre de référentiels intégrés à la politique – Adhésion aux initiatives en faveur de la RSE et du développement durable

2. PARTIES PRENANTES

L'UES conforte son orientation stratégique grâce à sa **veille réglementaire, technologique** et au dialogue avec les parties prenantes, indispensables pour se positionner au mieux dans un contexte en perpétuelle évolution.

Que ce soit au niveau régional, national ou international, l'UES noue des liens avec différentes entreprises et organisations. Grâce à ces nombreux partenariats, avec qui elle échange de manière régulière, ainsi qu'à son dialogue en interne, elle travaille main dans la main avec ses parties prenantes afin d'avoir un impact positif sur la société.

Indicateurs associés : Nombre de partenariats - Nombre de collaborateurs sollicités – Nombre de projets responsables menés

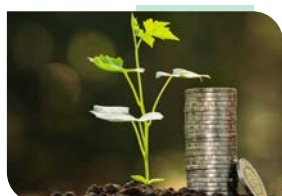
3. ACHATS RESPONSABLES

Un engagement en faveur de la RSE s'applique systématiquement à la fonction achat afin de lui apporter cette notion de responsabilité. Une stratégie d'achats responsables permet de mobiliser autant les fournisseurs que les acheteurs dans le but de minimiser les risques sociaux et environnementaux potentiellement générés par les processus d'achats.

Concrètement, l'UES prend des engagements forts en termes d'achats responsables selon les principes suivants :



Réfléchir sur les modes de consommation pour redimensionner les besoins, en prenant en considération le cycle de vie du produit



Choisir l'offre économique la plus avantageuse en prenant en compte des critères environnementaux



Etablir une évaluation des fournisseurs prenant en compte le respect des principes et des piliers de la RSE avantageuse en prenant en compte des critères environnementaux



Sensibiliser les parties prenantes



Respecter la réglementation applicable à la protection de l'environnement et des droits de l'homme



Optimiser les affectations des matériels, des véhicules, et les modes de déplacement

A cet effet, et afin de partager ses engagements avec l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants, l'UES a formalisé une « **Charte d'Achats Responsables** » qui leur est soumise pour adhésion. Celle-ci reprend les engagements de l'UES et présente les engagements attendus de ses parties prenantes.

Dans le même esprit, l'UES procède à une évaluation périodique de ses fournisseurs afin de les impliquer davantage dans sa politique RSE. Cette évaluation permettra d'identifier les fournisseurs les plus engagés et avec lesquels l'UES partage la même vision.

Par ailleurs, cette démarche permettra, dans une approche d'amélioration continue, d'œuvrer ensemble afin de renforcer les engagements RSE.

Indicateurs associés : Taux de transmission de la « Charte d'Achats Responsables » - Nombre de fournisseurs évalués - Taux de fournisseurs partenaires affichant une politique RSE - Nombre de projets responsables menés en collaborations avec les fournisseurs

4.EVALUATION DE LA DÉMARCHE RSE

4.1. Certifications

La politique RSE est basée sur les lignes directrices proposées par la norme **ISO 26000** qui préconise des recommandations pour permettre aux entreprises de mener leurs activités de façon responsable dans une approche d'amélioration continue. Par ailleurs, selon le cœur de métier des filiales de l'UES, chacune se verra attribuer une certification s'accordant avec les exigences de ses activités.

Les activités d'ITS Services de conseil et avant-vente, de sourcing agile, de transition et transformation, et de contrôle des opérations sont certifiées **ISO14001** et **ISO 9001**. La certification **ISO 27001** est prévue pour 2022.

Concernant le périmètre des certifications **ISO 27001**, **ISO 9001** et **HDS**, celui-ci couvre les activités ITS Integra d'hébergement, d'infogérance hors site et de cloud computing. ITS Integra détient également le **Label Cyber Expert**.

Ces certifications impliquent l'existence des politiques Qualité, RSE et Sécurité du SI Groupe. Ces politiques s'appliquent à tous dans un souci d'harmoniser les bonnes pratiques au-delà des périmètres certifiés.



Indicateurs associés : Nombre de certifications acquises - Durée de certification - Périmètre de certification

4.2. Global Compact

Engagée **depuis 2009** auprès du **Global Compact**, ITS Group renouvelle son engagement annuellement auprès de cette initiative qui encourage les organisations à travers le monde entier à adopter des pratiques socialement responsables, et joue son rôle dans l'**atteinte des Objectifs du Développement Durable** (ODD) selon les différents champs d'actions dont elle dispose.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

L'UES participe, à son échelle, à l'**agenda 2030** au travers de sa politique RSE et grâce aux multiples initiatives qu'elle mène. La contribution aux ODD est mise en avant dans la **Communication sur le Progrès** (COP) et prise en considération en évaluant les risques RSE.

Indicateurs associés : Années d'adhésion au Global Compact – Publication de la COP – Nombre d'ODD concernés

4.3. EcoVadis

L'évaluation EcoVadis facilite la compréhension, le suivi et l'amélioration de la performance environnementale, sociale et éthique au niveau mondial. Plus de 90 000 entreprises dans 160 pays s'adressent à EcoVadis pour réduire les risques, piloter l'innovation et favoriser la transparence et la confiance entre partenaires commerciaux.

ecovadis

L'UES évalue sa démarche RSE auprès d'EcoVadis **depuis 2012** et peut ainsi se comparer aux autres groupes tout en démontrant **la maîtrise et la pertinence de sa démarche RSE** aux parties prenantes qui le demandent.

