



Une partie intégrante de
notre stratégie

Promouvoir les droits de
l'homme et la liberté
d'expression

Lutter contre les
discriminations

S'engager en faveur de
l'environnement

Agir contre la corruption

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Notre engagement
2018 – 2019



SYRTALS
6/8 rue du 4 septembre
92130 ISSY LES MOULINEAUX
(+33) 01 46 48 91 53
<https://www.syrtals.com>
Contact : Thierry DINARD
Tel : 06 17 01 05 42



H.E. António Guterres
Secrétaire Général des Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Issy-les-Moulineaux, le 23 juillet 2019

Objet : Troisième communication sur le progrès

Honorable Secrétaire Général,

SYRTALS a adhéré au Global Compact des Nations Unies le 12 Mai 2016.
Par cette adhésion, le Groupe SYRTALS a signifié sa volonté de développer ses actions en faveur des 10 principes du Pacte Mondial, via des actions internes et vis-à-vis de nos partenaires.

Au cours de cette année, nous avons particulièrement développé nos actions portant sur les normes de travail au profit de nos collaborateurs.

Notre axe d'effort sur l'année à venir portera sur la réalisation de missions en co-traitance avec des entreprises du secteur STPA (secteur du travail protégé et adapté), pour répondre aux attentes de nos grands donneurs d'ordre bancaires, qui tous souhaitent progresser sur l'accès au travail des personnes en situation de handicap.

SYRTALS souhaite poursuivre ses efforts et renouvelle son engagement envers le Global Compact et ses principes qui concordent avec les valeurs de l'entreprise et de l'ensemble de ses dirigeants.

J'ai ainsi le plaisir de vous présenter notre troisième Communication sur le Progrès. Elle décrit notre politique et nos actions sur les différents domaines du Pacte Mondial (les droits de l'homme, les conditions du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption) et présente l'état des lieux des actions que nous avons menées, ainsi que les indicateurs correspondants.

Meilleures saluta

Laurent ROUILI
Président Directe

Sommaire

1. PRÉSENTATION DE SYRTALS	3
1.1 LE GROUPE SYRTALS	3
1.2 L'ENTREPRISE SYRTALS	3
1.3 CERTIFICATION ECOVADIS.....	4
2. RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL	4
2.1 DROITS DE L'HOMME.....	4
2.2 NORMES DE TRAVAIL.....	5
2.3 ENVIRONNEMENT.....	5
2.4 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	5
3. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....	5
3.1 ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	5
3.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019	6
3.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020	7
4. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	7
4.1 ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	7
4.1.1 <i>Politique suivie en matière de gestion de carrière des collaborateurs.....</i>	7
4.1.2 <i>Politique suivie en matière de formation.....</i>	9
4.1.3 <i>Politique suivie en matière de gestion de l'égalité entre collaborateurs</i>	9
4.1.4 <i>Politique suivie en matière d'intégration des personnes handicapées</i>	11
4.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019	12
4.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020	12
5. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT	13
5.1 ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	13
5.1.1 <i>Compensation carbone</i>	13
5.1.2 <i>Lutte contre le gaspillage</i>	14
5.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019	14
5.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020	14
6. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	14
6.1 ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	15
6.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019	15
6.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020	15
7. ANNEXES	16
7.1 CHARTE RSE DES FOURNISSEURS.....	16
7.2 CHARTE D'ÉGALITÉ	19
7.3 CHARTE DE LA DIVERSITÉ	25
7.4 CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL	26
7.5 POLITIQUE DE SYRTALS VIS-À-VIS DE LA CORRUPTION	27

1. Présentation de SYRTALS

1.1 Le groupe SYRTALS

SYRTALS est un cabinet de conseil spécialisé dans les paiements et le cash management, qui se développe dans les secteurs adjacents par la création de filiales, pour combiner élargissement de l'offre et maintien d'une expertise pointue.



Le Groupe SYRTALS est un pôle reconnu de compétences méthodologiques, fonctionnelles et techniques au service des banques, grandes entreprises et prestataires de services de paiement, leur permettant de faire face aux mutations rapides des métiers de la banque, du commerce et des services.

Le Groupe propose un large éventail de prestations de conseil, d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage, de Pilotage et d'Organisation via des filiales spécialisées qui exercent leur expertise sur des périmètres spécifiques et complémentaires.

1.2 L'entreprise SYRTALS

Fondée en 1997, la société SYRTALS concentre aujourd'hui une équipe de 50 consultants spécialisés dans le traitement des flux financiers.

