



Reporting

ESG

Environnement
Social
Gouvernance

2021 à 2024



- ✓ Sonergia s'engage dans la durabilité et publie depuis 2021 des indicateurs ESG (Environnement, Social & Gouvernance)...
- ✓ ...grâce aux questionnaires *Zei World*, *Ecovadis* et *Afnor Certification*, organismes indépendants certificateurs qui garantissent la qualité et la véracité des indicateurs communiqués.
- ✓ Sonergia complète également sa liste d'indicateurs matériels nécessaires au suivi des Politiques et Plans d'actions mis en place volontairement sur des thématiques stratégiques.



Membre de l'association inter-professionnelle Marseillaise **MARSEA Nord Développement** (anciennement Cap au Nord Entreprendre), Sonergia a participé au **Challenge CAP** en 2020, animé sur la plateforme **Zei**.

Forte d'une récompense pour son engagement (**2ème prix**), Sonergia a poursuivi la démarche volontaire de communiquer ses indicateurs ESG via **Zei**.



C'est en 2021 qu'un fournisseur d'énergie de référence, partenaire historique de Sonergia, a ajouté les critères de durabilité dans sa chaîne de valeur et a convié Sonergia à compléter ses indicateurs via la plateforme spécialisée **Ecovadis**.

Avec une **médaille de bronze** obtenue en 2021, Sonergia a confirmé son implication dans le reporting de durabilité. Le reporting ESG via **Ecovadis** sera reconduit en 2025.



En 2023, Sonergia a répondu au **Diag' RSE** de l'**Afnor** dans le cadre des **Trophées des transitions et de la RSE**, et a obtenu le score de 80/100.

Sélectionnée par le jury pluridisciplinaire, Sonergia a pu témoigner de ses engagements depuis plusieurs années et à remporté le **1er prix des Bouches-du-Rhône** en décembre 2023.

1er prix des Bouches-du-Rhône 2023 des Trophées des transitions et de la RSE



- ✓ En 2022, Sonergia décide d'aller plus loin que le reporting et choisit d'inclure des objectifs statutaires environnements et sociaux dans ses statuts, et d'obtenir la qualité de Société à Mission.
- ✓ En 2024, l'audit de Mission réalisé confirmera cet engagement et permettra à Sonergia de conserver cette qualité pendant les 2 prochaines années.



Les valeurs de Sonergia

Les valeurs de Sonergia sont issues du travail du Comité de Direction, des *Révélateurs Impact*, et ont été soumises au vote de tous.les salarié.es. À travers leurs comportements quotidiens et leurs propos, les salarié.es contribuent à la diffusion de ces valeurs : elles ont été sélectionnées par tous.les pour représenter au mieux l'identité de Sonergia, l'identité de chacun des salarié.es.



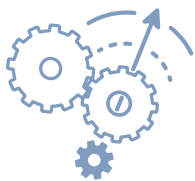
COLLECTIF

Le collectif

Sonergia rassemble pour porter un projet d'entreprise qui s'inscrit dans une dynamique sociétale globale.

Nous sommes avant tout un collectif de femmes et d'hommes et nous collaborons avec les acteurs de notre écosystème. Nous nous enrichissons des individualités pour renforcer le collectif.

Le mot d'ordre est d'assumer collectivement, tant dans le succès que dans les épreuves.



EFFICACITÉ

L'efficacité

Sonergia se donne des objectifs pertinents et les moyens de les atteindre.

Soutenus par une démarche d'amélioration continue, nous optimisons nos processus pour garantir des réponses simples et rapides à chaque sollicitation, afin d'apporter notre valeur ajoutée.

Nous sommes exigeants vis-à-vis de nous-même, mais aussi de nos partenaires et bénéficiaires.



INTÉGRITÉ

L'intégrité

Sonergia s'implique dans la lutte contre la fraude et s'applique à être exemplaire.

Nous portons notre Mission et nos projets en faisant preuve de transparence. Nous respectons la réglementation avec impartialité, afin de garantir une éthique irréprochable dans nos actions.



ENGAGEMENT

L'engagement

Sonergia s'engage auprès de ses clients et pour la Société.

Nous incarnons ce double engagement : l'engagement collectif et individuel pour mener vers le succès des projets de l'entreprise, et l'engagement sociétal pour aller plus loin que notre métier via notre qualité de Société à Mission.

Nous portons un mouvement collectif pour améliorer notre impact.



Sommaire

Reporting Environnement 2021 - 2024

Politique Environnementale	5
Politique 2024	6
Indicateurs & résultats 2024	7
Bilan Carbone 2021	8
Zoom sur les Consommations d'énergie	10
Gestion des déchets	11
Tri des déchets	11
Réduction des déchets	12
Numérique responsable	13
Mobilité	14
Sensibilisation des salariés	15
Indicateurs VSME	16

Reporting Social 2021 - 2024

Politique Sociale	18
Politique 2024	18
Indicateurs & résultats 2024	20
Formation & développement des compétences	21
Santé, sécurité & sûreté	22
Zoom sur les effectifs par genre & Index Egapro	22
Diversité & égalité des chances	
Plan d'actions Egalité Femme/Homme & Qualité de vie au travail	24
Politique Handicap	25
Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso	26
Des espaces adaptés en conviviaux	26
Enquête interne annuelle	26
Organisation du temps de travail	26
Les événements qui rassemblent	27
Engagement sur le territoire avec les salarié.es	28
Les salariée.es impliquée.es pour les jeunes & l'emploi	28
Les Ressources humaines en action	28
Campagnes de dons	29
Mécénat territorial	29
Indicateurs VSME	30

Reporting Gouvernance 2021 -2024

Les valeurs de Sonergia	32
RSE & Stratégie	33
Société à Mission	34
Ethique des affaires	35
Achats responsables	36
Sécurité de l'information	37
Indicateurs VSME	38

Bibliothèque 39

Environnement

Politique Environnementale

2024

Un secteur d'activité qui œuvre contre le dérèglement climatique

Acteur emblématique de la Transition énergétique, Sonergia œuvre depuis 15 ans dans le financement de travaux d'efficacité énergétique via le dispositif des Certificats d'Economies d'Énergie (CEE).

- En proposant à ses bénéficiaires particuliers et professionnels **des équipements et des matériaux modernes et efficaces**, adaptés à leur situation spécifique, et mis en place par des **artisans et entreprises de confiance** sélectionnés par Sonergia,
- En proposant le financement des équipements de chauffage fonctionnant aux **énergies renouvelables**,
- En portant des programmes d'accompagnement dédiés aux populations les plus précaires via des partenariats avec des acteurs de la **lutte contre la précarité énergétique**,
- En participant au **pilotage du dispositif des CEE via le GPCEE** pour agir pour l'industrialisation de la rénovation énergétique en France.

Devenue Société à Mission en 2022, Sonergia a choisi de s'intéresser à la lutte pour la préservation de l'environnement via la transition énergétique dans son premier objectif statutaire.

Les indicateurs de performance traitant de la performance des services environnementaux proposés pour ses clients sont mis en œuvre et pilotés dans ce référentiel :

- 1 Encourager la réduction de la consommation d'énergie** pour lutter contre le dérèglement climatique



Des engagements du quotidien pour l'environnement

Dans le cadre de sa Politique RSE (Reponsabilité Sociétale des Entreprises), soucieuse d'embarquer ses parties prenantes internes et externes dans la sobriété énergétique, Sonergia s'applique à déployer des actions de réduction de ses consommations d'énergie, et de valorisation de ses déchets. Elle s'intéresse aussi à l'impact de son activité, de son fonctionnement et de ses salarié.es, tant dans leurs usages professionnels que personnels.



Réaliser son Bilan Carbone tous les 4 ans et établir un plan d'action pour réduire son impact. Encourager les salarié.es à réaliser à comprendre leur impact personnel.



Consommer mieux et moins : se fournir en énergie électrique 100% renouvelable et suivre ses consommations pour établir des plans d'actions correctives et réduire l'impact de son parc automobile.



Trier tous les déchets valorisables, pour 10 flux comprenant les biodéchets alimentaires et les DEEE.
Proposer des fournitures réutilisables, une *Recyclerie* et un espace de prêt/dons en ligne aux salarié.es.



Uniformiser le parc informatique et les accessoires via un fournisseur unique responsable. Optimiser le stockage cloud pour réduire son impact environnemental. Valoriser les DEE.
Sensibiliser les salarié.es à l'impact de leurs usages numériques via des opérations de nettoyage numérique et des bonnes pratiques.



Renouveler le parc automobile en respectant un taux maximal d'émissions carbone de 120g CO2/km.
Proposer une *Charte du voyageur* qui limite les voyages aériens.



Proposer des actions de sensibilisation aux salarié.es sur des thèmes variés : protection de l'environnement, gestion des déchets, consommations d'énergie, lutte contre la précarité énergétique...

Gouvernance & Périmètre

La Responsable Qualité / RSE & le Responsable Environnement sont en charge de la supervision et de la mise en œuvre de la politique environnementale, avec en support les salarié.es volontaires du groupes des *Révélateurs Impact* (Ambassadeurs RSE de Sonergia). Le binôme s'assure de coordonner les initiatives environnementales et d'assurer le suivi des objectifs fixés.

La Politique Environnementale est révisée tous les trois ans en concomitance avec la Politique Qualité. Les indicateurs RSE pilotés en marge de la Mission sont suivis au sein des sous-processus concernés. Cette politique environnementale s'applique à tous les départements de l'entreprise. Elle couvre toutes les fonctions de la société, et s'adapte aux différentes situations professionnelles de nos équipes (Bureaux au siège, bureaux partagés, postes en télétravail, travailleurs à domicile et déplacements terrain).

Politique Environnementale

Indicateurs 2024



Impact carbone

OBJECTIFS

Bilan Carbone Personnel

Campagne volontaire par équipe proposée aux salarié.es en T2 2024



> 50 %

participation des salarié.s Bilan Carbone Personnel



RÉSULTAT

53% des salarié.es ont participé à la campagne à l'été grâce à la plateforme **NosGestesClimat**.
> [page Sensibilisation des salarié.s](#)



Consommation d'énergie

OBJECTIFS

Reporting annuel des consommations d'électricité & de carburant

et actions correctives si augmentation des consommations

RÉSULTAT

Reporting annuel complété
> [page Consommation d'énergie](#)



Gestion des déchets

OBJECTIFS

Reporting annuel du tri

1 action de sensibilisation

mise en place en 2024

RÉSULTAT

Reporting annuel complété
Atelier Tri & recyclage animée par **LemonTri**.
> [pages Gestion des déchets / Réduction des déchets](#)



Numérique responsable

OBJECTIFS

Nettoyage numérique

en T1 2024

+ 30%

de réduction du stockage Office 365 par rapport à N-1

RÉSULTAT

CyberCleanUp réalisé en mars 2024 avec **CarbonScore**
La réduction du volume de stockage a évolué de **40%** par rapport à 2023.
> [page Numérique responsable](#)



Mobilité professionnelle

OBJECTIFS

< 20%

de véhicules du parc avec un taux maximal d'émissions carbone de 60g CO₂/km

- 10%

de consommation de Gasoil par rapport à N-1

RÉSULTAT

En 2024, **23%** des véhicules du parc < 60g CO₂/km. Les consommations de Gasoil ont baissé de **18%**.
> [pages Mobilité / Consommation d'énergie](#)



Sensibilisation des salarié.es

OBJECTIFS

1 action de sensibilisation

mise en place en 2024

RÉSULTAT

Fresque de la Précarité énergétique proposée aux salarié.es en octobre 2024
> [page Sensibilisation des salarié.es](#)

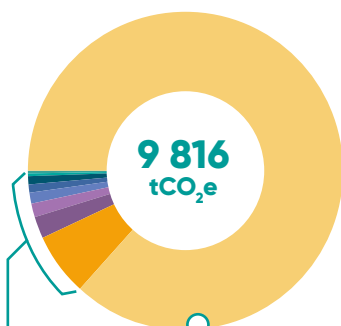




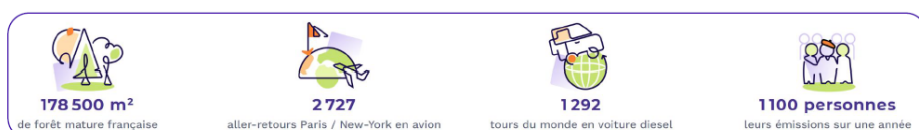
Bilan Carbone

Lancé en 2022 sur les données de 2021, le premier Bilan Carbone de Sonergia a été réalisé en partenariat avec Sami, certifié Bilan Carbone® par l'ABC. Les données utilisées sont issues de plusieurs sources : le Fichier des Écritures Comptables (FEC), les réponses au questionnaire employés : taux de réponse de 44%, les réponses sur le collecteur de données en ligne sur l'app Sami. Les salarié.es ont pu répondre à nouveau à leur Bilan Carbone personnel en 2024 via l'outil en ligne **NosGestesClimat** de l'ADEME (voir page Sensibilisation des salarié.es).

