



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
2025 – 2026

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 18 septembre 2025

Objet : communication sur le progrès

Honorable Secrétaire Général,

SYRTALS a adhéré au Global Compact des Nations Unies le 12 Mai 2016 et a renouvelé son adhésion en mai 2025.

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

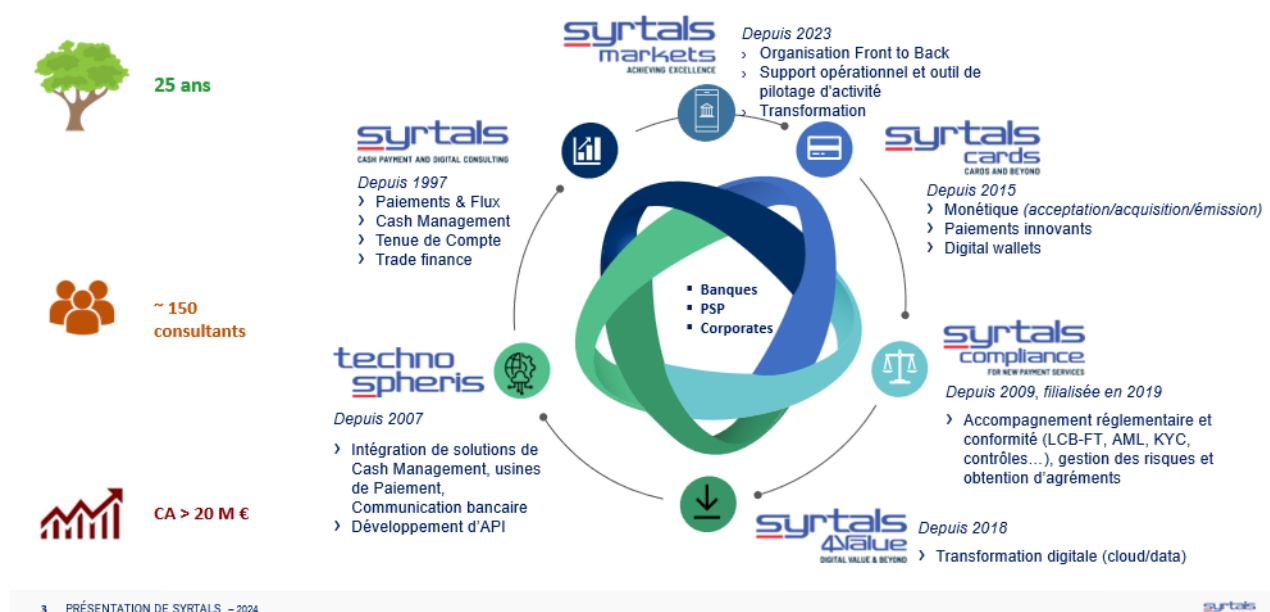
1.	PRÉSENTATION DU GROUPE SYRTALS.....	4
1.1	L'ENTREPRISE SYRTALS.....	5
2.	ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIÉTAL ET DES DROITS DE L'HOMME	5
2.1	RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL.....	5
2.2	DROITS DE L'HOMME	6
2.3	NORMES DE TRAVAIL	6
2.4	ENVIRONNEMENT	6
2.5	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	7
3.	PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	7
3.1	ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	7
3.1.1	<i>Politique suivie en matière de promotion des droits de l'homme.....</i>	8
3.1.2	<i>Politique suivie en matière d'achats responsables</i>	9
3.1.3	<i>Politique suivie en matière de solidarité et de mécénat</i>	9
3.2	NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2024/2025	9
3.3	ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2025/2026.....	10
4.	PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	10
4.1	ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	10
4.1.1	<i>Normes internationales du travail</i>	10
4.1.2	<i>Politique suivie en matière de recrutement des collaborateurs.....</i>	10
4.1.3	<i>Politique suivie en matière de gestion de carrière des collaborateurs.....</i>	11
4.1.4	<i>Politique suivie en matière de gestion de l'égalité des chances</i>	12
4.1.5	<i>Politique suivie en matière de dialogue social et de confort au travail</i>	14
4.1.6	<i>Actions déjà engagées sur les années passées et maintenues</i>	15
4.2	NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2024/2025	15
4.3	ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2025 / 2026	15
4.3.1	<i>Politique suivie en matière de formation</i>	16
4.3.2	<i>Politique suivie en matière d'intégration des personnes handicapées</i>	16
4.3.3	<i>Nouvelles actions initiées sur la période 2024/2025</i>	17
4.3.4	<i>Actions prévues pour la période 2025/2026</i>	17
5.	PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT	18
5.1	ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	18
5.1.1	<i>Compensation carbone</i>	18
5.1.2	<i>Certification ECOVADIS</i>	18
5.1.3	<i>Lutte contre le gaspillage.....</i>	19
5.2	NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2024/2025	19
5.3	ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2025/2026.....	20
6.	PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	20
6.1	ACTIONS DÉJÀ ENGAGÉES SUR LES ANNÉES PASSÉES ET MAINTENUES	21
6.2	NOUVELLES ACTIONS INITIÉES SUR LA PÉRIODE 2024/2025	21
6.3	ACTIONS PRÉVUES POUR LA PÉRIODE 2025/2026.....	21
7.	ANNEXES.....	22

7.1	CHARTER RSE DES FOURNISSEURS.....	22
7.2	CHARTER ACHATS RESPONSABLES ENTRE SYRTALS SI ET SES FOURNISSEURS	25
7.3	CHARTER D'EGALITE.....	27
7.4	CHARTER DE LA DIVERSITE.....	33
7.5	SIGNATURE DU PACTE PME.....	34
7.6	LETTRE D'ENGAGEMENT SBTi.....	36
7.7	CERTIFICAT D'ADHESION GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIS	37
7.8	CERTIFICATION ECOVADIS	37
7.9	ATTESTATION DE COLLABORATION AVEC UNE EA	39
7.10	CHARTER DE TELETRAVAIL.....	40
7.11	POLITIQUE DE SYRTALS VIS-À-VIS DE LA CORRUPTION.....	52

1. Présentation du Groupe SYRTALS

Le groupe SYRTALS est composé de 6 cabinets de conseil spécialisés dans les paiements et le cash management, la monétique, la compliance et l'activité Markets qui se développe dans les secteurs adjacents par la création de filiales, pour combiner élargissement de l'offre et maintien d'une expertise pointue.

SYRTALS - un groupe de Conseil ancré dans le marché des **paiements**, de la **monétique** et du **cash management** depuis plus de 25 ans, organisé autour de 6 filières d'expertise reconnues



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.

Notre culture d'entreprise repose sur l'excellence, l'innovation, la coopération et le respect. Nous sommes signataires du Pacte PME, de la Charte de la Diversité (2025) et du Pacte Mondial des Nations Unies (réseau France). Ces engagements traduisent notre volonté de contribuer activement à un écosystème économique plus équitable, inclusif et durable.

SYRTALS emploie de l'ordre de 150 consultants en permanence, certains sous statut salarié, certains préférant adopter le statut de travailleur indépendant.

1.1 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 Maîtrise 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 politiques en matière de RSE, dont profite l'ensemble des filiales.

2. Actions dans le domaine sociétal et des Droits de l'Homme

SYRTALS est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagé à respecter ses principes relatifs à ce domaine :

- 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.

Dans un monde sous pression sur les plans économique et social, il est essentiel de développer des relations de confiance et un dialogue transparent avec nos parties prenantes, en les associant à ses engagements en faveur de l'environnement, de la diversité, de l'égalité des chances et auprès des populations les plus fragilisées.

Nous avons également mis en place suite à plusieurs sensibilisations sur le sujet, une charte.

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

Syrtals s'engage à promouvoir et respecter les droits fondamentaux de chaque collaborateur et à lutter contre toute forme de discrimination. Nous avons intégré une Charte des droits fondamentaux dans notre livret d'accueil et notre kit d'intégration. Nous avons signé la Charte de la Diversité en 2025 et participons activement aux événements et webinaires organisés par l'association, portant sur la diversité religieuse, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la neurodiversité ou encore la santé mentale et les discriminations.

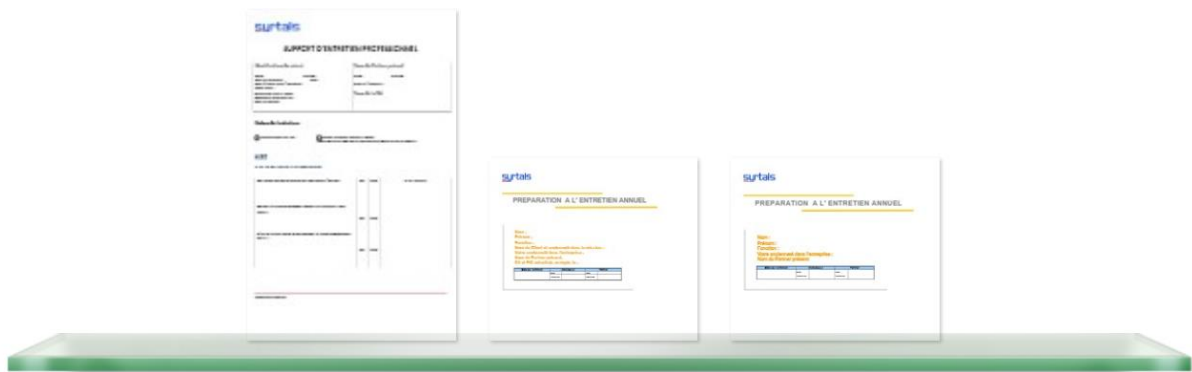
Ces actions contribuent à renforcer notre culture de respect, d'ouverture et de responsabilité. En 2024, aucun signalement lié à des atteintes aux droits fondamentaux n'a été enregistré.

