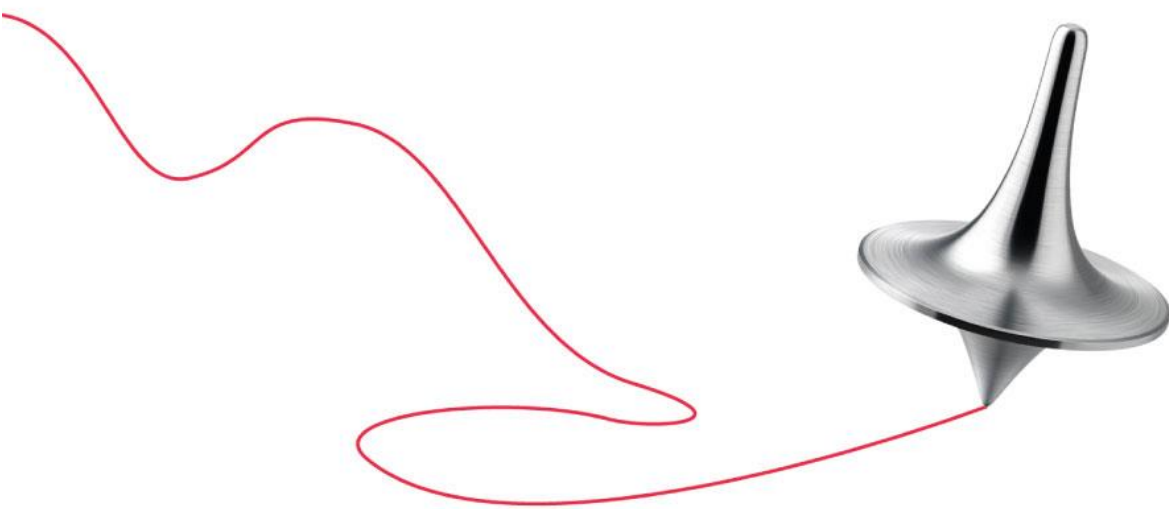


COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Année 2020



LE MOT DE L'ASSOCIE DIRIGEANT



Il y a quelques semaines, je me dirigeais vers l'espace d'accueil du cabinet pour prendre un café, sous le regard soupçonneux mais bienveillant d'un groupe de jeunes consultants qui observaient mes réactions. Le gobelet en carton recyclable à la main, j'étais arrêté en plein mouvement par ce groupe sous prétexte que le carton c'était déjà trop « sale » et que prendre une tasse en céramique et faire ensuite sa petite vaisselle c'était mieux, et donc, SpinSpirit !

Cette anecdote est à l'image de ce que les entreprises et leurs dirigeants vivent désormais comme transformations sociétales : l'exigence environnementale au quotidien, dans un contexte relationnel de proximité et qui s'affranchit de la déférence hiérarchique maintenant désuète.

Chez SpinPart, les initiatives dans les domaines du management sont nombreuses et produisent une richesse intellectuelle qui profite aux clients du cabinet mais également au bien être des femmes et des hommes qui le composent et aux causes qui leur sont chères.

Dans toutes les actions que nous entreprenons, dont nous sommes fiers et ce document en est le témoignage, nous choisissons le fond et l'action, pas les paillettes et la poudre aux yeux, nous privilégions les hommes et leurs convictions, et ce, sans avoir peur de la contradiction.

NOTRE ENTREPRISE ET NOTRE DEMARCHE



Un engagement renouvelé

L'année 2019 a marqué un véritable tournant dans l'engagement RSE de SpinPart. Le cabinet avait déjà lancé de multiples initiatives visant à améliorer son impact social et environnemental depuis sa création en 2013. Cependant, **une nouvelle dynamique** s'est clairement installée l'année dernière. La création d'une communauté RSE autonome a renforcé l'engagement et accru les réalisations communes.

Avec une vision résolument **transverse** de la RSE, nous avons cherché à toucher l'ensemble du cabinet, tous niveaux hiérarchiques, secteurs et expertises confondus. Majoritairement tournée vers l'interne et les activités quotidiennes, notre ambition se tourne aujourd'hui de plus en plus vers l'externe. Nous souhaitons porter notre voix et nos convictions auprès de nos clients.

Nous sommes convaincus de la nécessité d'ancrer profondément la RSE dans les pratiques de chacun. Pour cela, notre mode de fonctionnement favorise **l'autonomie et la responsabilisation**.



Une communauté RSE active et dynamique

Basée sur le **volontariat**, la communauté RSE SpinPart réunit des personnes qui ont décidé de s'engager pour améliorer l'impact du cabinet. **Ouverte à toutes et tous**, nous l'avons construite pour que les sensibilités individuelles puissent s'exprimer au travers du collectif.

