



## **Pacte Mondial des Nations Unies**

***Communication on Progress – COP 2021***



***Mise à jour 2021***



## ADHESION AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Madame, Monsieur,

Depuis 2015, ACCELITE a engagé une politique de développement durable en impliquant ses collaborateurs et son management sur un engagement forts qui puissent être tenues au fil des ans, tant sur le plan économique, l'équité sociale que le respect de l'environnement et des exigences de nos clients.

ACCELITE a traduit la démarche de développement durable par plusieurs engagements clés, dont l'implication sociale à travers la gestion de l'emploi, la gestion des ressources humaines, la démarche qualité de ses prestations et la satisfaction de ses clients. **ACCELITE a participé à la 14eme Assemblée Générale du Global Compact France le 25 juin 2019.**

C'est pourquoi notre culture d'entreprise repose sur des valeurs humaines de respect et de bienveillance afin de créer un environnement de travail serein pour nos collaborateurs et leur permettre de s'épanouir et de progresser dans leur vie professionnelle.

Nous sommes aujourd'hui heureux de renouveler notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial et les 17 objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies touchant en particulier les droits de l'homme, les normes internationales du droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès que vous trouverez ci-dessous, nous décrivons une mise à jour 2021 de nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration des principes du Pacte Mondial et ses objectifs de développement durable dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes en tenant compte depuis un an de l'épidémie de la COVID19.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

*Lounès KECIRI*

Gérant

**Accelite**

IT & Business Consulting  
122 Rue de Provence  
75008 Paris  
Tel. 01 83 95 45 30  
RCS Paris B 424 933 992 00044  
Code APE : 6202A



## PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Créée en 1999, ACCELITE est une société de service et de conseil organisée autour de deux pôles d'expertise en prestation intellectuelle pour répondre aux enjeux de performance des activités, des métiers et du système d'information des entreprises et des administrations.

Un système d'information optimisé étant indispensable à la réussite d'une stratégie de croissance pérenne d'une entreprise, c'est dans cet objectif que nous aidons nos clients à maîtriser une forte contrainte majeure : conduire l'évolution de leurs métiers par une optimisation de chaque processus et renforcer l'adaptation et l'efficacité globale du système information, dans le respect de leurs contraintes de cybersécurité.

### // POLE « CONSEIL EN PERFORMANCE DES METIERS »

ACCELITE accompagne les entreprises dans l'amélioration et l'optimisation de leurs performances opérationnelles et de leurs processus. Notre positionnement en tant que partenaire nous permet d'intervenir sur les grands projets de changement et de convergence nécessitant une forte expertise métier, en particulier dans les domaines d'interventions privilégiés suivants :

- ✓ La Banque de Financement et d'Investissement
- ✓ Le Retail Banking & Credit & Leasing
- ✓ Le Cash Management (Trésorerie) & Les Moyens de Paiement
- ✓ Le Risk Management & Compliance
- ✓ Les Assurances et les Mutuelles
- ✓ Le Coporate Finance

### // POLE « CONSEIL EN SYSTÈME D'INFORMATION »

L'expertise d'ACCELITE va de l'étude de la refonte du système d'information jusqu'à la formation et la conduite du changement en passant par la conduite de projets et l'intégration de nouveaux systèmes avec pour dominantes principales pour nos interventions les pôles suivants :

- ✓ Les études et développements informatiques dans les nouvelles technologies (Java, Angular, React, Python ...) y compris dans les environnements Cloud,
- ✓ Le pilotage de projet SI et de portefeuille de projets (PMO),
- ✓ La digitalisation des métiers (mobile, web ...),
- ✓ L'application des solutions d'IA (Intelligence Artificielle) et de Big Data.



## ENGAGEMENT RSE ET NOTATION ECOVADIS

ACCELITE a demandé à plusieurs reprises l'évaluation de ses pratiques responsables par Ecovadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans les Achats Responsables et qui évalue annuellement les pratiques sociales, les actions en faveur de l'environnement, la conduite éthique des affaires et le déploiement de critères responsables dans les achats d'entreprises de tous secteurs d'activité.

