



Rapport de
responsabilité
sociétale

2018



Stéphane Woelffel et Fabien Balavoine
Fondateurs et associés de Castelis

En 2019, Castelis fête ses 20 ans : 20 années d'innovations informatiques et méthodologiques pour anticiper et répondre aux attentes de nos clients et de la société. Nous sommes heureux de partager avec vous les actions menées l'année passée, issues de ces vingt années d'évolution, dans notre rapport social d'entreprise.

L'épanouissement de nos collaborateurs est un axe

important dans notre stratégie de développement actuelle. L'amélioration continue de nos services passe par la mobilisation de tous nos collaborateurs, tant dans nos pratiques professionnelles au quotidien que dans nos relations de travail avec nos parties prenantes. Aussi avons-nous mis en place des actions et outils engageant tout un chacun dans notre démarche RSE, que nous partageons ici.

1.

LA SOCIÉTÉ CASTELIS

Présentation de la société

Notre philosophie

Notre démarche

Constat

8

9

10

11

2.

LA THÉMATIQUE SOCIALE

L'emploi

Évolutions professionnelles

L'organisation au travail

Les relations sociales

Le bien-être au travail

La santé et la sécurité

Les outils de travail collaboratif

Castelis et les écoles

Castlab, le lab R&D du Groupe

Les avantages

14

16

17

19

20

22

23

24

26

28

3.

LA THÉMATIQUE SOCIÉTALE

Les actions éthiques de Castelis

Code déontologique des affaires

Sécurité des données

Une satisfaction client permanente

34

36

38

39

4.

LA THÉMATIQUE ENVIRONNEMENTALE

Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement

Traitement et recyclage des déchets

Bonnes pratiques internes

40

42

43



LA SO CIEDE CAS TELIS



1.1 PRÉSENTATION DE LA SOCIÉTÉ

Créée en 1999, Castelis est une société d'ingénierie informatique spécialisée dans la conception et la réalisation de systèmes d'information sur-mesure. Avec à sa tête quatre co-gérants Fabien Balavoine, Stéphane Woelffel, David Lelong et Sébastien Huet, la société compte aujourd'hui 100 collaborateurs et a réalisé en 2018 un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros.

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



Au fil des ans, Castelis a développé son offre de services en intégrant les compétences de plusieurs sociétés : Access it, Gold partenaire Microsoft, Treez Data Management spécialisée en Business intelligence, Sudalis spécialisée en développement informatique sur-mesure, et Yoozly, agence digitale. Le Groupe Castelis compte ainsi plus de 190 collaborateurs pour un chiffre d'affaires consolidé de 16 millions d'euros.



1.2 NOTRE PHILOSOPHIE

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

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

Castelis, en tant qu'organisation responsable, s'engage à respecter les différents objectifs de développement durable :



1.3 NOTRE DÉMARCHE

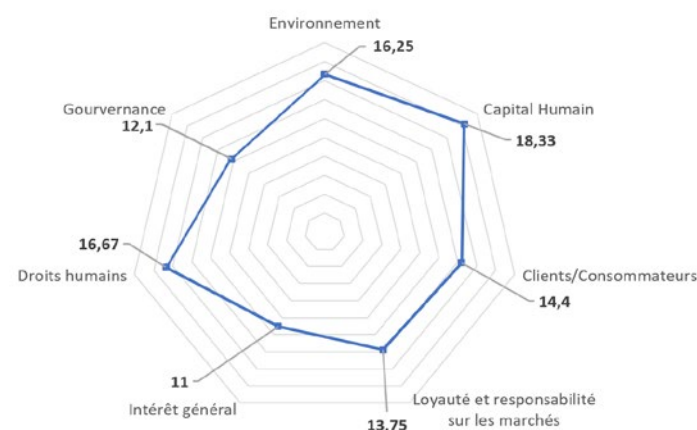
Afin d'avancer au mieux dans notre démarche de RSE, et au vu de la taille de notre groupe, nous nous sommes appuyés sur l'évaluation en ligne fournie par l'agence Lucie qui nous permet de visualiser notre marge de progression année après année.

Notation en 2017

Environnement	16,67
Capital humain	18,33
Clients/consommateurs	14,4
Loyauté et responsabilité sur les marchés	13,75
Intérêt général	11,00
Droits humains	16,67
Gouvernance	12,1

MOYENNE **14,27**

Evaluation Flash LUCIE 26000 de Castelis

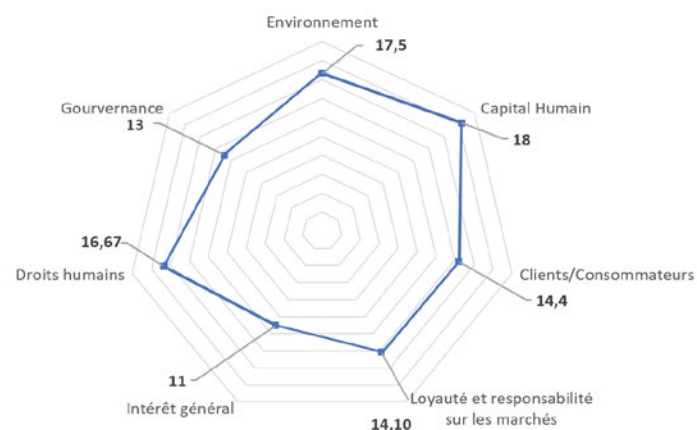


Notation en 2018

Environnement	17,50
Capital humain	18,00
Clients/consommateurs	14,4
Loyauté et responsabilité sur les marchés	14,10
Intérêt général	11,00
Droits humains	16,67
Gouvernance	13

MOYENNE **14,95**

Evaluation Flash LUCIE 26000 de Castelis



1.4 CONSTAT

Initié en 2015, notre score se perfectionne au fil des ans. Cette année encore, il reste très élevé en "capital humain" et "droits humains". Nous observons également des progressions concernant les items : "Environnement", "Loyauté et responsabilité sur les marchés" et "Gouvernance".

Ce score s'explique par la volonté première de Castelis de valoriser l'ensemble de ses collaborateurs. L'année 2018 aura été synonyme d'optimisation des conditions de travail.