Indicateur associé : Classement EcoVadis



Volet II : Responsabilité sociale

Un collaborateur heureux a le pouvoir de rendre son client heureux et contribue activement à la performance de l'entreprise en s'investissant dans son travail au quotidien.

A travers sa Politique RH, l'UES met ses collaborateurs au cœur de ses préoccupations. Les avantages sont multiples pour les salariés au niveau de leur santé physique, mentale et de leur évolution professionnelle. Cependant, afin d'aller au-delà des réglementations en vigueur et des obligations légales, l'UES déploie des mesures supplémentaires visant le bien-être au quotidien, la gestion de carrière et l'épanouissement.

Dans ce volet, seront traitées les thématiques de respect des droits de l'Homme, égalité, diversité et lutte contre les discriminations, handicap, dialogue social, santé et sécurité au travail et développement du capital humain.

1. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME & DES SALARIÉS

L'UES, fortement et essentiellement investie en France et possédant des datacenters français, s'engage, conformément à ses obligations légales, à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de :

- **La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**
- **Le Code du Travail français**
- **L'Organisation Internationale du Travail**

Dans le cadre d'une évaluation fournisseurs, l'UES a pu s'**auto-évaluer sur le thème des Droits Humains** en répondant à un questionnaire élaboré par **ACESIA**, un pôle de compétences opérationnel qui s'appuie sur les métiers du groupe AFNOR. La note attribuée est de 76/100 pour une moyenne générale de 47/100. A l'issue de cette évaluation, l'UES a obtenu un rapport d'auto-évaluation sur les Droits Humains permettant d'identifier ses points forts, ainsi que ses points d'améliorations.

Indicateurs associés : Quantité de procédures judiciaire venant sanctionner un comportement non conforme aux droits de l'homme - Conditions d'embauche - Taux d'employés en CDI

2. EGALITÉ, DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'UES s'investit dans la mise en œuvre d'actions destinées à donner une chance à chacun dans une démarche en faveur de la **diversité** et en **luttant contre toute forme de discrimination**, qu'elle soit liée à l'origine, au sexe, à la situation de famille, à la grossesse, à l'apparence physique, à la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, au patronyme, au lieu de résidence, à l'état de santé, à la perte d'autonomie, au handicap, aux caractéristiques génétiques, aux moeurs, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'âge, aux opinions politiques, aux activités syndicales, à la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Dans ce but, l'UES a formulé un engagement fort en étant signataire de la **Charte de la Diversité** en Entreprise ainsi que dans l'accord collectif pour l'égalité homme-femme et pour les seniors.



A l'heure actuelle, les métiers de l'informatique sont encore exercés, dans leur plus grand nombre, par des hommes. La **politique de recrutement** de l'UES lutte contre cette évidence, et recrute des femmes, qui constituent une véritable source de talent. **L'UES encourage les femmes à casser les préjugés pour intégrer les métiers du numérique.** A cet effet, le groupe invite également les écoles qui forment nos futurs collaborateurs à inclure un maximum de femmes dans leurs promotions.

Indicateurs associés : Index d'égalité professionnelle - Taux de femmes occupant des postes de responsabilité - Taux de présence des femmes au sein du Comité de Direction - Ecart salarial selon le genre - Age moyen des effectifs - Taux de salariés âgés de plus de 50 ans - Chartes et accords signés - Nombre de nationalités présentes au sein de l'UES

3. HANDICAP

3.1. Notre engagement

Qu'il soit visible ou non, lié à une maladie génétique, des douleurs chroniques, une longue maladie, de **nombreuses prestations** sont proposées aux salariés reconnus « **travailleur handicapé** ». L'UES est particulièrement sensible au sujet du handicap et **aide ses collaborateurs** dans leurs démarches afin d'améliorer leur quotidien à travers sa **politique**



active en faveur des personnes handicapées.

Une plaquette de sensibilisation, disponible sur l'intranet, permet de prendre conscience des conditions de travail des salariés reconnus handicapés, et d'être informé sur la démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Cette plaquette présente les différents types de handicap intégrant les témoignages de nos propres collaborateurs en situation de handicap.

En 2022, ITS Services lance le projet « **Handicap et Retour à l'Emploi** » afin de renforcer ses engagements.

Au-delà de l'accompagnement des collaborateurs en interne, l'UES **soutient** également les **causes liées au Handicap** et attache une grande importance à la mise en place de diverses actions qui ont lieu tout au long de l'année auprès de plusieurs « **Etablissements Services d'Aide par le Travail** » (ESAT).

3.2. Accompagnement et formation

Pour accompagner l'**insertion des salariés reconnus en situation de handicap** dans les meilleures conditions, une **adaptation du poste de travail** ou d'encadrement est mis en place dès que la situation le nécessite. Les salariés seront assistés tout au long de leur présence au sein de l'UES, d'une part par la médecine du travail en externe et d'autre part, par notre référente handicap en permanence à leur écoute et par leurs managers.