Toute personne souhaitant mettre en œuvre un projet peut ainsi trouver du soutien. Dans un esprit de **responsabilisation**, les initiatives sont pilotées par les personnes qui les ont proposées. Celles et ceux n'ayant pas ce niveau d'engagement peuvent se proposer comme participants. Une équipe de référents est là pour assurer la coordination entre les projets, accompagner et coacher les porteurs de projets et être les porte-paroles de la RSE devant l'ensemble du cabinet.

Grâce à ce mode de fonctionnement, la communauté a accueilli plus d'une trentaine de membres au fil des projets de l'année, représentant environ 25% de l'effectif total de l'entreprise.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	4
1. PILIER ENVIRONNEMENT	6
A. Réduction des déchets	7
1. La gestion des déchets au cabinet	7
2. Arrêt de la vaisselle jetable	7
3. Des gourdes et des tote-bags pour nos consultants	7
B. Sensibilisation des collaborateurs	8
1. Un premier pas avec le calcul du Bilan Carbone du TeamBuilding annuel	8
2. ... pour calculer le Bilan Carbone de l'ensemble du cabinet !	8
3. Sensibiliser les collaborateurs avec des ateliers La Fresque du Climat	8
C. Des actions tournées vers nos clients	9
1. SpinPart, partenaire de la démarche de l'ADEME FRET 21 sur le transport durable	9
2. Un mécénat de compétences sur la gestion des déchets au Château de Versailles	9
2. PILIER DROITS DE L'HOMME	10
A. Valoriser l'égalité professionnelle	11
1. SpinPart s'engage dans l'exercice de sa responsabilité sociétale en promouvant toutes les formes de diversité	11
2. Maintenir la parité Hommes/Femmes	11
3. Sensibiliser sur l'égalité Hommes/Femmes	11
4. Garantir l'égalité salariale	11
5. Valoriser les compétences plutôt que les diplômes	11
6. Favoriser le recrutement des jeunes diplômés	11
7. Parentalité et conseil	12
8. Handicap	12
B. Accompagner le développement et la formation des collaborateurs	13
1. Former les collaborateurs	13
2. Encadrer l'évolution des carrières des collaborateurs	13
3. Favoriser les actions de développement interne	14
C. Favoriser le bien-être des collaborateurs	15
1. Mesurer le bien-être au travail	15
2. Encourager l'esprit d'équipe	15
3. Accueil d'un ostéopathe	15
D. Mettre nos compétences au service des autres	16
1. Pourquoi faire du mécénat de compétences ?	16
3. PILIER NORME INTERNATIONALES DU TRAVAIL	17
A. Cadre du droit du travail français	18
B. La Sécurité et la Santé au Travail	18

C.	Le Comité Social et Economique	19
D.	La charte Ethique : confidentialité et relation fournisseurs.....	20
	1. Confidentialité et loyauté.....	20
	2. Relation fournisseurs.....	20
E.	Favoriser l'insertion professionnelle	20
	1. Collecte de vêtements.....	20
4.	PROCHAINES ETAPES	21
A.	Pilier Environnement	22
B.	Pilier Droits de l'Homme	22
C.	Pilier Normes internationales du travail	22

1. PILIER

ENVIRONNEMENT

A. Réduction des déchets

1. La gestion des déchets au cabinet

Depuis 2015, nous avons mis en place le recyclage de nos déchets à travers deux canaux :

- 1) Les Joyeux Recycleurs pour le papier, les cartouches d'encre, les capsules de café, les ampoules et les Stylos. Les Joyeux Recycleurs reversent 5 cts par kilo de déchets collectés à l'association Ares Ateliers œuvrant pour l'insertion professionnelle.



les joyeux recycleurs

En 2019, nous avons recyclé

...327 kg de feuilles

...154 kg de capsules de café

...5 kg de piles

...6 kg de cartouches d'encre

- 2) La Mairie de Paris et le conteneur jaune pour tout le reste : carton, emballage alimentaire, aluminium, plastique.

Depuis 2019, nous communiquons à nos collaborateurs, dans le cadre d'affichage et d'une newsletter interne, les bonnes pratiques en matière de tri et de réduction des déchets et les rapports de tri du cabinet.

2. Arrêt de la vaisselle jetable

En 2019, nous avons décidé de réduire la vaisselle jetable et notamment les gobelets plastiques pour les fontaines à eau et les gobelets cartonnés des machines à café.

Les gains en termes financiers et environnementaux ont été chiffrés par nos consultants :



L'achat de 150 verres (50 en verre et 100 éco-cups SpinPart), de 20 mugs et de 20 tasses à café, permettant **une économie de près de 4 000 gobelets jetables par an**, qui étaient utilisés par les employés pour l'eau et le café.



Un investissement de moins de 200 € permettant **d'économiser 800 € de vaisselle jetable par an**. La quantité achetée nous permet de plus de bannir les gobelets plastiques de nos événements d'entreprise, réduisant à zéro la production de déchets plastiques de ce type d'événement.



