



Staffmatch

Intérim - CDD - CDI

Politique éthique

Sommaire

- Nos valeurs..... 3**
- A qui s’applique cette charte 4**
- Respect des Droits de l’Homme 4**
- Conformité à la législation 4**
- Lutte contre la corruption 5**
- Confidentialité des données..... 5**
- Santé et sécurité au travail 6**
- Lutte contre la discrimination, le harcèlement et le handicap..... 7**
- Responsabilité sociale 7**

- Annexe 1 : Politique anti-corruption du Groupe Staffmatch**

- Annexe 3 : Charte Handicap du Groupe Staffmatch**

Nos valeurs

La politique du Groupe Staffmatch est le fruit d'une connaissance réelle des exigences et besoins de toutes les parties prenantes. Elle permet d'aboutir à une prestation toujours plus efficiente ainsi qu'une excellence opérationnelle. Cette politique est le reflet de notre engagement à progresser continuellement en améliorant la satisfaction de nos clients dans le respect de l'ensemble des exigences et réglementations applicables et toute autre attente des parties intéressées.

Cet engagement doit être perceptible au quotidien au travers de valeurs essentielles :

- ⇒ Esprit d'équipe,
- ⇒ Performance,
- ⇒ Bienveillance,
- ⇒ Développement durable,
- ⇒ Innovation,
- ⇒ Égalité.

Ces valeurs doivent s'appuyer sur des ambitions fortes et porteuses de sens, partagées par toutes et tous :

- ⇒ Satisfaction optimale des clients,
- ⇒ Assumer nos engagements stratégiques et environnementaux,
- ⇒ Être force de propositions,
- ⇒ Être une entreprise leader du marché.



« Nous nous engageons à impulser la dynamique pour atteindre ces objectifs par l'allocation de ressources adaptées, dans une volonté permanente d'entretenir un système d'amélioration continue efficient. Parce qu'il s'agit d'une approche globale et participative, nous encourageons toutes nos équipes et tous nos partenaires à participer pleinement à notre démarche de progrès. Nous assumons la responsabilité de la performance de cette politique de nos valeurs. »

Vincent Rech et Brice Cournut, respectivement Président et Directeur Général du Groupe Staffmatch

A qui s'applique cette charte

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Staffmatch, c'est-à-dire l'ensemble des collaborateurs - permanents et intérimaires - de la société Staffmatch et des sociétés qui y sont attachées.

Les principes contenus dans cette Charte ont vocation à s'appliquer également à l'ensemble des partenaires du Groupe Staffmatch, notamment les clients et fournisseurs, dans le cadre de leurs relations contractuelles.

Respect des Droits de l'Homme

Au nombre de 5, les Droits de l'Homme sont fondamentaux dans notre société actuelle, ils reposent sur la liberté, le respect des autres, la non-discrimination, la tolérance, la justice et la responsabilité.

Ils sont inaliénables, indissociables et universels.

Le Groupe Staffmatch invite l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires à promouvoir et à respecter le droit international relatif à la protection des Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.

Il met également en avant le fait de veiller régulièrement à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme et à éliminer toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.

L'activité du Groupe Staffmatch ainsi que son développement s'inscrivent dans un cadre de respect des habitudes sociaux-culturelles du pays dans lequel il est présent.

Conformité à la législation

Le Groupe Staffmatch s'engage à respecter dans son intégralité les lois et réglementations en vigueur du pays où il exerce son activité, qu'il s'agisse des lois relatives aux réglementations du travail, du commerce, de la santé ou de toutes autres réglementations présentes dans les pays où le Groupe Staffmatch exercerait ses activités.

Le Groupe Staffmatch s'engage également à s'assurer que les pratiques de ses fournisseurs et prestataires de services soient conformes aux engagements du Groupe en matière de respect des différentes lois et réglementations en vigueur.

Chaque collaborateur doit pouvoir prendre connaissance à tout moment de cette charte et respecter sa mise en application.

L'éthique est la responsabilité de tous.

Lutte contre la corruption

Le Groupe Staffmatch a établi un document relatif à sa Politique anti-corruption (Annexe 1) qui a pour objectif de guider les collaborateurs et partenaires en répondant à toutes leurs questions relatives à la corruption.

En adoptant cette Politique anti-corruption, le Groupe Staffmatch s'engage à être exemplaire, intègre et à protéger ses collaborateurs et la réputation du Groupe en appliquant une politique de tolérance zéro contre toute forme de corruption, qu'elle soit publique ou privée, active ou passive et à tous les niveaux du Groupe.

