

## **Communication sur le Progrès 2017**

Contribuer positivement  
au monde



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

## **SOLYSTIC a depuis longtemps pris conscience de ses responsabilités sociales, sociétales et environnementales.**

Cette septième COP est une nouvelle occasion de rendre compte de nos actions au regard de nos engagements. Elle s'adresse à l'ensemble de nos parties prenantes (salariés, futurs talents, fournisseurs, clients, partenaires industriels, etc.). Cette année, nous expliquons les différentes actions qui concrétisent 6 des 10 principes du Global Compact. Cette COP est aussi l'occasion de faire témoigner les parties prenantes qui se sont impliquées à nos côtés.

Pour ceux qui ont l'habitude de lire nos COP, vous retrouverez une continuité dans nos engagements. Pour ceux qui nous découvrent, n'hésitez pas à prendre connaissance des COP précédentes. Vous y découvrirez que notre démarche s'inscrit dans la durée et l'amélioration continue.

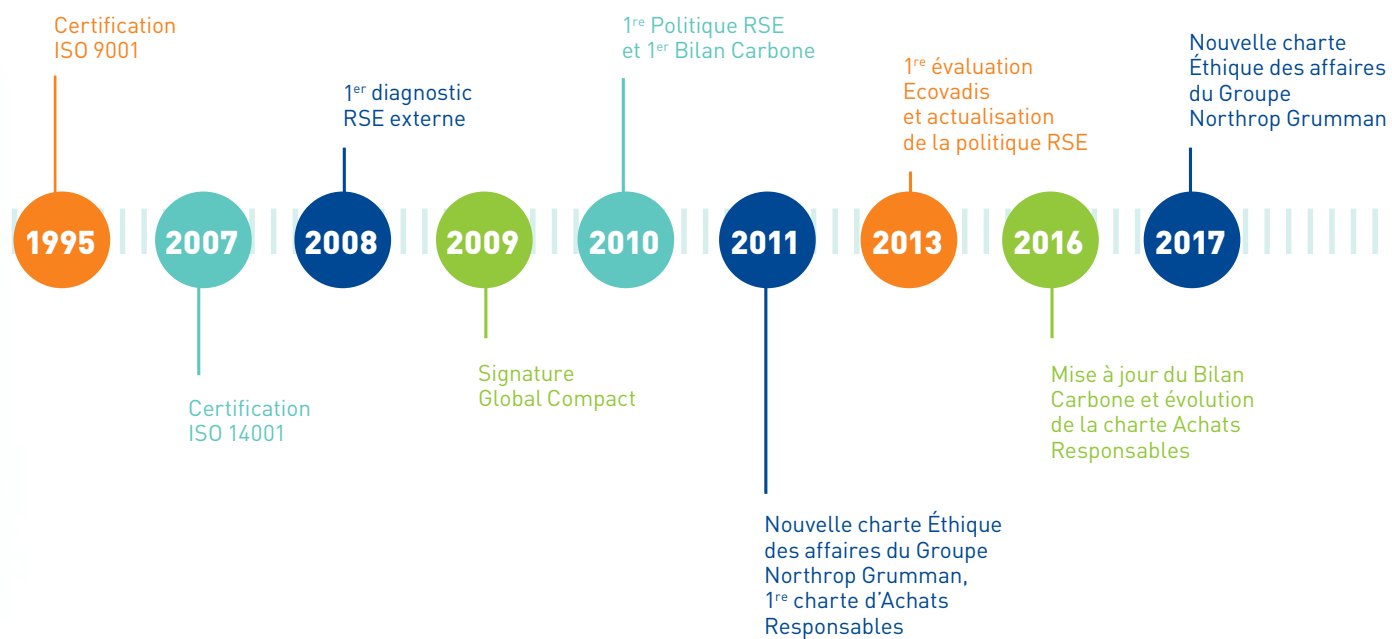
Enfin, cette année, il nous a semblé important de faire le lien avec les Objectifs de Développement Durable, référentiel mondial, et de montrer comment SOLYSTIC y contribue (à travers son engagement sociétal).

**Bonne lecture.**

### **Pour en savoir plus :**

[www.unglobalcompact.org/  
what-is-gc/participants/  
8682#cop](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8682#cop)

## Les grandes étapes de notre démarche



## Sommaire

- 02** Bon à savoir
- 04** Édito
- 05** Présentation SOLYSTIC
- 06** Nos engagements RSE
- 08** Chapitre 1 : Droits de l'Homme
- 10** Chapitre 2 : Normes Internationales du travail
- 12** Chapitre 3 : Environnement
- 14** Chapitre 4 : Lutte contre la corruption

# Édito



“Pour SOLYSTIC, respecter les principes du Global Compact est plus qu’un simple engagement.”

