Synechron

Digital / Business Consulting / Technology

Global Compact 2021

Communication on progress

Synechron
Digital / Business Consulting / Technology

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Table des matières

Déclaration de soutien aux principes du Pacte Mondial 2

1- Présentation Synechron France 3

2- Rappel des 10 principes du pacte mondial de l'ONU 4

Droits de l'homme 4

Conditions du travail 4

Respect de l'environnement 4

Lutte contre la corruption 4

3- Actions en faveur des droits de l'homme 5

4- Actions en faveur des conditions de travail 5

5- Actions en faveur du respect de l'environnement 11

6- Action de lutte contre la corruption 17

Déclaration de soutien aux principes du pacte Mondial de l'ONU

Synechron France est adhérent au pacte de l'ONU depuis le 27/11/2016.

Ce document constitue notre troisième Communication sur le Progrès (COP 2021), qui actualise la COP 2020 établie l'an passé.

Il expose l'attachement de Synechron France aux 10 grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Je réaffirme ici notre engagement à les respecter, les promouvoir et à les mettre en œuvre.

François-Bernard MIZRAHI

Synechron France
28-32 avenue Victor Hugo 75116 Paris
RCS 431 250 000
TVA FR 96 431 250 000

1- Présentation Synechron France

Synechron est une société de conseil en systèmes d'information indépendante qui offre des solutions novatrices aux acteurs du monde de la finance à travers trois domaines principaux : le digital, le business consulting et la technologie.

Basé à New York, nous possédons 21 bureaux (répartis aux USA, Canada, Angleterre, France, Pays-Bas, Suisse, Luxembourg, Allemagne, Moyen-Orient, Singapour, Hong Kong, Inde, Japon, Australie, Nouvelle Zélande, Croatie, Pologne ainsi que des centres de développement en Inde et en Serbie) et comptabilisons plus de 8 000 collaborateurs pour un chiffre d'affaires annuel de près de 500 millions de dollars.

Après l'intégration des sociétés Citihub et Attra, acquise en 2020, le groupe compte à présent 13 000 collaborateurs.

Synechron France est la filiale du groupe Synechron basée à Paris. Elle décline l'offre du groupe sur le marché Français.

2- Rappel des 10 principes du pacte mondial de l'ONU

Les Dix Principes du Pacte mondial sont rappelés ci-dessous.

Droits de l'homme

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.

2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Respect de l'environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

8. Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.

Ce rapport annuel présente en synthèse l'ensemble de nos actions initiées ou renforcées en 2019 pour chacun de ces principes et les mesures des performances de celles-ci.

3- Actions en faveur des droits de l'homme

Nous sommes une société de droit Français, soumise à ce titre au cadre législatif Français, qui n'autorise aucune violation des droits de l'homme.

La mise en place récente de RGPD au niveau Européen renforce encore le droit des individus.

4- Actions en faveur des conditions de travail

Principes 4 & 5

Les principes n° 4 (éliminer les formes de travail forcé ou obligatoire) et 5 (abolir le travail des enfants) n'appellent aucune action de notre part, du fait que nous sommes établis en France et que le simple respect de la loi garantit les 2 principes.

Principe 3

Au titre du principe n° 3 (respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective), des élections pour la mise en place d'une DUP – délégation Unique du Personnel, regroupant dans une seule instance le Comité d'Entreprise (CE), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les Délégués du Personnel (DP) – ont été organisées en 2013.

Comité Social et Economique

Les élus du Comité Social et Economique ont été élus le vendredi 7 février 2020.

QVT (Qualité de vie au Travail)

Nous avons signé le 19/08/2019 un accord sur le télétravail, dont bénéficient tous nos salariés, dans le respect de conditions dépendant de leur contrat (CDI avec période d'essai validée), de leur autonomie, de leur poste de travail et le cas échéant de l'accord de leur client.

