



# **SOMMAIRE**

I.		NCE DE L'ORGANISATION					
	Organisatio	n: Notre structure et sa vocation inclusive	4				
		enjeux RSE					
	Bientôt 10 a	ans d'adhésion au Global Compact!	7				
II.							
	Le socle d'u	ne entreprise responsable : la promotion des Droits de l'Homme	9				
	Relations et	conditions de travail : un lien respectueux pour l'épanouissement de chacun	. 10				
	1.	Conditions de travail	10				
	2.	Diversité, égalité et inclusion : au cœur de notre raison d'être	12				
	3.	Un dialogue social constant et constructif	. 15				
	4.	Une vigilance constante pour la Santé et la Sécurité au travail	. 16				
	5.	La mission essentielle de Développement de notre capital humain	18				
	6.	Reportings de 2024					
	7.	Évolution des trois dernières années					
III.	ENVIRONNE	MENT					
		agement vers la décarbonation					
		nérales : une Direction porteuse d'actions de bons sens, des bénéfices au quotidien pour tous					
		ns : GESTFORM est labellisé Imprim vert					
		de la pollution : analyser notre empreinte pour la réduire					
		migues					
		nergétique					
		des changements climatiques et adaptation					
	1.						
	2.						
	3.						
	4.	Notre consommation totale d'énergie en kWh					
	5.	Notre consommation d'eau					
	6.	Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre					
	7.	Sensibilisations					
IV.		OYAUTÉ DES PRATIQUES					
		tre la corruption					
		tie tu corraption					
		ments					
		e loyale					
		de la R.S.E. dans la chaine de valeur					
		et sécurité des données					
		portings 2024					
V.		SPONSABLES					
٠.		s prises pour des achats responsables					
		Sélection rigoureuse des fournisseurs					
		Promotion de la durabilité des produits					
		Suivi et évaluation des performances					
		Transparence et collaboration					
		Transparence et conaboration					
VI.							
VII.							
V 11.		ialité UNIR					
		matérialité					
		e des PP					
		IR 2025					
	Politique RH						
		Politique RH (Annexe : objectifs)					
		hique					
		\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\					
		on Eco-gestes					
		Valeurs					
	Charte des	vuicui 3					



# **PRÉSENTATION**

GESTFORM a initié une démarche RSE formalisée depuis 2016 et plusieurs réalisations ont jalonné cette évolution. Adhésion au Global Compact, Evaluation ISO 26000 en 2017 et 2019, évaluations Ecovadis en 2016, 2021 et 2023.

La RSE est intégrée à notre système de Management, au même titre que la maîtrise de nos processus sur la base de l'ISO 9001 et le Management de la Sécurité des Données avec l'ISO 27001, dispositifs auxquels GESTFORM est également certifiée.

Le présent rapport et ses indicateurs sur les questions environnementales, sociales, de travail et de pratiques commerciales équitables sont alignés sur le référentiel ISO 26000:2010. GESTFORM a identifié les domaines d'action qui seront couverts et abordés dans ce rapport.

Document accessible au public.





# GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION

# **Organisation: Notre structure et sa vocation inclusive**

GESTFORM, Association loi 1901 et Entreprise Adaptée, a été créée en 1986. Située à Bordeaux, Toulouse & Paris, GESTFORM fournit des prestations de services en Gestion Documentaire, Externalisation de Process et Facilities Management. Engagée dès son origine dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (65% des salariés), elle concilie performance économique et mission sociale.





# GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION

La démarche RSE fait partie intégrante du management de GESTFORM, soutenue par une gouvernance associative (association UNIR). Notre Charte des Valeurs garantit respect, éthique et transparence dans toutes les actions de l'organisation.

Les membres du Conseil d'administration sont, majoritairement, récemment retraités. Ce Conseil est constitué de 10 membres bénévoles issus du secteur Aéronautique, de la Formation, des Métiers du Conseil. du secteur Mutualiste, ainsi que d'une ex-salariée DRH de GESTFORM. Ils se réunissent bimestriellement. Un Comité Exécutif centré sur trois de ces membres se réunit thème par prioritaire bimestriellement également.

Le niveau professionnel que ces membres ont pu tenir dans leur vie professionnelle passée ainsi que leur implication personnelle en faveur des personnes en situation de handicap garantit une vision d'avenir réaliste et pragmatique pour GESTFORM.



Depuis plusieurs années, GESTFORM dispose d'une Charte des Valeurs, coécrite entre ses salariés et son Conseil d'Administration.

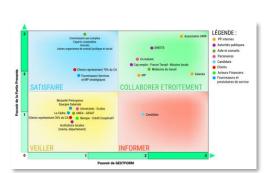






# **GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION**

> Matrice de Matérialité



> Cartographie des parties prenantes



> Politique UNIR

			×		×	×	×
			X	identifier, organizer et piloter les processus de l'entreprise,	Х	×	Х
Х	Х	Х	×	reflexion sur l'organisation de l'entreprise pour répondre à l'ambition 2030	Х	х	Х
х	х			béfinir latrajectoire de Gestform vers une empreinte carbone neutre	Х	х	
Dévelapper les activités de BIM & de BPO	Panfaver notre démanche ISE dans le domaire de l'environnement	Dévelog per les corraptionness des salaries en adéquation avec les offres de services	Rendre efficient le pilotage des processus et de l'entreprise	Nisorane chantiers 2025 Printles do Launce 2025 Ambitions 2000	mesure des couts destructure	tuux c'avencement des chantiers	Nombre de NCinterne
×	×	×	×	Etre reconnu sur les trois pillers de la RSE	Х	X	Х
х		×	×	Atteindre un volume d'activité permettant l'emploi de 400 ETP en prestation pour nos clients	х	х	
х	×	х	×	Offrir des services en phase avec l'évolution de nos marchés dans le niveau de performance attendu.		х	
×		х	х	Pérenniser l'emploi des employés en situation d'handicap y compris les plus fragiles, favoriser l'insertion en milieu ondinaire		×	

> Matrice UNIR 2025

# Définir nos enjeux RSE

définir Afin de stratégie RSE, sa GESTFORM a tout d'abord identifié ses sociétaux, environnementaux, enjeux économiques et éthiques, ainsi que sa sphère d'influence, à travers la matrice de matérialité et la cartographie des parties prenantes.



Les domaines d'action choisis sont en adéquation avec les valeurs et la mission de l'organisation, ce qui permet d'intégrer responsabilité sociétale dans stratégie globale de l'entreprise.

Nos actions, alignées avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, sont pilotées en Comité de Direction au travers d'une Matrice cohérente.

Cette Matrice consolide la vision à 5 ans, les priorités de l'année et les principaux chantiers mis en œuvre.



# GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION

## Bientôt 10 ans d'adhésion au Global Compact!

L'entreprise GESTFORM s'engage activement à respecter et à promouvoir les dix principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) établis par le Global Compact des Nations Unies. Ces principes couvrent des domaines essentiels tels que les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

En adhérant à ces principes depuis 2016, GESTFORM affirme sa volonté de respecter les droits fondamentaux de ses collaborateurs, mais aussi de mettre en œuvre des pratiques responsables pour préserver l'environnement, promouvoir la diversité et garantir des conditions de travail équitables. L'entreprise œuvre également une transparence maximale dans ses interactions et adopte une politique éthique en matière de gouvernance.

Cet engagement témoigne de la volonté de GESTFORM de contribuer positivement au développement durable tout en renforçant la confiance de ses partenaires et de ses clients, dans le respect des valeurs universelles prônées par le Global Compact.





GESTFORM c'est une équipe de 440 personnes où l'on ressent de la solidarité entre des personnes qui s'entraident, comme on pourrait le trouver dans une entreprise plus petite.

Maël K. GESTFORM



# Le socle d'une entreprise responsable : la promotion des Droits de l'Homme

Respecter et promouvoir le respect des droits de l'Homme à GESTFORM est une priorité incontournable de notre rôle d'acteur économique et social. Basée exclusivement en France et traitant avec des parties prenantes françaises, GESTFORM veille à garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous ses employés. Nous luttons activement contre toute forme de harcèlement, d'exploitation, de discrimination ou de violation des droits fondamentaux. Nous veillons également à ce que nos fournisseurs et partenaires respectent les droits de l'homme tout au long de notre chaîne de valeur, en intégrant des critères éthiques dans nos relations commerciales. GESTFORM met en place des actions régulières de sensibilisation et de formation pour ses collaborateurs : les informer de leurs droits et des comportements attendus, favoriser une culture d'entreprise inclusive et respectueuse.

C'est dans ce cadre que GESTFORM exerce son devoir de vigilance et s'attache à identifier et remédier à toute dérive potentielle du respect des droits de l'Homme.

Dans le cadre de la protection des lanceurs d'alerte, GESTFORM a défini une procédure interne de recueil et de traitement des signalements assurant le traitement des signalements et la confidentialité.

GESTFORM s'attache à respecter tous les droits civils et politiques et promeut, entre autres, la liberté d'expression et d'information, la libre association et le droit d'être entendu équitablement avant que ne soit prise une éventuelle mesure disciplinaire en interne.





# Relations et conditions de travail : un lien respectueux pour l'épanouissement de chacun

GESTFORM a mis en place une politique des Ressources Humaines pour garantir le bien-être et le développement de ses employés.

Elle se fonde sur plusieurs axes clés : la qualité de l'intégration, le développement du parcours professionnel, la santé et sécurité, la qualité de vie et des conditions de travail, la communication participative, le dialogue social ainsi que le respect de la confidentialité par l'Ethique dans le management.

### 1. Conditions de travail

Chaque salarié à GESTFORM dispose d'un contrat de travail dès son entrée dans l'entreprise, assurant ainsi un cadre juridique pour la réalisation de ses activités.

La mission de GESTFORM est de créer des emplois stables et pérennes pour un maximum de salariés. La stabilité de l'emploi est importante pour GESTFORM qui planifie ses activités en évitant au maximum le recours au travail occasionnel ou temporaire.

GESTFORM communique et informe ses salariés autant que possible, notamment par le dialogue avec les représentants du personnel mais également dans ses rituels de management à intervalles rapprochés.

GESTFORM s'assure du respect du RGPD, de la protection des données personnelles des employés et de leur vie privée.

Lorsque ses activités sont sous-traitées, GESTFORM s'assure que ses prestataires sont des organismes juridiquement reconnus et capables d'assumer des responsabilités d'employeur et d'assurer des conditions de travail décentes, et sont engagés à le faire.

> Politique Ressources Humaines

> Annexe de la Politique RH : Objectifs



Un accord sur le télétravail a été passé depuis 2021 et encadre la mise en place du dispositif. Il garantit l'organisation du télétravail et réaffirme le droit à la déconnexion de tous les salariés tel qu'énoncé depuis 2014.

GESTFORM s'assure que les conditions de travail sont conformes à la législation et au Code du Travail ainsi qu'à la Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

### Différentes actions concrètes favorisent la QVCT à GESTFORM

- L'organisation de réunions collectives pluriannuelles (Temps de travail, d'information, de dialogue et de convivialité, repas de services, remises de médailles...)
- La tenue d'EEA intermédiaires avec questionnaire QVCT : sujet de dialogue semestriel et personnalisé
- L'accord et la Distribution d'une PI, adossée à un PEE (Plan d'Epargne Entreprise)
- Une Commission d'entraide pour salariés ayant besoin d'une aide financière ponctuelle sur dossiers anonymisés
- L'accompagnement quotidien des déplacements des salariés vers les transports collectifs
- La qualité et la clarté des lieux de travail et de restauration collective, des espaces conviviaux extérieurs pour trois sites sur quatre, des salles de pause dans chacun de nos six bâtiments
- La promotion d'un service interne de formation et d'accompagnement dans l'emploi...
- L'aménagements de quatre choix d'horaires, de pause, de forfaits jours, d'autorisations d'absences prises en charge et rémunérées...





# 2. Diversité, égalité et inclusion : au cœur de notre raison d'être

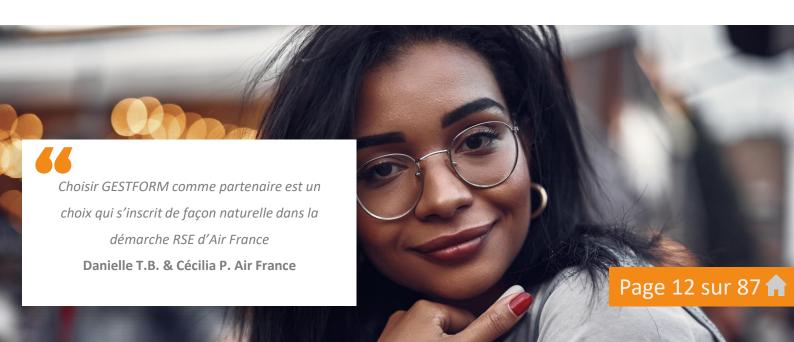
Après l'emploi des notions d' intégration ou d'insertion qui évoquent l'adaptation d'individus «différents» à un système considéré comme «normal», le terme « d'inclusion » ne distingue plus deux groupes distincts mais un seul groupe dans lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs différences, ont vocation à trouver leur place.

Cette évolution résonne complètement avec la volonté de GESTFORM d'être un véritable acteur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. GESTFORM veut aller toujours plus loin sur ce chemin à parcourir.

Depuis son origine en 1986, GESTFORM s'attache à promouvoir des valeurs de solidarité, d'équité et d'entraide. C'est dans son « ADN », l'essence même de son existence. Son fondateur, Monsieur Van Massenhove a voulu que GESTFORM contribue à réparer concrètement une injustice flagrante : la difficulté pour les personnes en situation de handicap de trouver du travail.

Lutter contre les préjugés, permettre à chacun de trouver sa place dans la société, accepter nos différences, lutter contre les inégalités, autant de « missions » qui répondent toujours à nos principes.

GESTFORM s'engage pour l'égalité des chances et de traitement de tous les salariés ou candidats, lutte contre la discrimination, directe ou indirecte, en matière de relations et conditions de travail.