**Pierre IGOU**  
Président - Directeur Général

Monsieur le Secrétaire Général,

SOLYSTIC adhère et soutient les valeurs du Global Compact depuis 2009. J’ai le plaisir de vous confirmer que nous renouvelons, en le renforçant, notre engagement à respecter et à promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Notre action en faveur des Droits de l’Homme, de bonnes conditions de travail, de la protection de l’environnement et de la lutte contre la corruption est inscrite dans ma vision de SOLYSTIC. Une vision parfaitement claire, exprimée auprès de nos salariés et dans notre sphère d’influence : clients, partenaires, fournisseurs et parties prenantes.

Pour SOLYSTIC, respecter les principes du Global Compact est plus qu’un simple engagement. C’est adhérer à un modèle social où le respect mutuel et le dialogue ont toute leur place. C’est partager nos valeurs, s’engager dans une démarche de progrès et de développement sociétal. Avec transparence et dans le souci d’une amélioration continue.

Cette publication annuelle en est le témoignage.

En tant que Président - Directeur Général, j’ai à cœur de faire vivre cette démarche au quotidien et d’y associer l’ensemble de mes équipes.

Je suis fier que SOLYSTIC contribue, grâce à son soutien, à l’initiative lancée par l’ONU.

Meilleures salutations.

Pierre IGOU  
Président - Directeur Général

## SOLYSTIC, des solutions et des services pour l'industrie du courrier et du colis

**Filiale française du groupe américain Northrop Grumman, SOLYSTIC conçoit, déploie et maintient tout au long de leur cycle de vie des solutions pour l'industrie du courrier et du colis.**

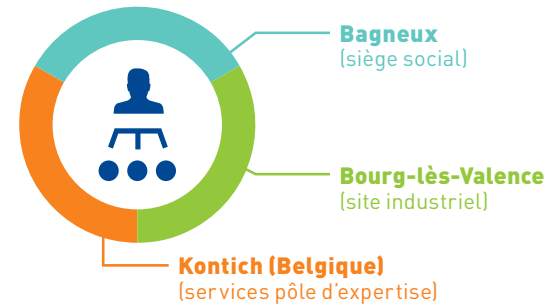
**En France et chez les grands opérateurs postaux et logistiques mondiaux (25 pays, 5 continents), les solutions SOLYSTIC permettent :**

- d'adapter les process aux évolutions et opportunités du marché,
- de rester compétitifs, en conservant une grande qualité de service,
- d'améliorer les conditions de travail et de respecter l'environnement.

**En s'appuyant sur des outils de simulation et de modélisation, SOLYSTIC apporte à ses clients des solutions innovantes et sur mesure :**

- automatisation de tri de courrier, avec dernièrement la machine XMS™ permettant le tri et la fusion des flux lettres et grands formats, l'optimisation du process global et l'adaptation à l'évolution des flux,
- automatisation du tri des flux e-commerce avec des équipements de tri de paquets intégrant des systèmes IT, des systèmes de reconnaissance et d'interprétation des adresses ou encore des robots mobiles Soly™ pour la préparation de la distribution,
- services de maintenance complète, de support et de fourniture de pièces de rechange.

### 3 centres d'activités



100 M€  
chiffre d'affaires  
2016

6% du C.A.  
dédiés à la R&D

500 +  
salariés



97,6%  
en CDI

2,7%  
de la masse  
salariale  
consacrée  
à la formation

# Nos engagements RSE

En tant que filiale du Groupe Northrop Grumman, SOLYSTIC décline de nombreux engagements RSE du groupe. Toutefois, compte tenu des spécificités métiers et pays de l'entreprise, nous avons formalisé nos propres engagements RSE.



## Respecter l'intérêt, des clients et opérateurs finaux

- Fournir des produits et services de qualité
- Innover pour répondre aux besoins de nos clients
- Acheter responsable et local
- Respecter les Droits de l'Homme et vendre avec éthique



## Attirer, fidéliser et développer les talents

- Garantir la sécurité, préserver la santé et améliorer la qualité de vie au travail
- Favoriser la diversité et l'égalité
- Animer un dialogue social constructif et de qualité
- Avoir une gestion pro active des talents et promouvoir l'agilité



## Réduire nos impacts

- Prévenir toutes formes de pollution
- Réduire nos déchets et nos consommations
- Lutter contre le changement climatique

### Pour en savoir plus sur la politique RSE du Groupe Northrop Grumman :

[www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility](http://www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility)

## Mesure de notre performance et de nos progrès

Dans une volonté d'amélioration continue, nous soumettons régulièrement l'évaluation de notre démarche RSE à ECOVADIS. Cet organisme indépendant mesure le niveau d'intégration de la RSE au sein de notre système de management. Quatre thématiques sont analysées : l'environnement, le social, l'éthique des affaires et les achats responsables. Le résultat de la notation est communiqué à tous les clients qui le souhaitent.