Elle développe son **savoir-faire** sur six domaines Métier :

- Moyens de paiement – Centralisation de paiement et d'encaissement
- Tenue de compte Client & Cash Management
- Canaux d'acquisition et restitution – web banking – SWIFTNet – Gestion des Pouvoirs
- Transition numérique – Flux – SEPAmail – Contrats – Reporting – Blockchain
- Trade Finance – BPO – Credoc – LCR

- Lutte contre la fraude.

Nos Métiers :

- Conseil & stratégie
- Assistance à Maitrise d'ouvrage
- Assistance au pilotage projets
- Formation : activité enregistrée sous le n° 11 92 17547 92 (Préfecture IDF)

Au sein du groupe, SYRTALS est la structure qui porte les politique en matière de RSE, dont profite l'ensemble des filiales.

1.3 Certification ECOVADIS

SYRTALS est certifié EcoVadis et a obtenu un score lui permettant de recevoir le niveau de reconnaissance **GOLD**.

SYRTALS se place parmi les 5% les mieux notées par EcoVadis.

La méthodologie EcoVadis est au cœur du système d'analyse RSE ; elle repose sur 21 critères et 4 thèmes (Environnement, Conditions de travail équitables, Ethique des affaires, et Chaîne d'approvisionnement).

La méthodologie repose sur les standards internationaux du développement durable, en particulier le Global Reporting Initiative, le Pacte Global des Nations Unies et la norme ISO 26000. Elle couvre 150 secteurs d'activités et 140 pays.

2. Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

Lancé par le secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies en juillet 2000, le Pacte Mondial invite les sociétés à adopter dix principes universels, sur les droits de l'homme, les normes de travail et l'environnement, et la lutte contre la corruption dans l'esprit d'un « développement responsable et durable ».

Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent de :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales.

2.1 Droits de l'Homme

- Principe n° 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;

- Principe n° 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

2.2 Normes de travail

- Principe n°3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe n° 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe n° 5 : l'abolition effective du travail des enfants ;
- Principe n° 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2.3 Environnement

- Principe n° 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- Principe n° 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Principe n° 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

2.4 Lutte contre la corruption

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

Le respect de ces principes fait pleinement partie de la stratégie de SYRTALS et est intégré dans ses processus de décision.

3. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

Le Groupe SYRTALS soutient les principes de la déclaration universelle des droits de l'homme.

Dans ce cadre, le Groupe SYRTALS s'est notamment engagé à :

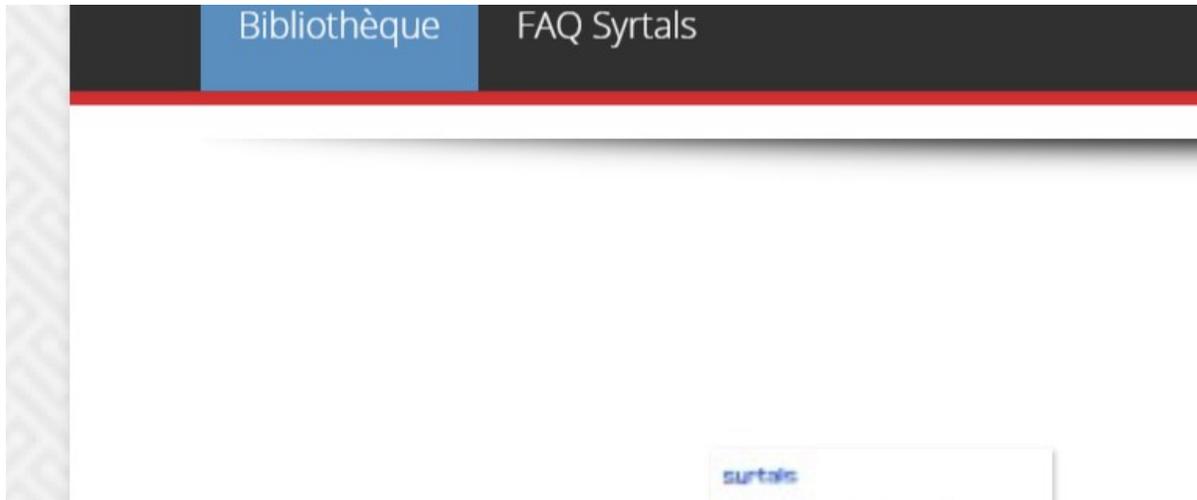
- Respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme.

3.1 Actions déjà engagées sur les années passées et maintenues

Le Groupe SYRTALS attache une importance fondamentale à la liberté d'expression. Ainsi les collaborateurs sont régulièrement encouragés à s'exprimer librement :

- Les délégués du personnel interrogent régulièrement les collaborateurs sur leur satisfaction et leurs attentes à travers des questionnaires anonymes. Les réunions du personnel se tiennent chaque mois et font l'objet de comptes rendus dans lesquels figurent les réponses aux questions posées par les salariés.

