

## **Communication sur le Progrès 2018**

Contribuer positivement  
au monde



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

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

Cette huitième COP est une nouvelle occasion de rendre compte de nos actions au regard de nos engagements. Elle s'adresse à l'ensemble de nos parties prenantes (salariés, futurs talents, fournisseurs, clients, partenaires industriels, etc.). Cette année, nous expliquons les différentes actions qui concrétisent 5 des 10 principes du Global Compact. Cette COP est aussi l'occasion de faire témoigner les parties prenantes qui se sont impliquées à nos côtés.

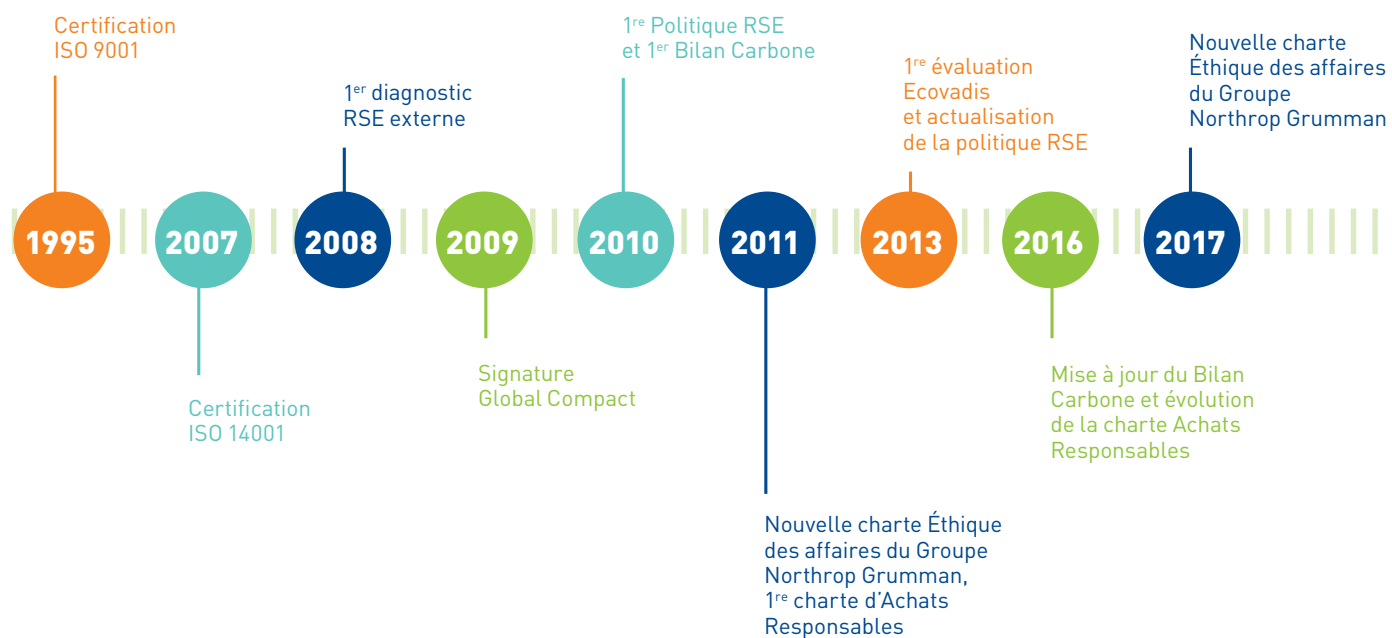
Pour ceux qui ont l'habitude de lire nos COP, vous retrouverez une continuité dans nos engagements. Pour ceux qui nous découvrent, n'hésitez pas à prendre connaissance des COP précédentes. Vous y découvrirez que notre démarche s'inscrit dans la durée et l'amélioration continue.

**Bonne lecture.**

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

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

## Les grandes étapes de notre démarche



## Sommaire

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

# Édito



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

**Pierre IGOU**  
Président - Directeur Général

Monsieur le Secrétaire Général,

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

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

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

Cette publication annuelle en est le témoignage.

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

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

Meilleures salutations.