La démarche inclusive de GESTFORM bénéficie à d'autres profils vulnérables ou éloignés de l'emploi. Fréquemment, le handicap se cumule avec d'autres difficultés sociales. Ainsi GESTFORM, dans sa politique de recrutement, n'hésite pas à salarier et soutenir également :

- Les personnes issues des QPV (quartiers prioritaires de la Ville),
- Des jeunes de 16 à 25 ans suivi(s) par un référent de l'Education nationale soit en situation de décrochage scolaire (article L.122-2 du code de l'éducation), soit soumis à l'obligation de formation (article L.114-1 et R.114-1 du code de l'éducation),
- Les séniors ou chômeurs de longue durée.

# Parité Hommes Femmes : chiffres et actions

GESTFORM affiche depuis 3 ans un d'égalité professionnelle taux femmes-hommes supérieur à la moyenne des entreprises françaises. La moyenne française est à 88%, GESTFORM est au taux de 94/100 les données 2024. sur en augmentation d'un point par rapport aux années précédentes.

Au-delà de cette publication règlementaire qui atteste de nos pratiques, GESTFORM illustre son implication sur cet axe par deux exemples:



La collaboration avec GESTFORM a initié une prestation inédite.

Vous avez pris le temps de comprendre en détail nos besoins, à travers des discussions sur les étapes et interfaces du projet.

**Emmanuelle C.M. SAIPEM SA** 



La participation soutenue à la Manifestation nationale « Trophée des Femmes en Entreprises Adaptées »

Cette organisation existe depuis une dizaine d'années et se déroule à Paris dans des lieux emblématiques, au cours d'une journée qui réunit plusieurs centaines de personnes impliquées. GESTFORM s'est positionné à quatre reprises pour soutenir cet évènement et valoriser ses salariées : mise en lumière, journée exceptionnelle pour elles, sensibilisation sur différents canaux de communication... l'implication de la Direction pour valoriser ses salariées s'est affirmée en 2014, en 2019, en 2023 et en 2024 ! Une fidélité qui prouve ce rôle de porte-parole très cher à notre structure.



### La sélection et la tenue d'un marché public de l'Etat.

Depuis 4 ans, GESTFORM est titulaire d'un Marché de la Direction de l'Etat dont l'un des critères de sélection est le taux de féminisation des ressources. En partenariat avec CANON, nous remplissons pleinement les engagements de ce Marché en termes de recrutements, formation et montée en compétences sur les activités correspondantes. Ce marché représente une part significative des activités de notre site parisien. Nous mettons en œuvre toutes les exigences ce ce marché et en 2024, CANON est devenu l'un des plus importants partenaires de GESTFORM.

## 3. Un dialogue social constant et constructif

A GESTFORM, le respect du droit des salariés à la libre expression et à la participation active à la vie de l'entreprise est une réalité. Le dialogue social y est pleinement reconnu. Il est structuré, régulier et encadré par des instances représentatives pleinement respectées dans leurs prérogatives. Nous offrons à chaque salarié un espace d'écoute, d'échange et de concertation, dans le respect du cadre légal et des principes de liberté d'expression. Cette démarche contribue à construire un climat de confiance, où chacun peut faire entendre sa voix et participer, comme il le souhaite, aux évolutions de notre organisation.

### Plusieurs instances permettent d'entretenir les échanges :

- Le comité social et économique (CSE)
- La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Au-delà ce ces instances représentatives règlementaires, GESTFORM favorise un dialogue permanent dans le quotidien des activités par la méthode de management visuel et participatif PHILAE. Cette pratique s'applique à tous les services de GESTFORM. PHILAE signifie = Par les Hommes et leurs Idées, l'Amélioration de l'Entreprise.

Nous organisons des rituels de dialogues quotidiens et hebdomadaires dans tous les services en :

- Mobilisant l'équipe sur des objectifs communs de progrès,
- Accélérant la résolution des problèmes à leur source,
- Accroissant l'autonomie et la responsabilisation de chacun,
- Suscitant des échanges directs au sein de l'équipe,
- Renforçant les relations transverses avec le reste de l'organisation.



# 4. Une vigilance constante pour la Santé et la Sécurité au travail

GESTFORM met en œuvre un système de management de la Santé et la Sécurité au Travail. Ce système représente un engagement essentiel pour garantir un environnement de travail sûr et sain pour tous ses collaborateurs. Il repose sur une approche systématique et proactive qui permet d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les risques professionnels.

Cette démarche permet non seulement de réduire les accidents de travail, mais aussi d'améliorer le bien-être des employés, ce qui contribue à la performance globale de GESTFORM. De nombreuses actions sont mises en œuvre pour prévenir des risques d'accident :

- Le Document Unique et d'Evaluation des Risques permet d'identifier, d'analyser et d'évaluer les risques professionnels auxquels les employés peuvent être exposés dans le cadre de leurs activités. Une fois cette évaluation réalisée, le DUER permet de définir des actions de prévention adaptées pour chaque risque identifié.
- Une procédure de gestion des accidents de travail détermine les étapes mises en place pour réagir de manière organisée et efficace en cas d'accident de travail ou de trajet. Un recueil des faits et une enquête pour analyser l'accident de travail sont réalisés en collaboration avec la victime et la Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT).
- Pour chaque risque identifié, suite à un accident ou des retours d'expérience, des plans d'actions correctives et préventives sont menés afin d'améliorer continuellement la santé et la sécurité de nos salariés.



Personnellement, mon handicap est devenu, au fil des années, un point fort dans GESTFORM. Il m'a permis d'évoluer professionnellement mais aussi personnellement



- Des sessions de sensibilisation et de formation sont organisées pour le personnel sur différents thèmes liés à la sécurité. Tous les nouveaux salariés bénéficient d'une sensibilisation générale complétée par des sensibilisations spécifiques liées aux risques de leur activité. D'autres actions de communication sont mises en œuvre telles que les ¼ d'heure QSE, les newsletters, les affichages et d'autres actions visant à maintenir la sécurité en conscience.
- Des audits sécurité trimestriels sont réalisés sur les quatre sites de GESTFORM. Ils permettent de rester vigilants sur les risques pouvant apparaître.
- Pour les salariés travaillant sur les sites clients et pour les prestataires extérieurs intervenant sur les sites GESTFORM, des plans de prévention répertorient les risques de coactivité et définissent les mesures de prévention mises en place.
- GESTFORM fournit à tout collaborateur les EPI nécessaires à son activité.

# A titre d'exemple, trois initiatives pour une constante amélioration illustrent clairement cette préoccupation chez GESTFORM

- Détection par les équipes de production qui y travaillent des risques de presque accidents sur les trois sites,
- Salles médicales dédiées aux consultations du Médecin du Travail dans nos propres locaux,
- Fréquentes sessions de collaboration avec les **ergonomes** pour des études de postes individuelles et collectives.







## 5. La mission essentielle de Développement de notre capital humain

C'est le rôle d'une Entreprise Adaptée de fournir à chaque personne un parcours personnalisé d'emploi et d'évolution de ses compétences. La polyvalence par l'apprentissage terrain est proposée et encouragée.

Nous assurons la formation de notre personnel dans les différents postes que nous proposons. La durée de la formation varie selon le profil, cela peut aller de quelques jours à quelques mois, selon les complexités métiers et les besoins des salariés. La formation proposée peut-être certifiante, diplômante, destinée à progresser dans l'entreprise, voire à la quitter! Notre démarche de certification Qualiopi atteste de cet engagement,

Il est possible et régulièrement proposé à nos salariés de commencer par des remises à niveau pour évoluer vers une certification (du type CLEA2, par exemple). En effet, pour garantir l'employabilité, les Conseillères en Insertion Professionnelle soutiennent tout ce qui va compléter la formation métier. Les socles d'acquisition de base, d'expression, de compréhension, de logique ou de mémorisation sont évalués et renforcés.

La formation interne s'adresse à tous nos salariés, valides ou en situation de handicap. La seule spécificité à GESTFORM est le temps qui y est consacré sans, malgré tout, tant de différence par rapport à une entreprise « classique ». Le/la responsable de formation va disséquer davantage les étapes d'un process indiqué par nos clients, par exemple. L'intérêt est de tendre au maximum vers le fonctionnement courant de l'entreprise, en y ajoutant des adaptations. GESTFORM possède donc un catalogue de formations disponible et mis à disposition des salariés.

Une fois par an, lors des Entretiens Annuels (EA), GESTFORM incite ses salariés à compléter une expression de besoin de formation. Chacun peut se positionner et est encouragé à le faire. C'est le premier canal des demandes de formation.

Le deuxième canal de demandes de formation est constitué par les demandes des responsables d'équipes. Suivant les prestations à produire, les responsables développent au maximum la polyvalence pour apporter de la variété aux salariés.

Dans ces domaines plus spécifiquement « métier » (numérisation, traitement documentaire, back office ou tout projet confié par un client) le/la responsable de formation va bâtir un contenu adapté aux spécificités du Contrat.

# 6. Reporting de 2024



problème de santé lié au travail (MP déclarée)



heures de formation par employé en moyenne



de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation



de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise



Ecart salarial de genre moyen non ajusté



de femmes au plus haut niveau de direction



Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés



# 7. Évolution des trois dernières années

			2022	2023	2024
	Conditions de travail	Turn over (%)	16.16	20.83	18.54
	Salariés disposant d'une RQTH (Nb)	PP : Effectif	232	246	246
Divorsitá	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	ETP : Equivalent temps plein	216.51	228.68	228.68
Diversité,	0 1 11 11 11 11 11 11 11 11 11	GESTFORM Bordeaux	61.88	61.95	63.63
équité et inclusion	Salariés disposant d'une RQTH (%) Plancher de conventionnement = 55%	GESTFORM Toulouse	63.92	63.73	62.63
inclusion	Flancher de conventionnement = 55%	GESTFORM Paris	70.31	64.49	68.20
	Index EGAPRO (/100)		93	93	94
		Heures de formation	6 111	9 420	7881
	Gestion de carrière et formation	Budget Formation en % MS	1.20	2.31	2.56
	Cantá at cácuritá	Taux de fréquence	17,79	13,63	14,23
	Santé et sécurité	Taux de gravité	0,24	0,91	0,54
	Dialogue social	Nombre de réunions	12	12	12



FIG.8







Depuis plus de 20 ans, GESTFORM conjugue performance économique, inclusion sociale et responsabilité environnementale.

Nos métiers en tant que prestataires de services, principalement tertiaires, ont un impact environnemental limité par rapport aux secteurs industriels. Cependant, nous avons fait le choix de piloter activement notre empreinte écologique en mettant en place une série d'actions de réduction et d'optimisation de nos consommations de ressources.

Nous nous appuyons sur la norme ISO 14001, qui constitue depuis dix ans notre référentiel en matière de management environnemental. Certifiés pendant trois ans, cette norme nous guide toujours dans l'amélioration continue de notre performance environnementale et l'intégration des meilleures pratiques.

En 2025, nous franchissons une nouvelle étape avec une stratégie de décarbonation structurée, incluant diagnostic, plan d'action et suivi des impacts. Notre objectif est double : réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) tout en contribuant à la transition bas carbone de nos clients.



## Un fort engagement vers la décarbonation

Nous avons intégré le programme Diag Décarbon'Action en Décembre 2024. Ce dispositif est proposé par Bpifrance (Banque Publique d'Investissement) et l'ADEME (Agence de la transition écologique). Il comprend, sur plusieurs jalons d'une durée totale de six mois :

- Des mesures précises de nos activités permettant d'établir notre Bilan des émissions de GES
- Un plan d'actions concret incluant une réduction des consommations énergétiques, une mobilité plus verte et une gestion optimisée des ressources numériques
- Une communication et une sensibilisation de nos parties prenantes, afin de renforcer l'impact collectif de la transition énergétique.
- Une sensibilisation et formation des collaborateurs : une approche clé pour réduire notre empreinte.





# Mesures Générales: une Direction porteuse d'actions de bons sens, des bénéfices au quotidien pour tous

## Améliorer l'efficacité énergétique de nos bâtiments

- En optimisant nos appareils de climatisation
- En maintenant un bon isolement thermique des bureaux et des locaux notamment à l'occasion de travaux de rénovation et réaménagement
- En utilisant un éclairage à faible consommation et des appareils électroniques énergétiquement efficaces
- En déconnectant les dispositifs pour éviter qu'ils ne restent en veille
- En établissant une température de chauffage et de climatisation adaptée à la période de l'année
- Contrôler la consommation d'électricité à travers l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bureaux et de nos locaux

## Encourager l'éco mobilité et limiter les déplacements professionnels par...

- La promotion du télétravail
- La promotion, dans la mesure du possible, de l'utilisation des transports publics pour les déplacements
- En entretenant les véhicules de l'organisation pour une performance et une durée de vie optimales. Lors de l'acquisition de nouveaux véhicules, accorder la priorité aux véhicules les plus efficaces énergétiquement
- Identifier, mesurer et assurer le suivi des émissions de gaz à effet de serre sur nos véhicules d'entreprise

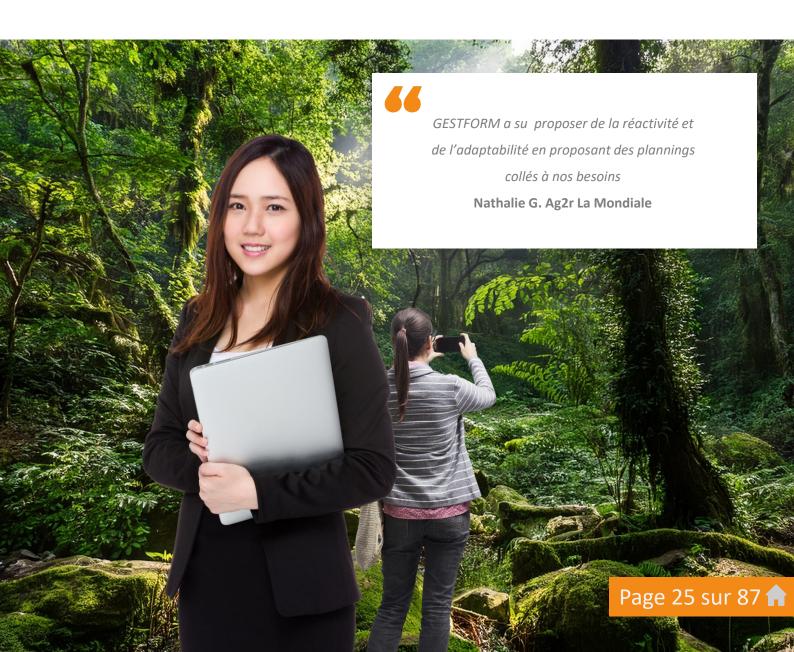
# Acheter de façon durable

- Utilisation de matériel de bureau recyclé et écologique, tel que du papier recyclé et des produits de nettoyage sans contaminants chimiques
- Application des critères environnementaux dans la sélection des fournisseurs, aussi bien pour les produits que pour les services
- En prenant en compte la politique environnementale lors de mise en place de nouveaux projets / prestations





En adhérant au label Imprim'Vert en Mars 2024 sur le site de la Garenne Colombes, GESTFORM affiche et communique sa démarche écoresponsable. Ce label nous fait progresser sur l'une de nos offres de services qui pèse plus d'un quart de notre Chiffre d'Affaires. Nous l'exerçons pour près d'une dizaine de clients grands comptes. Ce label nous incite également à accentuer encore nos communications externes pour sensibiliser toutes nos parties prenantes : entre 2023 et 2024, plus d'un tiers de nos news est consacré à la promotion de comportements ou de pratiques RSE, notamment dans le domaine environnemental.