A ce titre, à travers notre **Cursus de formation interne Manager**, tous les managers sont formés (sensibilisés) dès leur prise de fonction de façon globale et plus spécifiquement quand ils intègrent dans leur équipe un collaborateur reconnu RQTH.

Les chargés de recrutement bénéficient aussi de sessions de « sensibilisation au Handicap » afin d'être en mesure d'aborder librement ce sujet lors des entretiens de recrutement et de renseigner les candidats qui pourraient être en situation de handicap. Les directeurs d'agences, les équipes commerciales sont aussi sensibilisés sur le sujet.

3.3. Sensibilisation

De plus, des campagnes de sensibilisation autour du handicap sont mises en place pour mettre l'accent sur le sujet, notamment pendant la Semaine Européenne Pour L'emploi Des Personnes Handicapées, la Journée Mondiale Des Personnes Handicapées et le Semaine Du Développement Durable.

Pour plus de détails, consultez : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/social/travailleurs-handicapes>.

Indicateurs associés : Taux de salariés reconnus RQTH – Taux de salariés reconnus RQTH occupant des postes de responsabilité – Nombre de formations mises en place – Actions menées

4. DIALOGUE SOCIAL

L'UES s'engage à assurer un **dialogue social actif** avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndical.

Les différentes entités du groupe forment une UES comportant des Instances Représentatives du Personnel (IRP) communes : Représentants de Proximité, Délégués Syndicaux, Comité d'Entreprise, Comité Social et Economique, CSSCT, Organisations Syndicales Représentatives.

A ce jour, plusieurs accords sont en vigueur au sein de l'UES :

- Accord relatif au temps de travail
- Accord relatif à la participation

- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Plan d'action intergénérationnel
- Accord télétravail
- Accord Sénior
- Accord Travail de nuit
- Accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Accord Mobilité durable

Indicateurs associés : Nombre de réunions syndicales réalisées sur l'année - Nombre de réunions syndicales obligatoires - Nombre d'accords signés

5.SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'UES **respecte** les lois françaises et européennes en vigueur en matière de harcèlement moral, physique, sexuel et sexiste et toute violation de cette législation pourra faire l'objet de sanctions. **Elle s'engage donc à lutter contre tout type de harcèlement et à respecter la dignité et la vie privée de chacun de ses collaborateurs, au-delà à assurer le bien-être au travail.**

L'UES affiche clairement une priorité envers le bien-être de ses collaborateurs. Le campus de Boulogne Billancourt propose de nombreuses contributions à ces objectifs :

- Des espaces neufs dans un environnement calme proche des commodités et des transports
- Des espaces de travail adaptés et sécurisés
- Une cantine d'entreprise
- Une terrasse et un court de tennis
- Des vestiaires et des douches

L'UES s'engage à garantir à ses collaborateurs **un environnement de travail adapté** à travers des équipements dédiés. Ils bénéficient régulièrement de formations liées à la santé et sécurité au travail et plusieurs consignes sont également imposées pour éviter tout incident dans le cadre du travail de nuit.

Particulièrement sensible à ce sujet, l'UES a formalisée une « **Charte de Santé et Sécurité au Travail** », communiquée à tous ses collaborateurs, afin de minimiser les risques liés à la santé et à la sécurité au travail.

Indicateurs associés : Taux de collaborateurs éligibles pratiquant au moins 1 jour par semaine de télétravail - Taux de collaborateurs pratiquant des horaires de nuit - Taux d'absentéisme - Nombre d'accidents de travail et trajet

6.DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

6.1. Le parrainage, une philosophie

L'UES attache une grande importance à la **transmission des connaissances, entre les collaborateurs**, relative tant aux métiers qu'à la vie de l'entreprise. Depuis plusieurs années, un système de parrainage est mis en place entre les collaborateurs, faisant partie de notre accord collectif d'entreprise intergénérationnel.

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié déjà en poste au sein de l'UES à un nouvel embauché pendant une période déterminée de 6 mois suivant l'embauche afin de faciliter son intégration professionnelle.

L'**intégration des nouveaux salariés** est indispensable au bien-être immédiat et futur de la collaboration. Ainsi lors de sessions d'intégration, organisées trimestriellement, un parrain est nommé pour accompagner les nouvelles recrues. Ce lien non hiérarchique est un soutien important à la stabilité attendue des équipes.

6.2. Accompagnement du collaborateur



› Intégration du nouvel arrivant

L'UES veille à intégrer au mieux les nouveaux collaborateurs par divers moyens. Un processus de gestion des entrées, de la mobilité interne et des sorties des collaborateurs a été mis en place et globalisé au niveau du groupe. Ainsi, tout nouvel embauché au sein de l'UES bénéficie d'un parcours d'intégration spécifique.

