



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 salutations,

Laurent ROUILLAC  
Président Directeur Général



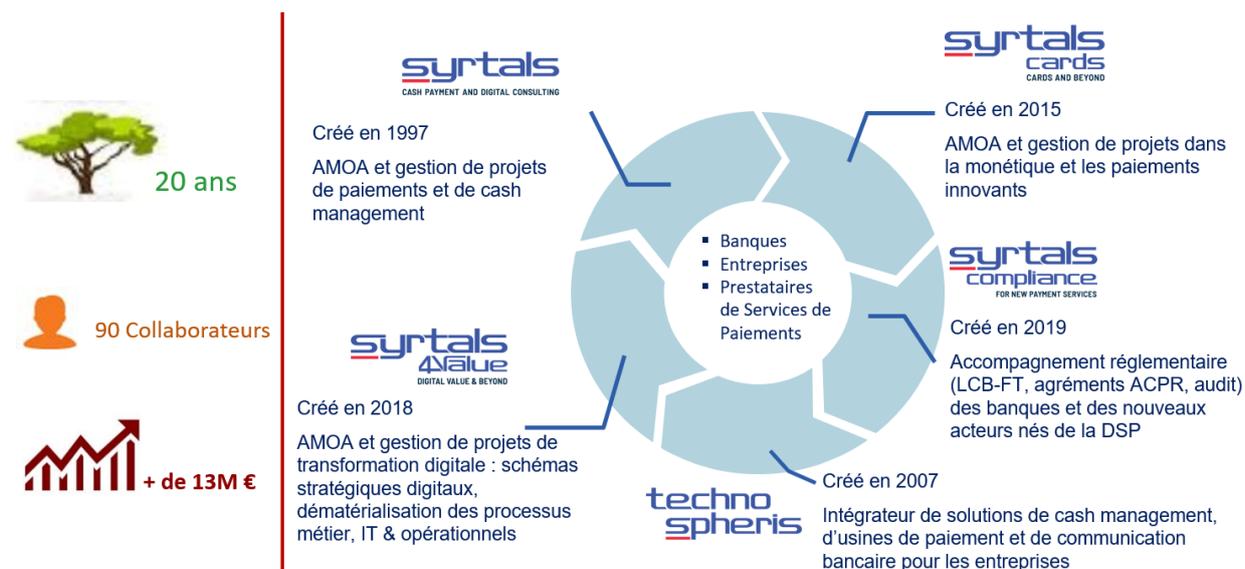
## Sommaire

<b>1. PRÉSENTATION DE SYRTALS .....</b>	<b>3</b>
1.1 LE GROUPE SYRTALS .....	3
1.2 L'ENTREPRISE SYRTALS .....	3
1.3 CERTIFICATION ECOVADIS.....	4
<b>2. RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL .....</b>	<b>4</b>
2.1 DROITS DE L'HOMME.....	4
2.2 NORMES DE TRAVAIL.....	5
2.3 ENVIRONNEMENT.....	5
2.4 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	5
<b>3. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....</b>	<b>5</b>
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
<b>4. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
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>	<i>7</i>
4.1.2 <i>Politique suivie en matière de formation.....</i>	<i>9</i>
4.1.3 <i>Politique suivie en matière de gestion de l'égalité entre collaborateurs .....</i>	<i>9</i>
4.1.4 <i>Politique suivie en matière d'intégration des personnes handicapées .....</i>	<i>11</i>
4.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019.....	12
4.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020 .....	12
<b>5. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>13</b>
5.1 ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES.....	13
5.1.1 <i>Compensation carbone.....</i>	<i>13</i>
5.1.2 <i>Lutte contre le gaspillage .....</i>	<i>14</i>
5.2 NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2018 / 2019.....	14
5.3 ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2019 / 2020 .....	14
<b>6. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....</b>	<b>14</b>
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
<b>7. ANNEXES.....</b>	<b>16</b>
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 :