# Prévention de la pollution : analyser notre empreinte pour la réduire

Chez GESTFORM, nous nous engageons à préserver l'environnement et à promouvoir des pratiques durables au sein de notre entreprise. Dans cette optique, nous réalisons annuellement une analyse environnementale. Dans un esprit d'agilité, nous l'actualisons sans attendre l'échéance annuelle dans le cas où un nouveau risque est identifié.

Cette analyse nous permet de mieux comprendre notre impact écologique et d'identifier les opportunités d'amélioration. Nos objectifs principaux incluent la réduction de notre empreinte carbone, l'optimisation de la gestion des ressources, et l'intégration de pratiques écoresponsables dans toutes nos opérations. En agissant de manière proactive, nous visons à garantir un avenir plus durable pour notre entreprise et pour la planète.

Chez GESTFORM, la gestion des déchets est une des preuves qui reflète nos engagements dans le respect de l'environnement. Nous avons mis en place et adapté une procédure rigoureuse pour assurer une gestion responsable de tous les types de déchets générés par nos activités,

GESTFORM prend toute sa responsabilité pour la prévention des risques à travers de sensibilisations de ses salariés : fréquentes ludiques et variées (environnement, risques chimiques, ATEX (atmosphère explosive), tri des déchets...)

Cela vise à protéger non seulement l'environnement, mais aussi la santé et la sécurité de nos salariés, partenaires et de toutes nos parties prenantes. Ces actions sont fondamentales pour atténuer les risques associés aux activités de l'entreprise, dans toute notre sphère d'influence.

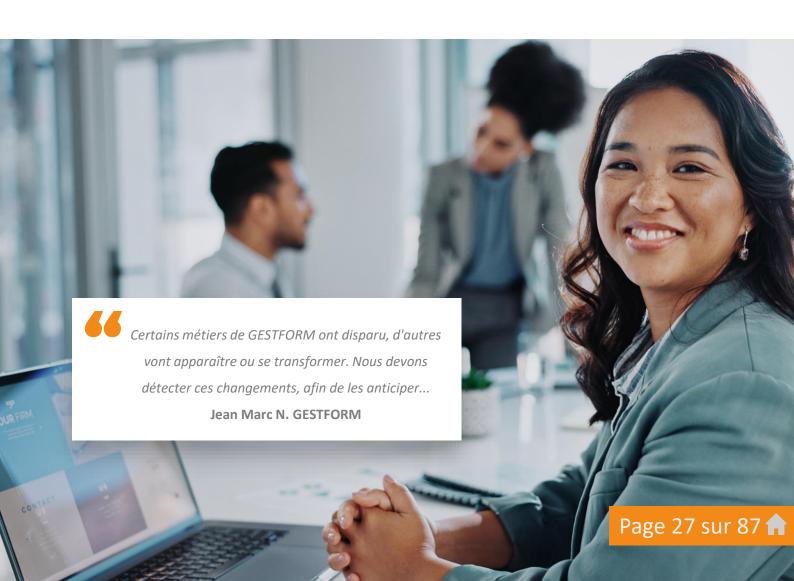


# Produits chimiques dangereux pour l'environnement



GESTFORM n'utilise aucun produit chimique dangereux pour l'environnement dans ses activités propres. Ce constat est d'abord effectif sur notre cœur de métier. Il est également étendu aux produits d'entretiens utilisés dans l'entreprise.

Chez GESTFORM, nous nous préserver engageons l'environnement en utilisant uniquement de l'alcool isopropylique pour le nettoyage de nos très nombreux scanners remplaçant ainsi un produit plus agressif, tout en garantissant la sécurité de nos employés grâce à la mise à disposition de gants jetables et de notice de poste pour son utilisation sécurisée.





## Efficacité énergétique

Le décret tertiaire, instauré en France dans le cadre de la réglementation environnementale, vise à réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires. Il impose des obligations de diminution des consommations d'énergie pour les bâtiments de plus de 1 000 m², avec des objectifs de réduction de 40 % d'ici 2030, 50 % d'ici 2040 et 60 % d'ici 2050, par rapport à l'année de référence.

En intégrant des pratiques durables et en se conformant aux exigences du décret tertiaire, GESTFORM optimise ses coûts, et prend sa part active dans la transition énergétique. Cela passe par des actions concrètes telles que la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de l'efficacité énergétique ou encore des audits MGSE (moyens généraux et sécurité). En adoptant une approche proactive, GESTFORM contribue à un avenir plus durable au-delà des réglementations en vigueur.

# > Politique Environnement



## Atténuation des changements climatiques et adaptation

Chez GESTFORM, nous sommes convaincus que chaque geste compte lorsqu'il s'agit de protéger notre planète. C'est pourquoi nous avons mis en place une série de mesures et d'écogestes visant à réduire notre empreinte écologique tout en promouvant un mode de vie durable.

### Nos éco-gestes quotidiens incontournables en entreprise

- J'éteins mon ordinateur/mes écrans en mon absence
- J'éteins systématiquement la lumière lorsque je suis le dernier à guitter la pièce
- Je ne surchauffe pas ou je n'abuse pas de la climatisation et je contrôle que tout soit éteint le soir
- Je n'imprime que si nécessaire et de préférence en noir et blanc et recto/verso
- Je pense à vider ma boîte mail et à me désabonner des newsletters que je ne lis pas
- Je ne laisse pas couler l'eau inutilement
- Je privilégie les visioconférences aux déplacements
- Je trie mes déchets dans les contenants adaptés
- Je recycle les papiers inutiles en brouillon
- Je me sers d'un contenant réutilisable : tasse, gourde, gobelet, ...

### > Eco-gestes





## Reportings

### 1. Les déchets dangereux au sein de GESTFORM

En 2024, le poids total de nos déchets dangereux s'élève à 3,320 tonnes.

Le tableau ci-dessous totalise les données de 2022 à 2024, classées par type de déchets, site de référence et méthode de traitement :

V2 du 19/03/2025

QUALIFICATION DU TRAITEMENT	QUANTITE (Tonnes)	TYPE DE DECHET 🔻	ANNEE 🔽	SITE 🔻
VALORISATION	2,304	Eaux souillées	2022	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	5,068	Eaux souillées	2023	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	2,835	Eaux souillées	2024	GESTFORM 31
INCINERATION A TERRE	0,158	Rebuts films argentiques	2022	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,218	Rebuts films argentiques	2023	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,127	Rebuts films argentiques	2024	GESTFORM 31
INCINERATION A TERRE	0,121	Emballages vides et chiffons souillés	2022	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,149	Emballages vides et chiffons souillés	2023	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,158	Emballages vides et chiffons souillés	2024	GESTFORM 31
VALORISATION	0,087	Piles en mélange	2022	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION / RECUPERATION METAUX OU COMPOSES METALLIQUES	0,327	Piles en mélange	2023	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,200	Piles en mélange	2024	GESTFORM 31
VALORISATION	0,000	D3E	2022	GESTFORM 31
TRANSIT POUR VALORISATION	0,047	D3E	2023	GESTFORM 31
	0,000	D3E	2024	GESTFORM 31
RECYCLAGE	1,730	D3E	2022	GESTFORM 33
RECYCLAGE / RECUPERATION METAUX OU COMPOSES METALLIQUES	2,000	D3E	2023	GESTFORM 33
	0,000	D3E	2024	GESTFORM 33
	15,529			Total Général

# 2. Les déchets non dangereux

- En 2024, le poids de nos déchets non dangereux s'élève à 18,293 Tonnes (hors enlèvement par les communes).
- En 2024, nous avons revalorisé 16.82 Tonnes, cela inclus tous type de déchets.

### 3. Nos impressions papiers

L'objectif au sein de l'entreprise GESTFORM est la diminution de nos impressions quotidiennes (hors production vendue) avec un objectif annuel de -5%. Ci-dessous, le suivi de nos impressions sur les copieurs fonctionnels :

SITE	Nbre d'imp. 2022 hors prod.	Nbre d'imp. 2023 hors prod.	Nbre d'imp. 2024 hors prod.	Variation de la consommation entre l'année 2023 & 2024	Objectif 2025
Total de la consommation globale des sites GESTFORM par année	187332	183694	130604	-29%	-5%
					Version du 19/03/2025

# 4. Notre consommation totale d'énergie en kWh

Site	Consommation de l'année 2022	Consommation de l'année 2023	Consommation de l'année 2024	Variation de la consommation entre l'année 2023 & 2024	Objectif 2025
Total de la consommation globale des sites GESTFORM par année	582 665 kWh	558 766 kWh	536 015 kWh	-4%	-5%
					Version du 19/03/2025

### 5. Notre consommation d'eau

L'économie d'eau est un enjeu crucial pour la planète, et chez GESTFORM, nous y sommes particulièrement vigilants. Nous voulons à notre échelle, contribuer à la préservation de cette ressource précieuse.

Ci-dessous notre suivi de consommation de l'eau annuel au global sur les sites de GESTEORM sur l'année 2023 et 2024 :

Site	Consommation de l'année 2023	Consommation de l'année 2024	Variation de la consommation entre l'année 2023 & 2024	Objectif 2025
Total de la consommation globale des sites GESTFORM par année	1740,22 m3	1587,81 m3	-9%	-5%
				Version du 19/03/2025



## 6. Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

Différentes catégories permettent de classifier les émissions de carbone. Le scope 1 représente les émissions directes de GES produits par l'entreprise, le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées à l'énergie, mais qui ne se produisent pas directement sur le site de l'entreprise et enfin le scope 3 est lié aux émissions indirectes qui ne sont pas sous le contrôle de l'entreprise.

### A l'appui des données fournies par GESTFORM concernant 2024, l'organisme expert Bureau Veritas nous restitue les éléments suivants :

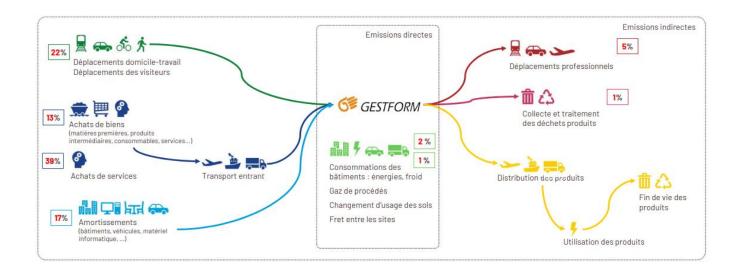
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)
	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	0
	2	Emissions directes des sources mobiles de combustion	0
Scope 1	3	Emissions directes des procédés	0
Scope 1	4	Emissions directes fugitives	0
	5	Emission directes issues de l'UTCF	0
		TOTAL SCOPE 1	0
	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	21
Scope 2	7	Emission indirectes liées à la consommation d'énergie	0
		TOTAL SCOPE 2	21
	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1	10
	9	Achats de produits	229
	10	Biens immobilisés	240
	11	Déchets générés	16
	12	Transport de marchandises amont et distribution	3
	13	Déplaments professionnels	50
	14	Actifs en leasing amont	0
Scope 2	15	Investissements	0
Scope 3	16	Transport des visiteurs et des clients	0
	17	Transport de marchandises aval et distribution	0
	18	Utilisation des produits vendus	0
	19	Fin de vie des poroduits vendus	0
	20	Franchise aval	0
	21	Leasing aval	0
	22	Déplacements domicile travail	325
	23	Autres émissions indirectes	0
		TOTAL SCOPE 3	873
		TOTAL SCOPE 1, 2 & 3	895



Une analyse élargie et plus fine nous permet de comprendre et tracer d'où proviennent nos émissions afin de construire, sur l'année 2025 et suivantes, une trajectoire de réduction raisonnée.

Celle-ci est en cours d'élaboration et s'appuiera sur le rapport de l'expert Bureau Veritas qui nous accompagne dans le dispositif Décarbon'action.