Nous avons également signé en 2019 un accord sur le droit à la déconnexion.

CET (Compte épargne temps)

Nous avons renégocié notre accord CET en 2020 (Compte Epargne Temps) pour permettre à tous les salariés de posséder un CET dès leur arrivée. Ceci évitera aux nouveaux arrivants de perdre des jours de congés le cas échéant. De plus, les salariés peuvent maintenant mettre l'intégralité de leur RTT acquis dans l'année sur leur CET.

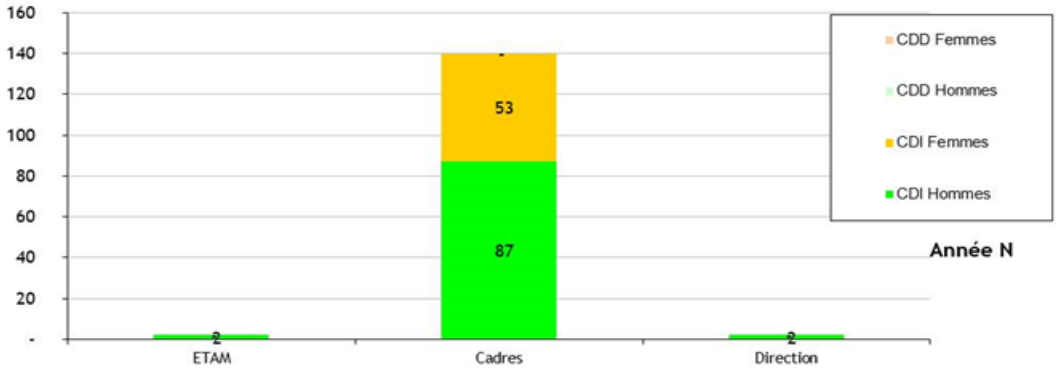
Accord relatif au télétravail

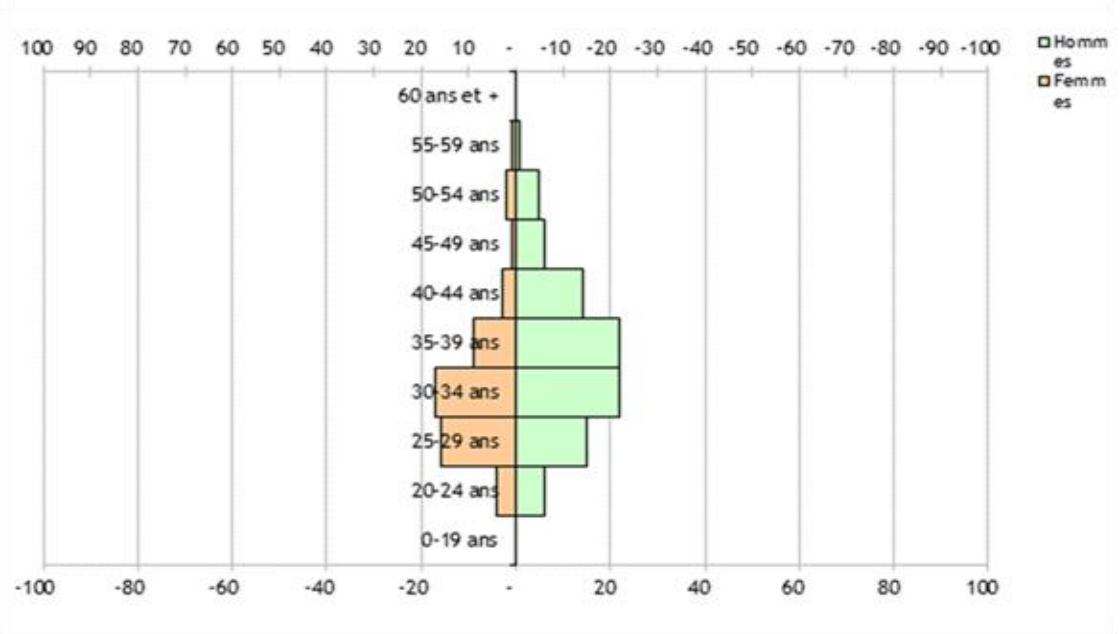
Nous avons signé en septembre 2021 un accord entreprise permettant à chaque salarié d'effectuer entre 1 à 3 jours de télétravail par semaine selon l'organisation du service et la validation du manager. De plus dans le cadre du télétravail régulier, une indemnité forfaitaire mensuelle est allouée à chaque salarié déclarant du télétravail.