Pierre IGOU  
Président - Directeur Général

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

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

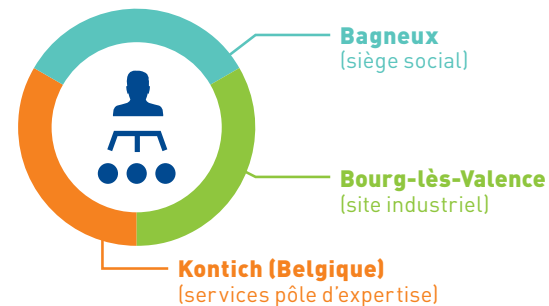
**En France et chez les grands opérateurs postaux et logistiques mondiaux (25 pays, 5 continents), les solutions SOLYSTIC permettent :**

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

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

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

### 3 centres d'activités



€ € € €  
**102 M€**  
chiffre d'affaires  
2017

**6%** du C.A.  
dédiés à la R&D

**500 +**  
salariés



**91,4%**  
en CDI

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

# Nos engagements RSE

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



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

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



## Attirer, fidéliser et développer les talents

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



## Réduire nos impacts

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

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

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

## Mesure de notre performance et de nos progrès

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



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

Cette année, nous avons obtenu une note globale de **73 sur 100** ; ce qui nous situe à un niveau "avancé" parmi les 3 % de fournisseurs les plus performants sur des milliers d'entreprises évaluées.

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

## Notre contribution aux ODD

**Validés en septembre 2015, les Objectifs de Développement Durable sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Ils concernent aussi bien les états, que les entreprises ou les associations, mais aussi les citoyens. Chacun pouvant agir à son niveau.**

“Les ODD apportent un langage commun aux entreprises et un nouvel élan à la RSE”

**Interview de Frédéric SANDT,**  
Directeur QSSE chez SOLYSTIC

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

SOLYSTIC inscrit depuis toujours son activité dans une démarche respectueuse de ses clients, de ses salariés, de ses partenaires et de l'environnement. Celle-ci a été structurée en s'appuyant sur des certifications ISO 9001 dès 1995 et ISO 14001 depuis 2007, puis en faisant réaliser en 2008 un diagnostic RSE par un organisme extérieur. Une nouvelle étape a été franchie en adhérant au Global Compact en 2009 et en s'engageant à promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies auprès de nos salariés et partenaires.

Aujourd'hui, si la dynamique RSE est installée au sein des directions de l'entreprise, la publication de la COP nous donne l'occasion de prendre du recul, de mesurer le chemin parcouru et de s'accorder sur les prochains objectifs en matière de Droits de l'Homme, de conditions de travail, de protection

de l'environnement et de lutte contre la corruption. Le Global Compact apporte aussi à SOLYSTIC et à sa démarche RSE les bénéfices d'une communauté partageant ses bonnes pratiques et la fierté de contribuer à une initiative de l'ONU.

Les ODD permettent d'élargir encore notre contribution en intégrant de nouvelles préoccupations et de positionner nos actions par rapport à des objectifs globaux et partagés. Ils apportent un langage commun aux entreprises et certainement un nouvel élan à la RSE.

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

SOLYSTIC contribue à 10 ODD sur 17. Cette COP en illustre 8 à travers, entre autres, le bien-être au travail (p.8), la formation continue (p.10), l'employabilité des salariés (p.10), la conception et la production responsables (p.12) et la lutte contre la corruption (p.14).



# Droits de l'Homme

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

**SOLYSTIC exerce ses activités depuis la France et la Belgique. Son modèle d'affaire ne l'expose pas directement aux problématiques des Droits de l'Homme. Début 2017, la direction de l'entreprise a lancé le projet ATLAS pour améliorer les conditions de travail, favoriser le bien-être et la qualité de vie au travail. Cette approche se concrétise à l'occasion du projet de déménagement du site historique : du centre-ville de Bourg-lès-Valence (26) vers un tout nouveau site à proximité de la gare de Valence TGV, sur la commune d'Alixan (26).**

15 réunions d'1 h 30 =  
**1 350 heures**  
consacrées au micro-zoning  
de la hall industrielle

**Micro-zoning  
de l'espace tertiaire :**  
organisation d'ateliers,  
4 x 1/2 journée,  
soit 1 050 heures

# 1

## La co-construction

L'un des objectifs du projet ATLAS est d'améliorer l'interconnexion entre les espaces tertiaires et industriels.

Pour cela les architectes ont proposés la création d'une "rue" couverte.

Ce passage a été complété par un patio central permettant à la fois une ouverture sur l'extérieur et un apport supplémentaire de lumière naturelle. La méthodologie de projet a aussi facilité le collaboratif.

Ainsi, afin d'impliquer les salariés le plus en amont possible dans le projet, plus de 130 personnes, volontaires, provenant de tous les services de l'entreprise ont co-construit les aménagements permettant de définir le micro-zoning. Des ateliers ont été menés, à la fois pour les zones industrielles et les zones tertiaires, afin de coller au plus près aux besoins des différentes équipes.

