

RAPPORT RSE 2019



RAPPORT DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

<castelis />



CASTELIS

TABLE DES MATIÈRES

Rapport RSE 2019

INTRODUCTION	4
Le mot de la Direction	4
Présentation de la société	6
Castelis en chiffres	7
Retour sur nos moments clés	8
Définir nos enjeux	10
Nos engagements	11
THÉMATIQUE SOCIALE	12
Favoriser l'égalité des chances	13
Développer les compétences	16
Attirer les talents	18
L'organisation du travail	20
Qualité de vie au travail	22
Interview CHO	24
Les avantages chez Castelis	26
Préserver la santé et la sécurité	28
CasLab, le lab R&D du groupe	29
Organisation du dialogue social	30
THÉMATIQUE SOCIÉTALE	32
Les actions éthiques	33
Code déontologique des affaires	34
THÉMATIQUE ENVIRONNEMENTALE	36
Traitement et recyclage des déchets	37
Réduire l'impact de nos activités	38
Préserver la biodiversité	40
Bonnes pratiques internes	41
ANNEXES	42
Nos indicateurs de performance	42
Nos ODD	44

EDITO

LE MOT DE LA DIRECTION



Chères lectrices, chers lecteurs

Avec l'introduction de notre premier rapport sur le développement durable en 2017, nous avons approfondi le sujet de façon plus explicite et plus visible. Au cours des années suivantes, Castelis a continué à faire état de ses efforts pour améliorer les performances de son organisation en matière de développement durable.

À travers ce document, nous souhaitons informer nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients sur les actions que nous nous efforçons de mener un peu plus chaque année afin de proposer un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage, le respect mutuel et impliqué pour le développement durable et le respect de l'environnement.

Nos valeurs sont au cœur de nos actions car il est indispensable d'agir et d'accompagner les nouveaux usages pour un avenir qui serve et préserve les générations à venir.

Stéphane Woelffel
Directeur associé



PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Créée en 1999, Castelis est une société d'ingénierie informatique (ESN) spécialisée dans la conception et la réalisation de systèmes d'information sur-mesure. Avec à sa tête quatre co-gérants Fabien Balavoine, Sébastien Huet, David Lelong et Stéphane Woelffel, la société est aujourd'hui composée de près de 100 collaborateurs.

Castelis a pour mission d'accompagner ses clients tout au long de la vie de leurs projets informatiques. Par sa maîtrise des environnements open sources comme des plateformes prioritaires, Castelis apporte son expertise des technologies dans les projets de gestion à forte valeur ajoutée (e-commerce, finance, gestion commerciale etc.)

Afin de compléter son offre et d'étendre sa zone d'influence, la société Castelis décide en 2004 de racheter la société ILX Consulting, spécialiste en infrastructures et désormais fusionnée avec Castelis, puis en 2014 la société Access it, à Villeneuve d'Ascq, pure player Microsoft. En 2015, le groupe continue sa croissance et s'agrandit avec la naissance de nouvelles sociétés : Treez Data Management, implantée en région Lilloise et Sudalis, spécialisée dans le développement Web située à Toulouse. Dernière arrivée dans le groupe en 2017, Yoozly, Web Agency basée, elle aussi dans les locaux lillois.

NOTRE PHILOSOPHIE

Pour la troisième année consécutive, Castelis publie son rapport annuel. Bien que facultative pour une société de notre taille (inférieure à 500 salariés), notre démarche s'appuie sur les référentiels de la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26000, la communication de la commission européenne sur la responsabilité sociétale des entreprises du 25 octobre 2011, et les recommandations du Ministère de la Transition Écologique et Solidaire.

Chez Castelis, nous sommes convaincus que nos réalisations en matière sociale et environnementale constituent un levier de performance et de réussite, pour nous-mêmes comme pour la société. Ce document a pour but de vous présenter cette politique.

Destiné à l'ensemble de nos parties prenantes, ce rapport rend compte de manière claire et transparente de notre capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme, et ce au bénéfice de nos clients et partenaires, de nos collaborateurs et de la société.

CASTELIS EN CHIFFRES


20
années d'expérience


91
collaborateurs


9,5m€
de CA en 2019


29%
de femmes


34
ans de moyenne d'âge


2,9
ans d'ancienneté moyenne


4
pôles d'activité

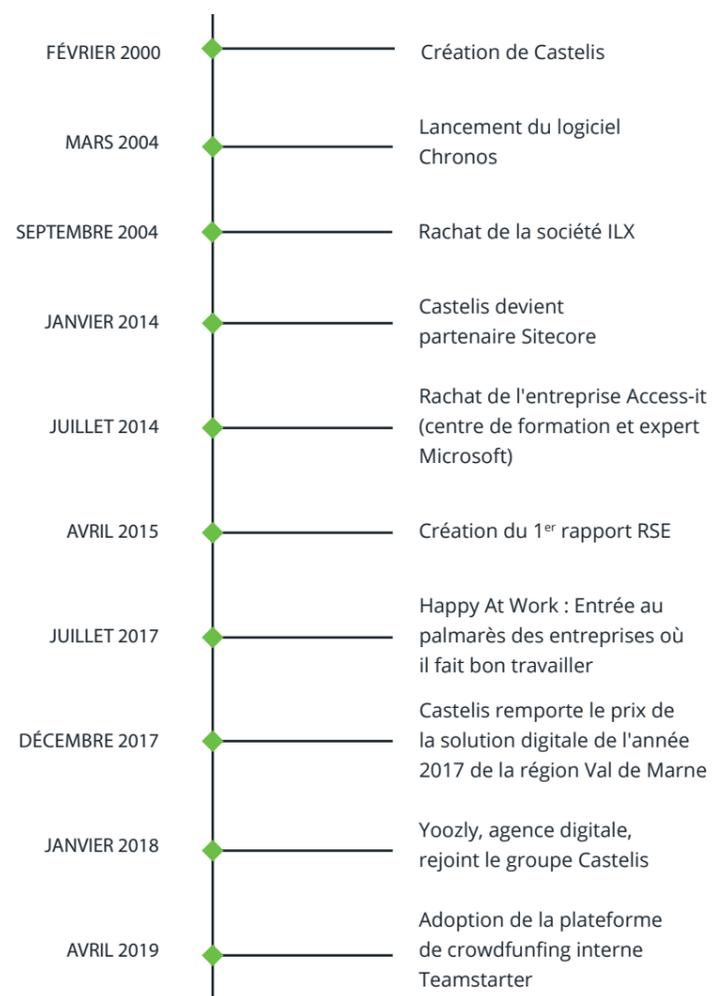

+100
clients


5%
du CA investi en R&D

ÉVÉNEMENTS

RETOUR SUR NOS MOMENTS CLÉS

Chronologie



Depuis sa création, la société a développé un panel d'activités qui préserve aujourd'hui sa croissance et sa pérennité

DÉVELOPPEMENT WEB

Nous analysons la faisabilité et confirmons la viabilité des idées. Nous accompagnons nos clients dans la conception de leurs solutions et sommes acteurs de la transformation digitale de leur processus de développement des produits.

HÉBERGEMENT

Gold partenaire Microsoft, notre équipe infogérance gère plusieurs dizaines de milliers de services Azure pour nos clients en France et à l'international. Nous gérons les plateformes Cloud Azure (IaaS, PaaS, SaaS) de nos clients en paramétrant leurs serveurs, instances virtuelles et services en ligne (sites web, bases de données...)

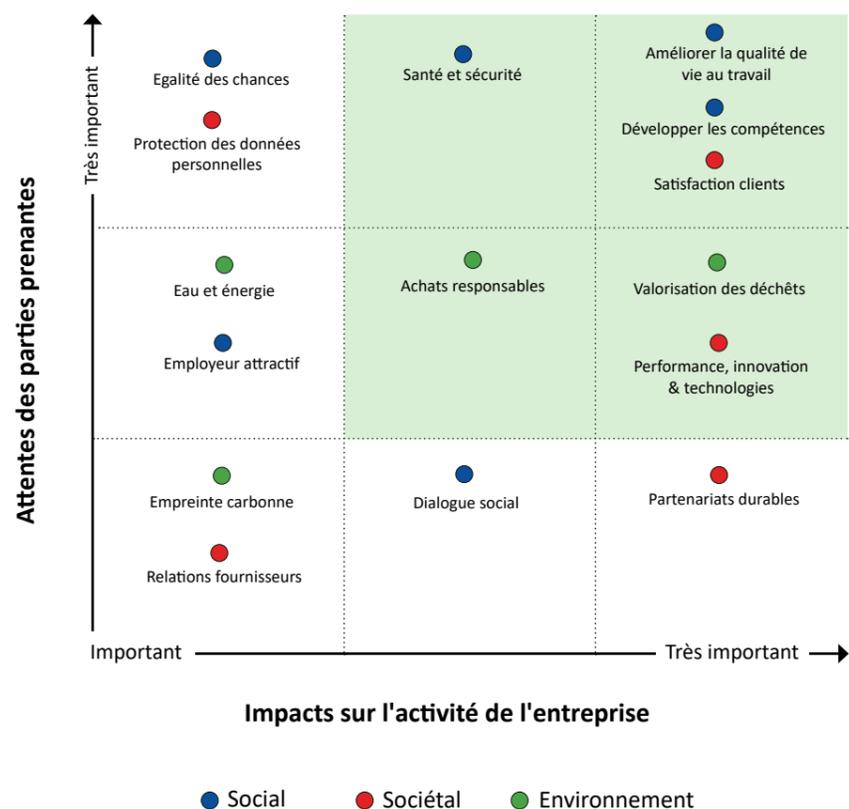
Castelis s'emploie à se positionner comme une entreprise innovante et en constante évolution. Grâce à ses technologies de pointe et à sa connaissance approfondie du secteur, nous accompagnons nos clients, quel que soit leur domaine d'activité, à se préparer à la nouvelle ère de la digitalisation.