Bilan carbone 2021 Empreinte absolue en tonne de CO2e



- Investissements 8 534 tCO₂e
- Achats de services 626,2 tCO₂e
- Déplacements 194,1 tCO₂e
- Numérique 156,4 tCO₂e
- Locaux 98 tCO₂e
- Restauration & hébergement 92,4 tCO₂e
- Achats petites fournitures 63,2 tCO₂e
- Sous-traitance 24,9 tCO₂e
- Equipements 12,8 tCO₂e
- Véhicules 8,8 tCO₂e
- Télétravail 5,1 tCO₂e



Intensité carbone économique

102

kg de CO₂e / K€ de CA

0,0001 tCO₂e / € de CA

2024 Indicateur VSME

Intensité carbone par collaborateur

3,16

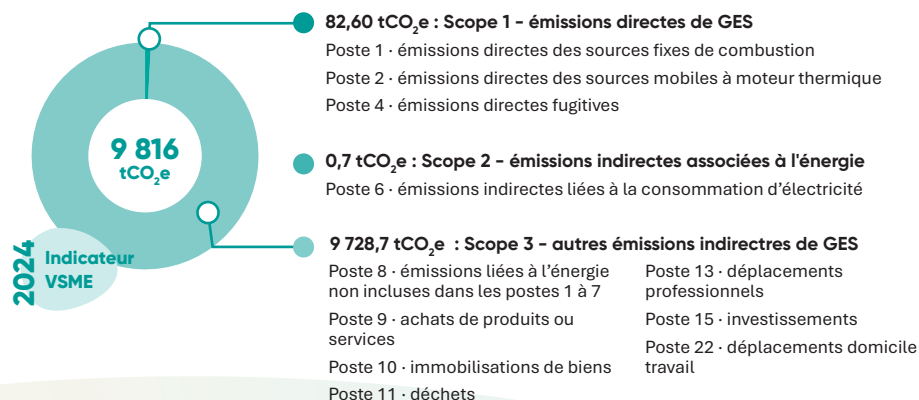
T CO₂e / collaborateur

Détails sur le Poste 15 Investissements

Emissions liées à l'activité d'achat-revente de CEE

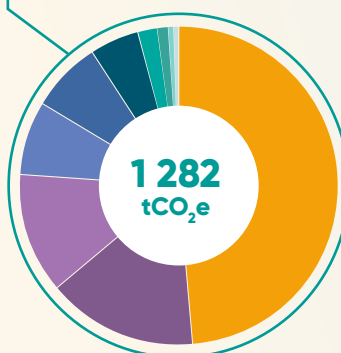
Ce poste est entièrement analysé grâce aux données comptables transmises à Sami. La Base Carbone de l'ADEME référence des ratios monétaires donnant un facteur d'émission par € dépensé pour chaque catégorie d'achat. Les détails de ce poste correspondant à la stratégie commerciale de Sonergia, elles sont confidentielles. La présentation se concentrera sur les autres postes.

Détail des scopes 1, 2, 3 et des postes correspondants

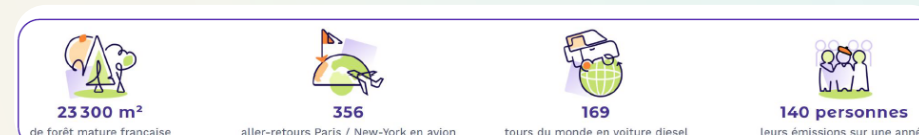


Empreinte absolue en tonne de CO2e, en excluant les achats/vente de CEE

Le poste *Investissement* représentant plus de 87% des émissions de la société, le schéma présentant les postes 2 à 10, plus tangibles et concrets, permettent de mieux comprendre les sources d'émission et les leviers d'actions à mettre en place.



- Investissements
- Achats de services 626,2 tCO₂e
- Déplacements 194,1 tCO₂e
- Numérique 156,4 tCO₂e
- Locaux 98 tCO₂e
- Restauration & hébergement 92,4 tCO₂e
- Achats petites fournitures 63,2 tCO₂e
- Sous-traitance 24,9 tCO₂e
- Equipements 12,8 tCO₂e
- Véhicules 8,8 tCO₂e
- Télétravail 5,1 tCO₂e

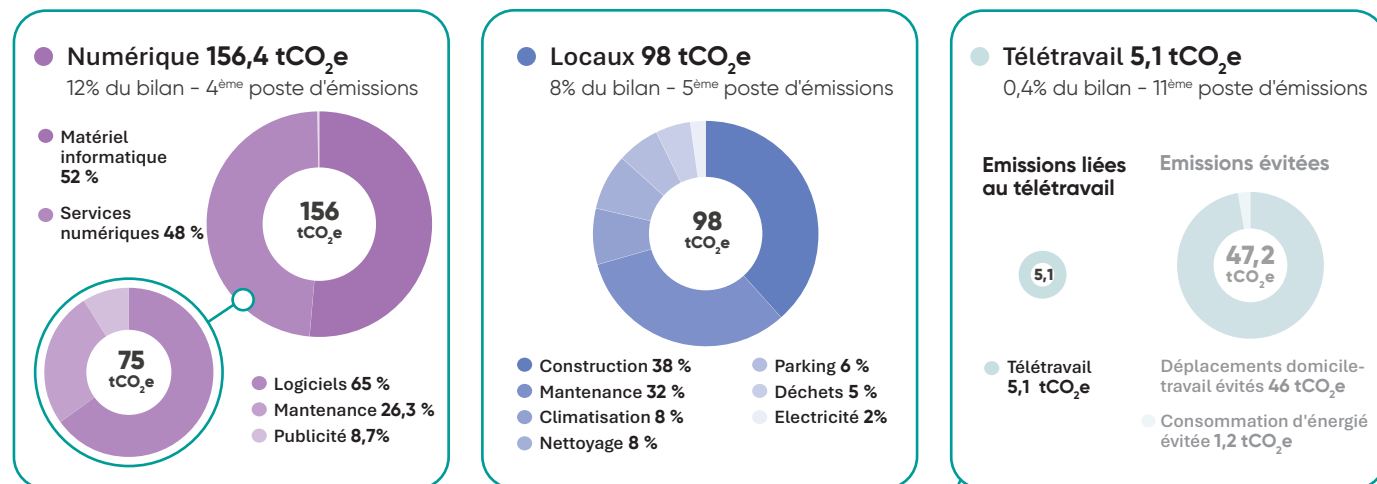


Bilan Carbone

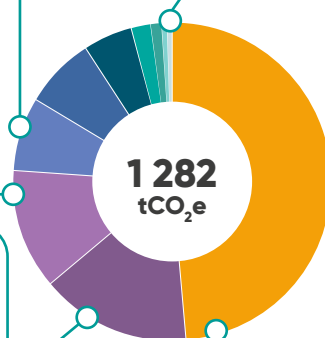
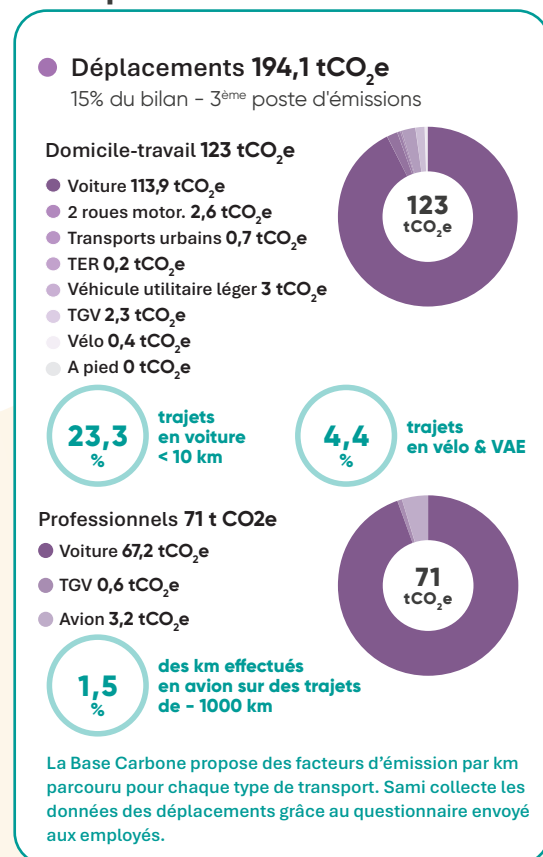
Détails par poste d'émissions



Travailler



Se déplacer



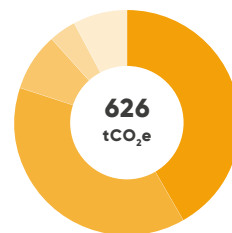
- Achats de services 626,2 tCO₂e
- Déplacements 194,1 tCO₂e
- Numérique 156,4 tCO₂e
- Locaux 98 tCO₂e
- Restauration & hébergement 92,4 tCO₂e
- Achats petites fournitures 63,2 tCO₂e
- Sous-traitance 24,9 tCO₂e
- Equipements 12,8 tCO₂e
- Véhicules 8,8 tCO₂e
- Télétravail 5,1 tCO₂e

Créer des relations commerciales

Achats de services 626,2 tCO₂e

Emissions liées aux achats de services - hors achat-revente CEE

- Programmes CEE 41,8 %
- Apporteurs d'affaires 38,3%
- Recrutement 8,3%
- Télécommunication 4%
- Autres 7,6%



Ce poste est entièrement analysé grâce aux données comptables transmises à Sami. La Base Carbone de l'ADEME référence des ratios monétaires donnant un facteur d'émission par € dépensé pour chaque catégorie d'achat.

Dépendance carbone : tous les achats effectués chez un prestataire tiendront compte de son impact carbone.

- Le prestataire n'effectue pas le Bilan et ne publie pas ses données ? C'est le forfait maximum établi par l'ADEME pour ce type de prestation de service.
- Il a établi son Bilan et son plan d'amélioration ? Son intensité carbone diminue Forfait de l'ADEME sera sensiblement réduit !

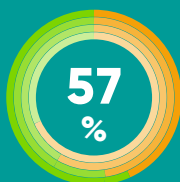
Etre exigeant avec sa chaîne de valeur et choisir des partenaires investis dans les sujets de durabilité est donc un pilier de la stratégie bas carbone d'une entreprise.



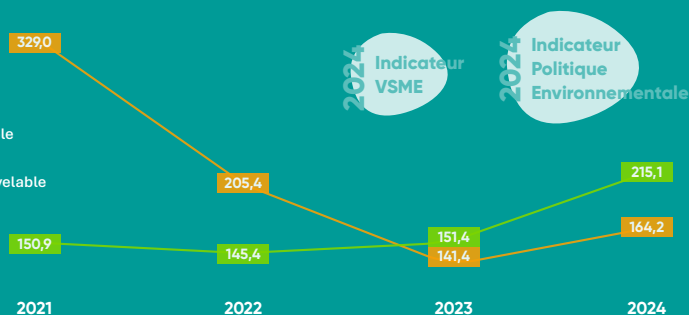
Consommation d'énergie

Consommation d'énergie

Part de l'énergie consommée provenant de sources d'énergie renouvelables



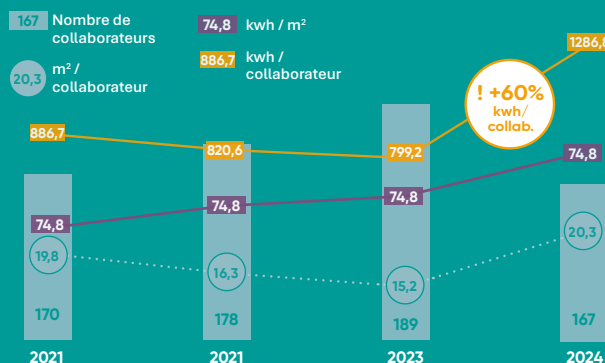
215,1 Energie renouvelable (électricité)
164,2 Energie non-renouvelable (Carburants)
Mwh



Consommations d'électricité



Sonergia a choisi le fournisseur d'énergie Enercoop pour la fourniture de ses espaces de travail. Enercoop fournit une électricité garantie 100 % renouvelable. Elle est produite à partir de sources telles que l'eau, le soleil, le vent et la biomasse, grâce à plus de 470 sites de production répartis sur tout le territoire français. La moitié de ces sites appartiennent à des citoyens ou des collectivités, ce qui renforce l'engagement d'Enercoop en faveur d'une transition énergétique locale et citoyenne.