Parmi les changements marquants pour l'année, on note :

- L'annualisation du temps de travail
- La mise en place du travail nomade et du télétravail
- La mise en conformité RGPD
- La réduction des déchets

Ces résultats sont le reflet de toutes les bonnes pratiques mises en place au sein de nos équipes, RH, commerciales, techniques, administratives... Au-delà de simples chiffres, ce sont surtout de nombreux bénéfices pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour les clients et les partenaires, les bénéfices les plus évidents sont la fourniture de services fiables et stables, réalisés dans de bonnes conditions.



Pour les collaborateurs, les bénéfices sont à rechercher dans l'amélioration de leurs conditions de travail et dans un meilleur équilibre entre le temps de vie personnelle et celui de vie professionnelle.



Notre société est dans une dynamique d'amélioration continue, nous comptons poursuivre sur cette lancée.

THE MA TIQUE SO CIALE



2.1 L'EMPLOI

Les hommes et femmes qui travaillent pour Castelis sont nos principaux leviers de performance. Le recrutement et la fidélisation des collaborateurs sont donc deux enjeux majeurs pour garantir la croissance de Castelis. Par ailleurs, la diversité des collaborateurs est une source de richesse et de créativité qui représente un véritable avantage concurrentiel.

Recrutement et fidélisation

Castelis a conscience que son développement est directement lié à celui de ses collaborateurs, et que leurs compétences sont au cœur de sa performance économique. La diversité de nos métiers et le développement de nouvelles offres nous amènent à recruter de plus en plus de collaborateurs venant d'horizons différents, aux parcours et expertises très diversifiés, tant pour des profils jeunes diplômés que pour des expérimentés. Cette ambition se traduit par le déploiement d'une politique de recrutement dynamique et par une gestion pilotée des carrières des collaborateurs. Ainsi, afin de développer de nouvelles expertises répondant aux besoins du marché, nous prévoyons de recruter davantage d'ingénieurs spécialisés dans la donnée, à savoir des data analysts et data scientists, des ingénieurs cloud computing, des chefs de projets, DevOps et ingénieurs BI, ainsi que des ingénieurs en développement. Par ailleurs, la fidélisation des collaborateurs est au cœur de notre politique RH via un parcours d'intégration solide et des actions de « Happiness Management » tout au long de l'année.

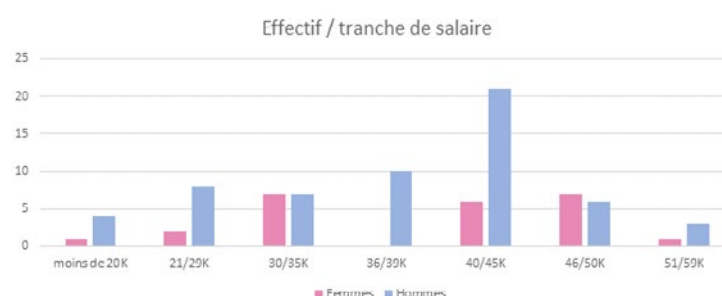
Intégration des nouveaux salariés

Dès le jour de la signature du contrat et

jusqu'à l'arrivée du nouveau collaborateur, ce dernier reçoit régulièrement des « épisodes » indiquant toutes les informations nécessaires pour bien démarrer chez Castelis : présentation de la société, de son équipe, de la direction, planning pour ses premiers jours ou encore un plan des locaux etc. Par ailleurs, Castelis met en œuvre différents dispositifs afin d'accompagner les nouveaux salariés dans leur progression de carrière. Pour guider leurs premiers pas, un « buddy » (parrain) les accompagne pendant leurs premiers mois et les aide à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et à faire connaissance avec les autres collaborateurs.

6 nationalités représentées

76% des collaborateurs sont cadre



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

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

Diversité et égalité des chances

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

La parité hommes / femmes

C'est un fait, le secteur informatique, compte encore aujourd'hui plus d'hommes que de femmes. Cependant, Castelis a très nettement féminisé ses effectifs ces deux dernières années et compte aujourd'hui 28% de collaboratrices. Ce qui est un très bon score pour le secteur, la part de femmes diplômées d'écoles d'ingénieur chaque année étant de 23% en moyenne, contre 53% tous secteurs confondus. Nous sommes convaincus que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et

les hommes constituent des atouts pour le dynamisme social de l'entreprise.

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

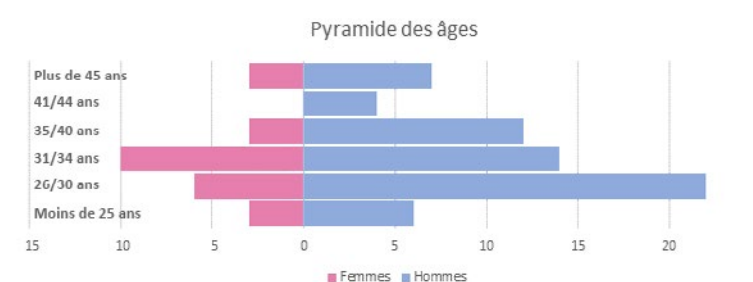
Intégration des personnes handicapées

Castelis a mis en œuvre une politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap. Nous respectons l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés à équivalence de 6% de notre effectif. Cette démarche s'inscrit sur le plan de l'égalité des chances et de la diversité.

3,11 l'ancienneté moyenne

33,3 moyenne d'âge des employés

31% de femmes dans l'entreprise



2.2 ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

La France est le pays qui dénombre le plus de collaborateurs démotivés (environ 40%). Cette démotivation est liée à de nombreux facteurs comme le manque de reconnaissance, des conditions de travail inappropriées ou un salaire trop bas. Dans un contexte où l'épanouissement professionnel et le bien-être au travail sont de plus en plus importants, Castelis a souhaité mettre une place une politique humaine qui valorise au mieux chacun de ses collaborateurs.*

Évolutions

Pour renforcer son ambition d'agir en tant qu'employeur responsable, Castelis s'engage à développer les compétences de ses collaborateurs, à leur proposer des perspectives d'évolution et à s'investir à travers un projet professionnel. Au cours d'entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans, les collaborateurs et leurs managers échangent sur les souhaits et les perspectives d'évolution et définissent ensemble un plan détaillé pour mener à bien leur projet d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, Castelis a à cœur le recrutement de ses collaborateurs dans une perspective de long terme. L'embauche en CDI de jeunes stagiaires et diplômés est privilégiée dès leur sortie d'école. En 2018, Castelis a accueilli 3 alternants qui ont été embauchés en CDI à l'issue de leur fin d'étude.