**En 2015, la démarche Développement Durable de ACCELITE a obtenu la notation maximale « gold ». Cette notation maximale a été renouvelée en 2017 et en 2019.**



## APPLICATION DE LA CHARTE DE LA DIVERSITE

La « **Charte de la diversité** » est un texte d'engagement proposé à toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui **condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvrant en faveur de la diversité.**

Dans la continuité de son engagement depuis sa création en faveur de la lutte contre toute forme de discrimination, ACCELITE est signataire de cette « **Charte de la diversité** » depuis Juillet 2016 et applique au quotidien ses 6 articles majeures.





## ACHATS RESPONSABLES

ACCELITE poursuit son engagement en faveur du développement durable en particulier avec ses clients et fournisseurs et concrétise cet engagement par l'adhésion en 2019 à la Charte « Relations Fournisseurs Responsables ».

Cette Charte contribue « à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie ».

## Charte RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES Signataire

## RESPECT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET DES DROITS DE L'HOMME

ACCELITE considère ses salariés comme sa ressource la plus importante. Elle consacre d'importants efforts pour un processus de recrutement efficace et ciblé, ainsi qu'à la formation et au développement de l'ensemble de son personnel afin que chacun puisse acquérir les compétences dont il a besoin pour atteindre son potentiel maximum et ainsi s'épanouir. Nos effectifs reflètent une grande diversité culturelle, ethnique et géographique, et ce, quels que soient les niveaux de qualification.

La non-discrimination sous toutes ses formes est un principe incontournable, appliqué dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, l'évolution de carrière, suivi de mission...).

Tou(te)s les salarié(e)s doivent prévenir les formes de discrimination sous tous les aspects et promouvoir l'égalité des chances, entre hommes et les femmes, et en faveur notamment des personnes handicapées ou âgées.

### // Conformité et éthique

Chaque collaborateur D'ACCELITE doit signaler tout incident, fraude ou infraction mineurs ou majeurs, directement au responsable de conformité éthique d'ACCELITE (monsieur Achour OUNOUGHI, Directeur Associé) en mettant en copie :

- Monsieur Lounès KECIRI, Gérant
- Madame Sarah MALAPERT, Directrice des Ressources Humaines.



Les signalements peuvent concerner un collaborateur, un client ou un fournisseur et aucune tolérance ne sera permise par la Direction qui accorde une très grande importance au respect de ces règles. La redondance de ces trois contacts pouvant être mobilisés permet de rester disponible auprès des collaborateurs et de traiter rapidement tout signalement.

Les signalements peuvent concerner tous types d'agissements en violation ou non-respect de la charte de déontologie ou/et du règlement intérieur ou/et de la Charte de la Diversité (non-discrimination) à laquelle ACCELITE s'est engagé en tant que signataire.

Toute plainte déposée ou signalement sera traitée selon les règles établies au préalable. Une enquête sera menée par le responsable de conformité éthique pouvant aboutir à des sanctions disciplinaires voire une procédure de licenciement ou/et au dépôt d'une plainte aux services de Police pour diligenter une enquête.

### // Sénior

L'acquisition d'expériences plus riches et plus variées est une force pour un collaborateur.

Cette richesse nécessite du temps et elle constitue un atout pour notre société. Nos prestations de services permettent à notre client de bénéficier de cette richesse d'expériences mais dans certains cas nous rencontrons des difficultés pour staffer des consultants seniors.

En effet et par soucis de budget principalement, nos clients privilégient les ressources moins expérimentées mais plus abordables en termes de tarifs. Aucune discrimination due à l'âge ne doit être pratiquée au sein ACCELITE. Seuls les critères de savoir-faire, de savoir-être et d'adéquation à nos grilles de salaires doivent être appliqués.

### // Handicap

La réalisation de missions est compatible avec certains handicaps physiques, principalement les handicaps moteurs tant que la mobilité est possible pour un consultant lorsqu'il doit se rendre chez nos clients.