- Au cours de leur entretien annuel, les collaborateurs peuvent également partager leurs attentes et souhaits. L'entretien annuel est un moment important chez SYRTALS, ritualisé par un ensemble de documents à compléter avant et après l'entretien, qui se déroule lors d'un déjeuner. Ci-dessous, une illustration des supports de l'entretien annuel.



Dans ses réponses aux appels d'offres et les contrats passés avec ses partenaires commerciaux, le groupe SYRTALS a inscrit une charte d'éthique qui rappelle les valeurs auxquelles adhèrent les collaborateurs de SYRTALS.

SYRTALS a intégré à ses documents contractuels, en complément de la charte éthique, une mention requérant des partenaires commerciaux et des fournisseurs une adoption des principes relatifs aux droits de l'homme.

Début 2018, SYRTALS a transmis à ses fournisseurs une communication écrite précisant les engagements attendus en matière de responsabilité sociale et environnementale (voir l'annexe 1). Parmi ces engagements, les fournisseurs devront s'engager à respecter les lois applicables en matière de droits de l'homme.

3.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2018 / 2019

En avril 2019 SYRTALS a concrétisé son partenariat avec le réseau Les Entreprises pour la Cité, par la signature de **la charte de la diversité**.

Ce texte d'engagement moral incite les entreprises signataires à garantir la promotion et le respect de la "diversité" dans leurs effectifs.

En la signant, ces entreprises s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la "diversité".

Et à garantir que n'influencent pas sur le recrutement, l'évolution de carrière ou les sanctions / licenciements : l'origine (sociale ou géographique), le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap ni l'état de grossesse.

Par ailleurs, Syrtals soutient désormais KARABAKH, un centre équestre dans les Yvelines. Les écuyers que nous aidons sont des adolescents n'ayant pas les moyens de s'inscrire à des concours et les frais afférents à ces compétitions sont parfois très lourds.

Au siège, nous avons affiché sur les murs de belles photos prises au centre Equestre, matérialisant notre engagement.

3.3 Actions prévues pour la période 2019 / 2020

Afin de promouvoir les droits de l'homme, le groupe SYRTALS souhaite initier de nouvelles actions sur l'année à venir. Le thème exact n'a pas été encore identifier mais s'axera sur des actions témoignant de la bienveillance, attitude que SYRTALS considère essentielle et cherche à promouvoir.

4. Principes relatifs aux conditions de travail

4.1 Actions déjà engagées sur les années passées et maintenues

SYRTALS a déjà développé un nombre important d'outils pour progresser dans le domaine des conditions de travail.

4.1.1 Politique suivie en matière de gestion de carrière des collaborateurs

La cartographie des compétences, outil réalisé en interne, permet l'identification fine des compétences de chaque collaborateur par une notation allant de 1 à 4, la note 4 constatant un niveau d'expertise dans les deux axes de travail d'un consultant : le savoir-faire méthode et l'expertise métier.

Savoir-faire **méthode** : recensement des aptitudes liées à l'exercice de l'activité de conseil & d'AMOA et à conduire un projet. Sont notamment notées les valeurs liées au cabinet : respect des objectifs, esprit d'initiative, esprit d'équipe, intégrité et confiance. Les autres items évalués concernent la capacité rédactionnelle, la conduite de projet, l'analyse de la valeur et le niveau d'anglais.

SYRTALS assiste les métiers et les entreprises dans leurs projets de prestations du segment AMOA / principalement des consultants

Savoir faire **méthode**

SYRTALS couvre tout le processus d'un projet, de l'étude d'opportunité, à l'assistance et au support :

- Stratégie métier, architecture, urbanisation
- Etudes d'opportunité, business case, étude de faisabilité

L'expertise **métier** : recensement de tous les process liés au traitement d'un produit ou d'un système, par exemple le traitement du chèque, la tenue de compte, système de clearing, la gestion des prêts.

Grâce à sa spécialisation, SYRTALS du cash management, lui permet les grandes entreprises et les PS l'emploi compétitif et d'être touj

Les expertises **métier** des collaborateurs de SYRTALS couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur du cash management, permettant une vision de bout en bout des processus flux

REGLEM

Comptabilité l
Flux

L'évaluation et l'évolution de ces compétences sont débattues lors de l'entretien annuel.