Formations

La valeur d'une entreprise de services du numérique repose sur la qualité de son capital intellectuel. Ce secteur d'activité se distingue par des mutations technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux schémas de travail : il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs connaissances et leurs compétences à jour,

en adéquation avec les besoins du marché et des clients.

Les formations de l'année 2018 ont abordé les thèmes suivants :

- Mise à jour des compétences vers le MCSA Windows Server 2016
- La gestion de projets
- Les bases de la programmation Java
- La conception orientée objet
- Les notions techniques de base d'Amazon Web Services
- Le design et l'ergonomie des IHM logicielles

Castelis a pu permettre l'accès à la formation pour 25 collaborateurs au total (28% des effectifs de la société), pour un coût total de 23 450 euros.

Mobilité interne

Castelis souhaite garantir la richesse des perspectives d'évolution de l'ensemble de ses collaborateurs. La mobilité interne fait partie des opportunités professionnelles leur permettant d'enrichir leur parcours et de bénéficier de perspectives d'évolution diversifiées.

28% des collaborateurs formés en 2018

23K€ alloués pour l'ensemble des formations des collaborateurs

2.3 L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Souplesse de travail

D'après lefigaro.fr « Les Franciliens passent une heure et demie dans les transports chaque jour ». Pour pallier au mieux à cette contrainte, Castelis a mis en place le télétravail, qui concerne aujourd'hui 14 collaborateurs soit 15% de notre effectif. Cette pratique améliore la qualité de vie des salariés, leurs performances, mais aussi l'impact environnemental de l'entreprise.

Egalement, depuis le 1^{er} janvier 2018, Castelis a instauré le travail nomade pour permettre à chacun d'organiser au mieux son temps de travail et d'être indépendant géographiquement.

Charte de la déconnexion

Les salariés ont souvent du mal à déconnecter du travail et ont tendance à consulter régulièrement leurs outils professionnels en dehors des heures de travail. Le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 chez

Castelis. L'objectif est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn out. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...). Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés de l'entreprise.

14 collaborateurs en télétravail

303 jours de travail nomade accordés en 2018

5 collaborateurs résident en dehors de l'Ile-de-France

Chez Castelis, la souplesse de travail me permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il était primordial pour moi de rejoindre une société flexible permettant à ses employés de s'organiser aisément.

Morgan - Développeur web



Aménagement et annualisation du temps de travail

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

L'ensemble des collaborateurs a ainsi pu bénéficier de l'annualisation de son temps de travail. Celle-ci s'est traduite pour tous par un passage à 37h de travail effectif hebdomadaire + 12 RTT par an, au lieu de 40h de travail effectif hebdomadaire + 6 RTT par an, réalisées jadis. Une part de 50% de ces RTT, c'est-à-dire 6 jours, est fixée par l'employeur. L'autre part de 50%, c'est-à-dire 6 jours également, est fixée à l'initiative du salarié.

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

Taux d'absentéisme

Au niveau européen, les salariés français sont ceux étant les plus absents au travail. On estime que, dans plus de la moitié des cas, les conditions de travail sont responsables de ce manque de motivation. Chez Castelis, le taux d'absentéisme est passé de 4,3% en 2017 à 1,73% en 2018 (soit une diminution de 59%). À noter qu'en France, la moyenne oscille entre 4% et 8%.

1,7% taux d'absentéisme moyen

94% recommanderaient Castelis à leurs proches

+8% d'augmentation avec l'annualisation du temps de travail

2.4 LES RELATIONS SOCIALES

Castelis place l'humain au cœur de sa stratégie et met tout en œuvre pour accompagner et soutenir l'ensemble de ses collaborateurs. Par le biais d'actions au quotidien, Castelis s'attache à faire grandir et évoluer chacun de ses salariés.

Les instances représentatives du personnel

Castelis compte depuis février 2016, trois Instance Représentatives du Personnel (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail) réunies en une Délégation Unique du Personnel.

Les permanences de la Délégation Unique du Personnel, permettent également le recueil des demandes ou suggestions des collaborateurs et donnent lieu à des plans d'actions.

Chaque réunion fait le détail des questions soulevées et apporte une réponse.

La Délégation Unique du Personnel est également partie prenante dans le lancement des nouveaux chantiers RH ou managériaux et est également systématiquement consultée et associée à la prise de décisions stratégiques pour l'entreprise.

L'entretien annuel

L'entretien annuel est un moment d'échange avec son N+1 pour faire le bilan de l'année et pour fixer les objectifs pour l'année à venir. Le but est de prendre le temps de discuter sur l'année passée, sur les réussites et les axes de progression, et de donner l'impulsion pour l'année suivante.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est un moment de dialogue et d'échange entre chaque collaborateur et le service des ressources humaines.

Cet entretien a pour but de faire le point sur les évolutions de carrière, sur les ambitions pour le futur et les dispositifs de formation permettant d'atteindre ces objectifs.

Ces entretiens permettent de faire un recueil des besoins en formation afin d'établir le plan de formation de l'année suivante.

Le Compte Personnel de Formation

Le CPF a pour but de financer des actions de formation continue en France.

Il s'adresse à toute personne en activité de plus de 16 ans, a cours tout au long de la vie professionnelle et n'est pas rattaché au contrat de travail. Il s'arrête dès lors que le bénéficiaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Seules les formations qualifiantes ou certifiantes répondant aux besoins du marché de l'emploi sont éligibles au CPF. La validation des acquis de l'expérience (VAE) est, par exemple, éligible au CPF.

2.5 LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Castelis tient à être un employeur responsable envers les collaborateurs en veillant à proposer une bonne qualité de vie au travail. Les avantages mis en place permettent aux salariés d'évoluer dans un environnement favorisant l'implication, l'autonomie et donc la compétitivité.