Principe 6

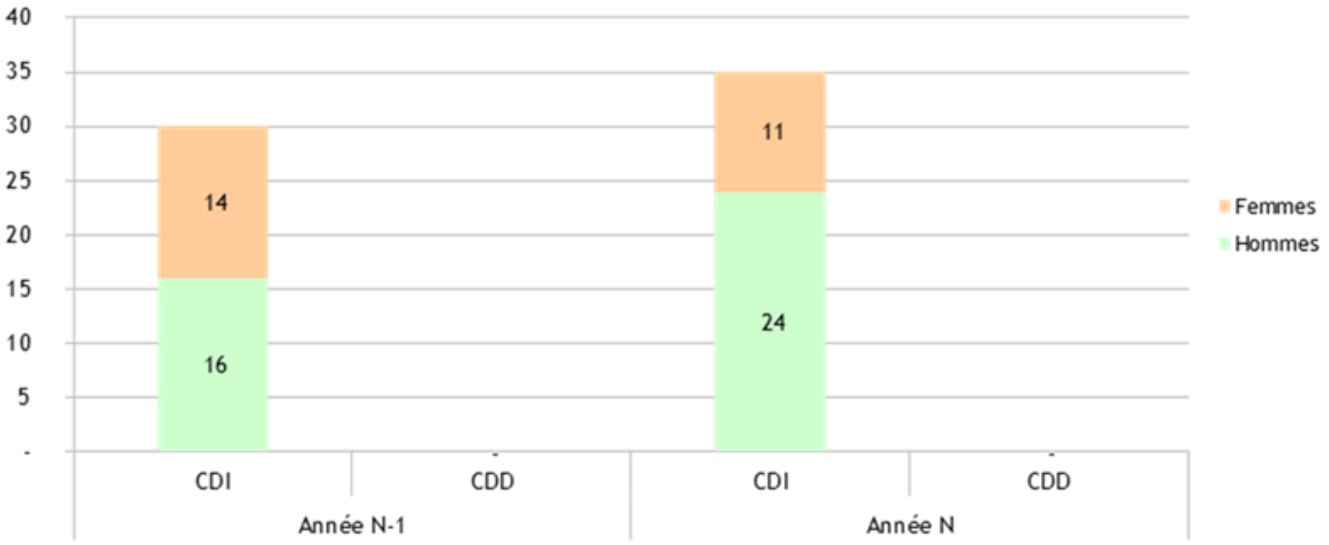
Au titre du principe n° 6 (contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession), nous souhaitons mettre en exergue quelques extraits du rapport de situation comparée que nous avons établie en 2020.

Statistiques Diversité HF - âge moyen : 33 ans pour les femmes / 36 ans pour les hommes





Les femmes représentent 37,86% de l'effectif de Synechron France. Cette augmentation est très liée aux efforts que nous réalisons pour l'embauche de femmes. En 2020/ 2021 les femmes ont représenté 47% de nos recrutements.



Pour favoriser l'égalité professionnelle, nous avons aligné les conditions d'anciennetés donnant droit aux congés paternité et maternité. Cf. un extrait de notre accord égalité professionnelle, signé le 15/01/2018, resigné en novembre 2018.