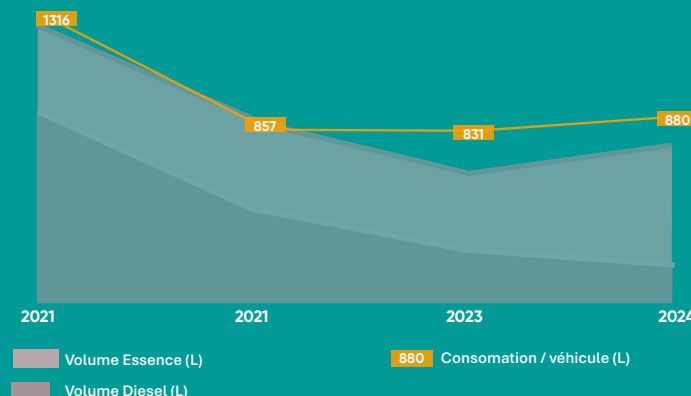
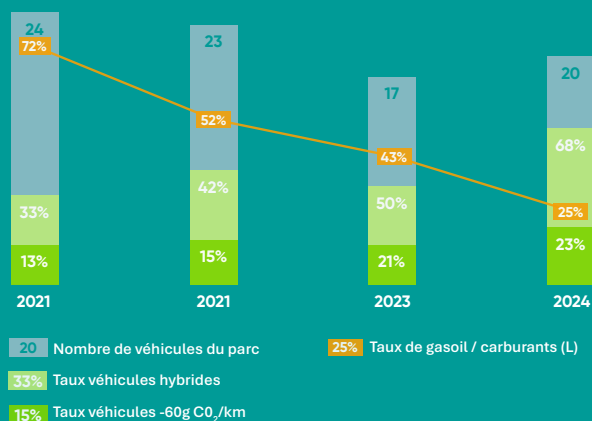
La consommation électrique a augmenté entre 2021, date de référence du premier Bilan Carbone, et 2024. Ce suivi de consommation électrique concerne les consommations des bâtiments du Grand Bleu (Siège) et de la Cité de la cosmétique uniquement.

Si la hausse remarquable de la consommation par personne entre 2023 et 2024 (+ 60%) et explicable en partie par la baisse des effectifs en 2024 pour des raisons économiques et de restructuration (- 12%), on constate également une hausse des consommations par m². Les déménagements des équipes au Grand Bleu en 2024 sont à la source de cette augmentation.

L'intégralité du système lumineux a été renouvelé lors du déménagement des équipes sur le site du Grand Bleu en 2021, puis lors de la deuxième phase en 2024. Les panneaux LED ont été sélectionnés pour leurs caractéristiques de consommations d'énergie. Le système de luminaires du site de la Cité de la Cosmétique ont été changé avant la période de ce reporting.

En 2023, Sonergia a effectué un Scan énergétique de ses locaux pour proposer un plan de travaux d'économies d'énergie. Un diagnostic sur les sources de consommations et de pertes énergétique (isolation), le nombre d'équipements par personnes et leurs performances énergétiques, et la sensibilisation aux économies d'énergie doivent être pris en compte pour 2025.

Consommations de carburant



Un parc plus "propre"

Le parc automobile reste stable autour des 20 véhicules, mais la part de véhicules hybrides et la part de véhicules dits "propres" (-60g CO₂/km) augmentent. En résulte le taux de consommation de Gasoil consommé diminuant de 75% à 25% en 4 ans.

Depuis 2024, la politique de renouvellement des véhicules de la Société impose un taux maximal d'émissions carbone de 120g CO₂/km).

Une consommation globale en baisse...

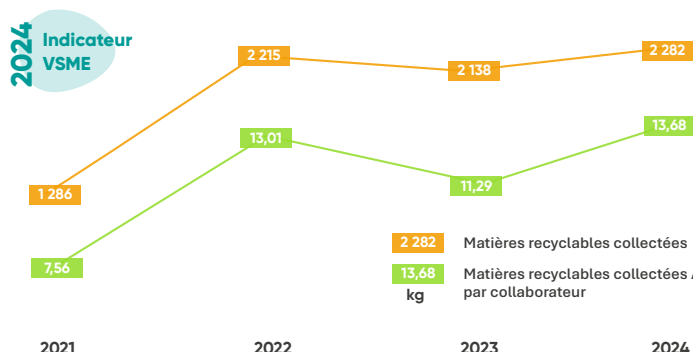
La consommation de carburant est en baisse entre 2021 et 2024. Cependant, la hausse du taux de véhicules hybrides dans le nombre total de véhicules du parc devrait faire naturellement baisser la consommation par véhicule. On constate qu'après une baisse remarquable en 2022, elle a tendance à augmenter alors que le taux de véhicule hybrides augmentent. Les kilomètres effectués ont donc globalement augmenté dans le parc.

Gestion des déchets

Les locaux de Sonergia sont installés dans des centres d'affaires partagés par plusieurs entreprises. Les DIB hors-tri sont gérés par les propriétaires ou syndic de copropriété des sites, et ne permettent pas de connaître les volume de DIB produits par chaque entreprise séparément.

Les indicateurs de type "Poids total des déchets" ou "Réduction du total de déchets par personne", qui seraient les plus pertinents pour visualiser l'impact d'action de réduction des déchets ne peuvent donc malheureusement pas être utilisés.

Cette page s'intéresse donc exclusivement aux performances du tri 10 flux mis en place dans la Société en 2018.



Performances de tri 2024

2024 Indicateur Politique Environnementale



Zoom sur les Biodéchets



Depuis 2022, Sonergia met à disposition de ses salariés la collecte des biodéchets avec Les Alchimistes, qui collectent les biodéchets et les valorisent en compost. Les collectes se font hebdomadairement en vélo grâce aux cycliques de Tout en Vélo.

Après la mise en place des collectes et des opérations de sensibilisation, les salarié.es ont inclus le tri des biodéchets dans leurs habitudes de tri.



Impact Social

Un équipier chez Lemon Tri passe environ 20% de son temps de travail en formation et accompagnement socio-professionnel pour aller vers l'emploi durable. Le tri chez Sonergia en 2024 a permis de générer 18h de travail en insertion pour les équipiers de Lemon Tri.

Réduction des déchets



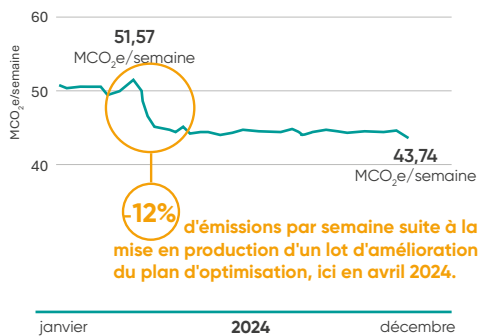
Numérique Responsable

Sonergia a consolidé ses actions en terme de lutte contre la préservation de l'environnement dans sa Politique Environnementale en 2024, et y a inclus la thématique du Numérique Responsable. Elle a choisi de mettre en avant cette thématique primordiale dans ses indicateurs Mission 2023 et 2024.

Optimiser le cycle de vie du parc informatique

Equipements informatiques

Sonergia a établi en 2023 un partenariat avec un fournisseur unique engagé en RSE (Utilisation innovante de plastiques biosourcés, issus des océans et recyclés (...)) Certifié EPEAT Gold, pour uniformiser le parc, uniformiser les accessoires (chargeurs, etc...) pour faciliter leur partage et réutilisation. Ce fournisseur propose aussi la reprise et le recyclage des postes en fin de vie.



Emissions carbone / semaine hébergement Cloud AWS pour Sonergia

Source : Cloud Carbon FootPrint

La volonté de Sonergia, pour réduire les coûts et réduire l'impact environnemental de son parc, est de suivre la logique "Réparer au lieu de racheter." La politique n'étant pas encore formalisée et les indicateurs inexistant, il a été ajouté comme objectif de la Politique environnementale 2025 de formaliser et de piloter la sortie de Parc des équipements informatiques qui ne peuvent plus être utilisés pour le professionnel (raisons de performances et obsolescence logiciel) mais possibilité de les recycler / donner pour d'autres usages. (postes et écrans).

Pour les petits équipements et accessoires, le prestataire de valorisation des déchets valorise les DEEE depuis 2023. (voir page Gestion des déchets)

Volume de DEEE valorisés par Lemon Tri

33 kg

Infrastructures réseau

En 2023, un projet d'optimisation des applications métiers a été porté par le pôle DevOps pour améliorer les performances tout en limitant les traitements nécessaires au bon fonctionnement des outils. Des bonnes pratiques de codage et des techniques spécifiques ont été diffusées aux développeurs pour développer des applications plus sobres, sans devoir augmenter les ressources des serveurs nécessaires aux nouveaux outils et projets à venir. Un plan d'action correctif a été déployé :

- Migration de solution Cloud pour diviser coûts et consommation énergétique par 3.
- Migration de Windows à Linux des applications WEB : réduction des ressources serveurs tout en améliorant les performances, la stabilité et la capacité à résoudre plus facilement les problèmes rencontrés.
- Installation et paramétrage de **Cloud Carbon FootPrint**, un outil OpenSource permettant d'analyser l'impact carbone lié aux consommations d'énergie des outils numériques utilisés sur la solution Cloud.
- Planification et automatisation des serveurs locaux : Arrêt planifié des services et serveurs entre 22h et 7h en semaine et arrêt total les weekends.

Sensibiliser les salarié.es

Espaces de partage en ligne (environnement Office 365) pour permettre le partage et le travail en ligne sur des documents de travail et éviter l'envoi multiple de pièces jointes. Sonergia a mis à disposition des **Guides de bonnes pratiques des outils Office 365** utilisés au quotidien pour réduire leur impact.

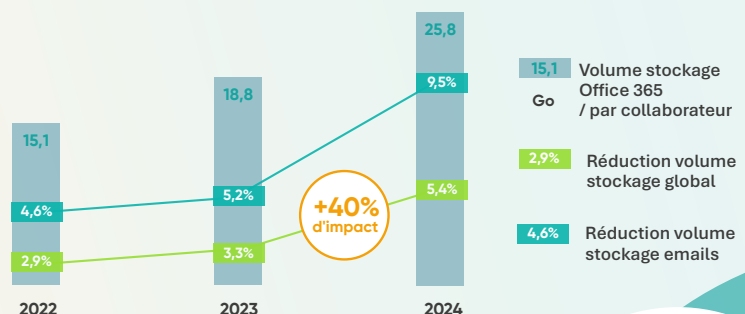
Depuis 2021, grâce à l'outil de suivi **CarbonScore**, les salarié.es ont pu visualiser l'impact carbone de leurs usages d'Office 365 : emails et stockage. Cependant, pendant cette période, les habitudes de travail et les process de conservation des données ont été réorganisés et renforcés, en consolidant une base de données documentaires unique sur l'environnement Office 365, plutôt que sur divers serveurs. Le volume de stockage sur le Cloud augmente donc sur la période.



Campagnes annuelles CyberCleanUp

2024 Indicateur Politique Environnementale

Pour permettre aux salarié.es de prendre le temps de faire le point sur leurs usages numériques et le stockage en ligne. Sonergia a organisé et animé des nettoyages numériques à chaque mois de mars, qui ont connu un intérêt grandissant auprès des équipes, le nombre de participants et le volume de réduction de stockage ont augmenté chaque année. En 2023 et 2024, les vainqueurs des challenges ont été récompensés, seuls ou en équipe.

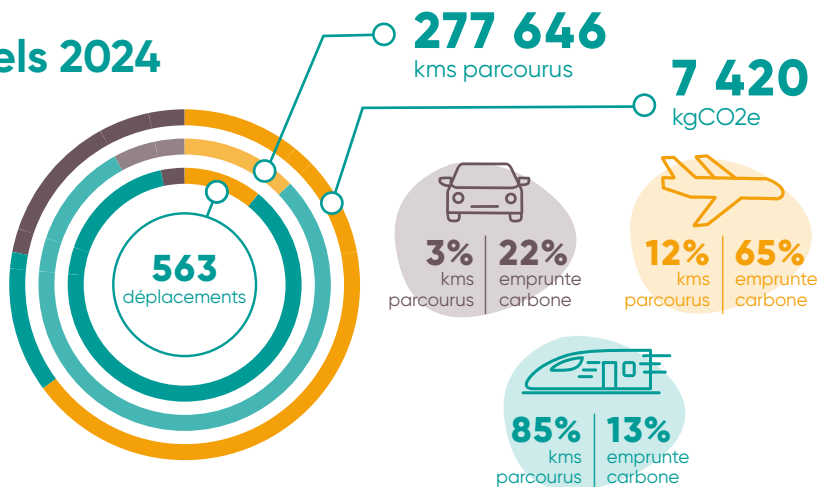


Déplacements professionnels 2024

Sonergia précise ses conditions de réservations de moyens de transports professionnels dans sa Politique Voyage.

Celle ci précise que "sont exclus les déplacements en avion dont le taux d'émission en CO₂ est largement supérieur à celui des autres moyens de transport.

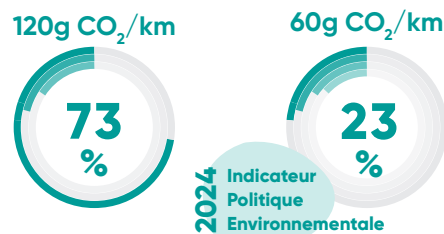
Dans quelques cas très exceptionnels (contraintes horaires et/ou durée de voyage avec trajet de plus de 4h) qui imposeraient d'emprunter un trajet aérien, la demande devra faire l'objet d'une approbation du manager (...)".



Parc automobile Déplacements professionnels & domicile-travail

Depuis 2024, la politique de renouvellement des véhicules de Sonergia impose un taux maximal d'émissions carbone de 120g CO₂/km).

Part des véhicules routiers de moins de 3,5 tonnes par l'organisation dont les émissions carbonées sont inférieures à :



Depuis 2022, tous les salarié.es bénéficiant d'un véhicule de fonction, ou étant amené à louer des véhicules, doivent être signataires de la **Charte du conducteur responsable** qui rappelle les mesures de sécurité au volant et propose toutes les bonnes pratiques en terme d'éco-conduite.