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.

3.1.1 Politique suivie en matière de promotion des droits de l’homme

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.

Dans les contrats passés avec ses salariés, travailleurs indépendants et fournisseurs, SYRTALS a inscrit une charte d’éthique qui rappelle les valeurs et les principes relatifs aux droits de l’homme auxquels nous adhérons et exigeons que nos collaborateurs et partenaires adhèrent.

En 2025 SYRTALS a prolongé 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 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 n’influencent pas sur le recrutement, l’évolution de carrière ou les sanctions / licenciements.

3.1.2 Politique suivie en matière d'achats responsables

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.

Par ailleurs, pour nos impressions nous utilisons uniquement du papier certifié EU Ecolabel.

3.1.3 Politique suivie en matière de solidarité et de mécénat

SYRTALS soutient 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.

3.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2024/2025

En 2025, le groupe SYRTALS a sponsorisé une d'association sportive de football de la ville dans lequel se situe le siège social.

En 2025, SYRTALS a poursuivi 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.

Nous participons de ce fait, régulièrement aux webinars proposés sur des thématiques diverses telles que la discrimination, les origines, la neurodiversité, la religion et le traitement de celles-ci en situation professionnel.

3.3 Actions prévues pour la période 2025/2026

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 identifié 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

4.1.1 Normes internationales du travail

Syrtals garantit des conditions de travail saines, sûres et équitables.

- Mutuelle et prévoyance pour tous les salariés.
- Postes de travail ergonomiques et télétravail encadré.
- Prévention des risques psychosociaux avec dispositif d'écoute et suivi managérial, dialogue social actif via le CSE, relation étroite avec le médecin du travail.
- Développement des compétences : formations techniques et comportementales, parcours d'intégration, mentorat féminin.

La santé et la sécurité au travail constituent également une priorité. Grâce à une politique de prévention rigoureuse, à l'aménagement ergonomique des postes et à une culture d'entreprise attentive au bien-être des collaborateurs, **le taux d'accidents du travail chez Syrtals est quasi nul depuis plusieurs années**. Cette performance illustre l'efficacité de nos dispositifs de prévention et l'engagement collectif en matière de sécurité.

Résultats 2024 : 20 heures de formation en moyenne par collaborateur, taux de turnover <5 %, absentéisme <4 %, taux d'accidents du travail quasi nul, index égalité professionnelle 90/100.

4.1.2 Politique suivie en matière de recrutement des collaborateurs

SYRTALS a une politique de recrutement sur profils, c'est-à-dire que nous recrutons nos consultants en fonction de leurs capacités indépendamment des missions que nous pouvons leur trouver.

Nous veillons à capter tous les collaborateurs compétents dans les métiers du paiement et les recrutons même si nous n'avons pas immédiatement une mission pour le nouveau collaborateur.

SYRTALS s'adapte à l'évolution des pratiques et recrute désormais autant de consultants sous statut indépendant qu'en statut salarié.

De nombreux consultants souhaitent en effet rester indépendant, avec leur propre structure de facturation ou en portage salarial, sans vouloir s'engager dans une entreprise. Nous respectons cette volonté, qui est une tendance de fond du marché de l'emploi dans nos secteurs.

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 collaborateurs tout au long de leur parcours chez SYRTALS et bâtir avec eux une relation de confiance.

4.1.3 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.

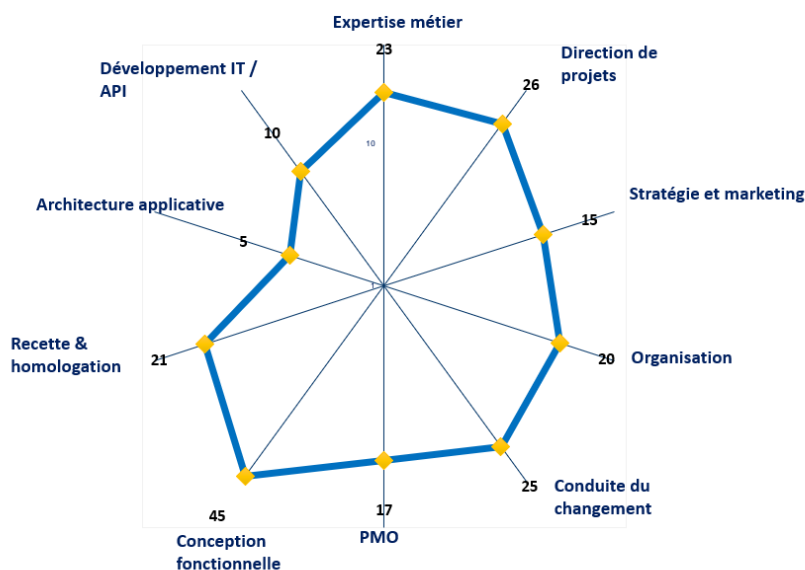
Savoir faire **méthode**

SYRTALS couvre tout le processus d'un projet :

- Stratégie métier, architecture, urbanisation
- Etudes d'opportunité, business case, étude de faisabilité
- Gestion et pilotage de projets
- Dossiers de spécifications
- Conduite de RFP
- Evolutions des offres
- Gestion de la tarification / facturation
- Gestion des recettes et homologation
- Documentation et procédures
- Mise en production, intégration et migration
- Conduite du changement, assistance aux utilisateurs.



Nos consultants sont régulièrement formés et certifiés aux nouvelles techniques du conseil : Agile, Lean, Analyse de la valeur, ...



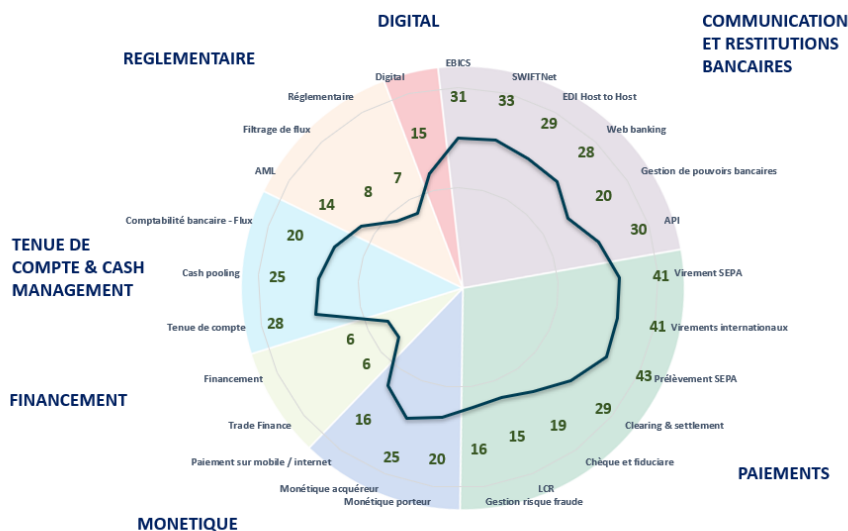
— Nombre de collaborateurs compétents sur la thématique parmi nos collaborateurs (échelle logarithmique pour atténuer visuellement les écarts).
Un collaborateur peut avoir plusieurs spécialités. Issu du bilan annuel de compétences réalisé chaque année avec chaque collaborateur.

L'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 et des paiements, permettant une vision de bout en bout des processus flux



Nos consultants sont régulièrement formés et certifiés aux dernières techniques et réglementations : SWIFT, Rules books EPC, LCT-FT, PCI DSS ...



— Nombre de collaborateurs compétents sur la thématique parmi nos 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 qui, depuis le Covid, est réalisé en TEAMS.

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.