DATA SCIENCE

Depuis 2018, Castelis accélère ses travaux de recherche et développement autour de l'intelligence artificielle, et plus particulièrement des technologies de Machine Learning. Nos investissements ont pour ambition de permettre l'automatisation et rendre plus pertinent l'exploitation des données de nos clients dans le futur. Nos experts Data Scientists, cumulent un double profil: à la fois technique (informatique, statistiques, mathématiques) et business.

DÉFINIR NOS ENJEUX

Nous avons mené une étude de matérialité afin d'identifier les enjeux les plus pertinents pour le développement de l'entreprise et répondre aux attentes de nos parties prenantes. Cette étude, structurée en plusieurs étapes, a permis de dessiner la matrice de matérialité à partir de laquelle nous avons bâti notre plan stratégique RSE.



Nous cherchons à intégrer dans nos actions les 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU en 2016 et à les adapter aux enjeux de nos parties prenantes. Ce cadre international nous donne la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous d'ici à 2030.

Retrouvez le détail de nos actions à lire dans la partie [nos objectifs de développement durable](#)



NOS ENGAGEMENTS

Depuis 2015 Castelis a souhaité mettre en place une démarche volontaire de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise qui va au delà de son core business. Nous avons la volonté de contribuer à la construction d'une société qui correspond à nos valeurs. C'est pourquoi nous avons souhaité nous fixer un certain nombre d'objectifs pour, chaque année, tendre un peu plus vers l'entreprise que nous voulons être : une entreprise respectueuse de ses salariés, de ses clients, de ses partenaires,

de la planète, et également de ses propres valeurs.

La responsabilité sociale, sociétale et environnementale est ainsi une condition essentielle de notre réussite et de notre performance. C'est pourquoi nous intégrons de longue date les enjeux du développement durable dans nos savoir-faire et notre culture d'entreprise.

Notre responsabilité se décline en 3 grandes parties

- Responsabilité sociale : Développer une gestion engagée et loyale des ressources humaines pour favoriser le bien-être et l'employabilité de nos collaborateurs.
- Responsabilité sociétale : Développer des partenariats d'affaires responsables et soutenir les initiatives d'intérêt général.
- Responsabilité environnementale : S'engager vis à vis de l'environnement en compensant intégralement notre empreinte carbone et en soutenant divers projets environnementaux.

THÉMATIQUE SOCIALE

Nos engagements

“ Nos collaborateurs sont notre force. Le recrutement et la fidélisation des collaborateurs sont deux enjeux majeurs pour garantir la croissance de Castelis

FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION

Castelis a conscience que sa croissance est directement liée à ses collaborateurs, et que leurs compétences sont au cœur de sa performance économique. La diversité de nos métiers et le développement de nouvelles offres nous amènent à recruter de plus en plus de collaborateurs venant d'horizons différents, aux parcours et expertises très diversifiés, que ce soit pour des profils jeunes diplômés ou pour des expérimentés. Cette ambition se traduit par le déploiement d'une politique de recrutement dynamique et par une gestion pilotée des carrières de ses collaborateurs.

Ainsi, afin de nous adapter aux nouveaux besoins de nos clients et de développer nos nouvelles expertises et nos activités de conseil plus spécialisées, nous prévoyons aussi de recruter davantage d'ingénieurs, qu'ils soient data analysts, data scientists ou développeurs. Par ailleurs, la fidélisation des collaborateurs est au cœur de la politique RH via un parcours d'intégration solide et des actions « Happiness Management » tout au long de l'année.

INTÉGRATION DES ARRIVANTS

Les collaborateurs recrutés bénéficient d'un parcours d'intégration personnalisé ayant pour objectif de leur présenter l'ensemble des équipes et de les aider à comprendre au mieux l'organisation de la société.

Dès le jour de la signature du contrat et jusqu'à l'arrivée du nouveau collaborateur, ce dernier reçoit régulièrement des « épisodes » indiquant toutes les informations nécessaires pour bien démarrer chez Castelis : présentation de la

société, de son équipe, de la direction, planning pour le premier jour ou encore un plan des locaux etc.

Par ailleurs, Castelis met en oeuvre différents dispositifs afin d'accompagner les nouvelles recrues dans leur progression de carrière. Pour guider leurs premiers pas, un « buddy » (parrain) les accompagne pendant leurs premiers mois et les aide à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et à rencontrer de nouvelles personnes.

En complément des mails d'informations, Castelis a mis en place des points de suivi d'intégration dans lesquels se retrouvent de nouveau Castelissien, son Buddy et un membre de l'équipe RH pour échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées, la progression depuis l'arrivée chez Castelis ou encore les éventuels objectifs à atteindre avant le point suivant.

Enfin, chaque trimestre, tous les nouveaux Castelissiens sont conviés au « Petit Dej' d'intégration ». Les dirigeants y présentent l'histoire et la stratégie de Castelis. Le petit dej' d'intégration permet à chacun de se présenter et de faire connaissance. C'est l'occasion d'échanger de manière informelle en passant un moment convivial.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Castelis s'attache à réaliser des actions quotidiennes visant à favoriser l'égalité pour tous. En effet, tous les collaborateurs sont issus de toutes origines et nationalités. Il en est de même pour les travailleurs en situation de handicap ; Castelis s'est toujours employée à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

LE RECRUTEMENT CHEZ CASTELIS



36

recrutements en CDI en 2019



183

entretiens réalisés



6 300

candidatures reçues

INDICATEURS 2019 - CHIFFRES ARRÊTÉS AU 31/12/2019


91
collaborateurs


2,9 ans
d'ancienneté moyenne


29%
de femmes dans l'entreprise


34 ans
la moyenne d'âge des


11
nationalités représentées


82%
sont CADRE

LA PARITÉ FEMMES - HOMMES

Castelis est particulièrement attentif à l'égalité hommes/femmes au sein de ses effectifs et encourage la présence de femmes dans un secteur à forte présence masculine via notamment le recrutement. C'est un fait, le secteur informatique, compte encore aujourd'hui plus d'hommes que de femmes, cependant, Castelis a très nettement féminisé ses effectifs ces deux dernières années et compte aujourd'hui 29% de collaboratrices. Au regard de la part de femmes diplômées d'écoles d'ingénieur chaque année (23% en moyenne contre 53% tous secteurs confondus), Castelis en est donc très proche. Nous sommes convaincus que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des atouts pour le dynamisme social de l'entreprise.

Par ailleurs, notre politique de rémunération est fondée sur une stricte égalité de salaire entre les hommes et les femmes à poste équivalent.

UNE STRATÉGIE RÉCOMPENSÉE

En 2019, Castelis a obtenu le label Happy Trainees, mené par le site meilleures-Entreprises.com. Ce label indépendant évalue et récompense la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des stagiaires, grâce à un questionnaire de satisfaction anonyme adressé à tous les stagiaires.

INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Castelis s'engage dans une démarche volontariste au profit des personnes en situation de handicap. Nous respectons l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés à équivalence de 6% de son effectif. L'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrit dans nos engagements RSE sur le plan de l'égalité des chances et de la diversité.

Développer la part des femmes dans l'entreprise

L'entreprise s'est fixé des objectifs pour accroître la proportion de femmes dans les recrutements et favoriser leur évolution de carrière.

ATTIRER DE
NOUVEAUX
PROFILS

Nous nous efforçons de diversifier notre recrutement pour accueillir les meilleurs talents, issus d'horizons différents, et composer des équipes diverses et ouvertes.

Des initiatives sont régulièrement menées auprès des étudiants afin de recruter de manière différente de nouveaux talents.

Des moments d'échanges et de recrutement sont organisés leur permettant de se projeter au sein de nos locaux et des différentes équipes. Notre équipe RH et des profils techniques vont régulièrement à la rencontre d'étudiants lors de journées portes ouvertes, de salons étudiants ou encore de speed meeting.

En parallèle, afin de garantir notre attractivité, Castelis déploie de nombreuses opérations vers les candidats.

Nous développons ainsi notre marque employeur, en modernisant notre politique de recrutement (réseaux sociaux, vidéos métiers, prime de cooptation)

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS



Fidéliser et développer les compétences de nos collaborateurs est essentiel pour renforcer la performance de nos équipes et la qualité de nos services. Cet engagement se traduit notamment à travers la formation, le développement professionnel et la mobilité, afin de les accompagner dans leur projet de carrière

ÉVOLUTIONS

Pour renforcer son ambition d’agir en tant qu’employeur responsable, Castelis s’engage à développer les compétences de ses collaborateurs, à leur proposer des perspectives d’évolution et à s’investir à travers un projet professionnel. Au cours d’entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans, les collaborateurs et leurs managers échangent sur les souhaits et les perspectives d’évolution et définissent ensemble un plan détaillé pour mener à bien leur projet d’évolution professionnelle. Par ailleurs, Castelis a à cœur le recrutement de ses collaborateurs dans une perspective de long terme. L’embauche en CDI de jeunes stagiaires et diplômés est privilégiée dès leur sortie d’école. En 2019, 6 collaborateurs ont été embauchés suite à un stage ou une alternance chez Castelis.

MOBILITÉ INTERNE

Nous souhaitons proposer à nos collaborateurs les meilleures perspectives d’évolution possibles en interne en fonction de leurs souhaits de carrière. Un process de mobilité interne est en place aux Ressources Humaines afin de faciliter leurs démarches, leur permettre d’enrichir leur parcours et de bénéficier de perspectives d’évolution diversifiées.