Une réduction de 16 kg d'équivalent pétrole par an pour la non-production de ces gobelets plastiques, et d'**un volume de 32 kg de déchets plastiques évités**.

Cette action a été suivie d'une sensibilisation interne via notre newsletter mensuelle.

3. Des gourdes et des tote-bags pour nos consultants

En septembre 2019, tous nos consultants ont reçu une gourde réutilisable et un tote-bag en coton. Cela nous permet de réduire l'usage des bouteilles d'eau aussi bien dans notre cabinet que pour l'usage privé des consultants.

B. Sensibilisation des collaborateurs

1. Un premier pas avec le calcul du Bilan Carbone du Teambuilding annuel ...

Pour positionner notre impact, mais également sensibiliser les collaborateurs à la notion de Bilan Carbone, nous avons calculé, grâce aux outils de l'ADEME, celui de notre Week-End annuel de Teambuilding. Nous avons la chance d'avoir 2 collaborateurs certifiés Bilan Carbone®.

Cet évènement de 3 jours a généré 10 tonnes de CO2eq, soit environ 100kgCO2/personne. C'est une belle performance, car nous sommes restés alignés sur le rejet moyen d'un français, alors même qu'un Teambuilding est un évènement dense généralement très polluant.

Ce bilan a été transmis par mail à l'ensemble des collaborateurs et affiché à plusieurs points stratégiques du cabinet pour un **maximum de visibilité**. Nous avons eu de nombreux retours positifs et exigeant, notamment concernant la méthode de calcul. Si la notion d'impact carbone parlait déjà à certains, ils n'avaient pas forcément en tête les ordres de grandeurs par exemple.

2. ... pour calculer le Bilan Carbone de l'ensemble du cabinet !

Le calcul du bilan carbone du Teambuilding a constitué un bon « échauffement » pour un calcul plus exigeant : celui du bilan carbone de l'intégralité du cabinet.

Le sujet est en cours, car la collecte des données prend du temps. En effet, pour le pôle Transports par exemple, certains de nos collaborateurs ont des déplacements très variables, sur lesquels il n'est pas possible de faire d'estimation, d'où la nécessité d'avoir des données précises.

A l'issue du calcul, des actions ciblées pourront être mises en place pour réduire l'impact du cabinet !

3. Sensibiliser les collaborateurs avec des ateliers La Fresque du Climat

Durant l'année 2019, nous avons organisé **3 ateliers Fresque du Climat** qui ont permis de sensibiliser 24 collaborateurs.

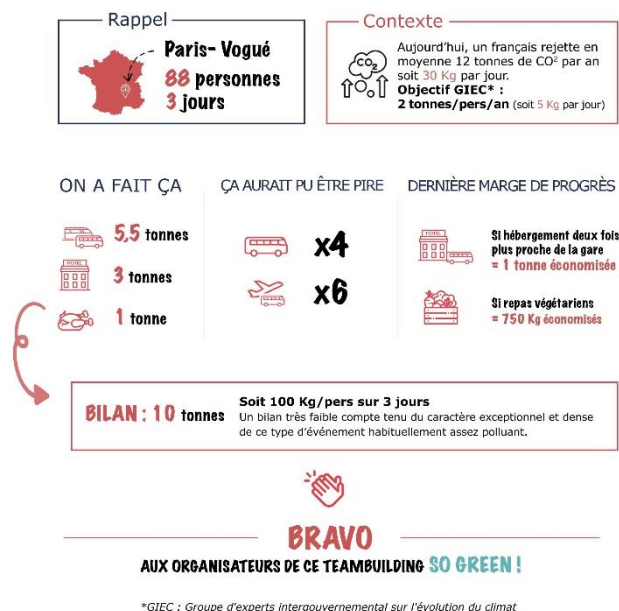


« J'ai beaucoup apprécié cet atelier organisé dans nos bureaux. D'abord, ça a été un bon moment de partage autour d'un sujet d'actualité qui nous concerne tous ; et il y avait autant de personnes déjà convaincues que de curieux, donc positif. Puis le process de cet atelier est intéressant, car il permet de remettre les enchainement causes / effets dans l'ordre et de nous rendre compte de l'impact de nos décisions et actions sur notre environnement.

Enfin, une fois l'atelier terminé, j'ai eu cette satisfaction d'avoir contribué à un temps d'équipe particulier, constructif et mobilisateur et qui nous a tous éveillés sur ce sujet critique. On a tous appris lors de ce temps. »

Emeric, Senior Manager

BILAN CARBONE DU TEAMBUILDING 2019



C. Des actions tournées vers nos clients

1. SpinPart, partenaire de la démarche de l'ADEME FRET 21 sur le transport durable



Depuis le premier trimestre 2020, SpinPart est partenaire référencé pour la démarche FRET 21 de l'ADEME. Ce programme rentre dans le cadre de l'ODD 9 sur la mise en place d'infrastructures durables en construisant des modèles de transport plus durables et plus respectueux de l'environnement.