Un premier aperçu des éléments constitutifs figure ci-dessous :





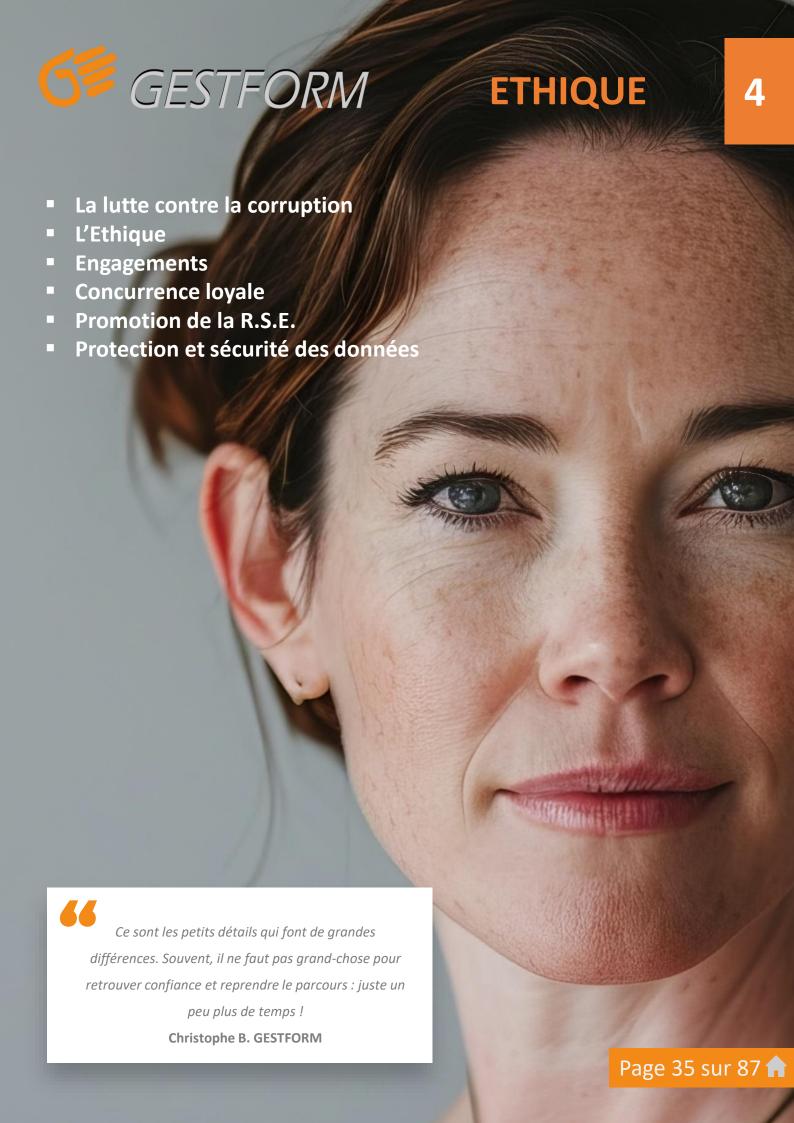


### 7. Sensibilisations

GESTFORM a intégré une sensibilisation environnementale pour 100% de nos collaborateurs « nouveaux arrivants ». Ce programme est encore renforcé pour les collaborateurs concernés par l'activité labellisée Imprim'vert. En 2024, les quatorze personnes sensibilisées représentent 100% des salariés concernés par cette activité.

	2022	2023	2024	Objectif	
% de nouveaux arrivants sensibilisés	100%	100%	100%	100%	
Nombre de nouveaux arrivants	81	56	54	100%	
Sensibilisation Environnementale label imprim'vert	Label non mis en place		14	100%	







# **ETHIQUE**

# La lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption au sein de GESTFORM est essentielle pour garantir l'intégrité et la transparence des opérations, renforcer la confiance des parties prenantes et assurer un environnement de travail éthique. En s'opposant à la corruption, l'entreprise protège sa réputation et favorise un développement durable et responsable. Grâce à nos initiatives de sensibilisation, nous aspirons à bâtir un écosystème où l'éthique et l'intégrité sont au cœur des pratiques commerciales.

### Nos mesures anti-corruption:

- GESTFORM s'engage résolument dans la lutte contre la corruption et la promotion de l'éthique des affaires en mettant en place des actions de sensibilisation ciblées. Dans un monde où les enjeux économiques sont de plus en plus complexes, il est essentiel d'adopter une approche proactive pour prévenir les comportements contraires à l'éthique.
- Les actions de sensibilisation que nous mettons en œuvre visent à sensibiliser nos employés, nos partenaires et nos clients sur les risques liés à la corruption, ainsi que sur les comportements à adopter pour y faire face. Cela comprend des formations, des ateliers interactifs et la diffusion de supports d'information adaptés. En renforçant les connaissances et la compréhension des enjeux éthiques, nous créons un environnement de travail où l'intégrité est valorisée et où chacun se sent responsable de préserver un climat de transparence.
- GESTFORM a également une charte anti-corruption, elle a pour objectif d'établir des principes et des mesures claires pour prévenir et lutter contre la corruption au sein de GESTFORM sous toutes ses formes. Cette charte anti-corruption s'applique à tous les collaborateurs de GESTFORM. La corruption désigne tout acte consistant à offrir, promettre, donner, demander ou accepter, directement ou indirectement, un avantage indu, en vue d'influencer une décision ou un comportement





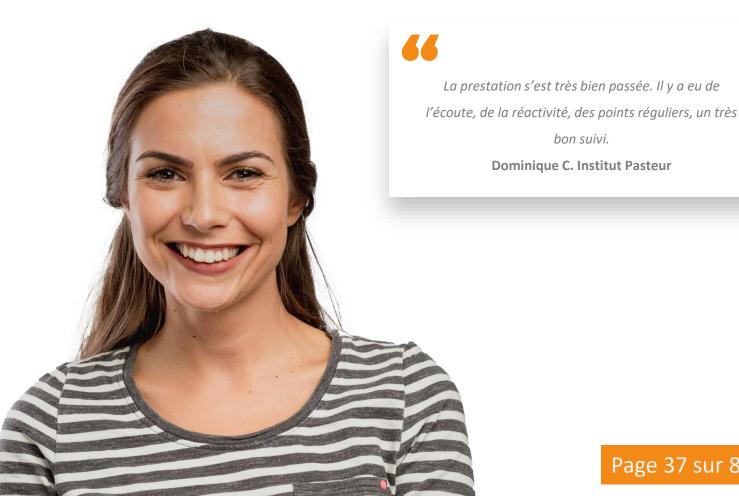
#### L'Ethique

L'éthique au sein de GESTFORM est essentielle pour établir une culture de confiance et de transparence, favorisant des relations saines avec les employés, les clients et les partenaires. Elle guide les décisions stratégiques et renforce la réputation de l'entreprise, contribuant ainsi à sa pérennité et à son impact positif sur la société. Adopter des pratiques éthiques est donc un levier crucial pour une responsabilité sociétale efficace.

#### Nos engagements

En 2025, GESTFORM a défini ses engagements à travers sa politique éthique et sa charte anti corruption.

#### > Politique Ethique





#### **Concurrence loyale**

La concurrence loyale au sein de GESTFORM est essentielle pour garantir un environnement équitable et stimulant, favorisant l'innovation et l'amélioration continue. Pour soutenir cette dynamique, GESTFORM diffuse l'ensemble de ses engagements éthiques, sociaux et environnementaux dans sa Politique Qualité et sa Charte des Valeurs.

Ces deux documents constituent un cadre de référence commun pour nos équipes mais également tout notre écosystème.

Fréquemment communiquées, elles synthétisent les conditions déterminantes pour assurer une loyauté et une transparence de la relation entre GESTFORM, ses fournisseurs, prestataires de services et partenaires commerciaux et nous comptons sur eux, sur nos équipes, pour l'appliquer au quotidien.



dans votre équipe toutes les personnes sont agréables et font preuve de professionnalisme.

Franck F. Crédit Agricole







### Promotion de la R.S.E. dans la chaine de valeur

La promotion de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (R.S.E.) au sein de la chaîne de valeur de GESTFORM est essentielle renforcer notre engagement envers le développement durable et la **transparence.** Nous mettons œuvre des actions concrètes, telles que l'optimisation de nos processus de production, l'évaluation de nos fournisseurs sur des critères éthiques et environnementaux, ou encore la sensibilisation de nos équipes, afin d'intégrer ces valeurs dans toutes nos activités.

Quand nos équipes sont félicitées, ce résultat fait oublier le statut d'Entreprise Adaptée... Alors, à mon sens, le pari est gagné!

Maël K. GESTFORM



#### Protection et sécurité des données

La protection des données et leur sécurisation au sein de GESTFORM est un enjeu majeur pour protéger nos données, celles confiées par nos clients, et garantir ainsi un environnement de travail éthique. Nous sommes certifiés ISO 27001 depuis 2019 et pilotons la sécurité de nos systèmes d'information au quotidien.

Nous mettons en œuvre des actions telles que la sensibilisation SSI réalisées auprès de nos collaborateurs ou encore à travers la mise en place de procédures comme la Charte Informatique ou la Politique de Protection des données qui pose les règles relatives à l'utilisation responsable et sécurisée des ressources informatiques et téléphoniques.

Un délégué à la protection des données a été désigné afin de répondre et de cadrer la protection des données personnelles que nous traitons. Il est associé dès la phase de projet sur nos nouveaux marchés afin que tous les aspects de la protection des données soit pris en compte dans le cadre de la réglementation RGPD.





#### **Reportings 2024**



Nombre d'incidents de corruption confirmés



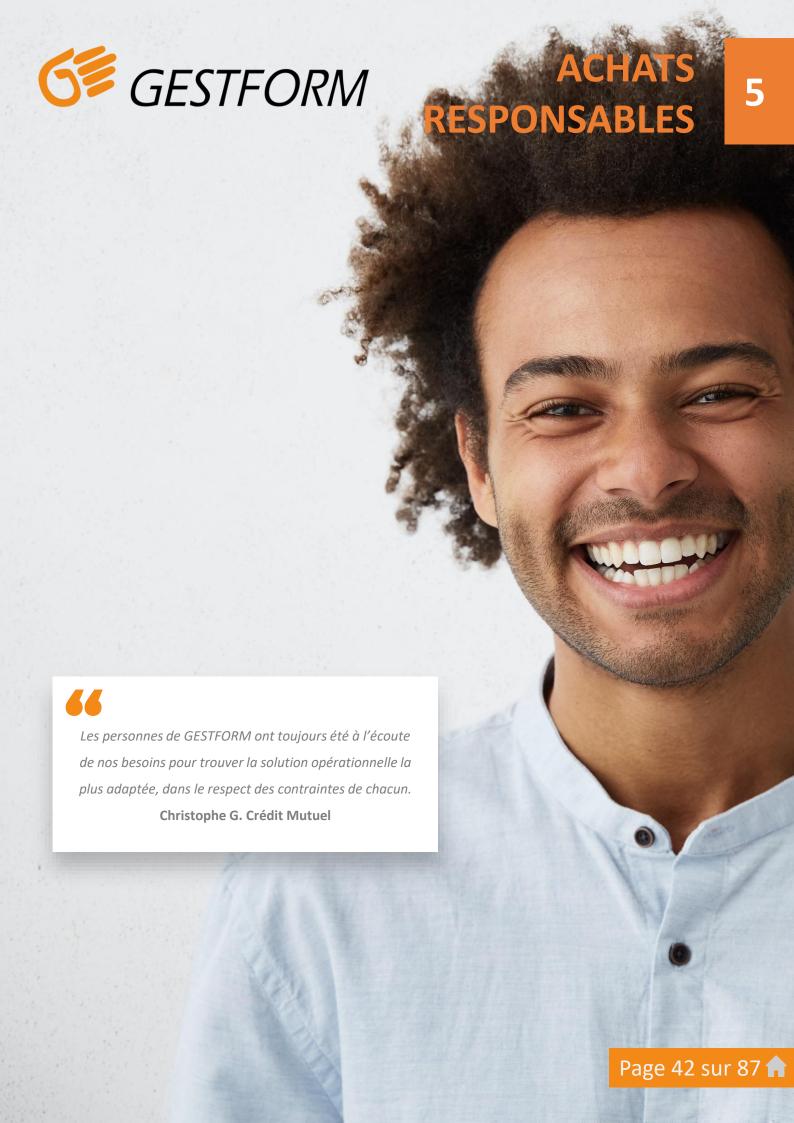
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés



Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte



Pourcentage d'employés formés à l'éthique des affaires





A travers sa Charte achats responsables, GESTFORM s'assure que ses processus d'approvisionnement respectent des critères écologiques, en privilégiant des produits et services ayant un faible impact environnemental. Cela comprend la sélection de matériaux durables, la réduction des déchets et la minimisation de l'empreinte carbone de ses activités. D'un point de vue social, l'entreprise veille à ce que ses fournisseurs respectent des normes éthiques strictes, telles que des conditions de travail décentes et des pratiques commerciales transparentes. Dans sa démarche, GESTFORM en tant qu'entreprise citoyenne, contribue à la fois à la préservation de la planète et à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur. En intégrant ces principes dans sa politique d'achat, GESTFORM soutient ainsi un modèle économique durable et responsable, bénéfique tant pour la société que l'environnement.

Depuis 2024, GESTFORM est signataire de la Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables » et s'engage à respecter les 10 engagements inclus dans la Charte.

> la Charte RFAR





#### Les mesures prises pour des achats responsables

Dans un contexte où les enjeux environnementaux et sociaux sont de plus en plus déterminants pour les entreprises, nous avons mis en place une série de mesures visant à garantir des achats responsables.

#### 1. Sélection rigoureuse des fournisseurs

Nous avons mis en œuvre un processus de sélection des fournisseurs basé sur des critères environnementaux, sociaux et éthiques. Nous privilégions les fournisseurs qui respectent les normes internationales en matière de droits de l'homme, de conditions de travail, et de gestion des ressources naturelles. De plus, nous exigeons des preuves tangibles de leurs engagements, comme des certifications, label ou engagements dans les sujets RSE.





#### 2. Promotion de la durabilité des produits

Nous nous engageons à intégrer des critères de durabilité dans le cycle de vie des produits que nous achetons. Les produits que nous achetons doivent non seulement être performants mais aussi avoir un faible impact environnemental tout au long de leur cycle de vie. Nous faisons en sorte, également, de privilégier l'achat local.

Dans le respect de ces critères, nous achetons et utilisons du papier recyclé et labellisé PEFC et/ou FSC et nos pochettes servant à l'emballage des téléphones reconditionnés sont constitués à 30% de plastiques recyclés.

Faire travailler les entreprises inclusives est une valeur importante depuis toujours pour GESTFORM. Nous travaillons actuellement avec 4 entreprises inclusives pour un montant total de 100K€.

Nous faisons notamment intervenir un de nos confrères pour réaliser l'entretien de nos espaces verts sur nos sites de Mérignac et du Haillan. Cette entreprise adaptée est elle-même engagée dans le « Label Eve » concernant la pratique écologique dans la gestion des espaces verts. Ce partenariat s'inscrit dans notre volonté de favoriser l'inclusion et l'environnement à travers nos achats.