Il reçoit de la part du service RH avant son arrivée un **mail de bienvenue** contenant de la documentation type règlement intérieur, chartes etc. Lors de la signature du contrat de travail, un **livret d'accueil interactif** lui est présenté lui permettant de connaître rapidement les pratiques du groupe et notamment ses règles de gestion. Le collaborateur s'engage également en signant un code de bonne conduite à la confidentialité des informations dont il aura accès dans le cadre de ses fonctions. Lors de son arrivée, il ren-

contre son Manager qui va le guider lors de sa première semaine et l'accompagner ensuite tout au long de sa carrière.

Pour le collaborateur **travaillant au siège**, dans le mois suivant son arrivée dans les locaux, il participe à une **session d'accueil** lui permettant de rencontrer les services généraux, le service Qualité/RSE et le service RH. Cette session d'accueil est l'occasion pour les nouveaux arrivants au sein d'ITS Group de prendre connaissance des différentes politiques du Groupe en matière de qualité, d'environnement, de sécurité du SI ou encore de comportements éthiques.

Par ailleurs, dans le trimestre, une **session d'intégration** est organisée **par le service RH** et réunit les nouveaux embauchés du groupe autour d'un quiz interactif concernant les informations du groupe et ses différentes activités. Ainsi, dans un **esprit convivial**, le collaborateur continue d'acquérir la culture d'entreprise et rencontre à cet effet son/sa parrain/marraine d'intégration, salarié volontaire pour aider les nouveaux à s'intégrer au sein du groupe.

› Suivi du collaborateur

Chaque année, à la date anniversaire de l'arrivée du collaborateur, un **entretien annuel** est obligatoirement soumis à chacun des collaborateurs avec son manager par le biais d'un outil ITS Connect. Ce dernier permet, dans un premier temps, de laisser au collaborateur la liberté de s'exprimer sur différents items (bien-être au travail, compétence techniques, managériales, catalogue de formation etc.). Dans un second temps, c'est au manager de répondre sur les mêmes items par rapport au collaborateur évalué. Une fois ces deux étapes finalisées, un entretien physique est planifié afin de faire un point avec le collaborateur sur ses prétentions salariales, ses objectifs, son ressenti etc.

Ce **suivi des compétences** de chaque collaborateur est également illustré par l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dont l'un des axes est de développer des outils et des structures accessibles à chacun tout au long de sa carrière pour lui permettre d'anticiper et de préparer son évolution professionnelle dans un souci permanent d'augmentation de ses compétences et donc de son employabilité en interne comme en externe. A titre d'exemple de mise en application de ce principe, l'outil ITS Connect a été mis en place afin d'assurer à chaque collaborateur un entretien annuel avec son manager et de discuter des observations et bilans détaillés par le collaborateur dans cet outil.



L'UES se démarque de la réglementation en vigueur en assurant à chaque collaborateur un entretien annuel alors que la loi impose un entretien au minimum tous les deux ans.

6.3. Formation

Former les collaborateurs est indispensable pour leur employabilité et pour le maintien d'un niveau de compétitivité sur le marché du travail. La politique de formation dynamique de l'UES permet de **développer et consolider les compétences**, à la fois sur le **Savoir-Faire et le Savoir-Être**.

Pour ce faire, un **catalogue de formation** avec des cursus spécifiques a été créé :

- Cursus DevOps
- Cursus Manager,
- Cursus Solutions Groupe,
- Parcours d'intégration.

L'UES mène également une politique active concernant le **passage des certifications** en accompagnant de la meilleure façon qu'il soit, tous ses collaborateurs désireux de se certifier de manière autonome ou dans le cadre d'un cursus.

Enfin, la mise en place, en janvier 2019, du module formation sur la plateforme **ITS Connect** permet de choisir les formations souhaitées. Une interface utile et indispensable afin de devenir acteur de votre parcours professionnel.

La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/its-connect/formation>.

1.1. Mobilité interne

L'UES mène une politique RH unique qui implique que l'ensemble des salariés de toute structure confondue bénéficie des mêmes avantages. Ainsi, par cette unicité, nous promovons la mobilité tant professionnelle que géographique. A cet effet, des procédures relatives aux demandes de mobilité sont mises en place.

La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/its-connect/mobilite-interne>.

6.4. Communauté ITS

Dans le but de renforcer le dialogue entre les collaborateurs en interne, l'UES a déployé une plateforme collaborative via son intranet. Depuis ITS Connect, tout collaborateur a accès au module « Communautés ». Tel un réseau social interne, il permet de communiquer, d'échanger sur divers sujets, de poser des questions, de répondre à d'autres...

Certaines communautés sont ouvertes à tous :

- Communauté DevOps, Ressources Humaines, Voyages, Petites annonces, Sécurité, Réseaux, Mobilité Durable ...

D'autres, sont accessibles en fonction du profil :

- Communauté Commerciaux, Communauté Managers...

La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/its-connect/communaute>.

6.5. Avantages sociaux

› Carte Ticket Restaurant

La société EDENRED commercialisant la **Carte Ticket Restaurant** a été retenue dans le cadre d'une subvention de vos repas. Un mois après l'arrivée du collaborateur, un compte **My Edenred** est automatiquement créé. Depuis l'été 2018, la part employeur des tickets restaurant a augmenté de 50 centimes. Ainsi, leur valeur est passée de 8€ à **8,50 €**.



La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/mon-quotidien-rh/carte-tr>.