Le Groupe Staffmatch assume pleinement sa position auprès de ses collaborateurs et partenaires et plus largement, il adhère à la conformité des lois anti-corruption nationales et internationales.

Confidentialité des données

En application de la réglementation européenne entrée en vigueur le 25 mai 2018, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), la société Staffmatch SAS et l'ensemble de ses sociétés sont amenés à collecter des données à caractère personnel.

La protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel est un droit fondamental.

La réglementation européenne et nationale a pour objet de renforcer, préciser les droits des personnes concernées et les obligations de ceux qui effectuent et déterminent le traitement des données à caractère personnel.

Entré en vigueur le 25 mai 2018, 2 ans après l'adoption du texte, le RGPD encadre juridiquement la collecte et le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne. Ce règlement fait suite à la Loi française Informatique et Libertés de 1978.

L'objectif est d'uniformiser et de renforcer la réglementation autour de l'utilisation des données personnelles des professionnels dans l'ensemble des pays européens.

Selon la CNIL, une « donnée personnelle » correspond à « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ».

Chez Staffmatch, la surveillance du RGPD est réalisée par le Délégué à la Protection des Données (DPO).

Staffmatch est actuellement RGPD compliant, cela signifie que notre manière de travailler et les processus mis en place garantissent la protection des données personnelles.

Pour que nous conservions cette manière de travailler, chaque collaborateur doit se poser la question de la pertinence de la donnée et de la sécurité de la donnée.

Santé et sécurité au travail

Dans ses articles 11 à 15 et 23 du règlement intérieur, le Groupe Staffmatch établi plusieurs principes dont voici plusieurs extraits.

« Le personnel doit respecter les prescriptions générales prévues par la réglementation en matière de santé. Il doit se conformer à toutes les indications générales ou particulières édictées par la direction et portées à sa connaissance tant par le présent règlement que par note de service.

Le personnel doit respecter toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives existantes. Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité de son poste de travail et des zones sur lesquelles il va évoluer. Il doit avoir conscience de la gravité des conséquences de leur non-respect.

Chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions de travail.

Les mesures d'hygiène et de sécurité et les prescriptions de la médecine du travail qui résultent de la réglementation en vigueur sont obligatoires pour tous.

Les consignes générales et particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans l'entreprise doivent être strictement respectées.

L'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux différentes visites prévues par les dispositions légales, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Tout salarié est tenu de participer aux actions de prévention d'information mises en place au sein de l'entreprise pour lesquelles sa présence est prévue.

De même, tout salarié ne saurait se soustraire à l'obligation de participer, selon les consignes particulières qui seront données au coup par coup, aux opérations mises en œuvre pour rétablir les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé, si besoin était.

De manière générale, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé mais aussi de celles des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ses actes ou manquements.

Le personnel est tenu de connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichées dans l'entreprise et de s'y conformer, notamment veiller au libre accès aux moyens matériels de lutte ainsi qu'aux issues de secours.

Tout salarié victime d'un accident, même de peu d'importance, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et son domicile, soit au cours du travail, est tenu de le signaler immédiatement à son chef de service afin que toutes les mesures nécessaires soient prises, notamment celles relatives aux soins et aux formalités.

Tout témoin d'un accident du travail est tenu d'en informer son chef de service. »

Lutte contre la discrimination, le harcèlement et le handicap

Le Groupe Staffmatch s'engage à lutter quotidiennement contre la discrimination, le harcèlement ainsi que le handicap.

Dans son règlement intérieur, article 24, il est indiqué que le personnel est tenu de respecter les dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et des articles L. 1153-1 à 1153-6 et L. 1142-2-1 du Code du travail relatifs au harcèlement et à la discrimination.

Concernant le handicap, le Groupe Staffmatch est une société handi-accueillante et a publié sa propre charte (Annexe 2) ayant pour vocation de participer à l'intégration de personnes en situation de handicap.

Responsabilité sociétale

Depuis l'adoption de la loi Pacte et la modification du code civil en 2019, toutes les entreprises françaises sans exception, doivent prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités.

Une entreprise qui pratique la politique RSE cherche à respecter l'environnement et à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable grâce à la mise en place de bonnes pratiques, souvent simples à mettre en œuvre.

Pour construire son équilibre RSE, le Groupe Staffmatch va s'appuyer sur ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs.