#### 3. Suivi et évaluation des performances

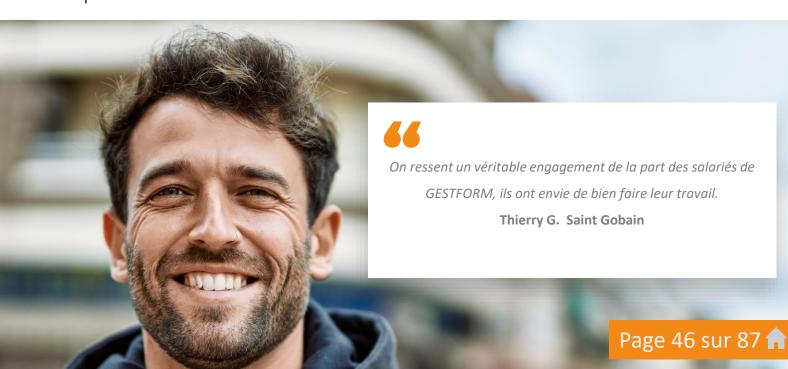
Pour améliorer la conformité de nos prestataires à nos exigences d'achats responsables, nous avons décidé de faire évoluer nos objectifs sur cette année 2024. Pour ce faire, une première action consiste à former les équipes opérationnelles GESTFORM qui gèrent les achats et approvisionnement à ce qu'est l'Achat Responsable. Nous avons donc l'ambition de former deux collaborateurs sur le sujet de façon ciblée, afin qu'ils intègrent cette dimension dans leurs activités quotidiennes.

Pour relayer notre engagement dans l'Achat Responsable auprès de tous nos fournisseurs, nous nous engageons, en 2025 à les sensibiliser par la signature d'une Charte RSE.

Enfin et en 3ème axe, nos fournisseurs ayant tous été sensibilisés, nous allons dorénavant mieux intégrer ce critère dans nos choix. En 2025, une première proportion d'entre eux devront être labellisés, notamment ceux qui impactent directement dans nos livrables physiques.

#### 4. Transparence et collaboration

La transparence est essentielle pour garantir des achats responsables. Nous communiquons de manière régulière avec nos fournisseurs pour les sensibiliser aux enjeux de durabilité et les inciter à adopter des pratiques toujours plus responsables.





#### **Reportings:**

Fournisseurs ciblés ayant signé l'engagement RSE

Non objectivé

En 2024



Objectif 2025

Fournisseurs ciblés ayant fait l'objet d'une évaluation RSE



En 2024



Objectif 2025

Fournisseurs ciblés couverts par un audit sur site de la RSE



En 2024



Objectif 2025



### RESPONSABLES

Acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables



En 2024



Objectif 2025

Fournisseurs de matières premières entrant dans la chaîne de valeur de nos produits, ayant un certificat, label ou engagement en matière sociale et/ou environnementale (distributeurs et/ou fabriquant)



En 2024



Objectif 2025









GESTFORM contribue à l'ODD n° 1, visant à éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes, en adoptant des pratiques d'inclusion pour des personnes éloignées de l'emploi. En garantissant des salaires décents revus annuellement, en se positionnant au dessus de sa grille de référence, GESTFORM assure une rémunération juste qui permet à ses salariés de subvenir à leurs besoins fondamentaux. En organisant l'espace dédié, en participant financièrement à la restauration et aux transports des ses salariés, GESTFORM contribue à alléger le coût de la vie pour ses employés, améliorant ainsi leur qualité de vie et leur sécurité alimentaire.



GESTFORM contribue à l'ODD n° 3, qui vise à garantir une vie en bonne santé et promouvoir le bien-être pour tous, à travers plusieurs initiatives. Trois exemples sont déclinés ici. Son Comité Social et Économique (CSE) offre des réductions sur diverses activités de loisirs et de bien-être, encourageant ainsi les employés à adopter un mode de vie actif et sain. En renégociant régulièrement ses accords de Prévoyance et de Mutuelles pour les rendre les plus protecteurs et compétitifs possibles, la Direction favorise la santé de ses salariés. En animant des activités lors des semaines de la QVCT qui proposent des opportunités de développement personnel et professionnel, GESTFORM soutient la santé globale des salariés.



### **ODD ONU**



En mettant en œuvre des programmes de formation pour ses employés, GESTFORM respecte l'ODD 4 pour une éducation de qualité. La vocation de GESTFORM, en tant qu'Entreprise Adaptée, est de développer l'employabilité de personnes en situation de handicap qui constituent la majorité de son effectif. GESTFORM recrute dès le niveau BEP/CAP et fournit à chaque salarié un parcours d'emploi et d'évolution de ses compétences personnalisé. Certifications, diplômes et surtout apprentissage terrain sont proposées et encouragées.



GESTFORM promeut l'égalité des sexes en garantissant des opportunités d'emploi équitables, en soutenant des programmes de mentorat pour les femmes et en luttant contre les discriminations au sein de l'entreprise. L'index d'égalité que nous publions chaque année prouve qu'à GESTFORM, s'absenter pour une maternité, combiner sa vie de maman et sa vie professionnelle, progresser dans l'entreprise, se former sont autant d'étapes d'évolutions préservées et reconnues! Quand la moyenne des entreprises françaises est à 88%, GESTFORM affiche un excellent taux de 94/100 sur les données 2024.



La synergie entre l'ODD 8 et l'action GESTFORM repose sur l'idée qu'une croissance économique inclusive se soutient par des pratiques de gestion efficaces et durables.

#### A ce titre:

- La formation et le développement des compétences : Aider les employés à acquérir de nouvelles compétences afin d'améliorer leur employabilité et leur productivité.
- La mise en place de bonnes pratiques de gestion : Adopter des stratégies durables et responsables pour améliorer les conditions de travail.
- L'innovation et la digitalisation : Promouvoir l'utilisation de nouvelles technologies pour optimiser les processus et accroître l'efficacité.



#### **ODD ONU**



En investissant chaque année dans le renouvellement de son parc informatique en privilégiant des technologies plus sobres, en développant une activité de reconditionnement d'équipements, GESTFORM contribue à l'ODD 9, qui vise à construire des infrastructures résilientes, à promouvoir une industrialisation durable et à encourager l'innovation.



L'entreprise met en œuvre des pratiques visant à réduire les inégalités, comme des politiques de rémunération équitables et des initiatives pour favoriser la diversité et l'inclusion dans ses équipes. La raison d'être de GESTFORM en tant qu'entreprise adaptée s'inscrit totalement dans cet Objectif. Le rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés est à GESTFORM de 4,17.



GESTFORM s'aligne sur l'ODD 12 qui promeut des modes de consommation et de production durables. Cela inclut l'optimisation de l'utilisation des ressources, la réduction des déchets et le recyclage des matériaux.





### **ODD ONU**



En adoptant des pratiques visant à réduire son empreinte carbone, GESTFORM contribue à l'ODD 13, qui appelle à des actions urgentes pour lutter contre les changements climatiques.



Transparence dans ses activités vis-à-vis des parties prenantes, développement de collaborations avec d'autres entreprises, adhésion et soutien à des Associations œuvrant au cœur de la société civile sont autant d'opportunités de partage de bonnes pratiques. Par cette approche collaborative, GESTFORM contribue à la création d'un écosystème économique plus responsable et solidaire.









# L'ENGAGEMENT DE GESTFORM VERS 2030 : PERMETTRE UNE CROISSANCE JUSTE SUR LE SOCLE DE LA RSE

08/04/2025

#### **DIGITAL & RESPONSABLE**



#### - PARIS

12, avenue de Verdun 1916 92 250 LA GARENNE COLOMBES Tél. : 01 82 82 30 05

#### **TOULOUSE**

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH Tél. : 05 34 51 48 60

#### **BORDEAUX**

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN Tél.: 05 57 92 89 89



**GESTION DOCUMENTAIRE &** 

#### SIEGE SOCIAL

38, rue François Arago 33 700 MERIGNAC Tél. 05 57 92 49 00 mail@gestform.com



Déjà 40 années d'impact sociétal positif : c'est notre raison d'être.

GESTFORM veut contribuer à construire un monde du travail plus juste en favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap. Notre association Loi 1901 UNIR s'appuie depuis 1986 sur l'équilibre des principes d'exigence et de bienveillance pour offrir des services performants et responsables.

#### Notre engagement traduit en choix concrets :

- Assurer la pérennité de notre modèle économique d'Association dans laquelle l'économique est un moyen au service de l'Humain
- Ecouter et répondre aux attentes de nos clients avec fiabilité et transparence. Innover pour anticiper l'évolution des marchés. Prioriser la durabilité des relations économiques.
- Toujours garantir notre conformité réglementaire, notre intégrité, l'absence de pratiques frauduleuses et l'éthique de notre activité vis-à-vis des risques de corruption.
- Développer l'emploi de tous nos salariés en France, sur nos trois sites locaux. Investir dans le développement des compétences, former et accompagner pour favoriser l'employabilité de nos salariés dans un objectif d'inclusion.

### Notre approche de la Performance : certifier la performance de notre Management

- Certification ISO 9001 pour garantir la satisfaction de nos clients, la maîtrise globale de nos connaissances et l'amélioration continue.
- Sécurité de l'information (ISO 27001) et numérisation fidèle (NF 544) au cœur de nos services métier
- Evaluations périodiques et actions permanentes de progrès en RSE (adhésion global compact et intégration des ODD, Ecovadis, Iso 26000, Décarbonation, Achats locaux, promotion auprès de toutes nos parties prenantes)

#### **Ambition 2030**

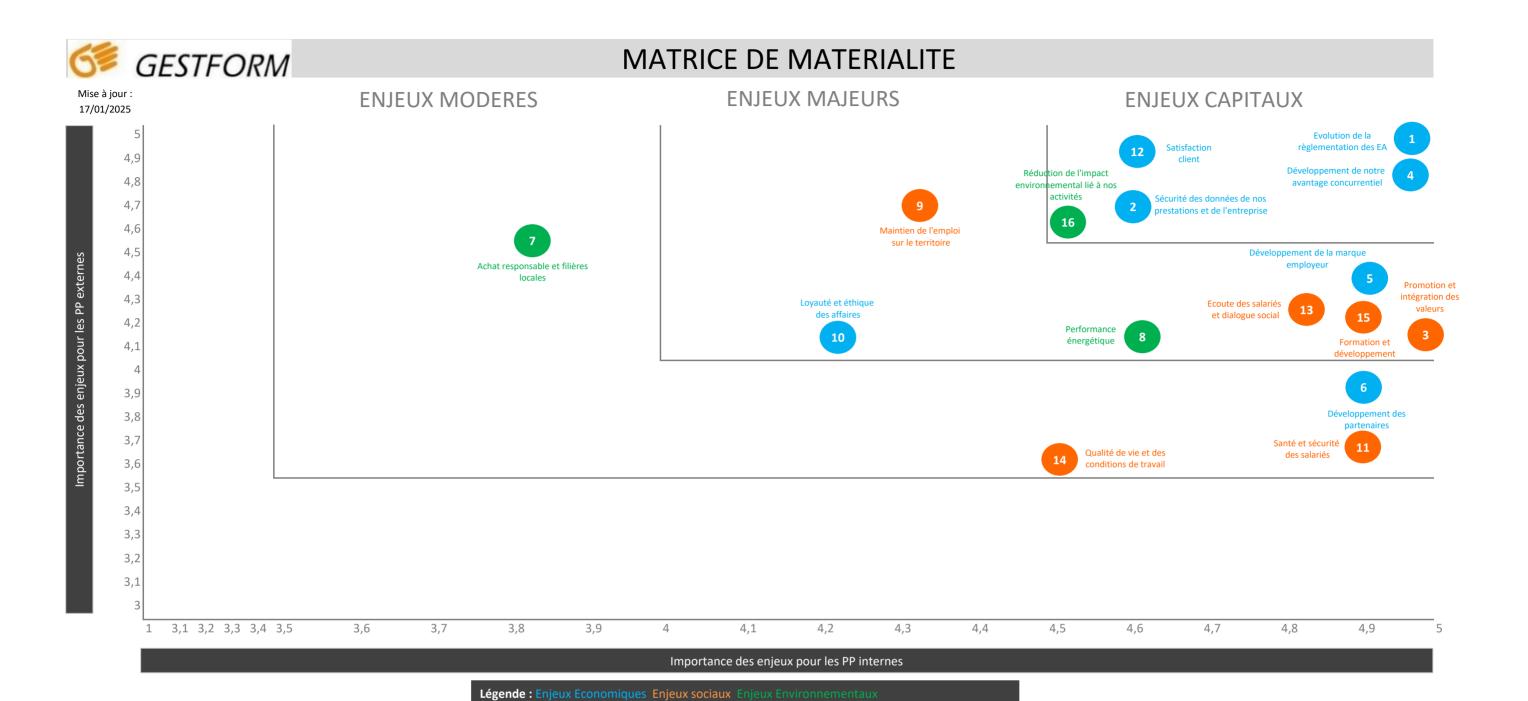
- Être reconnu pour notre impact social mais aussi environnemental dans une démarche engagée vers la neutralité carbone
- Employer 400 ETP en prestations pour nos clients, ainsi que l'encadrement et les équipes fonctionnelles associées à leur épanouissement. Garantir une inclusion durable pour les 66% de salariés en situation de handicap qui constituent notre effectif.
- Structurer et renforcer nos processus pour un équilibre solide entre performance économique, mission sociale et préservation des ressources environnementales. Toujours valoriser la transparence par une communication ouverte et participative avec notre pilotage PHILAE (Par l'Humain et ses Idées, l'Amélioration de l'Entreprise)

#### **Engagement du Président**

En tant que Président de l'Association UNIR, je compte sur l'adhésion de tous, et m'engage à consacrer les moyens nécessaires et suffisants pour la réussite de cette politique dans le respect des dispositions légales et règlementaires. Je veillerai particulièrement au respect des exigences applicables et m'engage à améliorer de façon continue notre système de Management de la Qualité.