# 2

## La favorisation des échanges

Une attention toute particulière a également été apportée aux zones de convivialité, à la salle de restauration, ainsi qu'aux différents espaces de réunion.

Les salariés bénéficieront à la fois de petits espaces permettant de s'isoler ponctuellement pour mener des entretiens ou téléphoner, mais aussi de salles de réunion entièrement équipées des derniers outils numériques.

Une salle dite "silence" s'ils veulent être isolés acoustiquement sera aussi à leur disposition afin de faciliter la concentration.

Les mobiliers des "espaces café" permettront à tous de se retrouver pour échanger.

Un jardin extérieur avec potager et terrain de pétanque sera accessible à tous.

Des douches ont aussi été installées afin de faciliter la vie des sportifs sur le temps de pause.

# 3

## Le bien-être au travail

Parallèlement au projet ATLAS, de nombreux services aux salariés ont été mis en place sur le site de Bagneux.

Par exemple, SOLYSTIC a signé un partenariat avec Babilou pour réserver des places en crèches à destination des enfants des salariés. Cet accord prévoit que la crèche peut être située à proximité du lieu de travail, du domicile ou sur le trajet domicile travail. En outre, une salle de sport ouverte à tous, avec participation financière du CE, a été installée dans le bâtiment Aristide. Enfin, la mise en place d'un plan de mobilité inter-entreprises a permis d'intégrer le développement durable.



## Un site “environnement friendly”

### L’empreinte environnementale a été intégrée dès la conception du site.

Afin de réduire la consommation énergétique du bâtiment et ses émissions de CO<sub>2</sub>, des panneaux vitrés ont été installés sur la partie industrielle, des puits de lumière ont été réalisés pour maximiser l’éclairage naturel, sans oublier l’isolation.

Le choix des matériaux a pris en compte l’impact carbone et les peintures ont été retenues pour éviter la diffusion de COV.

Par ailleurs, le nouveau site est situé dans la zone d’activités de Rovaltain, à proximité de la gare TGV, ce qui facilitera la mobilité des collaborateurs, entre les deux sites. En outre, la ZAC impose un taux d’espaces verts de 35 % pour la parcelle. Le site sera donc fortement végétalisé avec des espèces locales et un respect de la biodiversité.

Enfin, le site vise la certification “Breeam in Use niveau Good” pour sa démarche environnementale de la conception à l’exploitation.

\* Certification attestant de la performance environnementale de l’exploitation des bâtiments.

“En plus de démontrer la modernité et l’ambition de SOLYSTIC, ce site permettra aux collaborateurs de mieux travailler et vivre ensemble.”

**Raphaël VALLEE**

Directeur Financier et Systèmes d’Information  
Chef du projet ATLAS

**Interview de Raphaël VALLEE,**  
Directeur Financier et Systèmes  
d’Information. Chef du projet ATLAS

### Quelles sont vos priorités ?

Le déménagement vers le site d’Alixan est un signe majeur de la transformation de l’entreprise. Le premier objectif est de faire un bâtiment moderne à l’image de SOLYSTIC. Nous voulons traduire l’ADN d’innovation que nos équipes vivent au quotidien. Au-delà, nous souhaitons surtout rendre chaque salarié fier et heureux de revenir chaque jour. Enfin, notre volonté est d’inscrire SOLYSTIC dans le 21<sup>e</sup> siècle en développant des espaces collaboratifs, mais aussi en rendant agile les transversalités entre production et tertiaire. Par ailleurs, nous concrétisons notre Responsabilité Sociétale par des technologies respectueuses de l’environnement.

### Comment vous êtes-vous structurés pour mener ce projet ?

Nous avons constitué une équipe projet avec 4 collaborateurs issus de différents services, dont un chef de projet à temps complet. Cette personne s’est adjoint l’aide d’un assistant maîtrise d’ouvrage rôlé à ce type de déménagement et d’un cabinet d’architecture spécialisé dans les environnements de travail collaboratif. Le comité exécutif composé de 6 directeurs de SOLYSTIC prend les décisions sur proposition de l’équipe projet.

### Quelles sont les clés de succès du projet ?

L’accompagnement au changement, la transparence et la communication interne sont les axes majeurs pour réussir. La communication et le dialogue tout au long du projet ATLAS sont des outils clés pour impliquer les équipes, leur apporter des informations, à la fois sur l’avancement

du projet et les choix effectués, mais aussi recueillir les questions ou les craintes. L’adresse mail dédiée est un bon exemple d’outil de dialogue avec les collaborateurs.