L'expertise métier est animée par les Directeurs d'Activité, responsables d'un domaine fonctionnel. Ils sont les porteurs du contenu des offres de leur domaine au travers des supports d'information, de formation, et de la visibilité du cabinet sur ces sujets.

En plus des bilans de compétences réalisés annuellement et en fin de mission, la Direction organise des points d'équipe.

Ces points d'équipe sont composés de l'ensemble des consultants réalisant des missions chez un même Client et d'un Associé de SYRTALS, au rythme de deux points par an.

Ces points sont l'occasion pour les consultants de faire remonter à un Associé le contexte de réalisation de la mission et les éventuels problèmes ou tensions rencontrés.

Enfin, un accompagnement des nouveaux collaborateurs est systématiquement mis en œuvre lors de l'intégration au sein de SYRTALS ayant pour but de transmettre les connaissances, accompagner les professionnels tout au long de leur parcours chez SYRTALS (processus d'évaluation annuel) et bâtir avec eux une relation de confiance.

4.1.2 Politique suivie en matière de formation

SYRTALS forme régulièrement ses collaborateurs tant sur les savoir faire méthode (méthodes agiles, méthodes de gestion de projet) que sur les expertises métiers (nouveaux moyens de paiements, nouvelles réglementations, ...)

SYRTALS permet également à certains consultants de bénéficier de cours d'anglais individuels à distance. Cette démarche a pour objectif de les aider à parler, comprendre, lire et écrire avec assurance dans leur environnement professionnel.

De plus SYRTALS intervient en qualité de formateur, ce qui permet à ses consultants de se confronter au difficile exercice de former d'autres personnes, leur permettant également de progresser dans leur pédagogie et leur technicité.

4.1.3 Politique suivie en matière de gestion de l'égalité entre collaborateurs

SYRTALS veille à faire progresser la parité hommes / femmes dans son domaine d'activité plutôt technique, qui a tendance à attirer plus les hommes que les femmes.

Des suivis réguliers de parité par fonction sont ainsi réalisés :

FEMMES	
HOMMES	

L'effectif Syrtals sui

SYRTALS a un nombre important de collaborateurs dits « seniors » (+ 50 ans) dans son effectif (16 sur 46, soit 35% / âge moyen 44 ans) ; dans le secteur du conseil, très pyramidal, ce taux est très important et témoigne de l'importance que SYRTALS accorde à l'expérience :

Total	3	16
-------	---	----

La moyenne d'âge

Les ho

41% de:

seulement 1

Répar
par ger

La répartition par ancienneté est corrélée à l'âge mais témoigne de la politique de long terme suivie en matière de ressources humaines :

	-1 an	1 à 3
HOMMES	6	
FEMMES	3	

Plus de 60% des effectifs ont plus de
on note une f

Ré

> 15 ans

SYRTALS a un taux de départ (« turnover ») à l'initiative du collaborateur de 15%, dans la moyenne basse d'un marché des paiements très dynamique, dans lequel les collaborateurs sont activement « chassés » par la concurrence.

SYRTALS est particulièrement fier de ne proposer que des contrats en CDI (100% des contrats hors apprentissage).

SYRTALS contribue à la formation des jeunes en employant en permanence un contrat d'apprentissage au sein de son service commercial et en prenant un stagiaire chaque année dans son département RH.

4.1.4 Politique suivie en matière d'intégration des personnes handicapées

SYRTALS n'a pas de salarié en situation de Handicaps.

Nous sommes conscients de la nécessité de progresser sur le sujet et avons récemment cherché dans cette direction lors du remplacement de notre assistante de direction, mais sans succès.

SYRTALS fait appel à des sociétés spécialisées employant des travailleurs handicapés et à une société installée dans une Zone Franche Urbanisée (ZFU) qui emploie des personnes dans des zones urbaines sensibles pour ses commandes de fournitures.

4.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2018 / 2019

Nous avons mis en place cette année une charte de télétravail du consultant chez Syrtals. Ainsi, si un Client nous fait la demande de faire intervenir un ou plusieurs consultants en télétravail, nous disposons désormais d'un cadre réglementaire adapté.

SYRTALS est certifiée DATA-DOCK depuis février 2019. Cette certification permet d'être reconnu comme organisme de formation auprès des financeurs et de Pôle Emploi.

En complément du **rapport d'étonnement** (dix questions qui visent à connaître les premières impressions du nouveau collaborateur), nous avons aussi créé **un rapport de sortie** pour rassembler les arguments qui poussent certains collaborateurs à quitter Syrtals.

4.3 Actions prévues pour la période 2019 / 2020

SYRTALS a pour ambition constante de se rapprocher des exigences sans cesse accrues de ses grands donneurs d'ordre bancaires, dont l'attente principale en matière de RSE sur les prochaines années est le recours à des équipes de conseil intégrant des personnes en situation de handicap.