FRET21 a pour objectif d'inciter les entreprises à mieux intégrer l'impact des transports (et au-delà, dans leur Supply Chain) dans leur stratégie de développement durable. Dans ce but, 3 consultants ont été formés pour pouvoir accompagner au mieux les entreprises dans cette **démarche de réduction des gaz à effet de serre**.



2. Un mécénat de compétences sur la gestion des déchets au Château de Versailles

**Notre premier mécénat de compétences :
Réduction des déchets au Château de
Versailles**



CHÂTEAU DE VERSAILLES

Soucieux d'améliorer son impact environnemental, le Château de Versailles a lancé en octobre 2019 un projet de réduction des déchets, que nous accompagnons dans le cadre d'un mécénat de compétences. Nous avons construit une démarche en deux temps : l'établissement d'une feuille de route pour la gestion des déchets, puis son déploiement. Nous travaillons jusqu'à fin avril 2020 sur le premier temps.

Le projet se focalise sur les déchets collectés dans les concessions (restaurants et points de vente), et dans le parc. Nous pilotons 5 grands chantiers avec les équipes du Château :



- Un état des lieux de la production de déchets par les concessions
- Une analyse du cycle de vie à partir de la collecte (prestataires et méthodes de traitement)
- Un benchmark des pratiques d'autres grands parcs et établissements publics français
- La mise en place d'une veille réglementaire
- La construction d'un plan de conduite du changement pour assurer la pérennité du projet

2. PILIER DROITS DE L'HOMME

A. Valoriser l'égalité professionnelle

1. SpinPart s'engage dans l'exercice de sa responsabilité sociétale en promouvant toutes les formes de diversité

Les collaborateurs sont les pierres angulaires de notre politique de ressources humaines. Ils sont le socle sur lequel repose notre réussite, notre performance et le développement de nos expertises. Ainsi, nous nous attachons à la diversification des profils.

2. Maintenir la parité Hommes/Femmes

Nous sommes convaincus que le respect de la parité Hommes/Femmes améliore les performances organisationnelles de l'entreprise, c'est pour cela que nous nous efforçons à garantir cet équilibre. En 2019, nous comptons dans nos effectifs **56,76% d'hommes et 43,24% de femmes**.

3. Sensibiliser sur l'égalité Hommes/Femmes

Des actions de sensibilisation ont été réalisées sur cette thématique, notamment dans le cadre de la journée du droit des femmes. A cette occasion, en 2019 et en 2020 une newsletter dédiée a été envoyée à l'ensemble des collaborateurs afin de les informer sur l'évolution du droit des femmes, des bonnes pratiques et un focus sur la parité au sein du cabinet.

La journée internationale du droit des femmes,
qu'est ce que c'est?

Il s'agit d'une journée internationale de mobilisation officialisée par l'ONU en 1977. L'enjeu ? Mettre en avant le chemin parcouru mais également insister sur les points d'amélioration en matière d'égalité hommes-femmes.

Ce que cette journée n'est pas ...

L'objectif de cette journée n'est pas de célébrer la femme mais de s'interroger sur la manière de poursuivre les efforts en matière d'égalité, aussi bien sur le lieu de travail que dans la sphère privée.

4. Garantir l'égalité salariale



Notre politique de rémunération est fondée sur une égalité de salaire entre hommes et femmes à poste équivalent s'appuyant sur une grille de salaire pour référence.

5. Valoriser les compétences plutôt que les diplômes

SpinPart est Fondateur et membre de l'association « Réseaux des entreprises pour l'égalité des chances ». Nous avons réalisé plusieurs actions afin de faire découvrir le métier de consultant au travers de conférences dans des Ecoles d'ingénieurs et de commerce et nous proposons régulièrement des offres de stage.

C'est Céline qui avait formulé comme ça sans préciser je pense que c'est

6. Favoriser le recrutement des jeunes diplômés

En 2019, 7 étudiants ont réalisé leur stage professionnel au sein du cabinet et 6 d'entre eux ont été recrutés en CDI une fois diplômés. Nous accueillons également 2 apprentis.



7. Parentalité et conseil

Mêler vie de parent et vie professionnelle est un challenge.

SpinPart l'a compris et a donc mis en place de multiples actions pour faciliter la vie de ses consultants-parents : aménagement du temps de travail, possibilité de télétravail, etc.

Dernière action en date, **l'organisation d'un « hub parentalité »** : espace d'échange libre entre parents et futurs parents, pour partager les astuces, difficultés du quotidien et identifier des axes d'amélioration au niveau du cabinet.

8. Handicap

En 2019, l'association {accolade} nous a demandé de leur prêter nos locaux pour organiser des jeux de sensibilisation sur le thème du handicap invisible.