**Depuis notre première évaluation en 2013, notre statut a toujours été Gold, soit le plus haut niveau de reconnaissance.**

Cette année, nous avons obtenu une note globale de **71 sur 100**; ce qui nous situe à un niveau "avancé" parmi les 3 % de fournisseurs les plus performants sur des milliers d'entreprises évaluées.

**Ce résultat est la reconnaissance de notre engagement et le fruit du travail et des bonnes pratiques accomplis au quotidien par chacun de nos salariés et partenaires.**

Le détail de notre notation selon les thématiques est disponible sur notre site internet : [www.solystic.com](http://www.solystic.com)

## ODD: notre contribution au monde!

**Validés en septembre 2016, les Objectifs de Développement Durable sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Ils concernent aussi bien les états, que les entreprises ou les associations, mais aussi les citoyens. Chacun peut agir à son niveau.**

“Les ODD, permettent aujourd’hui d’élargir la réflexion et de voir comment SOLYSTIC contribue aux grands enjeux mondiaux.”

**Interview de Jean-Pierre BAIARDI,**  
Responsable RSE SOLYSTIC

### Quels liens faites-vous entre la démarche RSE, la COP et les ODD ?

Dès 2008, SOLYSTIC s’engageait dans la réalisation d’un diagnostic RSE via un organisme extérieur et enclenchait une dynamique d’actions. Dans cet esprit, la signature du Pacte Mondial en 2009 confirmait la volonté du management de contribuer au développement durable et d’intégrer les 10 principes dans la vie quotidienne des collaborateurs. Cette adhésion a été l’occasion de structurer notre démarche par une politique RSE formalisée et intégrée dans le système de management. Les ODD, permettent aujourd’hui d’élargir la réflexion et de voir comment SOLYSTIC contribue aux grands enjeux mondiaux.

### Pourquoi faire le lien avec les ODD ?

C’est un référentiel mondial de plus en plus connu par les entreprises et notamment les signataires du Pacte Mondial. Pour une entreprise internationale comme SOLYSTIC, il est important de voir comment nous contribuons à chacun des enjeux

du 21<sup>e</sup> siècle partout où nous agissons, à travers nos partenaires et nos équipes. Les ODD donnent du sens et font le lien entre le global et le local, comme dans la lutte contre le changement climatique. Enjeux auxquels la nouvelle génération et de nombreuses parties prenantes sont de plus en plus sensibles.

### Comment SOLYSTIC contribue donc aux ODD par son activité ?

Nous avons identifié 8 ODD sur 17, auxquels nous contribuons directement. Pour en citer quelques-uns : l’emploi local, grâce à notre réseau de fournisseurs partenaires, la formation, mais aussi l’accueil de nouveaux embauchés (cf p.10). L’égalité entre les sexes (cf p.08), le bien-être et la santé de nos collaborateurs. S’agissant de l’environnement, la production et la consommation responsables par notre travail sur la réduction des consommations énergétiques de nos machines (cf p.12) ou encore la lutte contre le changement climatique via notre plan de mobilité (cf p.12) sont quelques exemples.



# Droits de l'Homme

**Principe n° 1 :** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

**Principe n° 3 :** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**SOLYSTIC exerce ses activités à l'international avec des établissements localisés en France et en Belgique. Nous accordons une très grande importance au respect des Droits de l'Homme en interne comme en externe. Compte tenu de notre modèle économique, de notre organisation et de notre localisation géographique, le respect des Droits de l'Homme se pose essentiellement en amont et en aval de notre chaîne de valeur, chez nos fournisseurs et nos partenaires d'installation. Nos politiques d'Achats Responsables, nos engagements éthiques et anti-corruption, intègrent donc ce sujet. En France, la législation fixe un cadre de travail strict. Dans ce contexte, nous attachons une attention particulière au respect des Droits de l'Homme par un dialogue social constructif et de grande qualité.**

**19 salariés**  
sont en **télétravail**  
1 jour/semaine

**10 salariés**  
sont en **télétravail**  
occasionnel

## 1 La négociation collective, de la signature au bilan

Égalité professionnelle, qualité de vie au travail, droit à la déconnexion, télétravail, astreintes, indemnité kilométrique vélo, etc., sont quelques exemples des accords signés avec les partenaires sociaux et qui pour certains font l'objet de renouvellement et d'amélioration.

Au-delà de la négociation, nous sommes dans une démarche de co-construction et de pilotage avec les organisations syndicales. Cela est rendu possible grâce aux objectifs concrets que nous nous fixons, et aux indicateurs spécifiques dont nous suivons ensemble la progression lors d'une réunion annuelle de suivi des accords.

## 2 Réduire les écarts de rémunération

Engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes depuis de nombreuses années, SOLYSTIC s'est fixée comme objectif de réduire les éventuels écarts de rémunération. Ainsi, l'accord égalité professionnelle contient des engagements spécifiques sur ce point. Chaque écart de plus de 5 % doit faire l'objet d'une analyse au travers du rapport annuel de situation comparée. Une enveloppe budgétaire dédiée permet à la DRH de neutraliser l'effet d'un congé maternité par exemple ou de combler un écart de salaire non justifié.