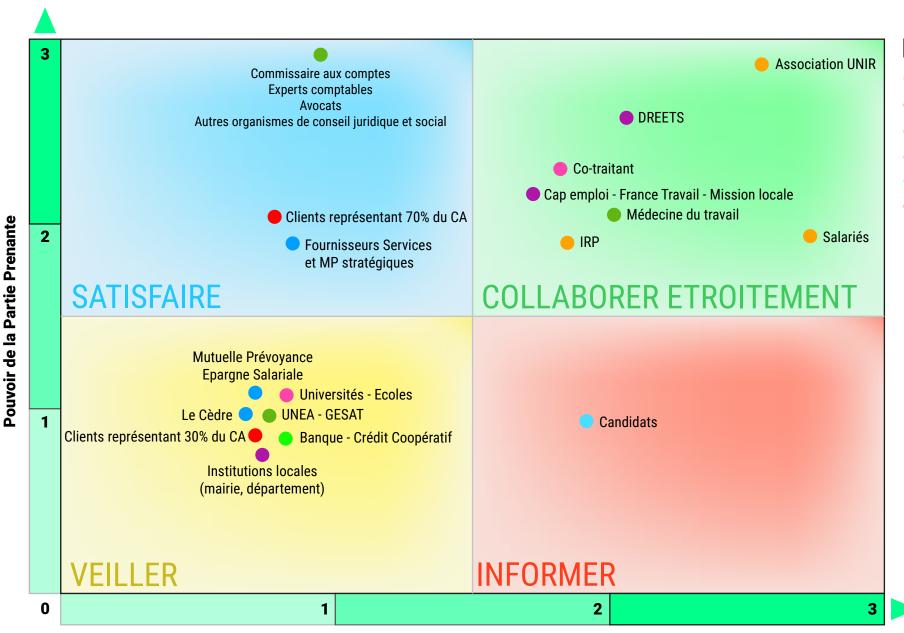
**Olivier THERON** 

Président d'UNIR Directeur Général de GESTFORM





# MATRICE ATTENTE/POUVOIR DES PARTIES PRENANTES PERTINENTES



#### LÉGENDE:

- PP internes
- Autorités publiques
- Aide et conseils
- Partenaires
- Candidats
- Clients
- Acteurs Financiers
- Fournisseurs et prestataires de service

### Matrice UNIR 2025

			Х	identifier, organiser et piloter les processus de l'entreprise,	X	Χ	X
X	Х	Х	Х	reflexion sur l'organisation de l'entreprise pour répondre à l'ambition 2030	Х	Х	X
X	X			Définir la trajectoire de Gestform vers une empreinte carbone neutre	Χ	Χ	
Développer les activités de BIM & de BPO	Renforcer notre démarche RSE dans le domaine de l'environnement	Développer les compétences des salaries en adéquation avec les offres de services	Rendre efficient le pilotage des processus et de l'entreprise	Priorités de l'année 2025  Ambitions 2030	mesure des couts de structure	taux d'avencement des chantiers	Nombre de NC interne
X	Х	X	Х	Etre reconnu sur les trois piliers de la RSE	X	Χ	Χ
Х		Х	Х	Atteindre un volume d'activité permettant l'emploi de 400 ETP en prestation pour nos clients	X	X	
Х	Х	Х	Х	Offrir des services en phase avec l'évolution de nos marchés dans le niveau de performance attendu.	X	X	
Х		Х	Х	Pérenniser l'emploi des employés en situation d'handicap y compris les plus fragiles, favoriser l'insertion en milieu ordinaire	X	X	



# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

16/01/2025

**DIGITAL & RESPONSABLE** 

# **EXTERNALISATION DE PROCESS** #accessibilité #back office #bim #bpo #certification #coopération #data #délai #dématérialisation #digital #documents

**GESTION DOCUMENTAIRE &** 

#### - PARIS

12, avenue de Verdun 1916 92 250 LA GARENNE COLOMBES Tél. : 01 82 82 30 05

#### - TOULOUSE

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH Tél. : 05 34 51 48 60

#### BORDEAUX

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN Tél. : 05 57 92 89 89

#### **SIEGE SOCIAL**

38, rue François Arago 33 700 MERIGNAC Tél. 05 57 92 49 00 mail@gestform.com



**Notre mission** est de préparer, promouvoir, assurer l'insertion, le reclassement professionnel, l'épanouissement individuel et la formation des personnes en situation de handicap.

Nous considérons nos salariés comme notre atout le plus précieux, c'est pourquoi nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif, respectueux et stimulant, favorisant le développement personnel et professionnel de chacun.

Au travers de notre politique des ressources humaines, la Direction soutient cet engagement et garantit que tous les salariés soient traités de manière équitable et éthique.

Elle est basée sur **nos valeurs** qui sont le **R**espect, la **L**oyauté, la **C**onfiance, la **S**atisfaction client et l'**E**xigence.

#### Recrutement et Intégration

Nous croyons fermement aux valeurs de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances et nous les appliquons dans l'ensemble de nos recrutements.

Pour chacun de nos recrutements, nous garantissons :

- Des offres d'emploi avec une description claire et non genrée des attendues de chaque poste,
- Une embauche basée sur les compétences et l'expérience,
- Une rémunération équitable basée sur un système de notation de chaque poste.

Nous avons mis en place une politique de cooptation et nous participons régulièrement à des forums pour développer les partenariats école/entreprise...

Chaque nouvel arrivant bénéficie d'un processus d'onboarding incluant un parcours d'intégration progressif avec un accompagnement jalonné vers l'autonomie.



#### **Parcours Professionnel**

Afin d'offrir les meilleures perspectives d'évolution professionnelle :

- Nous encourageons l'acquisition, le maintien et le développement de compétences en offrant à nos salariés des opportunités de formation et de perfectionnement tout au long de leur carrière,
- Nous favorisons les mobilités internes afin de valoriser les potentialités et les compétences de nos collaborateurs,
- Nous soutenons nos salariés en situation de handicap en les encourageant à se former grâce à leur CPF et en leur permettant de le faire sur leur temps de travail.

Les entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels, l'utilisation d'une application de gestion des compétences sont les outils privilégiés utilisés pour soutenir le développement professionnel de nos collaborateurs

#### Santé et sécurité

Nous sommes dans une démarche d'amélioration continue dans l'ensemble de nos processus et plus particulièrement en termes de santé et sécurité.

En effet, nous veillons à l'ergonomie et à l'aménagement des postes de travail pour l'ensemble de nos salariés, et nos collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement spécifique afin de faciliter leur insertion et maintien dans l'emploi.

Nous menons régulièrement des actions de prévention et de sensibilisation afin de protéger la santé physique et mentale de nos salariés.

Nous nous sommes également engagés par le biais de notre charte relative au traitement des alertes professionnelles, à ce que chacun des salariés s'autorise à demander de l'aide, des conseils ou avertir d'un problème en cas de preuve de potentielle conduite inappropriée, de non-respect de nos politiques applicables ou de violations des lois et règlements.

Un référent harcèlement employeur et un référent harcèlement CSE ont été nommé et sont en charge d'assurer le suivi des questions en lien avec le harcèlement moral ou sexuel.



#### Qualité de vie et conditions de travail

Nous œuvrons quotidiennement pour garantir la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) de nos collaborateurs.

Nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en leur permettant de bénéficier :

- D'horaires attractifs, du temps partiel volontaire,
- De RTT,
- De la possibilité de télétravailler (en fonction des dispositions prévues dans l'accord d'entreprise).
- D'une prime d'intéressement lorsque les conditions définies par accord sont réunies.

Nous créons un environnement de travail bienveillant, propice à la productivité et au bien-être, en garantissant un accueil et une intégration progressive à nos nouveaux arrivants, en veillant à la santé et au bien-être au travail, en encourageant la collaboration et la communication, en soutenant l'épanouissement professionnel, en impliquant et en formant nos managers.

#### **Communication et Participation**

À travers nos rituels de management PHILAE (Par les Hommes et leurs idées l'amélioration de l'entreprise), nous favorisons une communication ouverte et quotidienne avec nos salariés.

Nous nous engageons à communiquer des informations pertinentes sur la vie de l'entreprise et nos activités.

Nous encourageons également nos salariés à partager leurs idées, leurs préoccupations et leurs suggestions pour améliorer les processus et favoriser l'innovation au sein de l'entreprise.

#### Favoriser le dialogue social

GESTFORM porte une attention particulière à la qualité du dialogue social en garantissant la liberté de ce dernier.

Pour ce faire, nous disposons d'un CSE (Comité Social et Economique) qui se réunit conformément aux fréquences légales et qui est consulté sur toutes les questions



relatives à la sécurité, l'organisation et la qualité et conditions de travail des salariés.

Les comptes rendus du CSE sont systématiquement communiqués à l'ensemble des salariés.

#### Respect de la Confidentialité et de l'Éthique

Nous nous engageons à respecter la confidentialité des informations personnelles de nos salariés ainsi que des informations sensibles de l'entreprise.

Nous attendons de nos salariés qu'ils se conforment à des normes éthiques élevées, évitant les conflits d'intérêts et se comportant avec intégrité dans toutes les interactions professionnelles.

Cette politique des Ressources Humaines concerne l'ensemble des salariés de GESTFORM. Elle est conçue pour guider nos actions et nos décisions afin de créer un environnement de travail harmonieux, équitable et productif.

Nous nous engageons à la revisiter régulièrement pour nous assurer qu'elle reste alignée sur les meilleures pratiques et les valeurs de notre entreprise.

**Fabrice DURC** 

Directeur des Ressources Humaines





# POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

16/01/2025

**DIGITAL & RESPONSABLE** 

#### **Annexe**

**Objectifs 2025** 



- PARIS

12, avenue de Verdun 1916 92 250 LA GARENNE COLOMBES Tél. : 01 82 82 30 05 **TOULOUSE** 

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH Tél. : 05 34 51 48 60 **BORDEAUX** 

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN Tél. : 05 57 92 89 89 38, rue François Arago 33 700 MERIGNAC Tél. 05 57 92 49 00

mail@gestform.com



#### Recrutement et Intégration

- S'assurer que 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes en confiant à une personne autre que son rédacteur le soin de vérifier,
- Garantir un salaire égal à l'embauche entre les hommes et les femmes sur des postes identiques à profil identique,
- Obtenir 100% de réponses aux questionnaires d'intégration transmis aux nouveaux arrivants,
- Réaliser 100% des entretiens de suivi d'intégration des nouveaux arrivants et des mobilités internes.

#### **Parcours Professionnel**

- Maintenir un nombre égal de femmes et d'hommes formés dans les différents métiers (proportionnellement au nombre de femmes et d'hommes présents),
- Obtenir 80% de taux de satisfaction pour l'atteinte des objectifs fixés pour lesquels la formation a été suivie,
- Obtenir 80% de taux de satisfaction pour la mise en pratique de qui a été vu en formation.

#### Santé et sécurité

- Réduire notre accidentologie de 10% par rapport à 2024 : TF\* < 12,8 et TG\* < 0.48,</li>
- Sensibiliser et former nos salariés aux risques les concernant :
  - Réaliser 2 quart d'heures QSE sur des problématiques Sécurité au travail dans l'année,
  - 90% des salariés présents sensibilisés sur les risques d'accident de trajet en 2025,
- Définir un plan d'action sur les Risques Psycho-Sociaux

#### Qualité de vie et conditions de travail

Taux de satisfaction égale à 90% QVCT EEA 2024

#### **Communication et Participation**

- Méthode de management intégrée dans toute l'organisation : Lean durable (PHILAE) :
  - Comité de direction hebdomadaire
  - Rituels de réunions courtes journalières dans nos équipes
- Communication à l'ensemble des salariés via la newsletter mensuelle

#### Favoriser le dialogue social

12 réunions CSE minimum dans l'année dont 4 CSSC

\*TF: Taux de fréquence

\*\*TG: Taux de gravité



# NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

12/03/2025

**DIGITAL & RESPONSABLE** 

### **EXTERNALISATION DE PROCESS** #accessibilité #back office #bim #bpo #certification #coopération #data #délai #dématérialisation #digital #documents #ecm #entreprise adaptée #flux #inclusion #innovation #performance #rse #sécurité

**GESTION DOCUMENTAIRE &** 

#### - PARIS

12, avenue de Verdun 1916 92 250 LA GARENNE COLOMBES Tél. : 01 82 82 30 05

#### - TOULOUSE

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH Tél. : 05 34 51 48 60

#### **BORDEAUX**

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN Tél. : 05 57 92 89 89

#### **SIEGE SOCIAL**

38, rue François Arago 33 700 MERIGNAC Tél. 05 57 92 49 00 mail@gestform.com



GESTFORM considère que l'une de ses responsabilités d'entreprise est de gérer les aspects environnementaux liés à ses activités. Pour y répondre, GESTFORM prend toutes les mesures nécessaires pour améliorer continuellement son système de gestion environnementale afin d'améliorer sa performance environnementale.

#### **GESTFORM** s'engage à :

- Respecter les obligations de conformité, y compris toutes les lois environnementales applicables, ainsi que les autres exigences environnementales auxquelles nous nous sommes engagés à adhérer ou que nous avons choisi d'adopter.
- Protéger l'environnement à travers la prévention de la pollution, la réduction des déchets, l'utilisation de ressources durables, la protection de la biodiversité et des écosystèmes, et l'efficacité énergétique.
- Réaliser le bilan carbone de l'entreprise en 2025 et établir un plan d'amélioration pour réduire son impact environnemental de manière ciblée et significative.

#### Nos objectifs:

- Améliorer notre performance énergétique en réduisant de 5% nos consommations d'eau et d'électricité par rapport à l'année précédente sur tous nos sites pour atteindre -40% en 2030
- Maitriser la production de nos déchets par le suivi systématique de nos déchets dangereux et réduction de nos déchets ménagers par le tri ainsi que la baisse de 5% du nombre d'impression papier sur tous nos sites par rapport à l'année précédente
- Promouvoir l'environnement auprès de nos parties prenantes internes et externes par la sensibilisation de nos salariés aux questions environnementales : 100% de nouveaux arrivants sensibilisés, 100% de nos salariés concernés sensibilisés au label Imprim' vert
- Privilégier le covoiturage et optimiser les déplacements en diminuant de 5% le nombre de kilomètres parcourus par rapport l'année N-1, lors des déplacements en véhicules GESTFORM
- Respecter la réglementation environnementale en effectuant une veille réglementaire sur l'environnement et l'énergie et la mettre en application

Pour atteindre ces objectifs fixés par la direction, chacun doit agir et s'engager à tous les niveaux de l'organisation.

Notre engagement s'applique à toute l'organisation GESTFORM. Elle concerne le siège, tous nos sites de production ainsi que nos salariés présents chez nos clients.