Nous avons immédiatement répondu positivement et souhaité participer à la sensibilisation.

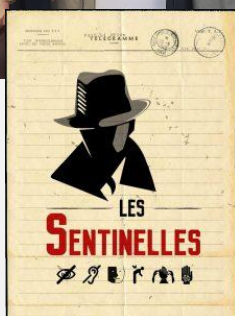
La thématique est assez peu abordée en entreprise et pourtant la plupart des handicaps ne sont pas visibles et peuvent faire peur lorsqu'ils sont incompris.

Le thème de la journée était un jeu où les participants doivent parvenir à sortir d'une pièce en moins d'une heure, en résolvant une série d'énigmes. Format classique d'un escape-game ? Pas vraiment ! Chaque participant se voit attribuer un handicap en début de jeu. Les comportements de chacun changent alors radicalement ! Heureusement, un membre de l'association est là pour aider les participants à échanger autour de leur expérience et faire évoluer leur regard sur le handicap. Sept de nos collaborateurs ont pu participer à cette journée.

Que fait l'association {accolade} ?

Elle œuvre à faire connaître le handicap. Pour eux, faire connaissance est la meilleure façon de faire évoluer les mentalités et favoriser une inclusion naturelle des personnes handicapées.

Accueil de l'association {accolade}



« Déguisés et ayant peu d'informations sur le handicap fictif des autres, nous pénétrons dans ce bureau qu'on ne quittera pas pendant 1 heure ! Nous arrivons dans un univers fictif des années 60 où nous sommes 6 espions réunis par le chef des renseignements français afin de résoudre une série d'énigmes.

Une montée de stress ne tarde pas à se manifester lorsqu'on commence à découvrir nos handicaps... et ceux des autres ! On a tendance à oublier le handicap lorsqu'il est invisible. La recette pour réussir à s'échapper de ce bureau est une pincée d'empathie et beaucoup d'esprit d'équipe qui nous permettent, tous ensemble, de gérer nos handicaps. Cet escape-game est une très bonne occasion de se mettre dans la peau de l'autre et de sensibiliser sur les handicaps invisibles. Une fois le jeu terminé, le débrief sur les handicaps m'a permis de mettre en perspective les contraintes expérimentées pour assurer un impact durable »

Feriel, Consultante

B. Accompagner le développement et la formation des collaborateurs

Les parcours professionnels individuels reposent sur un dispositif d'accompagnement pour développer les compétences de nos collaborateurs. Pour permettre à chacun de développer pleinement ses compétences, plusieurs initiatives ont été mises en place :

1. Former les collaborateurs

SpinPart, à travers son Académie, propose et dispense un socle de formation pour les consultants qui couvre de nombreuses thématiques. C'est pour nous l'assurance de la qualité de nos interventions chez les clients. Selon les sujets, les formations sont réalisées en interne, par des consultants, ou confiées à un organisme de formation, en inter ou en intra entreprises, suivant le nombre de participants.

En 2019

1754 h de formation reçus au total soit **2,65% d'effort de formation** soit 1,55% de plus que le minimum légal

2. Encadrer l'évolution des carrières des collaborateurs

Les consultants ne sont pas affectés à un secteur d'activité. Ils peuvent, au fil des missions, travailler dans l'Industrie, l'Assurance, le Secteur Public, etc.

Au fur et à mesure du développement de leurs compétences et de leur autonomie, ils changent de statut. Le capital du cabinet est ouvert aux Directeurs qui ont manifesté leur attachement à l'entreprise et leur souhait d'être associé plus étroitement à la définition de la stratégie et la gestion de l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement managérial garantit un suivi personnalisé :

- Un **Responsable d'Equipe joue le rôle de coach** individuel. Ces missions principales sont de donner du sens au travail, de garantir le développement des compétences de chaque collaborateur et également de veiller à leur bien-être. Pour cela, le responsable échange en continu avec les consultants et réalise de façon plus formelle un entretien par trimestre afin de suivre la progression, l'atteinte des objectifs et les aspirations des membres de son équipe.
- Un **Responsable de Mission accompagne chaque collaborateur** dans la réalisation des interventions auprès de nos client et l'exercice de ses compétences. Pour cela, un suivi est réalisé tout au long de la mission : au démarrage du projet pour cadrer les attentes, des entretiens intermédiaires pour valider la compréhension du sujet ainsi que la capacité du consultant à réaliser et également à l'issue de la mission pour valider la qualité de l'intervention.

Un dispositif d'évaluation sur la base d'un référentiel de compétence permet aux collaborateurs de s'autoévaluer en co-construction avec les encadrants. Ce référentiel permet à chacun de se positionner sur les compétences et savoir-faire attendus pour son statut et offrir de la visibilité sur les compétences à acquérir pour évoluer professionnellement au sein du cabinet.

