

Rapport de durabilité 2024

Partie 1 : Méthodologie du rapport

1.1 Contexte

1.2 Le Groupe setec

1.3 Présentation de la filiale setec opency

Partie 2 : Stratégie : modèle économique et initiatives liés à la durabilité

2.1 Ingénieurs & citoyens chez setec opency

2.2 Notre vision

2.3 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Partie 3 : Pratiques, politiques et initiatives futures pour une transition vers une économie plus durable

3.1 Gouvernance

3.2 La Politique RSE 2024 - 2025

3.3 Initiatives en matière de durabilité

Partie 4 : Métriques environnementales

4.1 Bilan carbone de setec opency

4.2 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

Partie 5 : Stratégie en matière de sécurité et santé

5.1 Politique Sécurité santé 2024-2025

5.2 Gestion des impacts, risques et opportunités

Partie 6 : Métriques sociales

6.1 Effectifs

6.2 Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.3 Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption

Partie 1

Méthodologie du rapport



1.1 Contexte

setec opency, filiale du groupe **setec**, a jugé que le cadre de la norme **VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for Small and Medium-Sized Undertakings)** était adapté à son reporting en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). En effet, les entreprises comme **setec opency** ne relèvent pas du champ d'application de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) sur la publication d'informations en matière de durabilité, mais sont encouragées à utiliser cette norme.

La **norme VSME** poursuit trois objectifs majeurs :

- Fournir un cadre adapté aux TPE-PME pour piloter leur activité avec des indicateurs de durabilité.
- Réduire les coûts de reporting ESG en harmonisant les demandes des donneurs d'ordre et sous-traitants.
- Faciliter l'accès au crédit et à la commande publique en répondant aux besoins d'information des institutions financières via des indicateurs comparables.

Cette norme couvre les mêmes questions de durabilité que les normes européennes ESRS pour les grandes entreprises. Elle est composée de deux modules. Un module de base, construit avec une logique d'applicabilité où l'entreprise ne publie que ce qui la concerne. Un module narratif, permettant de répondre à des demandes ESG avancées émanant d'investisseurs, de banques ou de grands clients.

setec opency a choisi de structurer son approche à partir du module de base, tout en intégrant certains éléments du module narratif adaptés à sa situation, afin de répondre aux attentes spécifiques de ses parties prenantes et renforcer la transparence de son reporting. Ces modules intègrent des exigences de publication dans trois thématiques spécifiques : **Gouvernance, Environnement** et **Social** (ESG).



1.2 Le Groupe setec

L'utilité sociale et l'accompagnement du développement des territoires sont ancrés depuis des décennies dans les projets que conduit **setec**. Lorsque nous avons interrogé nos jeunes générations, à l'occasion des 60 ans de la société, sur leur vision et leurs attentes à l'horizon 2030, ils nous ont clairement fait part de leur ambition à contribuer à sauvegarder les conditions de vie sur la planète. Ce réveil écologique nous a poussé à poser une nouvelle profession de foi : « **Ingénieurs & Citoyens** ».

Citoyens car nous sommes sensibles aux enjeux sociétaux, environnementaux et que nous voulons être acteurs. En tant que société d'ingénierie, nous sommes porteurs de solutions et nous sommes en mesure de promouvoir des projets vertueux.

Le Groupe setec en quelques chiffres

setec est une entreprise de construction internationale créée en 1957 par Henri Grimon et Guy Saias.

En tant que **société d'ingénierie indépendante et pluridisciplinaire**, à 100 % détenue par ses employés, **setec** met l'accent sur l'innovation et l'excellence technique afin d'améliorer l'efficacité et la résistance de nos territoires. Les équipes de **setec** sont composées de femmes et d'hommes dévoués, engagés et responsables. Leur objectif est de garantir le succès de chacun et de comprendre pleinement la complexité et la croissance des métiers du groupe, ainsi que les grandes transitions d'aujourd'hui et de demain.

1957

date de création

ingénierie
pluridisciplinaire

547 M€

de CA en 2024

20 pays accueillent
les filiales du groupe

3 800

collaborateurs

2 750 en France
750 à l'international

52

sociétés

implantées
dans 24 pays

« L'ingénierie joue un rôle crucial dans les transitions sociales, environnementales et technologiques nécessaires pour relever les défis futurs. Les valeurs de setec, telles que la passion, l'audace, le sens de l'humain et du bien public, ainsi que l'excellence technique, guident notre contribution à une société meilleure.

Notre objectif est maintenant de travailler sur notre premier rapport de performance extra-financière, conformément à la directive européenne sur la durabilité des entreprises. J'invite nos collaborateurs à saisir avec détermination les opportunités offertes par les défis actuels, et nos clients ainsi que nos partenaires à nous soutenir dans cette aventure. »

Michel Kahan, Président du Groupe setec

1.3 Présentation de la filiale setec opency

Forme juridique de l'entreprise

setec opency est constituée sous la forme d'une Société par Actions Simplifiée (SAS). Elle fait partie du groupe **setec**, un ensemble d'entreprises d'ingénierie indépendantes spécialisées dans la conception, le conseil et la gestion de projets techniques complexes.

Code(s) NACE

L'activité principale de **setec opency** relève du code NACE 7112B – Ingénierie, études techniques, correspondant aux prestations d'ingénierie, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de conseil technique.

Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires de **setec opency** s'élève à 18 millions d'euros pour l'exercice 2024.

Nombre de salariés

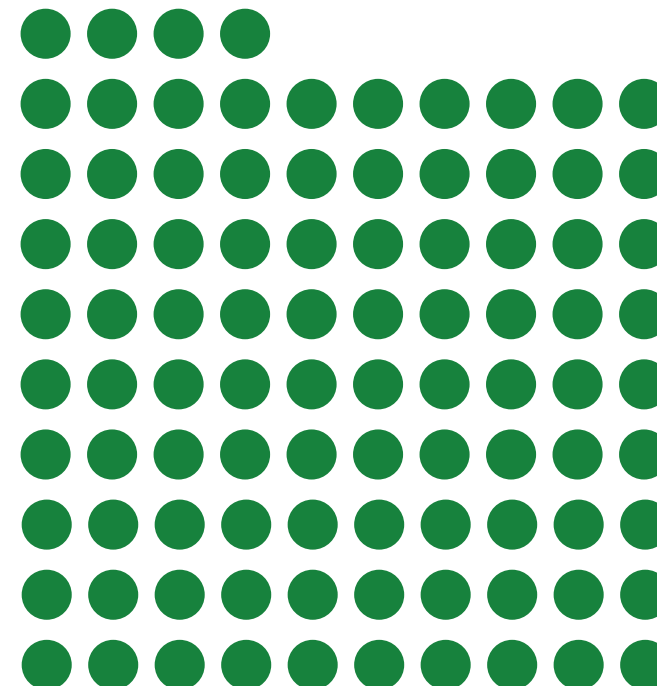
L'entreprise compte 94 collaborateurs équivalents temps plein (ETP) pour l'exercice 2024 (dont stagiaires et alternants)

18 M€

de CA en 2024

94

collaborateurs et
collaboration au 31/12/24



**Notre objectif est
clair : devenir un
modèle de
référence en
matière de
responsabilité
sociétale et
environnementale
dans nos métiers.**

Thierry Decarriere

Remplacé par M. Nicolas Barré le 1^{er} janvier 2026.



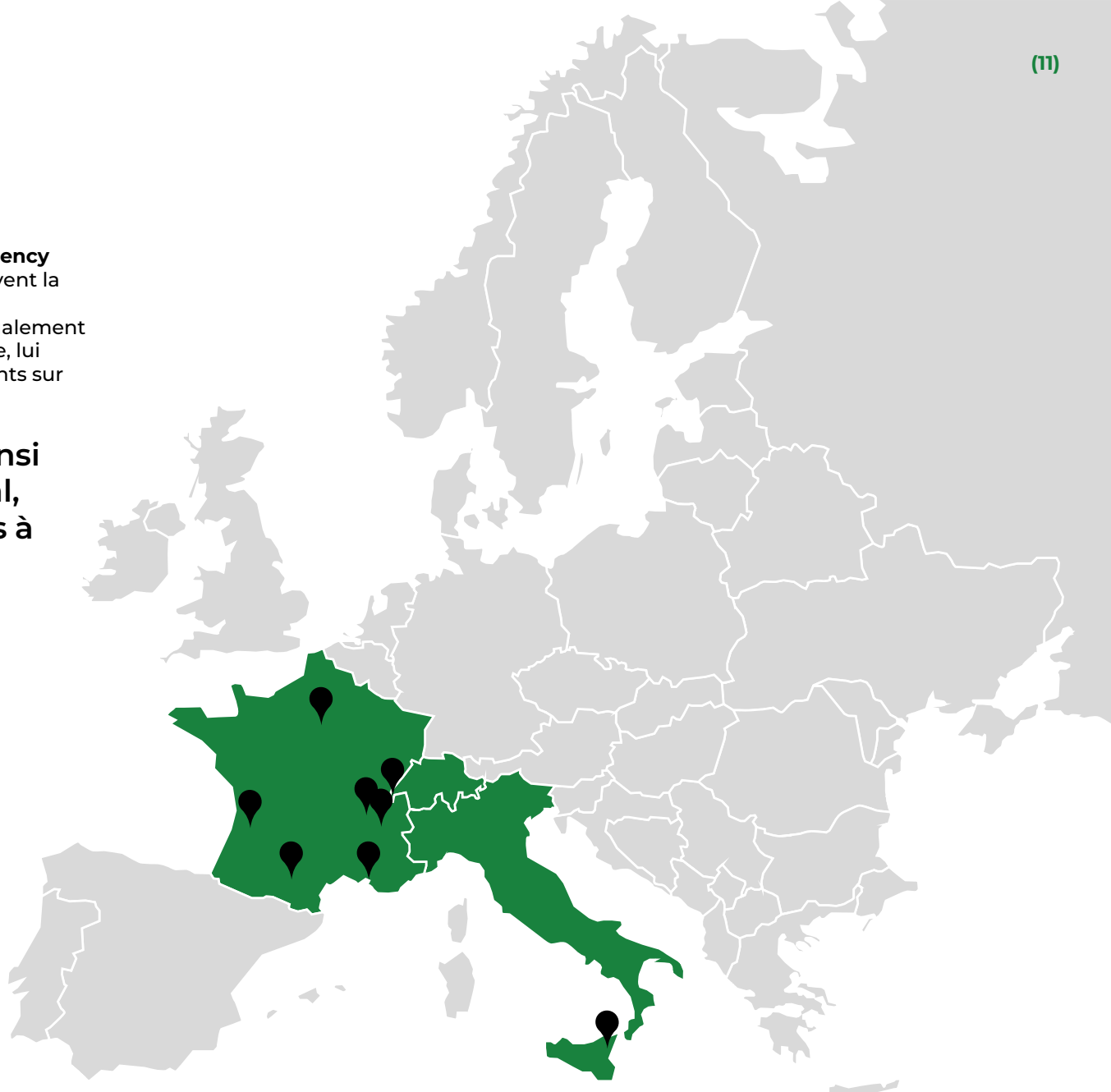
1.3.1 Nos implantations

Les principales activités de **setec opency** sont exercées en France, où se trouvent la majorité de ses actifs. L'entreprise dispose également d'implantations en Suisse et en Italie, lui permettant d'accompagner ses clients sur des projets internationaux.

L'entreprise dispose ainsi d'un maillage territorial, avec des implantations à Paris, Lyon, Bordeaux, Marseille, Toulouse et Grenoble, ainsi que des effectifs en Suisse et en Italie.



Bureaux setec opency



1.3.2 L'histoire de setec opency

Créée en 1970, **setec opency**, filiale du groupe **setec**, apporte son expertise en Ordonnancement, Pilotage et Coordination (OPC), assistance à maîtrise d'ouvrage, Lean Management & Construction, ainsi que dans la gestion des dépenses communes de chantier.