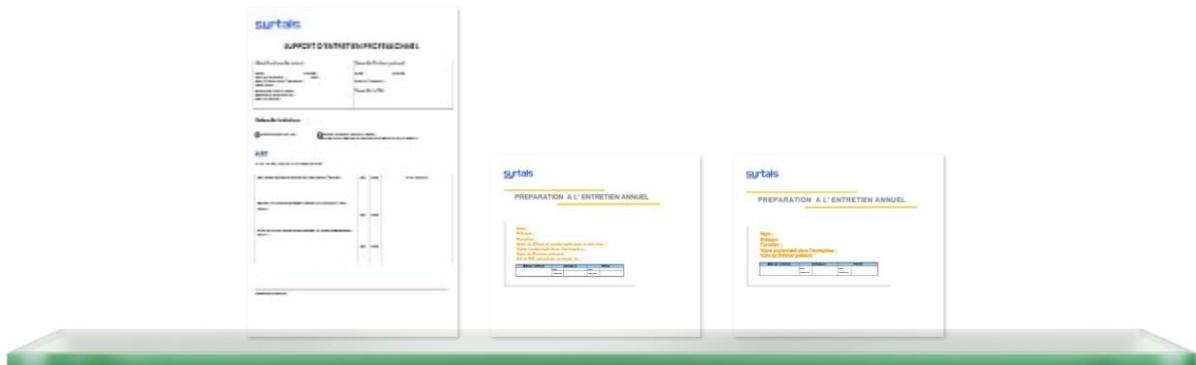
- Respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme.

### **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**

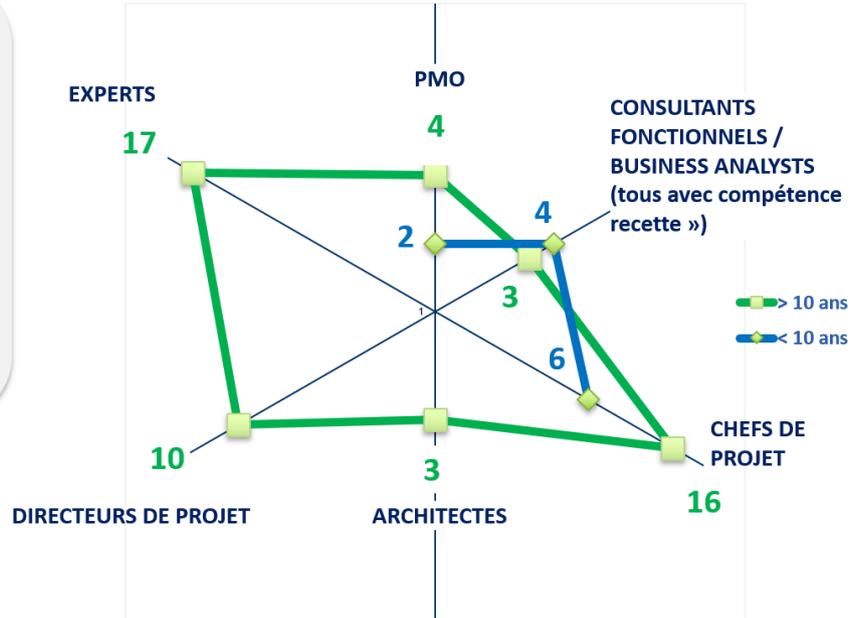
La cartographie des compétences, outil réalisé en interne, permet l'identification fine des compétences de chaque collaborateur par une notation allant de 1 à 4, la note 4 constatant un niveau d'expertise dans les deux axes de travail d'un consultant : le savoir-faire méthode et l'expertise métier.

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.