Depuis 2023, Sonergia s'est dotée d'une **Politique voyage** qui précise l'obligation de choisir le train pour des trajets réalisables en moins de 4h.



Déplacements domicile-travail

Sonergia a réalisé en 2021 un **Plan de Mobilité (PDM)** visant à rationaliser les déplacements liés à ses activités (déplacements domicile-travail, déplacements professionnels, etc.) avec la plateforme **1km à Pied**.

Sonergia a pu participer aux projets **Mobipro** proposé par la Métropole Aix-Marseille et soutenu par Marséa Nord Développement.

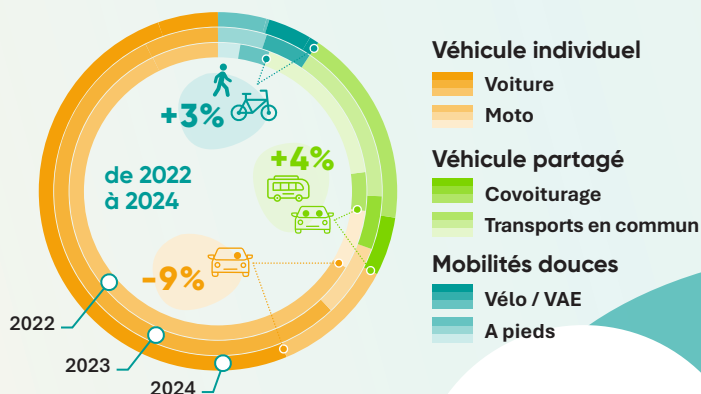
Des équipements dédiés aux mobilités douces

Pour faciliter l'accès aux locaux aux salarié.es ayant choisi des véhicules électriques, Sonergia a fait installer ou pris en charge des bornes de recharges sur les parkings des bureaux de ses deux sites Marseillais.

Sonergia propose l'indemnité kilométrique vélo (IKV) et a mis à disposition un stationnement sécurisé pour vélos sur son site de la Cité de la Cosmétique. Elle participe chaque année à l'opération **Mai à Vélo** avec Marséa Nord Développement.

Mode de transports utilisés par les salarié.es pour leurs déplacements domicile-travail

Source : Enquête annuelle interne 2022 à 2024, réponses des salarié.es



Part des collaborateurs qui peuvent bénéficier de 2 jours de **Télétravail** par semaine et réduire ainsi de 40% l'impact de leurs trajets domicile-travail.



Sensibilisation des salarié.es



2022

2023

2024

Opérations Mai à Vélo

De 2022 à 2024, les salarié.es de Sonergia se sont prêtés au jeu d'Ambassadeurs du 2 roues à l'occasion des Campagnes **Mai à Vélo** organisées sur le territoire Marseille Nord avec **Cap au Nord Entreprendre - Marséa Nord Développement**. Les salarié.es de Sonergia ont pu participer à ce challenge inter-entreprise, avec un heureux gagnant en 2023 !

2023

Fresques du Climat & de la Biodiversité

182 salarié.es

Lors du Team Building annuel de juin, toutes les équipes ont pu participer au grand projet de la Fresque du Climat, pour se rendre compte de l'impact des activités humaines sur le climat et penser à des solutions pour demain. Les *Révélateurs Impact* et les salarié.es qui y avaient déjà participé ont pu profiter d'une autre Fresque emblématique : la Fresque de la Biodiversité.

2022

2023

2024

CyberCleanUp Nettoyage numérique

Depuis 2022, chaque mois de mars est dédié au nettoyage numérique : ateliers en ligne, guides de bonnes pratiques pour repenser ses usages au quotidien et challenges avec récompenses à l'appui pour féliciter les plus investis.

2024

Campagne Bilan Carbone personnel

90 salarié.es

Grâce à la plateforme **NosGestesClimat** de l'ADEME, les salarié.es ont pu participer en équipe au challenge Bilan Carbone, et découvrir l'impact de leurs actions et comportements du quotidien. 53% des salarié.es ont participé à la campagne.

2024
Projet
Révélateurs
Impact

2024

Fresque de la Précarité énergétique

18 salarié.es

Membre du collectif Stop à l'exclusion énergétique, Sonergia a participé à la finalisation de la Fresque de la Précarité énergétique en 2023, et a pu y faire participer ses salarié.es sur la base du volontariat en 2024.

Reporting VSME

Environnement

		2021	2022	2023	2024
B3 Énergies et émissions de gaz à effet de serre	B3-01 : Consommation totale d'énergie (Mwh)	479,9	350,8	292,8	379,3
	Renouvelable : Électricité	150,9 (31%)	145,4 (41%)	151,4 (52%)	215,1 (57%)
	Non-renouvelable : Carburants	329,0 (69%)	205,4 (59%)	141,4(48%)	164,2 (43%)
	B3-02 : Emissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 1 et 2	Scope 1 : 82,60 tCO ₂ e (0,85%)	-	-	-
		Scope 2 : 0,7 tCO ₂ e (0,0%)			
	B3-03 : Emissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 3	Scope 3 : 9 728,7 tCO ₂ e (99,2%)	-	-	-
	Ventilées selon catégories GHG Protocol, en tCO ₂ eq Table[GHG]				
B4 Pollution de l'eau, de l'air et du sol	B3-04 : Intensité de Gaz à Effet de Serre tCO ₂ eq/€	0,0001	-	-	-
	Decimal / Calculé selon B3-02[Total]/B1-08				
B5 Biodiversité	B4-01 : Quantité d'émissions de polluants	Pas de reporting légal ou volontaire			
	B5-01 : Nombre de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	0	0	0	0
	B5-02 : Superficie de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	0	0	0	0
B6 Eau	B6-01 : Prélèvement total d'eau	Pas de reporting légal ou volontaire			
B7 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	B7-01 : Application des principes de l'économie circulaire	Oui	Oui	Oui	Oui
	B7-02 : Détails sur comment l'entreprise applique les principes de l'économie circulaire	Les salarié.es sont sensibilisés à leur consommation de matériel (sobriété & achats durables) via les acheteurs et les membres du pôle achats responsable et cadre de vie. Les prestataires de fournitures et matériels sont sélectionnés pour leurs engagements. Le tri des déchets 10 flux & biodéchets est en place chez Sonergia depuis 2018. Des espaces de prêts et d'échanges de fourniture sont à la disposition des salarié.es, et des campagnes de dons solidaires sont organisés chaque année.			
	B7-03 : Production annuelle totale de déchets dangereux	0	0	0	0
	B7-04 : Production annuelle totale de déchets non dangereux	Les locaux de Sonergia sont installés dans des centres d'affaires partagés par plusieurs entreprises. Les DIB hors-tri sont gérés par les propriétaires ou syndic de copropriété des sites, et ne permettent pas de connaître les volumes de DIB produits par chaque entreprise séparément. voir page 10			
	B7-05 : Total annuel des déchets détournés vers le recyclage ou la réutilisation	1286 kg	2215 kg	2138 kg	2282 kg

Les informations environnementale des lots C3 Réduction des émissions de GES et transition climatique & C4 Risques climatiques du module complet de la VSME n'ont pas été adressées pendant la période 2021-2025.

Un Bilan Carbone général de l'entreprise est programmé en 2025, et permettra d'établir des objectifs de réduction des émissions de GES. Une analyse de risques liés au climat sera également programmée.



Reporting Social

Politique Sociale

2024

Sonergia s'engage en faveur du respect des principes éthique pour maintenir la confiance et la dignité de ses relations avec les parties prenantes, employés, tierces parties et partenaires.

Sonergia encourage le **dialogue social et la libre expression**. Une communication courageuse favorise la responsabilité individuelle, la qualité du travail et des relations au sein de l'équipe ainsi que la confiance de tous.

Depuis 2020, des chartes et des plans d'actions sur les thèmes de la santé & sécurité, de la diversité, de l'égalité des chances et de la qualité de vie au travail sont développées annuellement.

Devenue Société à Mission en 2022, Sonergia a choisi d'inclure des indicateurs de performance sur les thématiques sociale dans son deuxième objectif statutaire. Ils sont mis en œuvre et pilotés dans ce référentiel :

2 Développer les talents autour d'un projet fédérateur pour éveiller les consciences aux sujets sociétaux



Formation et développement des compétences

Depuis toujours **Sonergia met le développement des compétences de ses salarié.es au sein de sa stratégie** et y dédie les ressources humaines et financières nécessaires.

Le projet d'entreprise **CAP 2025** lancé en 2023, s'est décliné en trois grandes thématiques annuelles, avec une intensité mise au démarrage de chacune d'elles et un suivi sur la totalité du cycle. Chacun de ces cycles stratégiques est décliné au niveau RH.

Ainsi le projet de développement des managers lancé pour **Leadership 2023**, année d'intensité mise spécifiquement sur le socle RH, s'est poursuivi parallèlement à **Efficacité 2024**, en venant consolider leurs compétences par des accompagnements plus spécifiques et des ateliers de mise en pratique des bases acquises l'année précédente.

Sonergia s'attache également à **développer les compétences de ses équipes et maintenir leur employabilité** en offrant des **formations transférables à d'autres métiers** et informant régulièrement sur les dispositifs publics permettant de faire un point sur sa carrière ou se former tout au long de la vie.

Chaque année au terme des **entretiens annuels**, c'est toute l'équipe Ressources Humaines et l'ensemble des managers qui sont mobilisés pour concevoir un **plan de développement des compétences** répondant à ces différents enjeux.



Santé, sécurité & sûreté

En qualité d'employeur **Sonergia s'engage** à fournir un cadre de travail répondant aux lois et réglementations en matière d'hygiène et de sécurité. En collaboration avec les membres élus du CSE, Sonergia s'assure de la **sécurité physique et psychologique de ses salarié.ées**. La sécurité de ses établissements, de ses activités et de ses informations est également essentielle. Un **réfèrent Santé-Sécurité nommé depuis 2020** pilote le plan d'action de prévention destiné aux salarié.es :

- Actions de **sensibilisation aux Risques Psycho-sociaux (RPS)** tout au long de l'année, via un **dispositif de médiation interne** et la mise en place d'une **série d'ateliers dispensés par un cabinet externe** traitant des thèmes suivants : Bienveillance, Posture d'humilité et de parité, Interdépendance Responsabilité, Ecoute active, Accueil du changement, Trucs et astuces pour faciliter la relation, Les interprétations : principal poison dans la relation.
- **Prévention du harcèlement et de la violence au travail** en garantissant le droit de travailler dans un environnement exempt de comportement offensants, hostiles ou intimidants, qui pourraient influencer la qualité au travail, la sécurité et/ou la santé physique ou mentale. Elle met en place des mesures de prévention nécessaires en diffusant aux salarié.es les articles et peines encourues en cas de

harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes. Une **campagne de formation destinée à tous les niveaux de hiérarchie** est organisée tout au long de l'année.

- **Interventions de la médecine du travail** pour lutter contre les troubles musculo-squelettiques,
- Animation d'un **espace en ligne** mettant à disposition des salarié.es des supports de sensibilisation contre les effets des substances psychoactives, et un annuaire de numéros d'urgence et de structures dédiées à contacter
- **Actions de sensibilisation à la sécurité routière**, et la mise à disposition d'une **Charte du Conducteur Eco-responsable**

Une **Procédure interne de lanceurs d'alerte** saisissable par les salarié.ées est en place dans la société, pour permettre à toute personne ayant la connaissance de fait(s) portant sur un crime ou un délit, d'effectuer un signalement (fait(s) de corruption, fraude, harcèlement, discrimination...)

Sonergia propose également une **couverture santé complémentaire** qu'elle finance majoritairement, un **contrat de prévoyance et des congés spécifiques pour raison de santé** à ses salarié.ées.

Politique Sociale

2024



Diversité et égalité des chances

Sonergia favorise la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination et porte des plans d'action pour l'intégration, la reconnaissance, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail de tous.tes ses salarié.es.

- **Plan d'action égalité femmes hommes et qualité de vie au travail** depuis 2020, qui aborde les thèmes de l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération effective, et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- **Politique Handicap** depuis 2023 grâce à l'accompagnement de l'AGEFIPH, animée par plusieurs salariées désignées référentes Handicap

Sonergia promeut la diversité des profils et l'intégration des personnes. Chaque personne est singulière et c'est ce qui contribue à la richesse des relations humaines. Sonergia veille à ce que cette diversité et l'égalité des droits des personnes soient respectées en excluant toute forme de discrimination :

- En précisant ces modalités dans ses **offres d'emploi**, et en accordant un accompagnement des nouveaux intégrés via un **parcours d'intégration riche et commun à tous**



Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Sonergia veille au **bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Elle est attentive au **bien-être de chacun au travail** en cherchant à faciliter un climat de travail favorable, bienveillant et efficient. Sonergia vise à promouvoir l'amélioration des environnements et conditions de travail :

- Accès à des **locaux adaptés et conviviaux**
- **Temps de cohésion** type Team Building
- **Grande enquête interne**, qui vise à identifier les dysfonctionnements du quotidien et proposer des actions des innovations sociales pour garantir la qualité de vie au travail des salarié.es
- **Charte du télétravail** (2 jours de télétravail par semaine) et accès à l'usage des équipements nécessaires
- **Charte du droit à la déconnexion** qui fixe la liste des règles et principes de bon usage des outils numériques afin de favoriser des pratiques professionnelles harmonieuses et propices à un environnement de travail efficace et qualitatif
- Accords portant sur l'**organisation du temps de travail avec l'octroi de jours de repos** ont également négociés depuis 2021.