L'axe de progrès pour SYRTALS se situe donc dans la réalisation de missions en co-traitance avec des sociétés du secteur STPA (secteur du travail protégé et adapté).

Il y a aujourd'hui en France plus de **2000 entreprises** employant 155 000 travailleurs handicapés, et constituant le secteur du travail protégé et adapté.

Les 1450 ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), autrefois connus sous la dénomination de Centres d'Aide par le Travail (CAT), sont des établissements médico-sociaux accessibles aux personnes handicapées qui ne présentent pas, provisoirement ou définitivement, une autonomie suffisante pour travailler en milieu ordinaire. La personne accueillie en ESAT signe avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat décrit les conditions d'accompagnement médical, social et éducatif propre à la personne et les activités professionnelles possibles en milieu protégé.

Les 700 EA (Entreprises Adaptées) succèdent aux anciens « ateliers protégés ». Les EA sont désormais considérées comme des entreprises du milieu ordinaire, avec pourtant une spécificité fondamentale, celle d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Leur vocation est d'être pour les personnes handicapées une passerelle vers les entreprises classiques.

Qu'ils relèvent du milieu protégé (médico-social), ou du milieu adapté (social), les ESAT et les EA ont pour vocation l'épanouissement par le travail et l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui ne sont pas en mesure de travailler dans le milieu ordinaire.

Le challenge pour SYRTALS est d'identifier les entreprises STPA ayant dans leurs effectifs les collaborateurs avec le niveau d'expertise exigé par les donneurs d'ordre bancaires.

5. Principes relatifs à l'environnement

5.1 Actions déjà engagées sur les années passées et maintenues

Considérant l'activité de SYRTALS et pour atteindre des résultats tangibles, nous nous sommes focalisés plus spécifiquement sur les enjeux de compensation carbone et de recyclage.

Sur ce sujet, SYRTALS a déjà développé un nombre important d'outils pour progresser dans le domaine de l'environnement.

5.1.1 Compensation carbone

La loi Grenelle II impose déjà aux entreprises de plus de 500 salariés de faire réaliser un bilan carbone. Même si elle n'entre pas dans ces critères, SYRTALS a fait réaliser par l'ONFI (Office National des Forêts International) son bilan carbone ce qui a permis de renforcer la sensibilisation didactique dédiée aux collaborateurs.

Malgré une émission très basse (64 tonnes/an) la société a souhaité atteindre la neutralité en souscrivant des certificats de compensation.

Cette compensation est réalisée à travers le projet mené par l'ONFI intitulé « Puits de carbone au Brésil » qui séquestre le carbone par des plantations sur le site de la Fazenda Sao Nicolau, dans l'état du Mato Grosso au Brésil.

Le bilan des émissions de gaz et à sa compensation carbone ont été présentés à l'ensemble de nos collaborateurs lors d'une réunion en interne.



Plantés depuis 1999, les arbres de la Fazenda Sao Nicolau (Brésil) ont séquestré plus de 100.000 tonnes de CO2...

Avec ce geste volontaire, vous participez à la lutte contre le changement climatique. Les revenus issus de votre compensation carbone sont réinvestis dans le projet (recherche, appui au développement local, entretien des plantations, ...)

Certificat de compensation
d'une valeur de 100 tonnes* de CO2 certifiées VCS

Déjà le 10/07/2012

Délivré à SYRTALS system Integration
14 rue du 4 septembre
Issy-les-Moulineaux, FRANCE

Par ONF International

Retrouvez nous sur
www.onfinternational.org
reforestamentoecarbono.com.br

ONF International

* Correspondant à l'annulation de 100 crédits du registre VCS à leur émission.

5.1.2 Lutte contre le gaspillage

Toutes nos imprimantes sont paramétrées en recto/Verso.

Par ailleurs, pour nos impressions la société utilise uniquement du papier certifié EU Ecolabel.

Nous invitons nos collaborateurs à respecter les politiques du développement durable mises en place chez nos clients (zéro papier, économie d'énergie, recyclage des déchets etc....).

Les personnes en poste au siège de notre société appliquent d'ores et déjà ces directives en respectant le tri des déchets mis en place, en limitant leur consommation de papier.

Nous veillons à donner le matériel informatique usagé à une entreprise en charge du recyclage ou à destination des pays du Tiers monde.

La société utilise les services d'une société spécialisée dans la récupération et le recyclage des cartouches d'encre.