› Mutuelle & Prévoyance

Depuis 2022, les régimes frais de santé et prévoyance sont couverts par **GENERALI**.

Ce changement a été complètement transparent avec les collaborateurs dans la mesure où le niveau des prestations, les taux de cotisations et la gestion des ayant-droit sont gardés à l'identique. De plus, la plateforme de gestion, **Génération**, reste inchangeable, donc pour la partie Frais de Santé, les accès, numéros d'adhérents et modes opératoires sont conservés.

La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/sante/mutuelle-et-prevoyance>.

› Aide au logement

Depuis le 16/06/2020, Action logement a mis à disposition des entreprises une nouvelle plateforme locative AL'in digitalisée. En cas de question, les collaborateurs de l'UES peuvent se rapprocher de **Isabella BEDA**, Chargée de Ressources Humaines ou contacter le numéro dédié au **service client** salariés d'ITS Group (**09 70 80 08 00**).



Ainsi, les collaborateurs peuvent :

- Compléter intégralement la demande de logement en ligne.
- Retrouver la demande en cours sur la nouvelle plateforme grâce à un numéro unique.
- Déposer facilement et rapidement les pièces justificatives en ligne.
- Visualiser les offres de logement auxquelles ils sont éligibles et postuler sur ces offres.
- Suivre en ligne l'état d'avancement des candidatures.

La procédure est détaillée sur l'intranet à l'adresse suivante : <https://intranet.itsgroup.fr/rh/social/aide-au-logement>.

Indicateurs associés : Taux de respect des Entretiens Annuels dans les délais imposés - Taux d'employés formés - Nombre total d'heures de formation - Nombre de demandes de mobilité

Volet III : Responsabilité environnementale

Chez ITS Group, nous avons toujours placé le développement durable et la **protection de l'environnement** au cœur de notre stratégie d'entreprise. Conscients de l'impact de nos activités sur l'environnement, nous avons élaboré une politique environnementale reflétant notre **engagement profond envers des pratiques durables et responsables**.

Cette politique conçue pour être **alignée avec la nature, la dimension et les impacts environnementaux** de nos activités, produits et services, nous offre un cadre solide pour la **mise en œuvre de nos objectifs environnementaux**, tout en soulignant notre **engagement envers la protection de l'environnement**. Cela inclut des initiatives spécifiques comme la **prévention de la pollution, l'utilisation de ressources durables**, ainsi que des actions pour l'**atténuation et l'adaptation au changement climatique, et la protection de la biodiversité et des écosystèmes**.

Nous nous engageons également à **respecter toutes les obligations de conformité environnementale** et à **poursuivre l'amélioration continue de notre système de management environnemental**. Nos efforts comprennent, mais ne sont pas limités à, la gestion et le recyclage des déchets, l'adoption de pratiques de Green IT, la réduction de notre consommation de ressources, la diminution des émissions de gaz à effet de serre, et la promotion de déplacements écoresponsables parmi nos collaborateurs. Notre politique environnementale va au-delà de la simple conformité ; elle incarne notre **volonté d'agir de manière responsable et proactive pour un avenir plus vert et durable**, en influençant positivement notre environnement et notre société.

1. GESTION DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

Pour favoriser le recyclage et valoriser ses déchets, l'UES a mis en place une **politique de tri des déchets**, distinguant ainsi entre emballages (cartons, plastique, métal...), ordures ménagères, déchets de bureau et déchets organiques.

Le personnel est constamment sensibilisé concernant cette politique de tri, notamment via la mise en place d'une nouvelle campagne de sensibilisation au tri à partir d'avril 2022.

1.1. Cèdre, un partenaire engagé

Avec Cèdre, nous avons pu sauver 183 919 arbres entre 2012 et 2021 !

Pour répondre aux enjeux accrus des entreprises du tertiaire en termes de suivi et de traçabilité fine des prestations de collecte et recyclage de leurs déchets, **Cèdre** a décidé de développer un **système informatique embarqué** pour permettre à ses agents de collecte de procéder à la **pesée des déchets de ses clients**, directement sur leur site.



Cèdre s'est construite sur un **double objectif d'écologie et de solidarité handicap** et s'est engagée dans une politique environnementale et RSE complètement volontaire. Cette politique RSE a été formalisée par un accompagnement extérieur de la société coopérative « **Riposte verte** », spécialisée dans le déploiement de stratégies RSE, avec laquelle, dès 2014, une démarche carbone et RSE a été formalisée.

Source : <https://www.cedre.info/univers-cedre/cedre-une-entreprise-innovante-et-recompensee/>.



L'UES confie à Cèdre le **recyclage** des **gobelets en carton**, du **papier**, des **piles** et des **cartouches** depuis 2012. Pour renforcer ses engagements et avoir un meilleur impact sur l'environnement, l'UES rajoute en 2022, à ses déchets recyclés : les **mégots**, les **biodéchets** et les **lampes** et **néons**.

1.2. Les bouchons d'amour

Pour donner une nouvelle vie aux bouchons et les revaloriser, l'UES collecte, dans le cadre de son partenariat avec « **Bouchons D'amour** », les **bouchons en plastique** pour les donner à l'association, qui les revend à un fabricant de palettes plastiques recyclables.