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

En tant qu'acteur économique des quartiers Nord de Marseille, et membre depuis 2018 du réseau **Cap au Nord Entreprendre - Marséa Nord Développement**, Sonergia s'engage sur son territoire en s'investissant dans les problématiques d'accès à l'emploi, de mobilité et de lutte contre les discriminations.

Les salarié.es volontaires témoignent et participent à des actions à destination **des lycéens, jeunes diplômés et personnes éloignées de l'emploi** dans les établissements du territoire et via les actions du réseau. Les salarié.es participent également aux **campagnes de dons solidaires annuelles**.

Sonergia choisit annuellement un projet d'action sociale à destination des publics des quartiers défavorisés à proximité de l'entreprise pour y participer en tant que mécène.

Gouvernance & Périmètre

La Responsable RSE & la Directrice des Ressources Humaines sont en charge de la supervision et de la mise en œuvre de la politique sociale, avec en support les membre de l'équipe RH. Ils s'assurent de coordonner les initiatives sociales et d'assurer le suivi des objectifs fixés.

La Politique Sociale est révisée annuellement en concomitance avec la Politique Qualité. Les indicateurs RSE pilotés en marge de la Mission sont suivis au sein des sous-processus concernés. Cette Politique Sociale s'applique à tous les départements de l'entreprise. Elle couvre toutes les fonctions de la société, et s'adapte aux différentes situations professionnelles de nos équipes (Bureaux au siège, Bureaux partagés, Postes en télétravail, travailleurs à domicile et déplacements terrain).



Politique Sociale

Indicateurs 2024



Formation & développement des compétences

70% des salarié.es formé.es toutes formations confondues

30% des salarié.es formé.es à des compétences transférables



RÉSULTAT 76% des salarié.es ont bénéficié d'une formation
59% des salarié.es ont bénéficié d'une formation sur des compétences transférables
> page Formation & développement des compétences



Santé, sécurité & sûreté

0 accident du travail

1 action de fond en faveur de la prévention des RPS

RÉSULTAT 0 accidents du travail
3 projets RPS : Campagne de sensibilisation aux RPS, Module de médiation, Ateliers RH managers
> page Santé, sécurité & sûreté



Diversité & égalité des chances

Déploiement Plan d'actions égalité FH & QVT



1 action de fond en faveur de la politique Handicap

RÉSULTAT Plan d'action déployé suivant les orientations de 2023, nouveaux indicateurs définis pour 2025
Actions de sensibilisation déployées selon la politique
> pages Diversité & égalité des chances



Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Enquête interne **+80%** de réponses positives
"Êtes-vous satisfait.e de votre activité pro. au sein de Sonergia"

Réponses à chaud Enquête interne - été 2024

Entretiens annuels d'évaluation **+85%** de réponses positives

Moyenne des réponses aux deux questions portant sur le temps de travail et le télétravail

Réponses EAE 25 sur l'année 2024 - janv. 2025

RÉSULTAT 74% de réponses positives en 2024 > axe prioritaire d'amélioration pour 2025
96,5% de réponses positives en 2024
> pages Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

1 projet / consortium territorial

(participant salarié.e)



2 jeunes mentoré.es par des salarié.es
Partenariat Association Télémaque



RÉSULTAT Plan d'action déployé suivant les orientations de 2023, nouveaux indicateurs définis pour 2025
2 jeunes mentorés avec Télémaque
> pages Diversité & égalité des chances

Formation & développement des compétences

Sonergia labellisée Empl'itude

Sonergia a valorisé ses actions en faveur de la formation et du développement des compétences en obtenant la labellisation Empl'itude - Marseille Provence, et en attestant de son engagement suivant trois axes:

1. Les actions favorisant l'**accès à l'emploi et l'insertion professionnelle**.
2. Les actions relatives au **recrutement, à l'intégration et à l'évolution des collaborateurs**.
3. Les actions garantissant la **pérennité de la démarche et le partage de bonnes pratiques**.



Taux de satisfaction des participants au parcours d'intégration



Un parcours d'intégration plébiscité

Mis en place dès 2015, le parcours d'intégration (socle commun + parcours spécifique métier) s'est enrichi d'année en année pour permettre aux nouveaux arrivants de découvrir les départements et les membres de l'équipe Sonergia. Entre moments d'échanges avec les équipes et les aspects plus réglementaires de la vie en entreprise, le parcours d'intégration évolue avec les transformations de Sonergia, est animé par les équipes et est plébiscité par les nouveaux arrivants.

Indicateurs	2021		2022		2023		2024	
Nombre d'heures de formation au total	2607,5		2528,5		2853		2502	
Nombre de salarié.es qui ont suivi une formation	139		119		134		100	
Taux de salarié.es qui ont suivi une formation	70%		72%		76%		70%	
Nombre moyen d'heures de formation par salarié.e	16,4 H	19 F	11,6 H	14,6 F	23,4 H	20,8 F	17,1 H	15,6 F
	18,76		21,25		21,29		25,05	
Taux de salarié.es qui ont suivi une formation transférable	42 = 30%		91 = 76%		82 = 61%		85 = 59%	

2024 2024
Indicateur VSME
Indicateur Politique Sociale

Zoom sur le programme de développement des managers

Dès le lancement du projet d'entreprise CAP 2025, une intensité particulière a été mise sur la formation des managers, véritables courroies de transmission de la stratégie et des process et indispensables relais RH.

En 2023, chacun a bénéficié de **35h de formations collectives en petits groupes**, et d'un **accompagnement individualisé de 3h et de la réalisation de son DISC**. Nous avons mis en place plusieurs événements dédiés tout au long de l'année et avons créé un espace Teams propre à la communauté, animé par l'équipe RH.

En 2024, les managers ont bénéficié de **14h supplémentaires de formation** destinées plus spécifiquement à l'accompagnement au changement. Les dispositifs mis en place ont été pérennisés et des ateliers thématiques trimestriels de mise en pratique et partage ont été ajoutés au programme.

En 2025, ces dispositifs seront suivis et nous accompagnerons les managers sur la mise en place, le suivi et l'animation de formations cœur de métiers pour continuer à renforcer l'expertise des équipes.

Formations collectives & individuelles

Nouveaux outils d'entretiens & de gestion des compétences

Nouveau référentiel des compétences métier

Santé, sécurité & sûreté

Nouveaux arrivants formés à la SST



Taux de réponses au module de médiation



Nombre d'accidents du travail



Les indicateurs Santé, sécurité & sûreté sont publiés annuellement depuis 2021 dans le **Rapport annuel santé & conditions de travail**.

Indicateurs

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'accidents du travail	2	3	1	0
Nombre de décès découlant de blessures et de maladies liées au travail	0	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de pb. de santé	0	2	1	0
Nombre de maladies liées au travail	0	0	0	0
Part des salariés ayant eu un accident du travail	1%	1,5%	0%	0%
Taux de fréquence *des accidents avec arrêt de travail**	59	10,5	3,4	0
Taux de gravité* des accidents avec arrêt de travail**	0,00%	0,70%	0,34%	0,00%
Taux d'absentéisme	5,54%	6,87%	5,43%	6,33%
Taux de rotation du personnel	26,54%	29,89%	22,44%	27,43%

2024 Indicateur VSME

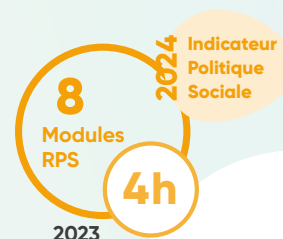
Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) : Action clés

Thème	Action récurrentes
Chutes de plain-pied	Fourniture d'EPI pour personnels en déplacement sur sites industriels et formations aux ingénieurs d'affaires aux comportements sécuritaires en visites sur site . Déménagement (2023) et réaménagement espaces par cabinet externe pour optimisation des flux, espaces spécifiques rangement, Eclairage par détection, signalétique renforcée, Suivi des mises à jour dispositifs de sécurité
Dysfonctionnements électriques	Validation conformité électrique annuelle, maintenance équipements, goulottes et stations d'accueil
Risques infectieux	Affichages gestes barrières et consignes de nettoyage, Gel hydroalcoolique en libre accès, nettoyage renforcé, réduction capacité d'accueil, EPI à disposition
Risques psychosociaux (RPS)	Enquêtes annuelles anonymes, Enquête RPS avec cabinet externe, entretiens individuels, sensibilisation des managers, actions de cohésion, module de médiation interne, création d'espaces de réunion/échange dans les locaux. Espace en ligne SST Annuaire numéro d'aide, plateforme bien-être interne, Modules de sensibilisation RPS prestataire externe prestataire , Charte du droit à la déconnexion . Action de prévention pour ne pas avoir de travailleurs isolés
Risques routiers	Suivi entretien véhicules, trousse de secours, sensibilisation annuelle à la sécurité routière, Charte du conducteur responsable , Sensibilisation risque routiers (quizz sécurité routière et communications)
TMS	Fourniture de matériel ergonomique : souris, chaises, coussins, repose/pieds, kit ergonomique complémentaire, promotion activité physique, promotion mobilité douces, sensibilisation gestes/postures, Intervention du GIMS dans les locaux (2022-2024)
Troubles visuels & auditifs	Fourniture de matériel sur demande : casques anti-bruit, doubles écrans, films anti lumière bleue, éclairage LED bureaux... Aménagement open space, création bulles réunion, cloisons phoniques, aménagements acoustiques...

*Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000
Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000
**Effetifs directs uniquement, pas d'employés intérimaires concernés

Zoom sur la campagne d'ateliers RPS

En 2023, les salarié.es ont pu assister à une série de modules de sensibilisation sur les RPS (Risques Psycho Sociaux) dispensés par un cabinet externe. Thèmes abordés : **Bienveillance**, **Posture d'humilité et de parité**, **Interdépendance Responsabilité**, **Ecoute active**, **Accueil du changement**, **Trucs et astuces pour faciliter la relation**, **Les interprétations : principal poison dans la relation**



Santé, sécurité & sûreté

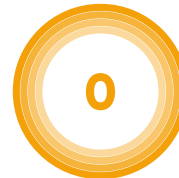
2024
Indicateur
VSME

Canal d'alerte

Depuis 2023, Sonergia a mis en place une procédure interne de recueil et de traitement des signalements d'alerte.

La procédure d'alerte, les canaux dédiés, les éléments à fournir et la procédure de résolution en place pour les victimes identifiées de discrimination et de harcèlement sont décrites dans la **Note interne Dispositif d'alerte** diffusée à tout.es les salarié.es depuis 2023.

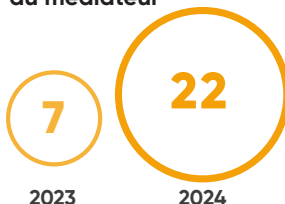
Nombre d'incidents
signalés au travers de
la procédure d'alerte



Module de médiation interne

Le projet a été initié en 2022 et a pu aboutir en septembre 2023. La mise en place d'un module de médiation interne est une initiative importante pour favoriser la résolution efficace des conflits et promouvoir un environnement de travail sain. Les salarié.es peuvent joindre le médiateur par mail, téléphone ou teams.

Nombre de sollicitations
du médiateur



Les indicateurs 'Module de médiation' sont publiés dans le **Rapport annuel santé & conditions de travail**.