5.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2018 / 2019

SYRTALS dispose dans sa sphère d'influence, de la faculté de proposer à ses sous-traitants des orientations de donneur d'ordre, en lien avec sa politique RSE incluant les principes du Global Compact.

A travers notre charte RSE des fournisseurs, communiquée à nos fournisseurs début 2018, nous avons leur avons transmis les attentes de SYRTALS sur l'adoption des principes relatifs à l'environnement (voir l'annexe 2).

Installation d'une fontaine à eau, directement reliée au réseau de distribution d'eau potable, dans un objectif de limiter l'utilisation de bouteilles en plastique.

Installation d'une machine à café utilisant directement du café en grains et n'utilisant donc pas de capsules.

5.3 Actions prévues pour la période 2019 / 2020

Pour l'année prochaine, nous créerons une page de notre site internet dédiée à notre politique et actions sur l'environnement.

6. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

SYRTALS a une culture d'entreprise forte, basée sur le respect de valeurs auxquelles adhèrent nos collaborateurs :

- Intégrité,
- Respect des objectifs,
- Expertise métier,
- Confiance,
- Esprit d'équipe,
- Esprit d'initiative.

Pour valoriser ces valeurs communes, SYRTALS a déjà développé un nombre important d'outils pour progresser dans le domaine de la lutte contre la corruption.

6.1 Actions déjà engagées sur les années passées et maintenues

SYRTALS est référencé auprès de ses principaux clients et s'engage à respecter les règlements des appels d'offres auxquels elle répond.

SYRTALS s'engage aussi à respecter les règles de déontologie ou de lutte contre la corruption. Dans le cadre de leurs missions, les associés et consultants respectent ces règles.

La gestion des cadeaux aux clients est suivie par la Direction et le Directeur Commercial, la valeur du cadeau ne dépasse pas 30 euros par client. Les cadeaux sont tous à vocation de partage au sein du service chez le client (par exemple des chocolats).

SYRTALS a déployé un dispositif d'information sur la lutte contre la corruption afin de sensibiliser ses collaborateurs et a distribué lors de son forum de fin d'année 2017 une communication écrite sur la corruption et les règles à respecter par le salarié pour lutter contre la corruption, remise à l'ensemble des participants.

6.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2018 / 2019

Pas de nouvelle action sur l'année passée.

6.3 Actions prévues pour la période 2019 / 2020

Nous prévoyons le renouvellement de la communication sur nos engagements auprès de nos clients et fournisseurs avec un focus sur l'éthique des affaires.

7. Annexes

7.1 Charte RSE des fournisseurs

Les engagements attendus des fournisseurs de SYRTALS en matière de responsabilité sociale et environnementale

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact cf. [ww.pactemondial.org](http://www.pactemondial.org)) en mai 2016, SYRTALS s'est engagé à appliquer, à promouvoir et à soutenir dans ses activités les dix principes fondamentaux de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

La présente « Charte RSE des Fournisseurs » a pour objectif de partager avec les fournisseurs (existants ou potentiels) les principes régissant les achats chez SYRTALS et de préciser les engagements attendus des fournisseurs en retour.

Cette « Charte » s'applique aux fournisseurs du Groupe SYRTALS.

I – Principes guidant le processus d'achat chez SYRTALS

SYRTALS entend adopter une attitude responsable vis-à-vis de ses fournisseurs.

Pour SYRTALS, l'acte d'achat se définit comme une acquisition de biens ou de service prenant en compte des facteurs sociaux et environnementaux, au même titre que les facteurs financiers, techniques ou opérationnels, dans la prise de décision.

Toute personne conduisant un acte d'achats dans le groupe SYRTALS doit prendre en compte les orientations du groupe en matière de Responsabilité Sociale & Environnementale.

Ainsi le collaborateur SYRTALS s'efforce d'intégrer dans ses processus de décision l'analyse de l'impact environnemental ou social des biens et services achetés (identification des certifications et écolabels, cotation RSE des fournisseurs au stade de la sélection).

SYRTALS s'engage également à assurer les conditions d'une concurrence loyale et un processus de sélection équitable des fournisseurs. Dans ce cadre, la corruption est absolument inacceptable, quelles que soient les circonstances. Non seulement elle ne doit faire l'objet d'aucune tolérance de la part de SYRTALS et de ses collaborateurs, mais encore elle doit être combattue activement.

Ainsi, toute forme de corruption doit être totalement proscrite et dénoncée, non seulement celle à laquelle participerait un collaborateur dans le processus d'achat mais aussi celle qui interviendrait chez nos clients ou partenaires et dont nous pourrions avoir connaissance.