100% des collaborateurs ont eu un **entretien annuel de développement**

3. Favoriser les actions de développement interne

Des communautés d'intérêt ont été développées pour valoriser la capitalisation de nos savoirs et favoriser le co-développement d'expertise. Ces initiatives portées par les consultants se matérialisent sous la forme de groupe de travail où chacun peut s'investir afin de partager son savoir et faire progresser le cabinet.



Spin Starters

Dès leur arrivée, les consultants profitent d'une dynamique de prise en charge et peuvent participer à l'écosystème associatif. Cela permet de se former aux fondamentaux du métier, de choisir des axes d'expertise et de rencontrer les autres consultants junior et senior du cabinet !



Spin Leaders

Afin de renforcer leur leadership, les managers, seniors managers et directeurs sont accompagnés à travers des séances de coaching individuel, de coaching collectif, de mentorat et de co-développement. L'objectif est de leur permettre d'enrichir leurs compétences en management et en développement commercial.



Communauté RSE

La communauté RSE s'est d'abord formé à l'initiative des consultants. Chacun est libre d'en faire partie et d'y participer. Des rencontres régulières sont organisées, que ce soit sur la feuille de route ou pour des moments plus conviviaux d'échanges. A travers des activités lancées par la communauté, les consultants ont aussi l'occasion de se retrouver (Fresque du Climat, escape-game Handicap, travail sur le mécénat, ...)



Animation de communautés sectorielles

Des communautés d'intérêt par secteur (énergie, automobile, banque, transports, ...) se réunissent 6 fois par an environ. Les consultants peuvent partager dans une ambiance détendue lors de ces tables rondes sur des sujets d'actualité du secteur. Parfois, ces réunions sont l'occasion d'accueillir un invité extérieur pour animer le débat sur un sujet choisi.



C. Favoriser le bien-être des collaborateurs

1. Mesurer le bien-être au travail

Nous avons un baromètre de suivi du bien-être au travail basé sur plusieurs critères :

- Adéquation missions/souhaits
- Equilibre vie pro/vie perso
- Reconnaissance du travail accompli

Notre objectif pour 2020 est que davantage de personnes le reçoivent régulièrement.

En 2019

71%

Des collaborateurs ont reçu un baromètre de suivi du bien-être au travail au moins une fois dans l'année

2. Encourager l'esprit d'équipe

Tout au long de l'année, de nombreux événements conviviaux sont organisés :

- (partage des résultats financiers, présentation de missions et moment de convivialité)
- Le Week-end Team Building annuel
- Les journées Spin Starters 3 fois par an
- 2 à 3 journées SpinLeaders par an



3. Accueil d'un ostéopathe

SpinPart a accueilli début 2020 au sein de ses locaux, un étudiant en ostéopathie dans le cadre de son mémoire sur les bienfaits de l'Ostéopathie en entreprise.

Cet étudiant a participé à la prévention, au traitement et au bien-être de 9 patients SpinPart et a ainsi réalisé 18 consultations sur plusieurs semaines.

En venant intervenir en entreprise, l'ostéopathe facilite l'accès aux soins à des salariés qui manquent souvent de temps et qui préfèrent parfois remettre à plus tard la prise en charge de ces troubles, qui ne sont ressentis, dans un premier temps, que comme des gênes mais qui finissent à terme par se transformer en douleurs invalidantes. L'ostéopathie permet également d'**agir de façon préventive contre les TMS (troubles musculosquelettiques)**.

D. Mettre nos compétences au service des autres

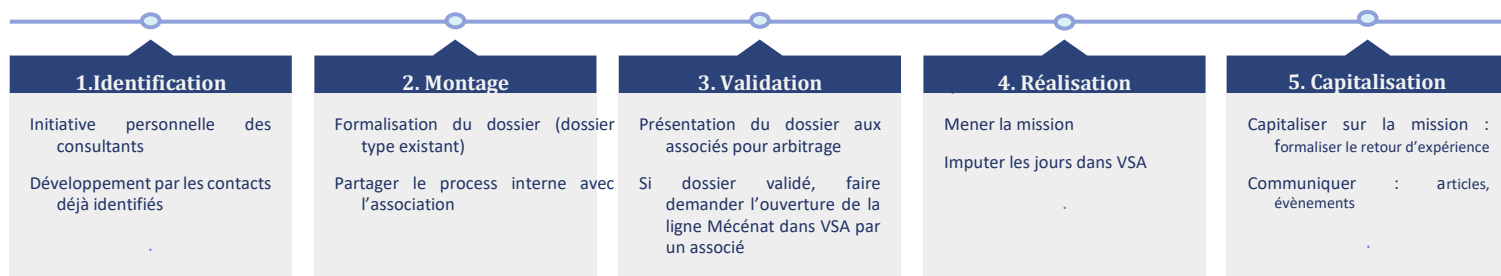
1. Pourquoi faire du mécénat de compétences ?