FORMATION

Castelis accompagne le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant un large panel de formations. Le secteur d’activité du numérique se distingue par des mutations technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux schémas de travail : il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs connaissances et leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins du marché et des clients.

Les formations de l’année 2019 ont abordé les thèmes suivants :

- Azure Cloud Platform
- Management des équipes
- SoapUI
- Kubernetes
- PowerShell
- MySQL
- Conception d’architectures web
- Anglais
- Tests unitaires

Castelis a pu permettre l’accès à la formation pour 24 collaborateurs au total (26% des effectifs de la société), pour un coût total de 30.000 euros.

INDICATEURS FORMATIONS 2019



24

collaborateurs ont suivi une formation



30 000€

alloués pour l’ensemble des formations

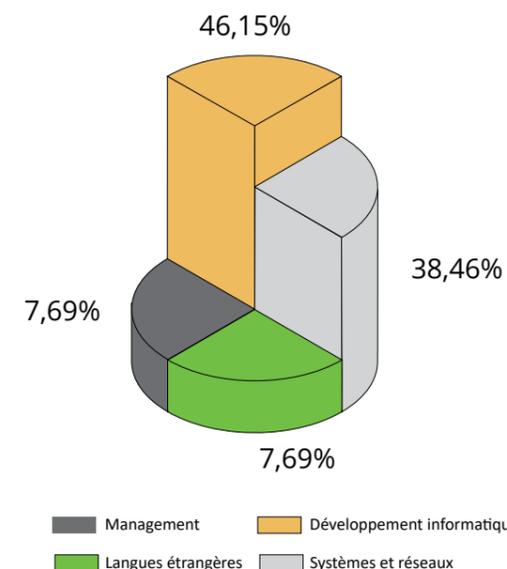
Plan de développement des compétences	2018	2019	2020 prévision
Effectif	89	91	100
Nombre de collaborateurs formés	25	24	40
% de collaborateurs formés	37%	26%	40%
Nombre de formations	10	15	20
Budget total	20 750€	30 000€	-
Montant moyen par collaborateur	830€	1 250€	-



“

Camille, qui occupe le poste de chargée de Marketing et Communication, a suivi une formation sur la gestion des ressources Marketing sur Sitecore

Castelis m’a proposée une formation Sitecore " Context Marketing Fundamentals 9.1 " qui s’est déroulée sur 3 jours. Cette formation m’a permis d’approfondir mes compétences Marketing sur le CMS Sitecore. Et aujourd’hui, je mets en pratique mes connaissances dans les actions marketing que je conduis pour Castelis.



Management Développement informatique
Langues étrangères Systèmes et réseaux

ATTIRER LES TALENTS

Parce que nous avons besoin d'être attractifs pour continuer à attirer les meilleurs talents et à leur proposer des expériences variées dans un environnement inspirant, Castelis développe, dans le cadre de sa stratégie ressources humaines, une politique relations écoles en très forte proximité avec l'enseignement supérieur.



“

Simon a suivi une formation de développeur web en alternance à l'ETNA.

Je n'avais jamais travaillé dans l'informatique auparavant, j'étais un peu stressé à l'idée de trouver une alternance au vue de ma novicité. Mais Castelis m'a donné ma chance et j'ai intégré la société en contrat de professionnalisation. Encore mieux, à la fin de mes études, l'entreprise m'a embauché en contrat à durée indéterminée. Castelis donne leur chance aux étudiants et permet aux jeunes de rentrer dans la vie active une fois le diplôme en poche !

[Découvrez son interview](#)

RELATION AVEC LES ÉCOLES

Castelis a développé une relation de collaboration sur le long terme avec les écoles d'ingénieurs ou des écoles spécialisées en Technologies Numériques (HITEMA, ESGI, CENTRALE, ETNA etc.), afin d'offrir aux étudiants une expérience formatrice dans le cadre d'un stage ou d'une alternance.

Les managers assurent un rôle moteur dans la réussite du programme relations écoles (alternance et stages). Ils assurent une présence forte dès l'intégration de l'étudiant, à travers un programme d'immersion dans l'entreprise adapté à la fonction occupée par l'étudiant (participation aux rendez-vous clients pour les commerciaux, participation aux entretiens de recrutement pour les candidats RH.)

La qualité du suivi, du coaching réalisé par le tuteur et le maître d'apprentissage sont essentiels : un plan de charge sur-mesure est délivré à chaque étudiant, qui définit précisément le cadre de la mission ou du projet. Le maître d'apprentissage ou de stage a pour mission d'évaluer régulièrement les progrès, avancées ou succès de l'étudiant sous sa responsabilité.

ACCOMPAGNEMENT

Cette politique active de partenariats vise à accompagner les étudiants dans leur parcours personnel et professionnel tout au long de leur scolarité :

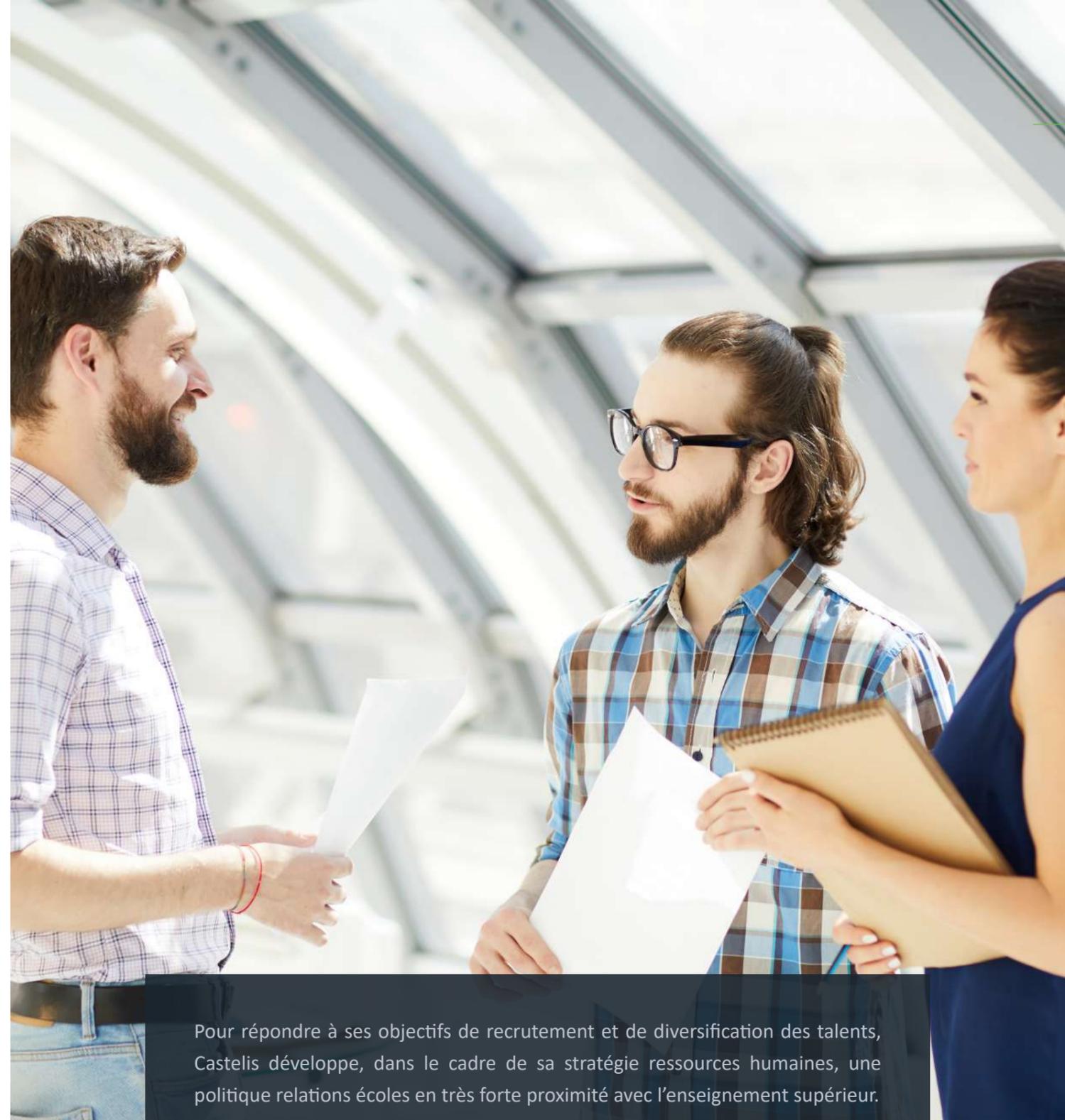
- professionnel par la transmission de savoir-être et savoir-faire inhérents aux métiers de l'informatique (gestion de projet, gestion de la relation client) ;
- personnel par la conduite de diverses actions de coaching carrière.

RENCONTRE AVEC LES ÉTUDIANTS

Castelis va régulièrement à la rencontre de jeunes étudiants à travers des journées portes ouvertes, des salons étudiants ou encore des conférences au sein d'écoles partenaires afin de rencontrer les étudiants autrement.

En 2019, Castelis a participé à 7 journées portes ouvertes, 2 speed meeting et une conférence qualité logicielle.

Par ce biais, Castelis poursuit sa politique de recrutement de jeunes diplômés, et souhaite recruter 6 à 8 nouveaux collaborateurs en alternance pour 2020.