## 3 L'accord télétravail évolue

La COP 2016 rendait compte de notre accord d'expérimentation en matière de télétravail. Celle-ci ayant été positive, nous avons signé avec l'ensemble des partenaires sociaux un accord à durée indéterminée.

Le dispositif tient compte des souhaits des salariés (managers et collaborateurs), mais aussi des réalités de notre entreprise et des exigences du poste ou du service. Des critères d'éligibilité comme l'ancienneté dans l'entreprise, la connaissance du poste, l'autonomie, la fréquence de la relation client, sont analysés par le manager pour prendre sa décision. Depuis le début de l'expérience, 90 % des demandes ont été acceptées.



## Le bilan des accords

Dans sa volonté d'établir un dialogue constructif et de qualité, la Direction des Ressources Humaines de SOLYSTIC a souhaité aussi **renforcer un suivi en commun des accords signés.**

Ainsi, tout accord avec les organisations syndicales contient des objectifs chiffrés, des indicateurs de suivi et fait l'objet d'un bilan régulier lors d'une réunion annuelle.

La réunion de novembre 2016 a notamment abordé les accords suivants : contrat de génération, égalité professionnelle et QVT, télétravail, astreinte et indemnité kilométrique vélo.

**70 % des objectifs ont été atteints ou dépassés et 15 % le sont partiellement.**

Des progrès sont encore à faire sur différents points comme par exemple l'évolution des compétences, le handicap, l'embauche de séniors ou encore d'alternants.

Pour les représentants du personnel, cette démarche de transparence objective le dialogue en se basant sur les faits.

**Au-delà, c'est une démarche constructive et collaborative qui associe dans la prise de décision et l'action.**

“Un bon dialogue demande à chacun de savoir sortir de sa posture, dans le respect des intérêts de chacun, entreprise comme salariés.”

**Marie-Pierre HOMBERG**  
Directrice des Ressources Humaines

**Marie-Pierre HOMBERG,**  
Directrice des Ressources Humaines  
livre sa vision et son expérience  
pour un dialogue social de qualité.

### Quelle est votre vision du dialogue social chez SOLYSTIC ?

C'est avant tout une démarche collaborative. Être autour d'une table de négociation c'est aussi utiliser ses sens dans ce rapport humain. Dialoguer ne veut pas dire être d'accord sur tout, mais échanger sur tout. Ce n'est pas facile tout le temps, mais avec de l'écoute, du respect, de la confiance et du bon sens nous avançons ensemble. J'ai une exigence forte à chaque instant : dire ce que je vais faire et faire ce que j'ai dit.

### Quels sont les bénéfices d'un bon dialogue social pour SOLYSTIC ?

Ils sont nombreux : confiance, partage des enjeux au bénéfice de l'entreprise pour une meilleure attractivité, fidélisation, évolution professionnelle, bien-être

et même une anticipation législative. Avec les représentants du personnel, nous créons les conditions de réussite, de performance de l'entreprise. Notre enjeu est d'accompagner la transformation de SOLYSTIC, en prenant en compte l'évolution de la société et les attentes de nos salariés.

### Quelles sont vos recettes pour réussir ?

Un bon dialogue, c'est du temps. Trois réunions de dix minutes ne suffisent pas pour se comprendre, trouver de nouvelles solutions, sortir des cadres, faire des concessions réciproques... Pour bien avancer, je rédige un compte rendu écrit systématique. Il reflète les positions de chacun, est diffusé en toute transparence et ouvre chaque rencontre. Cela crée un climat de confiance. Après, il faut écouter les collaborateurs qui peuvent faire remonter certains sujets importants pour eux. Même s'ils sont moins prioritaires pour la direction, ils méritent notre attention. Ce fut le cas pour le télétravail. Ce sont parfois des sujets

de consensus rapide qui cimentent la relation dans des discussions apaisées, parfois ce sont des dossiers plus épineux sur lesquels nous essayons de trouver une position commune. Enfin, il convient d'avoir une approche globale. Par exemple, l'accord égalité professionnelle est élargi à la diversité (sexe, âge, handicap, équilibre de vie), point essentiel de gestion de nos compétences.

### Y a-t-il des points de progrès à venir ?

Nous pouvons toujours progresser ! Beaucoup de choses restent à faire en matière d'égalité professionnelle, d'intégration ou de parcours de formation afin de faire évoluer les compétences de nos salariés. L'employabilité et l'accompagnement au changement sont des composantes essentielles des entreprises agiles dans une économie en évolution permanente et rapide. La reconnaissance et l'engagement des collaborateurs sont aussi l'une des clés.