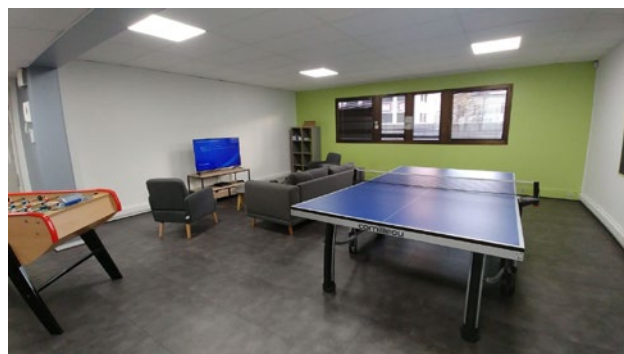
Locaux et ergonomie

La qualité de vie au travail est aujourd'hui un critère d'importance qui permet d'agir sur la performance globale de l'entreprise, les interactions sociales entre les collaborateurs ou encore la créativité. En 2018, Castelis a entrepris d'important travaux afin de réaménager entièrement la salle de pause et la terrasse.

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

En juillet 2018, Castelis a fait l'acquisition de 140m² de bureaux supplémentaires. Elle dispose ainsi d'un espace de travail de 330m² au 4^{ème} étage.

Ces nouveaux aménagement ont renforcé les interactions entre salariés, amenant des personnes de services différents à se rencontrer.



Choosemycompany.com

Choose My Company est une entreprise française qui propose une plateforme internet d'évaluation de l'entreprise par les candidats, les stagiaires et apprentis et les salariés.

Castelis figure au classement Happy Index At Work 2018 à la 26^{ème} place (classement des 50 meilleures entreprises de moins de 200 employés dans sa catégorie).

Ce positionnement témoigne de la qualité de l'expérience salarié. Il est basé sur l'avis des équipes, via des enquêtes internes et/ou déposés spontanément sur le site meilleures-entreprises.com.

Afin de garantir la crédibilité de notre processus de recrutement et d'identifier les axes d'amélioration, nous demandons un retour à tous les candidats que nous rencontrons. Ainsi, à la fin de chaque entretien de recrutement, les candidats sont sollicités pour répondre au questionnaire « HappyCandidates ». Ce questionnaire vise à recueillir, de façon anonyme, les avis des candidats reçus en entretien de recrutement autour de 4 thèmes : la réputation, le processus, les people, l'information. Castelis a obtenu l'année dernière une notation de 4,28 sur 5, basée sur l'avis de 58 candidats. Cette notation démontre le niveau de satisfaction des candidats que nous rencontrons.

La boîte à idées

Chez Castelis, la possibilité est donnée aux salariés d'apporter les idées de demain. Une boîte à idées est mise à disposition dans le hall d'accueil pour susciter la participation des salariés. Cette démarche a permis de faire naître de belles idées, notamment de nouvelles modalités pour le

recyclage des déchets. Pour 2019, Castelis projette la mise en place d'une plateforme de crowdfunding interne qui permettra à chaque salarié de créer et financer des projets internes.

La cohésion d'équipe

De nombreux événements ont ponctué l'année 2018 :

• 2 rendez-vous annuels

Nous organisons une soirée de Noël pour célébrer tous ensemble la fin de l'année. Pour 2018, les participants ont pu célébrer l'événement sur une péniche parisienne ! En été, pour fêter l'arrivée des vacances, les collaborateurs profitent d'une activité tous ensemble. Cette année, nous avons organisé une soirée Karting suivi d'un barbecue.

• Rencontres informelles

Les soirées improvisées sont fréquentes chez Castelis : qu'il s'agisse de jeux de société, de jeux vidéo, de karaokés, ou encore de petits buffets toutes les initiatives sont les bienvenues !



• Soirées spéciales

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

2.6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

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

Visite médicale

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

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

Mutuelle

Afin de rendre plus agréable la vie de ses collaborateurs, Castelis a souscrit à un régime de Mutuelle obligatoire chez Malakoff Médéric.

Cette adhésion permet de profiter d'un complément de remboursement des soins, venant s'ajouter à ceux effectués par la Sécurité Sociale dans des conditions très avantageuses.

Il est possible d'y adhérer seul ou d'en faire bénéficier sa famille.

Castelis participe à hauteur de 62% à la cotisation mensuelle. La part salariale restante est directement déduite de la fiche de paie.

Prévoyance

Castelis a également souscrit pour chaque collaborateur à un régime de prévoyance obligatoire auprès de Malakoff Médéric. Ce régime est pris en charge à 100% par la société jusqu'au plafond de la sécurité sociale et permet d'obtenir un soutien financier pour soi ou pour ses proches en cas de décès ou d'invalidité.

Sécurité

La prévention des accidents au travail est l'une de nos priorités. 4 salariés ont reçu la formation initiale SST (sauveteurs et secouristes au travail), et 14 salariés ont suivi la formation incendie.

2.7 LES OUTILS DE TRAVAIL COLLABORATIF

Au vu de la croissance de la société, il s'avère indispensable de disposer d'outils internes permettant de communiquer rapidement et efficacement entre les différentes équipes et entités en France. Castelis a ainsi mis en place différents supports de communication afin de répondre à cette problématique.

Sharepoint

Depuis trois ans maintenant, Castelis a mis en place un intranet SharePoint dans l'idée d'en faire un véritable outil de communication, d'information, de gestion documentaire et de collaboration.

Cet intranet est alimenté régulièrement en fonction des nouveautés et des nouvelles pratiques.

Teams

Dans l'idée de développer les outils de travail collaboratif et de proposer une alternative au 100% mail ou 100% téléphone, Castelis a mis à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs une messagerie instantanée, Teams.

L'ERP interne Chronos

L'ERP Chronos est l'outil pionnier des supports de communication interne.

Annonces de nouvelles arrivées, communication des notes de service, rappel des actualités société, l'ERP interne est doté d'un espace portail très complet.

Au delà de la communication, Chronos permet de gérer les temps de la société et permet ainsi de gérer la production de la société.

Le journal interne

Le service communication diffuse tous les deux mois une newsletter à l'attention des collaborateurs du Groupe Castelis.

Cette communication s'attache à diffuser les dernières actualités du groupe concernant :

- Les nouveaux projets signés
- Les dernières offres de service créées
- Ou encore les événements à venir



2.8 CASTELIS ET LES ÉCOLES

La politique de recrutement porte de manière volontariste sur l'embauche de jeunes diplômés issus d'écoles d'ingénieurs et contribue ainsi à l'effort national d'insertion professionnelle des générations futures. Castelis va régulièrement à la rencontre de ces étudiants via des journées portes ouvertes, des conférences ou encore des salons étudiants.