[extrait - Accord égalité professionnelle Synechron] Article 4.1 - Favoriser l'équilibre des responsabilités liées à la parentalité

Un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément à l'article L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux Syntec conviennent de compléter cette allocation, à hauteur de 100 % du salaire de base sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé paternité d'un an dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté d'un an est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum sur présentation d'un justificatif.

En 2021, nous avons créé un « Livret d'information parentalité » afin que tous nos salariés connaissent les droits liés à la parentalité.

[extrait - Accord égalité professionnelle Synechron] Article 4.2 – Rendre prioritaire l'examen des droits d'utilisation du CPF d'un(e) salarié(e) de retour de congé maternité/paternité

Le Compte Personnel de Formation (CPF) mis en place dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en 2014 est un dispositif majeur dans le projet professionnel des salariés, qui leur assure des heures de formation tout au long de leur carrière. Il permet d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel), une certification ou encore de réaliser un bilan de compétences.

Dans le but d'équilibrer l'accès à la formation des femmes et des hommes, Synechron France rendra prioritaire l'examen des droits d'utilisation du CPF d'une salariée de retour de congé maternité ou d'un salarié de retour de congé paternité.

Pour cela, l'équipe RH réalisera un entretien professionnel au retour de ces congés et sensibilisera les salariés aux droits et à l'utilisation du CPF.

Par ailleurs, de nombreuses actions en faveur des conditions de travail ont été mises en place, sans qu'elles ressortent spécifiquement d'un des 4 principes du pacte de l'ONU.

- ***Eviter la précarisation des conditions de travail***

Non seulement 100% de nos salariés sont en Contrat à Durée Indéterminées (CDI), mais en plus tous les postes de l'entreprise seront des emplois salariés à compter du 13 février 2022. En effet, à cette date, nous réinternaliserons la fonction de chargé d'accueil, que nous sous-traitions jusque là à une société externe. Cette internalisation s'inscrit dans la démarche citoyenne de Synechron.

- ***Assurer l'employabilité de nos salariés par la formation***

Le bilan des formations dispensées en 2021 est synthétisé dans le tableau ci-dessous.

	Nombre de stagiaires	Heures	Coût	Prise en charge
Divers	43	386	31 111 €	
Consulting	32	560	17 630 €	3 230 €
Finance	2	14	1 535 €	
Langue	10	196	13 765 €	7 205 €
Progiciel	32	1533	29 422 €	
Développement personnel	9	210	10 810 €	3 500 €
Technique (IT)	13	63	5 685 €	
TOTAL	**141**	**2962**	**109 958 €**	**13 935 €**

Toutes les formations recensées ci-dessus ont contribué à maintenir l'employabilité de nos salariés.

Cet investissement a représenté 2,15% de notre masse salariale brute, ce qui est bien au-delà des 1,1% de nos obligations (cotisations à ATLAS). Ceci représente une moyenne de 22 heures de formation par employé pour l'année 2021. 141 employés ont bénéficié de ces formations, ce qui représente une augmentation de 25% du nombre de salariés formés, par rapport à 2020.

En plus de toutes ces formations, chacun des employés du groupe bénéficie d'un compte sur la plate-forme Udemy, qui leur permet d'accéder aux 155 000 formations en lignes.

En Octobre 2021, nous avons organisé la 15ième édition de notre « Murex Academy ». Cet événement permet la formation des jeunes diplômés, au progiciel Murex, qui constitue un passeport pour une première expérience professionnelle chez l'un ou l'autre de nos clients. Nous sommes les seuls en France à permettre ainsi à de jeunes diplômés de profiter de cette formation unique.

- ***Eviter les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)***

Lors du déménagement dans notre nouveau siège à Paris, nous avons investi dans du mobilier ergonomique.

44 postes de travail sont ainsi constitués :

- de tables montantes et descendantes, permettant de définir la meilleure position de travail : il est possible de travailler debout si on le souhaite.
- et de fauteuils ergonomiques munis de nombreux réglages.