# Normes Internationales du travail

**Principe n° 6 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

**Les enjeux sociaux de SOLYSTIC sont notamment le développement d'une marque employeur, l'attractivité des talents, leur bien-être ou encore leur fidélisation. Nous sommes une entreprise de technologies et d'innovation. Nous respectons les lois et œuvrons chaque jour pour prendre soin des hommes et des femmes, leur apporter un cadre de travail propice à leur épanouissement et à la performance. Nous favorisons la diversité de nos équipes, l'égalité de traitement et le développement des compétences. SOLYSTIC accueille tous les talents sans aucune discrimination.**

"Nous développons de nombreuses actions et services afin de **faciliter l'intégration et la vie quotidienne de nos collaborateurs.**"

## 1 Enquête d'engagement France

Lancée par le groupe et déclinée dans tous les pays, l'enquête annuelle d'engagement permet de prendre le pouls des collaborateurs. Elle est réalisée de manière anonyme par un organisme externe spécialisé. Une analyse fine des résultats par pays, sites et services nous permet d'engager des plans d'amélioration. L'enquête de 2017 fait ressortir un taux de participation à 80/100. Parmi les points positifs nous pouvons noter : le travail en équipes, les conditions de travail, mais aussi l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

## 2 Égalité Professionnelle

Les industries et les métiers d'ingénieur sont identifiés comme "en tension" particulièrement vis-à-vis des femmes. Dans le cadre de notre politique diversité, nous avons mis en place un certain nombre d'actions positives (partenariats écoles, action d'insertion, stages, alternance). Notre accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été élargi à la diversité et intègre la qualité de vie au travail. Celui-ci fait l'objet d'un suivi annuel, et nous réunissons une Commission 'Égalité Professionnelle' (cf. encart). La formation des managers à la non-discrimination, l'organisation d'actions de sensibilisation, la promotion des fournisseurs engagés sont autant de leviers de changement.

## 3 L'accueil des nouveaux embauchés

Nous développons de nombreuses actions et services afin de faciliter l'intégration et la vie quotidienne de nos collaborateurs. Parmi elles citons: la journée intégration pour les nouveaux embauchés, la formation santé sécurité environnement, la visite de sites ou de centres de tri chez nos clients, l'organisation de "vis ma vie", les rencontres informelles autour d'un petit-déjeuner pour les stagiaires ou alternants, une crèche interentreprises sur notre établissement de Bourg-lès-Valence, une salle de sport située dans le bâtiment de notre établissement de Bagneux... sans oublier les CE, leur médiathèque ou encore le service de notre prestataire '1 % logement' qualifié de "réactif et qui fait des propositions intéressantes" selon ses bénéficiaires.

## Focus sur la Commission Égalité Professionnelle

La mission de cette Commission est **d'aider la direction dans sa prise de décision**, mais aussi **d'apporter des recommandations concrètes et opérationnelles** à la lumière du rapport annuel de situation comparée. Ainsi, elle a contribué à la réflexion initiée lors de la négociation de l'accord égalité professionnelle. De ce fait, elle est légitime sur les autres critères de discrimination (âge, sexe, handicap, appartenance syndicale, équilibre de vie privée et professionnelle et la qualité de vie au travail).

Parmi les sept membres, trois personnes sont désignées par les Instances Représentatives du Personnel, quatre femmes et trois hommes issus des deux sites de Bagneux et Bourg-lès-Valence. Le président réunit la commission à minima deux fois par an avec la direction. L'expression est totalement libre, sans censure. La Commission peut choisir un thème de travail annuel et solliciter les éclairages de la part de la direction sur des points spécifiques comme par exemple les écarts de rémunération ou l'accès à la formation pour les femmes.

**Cette approche confirme la qualité du dialogue social et sa dynamique collaborative.**

## Enquête d'engagement

Taux de participation

**80%**

**Les salariés évaluent en niveau de satisfaction à**

**93%** le travail d'équipe

**89%** les conditions de travail

**85%** l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

“La question n'est pas de savoir quel sexe apporte plus que l'autre. L'égalité homme femme est un sujet incontournable pour une industrie contemporaine voulant être performante.”

**Fatou SY**

Ingénieure Développement Logiciel SOLYSTIC,  
membre de la Commission Égalité Professionnelle

**Éliane DEJOUX,**  
Chef de projet SOLYSTIC  
nouvellement embauchée

Chez SOLYSTIC le respect des personnes est plus qu'une déclaration, c'est une réalité. Issue d'une formation d'ingénieur à Grenoble et après un parcours dans des entreprises de l'industrie et du service sur la région, je suis arrivée en juin dernier chez SOLYSTIC. Je cherchais une entreprise présente localement, mais ouverte à l'international, une entreprise industrielle où les produits utilisent la technologie. Je voulais une société où il fait bon travailler.

J'ai immédiatement été frappée par l'environnement de travail ! Les locaux modernes de Bagneux, la considération que les gens vous portent. Ici, on peut se dire les choses, il n'y a pas de mépris, tout le monde est important et ça, c'est vraiment génial. Dès mon premier jour, tout le monde était aux petits soins pour moi.