Compte tenu de la taille du cabinet et de la richesse des compétences de nos collaborateurs, nous avons vu dans le mécénat une double opportunité : valoriser différemment les périodes d'intercontrat tout en permettant aux consultants de **développer les compétences de leur choix** à travers une expérience qu'ils ont choisie.

La mise en place du mécénat témoigne également de **notre engagement sur des causes concrètes : nous avons à cœur de soutenir de « petites associations »** par l'apport de nos expertises.

Enfin, nous considérons que le mécénat est un vecteur de communication fort : pour alimenter notre notoriété, améliorer notre marque employeur et l'expérience collaborateur, mais aussi pour attirer les meilleurs talents.

Les projets peuvent être identifiés et proposés par tout consultant, de manière autonome. Les projets candidats sont ensuite soumis à eux membres de la direction (associés) pour approfondissement et validation. Nous avons mis en place un suivi des projets, qui nous permet d'avoir une vision globale de la charge engagée et des résultats obtenus.



3. PILIER NORME INTERNATIONALES DU TRAVAIL

A. Cadre du droit du travail français

Notre activité, soumise à la législation française respecte les principes relatifs aux droits de l'Homme.

Nous n'avons pas d'action particulière autre que le respect de la législation et la réaffirmation de ces principes.

Les chartes suivantes ont été mises en place :

- **Charte Unilatérale sur le droit à la déconnexion** (Article L.2242-8, 7° du Code du travail) du 1er avril 2018
- **Charte relative à la Protection de la Vie Privée**, le 22 juin 2018

B. La Sécurité et la Santé au Travail

SpinPart met en priorité la santé et la sécurité de ses employés et est déterminée à respecter les exigences de sécurité, ainsi qu'à assurer des conditions de travail optimales.

Notre volonté est de garantir un cadre de travail sûr et sain à nos collaborateurs, sur nos propres sites et quand ils interviennent dans les locaux de nos clients.

En 2019, les principaux indicateurs de la politique de santé et de sécurité au travail sont les suivants :

SpinPart n'a enregistré aucune maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et un accident du travail.

	2016	2017	2018	2019
Taux de fréquence (1)	0%	0%	0%	5,4%
Taux de gravité (2)	0%	0%	0%	0,5%

(1) Nbre d'accidents avec arrêts X 1 000 000 / Nbre de jours travaillés X 7

(2) Nbre de journées perdues X 1000 / Nbre de jours travaillés

Organisation et contenu du travail :

- Effectif travaillant en équipe : 0
- Effectif travaillant tout ou partie de la nuit (entre 22 heures et 5 heures) : 0
- Effectif travaillant en fin de semaine (dimanche) : 0
- Effectif dont la rémunération est liée au rendement : 0
- Personnel utilisé à des tâches répétitives (travail à la chaîne) : 0

L'année 2019 a été la 1^{ère} année dans nos nouveaux locaux du 10-12 Rue du Général Foy. Cette année a été riche en évènements :

Les prérogatives du CHSCT sont intégrées dans les missions du CSE, élu en juin 2019. Les membres du CSE conservent les missions de promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Le 1er exercice Incendie a été réalisé par le Responsable de l'exploitation de l'immeuble du 10-12 rue du général Foy le 03/07/2019. A la suite de cet exercice, le plan d'évacuation et

notamment les règles de sécurité incendie, ont été ajoutés au Livret d'Accueil. Une formation de sensibilisation aux risques incendie a été mise à disposition des employés.

Des travaux ont été menés en 2019 en lien avec :

- La mise en œuvre du programme de sécurité : maintenance du système d'intrusion, maintenance des extincteurs et plan d'évacuation
- La mise en œuvre du programme d'amélioration des conditions de travail : embellissement des bureaux, travaux d'aménagement, mise à disposition de café et de thé

C. Le Comité Social et Economique

Conformément aux obligations réglementaires pour les entreprises, un CSE a été élu par les employés en juin 2019. Le **CSE** remplace l'ancienne DUP, et **assure l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel** (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT).