SYRTALS s'efforce à réduire les risques de dépendance réciproque avec les fournisseurs mettre en œuvre des démarches de désengagement concertées, anticipées et progressives, afin de tenir compte de l'ancienneté des relations avec l'entreprise et le cas échéant du degré de dépendance et de ses possibilités de se diversifier ou de s'adapter.

SYRTALS entend adopter une attitude responsable vis-à-vis de ses fournisseurs et les payer conformément aux dispositions des lois et réglementations applicables en la matière.

II - Principes engageant les fournisseurs de SYRTALS

Le Groupe SYRTALS attend des fournisseurs avec lesquels il travaille qu'ils respectent les principes suivants :

- **Le fournisseur respecte les lois et réglementations applicables**

Le fournisseur respecte les lois et réglementations applicables en matière environnementale et sociale dans les pays où il est présent.

Le fournisseur s'engage à faire ses meilleurs efforts pour se rapprocher à minima des principes droits humains du Pacte Mondial. Il s'engage à obtenir un engagement similaire de la part de ses propres fournisseurs, sous- traitants ou distributeurs.

Le fournisseur est tenu de faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de tout harcèlement, mauvais traitement, violence, intimidation, punition corporelle, contrainte mentale ou physique, insultes et discrimination.

Le fournisseur doit respecter toutes les lois régissant les salaires et les heures de travail, notamment celles qui concernent les rémunérations, les avantages sociaux et les heures supplémentaires.

Le fournisseur doit respecter le droit de leurs employés de rejoindre ou de ne pas rejoindre une association légale sans peur de représailles.

Le fournisseur doit uniquement employer des personnes ayant le droit de travailler. Ainsi le travail illégal des enfants et le recours à la main-d'œuvre forcée sont interdits en toutes circonstances. Le fournisseur doit s'abstenir de tout comportement qui utilise des menaces, la force ou toute forme de contrainte, enlèvement, intimidation, représailles ou abus de pouvoir dans le but d'une exploitation, d'une main-d'œuvre forcée ou d'un esclavage d'individus. De même, le fournisseur doit exiger de ses partenaires commerciaux qu'ils s'abstiennent de ces comportements.

Le fournisseur doit se conformer à toutes les lois régissant le trafic d'êtres humains et l'esclavage.

- **Le fournisseur respecte les meilleures pratiques de l'éthique professionnelle dans ses relations avec SYRTALS et ses collaborateurs**

Le fournisseur s'interdit de tenter d'obtenir un de nos marchés par le biais de pratiques déloyales ou relevant peu ou prou de la corruption.

Toute initiative contraire d'un fournisseur vis-à-vis d'un membre du personnel de SYRTALS est inacceptable. En particulier, le fournisseur s'interdit strictement de proposer quelque cadeau, don, avantage en nature ou en espèces, ou invitation non-conforme aux règles internes de SYRTALS.

Dans le cas où le fournisseur agit comme un prescripteur ou un intermédiaire entre SYRTALS et un fournisseur final, il s'engage à n'accepter aucune rémunération financière ou en nature de la part de ce fournisseur final dans le cadre de la mission confiée, sans l'accord de SYRTALS.

- **Le fournisseur informe SYRTALS de tout manquement**

Le fournisseur s'engage à informer SYRTALS dans les plus brefs délais de la découverte en son sein (ou chez l'un de ses sous-traitants) de tout manquement aux règles d'éthique des affaires, ou à la réglementation environnementale ou sociale, concernant directement ou indirectement sa relation avec SYRTALS, et pouvant porter atteinte à la réputation de SYRTALS.

- **Le fournisseur transmet à SYRTALS les informations convenues**

Le fournisseur communique les informations convenues contractuellement nécessaires à SYRTALS pour son rapport ou son reporting RSE annuel.

La non-acceptation de ces principes ou tout manquement à ces principes observé chez un fournisseur existant pourra conduire SYRTALS à exclure ce fournisseur d'une consultation ou de son panel fournisseurs.

A travers l'adhésion de ses fournisseurs à la présente charte, SYRTALS les invite à s'engager pour un développement responsable.

Signature du Directeur Général de Syrtals	Nom, signature et cachet du fournisseur A Le / /
---	---

III. BILAN DES ACTIONS MISES EN PLACE DANS LE CADRE DE VOTRE POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Quels sont les axes de votre politique RSE ?

.....

Quels sont vos objectifs (quantitatifs et qualitatifs) à moyen long terme ?

.....

Quelle est le positionnement de votre société sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux ?

.....

Quelles sont les actions d'ores et déjà mises en œuvre ?

.....

Quels sont les résultats atteints ?

.....