1970
mission d'OPC
du groupe
setec, portée
par **setec tpi**,
puis **création**
de planitec,
filiale OPC
du groupe
setec

1980
planitec
s'ouvre à
la gestion
de projets
industriels

1996
séparation
des activités
industrielles
et BTP avec
la création
de **planitec**
btp

2008
planitec btp
s'implante
en région
Rhône-Alpes
à Lyon

2018
planitec btp
s'implante
en Nouvelle-
Aquitaine
avec un
bureau à
Bordeaux

2021
planitec
btp change
de nom et
devient
setec
opency

2023
élite rejoint
setec opency
et devient
setec élite

2024
setec
opency
ouvre un
bureau à
Grenoble et
s'implante
en Italie et
en Suisse

1.3.3 Nos expertises

« Fédérer, engager, réussir : l'ambition de setec opency au cœur de chaque projet »

Depuis plus de 50 ans, **setec opency**, filiale du groupe **setec**, accompagne la réussite des projets de bâtiment et d'infrastructure parmi les plus ambitieux et complexes. Spécialisée dans la maîtrise des délais, l'organisation de chantiers responsables et le management de projet, **setec opency** place la résilience et la coopération au centre de son action pour faire de chaque chantier une réussite partagée.

Maîtriser les délais	Mener des chantiers responsables	Manager des projets
Offres métier <ul style="list-style-type: none"> Ordonnancement et faisabilité technique Assistance à la contractualisation des travaux Management des études Pilotage et coordination des travaux Lean construction 	Offres métier <ul style="list-style-type: none"> Assistance à Maîtrise d'Ouvrage RSE Organisation de chantier Gestion commune de chantier et prorata 	Offres métier <ul style="list-style-type: none"> Management de projet Maîtrise documentaire Lean Management
Offres de service <ul style="list-style-type: none"> Formation MS Project Formation OPC Production graphique 2D / 4D 	Offres de service <ul style="list-style-type: none"> Formation AMO RSE Save (logiciel de Prorata) 	Offres de service <ul style="list-style-type: none"> Formation Lean management Green Belt Formation Lean management Yellow Belt

1.3.4 Nos secteurs

setec opency accompagne ses clients sur des projets variés et complexes, couvrant un large spectre d'activités.

Aménagements urbains

ZAC, écoquartiers et projets d'infrastructures

Culture et loisirs, sport et spectacles

équipements publics et espaces dédiés à la vie sociale

Éducation et enseignement supérieur établissements scolaires et universitaires

Mobilité et transport

ferroviaire, métro, tramway, ainsi que les infrastructures aéroportuaires

Immobilier tertiaire et commercial

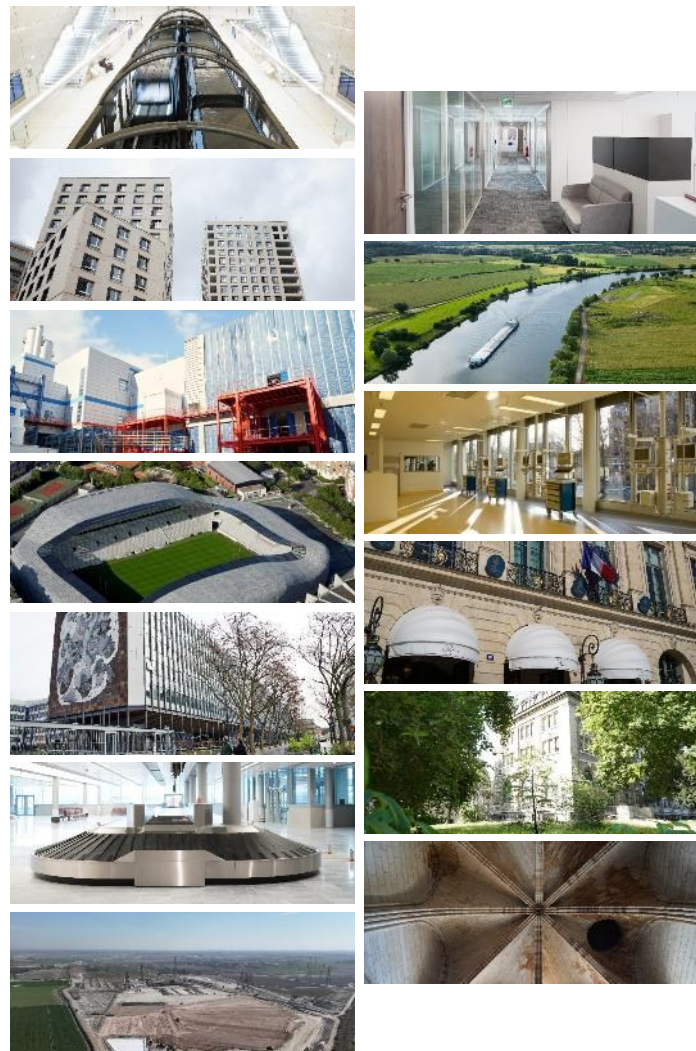
bureaux, espaces commerciaux, de santé et hôteliers

Grands ouvrages

ponts, tunnels, VRD

Secteur industriel

sites de production et installations techniques



Partie 2
**Stratégie :
modèle économique
et initiatives
liés à la durabilité**





2.1 Ingénieurs & citoyens chez setec opency

Chez **setec opency** nous affirmons notre volonté d'être proactifs dans notre écosystème, en tant qu'acteur engagé dans la démarche Ingénieurs & Citoyens portée par le groupe **setec**. Cette ambition se traduit par des actions concrètes vis-à-vis de :

Nos **clients**, en intégrant les enjeux environnementaux et sociétaux dans chaque projet.

Nos **collaborateurs**, en favorisant la diversité, l'inclusion et le bien-être au travail.

Nos **partenaires**, en développant des relations basées sur la transparence et la responsabilité.

Nos **associés**, en inscrivant nos décisions dans une logique de développement durable et éthique.

2.2 Notre vision

2.2.1 Plan stratégique Strategy

POURQUOI UN PLAN STRATÉGIQUE ?

Tout comme la nécessité de planifier chaque étape d'un chantier pour en assurer sa réussite, il est essentiel pour **setec opency** d'avoir une vision à long terme et des objectifs stratégiques clairs. **Strategy**, notre plan stratégique, repose ainsi sur **4 piliers fondamentaux** qui organisent les actions à mener pour naviguer dans un environnement en constante évolution.

Ce plan et ses piliers sont partagés avec toutes les parties prenantes : salariés, clients, comité de direction, comité social et économique, comité des associés, etc. En alignant nos actions sur notre vision stratégique, nous assurons la pérennité et la prospérité de notre entreprise pour les 5 années à venir. Ces actions sont suivies dans une salle de pilotage animée en comité de direction.

QUELLE MISSION POUR SETEC OPENCY ?

“Façonner le temps, pour donner vie aux ambitions” : chaque jour, nous mettons toutes et tous notre énergie, pour faire que cette ressource précieuse et rare, le temps, soit utilisée au mieux, pour nos clients, pour nos partenaires, et pour nous-mêmes. Nous mettons nos intelligences réunies au service du temps, pour le façonner, et faire qu'il soit l'allié de la réalisation des ambitions les plus grandes. Notre mission, historiquement centrée sur l'OPC et la maîtrise des délais, évolue vers le Lean Management, la gestion de projet, la maîtrise des chantiers (Hygiène Sécurité Environnement), et la gestion commune des chantiers et Prorata.

Pilier 1 : Acteurs engagés du monde

Pilier 2 : Faire rayonner notre impact

Pilier 3 : Surdévelopper nos points forts et en développer d'autres

Pilier 4 : Nous acteurs de la relation

Plaquette Strategy : Plan stratégique de setec opency 2022 - 2027

POURQUOI UN PLAN STRATÉGIQUE ?

Tout comme la nécessité de planifier chaque étape d'un chantier pour en assurer sa réussite, **il est essentiel pour setec opency d'avoir une vision à long terme** et des objectifs stratégiques clairs. Strategy, notre plan stratégique, repose ainsi sur **4 piliers fondamentaux qui organisent les actions** à mener pour naviguer dans un environnement en constante évolution. Ce plan et ses piliers sont partagés avec toutes les parties prenantes : salariés, clients, comité de direction, comité social et économique, comité des associés, etc. En alignant nos actions sur notre vision stratégique, nous assurons la pérennité et la prospérité de notre entreprise pour les 5 années à venir. Ces actions sont suivies dans une salle de pilotage animée en comité de direction.

NOTRE MISSION

"Façonner le temps, pour donner vie aux ambitions" : chaque jour, nous mettons toutes et tous notre énergie, pour faire que cette ressource précieuse et rare, le temps, soit utilisée au mieux, pour nos clients, pour nos partenaires, et pour nous-mêmes. Nous mettons nos **intelligence réunies** au service du temps, pour le façonner, et faire qu'il soit l'allié de la réalisation des ambitions les plus grandes. Notre mission, historiquement centrée sur l'**OPC** et la maîtrise des délais, évolue vers le **Lean Management**, la gestion de projet, la maîtrise des chantiers (Hygiène Sécurité Environnement), et la gestion commune des chantiers et **Prorata**.

ACTEURS ENGAGÉS DU MONDE

Le pilier n°1 vise à faire de notre entreprise un acteur responsable et engagé, en mettant en œuvre :

- La sélection responsable des projets, des secteurs et des partenaires avec lesquels nous travaillons
- La recherche et la proposition systématiques d'impacts positifs pour notre écosystème et la planète
- La démonstration de notre engagement à travers des actions concrètes et des preuves tangibles
- L'engagement à fournir un impact positif à chacun de nos collaborateurs, en favorisant leur développement personnel et professionnel, et en respectant leur individualité

SURDÉVELOPPER NOS POINTS FORTS ET EN DÉVELOPPER D'AUTRES

Le pilier n°3 vise à maximiser nos forces existantes et à en développer de nouvelles, en mettant l'accent sur :

- La valorisation spécifique des points forts existants
- L'application systématique du Lean management et le développement d'outils collaboratifs
- La détection et mise en œuvre des innovations pour optimiser le travail et la performance
- La création de nouveaux métiers en lien avec nos compétences et notre culture d'entreprise
- Le développement de partenariats avec des acteurs économiques pour exploiter nos forces et contribuer à la réalisation de leurs objectifs



NOTRE VISION

Au cœur de chaque projet, setec opency oriente les énergies, fédère et engage les acteurs avec résilience, pour que chaque chantier soit une réussite partagée par tous. En tant qu'**ingénieurs et citoyens**, nous conseillons et préconisons des solutions plus vertueuses pour un futur durable. Chacune de nos réussites se fait à la force des talents en jeu : les nôtres et ceux qui nous entourent. Passionnés par leur métier, les collaborateurs de setec opency sont reconnus pour leur engagement au service de leurs clients et leur capacité à conduire des opérations complexes pour un résultat toujours optimisé !

UNE VISION ÉGALEMENT PARTAGÉE PAR NOS CLIENTS



FAIRE RAYONNER NOTRE IMPACT

Le pilier n°2 vise à accroître l'impact d'opency en mettant l'accent sur :

- Le renforcement des relations entre collègues et avec la direction
- La promotion de nos talents et de notre culture d'entreprise pour attirer de nouveaux collaborateurs
- La sensibilisation des acteurs de nouveaux secteurs économiques à nos réalisations et impacts

NOUS ACTEURS DE LA RELATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE, AVEC NOS CLIENTS, AVEC NOS PARTENAIRES

Le pilier n°4 vise à favoriser le développement et le bien-être des employés ainsi que la construction d'une culture d'entreprise solide. Ses actions principales incluent :

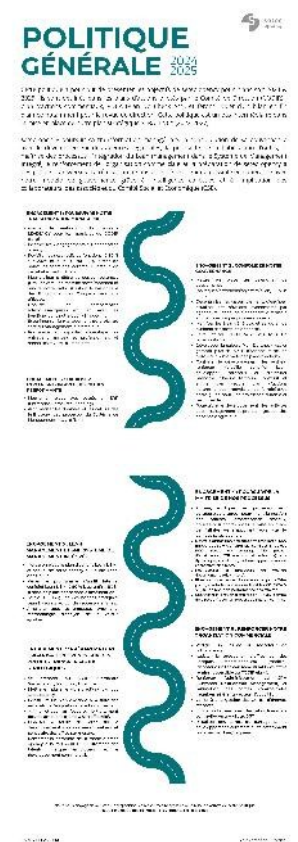
- L'intégration efficace des nouveaux talents
- Des parcours professionnels co-construits d'évolution et de mobilité de nos équipes
- Les relations managériales motivantes
- Le développement continu des compétences
- L'équilibre travail - vie personnelle
- Les échanges d'expérience entre employés
- La communication interne transparente
- L'utilisation d'outils pour préserver l'énergie
- Le suivi régulier et personnalisé des employés
- L'encouragement de la culture du feedback
- Le respect des différentes cultures
- L'utilisation d'outils digitaux pour collaborer efficacement

2.2.2 Politique générale

Cette politique a pour but de présenter les objectifs de **setec opency** pour 2 ans soit 2024 & 2025.