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

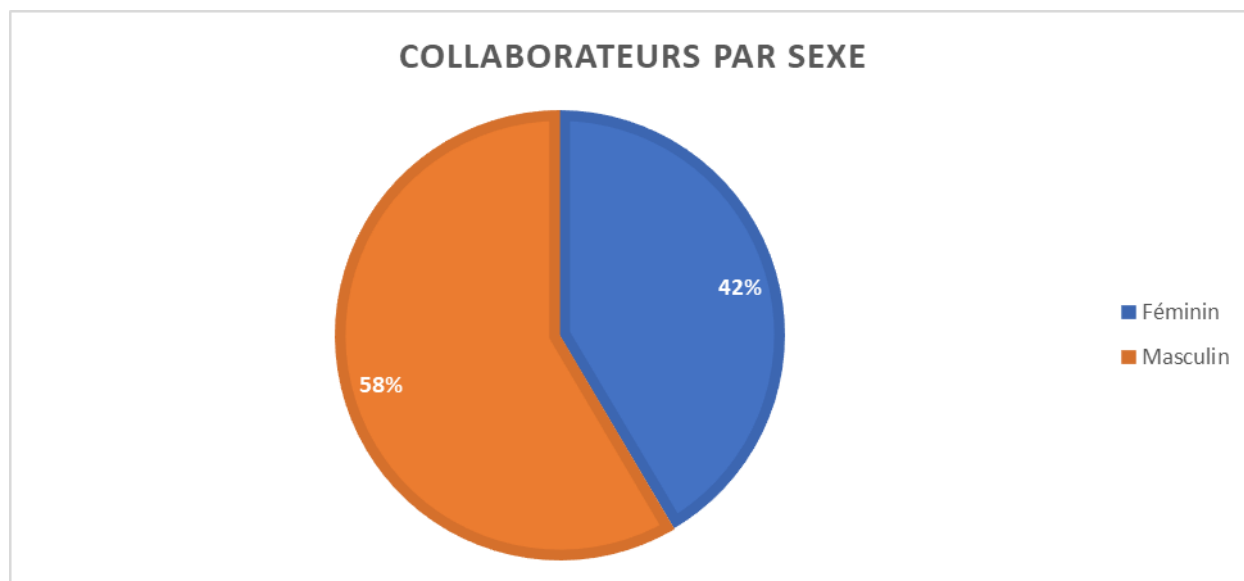
SYRTALS permet également à certains consultants de bénéficier de cours d'anglais individuels à distance. Cette démarche a pour objectif de les aider à parler, comprendre, lire et écrire avec assurance dans leur environnement professionnel.

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.

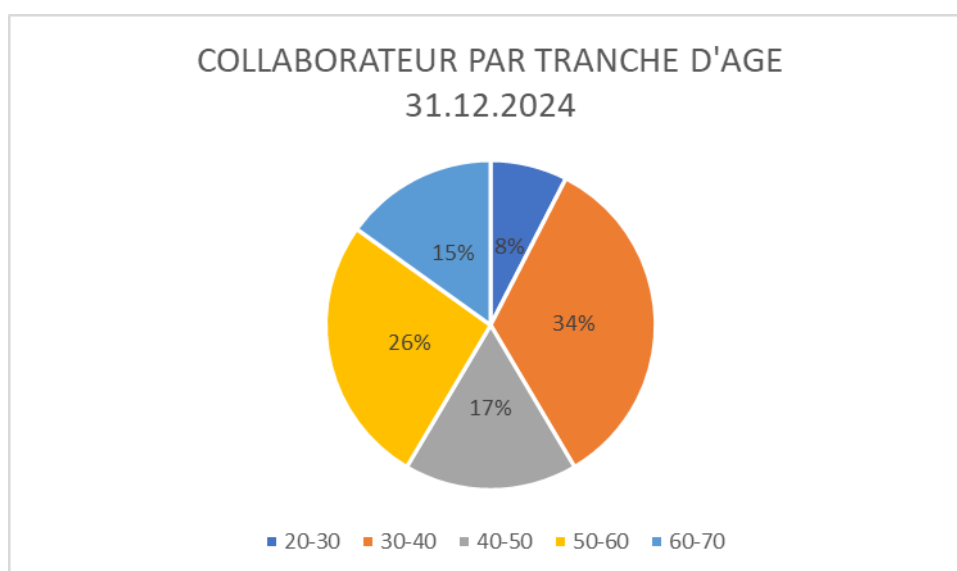
4.1.4 Politique suivie en matière de gestion de l'égalité des chances

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.

Le taux de femmes est stable.



Des suivis réguliers de parité par fonction sont réalisés. SYRTALS a un nombre important de collaborateurs dits « seniors » (+ 50 ans) dans son effectif.

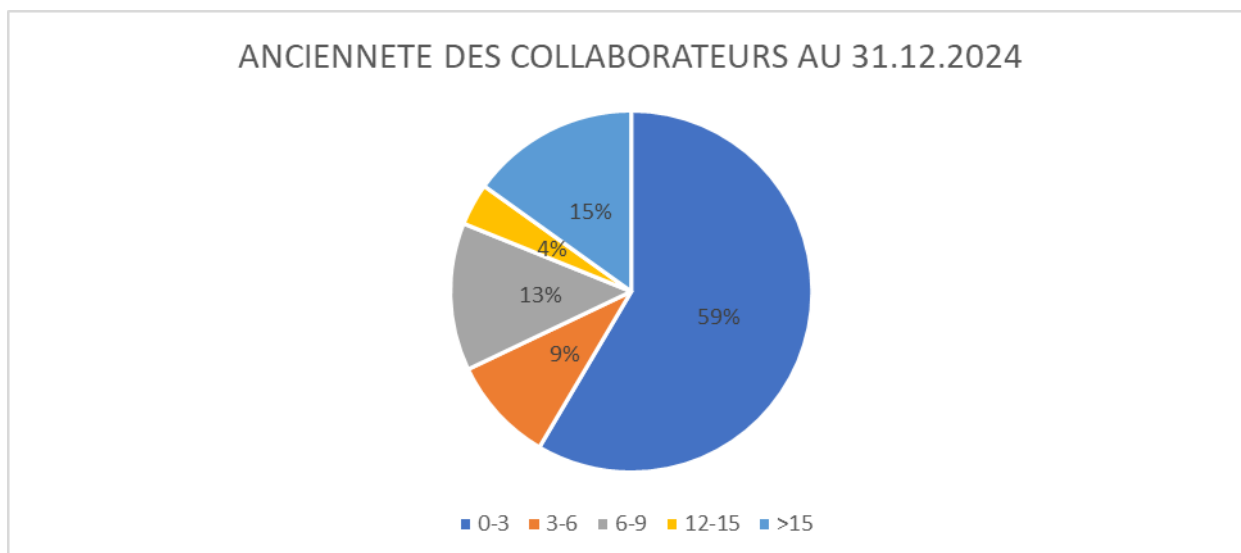


Ces chiffres témoignent d'une politique ouverte vers les seniors lors du recrutement couplée à une fidélité importante des seniors, qui restent dans la société.

Notre objectif est d'améliorer le recrutement des consultants plus jeunes. Cette volonté se heurte à l'exigence de nos clients, qui recherchent des professionnels aguerris.

La seule façon d'intégrer des jeunes est donc de vendre des prestations en équipes chez les clients, ce qui est notre axe d'effort constant.

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 8%, 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).

La politique de recrutement est fondée sur le principe d'égalité des chances et de non-discrimination

Un salarié en situation d'Handicap travail chez SYRTALS depuis plus de 5 ans.

Nous essayons quotidiennement de progresser sur l'embauche de ce type de profils en difficulté en multipliant les actions.

4.1.5 Politique suivie en matière de dialogue social et de confort au travail

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. 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.
- Les collaborateurs peuvent également s'exprimer auprès d'une équipe commerciale et Ressources humaines de proximité et également en réunion d'équipe.

En matière de confort de travail, le télétravail a été généralisé et nous fournissons volontairement aux collaborateurs qui le souhaitent des équipements.

Tant les consultants en mission chez des clients que les personnels du siège ne viennent désormais au bureau que 2 à 3 jours par semaine.

4.1.6 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, nous essayons d'innover régulièrement et être à l'écoute des différentes demandes des collaborateurs.

Nous avons mis en place des procédures d'alerte permettant à tout collaborateur de signaler en toute confidentialité toute situation à risque ou tout manquement relatif aux conditions de travail.

Par ailleurs, un groupe de travail dédié, associant la direction et les représentants du personnel, se réunit régulièrement afin d'étudier et de proposer de nouveaux dispositifs d'amélioration des conditions de travail au sein de Syrtals.

4.2 Nouvelles actions initiées sur la période 2024/2025

Le problème principal de notre activité est de trouver des personnes à recruter, que ce soit comme salarié ou en tant qu'indépendant.

Nous avons initié une démarche de faire venir des consultants du Maghreb, où il y a beaucoup d'ingénieurs francophones formés sur les métiers du paiements. Nous avons pu ainsi recruter un collaborateur issu de Tunisie et un d'Algérie. Nous prenons en charge les formalités administratives du permis de travail.

L'équipe Ressources Humaines participe régulièrement à des dispositifs de formation et d'information sur l'évolution du cadre légal et des bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail.

4.3 Actions prévues pour la période 2025 / 2026

Notre modèle de recrutement historique est de recruter des consultants déjà formés aux métiers des paiements. Notre vivier est donc limité et est devenu insuffisant.

Nous allons donc devoir recruter parmi des personnes non formées aux paiements, jeunes diplômés ou consultants dans des métiers adjacents et les former pour les mettre au niveau d'expertise requis.