Les bénéfices encaissés grâce à ces ventes sont destinés à l'**acquisition de matériel pour les personnes en situation de handicap**. De cette manière, l'UES fait un geste pour la planète qui a également une portée sociale.



1.3. Recyclage des DEEE



Éliminés de façon inadéquate, les **déchets d'Équipements Electriques et Electroniques** appelés **DEEE**, peuvent contaminer le sol, l'eau et l'air à cause de substances toxiques comme le plomb, le cadmium ou le mercure qui entrent couramment dans leur composition.

A cet effet, l'UES fait appel à des **entreprises spécialisées** dans l'enlèvement et le recyclage de ses DEEE. En parallèle, l'UES a développé un partenariat avec **un artiste** et sa galerie. Cet artiste engagé a choisi à travers ses œuvres de mettre en évidence l'impact de notre société sur l'environnement. Afin de l'aider dans sa démarche, l'UES lui fournit du matériel obsolète.

Indicateurs associés : Poids enlevés - Total de déchets internes évacués - Bénéfices environnementaux et sociaux

2. GREEN IT

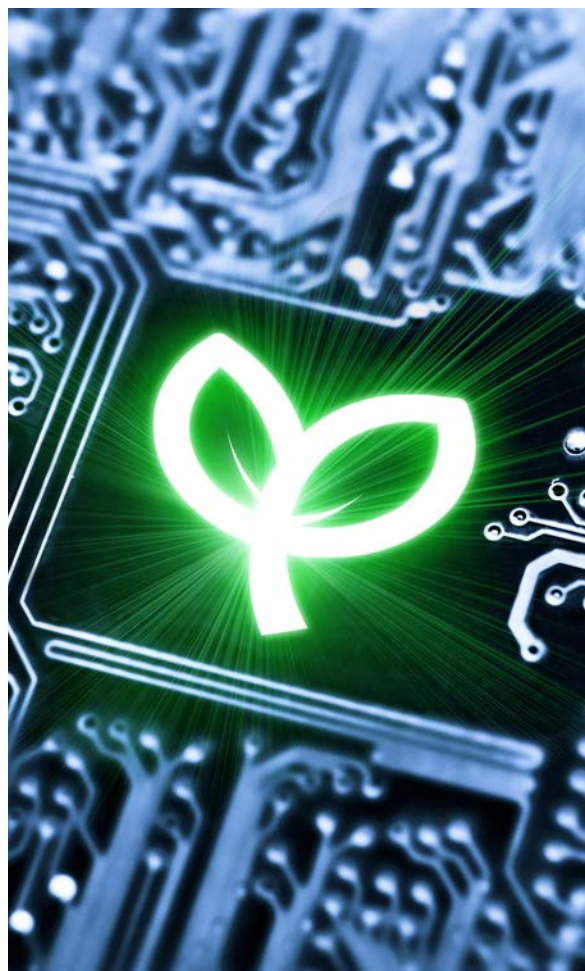
L'UES investit en permanence pour **innover** et **rester à la pointe des solutions technologiques** alliant développement durable et rentabilité économique.

L'UES utilise pour son usage interne du matériel informatique dernière génération, et des méthodes de virtualisation d'infrastructures, d'applications et de postes de travail réduisant la consommation énergétique de façon significative.

Grâce à sa filiale ITS Integra, l'UES bénéficie des services proposés de **Cloud** qui permettent de **réduire le nombre d'équipements utilisés** (serveurs, stockage, réseau) réduisant ainsi la consommation d'énergie. Elle a également rationalisé sa présence au niveau de ses datacenters en diminuant le nombre de sites et en choisissant de s'implanter au sein de structures de dernières générations, prenant en considération les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

D'autres solutions, qui vont toutes dans le sens de la **réduction de l'impact environnemental**, peuvent être proposées aux clients telles que la virtualisation, l'industrialisation des tâches, la dématérialisation de données, les migrations automatiques, les outils de pilotage, des solutions de mobilités etc.

En outre, l'UES sensibilise également ses collaborateurs en interne pour lutter contre la pollution numérique liée aux mails et à l'utilisation du matériel informatique.



Indicateurs associés : Taux des clients choisissant le Green IT – Actions mises en place

3. GESTION DE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES

3.1. Les ressources énergétiques

Afin de maîtriser sa consommation en électricité et chiffrer les économies d'énergies, l'UES réalise un **audit énergétique** tous les quatre ans. Cela lui permet de déterminer un programme de travaux centrés sur l'efficacité énergétique en passant en revue toutes les actions possibles.

Parmi les actions réalisées on trouve :

- Remplacement des interrupteurs par des détecteurs de mouvements afin d'optimiser la consommation d'éclairage
- Remplacement de l'éclairage en tube néon par des panneaux LED
- Réduction du nombre de lignes de téléphonie fixes
- Achat de matériel de classe A minimum (réfrigérateurs AAA, micro-onde...)
- Optimisation du chauffage et de la climatisation
- Remplacement de ballons d'eau chaude sanitaire
- Instauration d'un système de mise en veille automatique des ordinateurs après 3 minutes sans action
- Intervention d'une femme de ménage en soirée pour éteindre les lumières de bureau
- Elaboration de campagnes de sensibilisation au sujet des bonnes pratiques et de l'écoconduite

3.2. Consommation d'eau

L'UES cherche à **maîtriser sa consommation d'eau** à travers diverses actions. Par exemple les toilettes du siège sont équipées des **robinets-détecteurs de mouvement**.