Zoom sur la prévention du harcèlement & de la violence au travail

Formation contre les agissements sexistes

Depuis 2023, Sonergia a placé la lutte contre les agissements sexistes au cœur de son **Plan d'action égalité Femme Homme & Qualité de vie au travail** avec comme objectifs :

- Engager la Direction et veiller à une implication forte, une exemplarité assumée et une gestion égalitaire de leurs équipes au quotidien,
- Former l'encadrement, RH et personnes intéressées et intégrer la sensibilisation au parcours d'intégration
- Identifier les stéréotypes de sexe véhiculés dans l'entreprise et mettre en place une action pour chaque stéréotype

1 intervention réalisée auprès du comité de Direction

1 formation en 2023 : 7 personnes formées en 2023, 3 salariés formés dans 3 services différents



Les indicateurs 'Lutte contre les agissements sexistes' sont publiés dans le **Bilan du Plan d'action égalité femmes/hommes & Qualité de vie au travail**

Dès 2021 les membres élus du CSE de Sonergia se sont formés à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de :

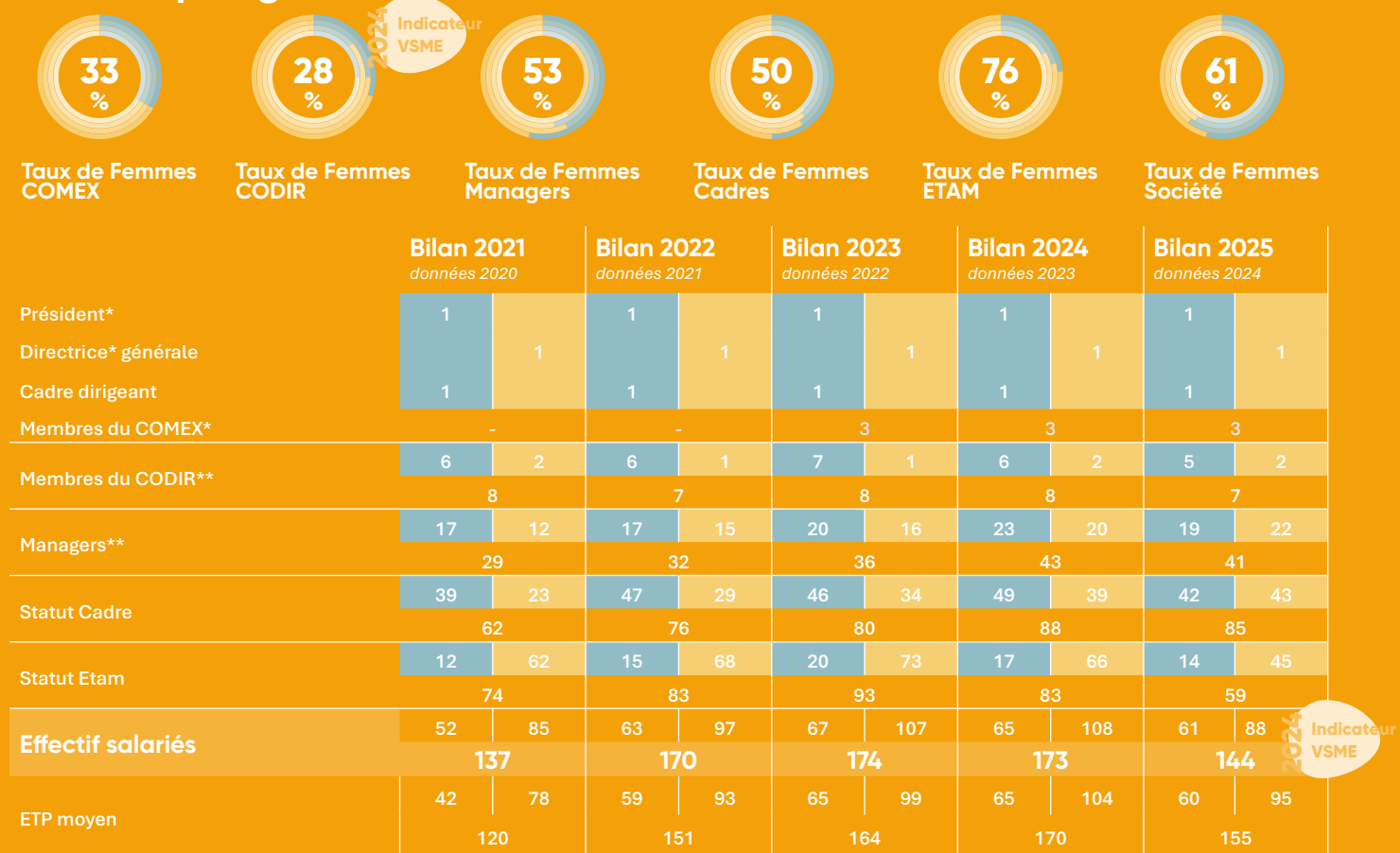
- Savoir orienter, informer et accompagner les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
- Connaître la définition et les sanctions
- Appréhender la responsabilité civile et pénale de l'employeur dans ces domaines
- Réfléchir à un plan de prévention et d'action dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Zoom sur les Effectifs par genre & Index Egapro



Femmes
Hommes

Effectifs par genre



80 Index égapro

	2020 données 2019	2021 données 2020	2022 données 2021	2023 données 2022	2024 données 2023	2025 données 2024
Index	85	93	89	84	88	80
Ecart rémunérations	-	+5,87% Hommes	+7,41% Hommes	+7,07% Hommes	+7% Hommes	+10,6% Hommes
équivalent points	27	34	31	31	33	25
Ecart taux d'augmentations	-	+0,42% Hommes	+2% Femmes	+12,51% Femmes	+12,2% Femmes	+15,8% Femmes
équivalent points	35	35	35	35	35	35
Retour congés mat	-	-	-	-	100%	100%
équivalent points	NC	NC	NC	NC	15	15
Hautes rémunérations	-	4/10 Hommes	4/10 Hommes	3/10 Hommes	3/10 Hommes	3/10 Hommes
équivalent points	10	10	10	5	5	5

Indicateur VSME

Diversité & égalité des chances

Plan d'actions Egalité Femme/ Homme & Qualité de vie au travail

Depuis 2021, Sonergia met en œuvre un **Plan d'action égalité Femme Homme & Qualité de vie au travail**.

Ce projet est la continuité des actions en faveur de la qualité de vie au travail porté par Sonergia les années précédentes. Sonergia a souhaité s'engager sur 5 domaines d'actions, parmi les 9 existants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.



Les indicateurs sont publiés annuellement dans le **Bilan du Plan d'action égalité femmes/hommes & Qualité de vie au travail**

Thème	Objectifs Plan d'actions 2021 & 2022
Rémunération effective	S'assurer de l'égalité de traitement dans l'évolution de la rémunération des salarié.es en temps partiel
Promotion professionnelle	Favoriser les promotions professionnelles en interne pour faire évoluer la carrière des salarié.es et lutter contre les freins éventuels à l'évolution professionnelle des salarié.es Accompagner des salarié.es suite à l'absence de longue durée (congé maternité, congé d'adoption ou congé parental)
Articulation vie pro. & vie perso.	Accompagner les familles pour la rentrée scolaire, naissance ou adoption d'un enfant : Guide des droits au travail des futurs parents Favoriser le passage à temps partiel pour convenance personnelle, Aménagement des horaires de réunion

Correction écarts rémunérations

Parcours promotion & mobilité interne

Programme de suivi des absent.es de longue durée

Droits parents & futurs parents, aménagement vie pro/vie perso

Enquête interne questions égalité F/H

Cycle de Formations contre les agissements sexistes voir page 22

Absence autorisée pour participer à un don du sang

Local allaitement & suivi salariées de retour de congé mat.

Thème	Objectifs Plan d'actions 2023 & 2024
Rémunération effective	S'assurer de l'égalité de traitement dans l'évolution de la rémunération S'assurer de l'évolution de la rémunération des salarié.es en temps partiel
Conditions de vie & sécurité au travail	S'assurer que les conditions de travail ne créent pas des inégalités entre les femmes et les hommes S'assurer que les agissements sexistes ne créent pas de souffrance au travail Lutter contre la précarité menstruelle Accompagner l'allaitement au travail
Articulation vie pro. & vie perso.	S'engager pour le don du sang Accompagner les salarié.es lors d'un événement de la vie

Zoom sur À vos planches

Sonerigia a répondu à l'invitation du LAB RSE pour participer au projet **A vos planches**, Un dispositif de médiation via la collecte de récits en Bande dessinée numérique, pour sensibiliser les salarié.es à la lutte contre les VSST (Violences Sexistes et Sexuelles au travail). Une dizaine de salariées, femmes et hommes, se sont portés volontaires pour participer à cette demi-journée d'atelier et réfléchir sur les causes et les conséquences des VSST.



Diversité & égalité des chances

Politique Handicap

Lancée et présentée au CSE en novembre 2022, la **Politique Handicap** de Sonergia s'est déployée à partir du dernier trimestre 2023 et courant 2024 grâce à l'accompagnement de l'AGEFIPH, animée par plusieurs salariées désignées référentes Handicap.



Indicateurs	2021	2022	2023	2024
Taux de salarié.es en situation de handicap	2,85 %	2,66 %	2,14 %	3,40 %
Nombre de salarié.es référent.es handicap	0	0	2	3

Information & communication	2022	2023	2024
Semaine du handicap SEEPH	Handichallenge	Quizz handicap & webinaire AGHEFIP	Handipoursuite avec Handicadeaux
Communication interne	SEEPH uniquement	Vidéo 2 référentes	Affichage 3 référentes Vidéo Témoignage salarié RQTH Info TH : formations OPCO dédiées et abondement CPF
Communication recrutement	-	Nouvelles mentions annonces d'emploi et confirmation de RDV	Annonce diffusées sur le site de l'AGEFIPH

Sensibilisation & formation	2023	2024
Sensibilisation de la Direction et des Managers : du recrutement à la vie au quotidien	Quizz handicap & webinaire AGHEFIP	Atelier Direction et 40 managers, guide à disposition des managers
Sensibilisation des équipes : Lever les freins, les stéréotypes, casser les représentations	Vidéo 2 référentes	Atelier témoignage salariés RQTH Ré alisation de BD sur le thème du Handicap
Sensibilisation des nouveaux collaborateurs : ajout au parcours d'intégration	Intégration parcours d'intégration: rôle du référent, posture à avoir (pour tous les salariés)	Contact des référentes ajoutées au livret d'accueil

Maintien dans l'emploi	2024
Aménager le poste de travail	3 aménagement de postes pour une collaboratrice RQTH 2 interventions d'une ergonome
Accompagner les salariés demandeurs de RQTH et leur accorder ½ journée pour déposer le dossier	Note Congés et Absences diffusée en février : 1 salariée a pris une demi-journée pour déposer son dossier et a obtenu sa RQTH

Collaboration avec le secteur protégé & adapté TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés)

Sensibilisation des acheteurs sur le recours aux EA/ESAT	La refonte de la Politique Achats responsables a été retardée à 2025 pour des raisons de priorisation. Le processus de sélection des partenaires en prenant les critères d'inclusion y sera précisé.
--	---

Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Des espaces adaptés & conviviaux

Initialement située dans les bureaux de la **Cité de la Cosmétique** dans le 15^{ème} arrondissement de Marseille (depuis 2018), les équipes en croissance ont demandé un suivi régulier des besoins en terme d'espaces entre 2021 et 2024.

Après un investissement conséquent pour la création d'un espace multi-modal et modulable à la Cité de la Cosmétique (130m² de salle de réunions et d'événements, bulles d'ateliers, espace pause et détente), Sonergia a déployé ses équipes supports sur un nouveau site en 2021 : L'espace **Grand Bleu**, à proximité du site initial.

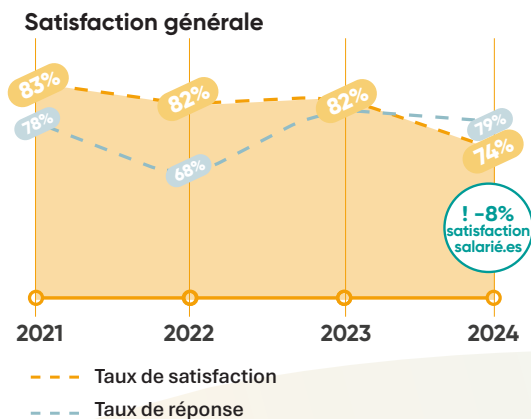
Après 2 années à vivre entre les deux sites et les problématiques de cohésion que cela a généré, les équipes se sont retrouvées toutes sur un espace entièrement repensé et réaménagé en décembre 2023.



Enquête annuelle interne

Depuis 2017, Sonergia diffuse auprès de tous ses salarié.es une enquête générale et anonyme qui vise à identifier les dysfonctionnements du quotidien et proposer des actions des innovations sociales pour garantir la qualité de vie au travail des salarié.es. Les différents changements et évolutions, et les étapes de la transformation ont créé des instabilités au niveau des salarié.es qui l'expriment chaque année. Ce point constitue un axe d'amélioration prioritaire pour les années suivantes.

2024 Indicateur
Politique
Sociale



Equilibre vie pro/perso



"Mon horaire de travail actuel me permet de garder un équilibre entre vie pro/perso"

* Réponses 'Oui, tout à fait' & 'Oui, plutôt'

L'ambiance de travail reste plébiscitée par les salarié.es



Organisation du temps de travail

Des accords portant sur l'organisation du temps de travail avec l'octroi de jours de repos négociés depuis 2021. Des entretiens annuels permettent de faire le point avec les salarié.es pour réévaluer l'impact des mesures.

Les questions portant sur le temps de travail ont été ajoutés lors des Entretiens Annuels d'Evaluation (EAE) pour permettre d'obtenir plus de représentativité dans les réponses, le taux de participation étant de 100% des salariés.es.

Indicateurs

Est-ce que l'organisation du travail avec RTT (37h ou forfait annuel en jours) vous semble compatible avec la conciliation de votre vie pro./perso ?

Si votre poste est éligible, en situation de télétravail, est-ce que vos horaires, votre organisation des temps d'activité et des temps de pause vous paraissent compatibles avec un bon équilibre entre vie pro./perso, sans induire de charge personnelle supplémentaire ?