De même, nous sommes en mesure de recruter des collaborateurs souffrant d'un handicap compatible avec nos fonctions administratives du siège social (recrutement, opérations commerciales, développements informatiques internes ou au forfait ...). Cette démarche de recrutement a permis à la société **ACCELITE de réaliser ses premières embauches de salariés en situation de handicap en 2017. Ces embauches se sont poursuivies en 2018 et en 2019. En 2020 et comme en 2019, nous avons respecté le quota minimum de salariés en situation de handicap pour notre déclaration annuelle DOETH auprès de l'AGEFIPH.**



## // Suivi des actions RSE

La mise en œuvre de la charte RSE et des engagements pris auprès des Nations Unis via le Pacte Mondial et la Charte de la Diversité nous conduit à élaborer un tableau de bord régulier de nos actions. **Ce tableau de bord a été mis à jour en 2020 en y incluant une mise à jour de notre impact carbone qui a fortement baissé.**

De même, les contrôles et reporting concernant nos actions RSE sur ses différents volets feront l'objet d'un affichage et seront mis à la disposition de nos clients et partenaires.

## // Notre politique RH en faveur des salariés

ACCELITE n'a jamais fait de discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise.

La politique des ressources humaines menée par ACCELITE vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- ✓ Egalité professionnelle entre homme et femme,
- ✓ Insertion de travailleurs en situation de handicap,
- ✓ Diversité des collaborateurs,
- ✓ ...

En matière de ressources humaines, ACCELITE respecte les principes et procédures concernant les conditions de travail, l'égalité des chances, la non-discrimination et les droits des employés. ACCELITE veille au respect des articles L123-1 à L123-7, L240-2 à 140-7 et R140-1 du code travail.

**Ces règles sont systématiquement rappelées dans nos contrats de prestations et nous produisons tous les six mois, nos justificatifs de régularités fiscales et sociales sur les plateformes des prestataires indépendants Provigis.com, e-Attestations et Myprocurement.com.**

Aussi, la diversité des origines, des formations et des talents est recherchée pour répondre au mieux aux besoins de nos clients. Une « **Note de service** » datée d'avril 2010 et mise à jour annuellement détaille la volonté d'ACCELITE de veiller au respect de ces articles. A titre d'information, une quinzaine de nationalités différentes est (ou a été) salariée au sein d'ACCELITE depuis 10 ans. Au 31/12/2020, la proportion d'homme (55%) est proche de la parité avec celle des femmes (45%).

Nous n'avons pas constaté d'écarts significatifs de rémunération à expérience équivalente entre les hommes et les femmes, ceci pouvant également s'expliquer par le contexte particulier du secteur des services informatiques et du conseil.

En 2019, ACCELITE poursuivra sa politique d'ouverture et accueillera à nouveau des stagiaires en alternance ou/et en fin de cursus de formation supérieures.



Une forte proportion de la taxe d'apprentissage a été affectée à des Lycées Professionnels dans le cadre de la modernisation de leurs outils pédagogiques notamment.

**Plus particulièrement, en 2018 et 2019, ACCELITE a décidé de soutenir une association à but non lucratif (Association « InMedio ») qui œuvre dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment dans le domaine de la prestation de service sur toute la France.**

➤ Quelle est la part des emplois en CDI au sein de la société ACCELITE ?

- Supérieur à 90 %
- Entre 60 et 90 %
- Entre 30 et 60 %
- Inférieur à 30 %

➤ Quel est le nombre moyen de jours de formation de nos collaborateurs ?

- Supérieur à 5 jours
- Entre 2 et 5 jours
- Inférieur à 2 jours

***Quelle est notre politique en matière de formation de nos collaborateurs (initiale & continue) ? Quelles sont les formations les plus dispensées et à qui s'adressent elles ?***

ACCELITE rassemble des consultants sélectionnés pour leur expérience et leur personnalité, qu'ils apportent au cabinet et à nos clients. Nous développons donc des processus de recrutement et de renforcement des compétences qui valorise l'expérience acquise dans nos domaines clés d'intervention (expertise métier et réglementaire, AMOA, gestion de projet ...).

