

Pacte Mondial – Communication sur le progrès (COP)

Objet : Renouvellement du Soutien de Metanext au Pacte Mondial des nations unies

Monsieur le secrétaire général des Nations Unis,

J'ai l'honneur de confirmer par la présente lettre que Metanext réaffirme son soutien et renouvelle son engagement annuel aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre et au travers de notre communication annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et de ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication internes et externes dans le but de progresser de façon continue sur les principaux champs de responsabilité de la société (sociale, environnementale, sociétale, économique).

Veuillez recevoir, Monsieur, mes sincères salutations,

Tristan MONROE
Président Général



1. Principes relatifs aux droits de l'Homme

1. *Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence; et*
2. *A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

- **Évaluation, politique et objectifs**

Sur le même principe que notre déclaration de l'année précédente, Metanext est une société française qui continue à n'employer que des personnes résidentes en France et donc soumises à la même constitution, aux mêmes lois et aux mêmes règlements. Nous ne sommes donc pas directement exposés aux risques de violation des droits de l'homme.

- **Mise en œuvre**

Metanext rédige et met à jour chaque année une charte reprenant les principes clés de la démarche RSE. Cette charte est mise en ligne sur notre portail collaboratif, à disposition de nos collaborateurs. Nous sensibilisons nos parties prenantes sur les sujets liés à la protection des droits de l'homme. Nous adhérons aux principes de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et de l'organisation internationale du travail.

- *Le recrutement* est au cœur de notre activité, nous sommes donc particulièrement sensibles aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité au sein de notre société.
A chaque nouvelle intégration d'un collaborateur, nous activons notre politique de sensibilisation et communiquons activement auprès d'eux sur ce sujet. Nous leur remettons un livret d'intégration dans lequel nous sensibilisons fortement aux principes de la non-discrimination au travail et au respect d'autrui.
Nous nous investissons également dans une démarche de sensibilisation au handicap et restons disponibles pour les accompagner dans toutes démarches. Nos postes sont également ouverts aux personnes handicapées.
Le service RH de Metanext se tient à disposition des collaborateurs pour évoquer les sujets délicats de violation des droits de l'homme au cas où certains en seraient victimes sur leurs différents lieux de travail. En termes de recrutement à compétences égales, Metanext s'assure de la non-discrimination entre les sexes, afin de maintenir une proportion de femmes (12%) non négligeable, qui reste tout de même en sous-effectif compte tenu de la population d'ingénieur à dominante masculine.

Notre cabinet s'investit dans le développement de ses collaborateurs au travers de différents sujets :

- *La Formation* : Nous mettons en œuvre les moyens les plus adéquats pour former nos collaborateurs, pour développer leur employabilité et leur donner des perspectives d'évolution stimulantes. Nous sommes cette année à même d'élaborer et de piloter notre plan de formation, véritable outil de communication et de suivi, de manière à prendre en considération les attentes des salariés et celles des managers en matière d'adaptation au poste de travail, de maintien dans l'emploi ainsi que de développement des compétences. Nous faisons en sorte d'articuler ces besoins avec la stratégie de l'entreprise et définissons un budget de formation adapté à nos besoins et notre capacité de financement.

Sur ce dernier point, il est important de noter que Metanext verse à l'OPCA 1.1% de sa MS obligatoire au titre du plan de formation et que son investissement en matière de formation correspond en globalité à 3.7% de sa MS, cet investissement est donc nettement supérieur à l'obligation légale.