Ils sont déclinés dans les plans d'actions pilotés par le Comité de Direction (CODIR) : plan d'actions commerciaux, PDCA (Plan Do Check Act), et feront l'objet d'un bilan en fin d'année notamment pour la revue de direction. Cette politique est un pas intermédiaire dans la mise en place de notre plan stratégique STRATENCY (2022-2027).

setec opency poursuit sa transformation managériale, la consolidation de sa gouvernance avec le développement des agences régionales, la poursuite de la fiabilisation d'outils, la maîtrise des processus, l'intégration du Lean management dans le Système de Management Intégré, le renforcement de l'organisation commerciale et la préparation de **setec opency** à des projets transverses. La réalisation de nos objectifs est rendue possible en cohérence avec notre modèle de gouvernance grâce à l'intelligence collective et à l'implication des collaborateurs, des associés et du Comité Social et Economique (CSE).



ENGAGEMENT 1

POURSUIVRE NOTRE TRANSFORMATION MANAGÉRIALE

1. Assurer la réalisation du parcours LEADENCY pour les membres du CODIR élargi.
2. Incarner les 7 engagements du leader setec opency.
3. Revisiter les descriptifs de fonctions : à 50 % sur 2024 et à 50 % sur 2025 (Créer de nouvelles fonctions comme Directeur de projet et expert métier).
4. Mettre à jour le référentiel des compétences (Évoluer vers une matrice poste/fonction) et rendre notre GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) plus efficace.
5. Finaliser les compétences attendues/acquises en lien avec les fonctions dans notre outil « Empowill ».
6. Expérimenter le management de projet au côté du management hiérarchique.
7. Poursuivre et exploiter davantage les entretiens annuels et professionnels et mener les revues RH et talents.

ENGAGEMENT 2

CONSOLIDER NOTRE GOUVERNANCE

1. Mettre en place un calendrier de gouvernance (politiques/entretiens/objectifs/bilan) plus fluide.
2. Décentraliser les rassemblements d'équipes, ritualiser des réunions, évènements par agence, multisite,
3. pôle et tendre à terme à animer une unique journée annuelle.
4. Maîtriser les frais généraux et se doter de budgets par poste de dépenses.
5. Faire infuser STRATENCY vers tous les collaborateurs.
6. Développer la culture Plan Do Check Act et garantir plus de 80 % d'actions mises en œuvre sur l'ensemble des plans d'actions.
7. Conforter le développement des régions, renforcer Marseille, solidifier Lyon, développer Bordeaux et structurer Grenoble.
8. Chaque territoire construit et anime son propre plan d'actions notamment commercial en conformité avec notre guide pour une croissance durable et responsable.
9. Poursuivre le développement des activités Lean management et prorata – gestion des dépenses/logistique



ENGAGEMENT 3

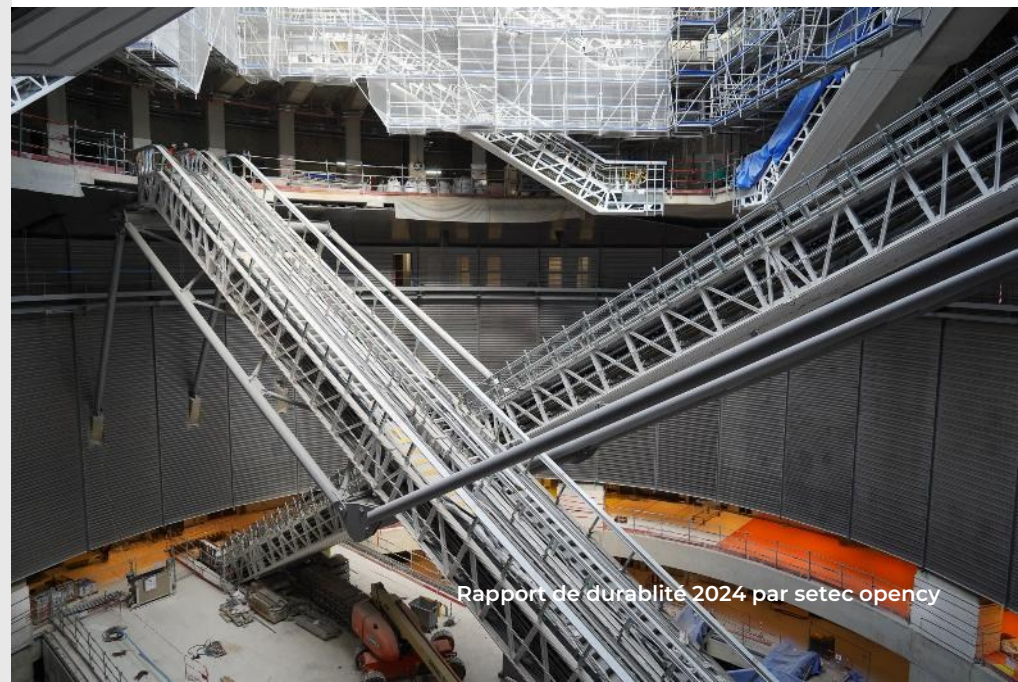
FIABILISER L'ORGANISATION AVEC DES OUTILS PERFORMANTS

1. Mettre en place avec succès un ERP (Entreprise Ressource Planning).
2. Automatiser les données et les calculs des indicateurs des processus du Système de Management Intégré (SMI).

ENGAGEMENT 4

POURSUIVRE LA MAÎTRISE DE NOS PROCESSUS

3. Former, expliquer les processus aux collaborateurs setec, notamment la gestion des affaires (arborescence réseaux, nouveaux supports...) dès la mise en place de l'affaire en s'appuyant aussi sur le campus setec opency.
4. Mettre à disposition des supports améliorés : RSA (rapport de suivi d'affaire), SLI (suivi des livrables), RCO (revue de contrat), REX (retour d'expérience), DST (devis suivi technique) plus dynamique, visuel intégrant une approche risque et satisfaction clients.
5. Restructurer la procédure de gestion documentaire (dite PRO 2).
6. Ritualiser une revue documentaire par affaire pour garantir le contrôle des livrables (80 %RSA & SLI) et une revue de performance des affaires.
7. Capitaliser la gestion d'affaires en CODIR (comité de direction) avec un process de REX en continu.



ENGAGEMENT 5

LEAN MANAGEMENT ET SMI (SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ)

1. Mettre en place avec succès un ERP (Entreprise Ressource Planning).
2. Automatiser les données et les calculs des indicateurs des processus du Système de Management Intégré (SMI).

ENGAGEMENT 6

RENFORCER NOTRE ORGANISATION COMMERCIALE

1. Rédiger un « Guide du rédacteur de l'offre opency »
2. Assister la production d'offres par des « briques rédactionnelles » (modèle).
3. Disposer d'un tableau récapitulatif des offres remises accessible au CODIR élargi.
4. Renforcer l'administration du CRM (Customer Relationship Management) et l'animation des forces commerciales (réunions, référents secteur d'activité...).
5. Veiller à une gestion des CV et références efficaces.
6. Suivre un tableau avec des ratios financiers par métier en appui aux DST.
7. Ritualiser des temps de partage sur le développement commercial et notamment les offres perdues/gagnées

ENGAGEMENT 7

PRÉPARER NOTRE ORGANISATION OPENCY SUR DES PROJETS TRANSVERSAUX ET STRATÉGIQUES

1. Se préparer au CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).
2. Mettre en place le plan d'actions campus **setec opency**.
3. Construire un plan d'actions à la suite des résultats de l'enquête satisfactions clients.
4. Animer et avoir un focus sur le traitement des réclamations clients et son efficacité.
5. Finaliser la feuille de route sur le développement des nouveaux métiers et construire des offres sur mesure.
6. Renforcer la notoriété de la marque **setec opency** à la fois pour le recrutement (marque employeur) et le développement commercial.



2.2.3 Certification selon les normes internationales

setec opency est fière d'être certifiée selon les normes internationales qui garantissent la qualité et la rigueur de ses pratiques :

ISO 9001 : 2015 – Systèmes de management de la qualité : exigences pour assurer la satisfaction client et l'amélioration continue.

ISO 14001 : 2015 – Systèmes de management environnemental : exigences et lignes directrices pour son utilisation.

Dans une logique de responsabilité et de développement durable, **setec opency** est également en cours de certification ISO 45001, norme dédiée aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail.

Cette démarche témoigne de notre volonté d'intégrer pleinement les enjeux environnementaux et sociaux dans nos activités et de contribuer à un avenir plus durable.



2.3 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matérielles

Le management des risques est la fondation de notre système de management qualité (ISO 9001) et environnement (ISO 14001).

Nous commençons par **identifier les risques** qui pourraient affecter nos opérations, nos employés, nos clients et nos parties prenantes. Ces risques peuvent être de nature environnementale, sociale ou de gouvernance. Nous utilisons divers outils et méthodologies, tels que des analyses **SWOT** (forces, faiblesses, opportunités, menaces) et des évaluations d'impact, pour recueillir des informations pertinentes et évaluer la probabilité et la gravité de chaque risque. Cette étape nous permet de prioriser les risques en fonction de leur impact potentiel sur notre entreprise.

Une fois les risques identifiés et évalués, nous élaborons et mettons en œuvre **des plans d'atténuation adaptés**. Ces plans incluent des actions préventives et correctives visant à réduire la probabilité de survenance des risques et à minimiser leurs impacts éventuels. Par exemple, nous investissons dans des technologies propres pour réduire notre empreinte carbone, développons des programmes de formation pour nos employés afin de promouvoir la sécurité et la santé au travail, et renforçons nos politiques de gouvernance pour garantir une conduite éthique et transparente de nos affaires. Nous engageons également nos parties prenantes dans le processus, en les informant et en collaborant avec elles pour identifier des solutions efficaces.

La gestion des risques est un processus continu qui nécessite une surveillance et une révision régulières. Nous mettons en place des indicateurs de performance clés (KPI) et des tableaux de bord pour suivre l'efficacité de nos mesures d'atténuation. Des audits internes et externes sont également réalisés pour évaluer notre conformité aux réglementations et standards de l'industrie. En cas de détection de nouveaux risques ou de changements dans le contexte opérationnel, nous adaptons nos plans en conséquence. Cette approche dynamique et adaptative nous permet de rester agiles et réactifs face aux défis et opportunités émergents.