- Les consultants sont recrutés en fonction de leur profil et potentiel, jamais pour un besoin ciblé autour d'une mission précise. Il n'y a pas de parcours ou diplôme prédéfini pour être recruté. Néanmoins, les profils banque-finance-assurance-comptabilité issus d'Ecole de commerce, université ou ingénieur correspondent le plus à nos activités et à nos spécialisations métiers.
- Nous proposons chaque année un catalogue de formations à nos consultants, accessibles à leur demande ou recommandées suite aux entretiens annuels, aux bilans de compétence et aux **entretiens professionnels (EP) depuis 2016**.
- Nous privilégions la formation-action et l'apprentissage au plus proche de l'actualité : aussi, notre politique de formation intègre la participation active à des conférences, des groupes et travaux de Place (associations, think tanks...) ou des séminaires thématiques.
- Enfin, des partages d'expérience en équipe sont régulièrement organisés, au cours desquels un consultant présente un thème d'intervention au reste de cabinet.



➔ **Quelle est la répartition Hommes/femmes au sein d'ACCELITE ?**

- Part femmes sup ou égal à 40 %
- Part femmes entre 20 et 39 %
- Part femmes inférieur à 20%

▪ **Quel est le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein d'ACCELITE ?**

- Supérieur ou égal à 6 %
- Entre 3 et 5.9 %
- Entre 3 et 1 %
- Inférieur à 1 %
- Non concerné par déclaration

Pour compenser les difficultés à recruter du personnel répondant aux critères de handicap fixés par la loi, ACCELITE a mis en place une politique d'Achats Responsables en faisant appel à des Entreprises Adaptées, agréés par l'AGEFIPH. **ACCELITE a également réalisé ses premières embauches de salariés en situation de handicap en 2017.**

***Quelle est la politique d'ACCELITE en matière de diversité et d'égalité des chances ?***

Notre politique RH repose sur la diversité des expériences et des personnalités, afin de proposer à nos clients un panel varié de profils, capables d'appréhender de nombreux besoins, d'être une force de proposition originale et innovante, et de naviguer au sein de diverses cultures d'entreprise. Nos clients apprécient notre capacité à mobiliser des profils adaptés au contexte de chaque mission, techniquement et humainement.

Notre positionnement transverse, autour des activités bancaires, financières, réglementaires et de gestion plutôt que sur un secteur d'activité dominant, nous amène à traiter des sujets variés (comptabilité, risque, qualité, projets...) basés sur des formations initiales et des intérêts personnels multiples. Aussi, sans qu'il soit nécessaire de fixer des règles ou quotas, ACCELITE rassemble une diversité de formations (ingénieurs, comptables, banquiers, qualitiens, autodidactes, développeurs informaticiens ...), représentant la quasi-totalité des continents. L'importance que nous donnons à l'expérience de vie au-delà du diplôme favorise l'égalité des chances dans le recrutement et pour l'épanouissement de chacun au sein au sein du cabinet.

**ACCELITE est signataire de la « Charte de la Diversité et l'Égalité des Chances » et met en œuvre les principes de cette charte au quotidien dans ses processus de recrutement et de gestion des carrières.**

**Quel est le turn over, exprimé en % au sein d'ACCELITE (part des collaborateurs salariés partis dans l'année/Nombre total de collaborateurs salariés)**

- Inférieur à 5 %
- Entre 5 et 15 %
- Supérieur à 15 %



## **Existe-t-il au sein d'ACCELITE un dispositif de participation des salariés au profit ?**

ACCELITE associe ses consultants aux profits de l'entreprise et les sensibilise sur les mécanismes permettant à l'entreprise de générer une activité rentable (performance commerciale, qualité et durée des prestations, investissements ciblés et pertinents ...). Dans cet esprit, ACCELITE a mis en place des pratiques de motivation et de fidélisation du personnel :

- Chaque consultant reçoit un salaire fixe annuel complété par une prime commerciale (de 5% à 10% du salaire fixe) à valoir sur la valeur ajoutée vendue (dépendant notamment du nombre de jours de prestation réalisés). Cette prime fait l'objet d'une procédure afin que les règles soient connues et comprises de tous, sans ambiguïté. Ainsi, les consultants juniors peuvent aussi en bénéficier. En 2019, 22 % du montant des primes attribuées revient à des consultants juniors et 41% à des consultants confirmés.
- En complément, une prime d'objectif est définie pour chaque consultant au cours du bilan annuel de compétences.
- Un accord d'intéressement est prévu d'ici fin 2021 (taux prévisionnel de 3% du résultat d'exploitation) et l'entreprise propose l'épargne de cet intéressement au sein d'un PEE.
- Enfin, les actionnaires ou associés du cabinet sont tous des salariés et il est prévu la mise en place de mécanismes d'entrée au capital pour les salariés les plus impliqués.