Pour répondre à ses objectifs de recrutement et de diversification des talents, Castelis développe, dans le cadre de sa stratégie ressources humaines, une politique relations écoles en très forte proximité avec l'enseignement supérieur.



10

événements école



48

écoles partenaires
dont ETNA, ESGI, EFREI, EURIDIS,



6

alternants et stagiaires
embauchés en CDI



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

FLEXIBILITÉ DU U TRAVAIL

 **30**
collaborateurs en télétravail

 **820**
jours de travail nomade

SOUPLESSE DE TRAVAIL

D'après lefigaro.fr « Les Franciliens passent une heure et demie dans les transports chaque jour ». Tous les collaborateurs Castelis ayant au moins 6 mois d'ancienneté, et dont les activités sont compatibles avec le télétravail, peuvent effectuer du télétravail régulier.

Ce dispositif concerne aujourd'hui 30 collaborateurs soit 32% de notre effectif avec une moyenne de 2,23 jours/semaines de télétravail.

Cette pratique améliore la qualité de vie des salariés, leurs performances, mais aussi l'impact environnemental de l'entreprise. En parallèle, depuis le 1^{er} janvier 2018, Castelis a instauré le travail nomade pour permettre à chacun d'organiser au mieux son temps de travail.

SOUPLESSE DANS LA PRISE DE CONGÉS

Aucune ancienneté n'est requise pour prétendre à des congés, et aucune période de congés n'est imposée aux collaborateurs, sauf contrainte opérationnelle forte.

CHARTRE DE LA DECONNEXION

Les salariés ont souvent du mal à déconnecter du travail et ont tendance à consulter régulièrement leurs outils professionnels en dehors des heures de travail. Le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 chez Castelis. L'objectif est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn out. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...). Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés de l'entreprise.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En 2018, la Direction a travaillé avec ses élus à la Délégation Unique du Personnel sur le sujet du temps de travail chez Castelis, ceci afin d'assurer la meilleure transposition possible au sein de Castelis des évolutions des jurisprudences françaises et européennes et afin d'assurer le respect de la vie privée, de la santé des collaborateurs, et de garantir pour chacun les meilleures conditions de travail possibles, tout en considérant les impératifs économiques de l'activité de Castelis.

L'ensemble des collaborateurs a ainsi pu bénéficier de l'annualisation de son temps de travail. Celle-ci s'est traduite pour tous par un passage à 37h de travail effectif hebdomadaire + 12 RTT par an, au lieu de 40h de travail effectif hebdomadaire + 6 RTT par an, réalisées jadis. Parmi les RTT, 3 jours sont fixés par l'employeur. L'autre part de, c'est-à-



Accès au télétravail

Auparavant réservé aux salariés cadre, le télétravail a été étendu à l'ensemble des collaborateurs quelle que soit leur catégorie et dont le poste le permet.

dire 9 jours est fixée à l'initiative du salarié. Cette annualisation du temps de travail s'est mise en place pour chacun avec un maintien de salaire. De cette manière ; le taux horaire de chaque collaborateur a connu une augmentation de 8%.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur (compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues), et sur demande écrite préalable de la hiérarchie. Conformément à l'accord d'entreprise sur l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires accordées sont compensées en RCR dans la limite de 25h sup. réalisées dans le mois en cours.

HORAIRES DE RÉUNION

Les collaborateurs sont sensibilisés à la planification des réunions collectives et récurrentes sur les horaires de travail habituels, notamment sur les plages 9h30 - 18h30.

TAUX D'ABSENTÉISME

Chez Castelis, le taux d'absentéisme s'élève à 3,30% en 2019, contre 1,86% sur 2018. Cette augmentation s'explique par la situation de grèves des transports qu'a connue la région parisienne au mois de décembre.

Les causes d'absentéisme les plus fréquentes sont la maladie (56,81 %) et la maternité (21,37%).

En 2019, nous dénombrons 630,5 jours d'arrêt maladie pour une moyenne de 4,96 jours.

ABSENTÉISME

 **3,30%**
de taux d'absentéisme

 **630,5**
jours d'arrêts maladie

 **4,96**
jours en moyenne



Parce que nous avons besoin d'être attractifs pour continuer à attirer les meilleurs talents et à leur proposer des expériences variées dans un environnement inspirant, nous avons mis en place de nouvelles façons de travailler afin d'améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail de nos collaborateurs

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Veiller à la qualité de l'environnement de travail et l'équilibre de vie de ses collaborateurs fait partie intégrante de la politique RH de Castelis.

LOCAUX ET ERGONOMIE

La qualité de vie au travail est aujourd'hui un critère d'importance qui permet d'agir sur la performance globale de l'entreprise, les interactions sociales entre les collaborateurs ou encore la créativité. En 2019, Castelis a entrepris d'importants travaux afin de réaménager entièrement la salle de pause et la terrasse.

- Mise à disposition d'une nouvelle cuisine
- Achat de mobilier
- Aménagement d'un espace détente (babyfoot, ping-pong et console de jeux)
- Agencement de la terrasse de 400m² avec transats et salons de jardin.

Castelis a également fait l'acquisition de 140m² de bureaux supplémentaires. Ces nouveaux aménagements ont renforcé les interactions entre salariés, amenant des personnes de services différents à se rencontrer.

PLATEFORME TEAMSTARTER

Jusqu'à présent, Castelis utilisait une « boîte à idées » pour mettre en place les initiatives de ses salariés. Il fallait alors arbitrer les projets à réaliser en commission. Le temps de traitement du projet et sa budgétisation pouvait amener à renoncer à certaines idées. Le passage au crowdfunding interne change l'approche faite aux initiatives salariées. L'outil Teamstarter permet aux équipes de créer et de financer des projets internes grâce à un budget alloué mensuellement à chaque salarié. Les salariés sont ainsi plus autonomes. Ils proposent leurs idées pour améliorer la société et sont financés grâce au budget alloué par la société à tous les collaborateurs. Une fois l'objectif financier atteint, ils peuvent mettre en place directement leur concept au sein de Castelis. Cette

stratégie bottom-up donne ainsi les moyens aux salariés de lancer des initiatives et de les réaliser. Elle garantit la mise en œuvre de projets en phase avec les aspirations des collaborateurs pour la société. Lancée en mai 2018, la plateforme a enregistré fin 2019 50 projets financés pour un total de 22 000€ distribués par Castelis. Cette nouvelle façon de faire émerger les idées est ainsi concluante pour Castelis, toujours à l'écoute des dernières innovations.

LA COHÉSION D'ÉQUIPE

La vie de l'entreprise est rythmée autour de multiples rencontres et occasions d'échanges

- La soirée de Noël pour célébrer tous ensemble la fin de l'année. Les collaborateurs, accompagnés de leur conjoint(e) ont pu célébrer l'événement au chalet du Lac, en plein cœur des Buttes Chaumont !
- Les soirées improvisées sont fréquentes chez Castelis: jeux de société, jeux vidéo, tournoi de ping pong, karaokés, ou encore barbecues sur la terrasse.
- Les soirées spéciales

Foot en salle, escape game, manoir de Paris etc. Le CSE propose régulièrement des activités pour réunir et fédérer les collaborateurs.

LABEL HAPPY AT WORK

Happy at work est un label décerné aux entreprises où les salariés s'épanouissent et se sentent heureux dans ce qu'ils font. En 2019, Castelis s'est classée 37^{ème} dans la catégorie des entreprises de moins de 200 salariés.



NOS PETITS GESTES AU QUOTIDIEN

PANIER DE FRUITS FRAIS

Pour favoriser la santé au travail, des paniers de fruits sont mis à disposition des collaborateurs. Deux fois par semaine, notre partenaire "Plaisirs fruités" nous livre une corbeille garnie de fruits de saison!

BOISSONS A VOLONTÉ

Castelis met à disposition des salariés des boissons en libre service : cannettes, fontaines à eau, choix de thés Palais des thés ou encore machines à café.

ENCOURAGER LE SPORT

Castelis participe financièrement aux activités sportives des collaborateurs. L'entreprise propose un partenariat avec la salle de sport Neones, ou pour ceux qui le souhaitent, un remboursement à hauteur de 180€ pour une activité sportive de son choix.

LUDOTHÈQUE

Nos salariés ont mis en place une ludothèque collaborative où chacun peut déposer et emprunter un livre, un jeu vidéo ou encore un jeu de société. Une belle initiative qui permet de réduire les déchets et qui constitue une belle occasion de se réunir dans la salle de pause.



TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE

 **45K€**
investis pour la QVT

 **50**
projets Teamstarter financés

 **96%**
des salariés heureux au travail

INTERVIEW

CHIEF HAPPINESS OFFICER

Christelle K.



Peux-tu nous raconter comment es-tu devenue CHO chez Castelis ?

Je suis arrivée dans notre ESN parisienne en 2016 en tant que chargée de recrutement. Au fil du temps, mon poste s'est étoffé au sein de l'équipe RH et je suis passée chargée de ressources humaines. J'ai alors continué à recruter des ingénieurs systèmes et réseaux et ingénieurs d'études et de développement, mais ai également fait du suivi collaborateurs et me suis occupée de sujets plus axés communication : gestion des partenariats avec des écoles d'ingénieur, envoi de news internes, et développement de la qualité de vie au travail. Ce pan de mon poste ayant pris de l'importance, je suis devenue Chief Happiness Officer de Castelis en 2018.

Je m'occupe de mettre en place des actions ayant pour but de développer les liens entre collaborateurs, favoriser la diffusion de la culture de l'entreprise et maintenir la bonne ambiance de travail au sein de la société

En quoi consiste ton métier de Chief Happiness Officer dans notre ESN ?