2024

97%

95%

2024 Indicateur
Politique
Sociale

Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Les événements qui rassemblent

2021

#TeamBuilding

#SéminaireRentrée

Team Building + Séminaire de rentrée

Château de la Buzine + Bastide de Toursainte

**Déménagement de la moitié des équipes
sur le nouveau site du Grand Bleu**

+ 9 m² par salarié et des nouveaux espaces
réaménagés

#TeamBuilding

#SéminaireRentrée

2022

#Noël

Team Building

Plage de Borely & Quartier du Panier

Séminaire de rentrée

Château de la Buzine

Noël

Les Terrasses du Port

#TeamBuilding

2023

#Noël

#TeamBuilding

Team Building

Château Saint-Hilaire

Team Building des Business Line

Les Jardins du Cloître

**Déménagement de toutes les équipes sur
le nouveau site du Grand Bleu**

+ 5 m² en moyenne par salarié.e et des nouveaux
espaces réaménagés

Déménagement des équipes de Paris

Noël

Nouveaux locaux du Grand Bleu

#TeamBuilding

2024

#SéminaireRentrée

#Noël

Team Building

Décathlon Village

Séminaire de rentrée

L'épopée



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

Les salarié.es impliquée.es pour les jeunes & l'emploi



2024 Indicateur Politique Sociale

Mentorat Télémaque

Projet initié sous l'impulsion d'Elisabeth Bertrand, Directrice générale : 2 mentors volontaires de jeunes avec l'association Télémaque, qui agit dès en accompagnant des jeunes investis, motivés et issus de territoires fragiles, par un double mentorat sur 6 ans. Les mentors volontaires rencontrent les jeunes environ 1x par mois pour leur proposer des activités enrichissantes sur leur temps libre.



Témoignages salariés événements étudiants

Avec Les Entreprises pour la Cité



Projet Métiers en Nord Témoignages dans les collèges

Interventions de salarié.es volontaires en classe pour faire découvrir le fonctionnement d'une entreprise, son activité, la vie en entreprise et leurs différents métiers.



Projet AILES - Entreprise hôte Rencontres avec des femmes éloignées de l'emploi

Le projet Ailes est spécifiquement dédié à aider les femmes les plus éloignées de l'emploi des 13^{ème} et 15^{ème} arrondissement de Marseille.

Objectif : Apporter des réponses aux problématiques d'emploi et d'insertion professionnelle rencontrées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), confrontés à un taux de chômage trois fois supérieur à la moyenne nationale.



2024 Indicateur Politique Sociale

Les Ressources Humaines en action



Sésame Jeunes Talents

Sonergia est parrain du programme **Sésame Jeunes Talents** depuis 2016, porté par l'**APEC Paca Corse**. En 9 ans, ce sont 10 jeunes qui ont été accompagnés par l'équipe RH pour les soutenir dans leurs recherches d'emploi et développer leur réseau.



Egalab

Sonergia a été invité par le **cabinet du Préfet des Bouches-du-Rhône** à participer au projet **Egalab**, Laboratoire d'idées et d'actions pour renforcer l'égalité professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur.



Salons emploi

Sonergia répond régulièrement aux invitations à participer aux Salons dédiés à l'emploi sur le territoire : **Forum Talent'Elles**, **Salon ForceFemmes...**



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

Campagnes de dons



Dons banques alimentaire & Croix Rouge

Campagne annuelle de dons alimentaires, produits d'hygiène & vêtements

Emmaüs alternatives

Point de collecte volontaire de vêtements dans les locaux de Paris



Opération REFILL

Collecte de jeans

Objectif : donner une seconde vie aux jeans usagés tout en favorisant l'insertion à l'emploi, le développement de compétences d'avenir en lien avec l'upcycling et la relocalisation de la filière. Avec **Cap au Nord entreprendre**, 13 atypik et le Lycée La Floride.

Mécénat territorial



Marseille Nord Handball

Sonergia a soutenu **Marseille Nord Handball** pour l'achat et l'équipement d'un véhicule électrique dans le cadre des actions sociales mises en place par le club.

Grâce à ce véhicule, les animateurs du club peuvent transporter leur matériel plus aisément et gagner en temps de déplacement, pour faciliter l'organisation d'ateliers et d'animations aux cœur des quartiers Nord de Marseille.

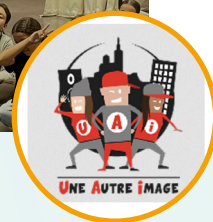


Une Autre Image

Projet porté par la **Break Poverty Foundation** et **Marseille Solutions** : lutter contre le déterminisme social en France.

Le projet *Les petites pièces discutées* vise à construire une collaboration entre les trois structures en travaillant à la création collective d'un spectacle de danse auprès de 30 jeunes adolescent.es âgés de 13 à 18 ans chaque année.

L'objectif est d'améliorer et de renforcer l'offre éducative en danse existante sur le quartier, tout en faisant un travail de lutte contre les discriminations et l'échec scolaire via la danse, le théâtre et la création artistique.



Reporting VSME

Social

		2021		2022		2023		2024	
B8 Main d'œuvre : caractéristiques générales	B8-01 : Nombre d'employés par type de contrat (T: temporaire / P : Permanent)	2 T	172 P	3 T	177 P	0 T	173 P	0 T	144 P
		170		174		173		144	
	B8-02 : Nombre d'employés par genre (H : homme / F : Femme)	63 H	97 F	67 H	107 F	65 H	108 F	61 H	88 F
		170		174		173		144	
	B8-04 : Taux de rotation du personnel	26,54%		29,89%		22,44%		27,43%	
B9 Main d'œuvre : santé et sécurité	B9-01 : Nombre d'accidents du travail	2		3		1		0	
	B9-02 : Taux d'accidents du travail	1%		1,5%		0%		0%	
	B9-03 : Nombre de décès résultant de blessures liées au travail et de problèmes de santé liés au travail (Accidents/Maladies)	0		0		0		0	
B10 Main d'œuvre : rémunération, négociations collectives et formation	B10-04 : Est-ce que les employés reçoivent une rémunération supérieure ou = au salaire minimum du pays où ils font leur déclaration ?	Oui		Oui		Oui		Oui	
	B10-02 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	+7,41% H		+7,07% H		+7% H		+10,6% H	
	B10-03 : Taux d'employés couverts par des conventions collectives	100%		100%		100%		100%	
	B10-04 : Nombre moyen d'heures de formation annuelles par salarié	16,4 H	19 F	11,6 H	14,6 F	23,4 H	20,8 F	17,1 H	15,6 F
		18,76		21,25		21,29		25,05	
C5 Main d'œuvre (Général) Caractéristiques additionnelles	C5-01 : Ratio femmes-hommes au niveau de la direction pour la période de référence	10%		10%		40%		28%	
	C5-02 : Nombre de travailleurs indépendants sans personnel qui travaillent exclusivement pour l'entreprise	0		0		0		0	
	C5-03 : Nombre de travailleurs temporaires fournis par des entreprises exerçant principalement des "activités d'emplois"	19		5		7		1	
C6 Information supplémentaire sur l'effectif - Politiques droits humains et process mis en place.	C6-01 : Est-ce que l'entreprise dispose d'un code de conduite ou d'une politique des droits de l'homme pour son propre personnel ?	Non		Non		Non		Oui	
	C6-02 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre le travail des enfants ?							Non	
	C6-03 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre le travail forcé ?							Non	
	C6-04 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la traite des êtres humains ?							Non	
	C6-05 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la discrimination ?							Oui	
	C6-06 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la prévention des accidents ?							Oui	
	C6-07 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre d'autres sujets ?							Oui	
	C6-08 : Liste des autres sujets couverts par le code de conduite ou la politique des droits de l'homme							voir code de conduite	
	C6-09 : Est-ce que l'entreprise dispose d'un mécanisme de traitement des plaintes ou dispositif d'alerte pour son propre personnel ?	Non		Non		Oui		Oui	
C7 Incidents graves en matière de droits de l'homme.	C7-01 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés au travail des enfants ?							Non	
	C7-02 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés au travail forcé ?							Non	
	C7-03 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés à la traite des êtres humains ?							Non	
	C7-04 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés à la discrimination ?							Non	
	C7-05 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel liés à d'autres sujets ?							?	
	C7-06 : Liste des autres sujets de constats des incidents confirmés au sein de son propre personnel							?	
	C7-07 : Description des mesures prises pour faire face aux incidents décrits précédemment							voir dispositif d'alerte	
	C7-08 : Est-ce que l'entreprise a connaissance d'incidents confirmés impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés affectées, des consommateurs ou des utilisateurs finaux ?							Non	
	C7-09 : Précision sur les incidents confirmés impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés affectées, des consommateurs ou des utilisateurs finaux							-	

Reporting Gouvernance





RSE & Stratégie

Depuis 2015, Sonergia s'engage dans des actions RSE au sein de ses équipes, et participe à des projets territoriaux comme le **programme CEDRE** de la Région SUD de 2015 à 2018, le **Parcours Performant et Responsable en PACA** en 2019, la participation (lauréate du 2ème prix) au **Challenge CAP** de l'association inter-professionnelle Marseillaise **MARSEA Nord Développement** (anciennement Cap au Nord Entreprendre) en 2020...

C'est en 2021 que la RSE entre plus concrètement dans la structure générale de Sonergia : les parties prenantes externes et internes deviennent de plus en plus exigeantes, et l'intérêt des équipes et de la Direction de plus en plus marqués. Sonergia lance la création d'un nouveau Pôle RSE au sein de l'équipe des Ressources Humaines en 2021, avec la **nomination d'une Responsable RSE** et la création du groupe des ambassadeurs volontaires RSE : **Les Révélateurs Impact**.

La gouvernance de la RSE au sein de Sonergia s'articule entre la Responsable RSE et la Directrice des Ressources Humaines, sponsor RSE au CODIR, le Comité de Pilotage (CODIR) et les groupes de travail des salarié.es volontaires.

Comité de pilotage (CODIR) trimestriel

Pilotage Politique & actions Responsable RSE & DRH

Groupes de travail des Révélateurs Impact mensuels



Le lancement de la thématique en interne

A la réunion de rentrée de septembre, une présentation de la thématique, les ambitions de l'entreprise, et l'appel à participation au groupe d'ambassadeurs RSE **Les Révélateurs Impact** est lancé.

1er prix des Bouches-du-Rhône aux Trophées des transitions & de la RSE

En 2023, Sonergia a répondu au **Diag' RSE** de l'**AFNOR** dans le cadre des **Trophées des transitions et de la RSE**, et a obtenu le score de 80/100.

Sélectionné par le jury pluridisciplinaire, Sonergia a pu témoigner de ses engagements depuis plusieurs années et a remporté le **1er prix des Bouches-du-Rhône** en décembre 2023.



Des salarié.es engagé.es : Les Révélateurs Impact

19 salariés, répartis dans tous les Départements de l'entreprise, ont co-construit leur programme d'actions, tant dans l'organisation que dans les sujets à Impact positifs sur lesquels ils ont prévu des projets tout au long de l'année.

Les missions des Révélateurs Impact pour Sonergia :

- Ateliers de travail mensuels sur les thèmes sélectionnés (1 ou 2 groupes par personnes)
- Suivi des actions métiers et impact en cours liés aux groupes de travail
- Echanges avec les équipes tout au long de l'année pour diffuser les infos et faire remonter les impressions et idées des salariés
- Communication interne de contenus de sensibilisation pour les salariés via les canaux de communication interne
- Organisation d'un projet par groupe identifiés dans le rapport par la pastille :

2024
Projet Révélateurs Impact



Société à Mission

Ce réaligement de stratégie en 2021 a amené une vraie volonté de structurer ses actions RSE mais aussi de concrétiser ses engagements environnementaux et sociaux.

La découverte de la qualité de Société à Mission a été un déclic pour Sonergia, et c'est après 15 mois de travail en équipe, avec les salarié.es et le Comité de direction, que Sonergia a obtenu la qualité de Société à Mission en août 2022. Les mois suivants ont servi à préciser les objectifs opérationnels et à constituer son Comité de Mission.

Raison d'être

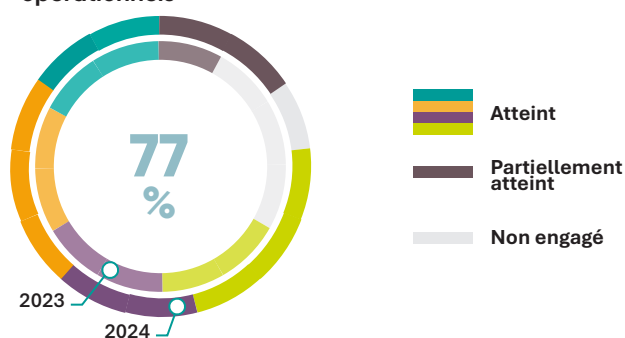
Une nouvelle Raison d'être a été imaginée avec les équipes, et inscrite dans les statuts de Sonergia : **Une raison d'être qui part de notre métier ... pour guider vers une prise de conscience sociétale.**

Concrétiser vos projets d'économies d'énergie, pour servir d'impulsion à la transition globale de nos territoires

Les objectifs statutaires, les objectifs opérationnels, les actions correspondantes et les indicateurs de performances sont communiquées périodiquement aux salarié.es lors d'événements internes ou via des communications en ligne.