### À quels obstacles êtes-vous confrontés ?

Un déménagement du lieu de travail est l’une des causes de crainte les plus importantes dans toute entreprise. La résistance et les peurs doivent faire l’objet d’une attention toute particulière. À ce titre, des réunions mensuelles spécifiques avec le CHSCT et un point mensuel avec le CE et les managers sont programmés. Il faut également nous assurer que tous les collaborateurs soient entendus, qu’une réponse puisse être apportée à chacune des questions posées et qu’aucun aspect ne soit négligé, qu’il soit directement lié au projet ou connexe (temps de déplacement, restauration, archivage).

# Normes Internationales du travail

**Principe n° 4 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**Les équipes de SOLYSTIC évoluent sur un marché international en forte mutation. Les transferts de croissance entre le courrier et le colis, la digitalisation du secteur impliquent une anticipation responsable de ces mutations industrielles. L'évolution des métiers et l'anticipation des compétences sont donc impératives. Le développement de l'employabilité des collaborateurs est un enjeu majeur pour garantir la pérennité des emplois et la performance de l'entreprise. C'est pourquoi SOLYSTIC a initié un plan de formation ambitieux ainsi que de nombreuses actions en lien avec le monde éducatif et son écosystème industriel pour répondre à l'évolution des compétences.**

**100%**  
de participation à l'enquête  
Happy Trainees

**76%**  
de l'effectif  
SOLYSTIC  
a reçu une  
formation  
en 2017

# 1

## La formation continue des salariés

SOLYSTIC a une ambitieuse politique de formation afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs. Depuis 3 ans, 2,7 % de la masse salariale annuelle sont investis annuellement dans la formation continue des collaborateurs.

Les priorités stratégiques pour 2018 concernent le renforcement des compétences sur de nouveaux segments et l'accompagnement des transformations digitales. Parmi les formations reçues par les collaborateurs, on retrouve par exemple : l'ergonomie dans la conception, le "machine learning", les méthodes "Agile", mais aussi du coaching et des formations sur-mesure pour les Managers ou encore le développement de la cohésion d'équipe et le développement en mode "projet".

# 2

## L'employabilité des salariés

Certains métiers à faible qualification se transforment fortement avec la digitalisation et l'intégration de nouvelles technologies dans les équipements. En vue de pérenniser ces emplois, SOLYSTIC a ainsi initié sur le bassin drômois une action de VAE collective avec le soutien des collectivités locales. 7 collaborateurs volontaires issus des postes de Monteur-câbleur, Contrôleur et Technicien sont en cours de validation des diplômes de Bac Pro MELEC ou de BTS Électrotechnique. Un accompagnement important a été déployé pour maximiser les chances de réussite de ces salariés : évaluation pré-formative, entretiens individuels de motivation, soutien du GRETA, formations complémentaires et immersion interne dans des services pour compléter les connaissances et compétences à développer, tutorat interne en gestion de projet, aménagement des horaires et mise à disposition d'espaces connectés dédiés, co-relecture des livrables et préparation aux soutenances devant jury. Selon ces salariés, "les efforts à fournir ont été soutenus, mais cela en valait la peine".

# 3

## Développement d'un éco-système de compétences

Afin de répondre à ses enjeux de recrutement et d'évolution des métiers, SOLYSTIC développe ses relations avec les écoles et laboratoires de recherche.

Les partenariats avec INP Grenoble, Centrale-Supélec ou encore les Mines de Saint-Étienne sont privilégiés pour promouvoir les métiers et les offres. Un accent particulier est porté sur les missions confiées aux étudiants pendant leur stage et sur leurs conditions de travail et d'intégration. La notation donnée par ces stagiaires à l'enquête nationale 'Happy Trainees' - 4,42 sur 5 - est la meilleure reconnaissance de cette politique. SOLYSTIC soutient et sponsorise également les étudiants dans leurs projets associatifs techniques comme par exemple la coupe Robotique organisée par CentraleSupélec. Interventions dans les forums, visites des établissements ou encore intégration puis embauche d'un thésard du LITIS de Rouen sur le thème "Cohorte de réseaux de neurones récurrents pour la reconnaissance de l'écriture" font aussi partie du dispositif.

## Machine virtuelle SOSi™

Les ingénieurs de SOLYSTIC conçoivent des logiciels pour des systèmes de décisions rapides qui traitent 40 000 plus / heure et les informations de 3 000 capteurs sur des machines de 70 mètres.

S'ils sont en veille technologique naturellement, ils peuvent aussi être à l'origine de fortes disruptions. Ainsi en 2009, après l'installation d'une nouvelle machine en Allemagne ayant nécessité 6 mois de présence de nuit, l'équipe a repensé entièrement sa façon de travailler.