L'UES a également mis à disposition de ses collaborateurs des fontaines d'eau rafraîchie. Ce dispositif permet d'éliminer les déchets en plastique provenant des bouteilles d'eau, en favorisant l'utilisation des **mugs** ou des **gourdes réutilisables**. Ces derniers ont été distribués à tous les collaborateurs de l'UES.



Par ailleurs, le **système d'arrosage automatique** a été **supprimé** au siège de Boulogne-Billancourt en 2021.

Indicateurs associés : Electricité des bâtiments / MWh - Electricité des datacenters sous traités / MWh - Nombre d'actions réalisées pour la réduction de la consommation énergétique

4. RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Afin de participer à la **Stratégie Nationale Bas-Carbone**, mais également pour maîtriser son impact environnemental, l'UES publie son **Bilan d'émissions de Gaz à Effet de Serre** (BEGES). Ce dernier prend en considération l'ensemble des postes d'émissions de CO₂ du périmètre d'activité du groupe selon la répartition suivante :

- Le scope 1 mesurant les **émissions directes de gaz à effet de serre**, par exemple la combustion de carburant nécessaire à la fabrication d'un produit ou à la prestation de service ;
- Le scope 2 mesurant les **émissions indirectes de CO₂** liées à la production d'énergie, sous forme d'électricité ou de chaleur ;
- Le scope 3 incluant **toutes les autres émissions indirectes**, c'est-à-dire toutes celles qui ne sont pas directement associées à la fabrication des produits / services, en prenant en considération le reste de la chaîne de valeur, comme la gestion des déchets ou encore le transport de marchandises.



Ainsi, l'UES va au-delà de la réglementation en vigueur qui impose un BEGES ne prenant en considération que les deux premiers scopes. Ce choix a été effectué afin de prendre en considération toutes les émissions de CO₂ inhérentes à l'activité de l'entreprise dans un périmètre plus large, plus global et plus pertinent.

Par ailleurs, à la suite des résultats de son BEGES, l'UES s'engage à dresser un **plan d'actions** afin de prendre les **mesures nécessaires** pour réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, à maîtriser ses consommations d'énergies et à respecter les objectifs nationaux et internationaux de réduction des émissions de CO₂.

De plus l'UES s'engage, à travers ses **pratiques d'achat**, à intégrer la notion de cycle de vie des produits, c'est-à-dire à réduire les nuisances liées à la fabrication (épuisement des ressources non renouvelables), à l'utilisation (consommation d'énergie) et à la fin de vie (pollution).

A titre d'exemple, l'UES achète exclusivement des **ordinateurs Energy Star** et du **papier labellisé FSC** garantissant un mode de gestion responsable et durable des forêts et Ecolabel, label écologique officiel européen 100% recyclable, portant une certification ISO 14001 par le fabricant.

Indicateurs associés : Emissions de CO₂ de chaque scope - Taux d'atteinte des objectifs fixés suite au plan d'action

5. DÉPLACEMENTS DES COLLABORATEURS

L'**aménagement de la mobilité** pour assurer une transition vers une mobilité durable implique un engagement fort de toute entreprise afin de développer des solutions adaptées à chacun tout en réduisant fortement les impacts environnementaux.

L'UES est signataire de **deux accords d'entreprise** : l'accord **Télétravail** (avenant n°2 du 3 septembre 2020) et de l'accord **Mobilité Durable** (9 novembre 2020). Ceux-ci permettent de :

- Maîtriser les temps de trajets des collaborateurs en mission
- Développer le recours au télétravail au siège comme en mission
- Favoriser les formations et réunions de travail à distance
- Favoriser les modes de déplacements vertueux (covoiturage, indemnité kilométrique vélo, parc automobile électrique / hybride)
- Sensibilisation des collaborateurs (organisation d'une journée sans voiture, respect du code de la route, écoconduite)
- Mise en place de bornes de recharge pour les véhicules électriques

Par ailleurs, conformément à la réglementation WLTP (Worldwide Harmonised Light vehicles Test Procedure), l'UES a mis à jour sa politique voiture pour **augmenter la part de véhicules propres**.

6. PROMOTION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA SPHÈRE D'INFLUENCE

Afin d'impliquer les collaborateurs dans la démarche RSE et pour qu'ils puissent intégrer les valeurs du développement durable dans leur métier, l'UES organise de multiples manifestations autour d'événements publics et sollicite l'implication de ses collaborateurs comme par exemple lors de la semaine européenne du développement durable (SEDD), ou lors d'actions mondiales.

Indicateurs associés : Description des événements – Nombres d'arbres plantés – Engagements significatifs par le biais de signatures



Volet IV : Responsabilité sociétale

Afin de tisser des liens durables avec son écosystème, l'UES participe à des projets socio-environnementaux, notamment via des actions solidaires. Dans ce cadre, ses partenariats s'orientent vers des entreprises éco-responsables œuvrant pour un développement durable.