Dans mon service, on va une fois par mois au restaurant pour échanger et sortir du cadre. Au self, on ne parle pas boulot, c'est une occasion pour découvrir les autres et faire connaissance.

Chez SOLYSTIC, il y a une exigence professionnelle positive, c'est-à-dire qu'on est concentré sur la qualité de son travail, des produits, la satisfaction client. Cela fait toute la différence ! On peut donner le meilleur dans un cadre professionnel et bienveillant.

Pour moi SOLYSTIC concilie l'esprit innovant d'une start-up avec 60 ans d'histoire et une agilité, une évolution permanente à la pointe de la technologie. Il y a une vraie responsabilité sociale et environnementale. Depuis plus d'un mois que je suis là, c'est un vrai bonheur.

# Environnement

**Principe n° 8 :** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe n° 9 :** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

**Certifiée ISO 14001 depuis 10 ans, SOLYSTIC a développé différents plans d'actions triennaux afin de réduire ses impacts. Parmi ses engagements environnementaux, la lutte contre le changement climatique prend une importance particulière. Le premier bilan carbone® de l'entreprise, réalisé volontairement en 2010, donnait une photo des émissions de CO<sub>2</sub>. Sa mise à jour en 2016 a permis de mesurer les progrès parcourus, mais aussi de fixer de nouvelles priorités et de définir de nouvelles pistes d'actions.**

**Évolution de la consommation électrique de la machine MARS entre 2012 et 2015**



# 1

## Le plan de mobilité

La mise à jour du bilan carbone® a montré que l'entreprise devait agir pour les déplacements trajets domicile-travail, deuxième source d'émission après les missions professionnelles. Pour cela et en prévision de l'application de la loi de Transition Énergétique, SOLYSTIC a signé un plan de mobilité. Négocié avec Valence-Romans Agglomération dans le cadre d'une action collective territoriale (cf. encart), il regroupe l'ensemble des mesures qui visent à réduire l'usage de la voiture individuelle en proposant des solutions alternatives – transports collectifs, vélo, marche, covoiturage – tant pour les déplacements domicile/travail que professionnels (cf. témoignage).

# 2

## La réduction de la consommation énergie / machine

Depuis 2010, les équipes des bureaux d'études innovent pour réduire la puissance consommée des machines. La plupart des équipements de tri de courrier sont exploités plus de vingt heures par jour et au-delà d'une quinzaine d'années. Les actions de réduction concernent notamment la fonction convoyage par l'utilisation de roulements basse consommation et le changement de moteurs, mais aussi l'optimisation des dispositifs d'alimentation électrique. À titre d'exemple, pour la machine MARS, ces évolutions ont permis de réduire de 17 % la consommation d'énergie, pour un objectif initial de 10 % ; un processus d'amélioration continue que nous poursuivons en relation avec nos fournisseurs.

# 3

## La sensibilisation des salariés

Fortement engagée dans la préservation de l'environnement, SOLYSTIC sensibilise régulièrement ses collaborateurs. Ainsi, tout nouvel arrivant participe, dans son parcours d'intégration, à une formation Sécurité & Environnement. Par ailleurs, un dépliant sur les bonnes pratiques environnementales (énergies, eau, déplacements, déchets, produits chimiques) est diffusé à tous. Enfin, différents événements thématiques sont organisés. Par exemple, depuis 2013, le site SOLYSTIC de Bourg-lès-Valence participe au challenge mobilité de la région Auvergne Rhône-Alpes. Cette année, les collaborateurs ont pu essayer des vélos à assistance électrique, faire marquer gracieusement leur vélo personnel, découvrir l'accord d'entreprise sur l'indemnité kilométrique vélo. Avec 32 % de participation, l'entreprise a été récompensée pour sa mobilisation. Une bonne occasion pour changer ses habitudes et venir au travail autrement qu'en voiture individuelle.

## GT mobilité

Dans le cadre de ses objectifs de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, l'agglomération de Valence Romans a mis en place **un plan de déplacement urbain**. L'objectif est de réduire la part du trafic automobile de 4,7 % à horizon 2025. Ainsi, Valence-Romans Déplacement, autorité organisatrice des transports, met en œuvre un programme d'actions afin de faciliter les déplacements sur le territoire. **Il s'agit de répondre aux enjeux et aux besoins de la population, mais aussi des entreprises.**

Pour ces dernières, **un groupe de travail inter-entreprises a été constitué** en partenariat avec la CCI de la Drôme. Une quinzaine d'entreprises ou d'établissements de plus de 100 salariés, dont SOLYSTIC, ont été invités à échanger sur leurs bonnes pratiques. Cette démarche, gratuite pour l'entreprise, lui permet aussi de faire part de ses attentes et besoins de mobilité.