Savoir faire **méthode**

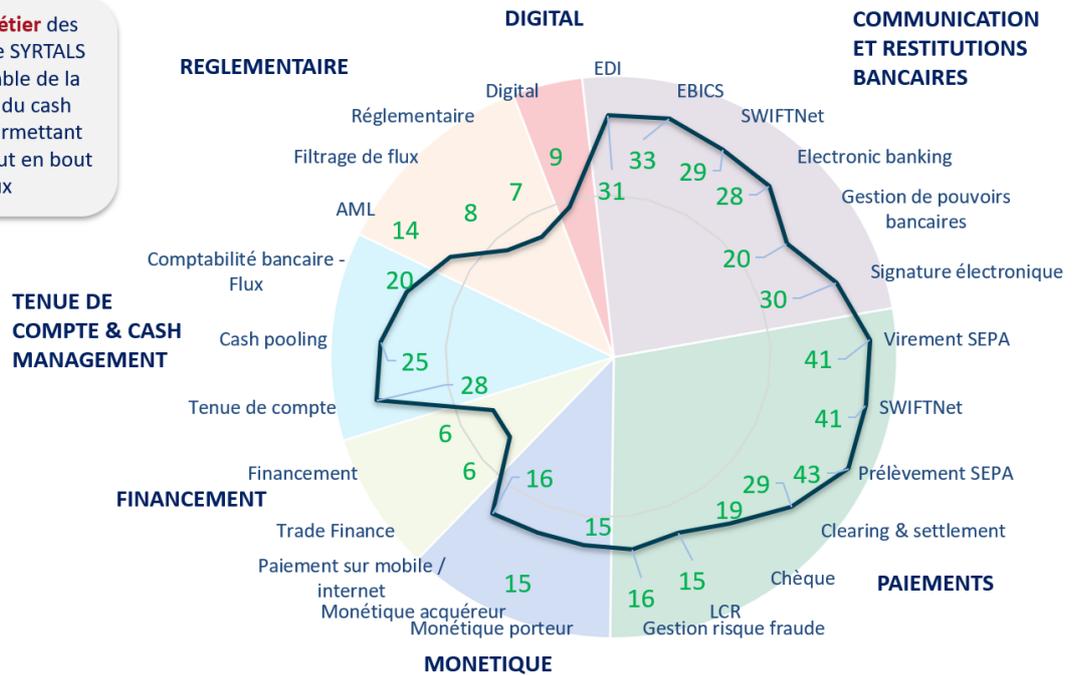
SYRTALS couvre tout le processus d'un projet, de l'étude d'opportunité, à l'assistance et au support :

- Stratégie métier, architecture, urbanisation
- Etudes d'opportunité, business case, étude de faisabilité
- Gestion et pilotage de projets
- Dossiers de spécifications
- Gestion des recettes et homologation
- Documentation et procédures
- Mise en production, intégration et migration, assistance aux utilisateurs.



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.

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



— Nombre de collaborateurs compétents sur la thématique parmi nos 90 collaborateurs (échelle logarithmique pour atténuer visuellement les écarts). Un collaborateur peut avoir plusieurs spécialités. Issu du bilan annuel de compétences réalisé chaque année avec chaque collaborateur.

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.

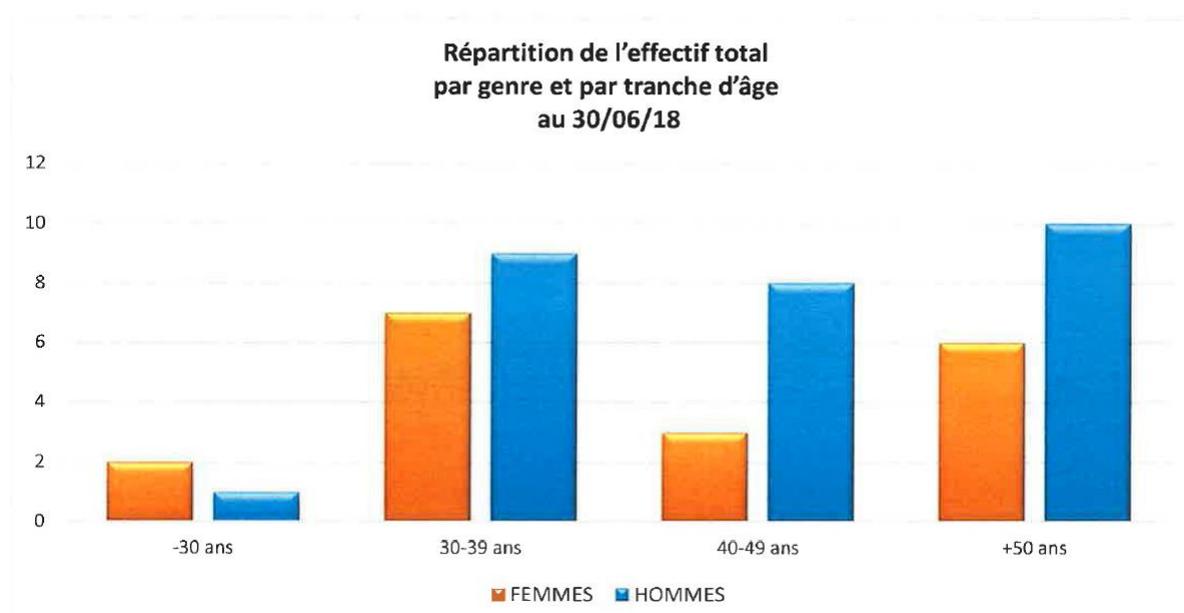
Des suivis réguliers de parité par fonction sont ainsi réalisés :