4 tables et des fauteuils plus classiques complètent ce dispositif.

Nous avons mis à disposition des employés du siège des souris ergonomiques évitant les TMS.

Pendant le confinement, nous avons mis à disposition nos chaises ergonomiques à tous les salariés qui en ont fait la demande.

- ***Sauver les vies***

Une formation d'une demi-journée à la réanimation cardio-pulmonaire a été organisée le 6 juillet 2018 dans nos locaux. Elle a permis à la majorité des employés du siège de se familiariser avec l'utilisation d'un défibrillateur.

- ***Encourager la solidarité***

Dès 2018 nous avons encouragé la solidarité au bénéfice de l'association Rejoué. Cette association collecte des jouets, qu'elle remet en état, pour les distribuer ensuite à des associations caritatives, qui les offrent ensuite à des enfants défavorisés. www.rejoue.asso.fr.

En 2021, comme les années précédentes, nous avons organisé une collecte de jouets pour Noël auprès de nos salariés, et participé à la remise en état des jouets par les salariés de l'association en chantier d'insertion. Nous sommes fiers d'avoir contribué à cette action en finançant à nouveau la remise en état d'un jouet pour chacun de nos salariés.

La photo ci-dessous représente une partie des jouets collectés en 2019.

➢ *Nos actions pour la période à venir*

Nous continuerons évidemment en 2022 les actions mises en place au cours des périodes précédentes. Nous mettrons également en place de nouvelles actions :

- Plan de formation 2022, toujours aussi ambitieux, malgré le durcissement des conditions de financement des formations par ATLAS (en remplacement du FAFIEC)
- Renégociation de notre accord égalité professionnelle avec les délégués syndicaux de l'entreprise
- Mise en place de partenariats avec d'autres associations dans le cadre de la RSE.

5- Actions en faveur du respect de l'environnement

Principes 7 & 9

Le principe n° 7 (appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement) est un état d'esprit et n'appelle aucune action spécifique.

Le principe n° 9 (favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement) ne s'applique pas dans notre contexte de société de services.

Principe n°8

Le principe n° 8 (entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement), en revanche, s'applique parfaitement dans notre contexte. Nous listons ci-après l'ensemble des actions qui relèvent de ce principe :

- ***Limiter les dépenses d'énergie au quotidien***

Synechron a fait le choix en 2017 de déménager dans un immeuble HQE. Depuis février 2018, nous sommes installés 28 avenue Victor Hugo à Paris, dans un bâtiment récemment entièrement rénové.
Ce bâtiment a été certifié :

- Très bon, selon l'axe « Bâtiment durable », par Certivéa en novembre 2016
- Asset Performance: very good (62,4%) & Building Management: very good (56,6%), par Breeam in use, en mai 2018

L'immeuble a participé collectivement à la compétition du **Cube 2020**. L'objectif du concours est de réaliser une économie d'énergie de 5 à 25% par an en respectant les recommandations pour réduire la consommation telles que :

- Éteindre les lumières lorsque vous n'êtes pas dans la pièce.
- Éteindre les lumières lorsque la lumière du jour est suffisante pour éclairer votre espace.
- Activer les fonctions de gestion de l'alimentation sur votre ordinateur et sur votre écran pour qu'ils passent automatiquement en mode économie d'énergie lorsqu'ils ne sont pas utilisés.
- Débrancher les appareils électroniques tels que les téléphones et les ordinateurs portables une fois qu'ils sont chargés.
- Garder les bouches d'aération à l'écart des dossiers et des meubles.

La consommation d'énergie est limitée par l'installation d'interrupteurs avec détecteurs de présence. Par ailleurs, une charte de bonne conduite a été éditée à destination de tous nos employés du siège.

Depuis 2020, notre Directrice des Ressources Humaines est membre du *Comité vert* de notre immeuble.