Plutôt que de résoudre des bugs sur site lors de l'installation, nous avons imaginé utiliser une machine de tri virtuelle pour tester nos logiciels en temps réel. Après de nombreux benchmark et tentatives, nous avons inventé SOSi™. Pour cela, nous avons intégré dans l'équipe de nouveaux talents venant de l'univers des jeux vidéo. Un an après, nous avons développé une première machine virtuelle que nous ne cessons dès lors d'améliorer. Cinq ans plus tard, les équipes logicielles ne se rendent pratiquement plus sur site et nous avons éliminé les éventuels bugs liés aux installations. Notre implication dans le pôle de compétitivité Minalogic nous a permis de présenter SOSi™ et de bénéficier d'un retour d'expérience et d'un regard extérieur d'experts pour comparer et être challengé. Aujourd'hui, SOLYSTIC développe des partenariats avec des industriels de renom pour tester SOSi™. Il s'agit de le faire évoluer dans des environnements différents comme par exemple la gestion des flux matière en milieu industriel.

"SOSi™ est le symbole de l'innovation responsable : on gagne en productivité, les salariés gagnent en qualité de travail et nous réduisons nos déplacements lors des installations."

Éric DAYMIER

Responsable du service  
Développements Applicatifs et Services

Interview de Marie-Pierre HOMBERG,  
Directrice des Ressources Humaines

### Quels sont les enjeux RH de SOLYSTIC ?

Avec la diminution du volume de courrier et le développement du e-commerce qui génère une augmentation très conséquente des colis, notre métier d'équipementier postal évolue vers la conception et commercialisation de solutions et la logistique. Dans un contexte de mutation rapide, mais aussi de transformation digitale, les compétences de nos équipes doivent elles aussi évoluer rapidement. Cela nécessite de l'anticipation car ces connaissances impliquent un apprentissage opérationnel.

### Comment votre politique de formation vous permet-elle d'y répondre ?

Je suis convaincue que notre première responsabilité est de faire évoluer nos collaborateurs avant d'en recruter de nouveaux. La politique de formation

que nous avons validée avec les instances représentatives vise donc à développer fortement l'employabilité des équipes actuelles. Mais ce premier niveau de réponse doit être complété par d'autres approches. C'est pourquoi nous avons également créé des projets spécifiques en tenant compte notamment du bassin d'emploi pour notre établissement de Bourg-lès-Valence, des postes et des compétences des salariés. L'action de VAE collective que nous avons entreprise avec l'aide de la Région Auvergne Rhône-Alpes et le GRETA est un bon exemple.

### Quels sont pour vous les facteurs clés de succès de ces politiques ?

Le premier est indéniablement le volontariat des salariés et leur motivation à apprendre, à se remettre en question pour faire évoluer leurs pratiques et habitudes, notamment avec les nouvelles technologies. Comme dans tout projet de changement, il faut aussi maximiser les chances

de réussite et ne pas hésiter à renforcer l'accompagnement des collaborateurs. Enfin, je crois qu'il faut savoir s'ouvrir à d'autres talents, d'origines et d'univers différents. La solution SOSi™ est un bon exemple : c'est le fait de recruter un *gamer* qui nous a permis d'"oser", d'innover et de nous positionner alors très en avance par rapport à nos concurrents.

### Quels avantages voyez-vous dans les différentes actions initiées ?

Nous avons réussi parce que toutes les parties prenantes de nos projets ont un intérêt commun au succès. Les collaborateurs évoluent, sont valorisés et sont plus employables, le territoire pérennise des emplois et soutient la transformation des compétences et enfin l'entreprise gagne en efficacité, en attractivité, en productivité mais aussi en fierté et concrétise des valeurs.



# Environnement

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

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

**Grâce à l'esprit d'innovation et de recherche qui caractérise les équipes de SOLYSTIC, nous améliorons régulièrement nos machines et intégrons au cœur de nos réflexions les contraintes environnementales. Ainsi, la diminution de la quantité d'électronique, l'aide au démantèlement pour nos clients, le choix des matières premières ou encore le choix des encres sont pris en compte lors des revues de conception. L'environnement et l'économie s'associent parfaitement pour apporter de nouvelles réponses : réparabilité, allongement de la durée de vie des machines, mais aussi réduction de notre dépendance aux fournisseurs, lutte contre l'obsolescence des pièces ou des composants, etc.**

“Prolonger la durée de vie d'une machine de tri est la solution la plus responsable pour réduire l'impact environnemental des activités de nos clients.”