J'ai pour mission globale d'améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Outre la modification de nos règles de fonctionnement menée avec toute l'équipe RH (mise en place du télétravail et de jours de travail nomade, flexibilité horaire par équipe...), cela passe par plusieurs actions ayant pour but de

développer les liens entre collaborateurs, favoriser la diffusion de la culture de l'entreprise et maintenir la bonne ambiance de travail au sein de la société. En tant que Chief Happiness Officer chez Castelis, je m'occupe par exemple :

- de l'intégration des nouveaux salariés, avec plusieurs temps de rencontre et un plan de communication interne dédié,
- de la sélection et mise en place des initiatives proposées dans la boîte à idées de la société, par exemple, il est question en ce moment d'installer un potager sur la terrasse,
- de l'organisation des Vendredi Tout est Permis, apéritifs un vendredi sur deux organisé par la société pour favoriser les échanges entre équipes,
- de l'envoi de communications hebdomadaires pour rappeler aux collaborateurs les services existants / actions menées chez Castelis
- de l'organisation d'événements informels (soirées dans nos locaux à Ivry : jeux de société, trophée ping pong, ou en extérieur : soirée karting par exemple) afin que les équipes se rencontrent en dehors d'un projet Azure ou Sitecore !

Complément d'enquête

Le magazine a interviewé les équipes Castelis pour souligner les actions qui sont mises en place pour le bien-être des collaborateurs



57%* des candidats déclarent que la bonne réputation d'une entreprise sur son espace de travail est un facteur décisif dans leur prise de décision sur la prise d'un nouveau poste. La volonté de Castelis aujourd'hui est de proposer des conditions de travail optimales et de nombreux avantages sociaux afin que chaque collaborateur puisse évoluer au sein d'un cadre de travail agréable.

TICKETS RESTAURANT ET RIE

Castelis offre la possibilité à ses salariés de déjeuner au sein du RIE situé dans un bâtiment voisin de la société. Chaque salarié peut bénéficier de tickets restaurants d'une valeur faciale de 9 €. Castelis met également à disposition un espace cuisine avec micro-onde et réfrigérateur pour déjeuner au sein de la société.

FRAIS DE TRANSPORT

Castelis prend en charge 50% du titre de transport des collaborateurs (pass navigo, carte ImagineR etc.).

LE PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE

Le Plan d'Épargne Entreprise ou PEE permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Ces derniers peuvent effectuer des versements sur leur PEE que l'entreprise complètera via un abondement de 20%. Ce dispositif est ouvert aux salariés dès 3 mois d'ancienneté.

1% LOGEMENT

De part la loi, les employeurs exerçant une activité industrielle ou commerciale et occupant au minimum dix salariés doivent investir dans la construction de logements pour leurs salariés à au moins 1 % de la masse salariale. Castelis cotise pour ses salariés auprès de l'organisme Action Logement. Ce dispositif permet de bénéficier de plusieurs aides concernant l'accès au logement ou à la propriété.



LES AVANTAGES PROPOSÉS PAR CASTELIS



Surcomplémentaire de retraite

Castelis pense à l'avenir de ses collaborateurs en cotisant à une surcomplémentaire de retraite auprès d'AG2R La Mondiale.

Accès au logement

Les salariés Castelis bénéficient de plusieurs aides concernant l'accès au logement ou à la propriété.



SURCOMPLÉMENTAIRE RETRAITE

Au terme de sa carrière, chaque salarié bénéficie d'une retraite composée :

- de la pension servie par la Sécurité sociale, au maximum égale à 50 % du salaire brut annuel, limité au plafond annuel de la Sécurité sociale,
- des retraites complémentaires AGIRCARRCO, qui complètent ce dispositif de base à un niveau variable en fonction du parcours professionnel.

Castelis s'est engagée par contrat à verser 2,5% du salaire brut au bénéfice de chaque salarié à compter de 6 mois complet d'ancienneté.

PRÊT ENTREPRISE

Achat immobilier, événements de la vie, etc., les démarches bancaires sont parfois complexes et ne permettent pas toujours de concrétiser un projet personnel ou projet de vie.

C'est dans cette mesure que Castelis a déjà permis à certains de ses collaborateurs de bénéficier d'un prêt d'entreprise.

AVANCE SUR SALAIRE

En cas de difficulté, la société octroie une avance sur salaire (ou sur commission, pour notre équipe commerciale).

PRIMES

Plusieurs primes sont allouées sur une année ; la prime de participation, la prime de mérite ainsi que la prime de vacances.

PRIME DE COOPTATION

Les collaborateurs peuvent recommander des candidats potentiels afin de pourvoir une offre au sein de leur société. En cas d'embauche allant à son terme, le coopteur percevra une prime de cooptation. Selon l'APEC, cette méthode représenterait 37% des recrutements de cadres en France.



PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Castelis a mis en place une palette d'avantages sociaux qui couvre chaque collaborateur tant sur le court terme que sur le long terme. Bien que notre activité ne soit pas qualifiée d'activités à haut risque, la santé et la sécurité sont des sujets importants.

VISITE MÉDICALE

Afin de déterminer l'aptitude professionnelle de chaque collaborateur, une visite médicale est imposée dans les deux mois suivant l'embauche.

Depuis le 1er janvier 2017, les délais applicables entre chaque visite médicale périodique dépendent désormais des conditions de travail propres à l'emploi du salarié.

MUTUELLE

Afin de rendre plus agréable la vie de ses collaborateurs, Castelis a souscrit à un régime de Mutuelle obligatoire chez Henner. Cette adhésion permet de profiter d'un complément de remboursement des soins, venant s'ajouter à ceux effectués par la Sécurité Sociale dans des conditions très avantageuses. Il est possible d'y adhérer seul ou d'en faire bénéficier sa famille.

Castelis participe à hauteur de 70% à la cotisation mensuelle. La part salariale restante est directement déduite de la fiche de paie.

PRÉVOYANCE

Castelis a également souscrit pour chaque collaborateur à un régime de prévoyance obligatoire auprès de Malakoff Médéric.

Ce régime est pris en charge à 100% par la société jusqu'au plafond de la sécurité sociale et permet d'obtenir un

soutien financier pour soi ou pour ses proches en cas de décès ou d'invalidité.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La sécurité de nos employés est une de nos priorités. Au sein de Castelis, 3 salariés ont reçu la formation initiale SST (sauveteurs et secouristes au travail).

Le rôle du sauveteur-secouriste du travail est d'apporter les premiers secours à une personne en cas d'urgence, et donc de sauver des vies sur le lieu de travail. Il intervient seulement pendant quelques minutes, le temps que les secours spécialisés arrivent et prennent la victime en charge. Le SST a également un rôle de prévention puisqu'il repère les situations à risques dans l'entreprise et en informe les responsables.

Nous avons également désigné 3 chefs d'évacuation. Ils sont responsables de la bonne évacuation des locaux et se charge de prévenir les secours. Toute personne restée sur le site doit lui être signalée par les serre-files.

Finalement, 3 personnes ont reçu la formation EPI (Equipier de Première Intervention) qui rassemble la manipulation des extincteurs et autres systèmes d'extinction de feu. Les Equipiers de Première Intervention sont donc les seules personnes en entreprise habilitées à manipuler ce type d'outil.

En 2019, nous n'avons eu à déplorer aucun accident de travail.



CASLAB, LE LAB R&D DU GROUPE

Dans sa volonté de poursuivre ses actions en faveur de l'innovation, la Direction du Groupe Castelis a souhaité créer le CasLab.

Nous partons du principe que les collaborateurs sont la richesse de la société et que chacun peut avoir une bonne idée mais pas forcément le temps ou les moyens (financier, techniques ...) de la mettre en application.

Une première session de candidatures au CASLAB a été lancée en 2018. La soutenance des candidats a été organisée mi-2018, au cours de laquelle les salariés entrepreneurs ont exposé leurs idées et développé leurs attentes en termes de ressources.

L'"entrepreneur" peut ainsi se concentrer sur le développement de leur idée en bénéficiant des avantages alloués par Castelis : mise à disposition d'un environnement de travail, d'un système d'hébergement, possibilité de faire appels aux équipes Castelis (développement, infogérance etc.).

Castelis a choisi de soutenir le projet de Laura G. chef de projets chez Castelis. Son projet est orienté e-commerce et propose la création d'une plateforme de vente en ligne de produits faits main, made in France.

L'idée étant de permettre aux créateurs et artisans français, qui souffrent d'un manque de visibilité, de vendre plus facilement leurs produits sur internet.

Castelis met à la disposition de Laura du temps de développement de la part des collaborateurs et du temps marketing pour travailler sur son projet.



“

J'ai pu développer la plateforme Marketizana rapidement grâce au soutien de Castelis. Les développeurs ainsi que la chargée de marketing ont pu consacrer du temps pour m'aider dans le développement et le lancement de mon projet.

Aujourd'hui, la marketplace a pu voir le jour et les retours sont très positifs. Merci à Castelis, sans qui mon projet n'aurait sûrement jamais pu voir le jour !

[Découvrez son projet](#)

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

La mise en place du Comité Social Économique a été l'opportunité de définir une nouvelle organisation du dialogue social en adéquation avec les enjeux et les besoins de l'entreprise.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ENTREPRISE

Depuis 2016, un Comité d'Entreprise a été mis en place pour les collaborateurs de Castelis.

Le Comité Social et Economique remplace les représentants du personnel élus dans l'entreprise. Comme pour notre Délégation Unique du Personnel, le CSE fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP) : Délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Castelis a organisé en juillet 2019 de nouvelles élections professionnelles pour 5 places de titulaires et 5 places de suppléants à pourvoir.

