

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS (COP)

Durée : Du : 5 Février 2018 Au : 5 Février 2019

1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Tunis, le 28 Janvier 2019

À nos parties prenantes ,

Je suis heureux de confirmer que **Cynapsys Inc** réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Imed Ammar

Directeur Général

CYNAPSYS INC
Imme. Horizon, Av. la Bourée-Gil, les Pins
Les Berges du Lac 1053 - Tunis
Tél: 70 016 220 - Fax: 70 016 221

2. DESCRIPTION DES ACTIONS

a) Droits de l'homme

Durant cette année, 2018, nous avons mis en place plusieurs actions permettant de promouvoir les droits de l'Homme à plusieurs niveaux.

En voici quelques exemples :

- **Environnement de travail :**
 - Nouveaux locaux : environnement de travail moderne, agréable, sûre, à la pointe de la technologie
 - Mobilisation de deux agents de propreté pour le nettoyage régulier des espaces de travail ainsi que des vestiaires (rotation d'une demi-heure)
 - Mobilisation de gardiens de soir pour la sécurité des employés
- **Mise en place d'une politique éthique** respectant les principes universels des droits de l'homme et protégeant les employés toute forme de discrimination ou de harcèlement de quelque forme que ce soit :
 - Nomination d'un référent éthique
 - Signature d'une charte éthique par tous les employés
 - Mise en place d'une hotline courriel confidentielle pour les réclamations d'ordre éthique
 - Envoie de mailing pour sensibiliser les collaborateurs aux différentes formes d'harcèlement
- **Aménagement des locaux** dans le respect du bien être des collaborateurs :
 - Espace dédié pour la détente, le déjeuner et les pauses
 - Espaces dédiés pour les appels téléphoniques et les conférences afin de limiter les nuisances sonores
 - Achats de sièges bureautiques orthopédique pour garantir la bonne posture des collaborateurs
 - Mise en place d'un **système de transport** commun pour les employés habitants loin des locaux :
 - Deux navettes (bus) aller/retour tous les jours arrivants de deux destinations différentes
- **Primes et avantages :**
 - Prise en charge partielle des **frais de restauration** pour les employés.
 - Distributions de primes régulières pour les employés :
 - Aux Aid el Fitr et Aid el Edhha
 - A la rentrée scolaire
 - Cotisation pour une assurance groupe pour améliorer la couverture des frais médicaux
- **Promotion de l'éducation :**
 - Aménagement de deux salles informatiques avec équipements pour deux écoles de régions défavorisées du pays en partenariat avec l'association Help Me Learn.
 - Nous avons également participé à l'action de l'association TACT appelée « Opération 1000 cartables » qui a consisté à collecter avec la participation à 50% des collaborateurs, le montant de

2400dt pour l'achat de cartables remplis de fournitures pour des écoliers et des collégiens à l'occasion de la rentrée scolaire.

b) Travail :

- Recrutement et promotion de l'emploi :

- Cette année nous avons mis le focus sur le recrutement, et avons presque réussi à doubler nos effectifs.
- Nous privilégions les contrats CDI (70% de nos effectifs) pour les profils expérimentés. Pour les débutants et ressortissants d'école, nous avons un type de contrat spécifique nommé contrats SIVP (Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle) subventionné par l'état.
- En 2018, près d'un quart de nos effectifs sont des jeunes diplômés.
- L'équipe recrutement est composée de deux personnes, une responsable sourcing, attraction des talents, et une responsable de l'organisation des entretiens, de la collecte de feedback et de la confirmation des recrutements.
- Cette équipe s'appuie en amont sur la responsable communication qui anime les réseaux sociaux, et les réseaux universités, et en avant sur l'équipe administrative qui conçoit l'offre et l'envoie au candidat.

- Egalité des chances :

- Chez Cynapsys tous les collaborateurs sont égaux. Nous accordons des chances égales à tous les candidats au moment du recrutement, des promotions, ainsi que des affectations. Notre seule devise est la performance.
- Nous comptons aujourd'hui plus de 37% de nos effectifs femmes, et 1.2% de nos collaborateurs handicapés.

Ces derniers sont parfaitement intégrés et sont opérationnels sur des projets importants.

- Horaires de travail :

- Selon la convention collective sectorielle de l'informatique en Tunisie, les horaires de travail sont fixés à 48 heures de travail par semaine au maximum, et 40 heures au minimum. Chez Cynapsys nos collaborateurs travaillent un maximum de 40 heures par semaine du lundi au vendredi, et ne travaillent pas durant les samedis et dimanches.
- Ils peuvent bénéficier de jours de récupération s'ils sont amenés à travailler durant les weekends sur des projets critiques, pour respecter les contraintes de nos clients.

- Salaires :

- Durant l'année 2018, nous avons mené deux campagnes de revue des salaires. La première a eu lieu au mois d'avril. Cette campagne était le résultat d'une campagne d'évaluation des performances de tous les collaborateurs. La deuxième a eu lieu au mois d'octobre 2018, et était le résultat d'un benchmark de la concurrence locale du secteur TIC en Tunisie. Cette dernière campagne nous a

permis d'aligner tous les salaires au marché très concurrentiel du secteur, afin de nous permettre d'attirer et de fidéliser les collaborateurs.