Ce groupe est aussi l'occasion d'assister à des réunions d'information sur différents thèmes dont :

- **la loi de transition énergétique,**
- **les outils et services disponibles,**
- **l'indemnité kilométrique vélo,**
- **l'auto partage ou encore le plan de mobilité.**

C'est un véritable lieu d'émulation qui facilite la vie des entreprises et leur fait gagner du temps tout en évitant, grâce aux retours d'expériences, les écueils que d'autres ont connus.

“Cette journée nous montre qu'il y a d'autres moyens pour venir travailler. Depuis, j'ai acheté un vélo électrique pour faire mes 10 km de trajet.”

**Nicolas SORBÉ**  
Acheteur prestations

**Interview d'Agnès BALOGNA,**  
Chargée de mission Environnement à la CCI de la Drôme et co-animatrice avec VRD du groupe pilote de la mobilité ecobiz.

### Que diriez-vous de la démarche RSE de SOLYSTIC ?

SOLYSTIC est une entreprise consciente de sa responsabilité sociétale. Très engagés localement, nos interlocuteurs agissent et sont toujours positifs en répondant présents à nos sollicitations. Sur la mobilité, SOLYSTIC a anticipé l'obligation légale.

### Selon vous, quels sont les enjeux de la mobilité dans les entreprises ?

Il s'agit avant tout d'un enjeu économique compte tenu du temps que les salariés passent, voire perdent dans leur véhicule. Dans un certain nombre de communes, nous mesurons une augmentation

des bouchons et un allongement des temps de trajet domicile/travail. Il y a aussi la nécessité de conformité réglementaire à la loi de transition énergétique. Enfin, cela rejoint les enjeux de bien-être au travail : les temps de déplacement sont générateurs de stress et bien sûr d'accident. C'est à la fois une opportunité et une réduction des risques.

### Quelles sont les actions mises en place par l'entreprise SOLYSTIC ?

C'est en premier lieu la formalisation de son engagement au sein de la Convention de Partenariat. Cette dernière fixe le cadre de travail entre SOLYSTIC et Valence-Romans Déplacements. Cinq thématiques composent ce plan de déplacement.

- La sensibilisation des salariés se traduit, par exemple, par la participation au challenge mobilité régional, la mise à disposition d'informations sur un stand et en diffusion régulière.

- Le deuxième volet concerne l'utilisation des transports collectifs par la prise en charge d'abonnement ou de billets de train.
- Les deux points suivants insistent sur le vélo (stationnement, indemnité kilométrique) et le covoiturage.
- Enfin, le dernier chapitre est dédié à la limitation des déplacements, notamment par le déploiement de salles de visio-conférence, mais aussi la mise en œuvre d'outils spécifiques comme des simulateurs ou des services de télémaintenance du parc machine des clients.

”

# Lutte contre la corruption

**Principe n° 10 :** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

**Compte tenu de nos activités et de notre chaîne de valeur, les achats responsables ont une place importante dans notre politique RSE. En matière de lutte contre la corruption, notre appartenance au groupe Northrop Grumman nous donne un temps d'avance. En 2011, nous déclinions déjà, pour la France, les engagements du groupe. La charte Éthique du groupe a été revue en 2016 et a fait l'objet d'un plan de déploiement actualisé intégrant aussi des outils pratiques. À noter que le portefeuille de fournisseurs se situe à 75 % en France et 15 % en Europe et 10 % pour le reste du monde. La région Rhône-Alpes représente à elle seule 36 % des achats France, toutes familles confondues.**

15 fournisseurs audités



Montant des achats ESAT  
(Établissement et Service  
d'Aide par le Travail)  
**27 400 €**

## 1 La formation à l'Éthique

À l'occasion de la mise à jour de la charte éthique du groupe, une formation a été organisée en juin dernier. Celle-ci était à destination des services en relation avec les fournisseurs et les clients (l'ensemble du service achats a été formé). Son objectif était de mettre à niveau les équipes exposées aux risques de corruption et de rappeler les bonnes pratiques attendues en matière d'Éthique lors de l'exécution des affaires.

Ce fut aussi l'occasion pour certains de prendre conscience de ces nouveaux risques notamment dans nos relations auprès des commissionnaires en douanes, des intermédiaires et des administrations publiques. *"Même si notre secteur est peu exposé, le risque existe et il est important de pouvoir mettre à jour ses connaissances."* confiait un acheteur à la fin de cette journée.

## 2 La charte Éthique groupe

Ces dernières années la législation en matière de corruption a beaucoup évolué. Il convenait donc de mettre à jour la charte Éthique du groupe et d'accompagner son déploiement dans un nouveau plan d'actions. Chaque correspondant Éthique a ainsi été sollicité pour faciliter la démarche.

La charte regroupe des thèmes comme les cadeaux d'affaires, la protection des données ou encore le respect des droits de propriété intellectuelle. Le contrôle interne du groupe vérifie régulièrement son application. Le dernier audit "supply chain" a confirmé et reconnu la conformité de SOLYSTIC en matière d'achat responsable et d'éthique lors de l'exécution des affaires.