Un plan est en cours de préparation, intégrant un rapprochement avec certaines écoles.

Cette évolution exige en parallèle d'apprendre à vendre des missions en équipe ; aujourd'hui nous ne plaçons nos consultants que de manière individuelle, ce qui ne permet pas l'emploi de consultants juniors, les clients n'en voulant pas.

Dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, Syrtals prévoit de déployer en 2026 de nouveaux outils de communication interne et de nouveaux avantages sociaux destinés à renforcer la cohésion et l'engagement des collaborateurs.

Ces initiatives visent à favoriser un meilleur partage de l'information, à valoriser les réussites individuelles et collectives, et à offrir un environnement professionnel encore plus attractif. Parmi les pistes à l'étude figurent la mise en place d'un espace collaboratif digital, l'organisation de rendez-vous internes réguliers dédiés à l'innovation et au bien-être, ainsi que l'élargissement des dispositifs d'avantages sociaux (mobilité, santé, parentalité).

4.3.1 Politique suivie en matière de formation

Un Engagement Unique pour l'Excellence : Formation, Certification et Méthodologie Agile au Cœur de Notre Approche

Dans un secteur où l'expertise est clé, notre cabinet de conseil fait le choix ambitieux et différenciant d'investir massivement dans la formation et la certification de ses consultants. Nous avons fait le pari de structurer un processus systématique de montée en compétences régulière de nos consultants, en plus de l'expérience terrain, garantissant un niveau d'excellence constant pour nos clients.

Un Socle de Formation Structuré et Exigeant

Dès leur intégration, nos consultants suivent un parcours de formation rigoureux, conçu pour leur fournir toutes les compétences indispensables à leur développement et à la réussite de leurs missions. Ce programme repose sur trois piliers fondamentaux :

- L'anglais professionnel, pour garantir une communication fluide et efficace dans un environnement international.
- La cybersécurité, une compétence essentielle pour assurer un haut niveau de vigilance et d'alerte, en accord avec les exigences strictes de nos clients. Nos consultants formés et certifiés dès leur intégration, puis régulièrement testés, garantissant une maîtrise avancée des bonnes pratiques de sécurité.
- Les méthodologies Agile, qui permettent une gestion de projet optimisée et adaptée aux besoins évolutifs des clients.

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.

4.3.2 Politique suivie en matière d'intégration des personnes handicapées

Syrtals accorde une attention particulière à l'inclusion et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. L'un de nos collaborateurs, présent depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise, a connu une évolution professionnelle significative et s'épanouit pleinement dans ses missions. Son parcours illustre notre volonté d'offrir à chacun les mêmes opportunités de développement, dans un environnement bienveillant et inclusif.

Syrtals veille également à adapter les postes de travail en fonction des besoins spécifiques et à maintenir une relation privilégiée avec le médecin du travail, qui nous accompagne dans l'évaluation et la mise en œuvre de ces aménagements.

SYRTALS fait également 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.

4.3.3 Nouvelles actions initiées sur la période 2024/2025

Nous travaillons actuellement à la mise en place d'une campagne de sensibilisation au handicap à destination de l'ensemble des collaborateurs, afin de mieux informer sur les démarches existantes, d'accompagner celles et ceux qui souhaiteraient constituer un dossier de reconnaissance, et de renforcer la culture de l'inclusion au sein de l'entreprise.

4.3.4 Actions prévues pour la période 2025/2026

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. Leurs vocations 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.

Nous travaillons actuellement avec une entreprise adaptée sur la campagne de sensibilisation de nos collaborateurs à la situation d'handicap.

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.

5.1.2 Certification ECOVADIS

SYRTALS est certifié EcoVadis et a obtenu un score lui permettant de recevoir le niveau de reconnaissance **BRONZE**. SYRTALS se place parmi les 35% 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.

5.1.3 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 2024/2025

La transition écologique est un enjeu central de notre stratégie. Nous avons réalisé notre Bilan Carbone via la plateforme SAMI, certifiée par l'ADEME.

Certains collaborateurs ont été formés à la Fresque du Climat et ont accès à une plateforme de formation en ligne dédiée à l'environnement sponsorisé par notre convention collective et notre OPCO ATLAS.

Nous avons mis en place plusieurs actions pour réduire notre empreinte : sobriété numérique, achats responsables, limitation des déplacements professionnels, et optimisation énergétique de nos bureaux.

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

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.

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, nous avons leur avons transmis les attentes de SYRTALS sur l'adoption des principes relatifs à l'environnement (voir l'annexe 2).

5.3 Actions prévues pour la période 2025/2026

Site internet

Dans le cadre de la refonte de notre site internet, Syrtals a souhaité renforcer la visibilité et la transparence de ses engagements RSE. Une page spécifique sera entièrement dédiée à la présentation de notre politique de responsabilité sociétale, mettant en avant nos actions en matière d'éthique, d'environnement, de diversité, de qualité de vie au travail et de gouvernance.

Cette section permettra également d'accéder à nos rapports RSE, à notre Communication sur le Progrès (COP) et à nos indicateurs clés de performance. Notre objectif est d'offrir à toutes nos parties prenantes : collaborateurs, clients, partenaires et institutions, une vision claire et actualisée de nos engagements et des progrès réalisés.

Numérique Responsable

Dans la continuité de nos engagements environnementaux, Syrtals intègre désormais la notion de numérique responsable dans sa stratégie RSE. Conscients de l'impact écologique du digital, nous avons engagé un travail de réflexion et d'action pour réduire notre empreinte numérique.

Cela comprend l'optimisation de nos infrastructures informatiques, la sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes numériques, la gestion responsable du matériel informatique et la sélection de prestataires respectueux des principes de durabilité. Nous visons à renforcer la sobriété numérique dans l'ensemble de nos processus internes et à encourager nos clients à adopter des pratiques technologiques plus vertueuses.

SBTi

Syrtals s'est engagée dans la démarche Science Based Targets initiative (SBTi) afin d'inscrire sa stratégie environnementale dans un cadre scientifique reconnu au niveau international. Cet engagement reflète notre volonté d'aligner nos objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre sur les recommandations de l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.

Nous travaillons actuellement à la formalisation de nos objectifs de réduction couvrant les scopes 1, 2 et 3, en nous appuyant sur notre Bilan Carbone réalisé avec la plateforme SAMI certifiée par l'ADEME. La validation de ces objectifs par la SBTi constituera une étape majeure de notre feuille de route climatique, garantissant la cohérence et la crédibilité de notre trajectoire bas carbone. Cette démarche s'accompagne d'un travail d'intégration de nos fournisseurs et partenaires afin de réduire les émissions indirectes et d'encourager une chaîne de valeur plus durable

6. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Syrtals cultive une culture d'entreprise forte, fondée sur le respect de valeurs partagées par l'ensemble de ses collaborateurs : intégrité, respect des objectifs, expertise métier, confiance, esprit d'équipe et esprit d'initiative.

Dans cette continuité, et afin de garantir une gouvernance exemplaire, nous avons mis en place un processus d'alerte interne dédié à la prévention et à la lutte contre la corruption. Ce dispositif permet à tout collaborateur, partenaire ou fournisseur de signaler en toute confidentialité toute situation ou comportement contraire à nos valeurs.

Syrtals a également développé plusieurs outils et procédures de contrôle destinés à renforcer la transparence et la conformité de ses activités. Ces actions traduisent notre volonté de progresser continuellement dans la prévention des risques éthiques et d'assurer une conduite exemplaire à tous les niveaux de l'entreprise.

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 2024/2025

Pas de nouvelle action sur l'année passée.

6.3 Actions prévues pour la période 2025/2026

Nous prévoyons de renforcer et renouveler la communication autour de nos engagements RSE auprès de nos clients et de nos fournisseurs, avec un accent particulier sur l'éthique des affaires et la transparence.

Cette démarche s'accompagnera de la mise en place d'indicateurs de suivi et de performance permettant de mesurer l'impact de nos actions et d'assurer un monitoring régulier de nos progrès.

L'objectif est d'entretenir un dialogue constructif et de favoriser une relation de confiance durable avec l'ensemble de nos parties prenantes.

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) 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 Achats Responsables entre SYRTALS SI et ses fournisseurs



Charte Achats Responsables entre SYRTALS SI et ses fournisseurs

SYRTALS SI s'est engagé à respecter et à promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence des principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption et aux achats responsables.

La politique de développement responsable de SYRTALS SI a été définie en adéquation avec ces principes et en cohérence avec les orientations de la norme ISO 26000.