Relations avec les écoles

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

Rencontres avec les étudiants

Castelis va régulièrement à la rencontre de jeunes étudiants à travers des journées portes ouvertes, de salons étudiants ou encore des meeting professionnels. Par ce biais, Castelis poursuit sa politique de recrutement de jeunes diplômés, et souhaite recruter près de 15 nouveaux collaborateurs en alternance pour 2019.

Organisation de conférences

Castelis propose plusieurs thématiques de conférences au sein d'écoles partenaires afin de rencontrer les étudiants autrement. En 2018, Castelis a participé à 47 événements écoles.

47 événements école organisés

30 écoles partenaires Castelis

9 alternants en 2018 chez Castelis

Avec les années, nous avons développé un grand nombre d'actions que nous proposons à nos écoles partenaires tels que :



COACHING CV

Temps d'échange sur le fond et la forme du CV



JURY DE PROJETS

Chaque année, nous intervenons sur des jurys de projets de fin d'étude techniques et non techniques



FORUM RECRUTEMENT

Rencontre des étudiants en recherche d'une entreprise d'accueil en stage ou alternance



JOURNÉES PORTES OUVERTES

Autour d'un grand jeu de piste au cœur de la société, les étudiants partent à la découverte des métiers Castelis et pourquoi pas de leur vocation



SIMULATIONS ENTRETIENS

Session d'entraînement à l'entretien d'embauche, proposé également en formule «5 minutes pour convaincre»



SPEED MEETING

Rencontre des étudiants en recherche de stage ou alternance, sous un format d'entretiens de 15 minutes



COACHING

Comment présenter mon image de marque ? Coaching autour de l'image numérique



COACHING PROJET PRO

Quel métier avec mon diplôme en poche ? Coaching et réflexion autour du projet professionnel



J'ai intégré Castelis en contrat de professionnalisation et à la fin de mes études, l'entreprise m'a embauché en CDI. Castelis donne leur chance aux étudiants et permet aux jeunes de rentrer dans la vie active une fois le diplôme en poche !

Simon - Développeur web en alternance

2.9 CASLAB, LE LAB R&D DU GROUPE

Se lancer dans un projet d'entreprise demande du temps et de forts investissements. Le CasLab permet aux collaborateurs qui ont un projet professionnel de se concentrer sur leur idée en bénéficiant des ressources du groupe (hébergement, développement, commerce, marketing, ressources humaines etc.).

Dans sa volonté de poursuivre ses actions en faveur de l'innovation, la Direction du Groupe Castelis a souhaité créer le CasLab. Nous partons du principe que les collaborateurs sont la richesse de la société et que chacun peut avoir une bonne idée mais pas forcément le temps ou les moyens (financier, techniques ...) de la mettre en application.

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

Le programme a suscité un véritable engouement puisque près de 5% des effectifs de l'entreprise à candidaté. Deux projets ont suscité l'intérêt et sont actuellement en cours de réalisation.

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



FOCUS PROJET MARKETIZANA

Marketizana

Castelis a choisi de soutenir le projet de Laura G. chef de projets chez Castelis. Son projet est orienté e-commerce et propose la création d'une plateforme de vente en ligne de produits faits main, made in France. L'idée étant de permettre aux créateurs et artisans français, qui souffrent d'un manque de visibilité, de vendre plus facilement leurs produits sur internet.

Ce manque de visibilité est souvent dû à différents facteurs :

- Ils ne savent pas faire un site Internet ;
- Développer un site e-commerce est coûteux ;
- Ils ne savent pas comment communiquer en ligne ;
- Ils ne connaissent pas les particularités, la législation et autres obligations qu'impliquent un site e-commerce.

La création et le développement de cette marketplace pourra offrir à ces artisans et créateurs la possibilité d'être beaucoup plus visibles sur le web et de développer leur chiffre d'affaires.

Le lancement étant prévu deuxième trimestre 2019, Castelis met à la disposition de Laura du temps de développement de la part des collaborateurs et du temps marketing pour travailler sur son projet.

Je suis l'une des heureuses lauréate du CASLAB 2018. Mon projet de marketplace made in France Marketizana avance beaucoup plus vite que prévu grâce au soutien de Castelis !

Laura - Chef de projets



2.10 LES AVANTAGES

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

Tickets restaurant et RIE

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

Frais de transport

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

Le plan épargne entreprise

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

1% logement

Castelis cotise pour ses salariés au 1% logement auprès de l'organisme Alliance Logement. Ce dispositif permet de bénéficier de plusieurs aides concernant l'accès au logement ou à la propriété.

Une surcomplémentaire retraite

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

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

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

Prêt d'entreprise

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

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

Avance sur salaire

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

Primes

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

Prime de cooptation

Les collaborateurs peuvent recommander des candidats potentiels afin de pourvoir une offre au sein de leur société. En cas d'embauche allant à son terme, le coopteur percevra une prime de cooptation.

Selon l'APEC, cette méthode représenterait 37% des recrutements de cadres en France.

80% des collaborateurs apprécient les avantages proposés par Castelis

50% de prise en charge des tickets restaurant et titre de transport

*étude menée par Nextgeneration



100 000 €

investis pour la qualité
de vie au travail en
2018



20 KG

de fruits par semaine



+ 1 000

parties de babyfoot et
ping pong



138 L

de boissons par semaine



Des événements internes

Vendredi tout est permis

Toutes les deux semaines, les collaborateurs sont conviés à un apéritif ou à un barbecue (lorsque le temps le permet) à la pause déjeuner.



Evènement d'été

Soirée bowling, Koezio ou plus récemment soirée Karting, la société organise chaque année un évènement d'été avant la grande vague de départs en vacances.