## Répartition de l'effectif global par genre et par fonction au 30/06/18

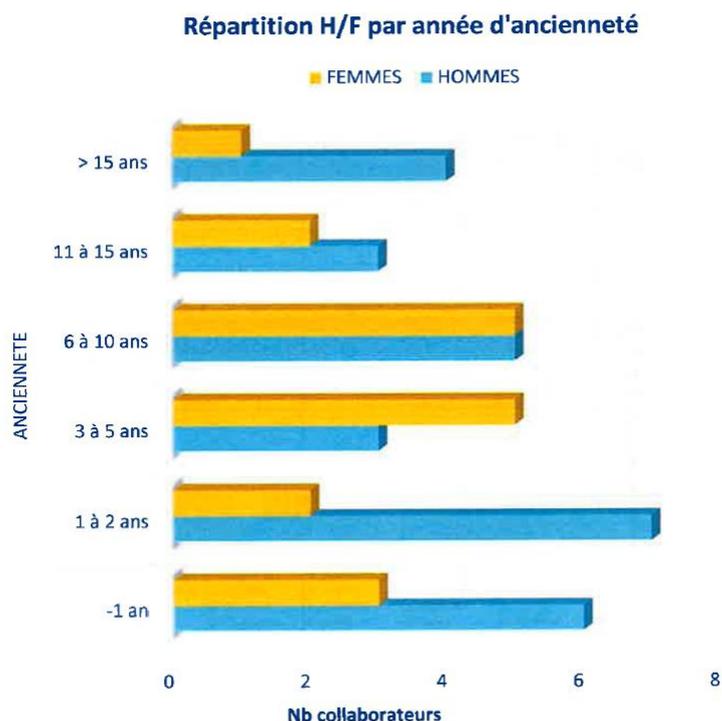
Fonction	Femmes	Hommes	Total général	% de Femmes par fonction	% d'Hommes par fonction
CHARGÉE DE MISSIONS RH	1	0	1	100%	0%
CONSULTANT CHEF DE PROJETS SENIOR	2	10	12	17%	83%
CONSULTANT CHEF PROJETS	4	4	8	50%	50%
CONSULTANT CHEF PROJETS JUNIOR	1	1	2	50%	50%
CONSULTANT PRINCIPAL DIRECTEUR ACTIVITE	1	3	4	25%	75%
CONSULTANT DIRECTEUR D ACTIVITE	1	0	1	100%	0%
CONSULTANT DIRECTEUR DE PROJET SENIOR	5	3	8	63%	38%
CONSULTANT DIRECTEUR DE PROJETS	2	2	4	50%	50%
DIRECTEUR COMMERCIAL	0	1	1	0%	100%
INGENIEUR AFFAIRES JUNIOR- alternant	1	0	1	100%	0%
INGENIEUR COMMERCIAL SENIOR	0	1	1	0%	100%
PRIMARY PARTNER	0	2	2	0%	100%
RESPONSABLE S.I.	0	1	1	0%	100%
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>46</b>		

Dans la cartographie des fonctions, les postes à haute responsabilité tels que les Directeurs d'activités, ou les Partners sont occupés par les hommes; les femmes sont réparties sur la première partie de la grille, soit entre les fonctions junior, et senior, en revanche, elles sont plus nombreuses sur les postes de Directeur de projets où elles représentent + de 63% des effectifs.

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 :



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



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 CO<sub>2</sub>...