Objectifs statutaires

Taux de réalisation des objectifs opérationnels



- 1 **Encourager la réduction de la consommation d'énergie** pour lutter contre le dérèglement climatique
- 2 **Développer les talents autour d'un projet fédérateur** pour éveiller les consciences aux sujets sociétaux
- 3 **S'engager dans la lutte contre la précarité énergétique & contre la fraude** pour proposer des solutions éthiques à toutes nos parties prenantes
- 4 **Collaborer avec les acteurs locaux** pour dynamiser notre territoire au potentiel considérable

Comité de Mission

La qualité de Société à Mission impose de se doter d'une nouvelle instance de gouvernance : **le Comité de Mission.**

Des membres externes sont présents dans le Comité de Mission. Partenaires de longue date ou acteurs du territoire, ils ont été sollicités pour leur expertise dans les objectifs statutaires qui ont été élaborés pour la mission de Sonergia.

Des salariées composent également le Comité de Mission. Représentant des métiers divers et des intérêts variés, elles ont été sollicitées pour leur expertise dans les thématiques de la Mission et leur vision innovante, tout en étant concernées au plus près par les problématiques quotidiennes de l'entreprise.

Le Comité de Mission publie chaque année le **Rapport de Mission**, qui résume les événements de l'année, le niveau d'atteinte des indicateurs et leurs avis sur le positionnement de Sonergia face à la mission et les trajectoires proposées. Il est joint à l'assemblée générale annuelle, et sert de support pour les audits de Mission qui ont lieu tous les 2 ans pour le renouvellement de la Qualité. **Sonergia a renouvelé sa qualité de Société à Mission en 2024.**





Ethique des affaires

Code de conduite

Au sein d'un environnement complexe et réglementé, Sonergia s'engage et appelle tous ses salarié.es et partenaires à respecter une éthique professionnelle dont les principes sont énoncés dans le **Code de Conduite**.

Le Code de Conduite énonce les grands principes de comportement individuels et collectifs qui doivent guider ses salarié.es au quotidien dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'exercice de la Mission de Sonergia.

Il est constitué du référentiel de valeurs et permet à ses salarié.es et ses partenaires de partager des références communes en matière d'éthique des affaires.

Il s'applique à tous les salarié.es de Sonergia quels que soient leurs fonctions, titres ou niveaux hiérarchiques ainsi qu'aux parties prenantes externes interagissant avec Sonergia.

Thèmes abordés :

- **Intégrité envers l'environnement et les salarié.es,**
- **Intégrité dans la pratique des affaires : Le respect du jeu de la libre concurrence, Lobbying & contributions publiques, Les conflits d'intérêts, Lutte contre la corruption, le trafic d'influence & les paiements de facilitation (atteinte à la probité), Lutte contre la fraude, Lutte contre la Cybercriminalité, RGPD Règlement Général sur la Protection des Données,**
- **Intégrité financière : La régularité des comptes & des informations financières, Lutte contre le blanchiment d'argent & financement du terrorisme.**

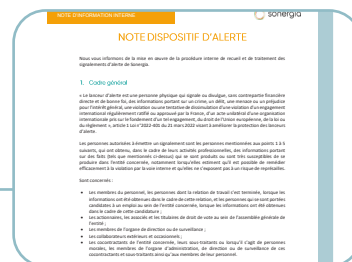
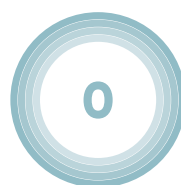


Procédure d'alerte

Cette **Procédure d'alerte** est mise en place suite à la Loi Wasemann du 21 mars 2022. L'objectif : permettre à toute personne ayant la connaissance de fait(s) portant sur un crime ou un délit, d'effectuer un signalement auprès de Sonergia (corruption, fraude, harcèlement, discrimination...)

Sonerгия a mis toutes les mesures de sécurité en œuvre afin de garantir la confidentialité de l'identité des personnes effectuant un signalement mais également des personnes visées par celui-ci.

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



Formation des salarié.es aux questions d'éthique

Les salarié.es sont formés aux questions d'éthique selon plusieurs niveaux, adaptés aux métiers de chacun et chacune. Depuis 2023, les nouveaux arrivants sont formés au Code de Conduite lors du parcours d'intégration. Les formations anti-corruption sont dispensées en ligne, les formations RGPD et cybersécurité sont dispensées par la DPO ou en ligne.

Indicateurs

Présentation Code de conduite 2023

2023

2024

176

120

RGPD + Cybersécurité

50

22

Anti- corruption en ligne

11

12

Total salarié.es formés

176

144

Indicateurs

Nombre d'incidents de corruption confirmés

0

0

0

0

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

0

0

0

0

Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin

0

0

0

0

Part de l'effectif total formé sur des questions d'éthique

27

41

100

100

2024 Indicateur VSME



Achats responsables

Depuis 2021, nous avons renforcé notre engagement en signant la **Charte Relations fournisseurs responsables** pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats). Notre ambition est claire : Collaborer avec les acteurs locaux pour dynamiser notre territoire en favorisant des partenariats responsables et durables.



Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les organismes signataires et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

La Politique d'achats responsables

Sonergia a mis en place en 2021 sa première **Politique Achats responsables**. Ce document rassemble les bonnes pratiques en termes d'achats et comporte deux parties distinctes :

- **La charte interne achats & consommation responsable** dédiée à tous les collaborateurs de la société susceptibles d'intervenir dans le processus d'achat. Des bonnes pratiques en terme de consommations d'énergie sont également intégrées pour faire entrer les codes de consommation responsables dans le quotidien des collaborateurs.
- **Le code de conduite pour les fournisseurs externes** et leurs sous-traitants



Politique Achats Responsables

Objectif : Inclure les questions environnementales, les pratiques de travail et l'éthique dans la sélection des fournisseurs.

Cette première version doit évoluer et vise à intégrer la RSE dans les critères de sélection des fournisseurs, au même titre que les critères de qualité, de service, de coût, d'innovation ou de maîtrise des risques. Elle témoigne de la démarche que nous souhaitons mener avec nos fournisseurs et partenaires pour que nos relations soient à la fois durables, profitables et responsables.

La refonte de la **Politique Achats responsables** publiée en 2021 a été retardée à 2025 pour des raisons de priorisation. Le processus de sélection des partenaires en prenant les critères environnementaux, sociaux, géographiques et d'inclusion y sera précisé.

Les achats concernés

Société de services, les achats effectués par la société concernent l'équipement des salariés et les les frais de fonctionnement (locaux, véhicules, etc...) et les prestations événementielles.

Thème	Action récurrentes
Mobilier	Campagne de renégociation avec notre prestataire mobilier et fournitures de bureau, pour réorienter nos prises de commande uniquement sur des produits labellisés 'éco-responsables'
Objets publicitaires	Sélection d'objets publicitaires responsables via des prestataires spécialisés pour garantir le faible impact de la production et la personnalisation des objets
Imprimeurs	Imprimeurs sélectionnés localement, ou d'après des critères spécifiques ou label Imprim'vert.
Sécurité	Choix d'un partenaire investi dans la RSE pour les équipements de sécurité, les vêtements, chaussures et EPI divers.
Parc Automobile	Remplacement de tous les contrats qui arrivent à terme par des véhicules hybrides
Maintenance	Contrats de maintenance et d'entretien des locaux et équipements engagés avec des prestataires labellisés RGE (Reconnus Garants de l'Environnement).
Machines à café	Fournisseur responsable pour la mise à disposition des machines à café dans les locaux et du café en grains pour réduire l'utilisation des capsules et des déchets liés
Événementiel et restauration	Partenariats avec des ESAT spécialisés, à des entreprises adaptées pour le recyclage et la revalorisation des supports de communications et signalétique, et pour la restauration événementielle.



Sécurité de l'information

Politique de protection des données personnelles

Sonergia accorde une importance majeure à la protection des données à caractère personnel, en conformité avec le *Règlement Général sur la Protection des Données* (RGPD) et la loi Informatique et Libertés.

Une **Politique de protection des données personnelles** encadre les traitements de données relatifs aux salarié.es, client.es et partenaires, en garantissant leur sécurité et leur transparence.

Sonergia a désigné un *Délégué à la Protection des Données* (DPO) indépendant, chargé de veiller à l'application des principes de minimisation, de confidentialité et de respect des droits des personnes concernées (accès, rectification, effacement, portabilité, etc.).

La protection des données est intégrée dès la conception des projets (privacy by design) et par défaut dans les systèmes d'information (privacy by default).

Un **calendrier de conservation des documents est établi**.

Des actions de sensibilisation et de formation sont menées régulièrement auprès des équipes. Le **Code de conduite interne** signé par tous.tes les salarié.es à leur arrivée présente les actions en terme de lutte contre la cybercriminalité et le RGPD qu'ils s'engagent à respecter.

Des formations pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information sont dispensées aux salarié.es via une plateforme en ligne ou par la DPO. (voir indicateurs page 35 **Formation des salarié.es aux questions d'éthique**)



Politique de protection des données personnelles



Code de conduite interne

Indicateurs	2021	2022	2023	2024
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0	0	1	0

Zoom sur l'audit des sensibilités individuelles

En 2024, grâce à un groupe de travail des *Révélateurs Impact*, Sonergia a mis en place la plateforme d'audit des sensibilités individuelles **MailinBlack**.

Deux campagnes manuelles ont été générées au début du projet au premier trimestre 2024, grâce à la création de modèles de mail spécifiques et correspondant aux habitudes des utilisateurs. Sur 80% des salarié.es visés, 20% ont eu des comportements à risque.

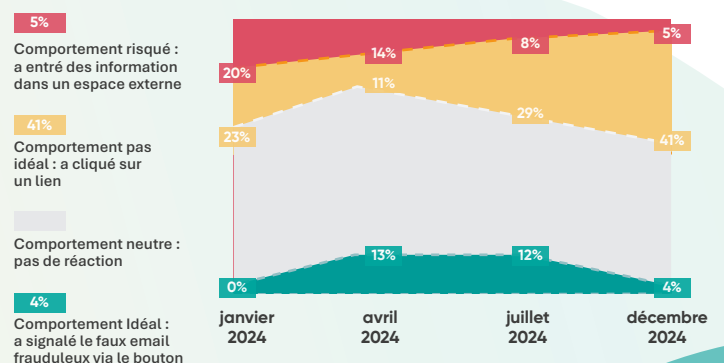
Depuis, des campagnes automatisées sur 100% des utilisateurs sont générées périodiquement. Des pages d'information et de sensibilisation sont divulgués aux utilisateurs ayant eu un comportement à risque, et un bouton de signalement a été installé directement dans l'outil de messagerie des salarié.es, pour estimer leur vigilance.

Les résultats montrent que la sensibilisation à ces sujets doit être renforcée et pérennisée pour éviter les risques de phishing toujours plus complexes à décoder.

2024
Projet
Révélateurs
Impact



Types de comportement face aux campagnes d'emails "de type frauduleux" envoyés en 2024



Reporting VSME

Gouvernance

			2021	2022	2023	2024
B11 Condamnations et amendes pour corruption	B11-01 : Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin		0	0	0	0
	B11-02 : Montant total des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin		0	0	0	0
C9 Ratio de diversité de l'organe de gouvernance	C9-01 : Ratio de diversité des genres au sein de l'organe de gouvernance	COMEX	67% H 33% F	67% H 33% F	67% H 33% F	67% H 33% F
		Comité de Mission	-	50% H 50% F	50% H 50% F	50% H 50% F

Bibliothèque

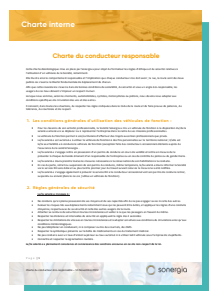
Environnement



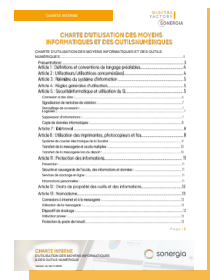
Politique Environnementale



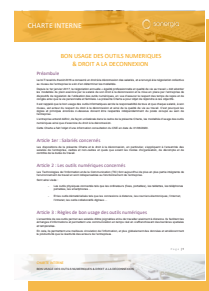
Politique Voyage



Charte interne du conducteur responsable



Charte interne informatique



Charte interne bon usages des outils numérique & droit à la déconnexion

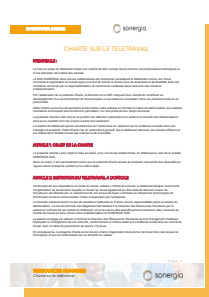
Social



Politique Sociale



Politique handicap



Charte interne Télétravail



Bilan annuel santé & conditions de travail



Bilan annuel Plan d'action égalité Femme/homme & Qualité de vie au travail

Gouvernance



Rapport de Mission



Politique Qualité



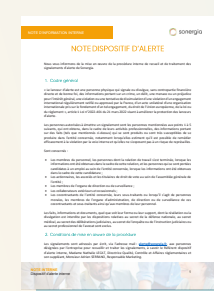
Politique Achats Responsables



Politique de protection des données personnelles



Code de conduite interne



Procédure d'alerte interne



sonergia

29, boulevard Gay Lussac
13015 MARSEILLE

sonergia.fr

SONERGIA, SAS au capital social de 3 000 000€,
inscrite au RCS de Marseille sous le numéro 518 685 516,
est une société reconnue délégataire au sens des articles R.221-5
et suivants du Code de l'énergie.
Edition juin 2025



sonergia fête ses



15ans