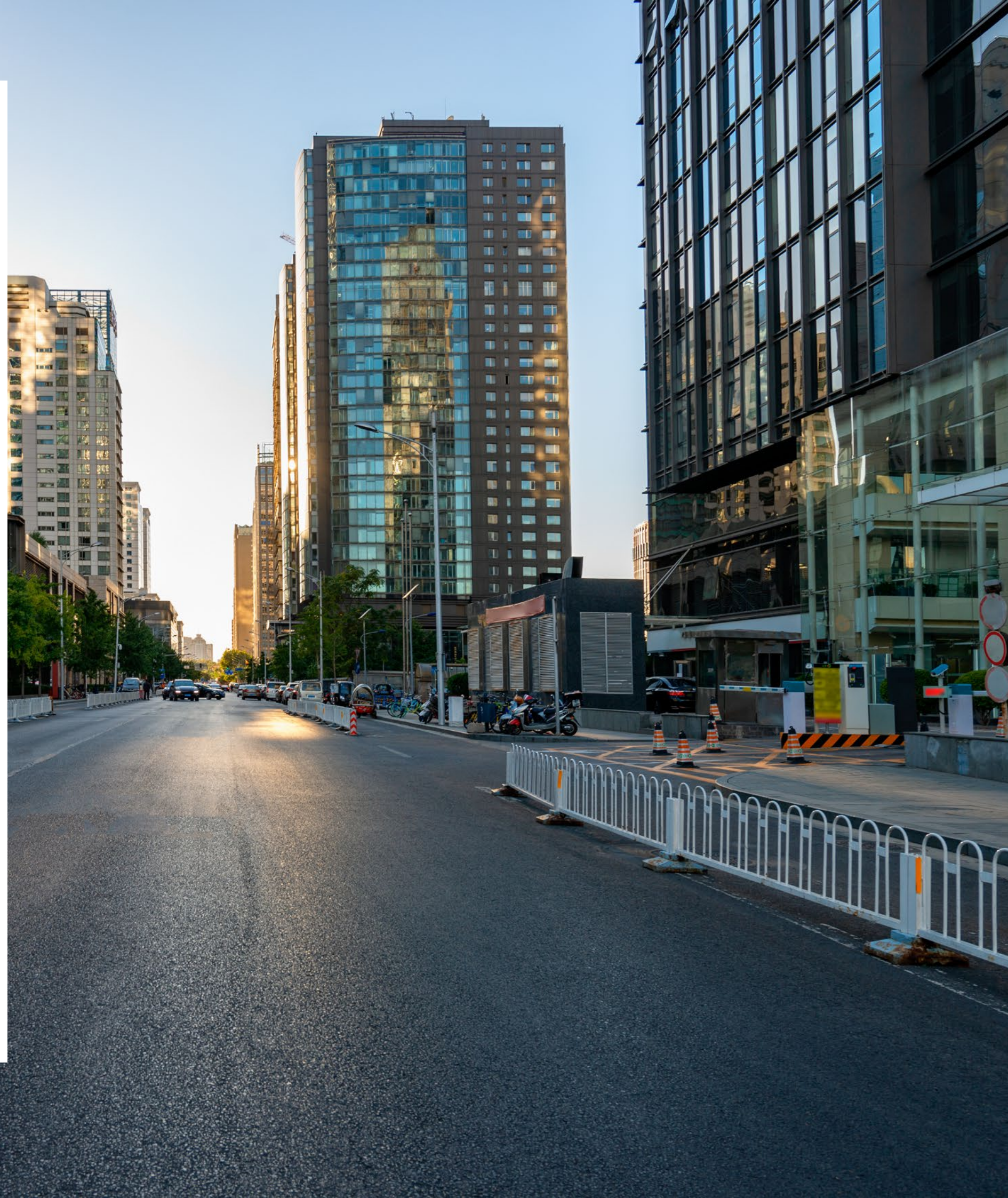
Soirée de Noël

Chaque année, à l'occasion des fêtes de fin d'année, l'ensemble des collaborateurs ainsi que leurs conjoints et conjointes, sont conviés à la traditionnelle soirée de Noël de Castelis.

Cet événement est l'occasion pour la Direction de remercier l'ensemble des équipes pour leur travail et de fêter l'année de manière festive.



THE MATHS TIQUE SOCIE TALE



3.1 LES ACTIONS ÉTHIQUES DE CASTELIS

Castelis a conscience de faire partie d'un écosystème de parties prenantes avec lesquelles il lui incombe d'organiser des relations équilibrées, éthiques, respectueuses de la Loi et motivantes. Ainsi, les participants aux succès présents et futurs du groupe sont : les salariés, les clients et les fournisseurs.

Respect des Droits de l'Homme

L'activité de Castelis se limite au territoire français, il n'y a donc aucune opération réalisée dans des zones à haut risque en terme de respect des Droits de l'Homme. Castelis s'engage pleinement à respecter l'égalité homme/femme.

Comportement vis à vis des collaborateurs

Castelis incite au respect et à la protection de la dignité de chacun et ne tolère donc aucune forme de discrimination ou de harcèlement à l'encontre de ses collaborateurs.

Respect des normes de travail

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

Promouvoir la diversité

Castelis s'engage à sélectionner ses candidats uniquement sur leurs qualités humaines et leurs compétences professionnelles.

Formations prioritaires

La Direction a mis en place deux formations prioritaires sur le thème de la sécurité des développements informatiques et des infrastructures. L'objectif est de former les leaders

techniques en développement et en ingénierie systèmes et réseaux aux bonnes pratiques de la sécurité informatique.

Relation avec les partenaires

Castelis s'engage à créer de l'emploi sur le territoire Français.

Relation avec les écoles

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

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

Liberté d'expression

Castelis a mis en place un outil «d'évaluation à 180°». Le but est de permettre à tous les collaborateurs d'évaluer l'impact des actions managériales sur le fonctionnement des équipes.

Cette évaluation permet donc au manager de recevoir un feed-back sur son management mais également de comprendre comment chaque membre de l'équipe perçoit la performance globale de l'équipe, son organisation, ses objectifs, etc.

Congé de Solidarité Internationale

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

Le congé solidaire

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

Elodie, IT Project Manager chez Castelis, nous raconte son congé de solidarité internationale

"People and the Sea opère un site de recherche à Malapascua (Philippines) depuis Aout 2015. Les objectifs de l'association sont :

- D'établir un programme long terme de surveillance des ressources marines
- De développer des solutions innovantes aux problématiques environnementales (surpêche, sur-utilisation du plastique etc.)
- De soutenir le développement de ressources économiques alternatives durables
- D'éduquer et responsabiliser les personnes pour augmenter la résilience des communautés locales

J'ai demandé à Castelis un congé de solidarité en janvier 2018 afin de m'engager pour Planète Urgence. J'ai reçu un très bon accueil et un avis favorable à ma demande et ai ainsi pu m'engager dans le programme de collecte de données scientifiques en plongée. J'ai pu ensuite revenir au travail après mon mois de volontariat, satisfaite d'avoir pu, à mon échelle, participer à une cause me tenant à coeur."