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

Engagements de SYRTALS SI

La politique de développement responsable de SYRTALS SI s'articule autour des six axes suivants :

- Maîtriser sa neutralité d'émission carbone par la souscription de certificats de compensation.
- Faire vivre une relation client responsable : la relation client responsable est fondée sur la satisfaction des clients et passe par un conseil de qualité et l'accompagnement des utilisateurs pendant les phases de conduite au changement.
- Construire une offre responsable : Fidèle à sa posture de société de Conseil spécialisée, SYRTALS SI propose des services experts à des tarifs raisonnables par rapport au marché.
- Maîtriser les risques : SYRTALS SI se doit d'assurer la pérennité de son modèle. Elle se mobilise donc pour renforcer la prévention de tous les risques liés à ses activités. Ainsi, SYRTALS SI intègre des risques extra-financiers aux risques opérationnels et partage des pratiques de déontologie avec tous ses partenaires.
- Endosser ses responsabilités sociales, sociétales et environnementales : Pour SYRTALS SI, être un employeur responsable, c'est notamment améliorer la qualité de vie au travail, favoriser l'accès aux métiers du Conseil et développer un socle de compétences partagé par tous les collaborateurs. SYRTALS SI traduit ses engagements sociétaux en actions concrètes vers toutes ses parties-prenantes. Elle a ainsi mis en place une politique d'achats responsables.
- Soutenir des actions de solidarité en participant notamment à la Transat AG2R LA MONDIALE permettant aux skippers d'élaborer un projet d'action solidaire avec l'association de leur choix dans le cadre du prix de la Solidarité. L'association retenue est « Association Laurette Fugain, lutte contre la leucémie et promotion des dons de vie ». Enfin, dans le but de maîtriser l'impact environnemental lié à son activité, SYRTALS SI mène des actions simples, concrètes et mesurées.

Politique achats responsables et rôle des administratifs de SYRTALS SI

La politique d'achats responsable s'appuie naturellement sur les orientations définies par SYRTALS SI dans le domaine de la RSE et veille à ce que les politiques de ses fournisseurs soient conformes à ces valeurs.

Les administratifs de SYRTALS SI veillent au quotidien à agir dans le respect de la charte déontologique et ainsi à appliquer les principes d'équité de traitement, de transparence et d'indépendance vis-à-vis des fournisseurs. Afin d'instaurer un dialogue et de s'impliquer dans une

démarche commune d'amélioration continue, la politique achats responsables se traduit par les quatre axes suivants : signature de la présente charte, recours au secteur adapté et protégé et le suivi des fournisseurs.

Engagements du fournisseur

En signant cette charte, le fournisseur s'engage à :

- Respecter les principes du Pacte Mondial, les 8 Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du Travail) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, visant notamment à lutter contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination.
- Développer au sein de son entreprise, un management et des conditions de travail respectueux de la dignité de l'Homme et des Droits des Travailleurs et conformes notamment à l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail de manière à prévenir les risques psychosociaux.
- S'interdire toute forme de travail qui, en raison des conditions dans lesquelles il est pratiqué, peut porter atteinte à la santé ou à la sécurité.
- Respecter les réglementations sociales et environnementales, mettre en place des actions visant à promouvoir une plus grande responsabilité sociale et environnementale et à se rapprocher des meilleurs pratiques de sa profession, notamment en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Mettre en œuvre une politique de transport visant à privilégier les transports les moins émetteurs de CO₂.
- Intégrer des critères de recyclabilité dès la conception de ses produits ou à préférer l'utilisation de produits respectueux de l'environnement.
- Limiter les déchets finaux, aussi bien dans son processus de production, transport que pour la fin de vie de ses produits.
- Mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au respect des principes énoncés dans la présente charte dans toute sa chaîne de conception, d'approvisionnement et de fabrication des produits ou services qu'il propose à La Banque Postale, y compris dans les pays non signataires des conventions de l'OIT, où il serait amené à travailler.

Démarche commune d'amélioration continue

SYRTALS SI souhaite associer ses fournisseurs à une démarche commune d'amélioration continue, afin d'identifier les points de progrès dans leur processus de conception, d'approvisionnement et de fabrication et les évolutions souhaitables en matière de protection de l'environnement de respect des Droits de l'Homme et des conditions de travail

SYRTALS SI souhaite que soient mis en place des échanges de bonnes pratiques. Le fournisseur dressera un bilan annuel des actions entreprises afin de se conformer aux principes envers lesquels il s'est engagé. Un outil de suivi est proposé en annexe de la présente charte. Un point sur ces actions sera ainsi réalisé lors des réunions de suivi de contrats avec SYRTALS SI.

SYRTALS SI demande également à ce que chacun de ses fournisseurs fasse signer cette charte aux sous-traitants.

7.3 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.

7.4 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.

DocuSign | Envelope ID: 82F5FD9B-5083-4450-BC8E-0A8A25D34362



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 PARIS, le 28 avril 2025

SYRTALS SYSTEM INTEGRATION
Laurent ROUILLAC, Directeur général

DocuSigned by:

C1803399451F403...

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann Tanguy



Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
70 Boulevard de Magenta 75010 Paris
www.charte-diversite.com

PAR Les
entreprises
pour la Cité

7.5 Signature du Pacte PME

Docusign Envelope ID: 7BE50C54-11D1-4696-885C-85B3F952ACAE



Alliance pour la décarbonation et la transition énergétique

Charte d'intérêt des petites et moyennes entreprises (PME)

Préambule

La stratégie nationale bas carbone (SNBC) fixée par l'État prévoit de réduire les émissions de gaz à effet de serre françaises de 55% entre 1990 et 2030. Pour atteindre cet ambitieux objectif de limiter les émissions françaises à 270 millions de tonnes équivalent CO₂ d'ici 2030 (contre 410 millions en 2022), tous les secteurs de l'économie française devront réduire drastiquement leurs émissions de gaz à effet de serre.

La Commission européenne a estimé à 63% la part des émissions de GES totales du continent en provenance des petites et moyennes entreprises. La décarbonation des PME répond à un double enjeu climat : la réduction de leurs propres émissions et le respect des trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre des grands comptes dont elles sont fournisseurs. Aussi, les PME représentent un levier incontournable de la transformation écologique de l'économie française.

Les entreprises signataires de cette charte manifestent leur volonté d'accélérer leur propre décarbonation avec le concours des grands comptes adhérents de Pacte PME, membres de l'Alliance.

Engagements

Le signataire manifeste son intérêt **pour se faire accompagner dans un parcours de décarbonation et de transition énergétique**, qui pourra être réalisé par un prestataire qualifié proposé par Pacte PME. Cet accompagnement individualisé fera l'objet d'une contractualisation directe entre le prestataire et le signataire et intégrera, selon le niveau de maturité de l'entreprise, la réalisation d'un bilan carbone, la définition d'une stratégie et/ou la mise en œuvre d'un plan d'actions ainsi que le partage de son avancement avec l'association Pacte PME.

L'adhésion à la présente charte a pour contrepartie les avantages -à caractère non onéreux- liés à l'engagement des grands comptes membres de Pacte PME et signataires d'une « Charte d'engagement grands comptes » tels que la prise en compte **de critères environnementaux** dans leur sélection des offres fournisseurs, et la mise à disposition de ressources pour accompagner les PME, (recherche de solutions de financement, sensibilisation, formation, retour d'expérience, benchmark, réunions sectorielles, webinaires...) et l'enrichissement des relations Grands Comptes - Fournisseurs.

La signature de la présente charte n'entraîne par elle-même **aucun frais direct** pour le signataire, qui bénéficie également d'une **adhésion gratuite à l'association Pacte PME pour une durée d'un an** (nouveaux adhérents uniquement) à partir de la date de signature. A ce titre, le signataire déclare reconnaître l'objet de l'association, et en avoir accepté les statuts. Il a pris bonne note des droits et des devoirs des membres de l'association.

Pacte PME - 36 rue du Mont Thabor - 75001 PARIS - SIRET 524 729 407 00048

Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données personnelles vous concernant. Pour l'exercer, adressez-vous à communication@pactepme.org

Docusign Envelope ID: 7BE50C54-11D1-4696-885C-85B3F952ACAE

☐ Si vous ne souhaitez pas adhérer à l'association Pacte PME, merci de cocher cette case.

Nom de la structure : **DS SYRTALS**
Siège social :

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.syrtais.com>
SA au capital de 350 000 €
Siren 413176918
Nom : **ROUILLAC**
Prénom : **LAURENT**
Fonction : **DIRECTEUR GENERAL**
E-mail : **lr Rouillac@syrtais.com**
Téléphone fixe : **0146489153**
Fait à **ISSY LES MOULINEAUX** le **26/02/2025**

Signature

DocuSigned by:

C1803399451F403...

Pacte PME - 36 rue du Mont Thabor - 75001 PARIS - SIRET 524 729 407 00048

Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données personnelles vous concernant. Pour l'exercer, adressez-vous à communication@pacte PME.org

7.6 Lettre d'engagement SBTi

DocuSign Envelope ID: 71774841-4410-4A2E-A891-197F0323EEA1



À l'attention de l'équipe SBTi

A Issy les Moulineaux
Le 02/05/2025

Objet : Candidature

Notre entreprise, SYRTALS, s'engage volontairement à aligner ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur les recommandations scientifiques les plus récentes, en accord avec l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.