Partie 3

Description des pratiques, des politiques et des initiatives futures pour une transition vers une économie plus durable

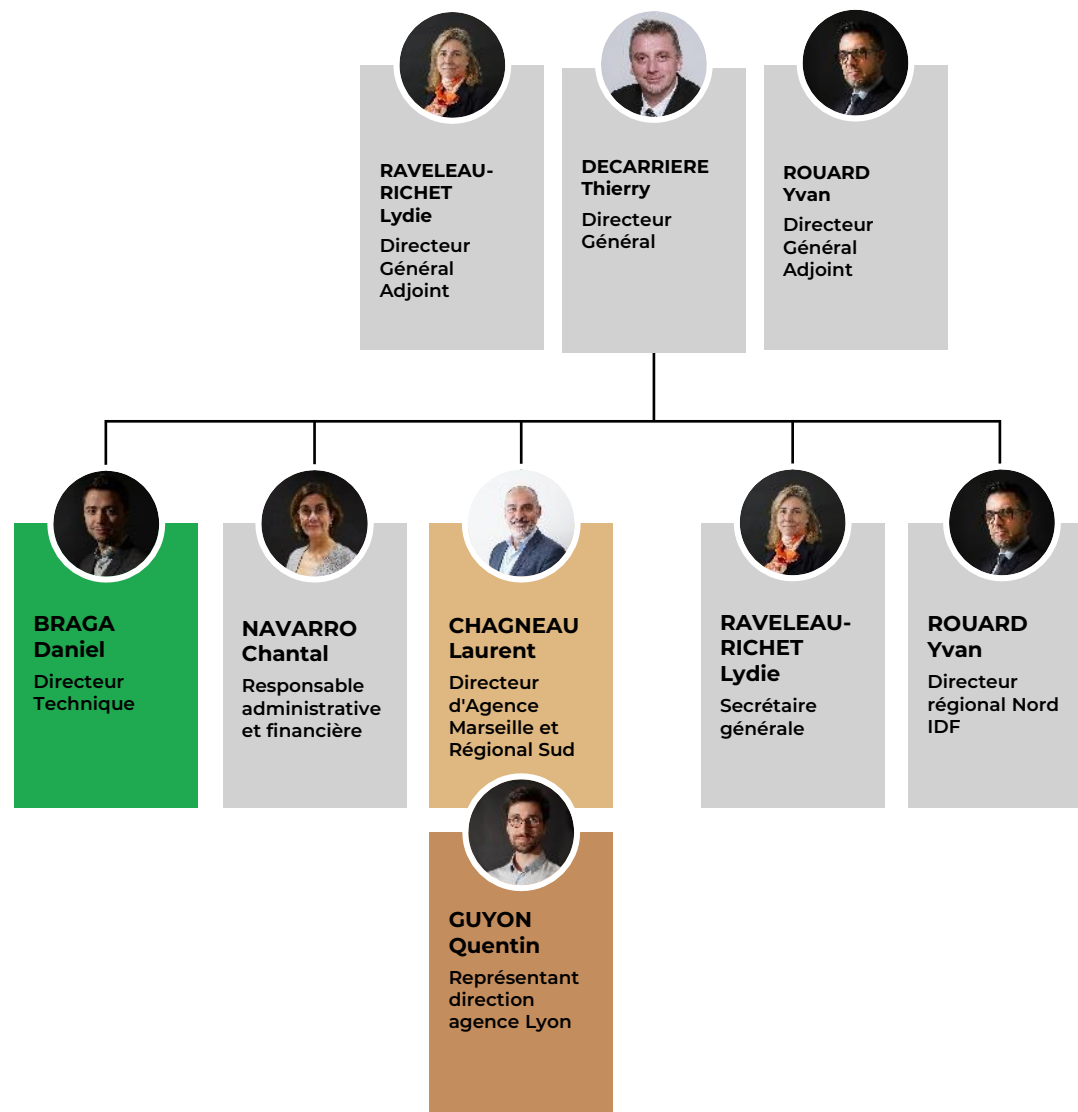


3.1 Gouvernance

3.1.1 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation

DIRECTION GÉNÉRALE DE SETEC OGENCY ET SON RÔLE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

La Direction Générale démontre son engagement dans **le développement et la mise en œuvre du Système de Management Intégré** par une implication au plus haut niveau dans la démarche d'amélioration continue de la société.



La Direction	
établit une politique générale, une politique sécurité santé et une politique RSE dont le respect et la pertinence sont évalués en Revue de Direction,	s'assure de l'atteinte des objectifs qualité, sécurité et environnement qu'elle fixe,
mène des Revues de Direction,	et assure une disponibilité des ressources nécessaires.

Les politiques générale, sécurité santé, et RSE sont établies par la Direction Générale et communiquées à l'ensemble du personnel.

Elles font également l'**objet d'explication** lors :

- Du comité de Direction.
- Du bilan annuel avec l'ensemble des collaborateurs.
- D'événements annuels de fin d'année.
- Sur 2023, une « pastille » (webinaire) a été animée en mars sur les politiques 2023, une vidéo « Accueil SMI » a été diffusée en juillet et une pastille a été animée en octobre 2023 sur la Sécurité, Santé au travail (Politique, DUERP, PAPRI Pact).
- Sur 2024, une « pastille » a été animée en avril concernant Stratency et les 3 politiques 2024-2025 mises en œuvre au sein de la **setec opency**.

setec opency a la volonté d'avoir un **Système de Management Intégré** toujours plus performant. A cet effet, la Direction Générale se fixe des objectifs qualité, sécurité et environnement qui sont décrits dans un document évolutif spécifique commenté à chaque Revue de Direction. Les objectifs qualité, sécurité et environnement sont transmis à l'ensemble du personnel. Ces objectifs qualité, sécurité et environnement de **setec opency** concernent toutes les fonctions et services de l'entreprise.



PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

L'animation de la démarche qualité, sécurité et environnement est confiée à la Secrétaire Général de **setec opency** ayant pour missions notamment de :

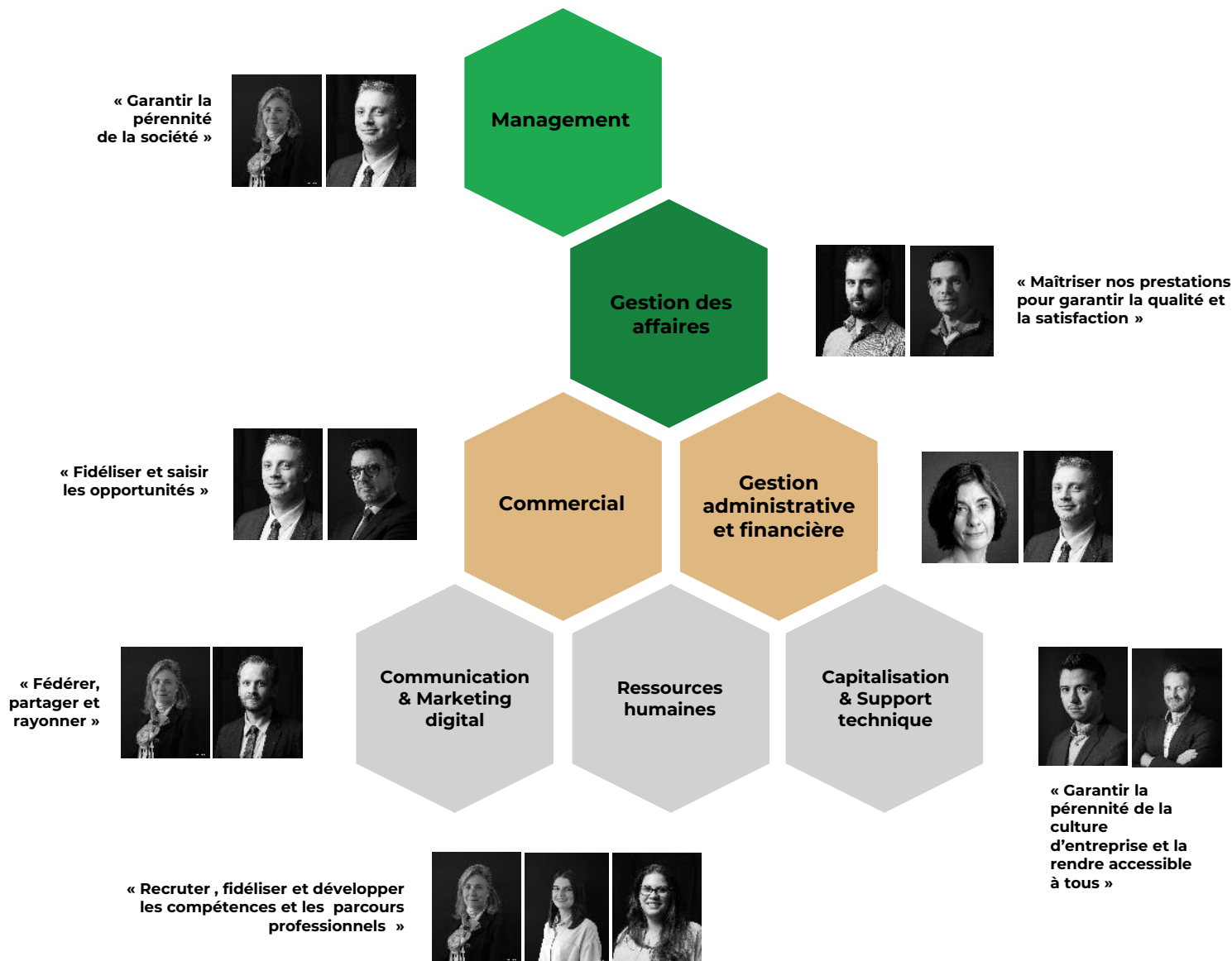
- S'assurer que le système de management est conforme aux exigences des normes ISO 9001, 14001-2015 et ISO 45001-2018.
- S'assurer que les processus délivrent les résultats attendus.
- Rendre compte, en particulier à la Direction Générale,
- De la performance du système de management et des opportunités d'amélioration.
- S'assurer de la promotion de l'orientation client à tous
- Les niveaux de l'organisme.
- S'assurer que, lorsque des modifications du système de management sont planifiées et mises en œuvre, l'intégrité du système de management est maintenue.

DÉPLOIEMENT DU SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Concernant les problématiques environnementales, la Direction Générale de **setec opency** a l'autorité et le pouvoir pour déployer le système de management intégré et engager les ressources et moyens pour l'atteinte de ses objectifs.

CARTOGRAPHIE DU SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ

Cartographie des processus du SMI- Indice C



La structure de la documentation utilisée dans le cadre du **Système de Management Intégré** est représentée ci-après :

Manuel de Management Intégré

Elément de base du Système de Management Intégré, le Manuel de Management Intégré décrit les dispositions générales mises en place dans l'organisation de la qualité, de la sécurité et de l'environnement, afin d'obtenir, de maintenir et d'améliorer la qualité, de respecter l'environnement pour l'ensemble des activités et de préserver la santé de son personnel.

Processus

Un processus est un système d'activités qui utilise des ressources pour transformer des éléments d'entrées en éléments de sortie. L'ensemble des processus est décrit dans un recueil mis à la disposition du personnel sur l'intranet et le serveur de **setec opency**. L'organisation du Système de Management Intégré de **setec opency** repose sur les processus représentés dans la Cartographie.

Procédures

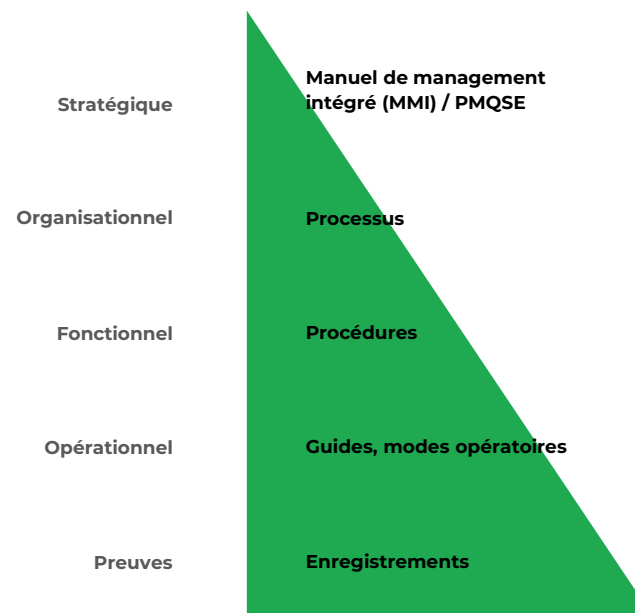
Les procédures complètent les processus dans la description des règles applicables au bon fonctionnement de la société. Elles sont établies de manière à couvrir les exigences des normes ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 et ISO 45001-2018.

Guides

Les guides sont des outils qui permettent de capitaliser les bonnes pratiques de la société.

Enregistrements du système intégré

Les formulaires servent de support aux informations documentées. Ces documents constituent la preuve tangible de la formalisation de la mise en œuvre du Système de Management Intégré.



3.1.2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traitées par ces organes

La description des processus et de leurs pilotages est intégrée au serveur de **setec opency** à travers :

- La fiche d'identité du processus décrivant les pilotes et les principaux risques et opportunités, indicateurs du processus.
- Les fiches de fonctions.
- le processus sous forme de logigramme comprenant les rôles et responsabilités au sein du processus, ainsi que les données d'entrée et de sortie à chaque étape du processus.
- La cartographie du SMI.
- Un planning des revues de processus ou ateliers ou audit interne est suivi par la fonction Qualité, Sécurité et Environnement permettant de garantir un monitoring au moins une fois tous les 3 ans.