Conformément aux dispositions légales, il a été convenu ce qui suit :

- 1 siège titulaire et 1 siège suppléant pour le collège ouvriers et techniciens
- 1 siège titulaire et 1 siège suppléant pour le collège agents de maîtrise
- 3 sièges titulaires et 3 sièges suppléants pour le collège CADRE

LES MISSIONS DU CSE

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives des salariés.
- Contribuer à la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise. Mais également, dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production
- Organiser de nombreux événements pour les collaborateurs et mettre à disposition des financements (loisirs, activités sportives et culturelles)



“

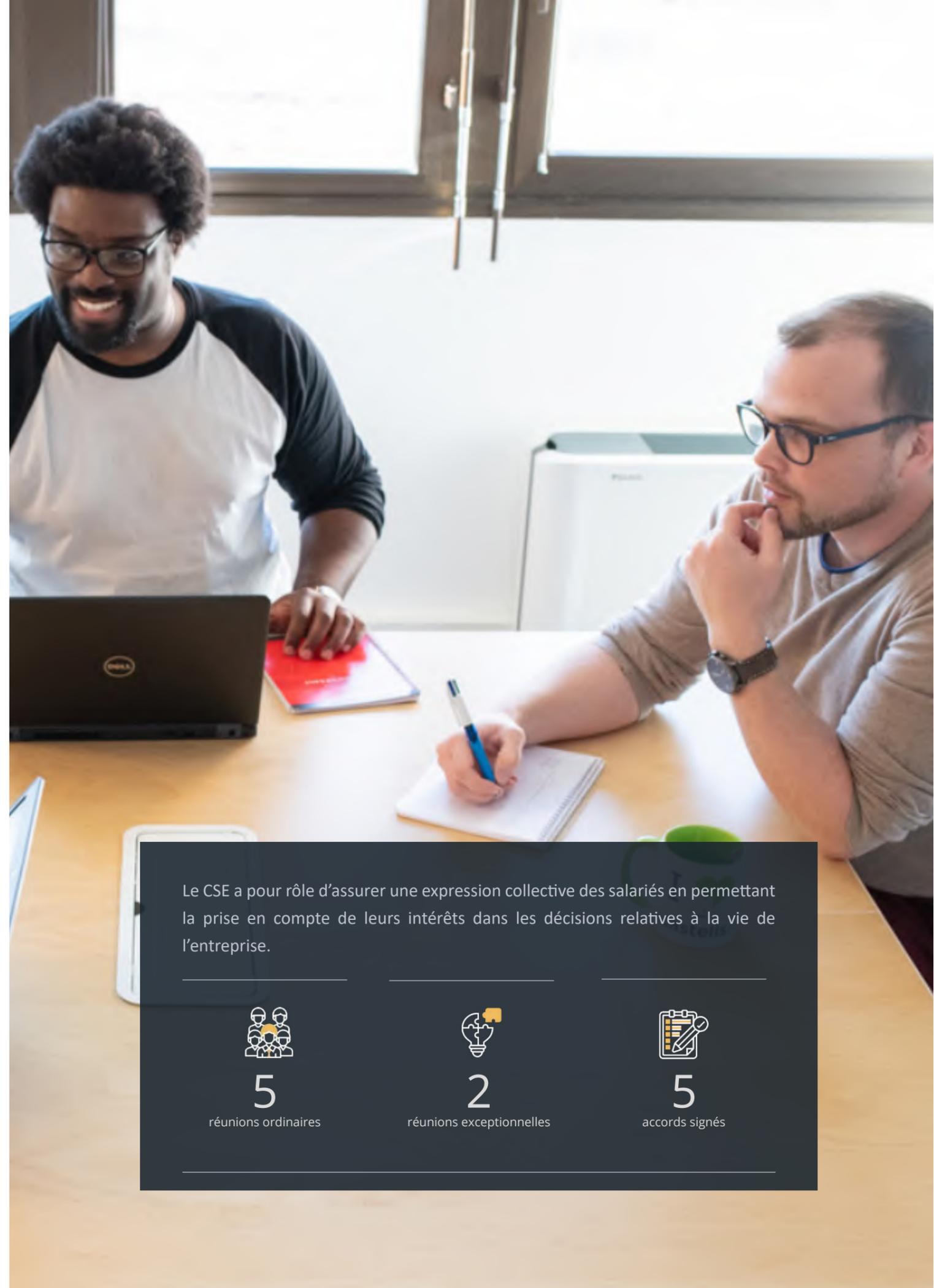
Axelle a été élue lors des élections professionnelles de juillet 2019, elle s'occupe de la trésorerie du CSE.

Quand j'ai été élue au sein du CSE en juillet 2018 j'ai tout de suite pris mon rôle à cœur.

J'ai assez rapidement souhaité tenir le rôle de trésorière du CSE car c'est une fonction qui m'intéressait.

Je m'occupe des finances du CSE et de comment elles sont utilisées, et la majeure partie de ma fonction consiste à rembourser par virement les salariés dans le cadre de l'utilisation de leur subvention.

Le rôle de trésorière me donne des responsabilités en plus de mon métier



Le CSE a pour rôle d'assurer une expression collective des salariés en permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise.



5

réunions ordinaires



2

réunions exceptionnelles



5

accords signés

THÉMATIQUE SOCIÉTALE

ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE

“ La société Castelis s’est construite sur des valeurs de transparence, de qualité, de respect et d’intégrité. Ces vertus fondent notre réputation et constituent notre capital éthique.

LES ACTIONS ÉTHIQUES CHEZ CASTELIS

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

L'activité de Castelis se limite au territoire français, il n'y a donc aucune opération réalisée dans des zones à haut risque en terme de respect des Droits de l'Homme. Castelis s'engage pleinement à respecter l'égalité homme/femme et a obtenu un index global à 94 points sur 100. L'entreprise se positionne donc bien au-dessus des 75 points sur 100 qui est le minimum requis.

COMPORTEMENT VIS À VIS DES COLLABORATEURS

Castelis incite au respect et à la protection de la dignité de chacun et ne tolère donc aucune forme de discrimination ou de harcèlement à l'encontre de ses collaborateurs. Enfin, chaque trimestre, tous les nouveaux Castelissiens sont conviés au « Petit Dej' d'intégration ». Les dirigeants y présentent l'histoire et la stratégie de Castelis. Cet événement permet à chacun de se présenter et de faire connaissance. C'est l'occasion d'échanger de manière informelle en passant un moment convivial.

RESPECT DES NORMES DE TRAVAIL

Castelis se conforme au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

Castelis est convaincue que la diversité en entreprise, c'est-à-dire la variété des profils humains, constitue un facteur d'innovation, de performance et de qualité de vie au sein de l'entreprise.

Castelis s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à continuer la mise en place de démarches en faveur de la diversité.

FORMATIONS PRIORITAIRES

La Direction a mis en place deux formations prioritaires sur le thème de la sécurité des développements informatiques et des infrastructures.

L'objectif est de former les leaders techniques en développement et en ingénierie systèmes et réseaux aux

bonnes pratiques de la sécurité informatique.

RELATION AVEC LES ÉCOLES

Attirer les talents pour demain est un enjeu majeur pour Castelis qui continue d'investir pour renforcer sa notoriété et devenir un employeur de choix. Dans ce cadre, le développement des relations avec un groupe d'écoles et universités est au coeur de sa stratégie :

- financement d'écoles cibles à travers la taxe d'apprentissage,
- actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés (colloques, forums, simulations d'entretiens d'embauche, ateliers CV, sponsoring...),
- détection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Castelis a mis en place un outils «d'évaluation à 180°». Le but est de permettre à tous les collaborateurs d'évaluer l'impact des actions managériales sur le fonctionnement des équipes. Cette évaluation permet donc au manager de recevoir un feed-back sur son management mais également de comprendre comment chaque membre de l'équipe perçoit la performance globale de l'équipe, son organisation, ses objectifs, etc.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le Congé de Solidarité Internationale est un dispositif qui permet à un salarié de participer à une mission d'entraide à l'étranger. Le principe de ces missions est d'aider au développement, en mobilisant les compétences des salariés volontaires. Les missions doivent impérativement être liées à un renforcement de compétences du personnel local.

CONGÉ SOLIDAIRE

C'est le volontariat de l'association Planète Urgence. Il permet à un volontaire d'effectuer une mission de solidarité internationale, dans le cadre de ses congés (de 2 à 4 semaines). La mission peut être financée par l'employeur ou par ses dons personnels.

CODE DÉONTOLOGIQUE DES AFFAIRES

La société Castelis s'est construite sur des valeurs de transparence, de qualité, de respect et d'intégrité. Ces vertus fondent notre réputation et constituent notre capital éthique. Nous avons défini des règles de comportement applicables à tous. Le respect de nos valeurs dans nos pratiques commerciales est une préoccupation constante.

CLIENTS ET MISSIONS

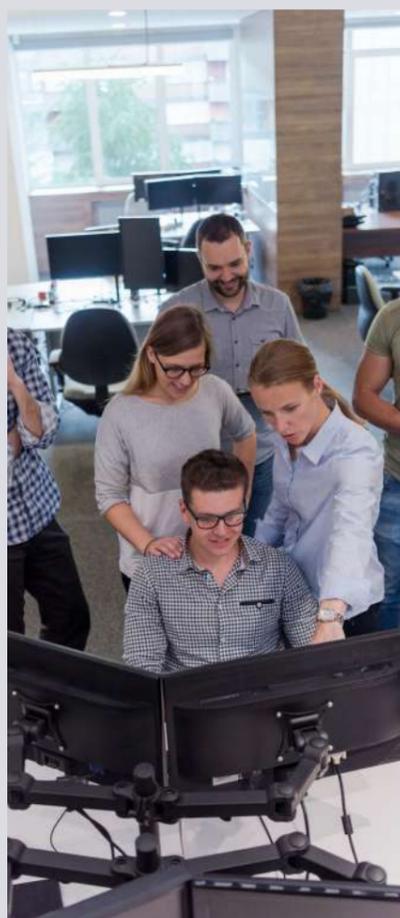
Castelis s'engage à accepter uniquement les missions pour lesquelles les collaborateurs sont qualifiés, de manière à répondre au mieux aux besoins du client.