Conscients de notre responsabilité dans la lutte contre le changement climatique, nous avons déjà mis en place une démarche structurée d'amélioration continue de notre performance environnementale. À ce jour, en 2025, nous nous situons bien en dessous de la moyenne de consommation énergétique des entreprises de notre secteur d'activité.

Nous faisons néanmoins le choix de prolonger et renforcer nos efforts, bien que cela représente un défi croissant, afin d'inscrire notre stratégie climat dans un cadre reconnu, exigeant et scientifiquement fondé.

Ainsi, nous nous engageons à :

- Soumettre, dès l'acceptation de notre candidature, des objectifs clairs couvrant au minimum nos émissions directes (scope 1), indirectes liées à l'énergie (scope 2), ainsi que nos émissions significatives de scope 3 ;
- Mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre ces objectifs dans les délais impartis ;
- Suivre et publier annuellement l'avancement de nos efforts, en toute transparence.

Nous vous remercions pour votre accompagnement dans cette démarche stratégique et responsable, et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Cordialement,

DocuSigned by:
Laurent ROUILLAC
PDG
C1803399451F403...

SYRTALS SI
6-8 rue du quatre septembre 92130 Issy-les-Moulineaux - France
Tél : 01 46 48 91 53 – <https://www.syrtais.com/>
SA au capital de 350 000 €
RCS Nanterre B 413 176 918 Siret 41317691800030

7.7 Certificat d'adhésion Global COMPACT DES NATIONS UNIS



Pacte Mondial
Réseau France

Paris, le 17/04/2025

REÇU COMPTABLE

Pour l'année 2025

Montant : 950,00 € TTC

Reçu de : SYRTALS System Integration
6-8 rue du 4 Septembre
92130 / Issy-Les-Moulineaux

UNGC ID : 84511
En qualité de : Participant

Le Pacte Mondial Réseau France atteste avoir reçu de SYRTALS System Integration, le règlement de 950,00 € par Virement bancaire en date du 17/04/2025 pour la cotisation de l'année 2025.

La cotisation versée au Pacte mondial Réseau France n'est pas soumise à déduction fiscale et les montants sont exprimés en toutes taxes comprises (TTC).

PACTE MONDIAL RESEAU FRANCE – association loi 1901 - RNA W751170388 – 25-27 avenue de Villiers, 75017 Paris –
Tél. : +33 (0)1 80 48 90 70
TVA N° FR61488898511 – SIRET : 488 898 511 00073 – APE : 9499Z

www.pactemondial.org

7.8 Certification ECOVADIS

SYRTALS System Integration 6/8 rue du 4 septembre 92130 ISSY LES MOULINEAUX –France
Tél. (33) 01 46 48 91 53 – SA au capital de 350 000 € RCS Nanterre B 413 176 918

ecovadis

Faits marquants RSE

SYRTALS SA (GROUP)

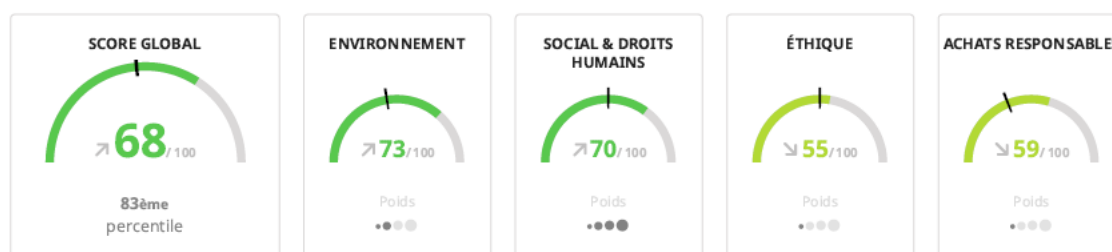
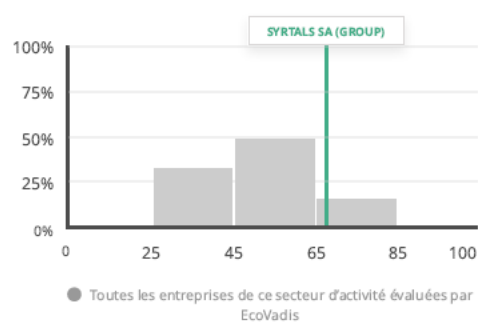
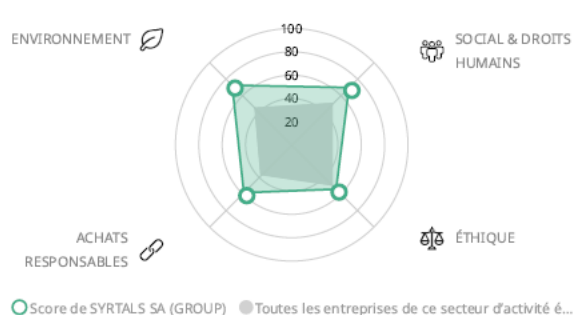
ISSY LES MOULINEAUX -France | Programmation informatique; conseils et activités connexes

Date de publication :22 juin 2025

Valable jusqu'au :22 juin 2026

**PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RSE****Détail du score**La performance RSE de SYRTALS SA (GROUP) est :
Avancée

Performance RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente — Score moyen

**Répartition du score global****Comparaison des scores de thème**

*Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/doctroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

Date de création du document :18 septembre 2025

Copyright © 2025 EcoVadis ® - Tous droits réservés

© 2025 EcoVadis SAS

7.9 Attestation de collaboration avec une EA

Agence de Communication // Entreprise Adaptée

SYRTALS

6-8 rue du 4 septembre

92130 ISSY-LES-MOULINEAUX

Attestation relative aux achats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services auprès des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés et des entreprises de portage salarial

Vu les articles L. 5212-10-1, D. 5212-7 et D. 5212-22 du code du travail,

Vu l'article 38 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le décret no 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et notamment les articles 5, 6 et 6-1,

Je soussignée Mme Katia DAYAN,

Représentant légal de la structure EA LES PAPILLONS DE JOUR -

Adresse : 108 avenue de bretagne, 76100 ROUEN

_ SIRET : 753672518

_ CPOM : 28210330M2

_ Téléphone : 02.35.08.35.08

_ Courriel : contact@lespapillonsdejour.fr

ATTESTE QUE

SYRTALS

Siret :

41317691800022

Peut valoriser, en déduction de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés effectuée au titre de l'année civile 2025, le montant calculé de la manière suivante :

N° Facture

FARP2500214

Intitulé	Calcul	Montant HT
Montant 1 : montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations effectivement réglé	Montant 1	4 366,00 €
Montant 2 : déductions : coûts de matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, et des frais de vente et de commercialisation correspondant aux montants réglés visés dans le cadre du Montant 1	Montant 2	0 €
Montant 3 : montant du coût total de la main d'oeuvre	Montant 3 = Montant 1 - Montant 2	4 366,00 €
Montant 4 : montant à valoriser dans le cadre de la déduction avant plafonnement	Montant 4 = Montant 3 x 30 %	1 309,80 €

Fait à Rouen, le 26/02/2025

Le représentant légal :

BAS EA LES PAPILLONS DE JOUR
108 Avenue de Bretagne
76100 ROUEN
SIRET 753672518
CPOM 28210330M2
Tél : 02 35 08 35 08
contact@lespapillonsdejour.fr

7.10 Charte de télétravail

Nous avons mis en place une charte de télétravail du consultant chez Syrtals.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



CHARTE SUR LE TELETRAVAIL

Préambule

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, la société SYRTALS prend 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.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



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.

Article 2 - Champ d'application et conditions d'éligibilité

La présente charte s'applique à **l'ensemble des salariés** de SYRTALS quel que soit leur statut (cadre, non cadre) sur le territoire national en contrat à durée indéterminée et ou déterminée.

Les conditions pour accéder au télétravail sont les suivantes :

- ✦ 6 mois minimum d'ancienneté au sein de la société SYRTALS ;
- ✦ Le poste concerne une activité qui peut être exercée à distance
- ✦ Les applicatifs, utilisés par le salarié et la société sont disponibles ;
- ✦ Signer une circulaire définissant les conditions du télétravail entre les parties.

Pour les salariés consultants, qui sont par nature, liés à un Client par un contrat de prestation avec SYRTALS :

- La signature d'une circulaire de télétravail entre SYRTALS et un collaborateur ne pourra être effective que si le Client lui-même propose et accepte ce dispositif pour ses propres collaborateurs et le propose également à ses prestataires ;
- Les « jours fixes » de télétravail seront à présenter et à faire valider au Client avant la signature de la circulaire avec SYRTALS ;
- Le Client devra s'acquitter des modalités techniques de ce dispositif (Mise à disposition d'outils permettant l'accès à distance des informations...);
- La durée de la circulaire de télétravail sera intimement liée à la durée de la mission du collaborateur chez ce Client. Tout renouvellement du collaborateur chez ce Client, entrainera de manière tacite le renouvellement de la circulaire de télétravail. La date de fin de la mission conclura de manière immédiate la circulaire de télétravail.
- Il est formellement prohibé de se rendre chez un Client de SYRTALS lors d'une journée « Télétravaillée » pour une mission d'un autre Client de SYRTALS. Sauf cas exceptionnels, il est aussi formellement prohibé de facturer une même journée pour deux Clients différents.