## ***Comment s'organise la carrière des collaborateurs ACCELITE (perspectives d'évolution, parcours, évaluation, etc.) et quels sont les dispositifs de fidélisation mis en œuvre ?***

La progression des équipes est basée sur une gestion responsabilisant fortement les ressources humaines et le suivi individuel des consultants par les managers.

Chaque consultant dispose d'un manager « référent », avec qui il entretient un dialogue continu, formalisé par un entretien à minima annuel (bilan à 360°) et un bilan de compétences.

Les nouveaux consultants font l'objet d'un suivi spécifique (entretiens trimestriels) et donc plus rapproché.

Par ailleurs, les valeurs de solidarité, de confiance mutuelle, de simplicité et de convivialité qui animent une équipe peu hiérarchique où l'accompagnement et le partage permanent des connaissances sont un état d'esprit, constituent un facteur de suivi et de fidélisation important pour l'ensemble de nos consultants.

Nous développons également des mécanismes de fidélisation plus formels, avec des politiques de rémunération variable basées sur les performances individuelles, des accords d'intéressement et in fine la possibilité d'une entrée au capital pour les consultants à haut potentiel.



### ***Existe-t-il au sein d'ACCELITE un dispositif relatif aux risques psycho-sociaux ?***

Les collaborateurs sont informés des interlocuteurs internes (Direction Commerciale, Direction des Ressources Humaines et Direction Générale) qui peuvent être sollicités en cas de difficultés récurrentes ou passagères rencontrées.

**De même, les coordonnées des interlocuteurs externes et notamment de la Médecine du Travail sont fournies aux collaborateurs et disponibles sur le panneau d'affichage et le Livret du Collaborateur**, dès leur embauche. Ainsi, le « **document unique d'évaluation et prévention des risques professionnels** » a été mis à jour en 2020 et comprend également un chapitre à ce sujet, établi et suivi avec les services de santé au travail (CMIE) dont ACCELITE dépend. Ce document a notamment été mis à jour pour tenir compte de nouvelles contraintes liées à la pandémie du COVID19 depuis Mrs 2020 et l'adapter à notre gestion des relations humaines avec nos collaborateurs/collaboratrices en télétravail durant de nombreux mois pour la plupart.

ACCELITE est par ailleurs membre fondateur du Groupement P'REFERENCE Consulting (GIE). Ce fonctionnement en groupement facilite la maîtrise des risques, car chaque entité peut se comparer à ses pairs, et est observée par ceux-ci qui conservent un rôle d'alerte utile à la prévention.

#### **EN COMPLEMENT :**

ACCELITE est membre fondateur du groupement P'REFERENCE Consulting et applique à ce titre, dans ses activités au sein du groupement comme pour celles menées de façon indépendante, une charte de fonctionnement qui affirme des valeurs communes et une vision partagée du métier du conseil. Nos réponses ci-dessus, en particulier en matière de recrutement, fidélisation et progression des collaborateurs, s'inscrivent dans le respect de ces valeurs.

Dans ce cadre, tous les salariés ACCELITE se reconnaissent dans une charte intitulée « Code Ethique et de Déontologie » qui lui est communiqué lors de son embauche. Chaque salarié participe annuellement à une formation-sensibilisation autour du « Rôle du Consultant » au cours de laquelle cette charte est rappelée et débattue.

**Afin d'améliorer en continue son dispositif de recrutement et de gestion des ressources humaines, ACCELITE a mandaté à un cabinet externe spécialisé (cabinet CONVICTIONS RH), l'élaboration d'un rapport dont les préconisations sont mises en œuvre depuis 2014.**

## **PRINCIPES RELATIFS AU RESPECT ET A LA PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT**

ACCELITE souscrit aux objectifs du développement durable et de la responsabilité sociale dans les décisions stratégiques et les opérations quotidiennes. ACCELITE a acté son adhésion au Pacte Mondial.