- **Développement des compétences :**

- La promotion du développement des compétences des collaborateurs est une priorité pour l'entreprise. En effet, chaque nouveau collaborateur, à son intégration, bénéficie d'une formation d'une demi-journée sur la politique qualité de Cynapsys, ensuite, chaque employé est éligible à suivre une formation technique de son choix et est encouragé à se faire certifier sur la technologie de son activité.
- Les managers ont également bénéficié d'une formation en interne sur les soft skills.
- Nous avons également recruté cette année des technical leads dans chaque pôle d'activité pour aider les collaborateurs à développer leurs compétences techniques. Le rôle des technical leads est de garantir la montée en compétence rapide et efficace des collaborateurs.
- Chez Cynapsys, nous offrons également la possibilité aux collaborateurs qui souhaiteraient poursuivre leurs études d'ingénierie informatique, de les soutenir financièrement en prenant en charge partiellement les frais de leurs études, et en aménageant leurs plannings respectifs sur les projets.

- **Environnement de travail :**

- Les locaux de cynapsys sont équipés d'un grand espace de détente pour les collaborateurs, accessible en toute heure de la journée, équipé d'une télévision, d'une bibliothèque, de canapés de détente et d'un espace repas.

- **Santé du collaborateur :**

- Cette année, nous avons organisé plusieurs actions autour de la santé des collaborateurs. Mis à part la couverture assurance médicale complémentaire prise en charge à 50% par l'entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, nous avons négocié plusieurs conventions avec des organismes médicaux (laboratoires d'analyses, centres de Radio, cliniques privées, spécialistes,)
- Nous avons également organisé des sessions de sensibilisation sur le cancer du sein au mois d'octobre avec un médecin oncologue, et des sessions de sensibilisation sur l'hygiène de vie et la bonne nutrition avec un nutritionniste. Nous avons également reçu depuis le mois de septembre trois fois par semaine des Fruity box (des box de 7 kg de fruits frais) que nous lavons, découpons et mettons à disposition de l'ensemble des collaborateurs dans l'espace détente. Nous avons également organisé à l'occasion de la fête de la femme tunisienne, le mois de coaching sportif pour les femmes dans l'entreprise.
- Pour promouvoir la sécurité des collaborateurs nous avons organisé trois sessions de formation de secourisme : premiers secours, évacuation et lutte contre les incendies.
- Il est également à noter que nos locaux sont équipés de chaises orthopédiques pour le confort des collaborateurs, qui peuvent bénéficier de 2 pauses de 15 minutes en plus de la pause déjeuner qui dure 1h.

- **Promotion de l'emploi :**

- Un autre projet à citer est l'embauche de 12 étudiants en alternance, avec prise en charge des frais de leurs scolarité à hauteur de 50% (étudiant ayant un diplôme de Licence en informatique, voulant obtenir un diplôme d'ingénieur) les étudiants sélectionnés sont les 12 premiers à avoir réussi un concours officiel lancé par l'université SESAME pour 200 étudiants.

c) Environnement

- **Sensibilisation des collaborateurs :**

- Cynapsys a déployé en 2018 plusieurs projets RSE en ligne avec les 17 objectifs du millénaires ou objectifs du développement durable. Chaque projet a été accompagné par une campagne de communication 360 (mailings, audio-visuels, réseaux sociaux, ...) en interne pour sensibiliser les collaborateurs ou en externe pour sensibiliser l'écosystème composé de : candidats potentiels, acteurs du secteur IT, société civile tunisienne, gouvernement, etc ...

- **Promotion du paperless :**

- L'un des projets les plus important est sans doute le projet VoTek, qui consiste à développer une application de vote en ligne dans les respects des règles légales relatives aux processus électoraux tunisiens.
Le projet VoTeK en partenariat avec l'association VoTeK, et l'association Internationale IFES est développé bénévolement pour promouvoir la jeune démocratie Tunisienne et limiter les déchets papiers en permettant d'effectuer le processus électoral en ligne.

- **Campagne de promotion du recyclage du plastic :**

- En partenariat avec l'association Amel Tounes, nous avons mis en place un processus généralisé de collecte de bouchons en plastique en vue de les vendre aux recycleurs. Le montant reçu servira pour l'achat de chaises roulantes pour handicapés.

d) Lutte contre la corruption

- **Mise en place d'une politique éthique** respectant les principes universels des droits de l'homme et protégeant les employés toute forme de discrimination ou de harcèlement de quelque forme que ce soit :
 - Nomination d'un référent éthique
 - Signature d'une charte éthique par tous les employés
 - Mise en place d'une hotline courriel confidentielle pour les réclamations d'ordre éthique.

- Envoie de mailing pour sensibiliser les collaborateurs aux différentes formes d'harcèlement
- Un grand volet de lutte contre la corruption est décrit dans cette charte.

- Mise en place d'un comité de conformité :

- Nomination d'un responsable local de Conformité
- Création d'une hotline de whistleblowing qui protège l'identité du lanceur d'alerte .

- **Les Mesures qualitatives et quantitatives sont indiquées au fur et à mesure pour chaque axe avec des chiffres et des pourcentages bien précisés .**