De par son modèle digital et sa modernité, Staffmatch respecte un certain nombre de bonnes pratiques et reste en permanence à l'écoute d'améliorations possibles.

En effet, depuis sa création, Staffmatch a pleinement intégré les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans son fonctionnement.

De plus, Staffmatch réduit significativement l'usage du papier et son empreinte CO₂ grâce à l'utilisation du digital et d'outils spécifiques (plateforme web, signature électronique et applications mobiles).

Notre démarche s'est, au fil du temps, concrétisée en une série d'actions et d'opérations quotidiennes concrètes mises en œuvre par toute l'équipe de Staffmatch : responsabilisation des salariés à travers un management participatif quotidien, introduction de critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics, gestion dynamique des parcours professionnels, mise en place du télétravail, recours à la formation, parité des effectifs hommes/femmes, rémunération équitable de tous les stagiaires...

Très concrètement, dans le cadre du projet d'entreprise de Staffmatch, le Comité d'Orientation Durable a mis en place une charte Développement Durable basée sur 4 grands principes :

- **Principe n°1** : concilier équité sociale, préservation de l'environnement et efficacité économique ;
- **Principe n°2** : intégrer une vision de long terme à tous les projets en appréhendant chaque enjeu à travers les interdépendances à l'échelle locale, nationale ;
- **Principe n°3** : favoriser une concertation élargie, soucieuse de la représentation effective de tous les intérêts et une évaluation transparente des actions engagées ;
- **Principe n°4** : encourager une transformation profonde des comportements.

L'égalité de traitement est au centre de nos préoccupations, c'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à respecter une parité hommes/femmes de nos effectifs ainsi qu'une égalité de salaires entre hommes et femmes (index EgaPro de 84/100).

Exemples de nos actions écologiques :

- ⇒ Plus de 500 000 feuilles de papiers économisées par an grâce à la digitalisation des processus administratifs,
- ⇒ Flotte de véhicules 100% électriques au siège (Ile-de-France). Conversion selon possibilité des véhicules thermiques en véhicules électriques pour les agences en province (actuellement 53% de véhicules électriques en province),
- ⇒ Généralisation du tri sélectif dans tous les locaux : mise en place de poubelles collectives de tri et suppression des poubelles individuelles,
- ⇒ Dispositifs de contrôle de la température intérieure des différents locaux afin de favoriser un usage raisonné du chauffage ou de la climatisation,
- ⇒ Mise en veille / arrêt automatique des équipements électriques (logiciel ou horloge),
- ⇒ Siège social répondant aux exigences de la certification BREEAM et NF bâtiment tertiaire HQE 2011,
- ⇒ Traitement en filière spécifique des déchets « lourds » (cartouches d'encre, matériel informatique...),
- ⇒ Achats éco-responsables de fournitures de bureau. Produits de traitement pour le ménage respectueux de l'environnement,
- ⇒ Limitation de la consommation d'eau : mousseurs sur les robinets, fontaines à eau, chasses d'eau avec mécanisme d'économie,
- ⇒ Renouvellement systématique des éclairages par lampes à économie d'énergie LED.

En plus de sa démarche RSE, le Groupe Staffmatch s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue de ses procédures. C'est pour cette raison que depuis janvier 2021, Staffmatch se distingue en ayant obtenu deux certifications :

- ⇒ **Norme ISO 14001** qui traite l'aspect environnemental et permet à l'entreprise de s'inscrire dans une politique de développement durable et éco-responsable en maîtrisant son impact environnemental. Elle concerne tous les impacts de l'entreprises : déchets, bruits, gaz à effet de serre, énergie, sous-sol etc.

⇒ **Norme ISO 9001** encadre le management de la qualité, elle permet d'optimiser le fonctionnement interne de l'entreprise pour fournir à nos clients un service conforme à leurs exigences. La norme ISO 9001 est fondée sur les principes du management de la qualité : orientation client, leadership, collaboration, approche processus, amélioration, prise de décision, gestion des relations avec les parties intéressées. Cette certification favorise les relations internes ainsi qu'avec les prestataires et donneurs d'ordres.

Le Groupe Staffmatch bénéficie également depuis décembre 2020 de la médaille Silver attribuée par EcoVadis qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

La notation EcoVadis s'intéresse à un vaste spectre de systèmes de gestion non financiers, notamment aux conséquences dans les thèmes suivants : l'Environnement, le Social & Droits de l'Homme, l'Ethique et les Achats Responsables. Chaque entreprise est évaluée sur des problématiques essentielles en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.