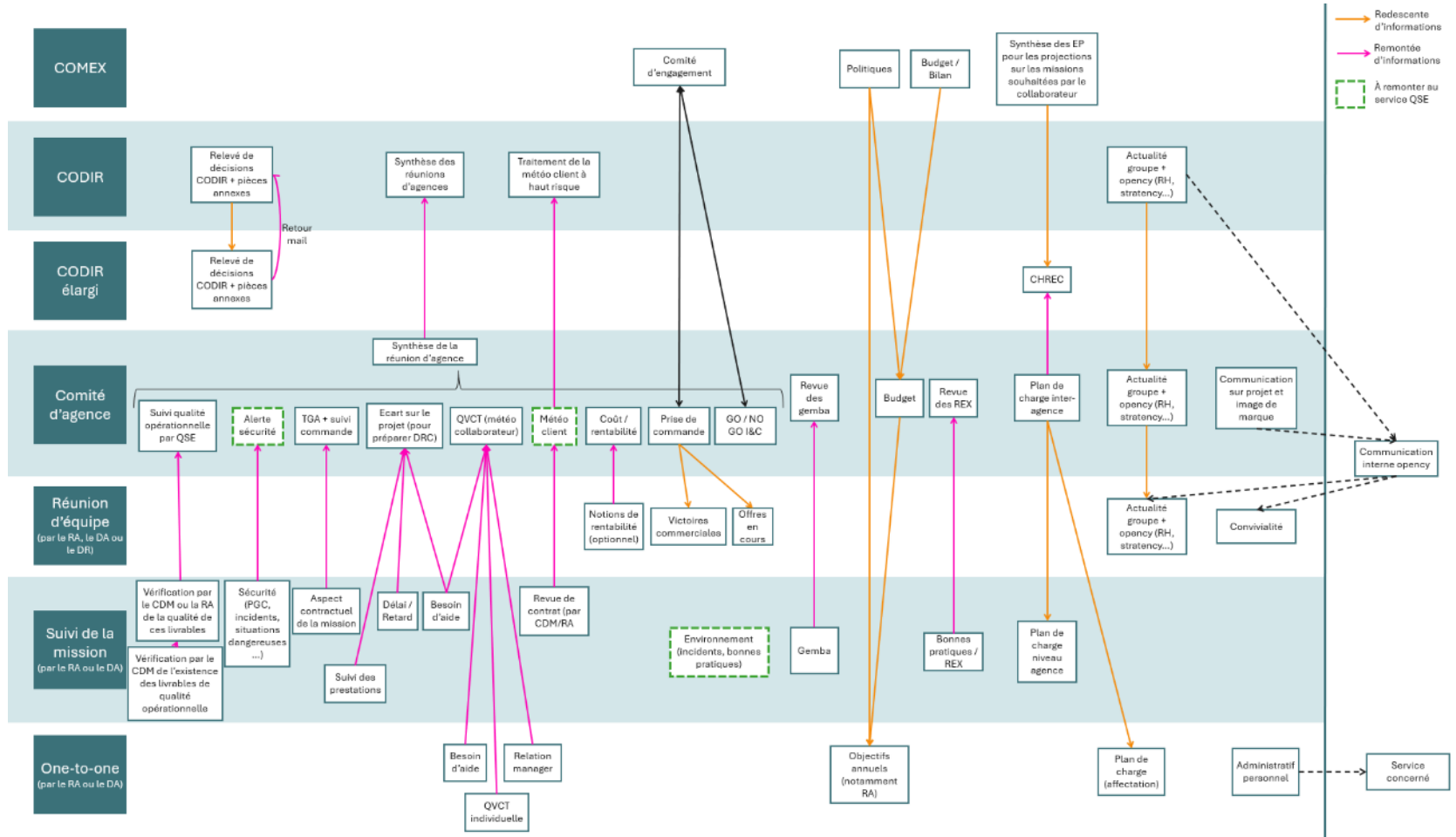
Les revues de processus permettent de :

- Suivre les actions décidées lors des revues précédentes,
- Analyser les non-conformités, actions correctives et préventives, les retours des parties intéressées pertinentes relatifs au processus.
- Passer en revue les résultats des audits internes et externes concernant le processus.

- Procéder à l'analyse des indicateurs du processus,
- Identifier les changements de contexte des activités.
- Décider de nouvelles actions d'amélioration, en lien avec les risques et les opportunités.
- Décider de modifications du système de management,
- Faire le point sur les besoins en ressources pour le processus.
- Mettre à jour les parties intéressées impactant le processus.
- Une arborescence illustre la structure de gouvernance et les flux d'information entre les différents niveaux de l'entreprise, en intégrant les aspects Qualité, Sécurité et Environnement (QSE).

Les flux d'information sont organisés pour garantir la traçabilité :

- Redescende d'informations pour les décisions et budgets.
- Remontées d'informations pour les aspects qualité et sécurité.
- Remontées spécifiques QSE pour les incidents environnementaux et les retours d'expérience.

Arborescence des managements visuels de **setec opency** pour l'année 2025

Un planning des revues de processus ou ateliers ou audit interne est suivi par la fonction **Qualité, Sécurité et Environnement permettant de garantir un monitoring au moins une fois tous les 3 ans.**

Les revues de processus permettent de :

- Suivre les actions décidées lors des revues précédentes.
- Analyser les non-conformités, actions correctives et préventives, les retours des parties intéressées pertinentes relatifs au processus.
- Passer en revue les résultats des audits internes et externes concernant le processus.
- Procéder à l'analyse des indicateurs du processus.
- identifier les changements de contexte des activités.
- Décider de nouvelles actions d'amélioration, en lien avec les risques et les opportunités.
- Décider de modifications du système de management.
- Faire le point sur les besoins en ressources pour le processus.
- Mettre à jour les parties intéressées impactant le processus.

La description des processus et de leurs pilotages est intégrée au serveur de setec opency à travers :

- La fiche d'identité du processus décrivant les pilotes et les principaux risques et opportunités, indicateurs du processus.
- Les fiches de fonctions.
- Le processus sous forme de logigramme comprenant les rôles et responsabilités au sein du processus, ainsi que les données d'entrée et de sortie à chaque étape du processus.
- La cartographie du SMI.

3.2 La Politique RSE 2024 - 2025

Cette politique présente nos engagements pour 2 ans soit 2024 & 2025, concernant notre démarche **Responsabilité Sociale et Environnementale**. Notre volonté est d'être pro-actif dans notre écosystème en tant qu'acteur de la démarche **Ingénieurs & Citoyens** du groupe **setec** vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires et des associés. Nous nous appuyons sur notre stratégie et nos valeurs dans l'organisation et la mise en œuvre de nos missions (plan Stratégique 2022-2027 - Strategy).



ENGAGEMENT 1 **ÊTRE DES ACTEURS SOCIALEMENT** **ENGAGÉS**

1. Avec les associations : organiser des collectes, un mécénat y compris de compétences.
2. Favoriser « nos éco-comportements » avec des défis auprès de nos collaborateurs et la formation aux fresques du climat & du numérique.
3. Inclure la politique d'achat responsable dans les offres commerciales, suivre les critères d'achats RSE (Prorata...) et évaluer nos partenaires (prestataires notamment).
4. Renforcer notre partenariat avec ARES pour faciliter l'activité des personnes éloignées de l'emploi Faire vivre nos chartes Handicap et « Salariés aidant » & Déconnexion.
5. Agir sur l'index égalité Homme/Femme.
6. Favoriser la diversité dans notre politique Ressources Humaines.

ENGAGEMENT 2 **ÊTRE DES ACTEURS ÉCONOMIQUEMENT** **ENGAGÉS**

1. Utiliser notre « Guide pour une croissance durable et responsable » pour sensibiliser nos collaborateurs à la RSE pour nos projets. Suivre la part des projets stratégiques en lien avec notre guide.
2. Adapter nos prestations pour rester en phase avec les évolutions sociétales et environnementales en donnant plus de poids à l'environnement dans nos processus.
3. Être force de propositions alternatives vis-à-vis de nos clients : économiques, écologiques, sociétales et inclusives afin de contribuer à rendre nos projets vertueux.
4. Poursuivre nos actions d'amélioration en cohérence avec l'évaluation RSE réalisée par « Ecovadis ».



Extrait de notre Guide pour une croissance durable et responsable : Processus GO NO GO (cf. engagement N°2)

Être **Ingénieurs & Citoyens**, c'est aussi faire le choix de s'engager ou non dans certains projets, en fonction de leur impact social ou sur l'environnement. Nous avons donc élaboré un questionnaire préalable à tout engagement dans un projet. Son objectif est d'inviter chaque filiale à analyser, en comité, toute situation soulevant des questions. Prises de façon collégiale, les décisions de «go» ou de «no go» qui découlent de ces analyses font l'objet d'un argumentaire rédigé et envoyé à un observatoire dédié. Cette approche, qui a vocation à nous inscrire dans un processus d'amélioration continue, nous invite à examiner chaque situation avec ambition mais aussi avec beaucoup d'humilité. Ci-dessous, nos ambitions pour les secteurs d'activité :

L'infographie en annexe synthétise les échanges et les conclusions de ces échanges par secteurs.

À noter que d'une façon générale et pour tous les secteurs visés, 2 questionnements sont à valider :

La construction, va-t-elle générer une dégradation de l'écosystème naturel ainsi que les conditions de vie des populations, dans l'environnement du site et de sa zone d'influence ?

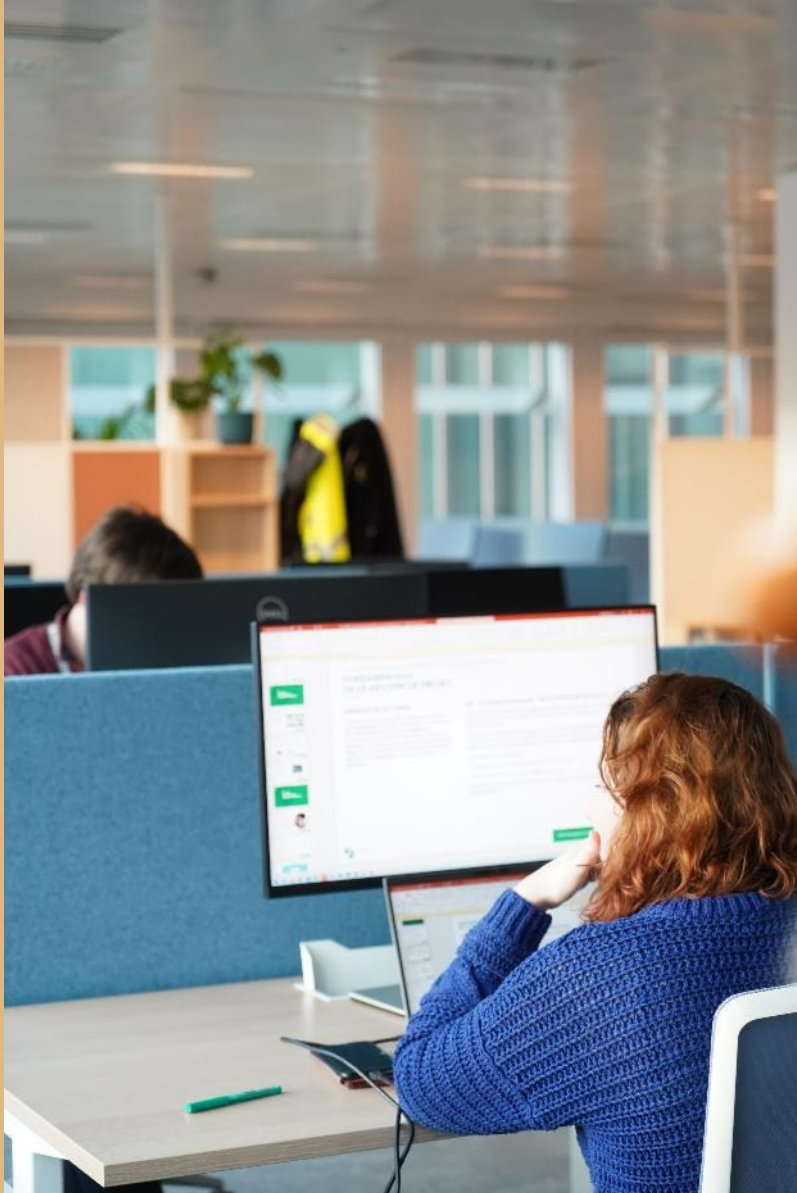
L'actionnariat, le bénéficiaire ou l'origine du financement présentent un risque d'image pour setec opency ?