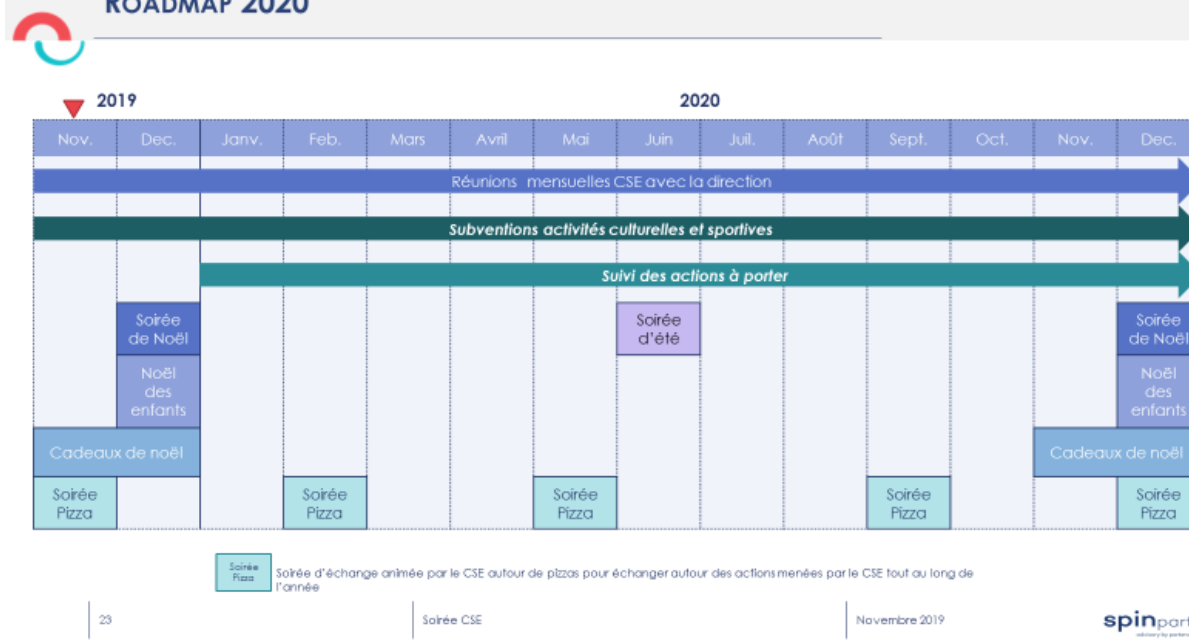
Le CSE a la volonté de **faire participer les salariés** à la définition de leur **feuille de route** sur les volets amélioration de l'organisation de l'entreprise, bien-être au travail, développement des activités sportives et culturelles.

Au mois d'octobre 2019, **le CSE a envoyé à l'ensemble des collaborateurs un questionnaire** détaillé pour récolter anonymement les remarques et propositions sur les catégories suivantes :

- Le **baromètre** : SpinPart et vous
- Votre carrière chez SpinPart
- Les **outils et actions** mis à disposition par l'employeur
- Vos **attentes** envers le CSE

L'analyse des réponses de cette enquête a permis de CSE d'élaborer une feuille de route pour l'année 2020, déclinée en 4 chantiers :

- Communication interne et transparence dans le cabinet
- Avantages et compléments salariaux
- Gestion des déplacements en mission
- Sécurité et qualité de vie au travail



D. La charte Ethique : confidentialité et relation fournisseurs

Depuis 2018, SpinPart dispose d'une Charte Ethique décrivant la politique éthique de l'entreprise vis-à-vis de ses collaborateurs mais également de ses clients et fournisseurs.

1. Confidentialité et loyauté

SPINPART s'engage à ne pas divulguer les informations confidentielles que les consultants pourraient être amenés à avoir connaissance dans le cadre de leur mission. SPINPART s'engage également à des pratiques commerciales loyales envers tous ses clients.

2. Relation fournisseurs

SPINPART sélectionne des fournisseurs qui partagent les mêmes règles et valeurs que le cabinet. SPINPART s'assure que chacune de leurs prestations soient respectueuses de l'environnement.

E. Favoriser l'insertion professionnelle

1. Collecte de vêtements

SpinPart a organisé deux collectes de vêtements en 2016 et 2017 en collaboration avec l'association **La Cravate Solidaire**. Le but de cette dernière est de fournir des vêtements professionnels à des personnes en situation de précarité qui recherchent un emploi. En parallèle de la collecte, des événements de sensibilisation ont été organisés afin de promouvoir l'action de l'association et de sensibiliser les collaborateurs. En 2020, SpinPart organisera une troisième collecte de vêtements.

4. PROCHAINES ETAPES

A. Pilier Environnement

- Bilan Carbone du Cabinet avec des objectifs d'amélioration
- Animation d'ateliers Fresque du Climat
- Former des collaborateurs et animer la Fresque de la Biodiversité
- Réduction des déchets
 - Machines à cafés
 - Déchets liés aux repas à emporter
 - Déchets papiers
- Evènement de sensibilisation autour des déchets et notamment les déchets numériques
- Etude de l'impact du matériel informatique (obsolescence, cout CO2...)

B. Pilier Droits de l'Homme

- Autres mécénats de compétences
- Bien-être au travail
- Sensibilisation à toute forme de discrimination
- Collecte pour *Règles Élémentaires*

C. Pilier Normes internationales du travail

- Collecte La Cravate Solidaire

SpinPart ---

10 rue du Général Foy
75008 Paris
01.75.44.68.90

 www.spinpart.fr

 [linkedin.com/company/spinpart](https://www.linkedin.com/company/spinpart)

 twitter.com/spinpart_paris