**Jacques PETIT**  
Responsable produit

## 1

### Conception des machines

Au sein du plan d'actions climat de SOLYSTIC, les équipes d'ingénieurs travaillent régulièrement à la réduction de la consommation énergétique des machines. Un programme de recherche initié en 2014, dans le cadre du crédit impôt recherche a récemment permis de remplacer des servomoteurs constitués de moteurs brushless et de variateurs de vitesse électroniques par des embrayages freins couplés à des engrenages elliptiques mécaniques sur les machines XMS™. Ceci a notamment deux conséquences majeures pour l'environnement : la diminution de la consommation énergétique et la diminution de la quantité de déchets électriques et électroniques lors du démantèlement de la machine en fin de vie (258 cartes de variation de vitesse en moins par machine). Cela a par ailleurs permis de s'affranchir du risque d'obsolescence des variateurs électriques. Cette innovation a été réalisée à qualité de traitement (empilage et endommagement) et à niveaux de bruit équivalents.

## 2

### La réparabilité des machines

Avec le développement de la correspondance numérique, les volumes de courrier diminuent. De plus, les caractéristiques des courriers aujourd'hui sont très différentes de celles traitées par des machines installées dans les années 2000 par exemple.

Dans ce contexte, nos clients s'interrogent régulièrement sur les opportunités des réinvestissements. C'est pourquoi SOLYSTIC a développé une véritable politique permettant l'amélioration et l'allongement de la durée d'utilisation de leurs solutions en place.

Ainsi, une machine, dont la durée de vie est initialement de dix ans, peut aller jusqu'à 15 ou 20 ans selon les mises à jour effectuées. Au-delà de l'intérêt économique pour nos clients, c'est une bonne manière pour nous de réduire l'empreinte de nos produits et de préserver les ressources naturelles.

## 3

### La maintenabilité des machines

Allonger la durée de vie des machines va de pair avec leurs mises à jour. Cela permet d'intégrer de nouvelles fonctionnalités, mais aussi d'actualiser les caractéristiques des plis traités (traitement de magazines ouverts, de courriers fins, etc.). Le catalogue des nouvelles fonctionnalités proposées contient 6 domaines clés : l'augmentation du débit, la qualité de traitement, l'amélioration de l'accessibilité ou la réparabilité de composants, les caractéristiques de courrier traités ou encore les nouvelles fonctionnalités.

Chaque projet de réparabilité s'accompagne d'un contrat de mise à niveau technique (ex. : changement des cartes, mise à niveau des ordinateurs, mise à jour des logiciels, etc.) et d'intégration de nouvelles fonctionnalités. Cette approche renforce nos gains environnementaux, apporte de nouveaux services tout en générant de fortes économies pour nos clients.

## Opération éco-citoyenne

Partenaire de l'association **Recyclage Écocitoyen** et de l'**ESAT IRIS à Bobigny (93)**, SOLYSTIC a participé à l'opération "des papiers usagés pour des cahiers aux écoliers".

Ce sont ainsi une centaine de cahiers qui ont été remis à l'équipe pédagogique de l'école maternelle Joliot-Curie de Bagneux, en novembre dernier.

Ces cahiers sont issus de la collecte de plus de 2 tonnes de papier sur notre établissement durant 9 mois, à l'occasion du recyclage des papiers de bureau.

Très sensible aux problématiques environnementales, l'équipe pédagogique de l'école Joliot-Curie a mené en 2016 un projet scolaire autour du gaspillage, des déchets et de leur recyclage. Ces cahiers sont donc une illustration très concrète pour les enfants de ce qu'est la revalorisation des déchets.

Pour les collaborateurs de SOLYSTIC c'est aussi une bonne manière de participer à l'économie circulaire dont on entend de plus en plus parler. À noter que cette opération est aussi une illustration de notre ancrage local et d'un dialogue avec les parties prenantes du territoire.

**2 tonnes**  
de papiers recyclés  
= 160 cahiers fabriqués

**Interview de Ton Scheermeijer,**  
Senior Advisor Operations Strategy,  
PostNL, Pays-Bas

**Depuis quand utilisez-vous les machines SOLYSTIC et êtes-vous satisfait ?**

Nous utilisons ces machines de tri de lettres depuis 1997. En raison de l'augmentation des volumes de courrier nous avons d'abord acheté 60 trieuses de lettres puis en 1999, 21 machines supplémentaires. Au total nous avons donc acheté 81 machines de ce type. Au début nous avons eu quelques problèmes dus au transport du courrier dans la ligne à retard de 200 m de long, cependant, une fois que SOLYSTIC les a résolus, nous avons été véritablement satisfaits de l'efficacité des machines. Après une quinzaine d'années d'utilisation, nous avons décidé d'ajouter des capteurs supplémentaires dans la ligne à retard afin d'améliorer le suivi des plis.