ENGAGEMENT 3

MAÎTRISER ET RÉDUIRE NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

1. Définir et déployer à 70% notre plan de réduction d'impact numérique avec notamment la mise en place de routine de «clean days ».
2. Garantir le maintien de notre système de management environnemental ISO 14001.
3. Communiquer sur le bilan environnemental de **setec opency**.
4. Respecter la politique voyage **setec** (avion, train), continuer à diminuer la part de déplacement voiture à 10 % & monitorer les déplacements avec voiture y compris à l'international.
5. Former tous les collaborateurs à la fresque du climat et 50% sur la fresque du numérique. Analyser 100% des textes de notre veille d'évaluation réglementaire avec notre outil Tennaxia.
6. Suivre le plan d'actions (PDCA) des conformités et non conformités réglementaires.



3.3 Initiatives en matière de durabilité

3.3.1 Initiatives en matière de durabilité chez setec opency

La certification HQE des locaux setec opency

La **certification Haute Qualité Environnementale (HQE)** est une reconnaissance majeure dans le domaine de la construction durable. Chez **setec opency**, nous sommes fiers de notre engagement envers la certification HQE (Haute Qualité Environnementale), qui atteste de notre démarche en faveur d'une gestion durable de nos bâtiments. Depuis 2022, deux de nos locaux en bâtiment tertiaire sont certifiés, et nous sommes particulièrement honorés de recevoir la mention « Exceptionnel » pour nos efforts en matière de gestion durable. Cette certification HQE témoigne de notre souci constant de minimiser notre impact environnemental tout en assurant des conditions de travail optimales pour nos collaborateurs. Nous avons mis en place des pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources, d'efficacité énergétique et de confort des occupants, ce qui nous a permis d'atteindre ce niveau d'excellence reconnu.

Pour nous, cette certification ne se limite pas à une reconnaissance externe, mais représente un engagement profond envers nos valeurs et notre responsabilité envers l'environnement. Nous continuerons à œuvrer avec détermination pour maintenir et améliorer notre performance en matière de durabilité, afin de contribuer positivement à notre environnement et à notre communauté.

Ma petite planète

Ma Petite Planète est un mouvement écologique qui vise à sensibiliser et à mobiliser les individus autour des enjeux environnementaux à travers des défis ludiques et éducatifs. Ce jeu éco-citoyen, destiné aux entreprises, écoles et particuliers, encourage les participants à adopter des comportements respectueux de l'environnement et à réaliser des actions concrètes pour la planète. Le principe du jeu est simple : pendant une période définie, les participants, regroupés en équipes, doivent accomplir un maximum de défis écologiques parmi une liste proposée.

Les défis couvrent divers aspects du développement durable, tels que la réduction des déchets, la consommation responsable, la protection de la biodiversité et l'économie d'énergie. Chaque action réussie rapporte des points à l'équipe, et à la fin du défi, les équipes avec le plus de points sont récompensées. Chez **setec opency**, nous avons décidé de participer activement à "Ma Petite Planète" pour renforcer notre engagement en faveur de l'environnement et mobiliser nos collaborateurs autour de cette cause essentielle. En prenant part à ce jeu, nous souhaitons non seulement sensibiliser nos équipes aux problématiques environnementales, mais aussi les inciter à adopter des comportements plus durables au quotidien.

Notre participation à **Ma Petite Planète** s'inscrit dans notre démarche globale de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de développement durable. En relevant les défis proposés, nous contribuons à réduire notre empreinte écologique, à promouvoir des pratiques écoresponsables et à renforcer la cohésion au sein de notre entreprise. Les défis nous permettent également de découvrir de nouvelles initiatives et de partager nos expériences et nos succès en matière de développement durable avec nos collègues.



3.3.2 Initiatives en matière de durabilité sur les affaires portées par les expertises setec opency

Plateforme engagée SAVE

Chez **setec opency**, mener des projets responsables s'incarne notamment par l'expertise métier gestion commune et prorata, avec nous sommes fiers de présenter notre logiciel innovant, **SAVE**. Conçu pour répondre aux défis contemporains, la plateforme **SAVE** permet un suivi en temps réel des consommations d'eau, d'électricité, de la gestion des déchets et des données météorologiques, offrant une vision globale de l'empreinte environnementale du site. Elle assure également la traçabilité des matériaux, en contrôlant leur utilisation, leur provenance et leur gestion tout au long du chantier.

Grâce à ces fonctionnalités, **SAVE** favorise une meilleure maîtrise des ressources et des impacts environnementaux. Il s'impose comme un levier essentiel pour piloter la performance environnementale des bases vie.



ZOOM sur la réduction de la consommation d'eau sur chantier

Dans le cadre du chantier du tunnel Euralpin Lyon-Turin, **setec opency** assure l'exploitation de la base vie. Pour réduire la consommation d'eau, le chantier intègre des solutions concrètes : boutons poussoirs, ainsi que des bassins de rétention et des bacs de récupération pour valoriser les ressources hydriques. Enfin, la consommation est suivie en temps réel grâce à des capteurs et à la plateforme **SAVE**, avec la solution **Advizéo Saveo** pour analyser les données et identifier rapidement les opportunités d'économie. Cette approche proactive illustre l'engagement



Rédaction d'une Note d'Organisation de Chantier développement durable

L'expertise métier pilote OPC (Ordonnancement, pilotage, coordination) implique la rédaction de la **NOC (Note d'Organisation de Chantier)** pour chaque affaire portée par l'expertise. Ce document contractuel fixe les contraintes imposées aux entreprises et les principes d'organisation du chantier. Il a pour objectif de définir les mesures destinées à faciliter le déroulement du chantier.

La **Note d'Organisation de Chantier développement durable** intègre les recommandations en termes d'actions et de pratiques durables pouvant être mises en place sur chantier. Les recommandations portent sur la réduction de l'utilisation des ressources (eau, électricité) par des systèmes de suivi et des équipements économes, ainsi que l'intégration d'énergie renouvelables (panneaux solaires). Elles portent aussi sur la gestion durable des déchets et matériaux par le tri rigoureux, l'optimisation logistique et la réduction des nuisances et la sensibilisation des compagnons. Cette **NOC développement durable** permet de considérer les enjeux environnementaux à l'échelle de l'organisation de chantier.

Réemploi sur chantier

A Lyon, sur le projet 233 Cours Lafayette, **setec opency** a mobilisé des compétences clés en OPC pour intégrer le réemploi dans un chantier complexe :

- Anticipation stratégique dès la conception pour identifier les gisements, structurer le planning directeur et sécuriser les délais.
- Pilotage logistique avancé, orchestrant le réemploi comme un flux industriel avec traçabilité, gestion des stocks et coordination des interfaces.
- Adaptabilité continue, grâce aux méthodes Lean et aux rituels courts pour ajuster le planning face aux aléas des matériaux.

Un projet qui apporte un retour d'expérience intéressant : intégrer la logistique du réemploi dès le DCE, prévoir des zones de stockage adaptées, formaliser des outils de suivi et des processus collaboratifs. Cette opération démontre que le réemploi transforme durablement la manière de concevoir et piloter les projets bas carbone, et confirme que le métier d'OPC sait s'adapter aux nouveaux enjeux environnementaux et organisationnels.



Création d'une nouvelle expertise métier d'Assistance à maîtrise d'ouvrage RSE de chantier

setec opency enrichit son offre métier, forte de son expertise terrain en pilotage OPC et en gestion de base vie, l'entreprise met ses compétences au service d'une nouvelle ambition : accompagner la RSE opérationnelle sur les chantiers.

Notre développement d'expertise métier « Assistance à Maîtrise d'Ouvrage en Responsabilité Sociétale des Entreprises » (AMO RSE) vise à transformer le chantier en acteur de la transition écologique et sociale.

Cette expertise répond à la nécessité d'intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux dès la conception des projets, en évitant une approche en silo. L'AMO RSE accompagne le maître d'ouvrage dans la mise en œuvre d'actions concrètes, mesurables et adaptées au contexte, avec une approche flexible, itérative et collaborative, fondée sur le dialogue et l'innovation.

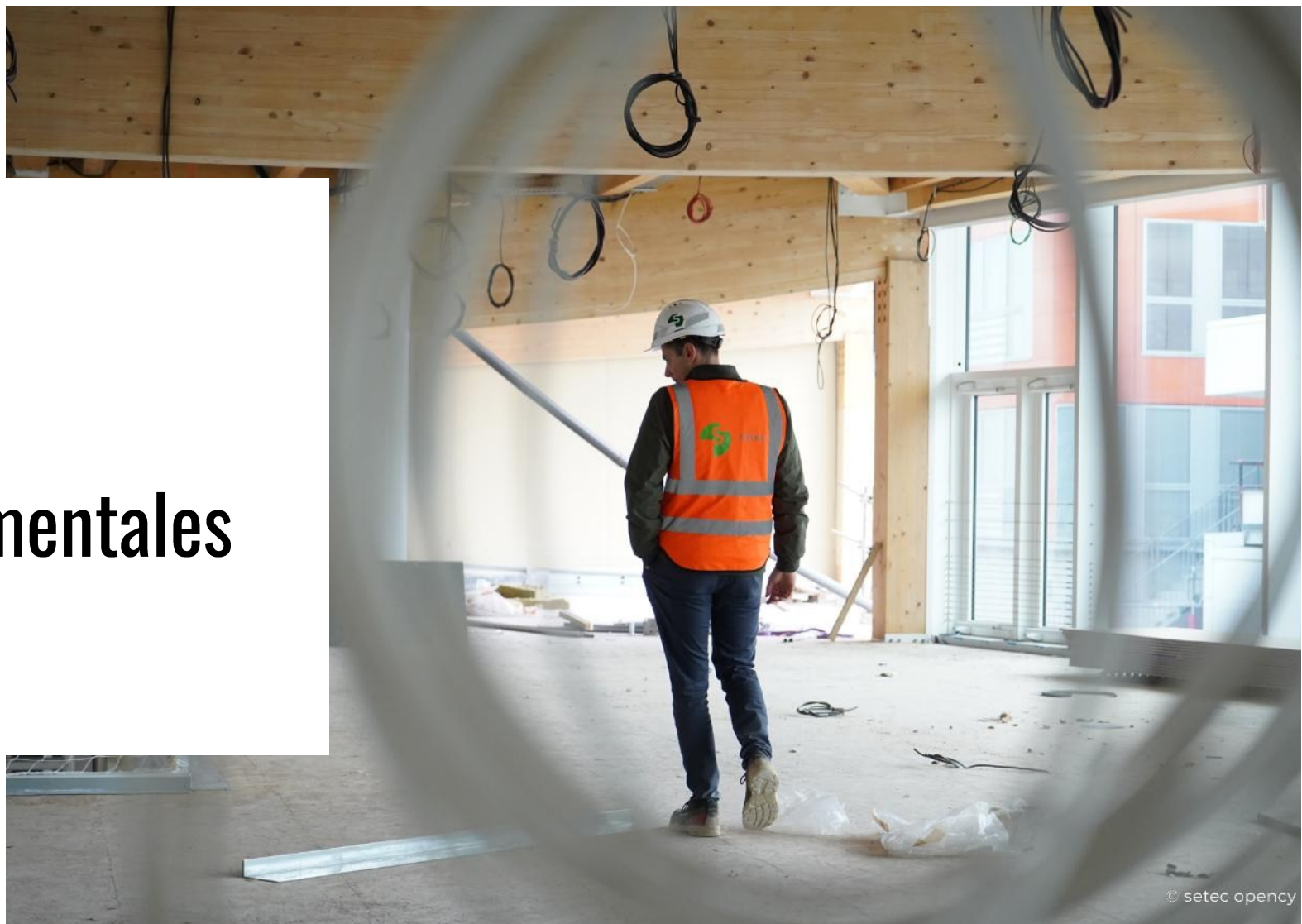
L'offre s'articule autour de 5 thèmes majeurs :

- Environnement : économie circulaire, bilan carbone, biodiversité, logistique bas carbone.
- Nuisances & relations externes : réduction bruit, qualité de l'air, médiation et communication avec riverains.
- Hygiène & conditions de travail : prévention sanitaire, bien-être, gestion des zones de vie.
- Sécurité & santé au travail : culture sécurité, formations, BIM prévention, IoT pour suivi des risques.
- Insertion sociale & diversité : clauses sociales, emploi local, inclusion, partenariats avec structures d'insertion.
- Chaque projet construit sa démarche RSE de chantier à partir des parcours d'assistance choisies par la MOA, garantissant une démarche sur mesure et performante.

Cette nouvelle expertise positionne le chantier comme un vecteur d'innovation et de responsabilité, contribuant à l'excellence durable et à la conformité des engagements RSE.