Le comité vert réunit les autorités et parties prenantes de l'Immeuble (propriétaire, exploitant et locataires) concernées par les enjeux de la fiscalité de l'énergie, de l'économie circulaire, de l'eau ainsi que de l'ensemble des outils économiques permettant de favoriser la transition énergétique.

Le but est de favoriser un dialogue sur la performance énergétique du bâtiment entre le propriétaire du bien immobilier et les utilisateurs. Les parties doivent établir ensemble un bilan de l'évolution de la performance énergétique et environnementale du bien immobilier et s'engager sur un programme d'action.

- ***Limiter l'impact des transports***

Synechron a investi massivement dans du matériel vidéo (écrans TV, araignées, caméras et microphones, Ipad de pilotage) ainsi que dans un abonnement à la plate-forme Zoom pour permettre l'organisation régulière de vidéo-conférence et ainsi limiter les déplacements entre nos différents lieux de mission.

En nous appuyant sur l'accord sur le télétravail paraphé en 2019, et déjà évoqué plus haut, nous avons négocié avec nos clients la possibilité pour nos consultants de travailler à distance pendant toute la période de perturbation. Cette action a été menée en collaboration entre notre Direction des Ressources Humaines et notre équipe commerciale.

Au final, plus des deux tiers de nos employés, consultants et personnels du siège ont pu bénéficier du télétravail durant la grève des transports en 2019.
Depuis 2020, nous avons également permis à tous nos salariés de faire du télétravail pendant toute la période du COVID.

- ***Promouvoir une vie saine***

Synechron investit dans le bien-être de ses employés et offre chaque semaine une corbeille de fruits mise à disposition de tous les employés présents au siège. Pour ce faire, nous avons souscrit un abonnement auprès de la société eat5 (www.eat5.fr) qui propose des fruits issus de l'agriculture biologique.

Dans nos nouveaux locaux, un vaste espace cuisine a été aménagé. Cet espace, équipé d'un micro-onde et d'une fontaine à eau filtrée, permet à chacun de déjeuner à moindre coût et sans obligation d'avaler des sandwichs ou de la nourriture industrielle à la va-vite. Très apprécié des collaborateurs, cet espace contribue fortement à la convivialité au sein de l'entreprise.

Depuis plus de 10 ans, Synechron présente une équipe de coureurs aux « 20 km de Paris ». L'inscription n'est pas réservée aux champions, même si notre meilleur coureur a couvert la distance en 1 h 11 min 59 sec, et s'est classé 83ème sur 25 126 participants en 2017.

Sur les 2 dernières années (2018 & 2019) notre équipe Synechron a aligné respectivement 32 puis 30 coureurs.

En 2020, toutes les manifestations ont été annulées et nous n'avons pas pu permettre à nos coureurs habituels d'améliorer leurs performances.

En 2021, Synechron s'est associé avec notre partenaire Murex, permettant la participation de 20 coureurs lors de cette manifestation.

Enfin, cette année, nous avons eu la chance d'organiser un Offsite en Corse, durant lequel nous avons réalisé un Team Building en faveur de l'association INSEME : https://inseme.org/ (association locale Corse qui vient en aide à toutes les familles qui doivent se rendre sur le continent pour raisons médicales).

- ***Recycler***

Nous avons mis en place une politique ambitieuse de gestion des déchets.

Tout d'abord nous limitons la production de déchets :

- Nos imprimantes ont toutes été paramétrées pour imprimer systématiquement en recto-verso : ceci permet de limiter la consommation de papier, que par ailleurs nous trions (cf. plus bas) et nous utilisons exclusivement du papier recyclé pour tous les documents internes.

- A la cuisine, nous avons fait le choix de ne pas mettre à disposition de gobelets plastique. De nombreux mugs aux couleurs de l'entreprise sont à disposition des collaborateurs pour boire au choix, leur thé ou leur café, ou celui que nous mettons à leur disposition. De plus, nous avons décidé d'investir dans une machine à café à grain pour éviter l'utilisation des capsules en plastique et en aluminium.