## 3 Denied Party Screening (DPS)

Dans une économie mondialisée les risques de commercer avec des entreprises ayant fait l'objet de sanctions pour corruption ou pour atteintes aux Droits de l'Homme sont de plus en plus forts. Même si SOLYSTIC est peu exposée (la majorité des commandes est adressée à des entités basées en Europe), ce risque existe tout de même. Le groupe a donc fait évoluer ses pratiques d'achat afin d'intégrer cette question. Désormais, les acheteurs vérifient la "classification éthique" de chaque fournisseur avec un outil dédié : le Denied Party Screening.

En juillet 2016, tous les fournisseurs dont le chiffre d'affaires pour SOLYSTIC est supérieur à 15000 € ont été vérifiés. Aucune alerte n'a été remontée. Nous réalisons aussi des audits Qualité fournisseurs comportant un examen du respect des engagements RSE. En cas de non-conformité sur ce volet, l'acheteur peut solliciter un complément d'audit diligenté par la fonction RSE de SOLYSTIC.

## Mieux connaître nos spécificités achats

SOLYSTIC conçoit, assemble, installe et supporte des solutions personnalisées de tri du courrier et des colis.

**La fonction Achats est intégrée à la Direction Industrielle et Achats.**

Elle est portée par une équipe de neuf personnes dont six acheteurs. La fonction Achats, à performance économique équivalente, **favorise l'activité locale.**

Le montant total des achats, toutes familles de fournisseurs confondues, est de plus de 40 millions d'€. Nous achetons à des entreprises de toutes tailles, sélectionnées sur des cahiers des charges précis. **Nos procédures d'évaluation des fournisseurs intègrent des renseignements environnementaux et sociaux.**

**Répartition des fournisseurs par zone géographique**



### Guy VOISIN

Président de Voisin, fournisseur depuis plus de 25 ans

“La société Voisin est un partenaire de longue date de SOLYSTIC. Dans les moments difficiles, notre client a toujours été à nos côtés, allant jusqu'à revisiter la planification des livraisons que ce soit celle des composants de tôlerie ou celle des modules dont nous assurons le montage, afin de faciliter la gestion de notre trésorerie.

Aujourd'hui nous intervenons beaucoup plus tôt dans la chaîne de valeur, depuis la conception jusqu'aux instructions d'assemblage. En pratiquant cette relation “win-win”, les gains tant pour SOLYSTIC que pour notre entreprise sont évidents.

Nos interlocuteurs sont exigeants et nous travaillons en confiance. Nous ne doutons pas que la réciprocité soit vraie. Nous sommes dans une logique collaborative, innovante et respectueuse. Nos équipes peuvent donner le meilleur.”

### Interview de Patrick HOURS, Directeur Industriel et Achats

#### Depuis combien de temps avez-vous intégré la RSE dans les achats ?

Par notre appartenance au groupe, nous avons déjà intégré certaines thématiques de la RSE comme l'éthique des affaires et la lutte contre la corruption. En 2011, nous avons souhaité formaliser notre démarche d'achats responsables via une charte spécifique annexée aux contrats. Celle-ci exige pour nos fournisseurs et sous-traitants le respect des obligations légales, bien sûr, mais aussi le relais des principes du Global Compact. L'ensemble des collaborateurs en lien avec les fournisseurs se doit de vérifier la bonne appropriation de cette politique, et, le cas échéant, de les faire progresser sur cette thématique.

#### Quel regard portez-vous sur la RSE dans la relation avec vos fournisseurs ?

Nous bâtissons des relations qui s'inscrivent dans la durée avec nos fournisseurs. Il est important qu'ils comprennent que le cycle conception – commercialisation – exploitation d'une solution postale couvre une période de plus de vingt ans. Le respect des engagements pris par SOLYSTIC induit un niveau de qualité inscrit dans la durée. Cette spécificité stimule l'innovation et peut fournir un bon volume d'activité pour les partenaires performants.

#### Et plus concrètement ?

Les engagements en matière de réduction de bruit, de consommation énergétique ou d'amélioration de recyclabilité nous poussent à apporter de nouvelles réponses technologiques. Une relation transverse multi-compétences entre les bureaux d'études, les acheteurs

et nos meilleurs fournisseurs permet de stimuler le travail collaboratif.

De plus, si l'un de ces fournisseurs partenaires devait connaître des difficultés, SOLYSTIC a toujours “répondu présent” : anticipation des productions, accroissement des acomptes, garantie (caution) de business pour démarche auprès des banques...



#### **Siège social**

152 - 160 avenue Aristide Briand  
CS 80013  
92227 Bagneux Cedex  
FRANCE  
Tél. +33 (0)1 49 08 41 00

[solystic.com](http://solystic.com)

**Pour plus d'information :**  
[contact.rse@solystic.com](mailto:contact.rse@solystic.com)