3.2 CODE DÉONTHOLOGIQUE DES AFFAIRES

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

Clients et missions

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

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

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

Impartialité

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

Concurrence loyale

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

Lutte contre la corruption

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

Dans ses relations avec les instances gouvernementales, les administrations, les clients et les fournisseurs, Castelis s'interdit toute pratique frauduleuse ou suspecte, ainsi que tout acte pouvant être assimilé à une tentative de corruption, sous quelque forme que ce soit.

Nous sommes ainsi attentifs à refuser tout pot-de-vin et commissions directs ou indirects altérant nos relations d'affaires.

Sous-traitance

Castelis veille à ce que l'ensemble de ses sous-traitants soient en règle concernant leurs obligations fiscales et sociales. Chaque choix économique est fortement imprégné de considérations éthiques : par exemple, les livraisons de matériels sont systématiquement effectuées directement chez les clients.

Castelis anticipe sur la simplification des circuits quels qu'ils soient : son agrégation EDI lui permet de télétransmettre tous ses documents légaux et de communiquer avec divers partenaires.

Qui plus est, la société met en place un processus de service aux tiers qui ne parviennent pas à suivre les nouvelles normes d'utilisation des services EDI.

Focus juridique

Depuis 2018, nous avons ouvert le poste de juriste d'entreprise, assurant la veille juridique de la société, et défendant les intérêts de l'entreprise.

Une veille environnementale, pratique marketing et sociale est quand à elle assurée en interne par les services marketing et RH.

Les personnes concernées suivent avec assiduité les conférences sur les nouveaux enjeux pour notre société.

Pour ces objectifs, Castelis est assistée au quotidien par un avocat, un commissaire aux comptes et surtout par le SYNTEC, partenaire privilégié de Castelis.

Optimisation des ressources

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

3.3 SÉCURITÉ DES DONNÉES

La gestion des données, leur stockage, leur utilisation et leur exploitation sont un enjeu majeur pour notre société. Leur bonne gestion rassure nos clients et une exploitation raisonnée de celles-ci sont un nouvel axe de développement économique. Nous faisons ainsi attention à ces dernières et sensibilisons nos salariés en ce sens.

Traitement des données

Toute l'information collectée par Castelis est stockée dans le strict respect des règles de la législation en vigueur. Toutes les données dont Castelis dispose sont conformes aux normes établies par la CNIL et le RGPD, règlement général de protection des données personnelles européen, entré en vigueur en mai 2018. Nous avons anticipé sa promulgation et mis en place les actions correctives et amélioratives pour Castelis.

Création du poste de Data Protection Officer

En 2018 Castelis a nommé une Data Protection Officer (DPO), Monia A. dont la responsabilité est de garantir que l'utilisation des données personnelles par l'entreprise est conforme aux règlements européens. Il s'agit également de notre interlocutrice référente lorsqu'un client nous demande d'avoir accès à ses données alors que nos règles de sécurité ne permettent pas à nos salariés de le faire.

Adoption des bonnes pratiques

Privacy by design, cartographie des traitements de données personnelles dans un registre de traitements, analyse d'impact sur la protection des données pour tout traitement de données à risque élevé... La formation sur les réglementations RGPD nous a amené à améliorer nos pratiques de développement. Elle a été l'une des priorités de 2018 afin de faire prendre conscience à tout nos salariés, à chaque niveau de création de solution logicielle, de l'importance de la gestion des données. Nous avons depuis adopté ces pratiques tant pour l'interne que l'externe.

3.4 UNE SATISFACTION CLIENT PERMANENTE

La longévité moyenne de nos relations avec nos clients (plus de cinq ans) est un premier indice nous permettant de connaître leur niveau de satisfaction. Toutefois, nous souhaitons faire mieux et avons mis en place plusieurs outils afin d'améliorer cette satisfaction en continu.

Méthodologie Agile

Le travail en méthodologies Agiles permet à nos clients d'être impliqués dans chacune des étapes de leur projet, pouvant réorienter comme ils le souhaitent les développements. Cette transparence permet d'éviter tout effet tunnel et potentielle incompréhension entre les besoins exprimés initialement et ceux souhaités réellement. Cette méthodologie permet de maintenir élevé notre taux de satisfaction client pendant toute la durée du projet.

Comités de pilotage

Les comités de pilotage des projets permettent de mesurer en direct la satisfaction du client sur nos réalisations et façon de gérer le projet. Les retours clients sont très importants pour nous, aussi renseignons-nous toutes les informations dans notre CRM pour nous améliorer de façon permanente.

Rendez-vous commerciaux

En plus des équipes de développement et d'opérations travaillant sur le projet, un commercial référent s'enquiert régulièrement du niveau de satisfaction global. En effet, le suivi attentif du compte

permet d'éviter tout décrochage pouvant altérer nos relations. Une personne tierce au projet permet de réorienter rapidement si besoin est l'orientation du projet.

Questionnaire de fin de projet

Depuis février 2018, nous avons systématisé les questionnaires de fin de projets. Envoyés par mail, ils demandent une évaluation complète de Castelis (avant-projet, gestion de celui-ci, livraison et accompagnement), nous permettant de mesurer de façon tangible la satisfaction client et déceler nos axes d'amélioration.

Communications régulières

Castelis souhaite rester transparente et informe régulièrement ses clients de son actualité. L'inscription à notre newsletter trimestrielle est encouragée et nous invitons régulièrement nos clients à suivre notre activité via notre page linkedin animée plusieurs fois par semaine. Force de conseils, nous pensons qu'une communication régulière et ouverte est gage de notre intégrité et volonté de relation saines et durables.

Les retours de nos questionnaires de satisfaction clients en ligne sont toujours un événement important pour nous ! Nous nous réjouissons des remarques positives qui y sont faites et identifions plus facilement nos axes d'amélioration.