Cette politique est mise en œuvre par la direction et sera revue tous les ans.

**Olivier THERON** 

Président d'UNIR Directeur Général de GESTFORM



### POLITIQUE ETHIQUE

30/01/2025

**DIGITAL & RESPONSABLE** 

## **GESTION DOCUMENTAIRE & EXTERNALISATION DE PROCESS** #accessibilité #back office #bim #bpo #certification #coopération #data #délai #dématérialisation #digital #documents #ecm #entreprise adaptée #flux #sécurité

#### - PARIS

12, avenue de Verdun 1916 92 250 LA GARENNE COLOMBES Tél. : 01 82 82 30 05

#### **TOULOUSE**

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH Tél. : 05 34 51 48 60

#### **BORDEAUX**

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN Tél. : 05 57 92 89 89

#### SIEGE SOCIAL

38, rue François Arago 33 700 MERIGNAC Tél. 05 57 92 49 00 mail@gestform.com



#### INTRODUCTION

La présente politique éthique vise à établir les principes fondamentaux qui régissent le comportement des employés, des dirigeants et des partenaires de l'entreprise GESTFORM. Elle reflète notre engagement envers l'intégrité, la responsabilité sociale et le respect des lois.

#### **NOS PRINCIPES ÉTHIQUES**

#### L'INTEGRITE:

- Respecter les engagements pris envers l'intégralité des parties prenantes.
- Promouvoir un environnement de travail intègre, sans discrimination ni harcèlement.
- Vivre la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

#### LA RESPONSABILITE SOCIALE:

 Contribuer aux 3 piliers du développement durable (environnement, social, économie).

#### **CONFORMITE LEGALE:**

- Respecter les lois et réglementations en vigueur, au niveau national.
- Les lanceurs d'alertes permettent le signalement des comportements contraires à l'éthique.
- Objectif zéro incident de corruption confirmé.

#### **SENSIBILISATION ET FORMATION:**

100% des employés sensibilisés aux principes éthiques en 2025.

#### **CONCLUSION**

La politique éthique de GESTFORM est un pilier fondamental de notre culture d'entreprise. Chaque employé est responsable de son application et de sa promotion. Ensemble, nous bâtissons une entreprise éthique, respectueuse et engagée envers toutes nos parties prenantes.

**Olivier THERON** 

Président d'UNIR Directeur Général de GESTFORM







#### Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »

#### **PREAMBULE**

La Charte « relations fournisseurs responsables » de 2009 a été élaborée afin d'engager les signataires à mettre en place une démarche de progrès dans leurs relations avec leurs fournisseurs.

Portée depuis 2010 par le Médiateur des entreprises (MDE) avec le Conseil National des Achats (CNA), et forte aujourd'hui de plus de 2400 signataires, elle a démontré un solide bilan dans l'écosystème privé et public ainsi qu'un impact positif sur les relations d'affaires, notamment vis-à-vis des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

En 2012, une méthodologie d'évaluation des pratiques en matière d'achats responsables a été élaborée dans le prolongement de la charte sous la forme d'un Label.

Au moment de l'accident du Rana Plaza en 2013, soucieuse de la responsabilité des donneurs d'ordre sur toute la chaîne des fournisseurs, la France a proposé la mise en place d'une norme internationale en matière d'achats responsables, qui aboutira en 2017 à la norme ISO20400. Le label est désormais adossé à cette norme.

Enfin, les crises économique et sanitaire de 2020-2021 ont confirmé l'importance de la qualité de la relation entre clients et fournisseurs ainsi que des valeurs de solidarité, d'éthique et de confiance.

Ces évolutions intervenues depuis 2010 motivent une mise à jour de ce document, invitant à s'engager dans un parcours des achats responsables « Charte-Label ».

Les dirigeants des organisations signataires de cette Charte manifestent leur volonté de mettre en œuvre un plan de progrès continu au sein de leur organisation et s'engagent afin d'améliorer leurs relations fournisseurs dans un cadre de confiance réciproque et du respect des droits et devoirs respectifs.

Il est clairement établi pour tous les signataires que l'ensemble des engagements pris dans cette Charte, ainsi que leur mise en œuvre, s'inscrivent dans le cadre de la législation en vigueur régulant l'économie de marché, du respect des dispositions européennes et nationales régissant les relations interentreprises (code civil et code de Commerce notamment) ainsi que, pour les entreprises et entités concernées, des textes encadrant les contrats de la commande publique.

Les signataires, qu'ils appliquent déjà tout ou partie des principes de la Charte, ont connaissance du fait que :

- les engagements de la Charte peuvent constituer le socle d'une politique d'achats responsables ;

- la Charte introduit la culture du dialogue et de la médiation en facilitant au mieux le règlement des éventuels différends avec les fournisseurs ;
- d'une manière générale, elle vise toutes les organisations privées et publiques
- la Charte est un outil de renforcement des relations dès lors que chaque acteur de la chaîne de valeurs adopte une démarche de co-construction des liens d'affaires par une écoute régulière, proactive et conciliante-vis-à-vis de ses fournisseurs.

#### Ces mêmes signataires conviennent que :

- leurs engagements seront rapidement communiqués à l'ensemble des parties prenantes internes et externes ;
- les succès, les retours d'expériences en matière de relations fournisseurs seront à partager et à promouvoir dans le but de faire avancer mutuellement l'état de l'art en matière d'achat responsable.

#### **LES 10 ENGAGEMENTS**

### 1. Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs

Le comportement responsable de l'acheteur consiste à respecter les délais de paiement légaux, en appliquant ces dispositions de façon stricte et sincère. Les signataires s'engagent à ne pas déformer l'esprit de la loi et, vis-à-vis des entreprises petites et moyennes, en particulier à :

- veiller à la fluidité du processus de paiement de bout en bout ;
- payer au plus tard dans les délais contractuels ou légaux et sans exiger de contrepartie déséquilibrée ;
- informer le fournisseur d'un retard de paiement ou d'une retenue liée ou non à un litige et dans tous les cas à le traiter de façon proactive ;
- sensibiliser leurs fournisseurs à transmettre rapidement leurs factures ;
- faciliter, dans le dialogue, toute modalité de financement adaptée aux besoins de l'activité du fournisseur.

# 2. Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives

Le respect, par l'acheteur, des engagements contractuels ainsi qu'une démarche d'écoute active sont les gages d'une relation fournisseur loyale et apaisée.

L'objectif est de tendre vers des relations collaboratives, mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs stratégiques consistant, par exemple, à :

- partager les coûts de qualification, d'homologation finale ;
- accompagner dans leur croissance et suivre les startup/TPE/PME qui sont au cœur de leur panel stratégique ;
- développer des synergies en termes de compétences, de services ou d'équipements en veillant à respecter le management des entreprises concernées.

Cette collaboration pourra être formalisée par une convention organisant la relation partenariale en excluant toute pratique assimilable à de la gestion de fait.

# 3. Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs

Le poids trop élevé d'un client dans l'activité d'une entreprise peut être un facteur de risque en cas d'évolution brutale des volumes de commandes. De ce fait, l'acheteur encourage ses fournisseurs à s'engager sur des actions et des initiatives positives pour son organisation (diversification, internationalisation, digitalisation, amélioration des savoir-faire...).

S'il s'avère nécessaire, le désengagement éventuel d'un acheteur est anticipé et progressif afin de tenir compte de l'ancienneté des relations avec l'organisation le cas échéant du degré de dépendance, de ses possibilités de se diversifier ou de s'adapter.

Inversement, un fournisseur qui de fait est en situation de monopole peut mettre en risque les approvisionnements d'un client. Ce dernier souhaitera alors logiquement une ou plusieurs source(s) d'approvisionnement, ce qui pourra s'exprimer dans le cadre de la négociation, par exemple sous forme de cession de licence normalement rémunérée.

#### 4. Impliquer les organisations signataires dans leur filière

Dans sa relation bilatérale avec les fournisseurs dans sa filière, l'acheteur s'engage à rechercher :

- une relation de confiance avec le management de l'entreprise fournisseur, et en particulier son dirigeant, qui sera invité dans cette logique à donner à son client la visibilité nécessaire sur son activité:
- le développement d'une gestion prévisionnelle des achats pour donner de la visibilité aux fournisseurs en communiquant à l'avance les arrêts de commande et les niveaux prévisionnels d'activité moyen et long terme et favoriser ainsi l'adaptation des capacités;
- la protection de la filière en évitant, dans la mesure du possible, de réintégrer brutalement des opérations en période de crise, et être attentif au maintien des capacités et des savoir-faire de sous-traitance qui seront nécessaires au moment de la reprise et du développement.
- l'innovation ouverte et collaborative avec des fournisseurs potentiels en installant par exemple un dialogue étroit et régulier.

Les acheteurs seront attentifs à la consolidation des filières de production, aussi bien en cas d'opportunités de développement à l'international qu'en cas de relocalisation sur le plan national ou européen.

### 5. Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie

Pour apprécier l'offre mieux-disante, les acheteurs s'attachent à prendre en compte :

- l'ensemble des composantes du coût (ne pas seulement comparer le prix du bien ou du service, mais intégrer l'ensemble des coûts complémentaires) comme :
  - les coûts logistiques associés supportés directement par l'acheteur (transport, stockage....);
  - la durée de mise au point technique avec les allers et retours ;
  - le temps de formation et d'acquisition des compétences ;
  - les coûts en après-vente à services rendus équivalents ;
  - les coûts des audits qualité et RSE.
- la vision globale du cycle de vie1
- l'ensemble des aléas contribuant aux coûts totaux dans la chaine d'approvisionnement, tels que :
  - les ruptures des approvisionnements ;
  - la conformité des produits et des services ;
  - l'ensemble des risques liés au traitement des litiges et à lutte contre la corruption ;
  - fluctuations de monnaies ;
  - les risques sociaux, sanitaires et (géo)politiques, non couverts par des assurances ;
  - la fiabilité du service après-vente et des conséquences possibles en termes de pertes d'exploitation et d'impact sur l'image de l'entreprise.

### 6. Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale

Les activités des organisations générant des conséquences économiques, financières mais également sociales et environnementales, l'acheteur veille à prendre en compte ces enjeux

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cf. ISO 20400 chapitre 7.2.3

du développement durable, notamment en cohérence avec les 17 ODD<sup>2</sup>, ce qui se traduira notamment par l'anticipation des évolutions :

- dans le domaine environnemental, notamment en tenant compte des enjeux liés aux variations futures des combustibles fossiles, de la taxation vraisemblable des émissions, de la consommation d'énergie, de matières premières, du bilan carbone ainsi que du traitement des déchets et de la problématique du cycle de vie.
- dans le domaine du handicap, de l'insertion et de l'emploi, notamment en favorisant dans les contrats et marchés certaines dispositions (allotissement, groupement momentané d'entreprises, adaptation des conditions d'exécution des marchés...)

L'organisation s'attachera à communiquer dans ses déclarations de performance extrafinancière sur l'impact social, environnemental et sociétal de ses activités ainsi que ses éléments de stratégie et de perspectives en matière d'achat responsable et en particulier sur ses valeurs et engagements pris de par son adhésion à la Charte

L'acheteur a également un rôle d'exemplarité en vue de sensibiliser ses fournisseurs sur leur responsabilité sociétale. Il intègre dans ses critères de choix des critères environnementaux, sociaux et de performance économique adaptés à ses marchés.

### 7. Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation

Il relève de la responsabilité de toute organisation de :

- créer un tissu de relations qui contribue à sa cohésion et à son développement en veillant aux bons échanges de relations d'affaires avec les clients ;
- privilégier pour l'économie circulaire et selon les catégories d'achats, les fournisseurs locaux et les circuits courts;
- favoriser l'investissement et le développement économique au sein de son territoire ;

#### 8. Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats

Le respect, au quotidien par une organisation signataire, de l'ensemble des principes énoncés repose sur le professionnalisme de ses acheteurs qui doivent :

- être formés au savoir-faire et savoir-être du métier Achat;
- adopter un comportement éthique et responsable à l'égard des fournisseurs, fait d'une idée partagée de l'honnêteté professionnelle, associant rigueur, impartialité, loyauté et transparence ;
- être personnellement engagés à lutter contre la corruption, faisant preuve d'impartialité et d'objectivité et évitant toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts;
- percevoir une rémunération cohérente avec l'ensemble des engagements pris en adhérant à cette Charte. Les objectifs fixés aux acheteurs, voire les critères d'attribution des parts variables, intègrent notamment l'ensemble de ces principes d'achat responsable sur les plans économique, financier, environnemental, social et territorial figurant dans cette Charte;
- s'efforcer d'établir des cahiers des charges en adéquation avec les justes besoins des services prescripteurs et utilisateurs.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> En septembre 2015, 193 pays, dont la France, ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable qui définit 17 objectifs de développement durable (ODD) pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous d'ici 2030. Cette ambition globale constitue une démarche universelle et transversale concernant tous les pays et toutes les parties prenantes (les états, les collectivités territoriales, les entreprises, les citoyens, les usagers...).

La qualité de la relation avec les fournisseurs est le résultat d'un travail d'équipe, où la contribution de chacun est déterminante. Il s'agit d'une mission collective.

Les mêmes principes s'appliquent donc à tous les collaborateurs concernés au sein de l'organisation par les relations fournisseurs et par les achats (prescripteurs, utilisateurs...) qui seraient réalisés par délégation à des tiers.

Le signataire s'engage également à veiller aux compétences de ses collaborateurs, individuelles et collectives, de savoir-être dans la perspective de développement des relations collaboratives aussi bien en interne qu'en externe.

### 9. Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs

La fonction Achat est garante de la politique achats responsables. A ce titre, elle pilote ou coordonne l'ensemble de la relation vis-à-vis des fournisseurs en :

- animant une relation client- fournisseur, fondée sur le respect et la responsabilité réciproques notamment par la mise en place d'une écoute active de la voix des fournisseurs ;
- mettant en place les moyens pertinents pour assurer un suivi des fournisseurs ;
- communiquant sur sa politique d'achat avec le plus de transparence possible ;
- privilégiant la résolution amiable des litiges commerciaux, notamment par la voie de la médiation qui sera prévue dans les conditions contractuelles ;
- s'alignant avec les orientations RSE fixées par leurs dirigeants pour définir une politique d'achats responsables ;
- évaluant les risques et opportunités en matière d'achats responsables pour fixer des priorités d'actions.