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 CO<sub>2</sub> certifiées VCS

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

Par ONF International

Retrouvez nous sur  
[www.onfinternational.org](http://www.onfinternational.org)  
[reforestationecarbono.com.br](http://reforestationecarbono.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. [www.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 moral et sexuel

**ARTICLE L. 3221-1** Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

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

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

**ARTICLE L. 3221-4** Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**ARTICLE L. 3221-5** Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**ARTICLE L. 3221-6** Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

**ARTICLE L. 3221-7** Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

**ARTICLE L. 3221-8** Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

**ARTICLE L.3221-9** Les inspecteurs du travail, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

**ARTICLE R.3221-2** Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

**Article L1144-1** Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

(1/2)

**ARTICLE L. 1142-1** Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

**ARTICLE L. 1142-2** Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

**ARTICLE L. 1142-3** Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1. A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2. A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
3. A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
4. A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5. Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
6. Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

**ARTICLE L. 1142-4** Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**ARTICLE L. 1142-5** Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-23 et L. 2232-25 ;
3. Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

**Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes****(2/2)**

**ARTICLE L. 1142-6** Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail. Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles.

**ARTICLE L. 1143-1** Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

**ARTICLE L. 1143-2** Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

**ARTICLE L. 1143-3** Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

**ARTICLE L. 1144-1** Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

**ARTICLE L. 1144-2** Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

**ARTICLE L. 1144-3** Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1. Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
2. Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

**Lutte contre la discrimination**

**ARTICLE 225-1** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

**ARTICLE 225-2** La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1. A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
5. A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
6. A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

**ARTICLE 225-3** Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1. Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
2. Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
3. Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
4. Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
5. Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

**ARTICLE 225-3-1 DU CODE PENAL** Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

**ARTICLE 225-4 DU CODE PENAL** Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

1. L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
2. Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

## Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

(1/2)

**ARTICLE L. 1152-1** Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**ARTICLE L.1152-2** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

**ARTICLE L.1152-4** L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

**ARTICLE L.1152-5** Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

**ARTICLE L.1152-6** Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

**ARTICLE L.1153-1** Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

**ARTICLE L.1153-2** Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

**ARTICLE L.1153-3** Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

**ARTICLE L.1153-4** Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

**ARTICLE L.1153-5** L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

**ARTICLE L.1153-6** Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

**ARTICLE L.1154-1** Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

## Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

(2/2)

**ARTICLE L.1154-2** Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

*Article 222-33 (CODE PENAL)*

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

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 maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

*Article 222-33-2 (CODE PENAL)*

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

### 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.



## SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

**Par la signature de la Charte de la Diversité,  
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :**

- 1 **Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 **Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 01/04/2019

Pour  
**SYRTALS SYSTEM INTEGRATION**  
**Laurent ROUILLAC**  
Directeur Général

**syrtals**  
6-8 rue du 4 septembre  
92130 Issy les Moulineaux  
Tél : +33 (1) 46 48 91 53  
Fax : +33 (1) 46 48 92 92  
Site : <http://www.syrtals.com>  
SA au Capital de 350 000 €  
Siret 413 176 918 00030

**Secrétariat Général de la Charte de la Diversité**  
**Anne DESCHANEL**  
Secrétaire Générale

PAR Les  
entreprises  
pour la Cité

**Secrétariat Général de la Charte de la Diversité**  
23 rue de Vienne 75008 PARIS - Tel : 07.78.02.72.18  
[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)

## 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.



### CHARTRE SUR LE TELETRAVAIL

#### Préambule

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, la société SYRTALS prends la décision de mettre en place **le télétravail**.

Le télétravail est une réponse aux besoins d'assouplissement des contraintes liées à l'organisation du travail et à ceux des salariés. Il contribue à améliorer l'articulation des temps professionnels et personnels et permet de réduire les temps et les risques liés aux transports.

Le contenu de cette charte s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, qui introduit le télétravail dans le Code du travail, et de l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui a fait évoluer le cadre légal du télétravail.

Cette charte fixe ainsi les conditions d'exécution du télétravail dans la société SYRTALS.

La société SYRTALS met en lien ses collaborateurs avec des Clients pour mener à bien des projets d'envergure sur le thème des moyens de paiements.

On nommera « Client », toute société qui est liée contractuellement avec SYRTALS dans le cadre d'un transfert de compétences entre les collaborateurs de SYRTALS et ceux dudit Client.

La société SYRTALS est répartie en deux populations : les salariés consultants et les salariés au siège. Ces deux groupes bénéficient du droit au télétravail, moyennant la réponse à des critères différents qui seront énoncés dans les articles suivants.

La charte est valable pour **une durée de 2 ans** et pourra le cas échéant être reconduite.