Stéphanie - Responsable marketing et communication



THEMA TIQUE ENVI RONNE MEN TALE



4.1 RÉDUIRE L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT

Les problématiques environnementales sont désormais centrales dans le cadre de la RSE. Compte tenu de la nature de ses métiers, les activités de Castelis impactent peu l'environnement par rapport à des entreprises industrielles. Cependant, Castelis s'efforce d'agir au mieux à son niveau.

L'envoi de mail

Derrière l'envoi d'un mail et leur stockage, et en réalité derrière tout le réseau internet, il y a des serveurs informatiques qui travaillent toute l'année, 24/24h, 7/7j. À noter que 33 e-mails d'1 Mo à 2 destinataires par jour et par personne génère annuellement des émissions équivalentes à 180 kg de CO₂, soit l'équivalent de plus de 1 000 km parcourus en voiture. Castelis s'est engagée depuis plusieurs années à maîtriser et à réduire le nombre et le poids de ses emails.

Chauffage

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

Transports

85% des salariés utilisent les transports en commun en Ile-de-France. Le choix des locaux de l'entreprise s'est d'ailleurs fait pour sa proximité avec le RER C situé à 100 mètres de la société et du métro. L'offre s'est aujourd'hui étendue avec la mise en place d'une station Velib'.

IKVélo

A la suite de la loi sur la transition énergétique d'août 2015, Castelis a mis en place l'indemnité kilométrique vélo (IKV). Cette IKV désigne la prise en charge par l'employeur de tout ou partie des frais de transport des salariés effectuant le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail en vélo. Elle prend la forme d'indemnités dont le montant est calculé en fonction du nombre de kilomètres parcourus par le salarié.

Impressions au quotidien

Concernant la consommation de papier, elle se limite à moins de 8 000 pages par trimestre (-12% par rapport à 2017). Soit moins d'une page imprimée par personne et par jour. Par ailleurs, Castelis a mis en place un quota des impressions couleurs et les imprimantes sont réglées par défaut en N&B et recto/verso.

Choix rigoureux du papier

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

Dématérialisation des fiches de paie

Autrefois émises par courrier postal, ou en main propre ; les fiches de paie sont désormais communiquées par email.

Limitation des déplacements

Castelis limite autant que possible les déplacements des intervenants par le télétravail et les téléconférences.

Équipement informatique

La totalité de l'environnement informatique est labellisé EPEAT et Energy Star, certification internationale qui vise à limiter la consommation énergétique des équipements bureautiques.

Espace de stockage

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

Diminution consommation serveurs

Castelis a adopté le Cloud Azure. La consommation énergétique étant moindre par rapport à un data center local, le cloud a permis une réduction des émissions de CO₂.

Gestion de l'eau

L'ensemble des sanitaires disposent de réducteurs de pression et de chasses d'eau à double réservoir.

Consommation d'énergie

En 2018, notre consommation énergétique a diminué de 5,2% par rapport à l'année 2017.

Éclairage

Pour ses locaux, Castelis a choisi d'utiliser uniquement des ampoules LED. Celles-ci représentent la solution totalement inoffensive et favorable pour l'environnement sur le marché de l'éclairage. En 2018, la copropriété a voté l'installation de tubes LED au sein du parking pour optimiser la gestion de l'éclairage.

Produits ménagers

Castelis emploie uniquement des produits ménagers disposant de la certification Eco-label Européen, qui ne sont pas néfastes pour l'environnement.

Une politique d'achats responsables

Castelis effectue une partie de ses achats en fournitures de bureau auprès de l'Entreprise Le Chêne, qui fabrique des articles de papeterie et de classement par des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). L'entreprise emploie actuellement 35 travailleurs handicapés

+98% des bulletins de paie dématérialisés en 2018

100% du papier utilisé est issu de forêts gérées durablement

4.2 TRAITEMENT ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

Depuis le début des années 1990, la protection de l'environnement est devenue une préoccupation collective. Chez Castelis, les salariés sont sensibilisés au quotidien à travers des gestes simples et véhiculent des bonnes pratiques : "Chacun peut jeter moins et surtout jeter mieux".

Recyclage des cartouches d'encre

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

Recyclage des encombrants

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

Pour la mise en œuvre de sa politique de gestion des déchets, Castelis fait appel à des filières de destruction agréées pour le recyclage et la valorisation de ses DEEE.

Les piles et ampoules sont déposées dans des points de collecte deux fois par mois.

Tri des déchets

Fin 2018, des boxes spécifiques ont été installées au sein des locaux afin de pouvoir trier correctement les déchets.

Des tasses pour remplacer les gobelets

Chaque nouveau collaborateur se voit remettre un mug à son arrivée. Cette démarche a permis de réduire de 90% l'utilisation de gobelets plastiques qui envahissaient littéralement les poubelles.

Seconde main

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

1m²

de matériel informatique recyclé

8m²

de mobiliers recyclés

4.3 BONNES PRATIQUES INTERNE

Chez Castelis, chacun se mobilise à son niveau pour construire l'économie de demain.

Des cadeaux écolo

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

- Sacs en coton biodégradables
- Stylos biodégradables
- Emballages en papier / carton recyclé

Sensibilisation des employés

Les collaborateurs sont sensibilisés aux nouvelles pratiques plus respectueuses de l'environnement à travers des newsletters envoyées quotidiennement.

Fournitures de bureau

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

Digitalisation des outils

Castelis utilise uniquement des supports digitaux lors de séminaires ou de présentations.

Les appareils électroniques

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

Sensibilisation dès l'intégration

Lorsqu'un nouveau collaborateur rejoint Castelis, il lui est remis un livret d'accueil comprenant différents documents concernant le fonctionnement de l'entreprise. Parmi eux, une charte de bonne conduite environnementale est à signer par chaque nouvel entrant dans la société. Celle-ci présente l'impact des activités sur l'environnement et les engagements du collaborateur pour le limiter.

Depuis plusieurs années, Castelis essaye de limiter son utilisation de gobelets en plastique. En effet, chaque nouvel arrivant se voit offrir un « kit de survie » dans lequel il reçoit, entre autres, une tasse Castelis.

De plus, des verres, des assiettes et des couverts sont mis à la disposition de chacun dans la cuisine pour limiter le gâchis de plastique !

Christelle - Chargée des Ressources Humaines





Castelis
9 Rue Maurice Grandcoing
94200 Ivry-sur-Seine

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



Document publié en mai 2019