**En 2016, vous décidez de mettre à niveau les machines LSM\*, quel était l'objectif ?**

Notre principal objectif pour cette mise à niveau était de prolonger la durée de vie des machines jusqu'en 2023. La disponibilité des pièces de rechange était garantie jusqu'en 2015, en particulier pour certaines pièces électroniques telles que les ordinateurs de bureau, les caméras, etc. Il y avait donc un risque que les équipements actuels deviennent obsolètes et ne soient plus remplaçables. Un deuxième objectif était d'améliorer le taux de lecture de l'adresse en utilisant de meilleures images.

**La solution SOLYSTIC répond-elle à vos attentes ?**

La solution proposée répond à nos besoins. Nous étions satisfaits des trieuses de lettres dont nous disposions, SOLYSTIC a donc proposé une solution qui nous permettait

de mettre à niveau les machines sans les remplacer. SOLYSTIC a remplacé les pièces obsolètes par de nouvelles pièces et nous avons également ajouté de nouvelles fonctionnalités telles que de nouvelles caméras en niveaux de gris pour améliorer le taux de lecture. Cela va nous permettre d'utiliser les machines pendant cinq à huit ans supplémentaires. D'autres options étaient également disponibles, mais nous ne les avons pas sélectionnées car dans notre cas, elles ne nous paraissaient pas rentables.

**Êtes-vous satisfait de la qualité de la mise à jour des machines ?**

Les machines fonctionnent avec les mêmes performances qu'avant la mise à niveau, ce qui était très important pour nous. De plus, les nouvelles fonctionnalités sont très efficaces.

\* Letter Sorting Machines

# Éthique des affaires

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

**Non soumise à la loi Sapin 2, SOLYSTIC s'est engagée depuis de nombreuses années dans la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt. L'entreprise bénéficie en la matière des dispositifs du groupe Northrop Grumman et de son engagement. Dans les nombreux pays où SOLYSTIC exerce son activité, ses clients sont soit des gouvernements, soit les Postes ou encore des entreprises privées. Selon les marchés, des intermédiaires ou apporteurs d'affaires peuvent intervenir. Le modèle économique de l'entreprise nécessite aussi de prendre en compte les risques amont dans le cadre des relations entre acheteurs et fournisseurs. Aujourd'hui, ces risques sont maîtrisés par plus de 10 ans d'actions et de sensibilisation.**



## 1

### La prévention des conflits d'intérêt

Afin de prévenir les conflits d'intérêts, plus de 120 salariés sont soumis à un questionnaire dédié. Ces personnes sont directement en lien avec des clients (commerciaux, chargés d'affaires, etc), des fournisseurs ou encore des intermédiaires (service achats ou qualité).

Parmi les questions, les thèmes des cadeaux d'affaires, de l'actionariat chez un sous-traitant ou encore de la confidentialité sont abordés. Chaque questionnaire fait l'objet d'une signature du collaborateur et d'une relecture par le correspondant Éthique. Les réponses peuvent donner lieu à un audit interne afin de contrôler les déclarations ou faire l'objet d'investigations plus approfondies par le groupe. Très complémentaire des formations, ce dispositif est bien compris par chacun et permet de réduire les risques de conflits d'intérêt.

## 2

### La formation Éthique

Chaque année, les collaborateurs de SOLYSTIC sont formés à l'Éthique des affaires grâce à un module dispensé en e-learning. Les contenus sont choisis à l'occasion du séminaire annuel des correspondants Éthique.

La formation de 2017 a été centrée sur 4 thématiques : confiance et respect, conformité aux lois anticorruption, conformité des importations et sécurité de l'information. Ce dernier point a notamment permis de sensibiliser les collaborateurs sur l'importance du respect des règles de confidentialité dans un contexte d'entrée en vigueur du RGPD. La pédagogie est adaptée aux contextes du groupe et permet de mettre le collaborateur en situation.

Ce sont ainsi 100 % des collaborateurs de SOLYSTIC qui ont pu suivre la formation.

## 3

### L'Open Line

Au cœur de la charte Éthique et du dispositif de lutte contre la corruption il y a l'Open Line. Cet outil est utilisable par n'importe quel collaborateur du groupe, quels que soient son pays et son entité, pour signaler, anonymement ou non, un manquement aux règles d'Éthique des affaires.