Dans le cas d'un changement de mission :

- Si le nouveau Client ne propose pas de télétravail à ses propres salariés, le salarié SYRTALS ne pourra en aucun cas faire valoir son droit à travailler à distance.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



- Si le nouveau Client propose le télétravail à ses propres salariés et le propose également à ses prestataires, le salarié SYRTALS devra de nouveau faire valider le dispositif de travail à distance avec le Client.

Pour les salariés du siège.

- La signature d'une circulaire pour mettre en place le télétravail sera possible pour les collaborateurs exerçant des missions qui ne nécessitent pas par nature une présence physique permanente dans les locaux de la société SYRTALS.

Article 3 - Les principes de la charte

Cette présente charte respecte les principes suivants :

- Application des procédures et règles internes de la société SYRTALS ;
- Egalité de traitement entre salariés ;
- Absence de discrimination ;
- Objectivité dans la mise en œuvre du télétravail ;
- Maintien du salaire des salariés concernés ;
- Maintien du repos des salariés concernés

Article 4 - Modalités de passage au télétravail

4.1. Procédure de demande

Conformément aux dispositions exposées dans l'article 2 de l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail revêt **un caractère volontaire**. Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de SYRTALS que du salarié.

- + Les parties conviennent, que lorsqu'un salarié souhaite opter pour le télétravail, il adresse **une demande écrite à SYRTALS** (Lettre, mail avec accusé de lecture...).
- + La Direction pourra également proposer à un salarié un passage en télétravail en respectant un délai de prévenance de deux mois.

Le refus du télétravailleur ne peut être ni un motif de sanction, ni pénalisant dans le déroulement de sa carrière.

4.2. Conditions d'accès

Il appartiendra à la direction d'évaluer la capacité d'un salarié à télétravailler en prenant compte notamment des éléments suivants :

3

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 413 176 918

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



- ✦ La compatibilité du télétravail avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe ;
- ✦ La possibilité pour le salarié d'aménager un endroit spécifique du domicile consacré au télétravail, de bénéficier d'un accès internet, d'une assurance habitation avec la responsabilité civile et d'attester de la conformité des installations électriques ;
- ✦ La capacité du salarié à travailler de façon régulière ou ponctuelle à distance.

Hormis les critères d'éligibilité précisés à l'article 2, la direction étudiera la compatibilité de cette forme de travail avec l'emploi exercé par le salarié, notamment sa faisabilité technique, sa compatibilité avec les impératifs de sécurité des données et les modalités de réalisation de la prestation fournie aux clients internes ou externes. Le télétravail est conditionné à la mise à disposition par la société SYRTALS ou par son Client d'un ordinateur PC, le salarié étant interdit d'utiliser son ordinateur personnel pour télétravailler.

Le refus éventuel fera l'objet d'une **réponse écrite et motivée**.

4.3. Formalisation

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'une circulaire entre le collaborateur et SYRTALS.

Cette circulaire prévoit notamment :

- L'adresse du domicile où le télétravail sera exercé ;
- Le jour ou les jours fixes choisis, après validation du Client ou du responsable pour les salariés du siège ;
- Les plages horaires d'accessibilité (*pendant lesquelles le télétravailleur est joignable*). Si le télétravailleur dispose d'un forfait « jours » les horaires seront 9h – 18h ;
- La période d'adaptation de 2 semaines ;
- La réversibilité du télétravail (préavis de 2 semaines maximum) ;
- La validation des coûts du matériel mis à disposition par le Client de SYRTALS pour les collaborateurs consultants ou par SYRTALS pour les salariés au siège ;
- Les moyens de communication entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que les membres de son équipe, les modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- Les modalités d'utilisation des équipements ;
- Les restrictions dans l'usage des équipements professionnels mis à disposition ;
- La durée de la circulaire :
 - Est directement liée à la durée de l'engagement entre SYRTALS et son Client pour les salariés consultants. La durée d'action de la circulaire est reconductible tant que le Client reconduit le salarié SYRTALS sur sa mission. Il prend fin au dernier jour de la mission chez le Client.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



- Est d'une durée de 1 an pour les salariés au siège. La durée d'action de la circulaire est reconductible par tacite reconduction. 1 mois de prévenance seront nécessaire pour mettre fin au dispositif de télétravail.

Toute modification du jour ou des jours fixes initialement choisi(s) sera fixée d'un accord commun entre les parties : le collaborateur, SYRTALS et le Client.

Le lieu de télétravail unique est **la résidence principale du salarié** ; le salarié s'engage à informer sa direction en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail. Il ne sera pas admis qu'un collaborateur en télétravail soit présent sur le compte d'un autre client.

Article 5 – Période d'adaptation et réversibilité

5.1. Période d'adaptation

La période d'adaptation est la période pendant laquelle le salarié comme SYRTALS vérifient que le télétravail est une organisation de travail qui leur convient et convient à l'organisation du service auquel appartient le salarié.

La durée de la période d'adaptation est de **1 mois**.

Durant cette période, chacune des parties peut mettre fin unilatéralement et par écrit au télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 7 jours. En cas d'accord des deux parties, ce délai de prévenance pourra être réduit.

5.2. Réversibilité

La société SYRTALS affirme le caractère réversible du télétravail au-delà de la période d'adaptation. Cette réversibilité est double : elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de la direction.

Le salarié pourra mettre fin au télétravail, sous réserve d'un **délai de prévenance d'1 mois**.

De même, la direction peut mettre fin au télétravail en respectant ce même délai de prévenance dans les cas où :

- + La façon de travailler du salarié ou les nouvelles attributions de ce dernier s'avéraient en inadéquation avec les critères requis pour le télétravail ;
- + La qualité du travail fourni ne donnait pas satisfaction ;
- + Les besoins de la mission chez le Client de SYRTALS ou dans les locaux de SYRTALS ont évolué et rendent nécessaire la présence permanente de celui-ci dans les locaux de la société SYRTALS ou de son Client, notamment en raison d'une évolution de l'activité et / ou de l'organisation du service, ou en raison d'un ou plusieurs départs et / ou d'absences de salariés.

5

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

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de la société SYRTALS ou dans ceux du Client et dans son équipe de travail, ainsi que la restitution du matériel mis à sa disposition par le Client de la société SYRTALS dans le cadre de ses tâches réalisées à son domicile.

Article 6 – Organisation du télétravail

6.1. Nombre de jours travaillés

Afin de maintenir le lien social, la cohésion et le bon fonctionnement des équipes, le salarié télétravailleur à temps plein devra disposer d'au moins **2 jours de présence par semaine dans les locaux de son Client ou des locaux de SYRTALS pour le personnel sédentaire** ; et le salarié télétravailleur à temps partiel de **1 jour de présence minimum par semaine dans les locaux de son Client ou des locaux de SYRTALS pour le personnel sédentaire**.

6.2. Plages horaires et charge de travail

Le télétravail s'exercera dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail. Il n'est pas exclu que la durée du télétravailleur soit fixée de manière forfaitaire en heures ou en jours, dans ce cas ce dispositif est régi par les dispositions légales et conventionnelles relatives à ce mode d'aménagement du temps de travail.

Le passage au télétravail n'aura aucune incidence sur la durée de travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures et / ou de jours travaillés qui continueront de s'inscrire dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur au sein de la société SYRTALS.

Pendant les jours de télétravail, le salarié restera joignable durant les horaires de référence qui lui sont applicables au sein de la société SYRTALS.

Par ailleurs, la direction s'engage à ce que la charge de travail et les délais d'exécution soient évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux du Client ou de la société SYRTALS

Le télétravail s'exerce dans le cadre d'un horaire individualisé et dans le respect des conditions suivantes :

- Le télétravail s'effectue obligatoirement dans la plage horaire définie ;
- Le télétravailleur s'engage à ne pas travailler plus de six heures d'affilées sans prendre une pause d'au moins 20 minutes ;
- La régulation de la charge de travail permet le respect des horaires ou du forfait, dans le cas contraire, le télétravailleur en informe sans délai SYRTALS.

Le déroulement du télétravail est encadré de sorte que le télétravailleur rencontre régulièrement sa hiérarchie, qu'il puisse bénéficier comme les autres salariés des processus de gestion des ressources humaines, et assurer ainsi sa participation à des activités collectives.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



6.3. Dispositions spécifiques au télétravail occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

Le télétravail occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure a vocation à répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence. Il sera réservé aux salariés disposant, dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions, d'outils de travail à distance mis à disposition par la société SYRTALS (*téléphone portable et ordinateur portable*).

Le télétravail occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure pourra être mis en place par journée(s) ou demi-journée(s) à la demande du salarié (*ex. en cas de grève des transports publics ou d'intempérie occasionnant des difficultés de déplacement très importantes et inhabituelles ou d'événements exceptionnels justifiés*) ou de la société SYRTALS (*ex. en cas de pandémie...*).