#### Article 1 - Définition du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle hors des locaux de son Client pour les salariés consultants ou à leur domicile pour les salariés du siège, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

La définition du télétravail répond ainsi à trois critères cumulatifs :

- Le travail hors des locaux de son Client pour les salariés consultants ou à leur domicile pour les salariés du siège ;
- Le travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de la société SYRTALS pour les salariés au siège ou dans ceux de l'un de ses Clients pour les salariés consultants ;
- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est un mode d'organisation particulier du travail et ne saurait se confondre avec une réduction du temps de travail au profit du salarié et/ou un allègement des missions confiées au télétravailleur.

La présente charte a pour vocation de définir un cadre juridique pour les situations répondant à la définition légale du télétravail, telle que rappelée ci-dessus.

1

Syrtals System Intégration 6-8, rue du 4 septembre 92130 Issy-les-Moulineaux - FRANCE  
Tél. (33) 01 46 48 92 91 - Fax : (33) 01 46 48 92 92  
SA au capital de 350 000 € RCS Nanterre B 413 176918

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



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

Le Groupe SYRTALS s'est engagé à être une entreprise exemplaire dans le domaine de l'éthique et de la conformité. Cet engagement est dicté par son sens de l'intérêt public, par son souci de maintenir au plus haut niveau sa réputation et celles de ses collaborateurs. La corruption étant illicite, déloyale et contraire à l'éthique, le Groupe SYRTALS a pris des engagements publics pour la combattre, tels que son adhésion au Pacte mondial de l'ONU (1). Il soutient les actions de lutte contre la corruption initiées par des organisations comme l'OCDE et a intégré cette lutte dans son dispositif de contrôle interne.

Pour le Groupe SYRTALS, la corruption est absolument inacceptable, quelles que soient les circonstances. Non seulement elle ne doit faire l'objet d'aucune tolérance de la part du Groupe 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 mais aussi celle qui interviendrait chez nos clients ou partenaires et dont nous pourrions avoir connaissance.

La prévention et la détection des actions de corruption et plus généralement la lutte contre la corruption sont donc des éléments essentiels du dispositif d'éthique professionnelle et de conformité du groupe SYRTALS. Quelles que soient les circonstances et les intérêts en jeu, elles doivent être l'affaire de tous les collaborateurs du Groupe SYRTALS. Ceux-ci ont non seulement l'obligation de ne pas participer à des actions de corruption, mais aussi le devoir professionnel de tout mettre en œuvre, dans la mesure de leurs moyens, pour contribuer à prévenir la corruption ou y mettre fin si elle vient à leur connaissance.

Sont visés tant un acte de corruption d'un collaborateur qui serait commis par une contrepartie (un fournisseur, un client, un partenaire, ...) qu'un acte de corruption qui serait commis par un collaborateur en vue de faciliter la réalisation d'objectifs professionnels (une opération commerciale, une décision d'une Autorité, ...). Ce second cas est tout aussi inacceptable que le premier même s'il ne s'accompagne pas d'un enrichissement personnel du collaborateur impliqué et même si celui-ci pourrait avoir la conviction qu'il a œuvré dans l'intérêt de l'entreprise.

La participation d'un collaborateur à un acte de corruption est une faute professionnelle. Elle peut se traduire par des poursuites et sanctions administratives, civiles et pénales.

La participation d'un partenaire du Groupe SYRTALS à un acte de corruption entraîne la rupture immédiate de la relation commerciale.

Dans la mesure où la corruption s'accompagne le plus souvent de dissimulation, le dispositif de contrôle interne du groupe SYRTALS destiné à prévenir et détecter la corruption est largement intégré dans celui de prévention et de détection de la fraude interne. Mais il est aussi l'objet de dispositions d'application spécifiques, telles que la politique des cadeaux qui encadre strictement les conditions dans lesquelles les collaborateurs du Groupe SYRTALS peuvent recevoir et offrir des cadeaux (montant notamment).

(1) Le « Pacte Mondial » est une initiative de l'ONU, lancée en 2000 ; il propose aux entreprises d'adopter, soutenir et appliquer volontairement 10 principes dans les domaines de l'environnement, des droits de l'homme, des droits du travail et de la lutte contre la corruption.

Le 10<sup>ème</sup> principe, dédié à cette dernière est le suivant « agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».