- Dans le même esprit, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des assiettes et des couverts en métal, lavés quotidiennement (lave-vaisselle installé).

- Depuis 2019, nous avons fait le choix de faire disparaitre les gobelets en carton, que nous ne proposons plus à nos employés pour aller encore plus loin dans notre politique zéro déchets.

- Nous avons également limité le nombre de poubelles classiques positionnées à proximité de tous les postes de travail afin de pousser les salariés à recycler davantage.

- Afin de limiter le nombre de sacs utilisés pour les courses extérieures, une boite pour les sacs a été mise en place dans laquelle chaque salarié peut mettre son sac afin de les réutiliser.

Ensuite, nous trions nos déchets. Nous avons souscrit un abonnement auprès de la société « Les joyeux recycleurs » (www.lesjoyeuxrecycleurs.com). Tous les 15 jours une collecte vient ramasser les 7 containers spécialisés pour chaque type de déchet que nous produisons.

Nous sommes fiers de cet investissement pour la planète et du bilan « recyclage » de 2021, qui nous parait extrêmement encourageant : 344 kg (47% d'augmentation) de déchets divers ont été triés par nos employés et recyclés par la société à laquelle nous avons fait appel. Le détail est le suivant, faisant apparaitre la variation par rapport à l'année précédente. :

- 17 kg gobelet carton (+ 3 kg)
- 28 kg bouteilles en plastique (+9 kg)
- 12 kg canettes (-2 kg)
- 280 kg bouteilles en verre (+ 102 kg)
- 4 kg cartouches d'imprimante (- 2 kg)
- 3 kg pile (+ 1 kg)

Le recyclage du papier est maintenant pris en charge directement par l'immeuble. Nous ne pouvons donc plus estimer le nombre de kilos de papier recyclé. Ce qui est certain, c'est que les poubelles à papier sont régulièrement remplies et vidées.

- ***Limiter notre consommation d'énergie (équipement informatique)***

Lors de notre déménagement, nous avons prêté une grande attention au renouvellement de notre parc informatique. Le choix de fournisseurs responsables a guidé toute notre démarche.
Nos PC portables (environ 40) ont été achetés chez Dell, partenaire de Energy Star.
Nous nous sommes équipés d'écran BENQ réputés pour leur faible consommation d'énergie. En effet BENQ participe au programme energy star. (www.greenit.fr/energy-star)

Tous les serveurs de notre Système d'Information (SI) interne ont été décommissionnés et nous avons migrés sur le cloud proposé par Amazon Web Services (AWS). L'objectif était de réduire notre empreinte énergétique en profitant du parc de serveurs AWS. Nous avons été convaincus par la démarche d'Amazon qui a pour objectif d'utiliser 100 % d'énergies renouvelables pour réduire l'empreinte de son infrastructure mondiale sur l'environnement.

Seuls 2 serveurs de télécommunication sont, eux, encore hébergés chez OVH qui a développé un système de refroidissement de ses datacenters très peu énergivore.
Pour plus d'information https://www.ovh.com/fr/apropos/green-it.xml

Dans le même esprit d'engagement pour la planète, nous avons décidé d'alléger au maximum le poids de nos signatures mail et de proscrire toute photo dans nos signatures, tout en rappelant qu'il ne faut pas imprimer tous les mails.

Enfin, nous avons dématérialisé de nombreux documents administratifs et tendons vers le zéro papier. En particulier nous avons mis à disposition de tous nos collaborateurs un coffre-fort électronique et n'éditons plus de feuilles de paie papier. Cet outil permet à tous nos collaborateurs de stocker tous leurs documents électroniques.

Une demande formelle a été envoyé à nos clients pour établir l'envoi mensuel de nos factures exclusivement par mail, ce qui a été accepté par la plupart de nos interlocuteurs.