Le personnel d'ACCELITE doit adapter son comportement en fonction des préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

Chaque directeur doit veiller à ce que son service soit géré conformément à la charte RSE et à ce que ses collaborateurs aient pris connaissance de son contenu.

Les concepts du développement durable sont mis en œuvre dans le cadre d'une démarche participative associant toutes les parties prenantes d'ACCELITE. Une politique de sensibilisation au respect de l'environnement est menée en interne au travers d'actions quotidiennes (recyclage, économie d'énergie, fournitures issues du commerce équitable...) clairement détaillées par une **note de service datée** du 16/3/2010 et annotée au Règlement Intérieur du 19/9/2012).

A ce titre, un **tableau de bord de suivi des indicateurs Développement Durable** a été mis en place depuis 2010 et le choix a été réalisé de faire appel à des fournisseurs pratiquant le recyclage notamment du matériel informatique et des consommables informatiques et **la totalité de notre papier est labellisé PEFC**.

En 2019 comme en 2016, ACCELITE a organisé, une session de sensibilisation auprès des nouveaux consultants et de mise à jour du plan d'actions quotidiennes pour le respect de l'environnement.

**Durant l'essentiel de l'année 2020 et compte tenu de la généralisation du télétravail pour nos collaborateurs, nous avons pu réduire considérablement notre impact carbone lié aux déplacements professionnels, qu'ils s'agissent des déplacements courts au quotidien ou des grands déplacements vers d'autres régions ou pays. Cette situation nous a permis de d'adapter, valider et généraliser nos outils et les méthodes de télétravail et d'en tirer des bénéfices pour le bien-être de nos collaborateurs tout en améliorant notre efficacité globale et la sécurité de nos outils.**

Dans le cadre du respect de l'environnement et des enjeux du développement durable, il est important de bien vouloir suivre les recommandations suivantes :

*Agir sur les déchets :*

Il est important d'adapter votre environnement et votre poste de travail afin d'éviter les déchets occasionnés.

Il est recommandé de :

- Paramétrer le pilote de l'imprimante pour imprimer en recto-verso (économie de papier).
- Limiter les aplats de couleur et les images inutiles qui peuvent multiplier par 5 ou 10 la consommation de toner et utiliser le « mode éco » en encre / toner.



- Utiliser l'option deux pages par page imprimée si possible.
- Utiliser des versos vierges comme papier de brouillon.
- Limiter l'impression des mails ou documents électroniques au strict nécessaire.
- Réutiliser le matériel de classement (pochettes, classeurs, cartons...).
- Récupérer les piles et les toners d'imprimantes usagés et les mettre dans les réceptacles correspondants. Ne pas jeter les toners d'imprimantes car toxiques et ils sont recyclables.
- Ne pas mélanger les emballages à d'autres déchets qui ne peuvent pas être valorisés selon la même voie. Des réceptacles spécifiques sont à leur disposition.
- Le matériel informatique obsolète est recyclable par un don à des associations spécialisées.

#### *Agir sur l'eau :*

Il est recommandé de bien fermer les robinets après chaque utilisation.  
Il est suggéré également de boire de l'eau du robinet et non de la fontaine.

#### *Agir sur l'énergie :*

Afin d'économiser nos énergies, il faut penser à éteindre les lumières du bureau en sortant, d'éteindre l'ordinateur et l'imprimante le soir. En hiver, régler le radiateur au lieu d'ouvrir la fenêtre et en été, rafraîchir les bureaux en aérant le matin. Dégivrer les équipements de froid régulièrement.

De plus il est important d'adapter votre environnement et votre poste de travail au respect des règles de « non gaspillage » d'énergie, tel que :

- Partager l'imprimante à plusieurs
- Placer le poste de travail vers la fenêtre, limiter l'usage de l'éclairage artificiel et remplacer l'éclairage par des ampoules « basse consommation ».
- Paramétrer la veille de l'ordinateur / écran pour minimiser la consommation entre deux périodes d'usage

#### *Agir sur les transports :*

Afin de participer au respect de l'environnement, il est préférable d'éviter les déplacements inutiles et de privilégier à chaque fois que possible :

- L'organisation de réunions au téléphone ou vidéoconférence.
- L'utilisation des transports collectifs (bus, train, tramway...)