Les acheteurs sont chargés d'assurer un sourcing responsable par la mise en concurrence ouverte, libre et loyale, gage d'efficacité sur la base des règles suivantes : libre accès aux appels d'offres (éventuellement selon un processus de qualification des fournisseurs), égalité de traitement des candidats, transparence et traçabilité des procédures, prise en compte l'ensemble du coût du cycle de vie tel que défini au point 5.

La fonction Achat pilote et/ou coordonne les plans d'activité appropriés à la mise en œuvre de cette Charte, le suivi des indicateurs associés et des actions correctrices qui s'imposeraient.

Les organisations signataires désigneront un ou plusieurs "correspondant.s PME" pouvant être sollicités par les fournisseurs pour leur ouvrir les contacts au sein de leur organisation. Dans les petites organisations, le dirigeant est libre de confier les rôles de « correspondant PME » et de « médiateur relations fournisseurs » à une seule et même personne.

# 10- Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise

Choisi parmi des collaborateurs ayant une très bonne connaissance de l'entreprise et la confiance du ou des dirigeants, mais autant que possible indépendant des responsables opérationnels de son entreprise (dont les achats et le service juridique), le médiateur « relations fournisseurs » peut intervenir auprès des fournisseurs, des clients ou auprès d'un service interne (achat, comptabilité, juridique...) en cas de différend. Il est convenu, pour le succès des médiations, au sein de l'organisation, que les principes de neutralité et du respect de la « confidentialité » sont des facteurs clés.

Le médiateur « relations fournisseurs » est un relai de communication, en interne, sur les problématiques posées et les solutions apportées pour améliorer la relation en amont. Il offre

une écoute bienveillante et peut aider à reconsidérer un dossier, et/ou faciliter rapidement des solutions concertées.

Sollicité de l'extérieur, il aide à identifier les bons décideurs au sein de son entreprise.

Une proposition de règlement interne des litiges n'empêche pas le fournisseur de préférer ou non la saisine du Médiateur des entreprises ou d'un autre dispositif de médiation externe.

Le médiateur « relations fournisseurs » sera sensibilisé à la médiation. Il a accès aux formations proposées par le ministère de l'économie et des finances et de la relance dans ce domaine.

#### MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

#### a) Gouvernance nationale de la Charte

Le Conseil National des Achats (CNA) et le Médiateur des entreprises (MDE) coopèrent pour diffuser cette Charte, promouvoir sa bonne application et encourager les signataires à se mettre dans les conditions d'obtention au Label « Relations fournisseurs et achats responsables » (RFAR).<sup>3</sup>

Ils se rapprochent des entreprises en cas de manquements signalés.

Ils créent un Comité de pilotage qu'ils co-président et réunissent régulièrement au moins deux fois par an. Ces réunions permettront, le cas échéant, de faire évoluer cette Charte.

Le CNA encouragera la signature de la présente Charte, fera la promotion du parcours « de la Charte vers le Label » auprès des acheteurs adhérant à l'Association et plus largement dans une diffusion auprès de la fonction achat.

#### b) Mise en œuvre chez le signataire et parcours de la Charte au Label RFAR

Dans cette perspective du parcours « de la Charte au label RFAR» vers les achats responsables le signataire s'engage, préalablement à la signature de la Charte, à réaliser le **questionnaire d'autodiagnostic** du Label (cf. étape 1 de la frise ci-dessous) et dont les résultats lui sont propres.

Cette démarche, à vocation pédagogique, qui s'inspire des meilleures pratiques vise à éclairer le dirigeant sur l'état des lieux de son organisation, sur ses points forts et les défis à relever avant de s'engager.

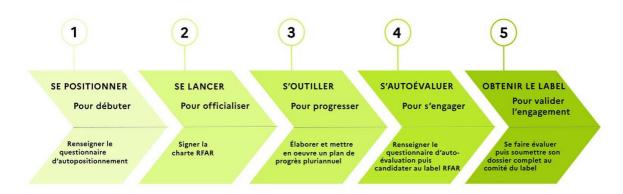
Après la signature de la Charte, il s'engage à élaborer son **plan de progrès pluriannuel** (cf. étape 3) classé par priorité d'actions. Tout au long de cette démarche, il peut s'appuyer sur les mesures d'accompagnement et les ressources documentaires mises à disposition gratuitement par le Médiateur des entreprises et le CNA, sur leurs sites institutionnels respectifs.

L'engagement doit se traduire par des actes concrets et visibles que le signataire valorisera en interne et en externe. Cela suppose une connaissance et une appropriation des engagements de la Charte au sein de l'organisation et plus encore auprès des fournisseurs, bénéficiaires de ces engagements.

-

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> www.rfar.fr

En respectant et en mettant en œuvre ces engagements, le signataire est ainsi en mesure de structurer une politique d'achats responsables le conduisant à mettre progressivement son organisation dans les conditions d'obtention du Label RFAR (cf. étapes 4 et 5).





Vous avez accès aux ressources documentaires gratuites sur www.mediateur-des-entreprises.fr et www.rfar.fr ainsi qu'à des mesures d'accompagnement tout au long de votre démarche

Le 27/08/2024

à Mérignac

Nom de l'organisation signataire (ou tampon officiel) : GESTFORM

Signature (avec nom et fonction)

Olivier THERON Directeur Général



# NOS ÉCO-GESTES AU QUOTIDIEN, L'AFFAIRE DE TOUS POUR LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE



# LE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

- Éteindre la lumière quand je suis le dernier à quitter la pièce,
- Éteindre le matériel électrique tous les soirs (sauf le Mardi pour les PC), et même si je suis en télétravail.



# **CONSIGNES CHAUFFAGE - CLIMATISATION**

# **CONSIGNES ÉTÉ \***

DANS LES LOCAUX DE TRAVAIL ET LES LOCAUX PARTAGÉS

- Réglage de la température à 26°C minimum (température intérieure),
- Si la température extérieure est supérieure ou égale à 40°C, régler la climatisation à 28°C minimum.
- Eteindre la climatisation tous les soirs,
- Aérer les espaces aux heures les moins chaudes de la journée.
- · Fermer les stores au pic du soleil.

### **CONSIGNES HIVER \*\***

DANS LES LOCAUX DE TRAVAIL (BUREAUX, ESPACES DE PRODUCTION)

- 21°C pendant la journée de travail
- 16°C durant la nuit
- · Chauffage éteint pendant le week-end

### DANS LES LOCAUX PARTAGÉS

- 19°C pendant la journée de travail
- 16°C durant la nuit
- Chauffage éteint pendant le week-end

IL EST INTERDIT D'INTERVENIR SUR LE CHAUFFAGE DES PARTIES COMMUNES

- Optimiser le télétravail à l'intérieur d'un même Open Space, par exemple en mettant tout le monde en télétravail le même jour.
- Privilégier l'occupation complète des Open Spaces plutôt que de plusieurs bureaux individuels.
- Fermer les portes et les fenêtres des espaces chauffés / climatisés.
- L'application de ces différentes mesures sera contrôlée régulièrement par les managers.
- La température d'une pièce est la température de l'air, mesurée au centre de la pièce, à 1,50 mètre au-dessus du sol (code de la construction).

<sup>\*</sup> Code de l'énergie, articles R. 241-30 à R. 241-31 : dispositions relatives au refroidssement des immeubles. Ces articles, introduits par le décret n°2015-1823 du 30 décembre 2015, fixent l'interdiction de faire fonctionner une climatisation si la température intérieure des locaux ne dépasse pas 26°.

<sup>\*\*</sup> Code de l'énergie, articles R. 241-25 à R. 241-291 relatifs à la limitation de la température de chauffage et du décret n°2015-1823 du 30 décembre 2016, fixant les températures maximales pour le chauffage des immeubles (immeubles d'habitation, de bureaux et établissements recevant du public).



# NOTRE CHARTE DES VALEURS

# Pourquoi cette Charte?

Cette Charte est le résultat d'un travail d'échanges entre les salariés et l'Association UNIR, gestionnaire des Entreprises Adaptées GESTFORM.

A travers ce document, nous précisons nos convictions et le « bien commun » selon lesquels nous travaillons à GESTFORM. Chacun peut y trouver sa place et développer l'esprit d'équipe.

Cette Charte précise ce que nous entendons pour chacune des valeurs sélectionnées. Les comportements cités sont indicatifs de la manière dont nous entendons les vivre.

Ce texte vise à bâtir des échanges fructueux et équitables avec toutes les parties prenantes. Tous les acteurs qui interagissent avec GESTFORM pourront ainsi mieux nous connaître et mieux nous comprendre.

Olivier THÉRON
Président de UNIR
Directeur de GESTFORM

# LE RESPECT

Le respect à GESTFORM se traduit par l'attention, la considération, et la bienveillance portées à l'autre. Il se manifeste par le principe d'équité.

## Chacun s'engage à :

- Être équitable en permettant à l'autre, selon ses possibilités, de s'épanouir.
- Pratiquer une écoute individualisée et favoriser l'entraide.
- Voir au-delà des différences de chacun et supprimer les jugements de valeur sur le handicap.
- Respecter l'environnement de travail, nos Partenaires et Clients, notre démarche de développement durable.

Nous souhaitons que nos Clients et Partenaires nous considèrent comme un prestataire à part entière.



# LA LOYAUTÉ

La loyauté, c'est respecter nos engagements par la fidélité à la parole donnée en interne aussi bien qu'en externe. Elle repose, entre autres, sur la fiabilité de l'information transmise.

### Chacun s'engage à :

- Assumer pleinement ses responsabilités et ses engagements.
- Reconnaitre ses erreurs et rester constructif dans leur analyse.
- Transmettre les informations nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise dans un esprit de partage.
- Être cohérent entre ses discours et ses actes.

Nous demandons à nos Clients et Partenaires la réciprocité et qu'ils nous donnent la meilleure visibilité possible sur les perspectives réelles d'activité.



# LA CONFIANCE

A GESTFORM, la confiance repose sur la qualité des relations, aussi bien en interne qu'en externe. Elle inclut la confidentialité apportée au traitement des informations de nos clients. Elle se préserve, se partage et se construit, en permanence, avec tous les partenaires pour le bénéfice de tous.

## Chacun s'engage à :

- Favoriser des relations de travail constructives et sincères.
- Privilégier un discours simple et honnête dans le respect de la confidentialité requise.
- Etre autonome dans le cadre de sa fonction pour prendre des initiatives et en rendre compte.
- Inviter nos clients et partenaires à travailler en réciprocité dans cet esprit de confiance.

Nous voulons trouver chez nos Clients et Partenaires cette même confiance dans les échanges.



# LA SATISFACTION CLIENT

Qu'il soit interne ou externe, la satisfaction du client passe par son écoute précise. Cette satisfaction nécessite de comprendre ses attentes et de répondre conformément à sa demande. Elle vise un travail de conseil et d'anticipation pour être force de proposition.

### Chacun s'engage à :

- Contribuer au respect des délais, coûts et conformité de la demande.
- Adapter notre organisation en tenant compte des besoins de nos clients.
- Informer des risques de dérive de la prestation dès leur apparition.
- Participer à l'évolution des prestations.

Nous sollicitons nos Clients et Partenaires pour qu'ils contribuent à l'amélioration continue de nos prestations.



# **L'EXIGENCE**

## A GESTFORM, l'Exigence est triple. C'est :

- L'ambition de pérenniser et développer l'entreprise et l'emploi des personnes en situation de handicap.
- L'innovation, pour repenser nos pratiques actuelles, les rendre plus compétitives, les changer.
- La performance, par le choix du travail collectif et la volonté d'acquérir de nouvelles compétences.

### Chacun s'engage à :

- S'ouvrir aux changements d'organisation à tous les niveaux.
- Se former pour développer ses compétences et sa polyvalence.
- Favoriser et privilégier la responsabilité collective des équipes pour garantir la performance et l'implication.
- S'adapter aux évolutions technologiques pour permettre l'agilité de GESTFORM.

Nous espérons que nos Clients et Partenaires nous soutiennent dans ces trois exigences.



# GESTION DOCUMENTAIRE & EXTERNALISATION DE PROCESS

# **DIGITAL & RESPONSABLE**

05.57.92.49.00 mail@gestform.com

### **BORDEAUX - TOULOUSE - PARIS**





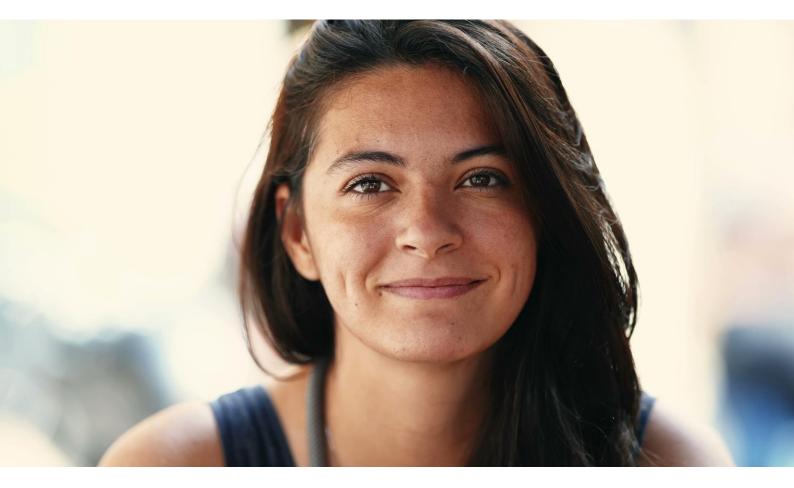




www.gestform.com







### SIÈGE SOCIAL

38, rue François Arago ZI du Phare 33 700 MERIGNAC Tél: (+33) 05.57.92.49.00 mail@gestform.com

### **PARIS**

12, avenue de Verdun 1916 92 250 La Garenne Colombes, France Tél: 01.82.82.30.05

### **TOULOUSE**

14, rue François Verdier 31 830 PLAISANCE DU TOUCH, France Tél: 05.34.51.48.60

### **BORDEAUX**

Rue des Berles 33 185 LE HAILLAN, France Tél: 05.57.92.49.00