De plus, nous avons répondu favorablement à la mise en place de la signature électronique via les plates-formes de nos clients afin de réduire l'impression et l'envoi de nos contrats clients.

En 2019, nous avons mis en place un outil de gestion des congés électroniques. Ceci évite à nos employés de nous envoyer des demandes de congés « papier ».

➢ *Nos actions pour la période à venir*

Nous continuerons évidemment en 2022 les actions mises en place au cours des périodes précédentes. Nous mettrons également en place de nouvelles actions :

- Négociation d'un accord pour favoriser la mobilité durable
- Sensibilisation à la limitation des impressions couleurs
- Suppression totale des poubelles classiques positionnées à proximité des postes de travail
- Mise en place d'une poubelle afin de recycler le marc de café et les capsules de café

➢ *Nos actions suite à la situation sanitaire*

- Signature d'un accord télétravail avec les syndicats
- Possibilité pour les employés de mettre l'intégralité de leurs jours de RTT dans le Compte Epargne Temps, pour prendre en compte la difficulté à planifier ses congés pendant la période de pandémie SARS-COV 2
- Conservation de l'intégralité des tickets restaurant pendant le télétravail
- Proposition à nos salariés du prêt de matériel de bureau pour garantir de bonnes conditions de travail chez eux (chaises ergonomiques, écrans, souris ergonomiques…)
- Suivi continu des collaborateurs par les managers et RH
- Mise en place d'événements en ligne pour garder le contact (déjeuner Zoom, présentations, coffee break en ligne, etc.)
- Organisation d'une formation à distance « Les clés du télétravailleur efficace et serein » pour tous les employés

6- Action de lutte contre la corruption

Nos clients ont mis en place des référencements, des plates-forme pour les Appels d'Offres, qui limitent de facto les possibilités de corruption.
Nous nous interdisons évidemment toute forme de corruption et nous avons matérialisé ces engagements par des chartes publiées sur notre intranet.

Extrait de notre charte RSE relatif à la lutte contre la corruption
« L'éthique dans la conduite des affaires est l'une de nos préoccupations permanentes. Nous nous engageons activement contre toute forme de corruption. Les fournisseur·euse·s s'engagent à lutter contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fonds, la fraude et les pots-de-vin. Les fournisseur·euse·s s'interdisent d'offrir aux collaborateur·rice·s de Synechron France tout avantage (marchandises ou services gratuits, emplois ou opportunités) qui viserait à faciliter leurs activités avec notre entreprise. Pour aller plus loin dans la démarche, Synechron France se dotera en 2018 d'une Charte des Achats Responsables qui formalisera ses exigences RSE à l'égard des fournisseur·euse·s. »

Extraits de notre Charte Achat Responsable, relatifs à la sélection de nos fournisseurs et à notre éthique :
« Nous traitons nos fournisseur·euse·s avec honnêteté et respect et nous donnons les mêmes chances à tous et toutes, dans les phases de sélection comme dans l'attribution des affaires. Nous sélectionnons nos fournisseur·euse·s de manière transparente, équitable et impartiale en fonction de critères prédéfinis et objectifs. »
« Nos activités d'achat obéissent à des normes éthiques et professionnelles élevées. Nous nous interdisons d'accepter une quelconque rétribution, prestation ou avantage financier, direct ou indirect. De la même façon, Synechron France ne donne aucune gratification ou cadeau à destination de ses fournisseur·euse·s. Nous nous assurons que nos activités et intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec ceux de Synechron France. Nous devons pouvoir prendre chaque décision de façon objective, dans le meilleur intérêt de l'entreprise. »

Par ailleurs, nous avons lis en place cette année, un questionnaire d'évaluation des fournisseurs pour mesurer leur engagement en faveur de l'environnement et du social. Cette démarche s'inscrit dans la droite ligne de l'amélioration de notre politique ESG, évaluée par le label ECOVADIS.