- En voiture, il faut adopter une éco-conduite (souple, en minimisant vitesse et accélérations brutales).

#### *Agir sur l'air :*

La qualité de l'air doit être respectée en aérant au moins deux fois par jour par ouverture des fenêtres durant 5 min et de respecter les zones non-fumeurs.

#### *Agir sur le bruit et la sécurité :*

Il convient de signaler tout appareil bruyant, de nettoyer les bouches d'aération, de fermer les portes des lieux bruyants et signaler toute installation défectueuse, qui peut gêner votre environnement de travail.

#### *Communication :*

- Limiter les usages inutiles de papier et consommables (cf. "Agir sur les déchets").
- Optimiser la circulation des informations sans accroître la quantité de papier utilisée (affichage de l'information dans des points stratégiques, meilleur ciblage des listes de diffusion...).
- Privilégier le recours aux moyens de communication modernes (messagerie électronique, télécopies, GED, GreenIT ...)

#### *Achats responsables :*

Les achats sont souvent sources de déchets après utilisation, il est donc nécessaire de limiter l'utilisation de matériel et de favoriser la communication orale ou électronique :

#### *Matériel & Consommables :*

- Demander et utiliser des produits éco labellisés (ou présentant des caractéristiques équivalentes).
- Bien entretenir le matériel pour en augmenter la durée de vie.
- Se former pour une utilisation conforme et respectueuse du matériel, notamment diminuer sa consommation électrique (paramétrage des modes veille) et l'utilisation de papier.
- Faire appel aux ateliers protégés pour certains achats de fournitures et consommables

#### *Achat de prestations :*

- Faire appel aux fournisseurs partageant nos valeurs et la Charte RSE
- Réaliser régulièrement le contrôle de la conformité pour les déclarations sociales et fiscales de nos fournisseurs (attestations, justificatifs administratifs...).
- Adhésion à la Charte Achats Responsables en 2019



## RESPECT DU CODE ETHIQUE & DEONTOLOGIQUES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ACCELITE a mis en œuvre dès 2012 pour ses collaborateurs un « **Code éthique et déontologique** » détaillé dont les grands axes sont repris dans le **règlement intérieur affiché par l'entreprise**.

Ses divers engagements éthiques et déontologiques ont été amendés et complétés en 2015 dans le cadre de la **signature du Pacte Mondial des Nations Unies**.

A ce titre et en **annexe de ses contrats de prestations**, ACCELITE rappelle son engagement au Pacte Mondial et les principaux axes de contrôles et de vigilance pour le respect des Droits de l'homme, le Droits du travail, le respect et la préservation de l'Environnement et la Lutte contre la corruption.

ACCELITE réalise des prestations intellectuelles principalement dans les secteurs de la banque et de la finance pour lesquelles existent certains risques liés délits d'initiés par exemple ou aux fraudes propres à ces secteurs. C'est pourquoi une « **Annexes déontologiques pour les prestations sensibles** » est également signée par chaque collaborateur ACCELITE intervenant pour des clients de ces secteurs spécifiques, valable durant toute la durée de leurs prestations.

**ACCELITE a mis en place un affichage d'information et un processus permettant d'effectuer tout signalement mineurs ou majeurs, directement au responsable de conformité éthique** d'ACCELITE (monsieur Achour OUNOUGH, Directeur Associé) en mettant en copie :

- Monsieur Lounès KECIRI, Gérant
- Madame Sarah MALAPERT, responsable des Ressources Humaines.

Les signalements peuvent concerner un collaborateur, un client ou un fournisseur et aucune tolérance n'est permise par la Direction qui accorde une très grande importance au respect de ces règles. Ces signalements peuvent aboutir au dépôt d'une plainte auprès des services de Police qui pourront par la suite diligenter une enquête.

ACCELITE a également mis en œuvre depuis plusieurs années la réglementation RGPD dans le cadre de sa gestion des données personnelles de ses collaborateurs, clients, candidats et partenaires (personnes physiques identifiées ou identifiables).