Il ne fera pas l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Le salarié souhaitant bénéficier d'une d'autorisation exceptionnelle de travail à domicile devra obligatoirement en faire la demande préalable par email auprès de la direction qui sera libre de l'accepter ou non. La direction devra y répondre par email dans les meilleurs délais.

Enfin, la direction pourra par ailleurs imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure en considérant qu'il s'agit d'« un aménagement du poste du travail rendu nécessaire pour permettre la bonne continuité de l'activité de l'association et garantir la protection des salariés », selon les termes mêmes de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

6.4. Assurance

L'assurance responsabilité civile de la société SYRTALS s'appliquera dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant dans les locaux de la société SYRTALS.

Le salarié télétravailleur devra prévenir sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle et s'assurer que sa multirisque habitation couvre sa présence pendant sa journée. Il devra donner une attestation de responsabilité civile liée à son assurance habitation personnelle.

6.5. Renouvellement

Un bilan sera obligatoirement effectué entre les parties à l'issue de la date de fin de mission du Collaborateur ou à défaut lors du dernier renouvellement pour la même mission.

L'entretien est l'occasion de faire un bilan de l'organisation en télétravail et d'apprécier l'opportunité de la reconduire ou d'y mettre fin.

En cas de volonté de renouvellement, la demande est formalisée auprès de SYRTALS par le salarié.

En tout état de cause l'arrêt du télétravail par l'une ou l'autre des parties sera formalisé par écrit avec accusé de réception.

7

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

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



Article 7 - Modalités, équipements et prise en charge

7.1. Equipements du télétravailleur

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile du salarié aux normes électriques en vigueur (*qui relèvera de la responsabilité du télétravailleur*), la société SYRTALS s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire pour l'exécution du télétravail. La société SYRTALS se porte fort que son Client mette à disposition du salarié Consultant le matériel nécessaire pour la réalisation de la mission en télétravail, lorsque cette dernière a été décidée par le Client.

Les télétravailleurs sont tenus :

- ✦ D'aviser immédiatement et sans délai, la société SYRTALS en cas de panne ou de mauvais fonctionnement, de perte ou de vol des équipements de travail ;
- ✦ De prendre soin de ce matériel ;
- ✦ D'utiliser uniquement ce matériel à titre professionnel et pour le seul compte la société SYRTALS ou, pour les missions de Consultant, du Client, à l'exclusion de toute autre utilisation.

La société SYRTALS fera ses meilleurs efforts pour que le Client offre au salarié télétravailleur de SYRTALS le même support technique que celui prévu pour les salariés présents dans les locaux de la société Cliente. Pour les salariés du siège, le support technique devra être le même que pour les autres salariés sédentaires SYRTALS.

Si le salarié n'est pas équipé d'un téléphone portable professionnel, il pourra effectuer un renvoi de la ligne fixe du bureau vers son téléphone fixe personnel ou son téléphone mobile personnel.

Le salarié télétravailleur devra dans tous les cas donner son numéro de téléphone personnel afin d'être joint durant les horaires de référence.

7.2. Prise en charge des coûts liés au télétravail

La société SYRTALS se porte fort que son Client prendra à sa charge les coûts liés au télétravail du collaborateur consultant :

- ✦ Les frais de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile. Une validation formelle préalable de la direction du Client sera requise avant toute mise en place de matériel.
- ✦ Les frais de communication via la mise à disposition d'un téléphone mobile avec connexion internet ou, via le remboursement des frais de téléphonie mobile sur présentation de la facture de l'opérateur et selon les dispositions en vigueur chez le Client.

La société SYRTALS prendra à sa charge les coûts liés au télétravail du collaborateur au siège:

- ✦ Les frais de maintenance du matériel nécessaire à la bonne exécution du travail à domicile.

8

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

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



- ✦ Les frais de communication via la mise à disposition d'un téléphone mobile avec connexion internet ou, via le remboursement des frais de téléphonie mobile sur présentation de la facture de l'opérateur et selon les dispositions en vigueur chez SYRTALS.

Article 8 - Santé Au Travail

8.1. Santé au travail

Étant donné qu'il incombe à SYRTALS des obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail à l'égard de l'ensemble de ses salariés, il doit de ce fait s'assurer que le salarié en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes aux dispositions légales.

Le service médical disposera de la liste des télétravailleurs. Les salariés en télétravail font l'objet d'un suivi par le service de santé. La visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur site et sera l'occasion de faire un point sur les conditions particulières de travail du collaborateur.

La médecine du travail apprécie les conditions dans lesquelles le salarié exerce à son domicile. Les préconisations médicales seront prises en compte comme pour tout salarié de SYRTALS travaillant sur site.

8.2. Arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur doit en informer son responsable hiérarchique et transmettre le justificatif dans les mêmes délais que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de SYRTALS.

8.3. Accidents de travail et de trajet

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de SYRTALS pendant le temps de travail.

Par ailleurs, il est précisé que le télétravailleur est couvert au titre de la législation sur les accidents de trajet dès lors qu'il se déplace pour se rendre dans les locaux de SYRTALS ou dans le cadre de tout autre déplacement qu'il est amené à faire dans l'exercice de ses missions.

Dans ces cas, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique de l'accident dans les délais légaux et transmettre tous les éléments d'information nécessaire à l'élaboration d'une déclaration d'accident du travail.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



Article 9 - Droits individuels et collectifs du salarié télétravailleur

Le salarié télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de la société SYRTALS.

Ainsi, les règles et les processus applicables, notamment en matière de rémunération, de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à l'information de la société SYRTALS et aux événements organisés par la société SYRTALS, demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de la société SYRTALS.

La direction devra s'assurer régulièrement, et en particulier dans le cadre d'un entretien annuel, que le salarié télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel, similaire aux autres salariés et que son niveau d'information sur la vie de la société SYRTALS et sa participation aux événements collectifs de la société SYRTALS le préservent du risque d'isolement.

Le salarié télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de la société SYRTALS.

Les salariés télétravailleurs conservent les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux communications syndicales et d'accès aux activités sociales.

Les salariés télétravailleurs bénéficient enfin des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections professionnelles et font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs pris en compte pour la détermination des seuils.

Article 10 - Respect de la vie privée du télétravailleur

La société SYRTALS garantit au salarié en télétravail le respect de sa vie privée. A cet effet, les plages horaires d'accessibilité durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec la direction et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf sur demande formalisée de la direction.

Le salarié télétravailleur à domicile aura un droit à la déconnexion en dehors de la plage de joignabilité. Aucun reproche ne pourra lui être adressé s'il ne répond pas à une sollicitation adressée en dehors de celle-ci.

10.1. Accès au domicile du salarié

Sauf accord du salarié, l'accès à son domicile est par principe interdit. L'accord du salarié est notamment requis pour l'installation de matériel ou pour sa maintenance, ainsi que pour toute visite de sécurité effectuée par une personne ayant un mandat de SYRTALS ou par cette dernière elle-même.

10

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

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



10.2. La surveillance

Toute mise en place d'un système de surveillance et/ou de contrôle de l'activité des télétravailleurs donne lieu à une information préalable des représentants du personnel et des salariés concernés. Cette information précise les moyens utilisés ainsi que la finalité de la surveillance et/ou du contrôle.

Article 11 - Confidentialité renforcée et protection des données

L'obligation de confidentialité est renforcée en raison du télétravail.

Le salarié en télétravail doit s'assurer du respect de la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents qui lui sont confiés et auxquels il a accès dans le cadre professionnel, conformément aux règles internes de SYRTALS en la matière. Le salarié télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses missions.

SYRTALS a pris, dans le respect des prescriptions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Tout salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans chez SYRTALS en particulier et à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données de SYRTALS, de ses Clients et de toute autre partie prenante, ainsi que leur confidentialité.

La sécurité sera renforcée par la mise à disposition des télétravailleurs d'outils d'accès à distance sécurisés. Étant donné que le télétravailleur a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité.

Tout salarié consultant s'engage notamment à respecter la *Charte de bonne conduite du consultant dans le traitement des données des clients de SYRTALS*.

Article 12 - Consultation des représentants du personnel

La présente charte a fait l'objet d'une information auprès des délégués du personnel.

Leur avis sur cette charte est favorable.

DocuSign Envelope ID: 06B88510-DA14-40DF-AB62-EEE4FCC5ECF0



Article 13 - Formalités de dépôt et de publicité

La présente charte sera disponible pour lecture à tout moment au siège de la société dans le bureau des Ressources Humaines et sur l'intranet de SYRTALS.

Elle pourra également être remise sur demande aux salariés intéressés. Le cas échéant elle pourra également être communiquée par voie dématérialisée.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 24/11/2022

Laurent ROUILLAC
Président Directeur Général

DocuSigned by:

C1803399451F403...

7.11 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^{ème} 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 ».