Partie 4

Métriques environnementales



© setec opency

4.1 Bilan carbone de setec opency

4.1.1 Le périmètre du bilan carbone de setec opency

Le bilan carbone comptabilise les émissions directes et indirectes des postes Energie, Déplacements, Numérique et Papier de setec opency. Ces postes s'intègrent aux scopes 1, 2, et 3 définis par le référentiel GHG PROTOCOL, correspondant aux 6 catégories du référentiel de l'ADEME à travers la méthodologie Bilan Carbone®.

Postes définis par setec opency

Energie
Déplacements
Numérique
Papier

Scopes associés

Scope 2
Scope 1 et 2
Scope 3
Scope 3

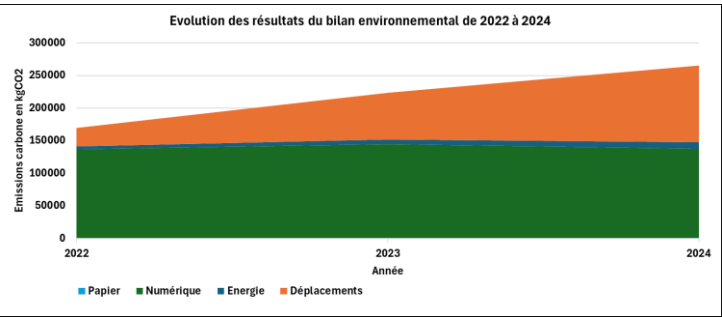


[methodologieV5.pdf](#) (p.25)

4.1.2 Bilan carbone de setec opency en 2024 et évolution depuis 2022

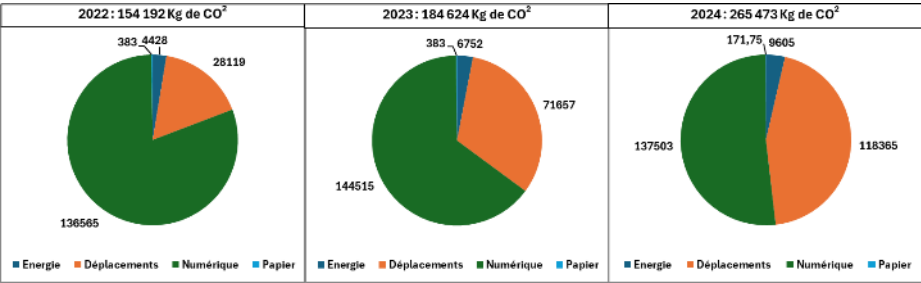
Sur l'ensemble de la période 2022-2024, les émissions totales sont passées de 154 192 kgCO₂ à 265 473 kgCO₂, soit une progression de +72 %. Toutefois, il est important de noter que la croissance la plus forte se concentre entre 2023 et 2024, ce qui indique un changement structurel dans les pratiques de mobilité et d'organisation.

L'intensité des émissions de GES des périmètres 1 et 2 est : 14,7 tCO₂ / M€ de CA



4.1.3 Répartition des parts de CO2 par poste d'émission en 2022, 2023, et 2024

En 2022, le numérique domine largement les émissions, tandis que les déplacements restent faibles. En 2023, la part des déplacements augmente fortement, réduisant la proportion du numérique. En 2024, les déplacements deviennent presque équivalents au numérique, ce qui explique la forte hausse globale des émissions.



4.1.4 Pourquoi 2022 n'est pas représentative ?

L'année 2022 présente un bilan carbone nettement inférieur aux années suivantes. Cette différence s'explique par un contexte particulier :

- Activité réduite et déplacements limités : Les émissions liées aux déplacements étaient très faibles (28 119 kgCO₂), en raison d'un recours massif au télétravail ou de restrictions de mobilité.
- Numérique surreprésenté traduisant une activité essentiellement digitale.
- Organisation atypique : Cette configuration ne reflète pas le fonctionnement normal de l'entreprise, mais une situation exceptionnelle.

En conséquence, 2022 ne peut pas être considérée comme une année de référence pour l'analyse des tendances ou la fixation d'objectifs, car elle ne reflète pas la réalité opérationnelle actuelle.

4.1.5 Choix de l'année de référence

Pour garantir une base fiable et représentative des activités normales de l'entreprise, il est pertinent d'exclure 2022 comme année de référence. Elle peut être conservée à titre informatif pour illustrer la sortie d'une période atypique, mais ne doit pas servir de base pour fixer des objectifs.

L'année 2023 comme année de référence. Elle marque une reprise d'activité plus proche du fonctionnement normal, avec une répartition des postes plus équilibrée et des niveaux d'émissions représentatifs. Cela en fait un point de départ pertinent pour mesurer les progrès et définir des objectifs réalistes.

Les actions stratégiques (mobilité durable, sobriété numérique, efficacité énergétique) doivent être calibrées à partir des données 2023, afin d'éviter des biais liés à une année atypique.

4.1.6 Analyse de l'évolution du bilan carbone entre 2023 et 2024

Entre 2023 et 2024, les émissions totales de l'entreprise ont connu une hausse significative, passant de 184 624 kg CO₂ à 265 473 kg CO₂, soit une augmentation de 80 849 kg CO₂ (+44 %). Cette progression traduit une intensification des activités génératrices d'émissions, nécessitant une attention particulière pour identifier les leviers de réduction.

Les déplacements professionnels sont le principal facteur de cette hausse, avec une augmentation de 65 % (de 71 657 à 118 365 kg CO₂). Cette augmentation s'explique principalement par la hausse des déplacements en avion liée à notre développement international, notamment avec la mission STM en Italie. Le numérique reste le poste le plus important, bien qu'en légère baisse (-4,8 %), avec 137 503 kg CO₂ en 2024. Cette baisse s'explique par la réduction du nombre et du poids des équipements, allongement de la durée de vie des équipements, la rationalisation du parc des téléphones mobiles, le réemploi des équipements, et la réalisation de clean up day's.

L'énergie progresse fortement (+42 %), atteignant 9 605 kg CO₂, mais reste marginal (3,6 % du total). Le papier chute de 55 %, devenant quasi insignifiant (0,06 % du total). **Cette répartition indique que les efforts doivent prioritairement viser la réduction des déplacements, tout en maintenant les initiatives de sobriété numérique et d'efficacité énergétique. Les actions à mener et les cibles environnementales à viser seront à déterminer lors de la constitution de la politique RSE 2026-2027.**



4.2 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets

L'entreprise s'engage à réduire son impact environnemental en appliquant les principes de l'économie circulaire, notamment par la valorisation des déchets. Pour l'année 2024, les données* relatives à la gestion des déchets sont les suivantes :

Quantité

Quantité totale annuelle de déchets produite : 2,47 tonnes

Types de déchets

Déchets dangereux : 0,01 tonne

Déchets non dangereux : 2,46 tonnes

Orientations

Valorisation (recyclage ou réutilisation) : 2,36 tonnes

Élimination – stockage définitif : 0,10 tonne

Ces chiffres reflètent la volonté de l'entreprise de privilégier la valorisation des déchets, qui représente plus de 95 % du total produit.

*Les données portent uniquement sur les sites gérés par la DIA (Direction de l'Immobilier et des Achats - **setec as**), à savoir Paris Central Seine et Lyon Le Corner, représentant 80% de l'activité de **setec opency**.

Partie 5

Stratégie en matière de sécurité et santé



5.1 Politique Sécurité santé 2024-2025

Notre volonté est d'être un employeur Responsable et de mettre en place un environnement de travail sain et sécuritaire aligné avec la valeur « **l'humain d'abord** ». Nous nous appuyons sur notre stratégie et nos valeurs dans l'organisation et la mise en œuvre de nos missions (plan Stratégique 2022-2027 - Stratency), ainsi que sur le pilier 3 de la démarche Ingénieurs & Citoyens (« Favoriser l'épanouissement et le développement professionnel de nos collaborateurs »).



ENGAGEMENT 1

RENFORCER LA CULTURE SÉCURITÉ, SANTÉ & PRÉVENTION AU TRAVAIL

1. Réaliser un accueil sécurité pour tous les collaborateurs à l'intégration.
2. Communiquer sur les risques spécifiques de notre document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
3. Former tous les Managers à l'évaluation, au suivi des risques de nos missions, à la prévention associée ainsi qu'à la délégation de pouvoir.
4. Récupérer 100% des PGC sur nos chantiers et mettre en place une analyse de risques sous forme d'un A3 pour 80 % de nos chantiers.
5. Informer & Sensibiliser aux Risques Psycho Sociaux (RPS) par des campagnes régulières d'information.

ENGAGEMENT 2

PRÉSERVER LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ MENTALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Réussir notre déménagement parisien avec la satisfaction de 90% de nos collaborateurs.
2. Organiser la semaine de la qualité de vie au travail (agenda Développement Durable en juin).
3. Améliorer la Qualité de Vie et Conditions de travail via la réalisation à minimum de 80% des actions de notre Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnel et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) (RPS, circuit d'alerte, protection travail isolé...).
4. Communiquer sur le diagnostic RPS.
5. Construire et faire vivre le plan d'actions à la suite du diagnostic RPS.
6. Suivre l'équilibre vie privée/professionnelle par des indicateurs sociaux d'alerte.
7. Réaliser avec le Comité Social et Economique (CSE) des visites sur les conditions de travail et établir les actions associées.

ENGAGEMENT 3

OBTENIR LA CERTIFICATION ISO 45 001

1. Analyser 100% des textes de notre veille réglementaire sur la période.
2. Construire un système de remontée des incidents/presque accidents.
3. Garantir aux collaborateurs «exposés» des EPI & formations adaptées.
4. Mettre en place les procédures obligatoires, notamment concernant la participation/l'implication des collaborateurs et la communication interne,
5. S'appuyer sur le plan d'action Lean & SMI (Audit, Management visuel).
6. Suivre les orientations de la norme ISO 45001.



5.2 Gestion des impacts, risques et opportunités

5.2.1 Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants

Le système de dialogue formalisé avec le personnel est constitué de deux entretiens structurants :

L'entretien annuel, préparé via la plateforme

EMPOWILL et réalisé avec le référent hiérarchique N+1 ;

L'entretien professionnel, préparé via la plateforme EMPOWILL , réalisé avec le référent hiérarchique N+2.

Certaines questions s'adressent uniquement au collaborateur, d'autres uniquement au manager, et certaines sont communes. Elles peuvent différer afin de tenir compte des rôles, des responsabilités et de la contribution de chacun, dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité partagée.

5.2.2 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Concernant les questions de santé, les situations de harcèlement moral ou d'agissements sexistes doivent être signalées aux Référents compétents qui sont, Chantal Navarro pour le CSE et Lydie Raveleau Richet pour la Direction. Les autres alertes sensibles (harcèlement moral, conflits d'intérêt, actes de discrimination, cas de fraude, menaces, corruption, vol) sont remontées via moka. Care, la plateforme dédiée au signalement confidentiel et au soutien psychologique.

5.2.3 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Mise en place d'une plateforme de soutien à la santé mentale

Dans le cadre de la démarche de prévention, une évaluation des risques professionnels a été réalisée. La première version du document unique (DUERP) indique un besoin d'évaluation complémentaire concernant les risques psychosociaux (RPS). A compter de septembre 2023, une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux a été menée. Cette action a également pour but d'alimenter un plan d'actions RPS.

Cette évaluation quantitative des Risques Psychosociaux (RPS) a analysé la participation et le taux global de sur-stress/démotivation. Elle a identifié les variables RPS les plus impactantes, avec une segmentation fine par profils et un focus spécifique sur le télétravail. L'inclusion des commentaires libres a enrichi les données, aboutissant à une conclusion qui sert de diagnostic pour l'élaboration d'un plan d'action préventif.

À la suite de la démarche **Sérénity**, une première action concrète a été mise en place en 2024 : la plateforme **Moka Care** a été déployée pour offrir un accès immédiat à un soutien en santé mentale. Les collaborateurs bénéficient de quatre premières séances gratuites pour consulter des professionnels (psychologues, coachs) de manière confidentielle et anonyme. Ce dispositif proactif est une mesure concrète de l'entreprise pour prévenir et gérer efficacement les Risques Psychosociaux identifiés.

Mise en place d'un cadre propice à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le monde du travail est fortement marqué par l'utilisation généralisée des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces modes de communication ayant brouillé peu à peu la frontière auparavant bien marquée entre la sphère privée et la sphère professionnelle, certaines dérives dans l'usage de ces technologies ont pu être constatées.