Dans ce volet sera présenté comment contribue l'UES au développement de son territoire et des ses communautés, ainsi que les partenaires engagés avec lesquels nous avons choisi de collaborer.



1. COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

L'UES s'engage chaque année via la **taxe d'apprentissage** à agir en faveur du développement durable, de la cohésion sociale et de la solidarité par le soutien à des actions pilotées par des écoles et des associations et à la mise en place de partenariats.

En 2022, notre site de Lyon a été sollicité par le MEDEF à Lyon pour **créer une école** au sein de notre agence pour des jeunes ayant fait des filières scientifiques non IT pour les former en alternance pour devenir ingénieur Devops. La première promotion de **15 alternants** aura lieu courant de l'année.



Par ailleurs, l'UES porte le projet **IT Solidaire**, un projet interne et externe où notre Groupe finance trois projets associatifs choisis par l'ensemble de nos collaborateurs lors d'un vote. Chaque année, nous participons également aux « **Challenges contre la Faim** » organisés dans toute la France. L'action de nos collaborateurs permet de récolter des fonds en faveur d'**Action contre la Faim**.

Indicateurs associés : Exemples d'actions et témoignages – Quantité de projets financés

2. DES PARTENAIRES RSE

L'UES s'entoure de **partenaires de confiance** qui sont référencés **ESAT** (établissements et service d'aide par le travail) et d'autres affichant une **politique RSE** avec de **forts engagements**, dans une dynamique similaire à celle du groupe.

Nos partenaires allient un service de qualité avec l'accompagnement de leurs travailleurs dans la réalisation de leur mission à des prix s'alignant sur ceux du marché. L'UES reste à l'écoute des différents partenaires qui opèrent dans la sphère de la responsabilité sociétale d'entreprise afin d'améliorer en continue ses actions.

Parmi nos partenaires :

- › Le Panier du Citadin

S'occupant de la **distribution de corbeilles** de fruits dans entre 1 et 5 fois par semaine, au sein du siège de Boulogne-Billancourt. Pour réduire ses émissions en CO₂, l'entreprise utilise des **camionnettes électriques** et des **vélos cargo** et récupère toutes les cagettes et barquettes de fruits et légumes pour les réutiliser ou les recycler. De plus, elle collabore avec des **producteurs locaux** qui cultivent sereinement et respectueusement les fruits et légumes de leur terroir et privilégient les qualités gustatives aux rendements quantitatifs en récoltent le tout à maturité.



- › SAPRENA

S'occupant des **prestations d'entretien des locaux**, une entreprise inclusive qui allie performance économique et richesse sociale. Une entreprise engagée dans une démarche QSE et RSE, évaluée au niveau confirmé sur l'**AFAQ 26000**. Elle est également **certifiée** sur le **management de la Qualité et de l'Environnement** (ISO 9001 et ISO 14001) et sur son **management de la Qualité pour les organismes aéronautiques** (EN9100).



- › Cèdre

S'occupant du **recyclage de nos déchets**.



- › INTERXION

ITS Integra, filiale du Groupe spécialisée en hébergement et Système d'infogérance hors



site, sous-traite à son fournisseurs INTERXION 2 datacenters présents sur 2 localités différentes. Bien que sous-traitée, l'UES prend en compte cette activité énergivore dans ses propres émissions et a choisi de s'entourer de fournisseurs de colocation impliqués dans la préservation de l'environnement.

- INTERXION est certifiée 14001 et possède également un certificat Equilibre et Equilibre + EDF.
- INTERXION s'engage depuis 2020 à avoir un bilan carbone neutre.
- INTERXION est le premier fournisseur de datacenter à avoir obtenu en 2022 le label OCEAN APPROVED décerné par la fondation de la mer suite à un audit de bureau Veritas.

Le matériel choisi favorise cette maîtrise :

- Echangeurs et économiseurs d'air
- Usage du cold corridor permettant le confinement de l'air froid pour le diriger directement vers les serveurs
- Installation de variateurs de vitesse : en limitant la survitesse dans les pompes d'eau glacée ces variateurs entraînent une économie d'énergie
- Aspiration de l'air froid/chaud
- Design des infrastructures de climatisation et électriques : refroidissement à air libre (free cooling) et réutilisation de la chaleur, réglages des seuils et dispersion énergétique
- Gestion des lumières sur site : compact fluorescent light bulbs et LED lights
- Optimisation de l'utilisation des fluides (humidificateur, circuit d'eau, glycol)
- Régulation et optimisation de la production de froid
- La mise en place de serveurs plus puissants permet une utilisation optimale des machines via une meilleure densité.

Indicateurs associés : Nombre de projets sponsorisés – Nombre de partenaires engagés

Interlocuteurs ITS Group

Jean-Michel BENARD

Président Directeur Général

+33 (0)1 78 89 35 00

jmbenard@itsgroup.com

Sarra MAJDOUB

Chargée de missions RSE

+33 (0)1 78 89 34 30

smajdoub@itsgroup.com