Par ailleurs, la société s'engage à proposer les solutions adaptées à la fois au niveau technique et au niveau requis de qualité pour répondre aux besoins exprimés.

Castelis met un point d'honneur à sensibiliser ses collaborateurs à la nature confidentielle des informations du client et aux règles de propriété intellectuelle.

CONCURRENCE LOYALE

Nous croyons en une concurrence loyale et agissons conformément aux règles commerciales, excluant fermement tout accord, comportement, échange ou divulgation d'informations sensibles concernant des concurrents, des clients ou des fournisseurs susceptibles de restreindre ou d'altérer la concurrence ou le commerce.



IMPARTIALITÉ

Les collaborateurs de Castelis sont engagés à agir en toutes circonstances de façon impartiale dans la conduite de la mission qui leur est confiée.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Castelis est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) en matière de corruption en toutes circonstances.

Dans ses relations avec les instances gouvernementales, les administrations, les clients et les fournisseurs, Castelis s'interdit toute pratique frauduleuse ou suspecte, ainsi que tout acte pouvant être assimilé à une tentative de corruption, sous quelque forme que ce soit. Nous sommes ainsi attentifs à refuser tout pot-de-vin et commissions directs ou indirects altérant nos relations d'affaires.



SOUS-TRAITANCE

Castelis veille à ce que l'ensemble de ses sous-traitants soient en règle concernant leurs obligations fiscales et sociales. Chaque choix économique est fortement imprégné de considérations éthiques : par exemple, les livraisons de matériels sont systématiquement effectuées directement chez les clients. Castelis anticipe sur la simplification des circuits quels qu'ils soient : son agrégation EDI lui permet de télétransmettre tous ses documents légaux et de communiquer avec divers partenaires. Castelis est particulièrement sensible au respect des principes fondamentaux de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) en matière de corruption en toutes circonstances. Qui plus est, la société met en place un processus de service aux tiers qui ne parviennent pas à suivre les nouvelles normes d'utilisation des services EDI.

FOCUS JURIDIQUE

Depuis 2018, nous avons ouvert le poste de juriste d'entreprise, assurant la veille juridique de la société, et défendant les intérêts de l'entreprise. Une veille environnementale, pratique marketing et sociale est quand à elle assurée en interne par les services marketing et RH. Les personnes concernées suivent avec assiduité les conférences sur les nouveaux enjeux pour notre société. Pour ces objectifs, Castelis est assistée au quotidien par un avocat, un commissaire aux comptes et par le SYNTEC, partenaire privilégié de Castelis.

OPTIMISATION DES RESSOURCES

Par ailleurs, le groupe investit chaque année en moyenne 5% de son chiffre d'affaires en recherche et développement. Cette R&D peut être axée directement sur les projets des clients, comme par exemple pour un travail d'optimisation de planification d'interventions humaines avec prise en compte des contraintes géographiques, techniques et physiques pour un projet donné.

Cet investissement annuel permet d'effectuer par la suite des économies de temps et d'énergie.

SÉCURITÉ ET UTILISATION DES DONNÉES PERSONNELLES

De par la nature de notre activité, nous sommes amenés à traiter de nombreuses données à caractère personnel. Ainsi, nous nous engageons à garantir la sécurité de traitement de ces données, dans le respect de la RGPD. Il est important de savoir que tout candidat ou employé peut obtenir sur demande, sans motivation et dans un délai raisonnable, toutes les informations le concernant y compris les résultats des analyses, tests et évaluations professionnelles éventuellement pratiqués.

Dans le cadre de la Loi Sapin II, nous avons déployé un dispositif complet – création d'un comité éthique, édition d'un code de conduite, formation – visant à protéger l'entreprise et l'ensemble des salariés.

THÉMATIQUE ENVIRONNEMENTALE

LIMITER NOTRRE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE

“ Les problématiques environnementales sont désormais centrales dans le cadre de la RSE. Castelis s'efforce d'agir au mieux à son niveau.

TRAITEMENT ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

RECYCLAGE DES CARTOUCHES D'ENCRE

Chez Castelis, 100% des cartouches d'encre et de toner usagés sont restitués au fournisseur et peuvent ainsi être recyclés.

RECYCLAGE DES ENCOMBRANTS

Castelis applique les obligations imposées par la directive européenne relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Pour la mise en oeuvre de sa politique de gestion des déchets, Castelis fait appel à des filières de destruction agréées pour le recyclage et la valorisation de ses DEEE. Les piles et ampoules sont déposées dans des points de collecte deux fois par mois.

TRI DES DÉCHÊTS

Débût 2019, un partenariat a été mis en place avec Les Joyeux Recycleurs pour recycler le verre et l'aluminium.

Au total, ce sont plus de 346 Kilos de déchets qui ont été recyclés dans nos locaux.

- 169 kilos de verre qui ont permis de fabriquer 423 bouteilles

- 66 kilos d'acier et aluminium (l'équivalent de 2 187 canettes) qui ont permis de confectionner 33 trottinettes.

- 111 kilos de feuilles de papier, ce qui a contribué à la sauvegarde de 2 arbres.

Par ailleurs, Castelis a investi dans des compacteurs à canettes. Le compactage des canettes est ainsi beaucoup plus ludique tout en étant écologique avec le gain de place conséquent

DÉCHÊTS INFORMATIQUES

Castelis a choisi de mettre à disposition des collaborateurs du matériel informatique performant nécessaire au bon fonctionnement des activités, ce qui implique une rotation régulière des équipements, notamment des ordinateurs portables (4 ans). Afin de prolonger la durée de vie des équipements informatiques en fin de service chez Castelis (notamment des ordinateurs), ceux-ci sont proposés aux collaborateurs.

Les équipements non repris par les collaborateurs sont soit stockés, soit recyclés.

Castelis a choisi de faire appel à la société xxx pour traiter les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), par l'élimination propre des composants toxiques et le recyclage des matériaux valorisables.

Par ailleurs, un bac de collecte de piles est à disposition de l'ensemble des collaborateurs pour recycler les piles présentes dans les appareils électroniques

ACTIONS CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Au regard de notre activité, cet indicateur n'a pas fait l'objet d'un suivi particulier.

RÉDUCTION DES DÉCHÊTS



346KG
de déchets recyclés



33
trottinettes fabriquées



-95%
d'utilisation de plastique



RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS

Les problématiques environnementales sont désormais centrales au sein de Castelis. Nous sommes soucieux de développer une éthique et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au respect de l'environnement.

L'ENVOI DE MAILS

L'envoi de 33 e-mails d'1 Mo à 2 destinataires par jour et par personne génère annuellement des émissions équivalentes à 180 kg de CO₂, soit l'équivalent de plus de 1 000 km parcourus en voiture. Castelis s'est engagée depuis plusieurs années à maîtriser et à réduire le nombre et le poids de ses emails.

CHAUFFAGE

Castelis a modifié son système de chauffage au sein de ses locaux d'Ivry-sur-Seine en 2014 afin de faire des économies d'énergie. Par ailleurs, les thermostats sont réglés de manière à éviter de surchauffer les locaux.

TRANSPORTS

67% des salariés chez Castelis utilisent les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Le choix des locaux de l'entreprise s'est d'ailleurs fait pour sa proximité avec le RER C situé à 100 mètres de la société et du métro. L'offre s'est aujourd'hui étendue avec la mise en place d'une station Velib'.

IKVELOS

A la suite de la loi sur la transition énergétique d'août 2015, Castelis a mis en place l'indemnité kilométrique vélo (IKV). Cette IKV désigne la prise en charge par l'employeur de tout

ou partie des frais de transport des salariés effectuant le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo. Elle prend la forme d'indemnités dont le montant est calculé en fonction du nombre de kilomètres parcourus par le salarié.

IMPRESSIONS

Concernant la consommation de papier, elle se limite à moins de 2 000 pages par trimestre (-70% par rapport à 2018).

Par ailleurs, Castelis a mis en place un quota des impressions couleurs et les imprimantes sont réglées par défaut en noir et blanc et recto/verso.

CHOIX DU PAPIER

Lorsqu'il est indispensable de recourir à des impressions papiers, les salariés emploient uniquement du papier issu de forêts gérées durablement (FSC/PEFC).

PERFORMANCE LOGICIELS

Castelis veille à optimiser la performance de ses logiciels, afin de réduire son empreinte environnementale. Nous nous engageons à optimiser l'architecture logicielle et le code pour qu'ils consomment moins de ressources pour un même service rendu. Par ailleurs, les mises à jour du logiciel ne contraignent pas l'entreprise à changer ses postes de travail.



DÉMATÉRIALISATION DES FICHES DE PAIE

Castelis mène une politique de dématérialisation des supports qui a permis une réduction importante de notre consommation de papier. Autrefois émises par courrier postal, ou en main propre ; les fiches de paie sont désormais communiquées par email.