Les motifs d'appel peuvent couvrir 18 thèmes comme le harcèlement et la discrimination, les Droits de l'Homme, les irrégularités en matière d'appels d'offres ou encore le contrôle des importations. Chaque signalement donnera lieu à une investigation impartiale par les équipes juridiques du groupe et ne peut entraîner de représailles ou de sanctions.

## Politique d'achats responsables

La typologie des clients de l'entreprise et ses territoires d'opérations comportent certains risques pour la force de vente terrain en matière de corruption. Depuis de nombreuses années, la direction de SOLYSTIC, avec l'aide du groupe, a mis en place une politique commerciale et des règles de vente strictes.

Ainsi, certains pays sont clairement interdits, certains marchés ou appels d'offre font l'objet d'une instruction afin d'en valider la conformité réglementaire et éthique avant d'y répondre... La force de vente est habituée à ces processus.

Pour Maurizio Puppo, Directeur Stratégie et Business Development, c'est une opportunité forte. *"Cela nous incite à être véritablement à l'écoute des besoins, à établir des relations humaines basées sur les compétences et la confiance, à avoir des comportements toujours professionnels. C'est exigeant au quotidien, mais cela paie car nos clients reconnaissent notre expertise".* Et de poursuivre : *"Je pense qu'à terme cela sera un élément de notre marque et donc un atout de différenciation concurrentielle".* Aux achats, l'approche est identique dans les relations avec les fournisseurs. À titre d'exemple, les cadeaux d'affaires sont interdits.

"J'aurais pu choisir de n'être qu'une boîte aux lettres, mais j'ai choisi une approche plus responsable."

Anne-Marie DEVORNIQUE  
Correspondante Éthique

### Interview d'Anne-Marie DEVORNIQUE, Correspondante Éthique

#### En quoi consiste votre mission et quel est votre parcours pour être Correspondante Éthique des Affaires\* ?

En tant que correspondante Éthique des affaires pour le site de Bourg-lès-Valence, je reçois les questions des salariés pour, soit y apporter une réponse immédiate, soit les remonter au Groupe. Je dispose d'un certain nombre d'outils et d'un système de management dédié. J'exerce cette mission indépendamment de la hiérarchie et reporte au directeur Éthique du secteur TS (Technical Services) du groupe. Je suis chargée de cette fonction depuis 11 ans chez SOLYSTIC. Je connais bien l'entreprise pour avoir travaillé à la direction qualité, dans les services études ou encore à la propriété intellectuelle.

#### Concrètement, comment cela se passe ?

La règle de conduite des affaires (ou Charte Éthique) balaie l'ensemble des sujets en lien avec l'Éthique des affaires. Cette règle précise clairement les comportements que

les collaborateurs doivent appliquer dans les relations d'affaires, la sécurité de l'information, en cas de corruption, de harcèlement, de discrimination, mais aussi dans la sécurité des exportations et importations. Chaque année, la totalité des équipes est formée à l'Éthique en e-learning sur des thèmes déployés par le Groupe. Un salarié qui constate une situation qu'il juge anormale ou qui a une question peut, soit contacter notre Open Line, soit me solliciter. Il peut choisir de garder l'anonymat. Il peut décider de passer une information ou demander à remonter l'information au Groupe. Dans tous les cas, je remonte l'information, et il m'arrive d'agir directement pour résoudre la situation.

#### Quelle est votre vision sur cette mission de correspondante Éthique des affaires ?

J'aurais pu choisir de n'être qu'une boîte aux lettres, mais j'ai choisi une approche plus responsable. Plus que d'enregistrer dans le système les questions ou les allégations éthiques (c'est comme cela que nous nommons une situation déclarée par un collaborateur et qui fera l'objet d'une investigation indépendante), je participe à la résolution des problèmes.

J'agis en complément de la hiérarchie, des IRP ou même des organisations syndicales. L'Éthique est souvent la dernière porte qu'un salarié franchit, mais cela a un poids supplémentaire. Ma vision est d'agir avec intégrité pour faciliter la communication et anticiper les conflits dans l'intérêt de l'entreprise et du collaborateur. L'Éthique a de nombreux points communs avec la qualité, l'audit ou même le contrôle de gestion. Lorsqu'on constate des écarts, on analyse et on trouve des solutions pour traiter le problème.

#### Si vous aviez un conseil à donner à une entreprise qui débute dans l'Éthique ?

Voir le sujet comme une opportunité. C'est une chance pour les salariés de pouvoir réagir de manière anonyme et officielle à une situation qui leur paraît anormale et incorrecte. Cela permet d'être plus efficient et performant.

\* BCO = Business Conduct Officer



#### **Siège social**

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

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

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