Face à ce constat, la Direction de la société **setec opency** a souhaité mettre en place une charte de bon usage, dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques professionnels, tout en réaffirmant l'importance du bon usage des outils informatiques. Cette démarche s'inscrit dans une volonté de préserver la santé des collaborateurs, l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et d'assurer une bonne qualité de vie au travail, volonté d'ailleurs partagée au sein de l'ensemble du groupe **setec**. C'est en ayant tous les bons réflexes que nous veillerons au respect de l'équilibre individuel et collectif, notamment s'agissant des temps de repos et de congé.

La présente charte s'inscrit dans notre politique des Ressources Humaines et les actions menées au titre de la démarche Ingénieurs et Citoyens (pilier #3) en faveur des conditions de travail (axe 4 du plan stratégique Transitions 2025). La charte est mise à disposition de chaque collaborateur sur le serveur « vie courante » dès son embauche. La Direction des Ressources humaines veillera à la bonne application de cette charte en consultant régulièrement les collaborateurs (sondages, entretiens).

Partenariat avec la crèche « Les petits chaperons rouges »

Soucieux d'accompagner ses collaborateurs et collaboratrices dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et de favoriser une parentalité sereine, **setec opency** s'associe au réseau de crèches Les Petits Chaperons Rouges. Des places en crèche sont ainsi réservées pour les enfants de 10 semaines à 4 ans, offrant une solution fiable et adaptée aux besoins des familles. Fort d'un réseau de plus de 800 crèches, Les Petits Chaperons Rouges accompagne **setec opency** au plus près des attentes des collaborateurs, en proposant des établissements de proximité qui facilitent le quotidien.

Personnes handicapées

La solidarité, la diversité et la prévention en matière de santé au travail sont au cœur de la politique RH de la société setec opency et du groupe setec.

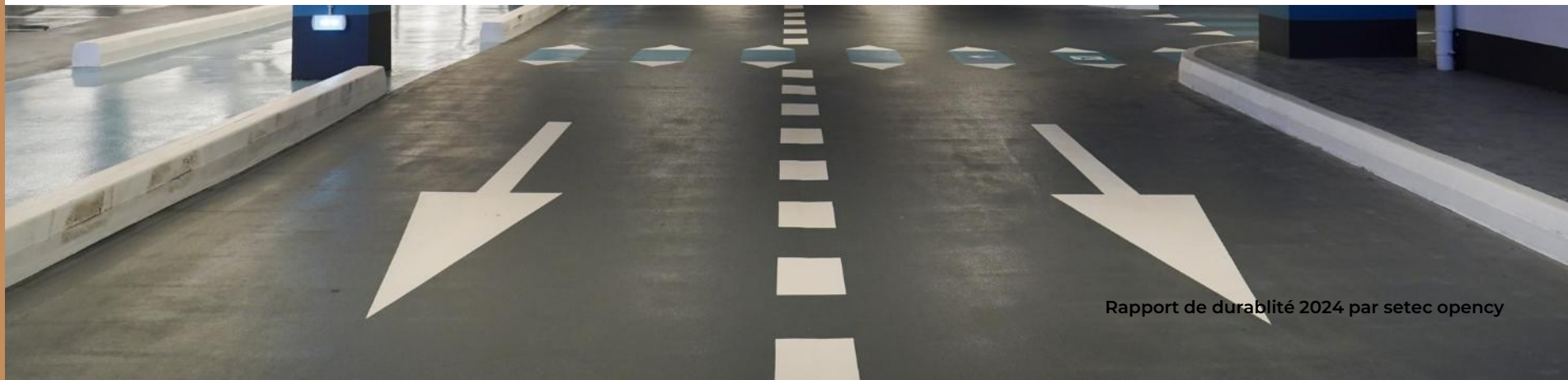
A ce titre, la Direction de la société **setec opency** a souhaité adopter une charte en faveur des salariés en situation de handicap et des salariés proches aidants, reprenant notamment les engagements pris au titre du pilier 3 de notre démarche **Ingénieurs et Citoyens**. La présente charte vise à favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que l'accompagnement des salariés proches aidants.

Afin de répondre à ces objectifs, la Direction de la société **setec opency** a défini plusieurs actions notamment en matière de recrutement, d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi.

La présente charte prévoit à la fois des actions d'accompagnement mais également des actions de communication et de sensibilisation des salariés de l'entreprise, des achats de prestations auprès du Secteur du travail protégé et adapté (STPA), des propositions de services qui repose notamment sur notre contrat santé (mutuelle ou la prévoyance).

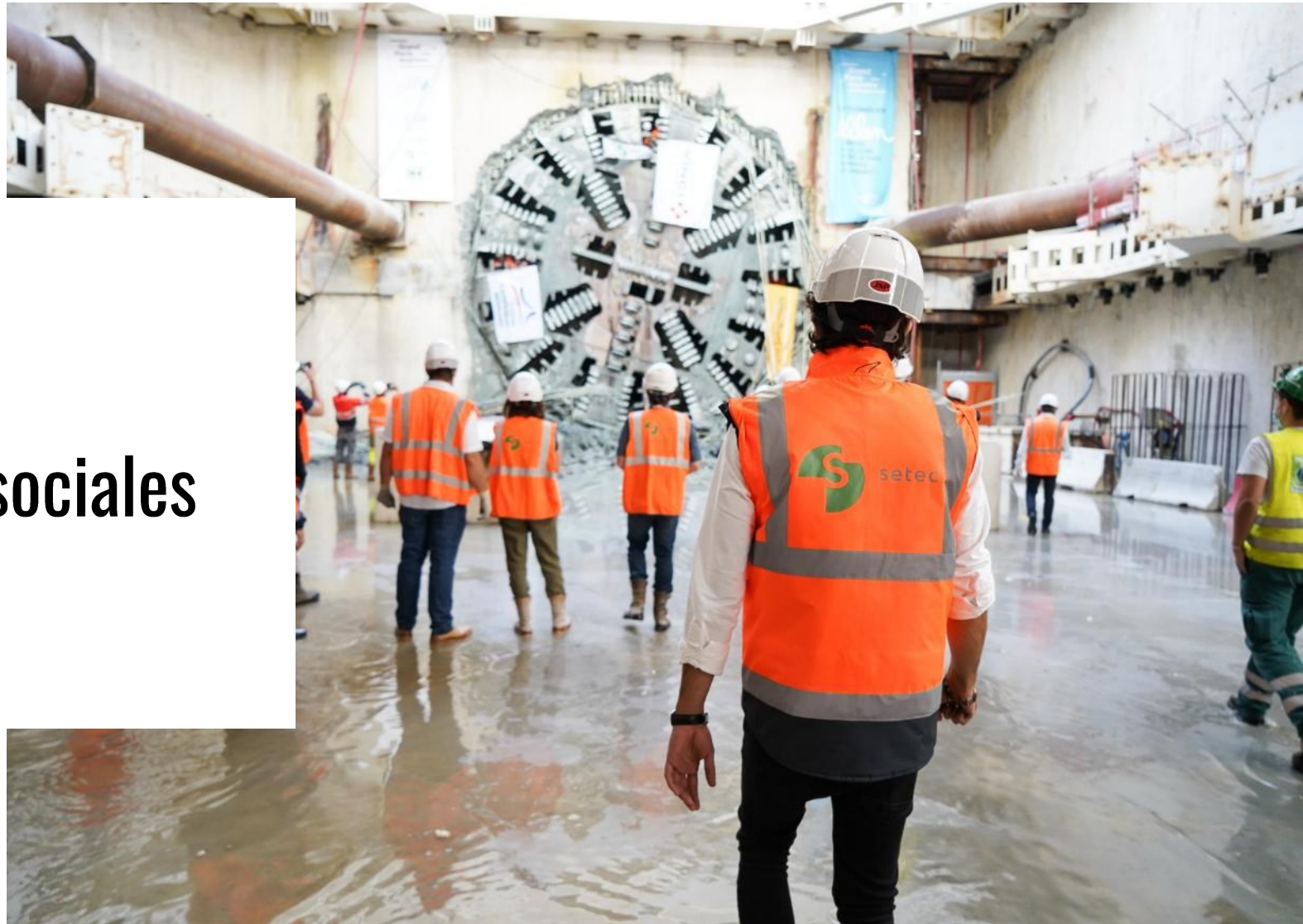
La présente charte s'inscrit dans notre politique des Ressources Humaines et les actions menées au titre de la démarche **Ingénieurs et Citoyens** (pilier #3) en faveur des conditions de travail (axe 4 du plan stratégique Transitions 2025). La charte est mise à disposition de chaque collaborateur sur le serveur « vie courante » dès son embauche.

La Direction des Ressources humaines veillera à la bonne application de cette charte en consultant régulièrement les collaborateurs (sondages, entretiens).



Partie 6

Métriques sociales



6.1 Effectifs

6.1.1 Caractéristiques générales

Au 31/12/024 :
90 salariés en CDI
Dont 29 femmes et 61 hommes

6.1.2 Santé et sécurité

3 accidents du travail comptabilisables
Taux d'accidents du travail comptabilisables : 3,55%
0 décès dus à des accidents et maladies professionnels.

6.1.3 Rémunération, négociation collective et formation

Rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération égale ou supérieure au salaire minimum du pays dans lequel elle fournit les informations, fixé directement par la législation ou dans le cadre d'une négociation collective.

Convention collective

100% de salariés couverts par une convention collective.

Formations et nombre annuel d'heures dédié

Nombre annuel d'heures de formation en 2024 :

Hommes : 1 765.5 heures

Femmes : 712.85 heures

Les collaborateurs hommes ont suivi en moyenne 29 heures de formation annuelle.

Les collaboratrices femmes ont suivi en moyenne 25 heures de formation annuelle.

6.2. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2024, nous améliorons significativement notre score avec un total de 88/100, une nette progression par rapport à l'année dernière où nous affichions un score de 71/100.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a permis la création d'un instrument de mesure commun aux organisations : l'Index de l'égalité professionnelle. Composé de 5 indicateurs et noté sur 100 points, il permet de mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion entre les femmes et les hommes, la part de salariées qui ont bénéficié d'une augmentation après la maternité et la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Détail de notre note de 88/100 :

- Ecart de rémunération : 38/40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10.

Cette amélioration témoigne de notre engagement continu en faveur de l'égalité, et repose sur des actions mises en place pour favoriser une plus grande équité au sein de notre organisation.

Parmi les mesures mises en place :

- Régulation des rémunérations pour garantir une équité salariale entre les femmes et les hommes à compétences égales.
- Contrôle de l'égalité des augmentations par qualification, assurant des opportunités égales de progression pour tous.
- Programme de formation managérial pour les femmes, visant à favoriser leur accès aux postes à responsabilité.

Nous poursuivons nos efforts pour faire de l'égalité femme-homme une réalité durable.



6.3. Condamnations et amendes en matière de lutte contre la corruption et les actes de corruption

Aucune condamnation ni amende n'a été prononcée à l'encontre de l'entreprise ou de ses dirigeants pour infraction à la législation relative à la lutte contre la corruption ou pour actes de corruption. L'entreprise peut ainsi attester de son intégrité en l'absence de sanctions de cette nature.



**setec
opency
Paris**

Immeuble Central Seine
42-52 quai de la Rapée
CS 71230 75583
PARIS CEDEX 12
01 82 51 50 00
opency@setec.com

**setec
opency
Lyon**

Immeuble Le Corner
91-101 boulevard Vivier Merle
CS 53324 69329
LYON CEDEX 03
04 27 85 48 05
lyon.opency@setec.com

**setec
opency
Bordeaux**

42-44 rue
du Général
de Larminat
33000 BORDEAUX
05 24 54 55 45
bordeaux.opency@setec.com

**setec
opency
Marseille**

Immeuble de Totem
40 boulevard
de Dunkerque
13002 MARSEILLE
04 84 35 00 50
marseille.opency@setec.com

**setec
opency
Toulouse**

2 rue du Libre échange
31500 TOULOUSE
toulouse.opency@setec.com

**setec
opency
Grenoble**

155 Cours Berriat
38000 GRENOBLE
grenoble.opency@setec.com

**setec
opency
Italie**

CCI France Italie
Via Leone XIII N14
20145 MILANO, Italie

**setec
opency
CH**

Le Booster Genève
Route de Jussy 35
1226 Thônex, SUISSE