LIMITER NOS DÉPLACEMENT

Les deux catégories les plus émettrices de gaz à effet de serres sont les déplacements et les immobilisations, ce qui s'explique facilement par la nature de notre activité de service. Afin de réduire l'impact environnemental des déplacements nous privilégions l'utilisation de systèmes d'audio et visio conférence : les salles de réunion de Castelis sont équipées de systèmes de conférences à distance. Par ailleurs, un accord d'entreprise sur le télétravail a été signé pour contribuer à limiter les déplacements professionnels, réduisant également l'empreinte carbone de l'entreprise.

ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES

La totalité de l'environnement informatique est labellisé EPEAT et Energy Star, certification

internationale qui vise à limiter la consommation énergétique des équipements bureautiques.

ESPACE DE STOCKAGE

Castelis propose un espace de stockage qui garantit la sauvegarde des documents afin d'éviter les impressions inutiles.

SERVEURS CLOUD

Castelis a adopté le Cloud Azure. La consommation énergétique étant moindre par rapport à un data center local.

CONSOMMATION D'EAU

La principale source de consommation d'eau de Castelis est l'eau sanitaire, utilisée pour les besoins sanitaires et de nettoyage, et pour les équipements de climatisation. L'ensemble des sanitaires disposent de réducteurs de pression et de chasses d'eau à double réservoir.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2018, notre consommation énergétique a diminué de 13% par rapport à l'année 2018 (108 711 kWh vs 94 333 kWh).

ÉCLAIRAGE

Pour ses locaux, Castelis a choisi d'utiliser uniquement des ampoules LED. Celles-ci représentent la solution totalement inoffensive et favorable pour l'environnement sur le marché de l'éclairage. En 2019, la copropriété a remplacé les ampoules halogènes par des tubes LED au sein du parking pour optimiser la gestion de l'éclairage.

PRODUITS MÉNAGERS

Dans la grande majorité des produits d'entretien on retrouve des substances chimiques, nocives pour les personnes et l'environnement. Castelis utilise uniquement des produits ménagers disposant de la certification Ecolabel Européen, afin de réduire les nuisances dues à leur utilisation.

ACHATS RESPONSABLES

Castelis effectue une partie de ses achats en fournitures de bureau auprès de l'Entreprise française "Le Chêne", qui fabrique des articles de papeterie et de classement par des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. En 2019, Castelis a dépensé 2 074€ auprès de ces ateliers protégés (soit +35% par rapport à l'année 2018).



PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Avec la lutte contre le réchauffement climatique, la préservation de la biodiversité est le défi environnemental majeur du XXIème siècle. Castelis s'attache à prendre toutes les mesures de protection et de gestion durables pour préserver la biodiversité.

LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DES ABEILLES

En tant que prestataire de services, notre empreinte environnementale est relativement faible. Néanmoins, nous sommes soucieux de développer une éthique et une sensibilisation accrue au respect de l'environnement en responsabilisant tous nos collaborateurs. Le parrainage de ruches pour la sauvegarde des abeilles nous est alors apparu comme une idée originale pour y parvenir. Par le biais de la plateforme Teamstarter, Le projet "un toit pour les abeilles" proposé par la responsable marketing et communication a rencontré l'adhésion et le financement de plus de 50% des collaborateurs de la société, soit un taux de participation jusqu'alors inédit. Les apiculteurs nous ont fait parvenir des pots de miel qui ont fait l'unanimité



POTAGER PARTAGÉ

Tous les salariés n'ont pas la chance d'avoir un jardin chez eux pour décompresser et se changer les idées après une dure journée de travail. Des études ont prouvé que disposer d'espaces vert sur le lieu de travail favorise durablement la productivité des salariés en améliorant leur qualité de vie au travail. A l'initiative des salariés, nous avons disposé sur la terrasse Castelis un potager, qui nous permet de cultiver des tomates, des herbes aromatiques ou encore des framboises.

[Découvrez notre article](#)



ADIEU AU PLASTIQUE

Chaque nouveau collaborateur se voit remettre un mug à son arrivée. Cette démarche a permis de réduire de 95% l'utilisation de gobelets plastiques qui envahissaient littéralement les poubelles. Des gourdes en verre ont également été distribuées à l'ensemble des salariés. De plus, Castelis a stoppé les commandes des touillettes plastiques.

DES CADEAUX ÉCOLOS

Castelis a opté pour une démarche de progrès qui s'affirme par le biais de cadeaux écologiques et goodies Castelis.

- Sacs en coton biodégradables
- Stylos biodégradables
- Emballages en papier / carton recyclé
- Clés USB, pour limiter l'impression de supports papier

SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS

Les collaborateurs sont sensibilisés aux nouvelles pratiques plus

respectueuses de l'environnement à travers des newsletters.

FOURNITURES DE BUREAU

Un des premiers critères dans le choix des fournitures est le respect de l'environnement. Castelis privilégie les produits recyclés, ou bénéficiant de labels environnementaux reconnus, tel que NF environnement.

DIGITALISATION DES OUTILS

Castelis met à disposition des outils permettant de faciliter le travail à distance des collaborateurs : vidéoconférences, téléconférences, travail collaboratif, etc. De plus, nous utilisons uniquement des supports digitaux lors de séminaires ou de présentations.

LES APPAREILS ÉLECTRONIQUES

Les collaborateurs doivent systématiquement éteindre leur poste informatique et les imprimantes durant la nuit.

LIMITER L'UTILISATION DU MATÉRIEL JETABLE

Lors d'événements internes, nous privilégions la location et l'utilisation de vaisselle réutilisable plutôt que l'utilisation d'éléments jetables et nous avons investi en vaisselle (verres, assiettes, couverts) qui peut être utilisée par nos collaborateurs pendant leur pause déjeuner ou pour des événements.

SECONDE MAIN

Chez Castelis, chacun est libre de ramener des objets personnels dont il ne se sert plus, des magazines ou des ustensiles de cuisine par exemple. Ils sont mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs pour leur offrir une seconde vie.

BONNES PRATIQUES INTERNE

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCE

Découvrez l'ensemble de nos indicateurs de performance RSE qui rappelle nos engagements d'entreprise et de nombreuses illustrations de la volonté de Castelis à concevoir des solutions toujours plus innovantes et adaptées en matière de responsabilité sociétale.

NOS INDICATEURS SOCIAUX

OBJECTIFS	INDICATEURS	2018	2019	Progression
Valoriser notre capital humain	Effectif total	81	88	+8,6%
	Recrutements en CDI	33	36	+9,1%
	Nombre de départs CDI	32	28	-12,5%
Favoriser la parité et l'égalité des chances	Proportion d'hommes au sein de Castelis	60	65	+8,3%
	Proportion de femmes au sein de Castelis	21	23	+9,5%
	% d'hommes CADRE	89,4%	82,8%	-6,6 pt
	% de femmes CADRE	78,78%	81,08%	+2,3 pt
	Nationalités représentées	6	11	+45,5%
	% de collaborateurs en situation de handicap	3,86%	3%	-0,86 pt
Encourager la satisfaction des salariés	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle	43	84	+95%
	Montant investi dans la QVT	NC	45k€	NC
	Collaborateurs en télétravail	14	30	+53,3%
	Ancienneté (en année)	3,11	2,9	-0,21 pt
Favoriser l'évolution des collaborateurs	Taux d'absentéisme	1,86%	3,30%	-1,44 pt
	% collaborateurs ayant suivi une formation	28%	26%	-2 pt
	Montant investi en formation par Castelis	23k€	30k€	+30,4%
Créer une relation durable avec les écoles	Nombre d'heures de formation	326	282	-13,5%
	Evènements écoles organisés	47	11	-76%
	Ecoles partenaires	30	48	+60%
Faire de la santé et de la sécurité des salariés notre priorité	Embauche des alternants/stagiaires en CDI à l'issu de leurs études	3	6	+50%
	Arrêts maladie	121	127	+4,9%
	Durée moyenne des arrêts maladie	4,72j	6,76j	+30,3%
Relations sociales	Accidents de travail	0	0	0 pt
	Nombre de représentants du personnel	5	9	+80%
	Nombre de réunion avec les représentants du personnel	NC	7	NC

NOS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

OBJECTIFS	INDICATEURS	2018	2019	Progression
Utilisation durable des ressources	Consommation de papier par trimestre	8000	1972	-75%
	Consommation de plastique	12000	12000	0%
	Nombre de cartouches d'encre utilisées par an	NC	9	NC
Economies d'énergie	Consommation d'électricité annuelle	108 711	94 333	-13%

NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU ont été établis pour faire face aux défis sociaux et environnementaux les plus pressants auxquels nous sommes confrontés. Castelis les a intégrés dans le cadre de sa stratégie RSE, démontrant ainsi sa volonté de répondre aussi à ces objectifs.

Ambition	Thématique	ODD	Page
PEOPLE	Favoriser l'égalité des chances	 	13
	Développer les compétences de nos collaborateurs		16
	Attirer les talents	 	18
	L'organisation du travail		20
	Qualité de vie au travail	 	22
	Les avantages chez Castelis	 	26
	Préserver la santé et la sécurité		28
	CasLab, le lab R&D du groupe	 	29
	Organisation du dialogue social	  	30
BUSINESS	Les actions éthiques chez Castelis	  	33
	code déontologique des affaires	 	34
ENVIRONNEMENT	Traitement et recyclage des déchets		37
	Réduire l'impact de notre activité		38
	Préserver la biodiversité		40
	Bonnes pratiques internes	 	41





<castelis/>

9 Rue Maurice Grandcoing
94200 Ivry-sur-Seine

Tél : +33 (0)1 43 90 19 80
Mail : contact@castelis.com