7.2 Charte d'égalité



Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes Lutte contre la discrimination et Lutte contre le harcèlement

ARTICLE L. 3221-1 Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail.

ARTICLE L. 3221-2 Tout employeur assure, pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE L. 3221-3 Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

ARTICLE L. 3221-4 Sont considérés comme ayant une valeur égale, comparables de connaissances professionnelles consacrées par un titre ou par des diplômes, les capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de fonctions exercées.

ARTICLE L. 3221-5 Les disparités de rémunération entre les établissements pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être établies à l'un ou l'autre sexe.

ARTICLE L. 3221-6 Les différents éléments composant la rémunération doivent être comparés pour les femmes et pour les hommes. Les modalités et les critères de comparaison sont définies par décret.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toute mesure d'information.

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

ARTICLE L. 1142-1 Sous réserve des dispositions particulières du présent article, il est interdit :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi ou de recrutement un caractère inhérent à l'un ou l'autre sexe, ou que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation ou un licenciement, ou modifier le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse, d'un critère de choix différents selon le sexe, la situation de famille, de l'état de grossesse, du mode de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de salaire ou de capacité de travail ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute condition de recrutement, d'affectation, de promotion, de mutation ou de licenciement, à l'exception des conditions relatives à l'état de grossesse.

ARTICLE L. 1142-2 Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante pour accéder à une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 sont applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations représentatives des salariés et des employeurs, à l'échelle nationale, la liste des emplois et des activités professionnelles pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée tous les cinq ans.

ARTICLE L. 1142-3 Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés en raison de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause est relative :

1. à la protection de la grossesse et de la maternité ;

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

ARTICLE L. 1142-6 Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est applicable aux locaux ou à l'entrée des locaux de travail. Il en est de même pour les locaux de travail.

ARTICLE L. 1143-1 Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet de mesures dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation de l'entreprise visé par l'article L. 2323-57.

ARTICLE L. 1143-2 Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement été approuvé par l'assemblée générale de l'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE L. 1143-3 Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sous réserve des conditions déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE L. 1144-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions de l'article L. 1143-1, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié qui suppose l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur son sexe ou sa grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que les mesures prises poursuivent des objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toute mesure d'information.

ARTICLE L. 1144-2 Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent saisir le juge du travail en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221 à L. 3223 entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 225-1 Constitue une discrimination toute distinction opérée en de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur app santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur app supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, d génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une etil des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

ARTICLE 225-2 La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'éga: trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle coi

1. A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelcoi
3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une person
4. A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une co 225-1 ;
5. A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
6. A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu ac les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros c

ARTICLE 225-3 Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applica

1. Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles prévention et la couverture du risque décès, des risques port des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, c l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compt maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition gé
2. Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constaté travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutain
3. Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le se constitue une exigence professionnelle essentielle et déterm l'exigence proportionnée :

ARTICLE L.1152-2 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou d refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pc relatés.

ARTICLE L.1152-3 Toute rupture du contrat de travail intervenue en 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

ARTICLE L.1152-4 L'employeur prend toutes dispositions néces: harcèlement moral.

ARTICLE L.1152-5 Tout salarié ayant procédé à des agissements d disciplinaire.

ARTICLE L.1152-6 Une procédure de médiation peut être mise en œ victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les p propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèler informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garan

ARTICLE L.1153-1 Les agissements de harcèlement de toute perso sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

ARTICLE L.1153-2 Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une me notamment en matière de rémunération, de formation, de reclasse classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de ren de subir des agissements de harcèlement sexuel.

ARTICLE L.1153-3 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié o avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les a

ARTICLE L.1153-4 Toute disposition ou tout acte contraire aux dispos

Article 222-33 (CODE PENAL)

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensant

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci s'obtienne par la violence, la contrainte, la menace ou la ruse, ou qu'il profite d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une incapacité ou à une infirmité, à une situation de dépendance, à une situation de détresse ou à une grossesse, a été utilisée pour faciliter la commission de l'infraction.

7.3 Charte de la diversité

SYRTALS a concrétisé son partenariat avec le réseau Les Entreprises pour la Cité, par la signature d'une charte de la diversité.



7.4 Charte de télétravail

Pour répondre à un de nos Clients, nous avons mis en place une charte de télétravail du consultant chez Syrtals.

Ainsi, si un Client nous fait la demande de faire intervenir un ou plusieurs consultants en télétravail, nous disposons désormais d'un cadre réglementaire adapté.

sadf...  Microsoft Office Ac...



7.5 Politique de SYRTALS vis-à-vis de la corruption

fgdsadf...



Microsoft Office Ac...