- *Les Relations écoles* : La société entretient des relations étroites avec certaines écoles d'ingénieurs, cible de ses recrutements (Epita, Supinfo, Supelec, Telecom Sud Paris...). Ces partenariats s'organisent autour du versement de la taxe d'apprentissage, la participation aux activités pédagogiques en faisant intervenir nos consultants lors de conférences ou de cours, et par l'accueil de stagiaires.
- *Encadrement/évaluation* : pour assurer à nos collaborateurs un développement professionnel adapté, sur mesure et rapide, nous avons mis en place chez Metanext un management technique de proximité, au sein d'équipes de taille restreinte d'une quinzaine de collaborateurs. Nos collaborateurs sont donc suivis par des consultants maîtrisant leur métier et les enjeux du marché pour faire évoluer leurs compétences. Leur évolution de carrière est donc réalisée sur des critères métier/compétences et non business/financier.
- *Organisation de Workshop techniques* : nous responsabilisons nos collaborateurs en les sollicitant pour organiser et présenter tous les deux mois des réunions de présentation technique sur des sujets innovants de l'actualité IT.
- *Les Relations sociales* : La société est dépourvue de délégués syndicaux. Cependant, nous possédons un Comité d'Entreprise (CE) composé de 2 représentants de la délégation unique du personnel et d'un CHSCT, composé de 3 membres. Ce dernier a été mis en place en 2014 et se réunit régulièrement pour échanger sur les conditions de travail des collaborateurs et optimiser le sentiment de bien-être au travail. Les œuvres sociales sont gérées et organisées par le CE. Plusieurs événements sont en cours d'organisation dont une soirée de fin d'année le 23 novembre prochain.
- *Communication* : Nous avons réalisé cette année le projet de refondre notre site internet. Celui-ci est plus à notre image, y véhicule nos valeurs et fait part de notre investissement RSE.

- **Mesure des résultats**

Jusqu'à ce jour, aucune violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre n'a été rapporté par l'une des parties prenantes de la société.

Un groupe de travail se réunit tous les trimestres pour réaliser de la veille en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Un collaborateur du service RH de Metanext est en charge de la communication interne et externe et propose régulièrement des solutions pour améliorer la protection des collaborateurs et leur environnement de travail. Ces sujets sont traités directement auprès du président directeur général, Tristan MONROE, lui-même très investi dans cette démarche.

- **Projets 2017**

- Optimisation de notre plan de communication
- Développement du Knowledge Management : pour favoriser le partage de connaissance et la diffusion d'outils et de savoir-faire.
- Démarche de label GREAT PLACE TO WORK.

2. Principes relatifs au droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. L'abolition effective du travail des enfants; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- **Évaluation, politique et objectifs**

Notre enjeu principal est d'offrir à nos collaborateurs un travail valorisant et riche, rémunéré de façon juste. Notre politique de rémunération et de lutte contre la précarité et la discrimination professionnelle s'appuie sur le cadre de notre organisme patronal de référence qui est le SYNTEC. Nous nous référons alors toujours à notre convention pour être au plus près du droit social et du travail. Notre modèle d'entreprise positionne l'homme au centre de la réussite de la société : les hommes sont le moteur de notre organisation. Nous veillons donc également à ce que nos partenaires et fournisseurs accordent la même importance à ces principes et aux bonnes conditions de travail de leurs salariés.

- **Mise en œuvre**

- Nous favorisons un cadre de travail agréable confortable et serein pour nos collaborateurs (espace détente et repas, terrasse, locaux, possibilité de faire du télétravail).
- Nous favorisons la promotion du dialogue social en impliquant nos salariés dans les orientations stratégiques de la société et en utilisant un réseau social collaboratif pour faciliter les échanges entre les salariés et la direction.
- Nous mettons en place de plus en plus de Workshops techniques.
- Metanext joue un rôle actif auprès de l'écosystème des PME innovantes du numérique. Notre dirigeant participe activement en tant qu'administrateur du Comité Richelieu (sa mission est de fédérer les PME françaises d'Innovation et de Croissance afin d'avoir un impact dans les discussions économiques que ce soient au niveau du gouvernement ou dans les relations avec les grands groupes), de Pascaline (association école/Entreprise favorisant le développement des échanges écoles d'ingénieurs et des entreprises du numérique).

- **Mesure des résultats**

Un suivi approfondi de tous les collaborateurs est mis en place et respecté chaque année : 100% des salariés bénéficient d'un entretien annuel pendant lequel les sujets liés aux objectifs et à l'évolution de carrière sont abordés. L'entretien professionnel a été mis en place depuis 2015 au sein de notre établissement et à également lieu tous les ans. Celui-ci a une visée orientée formation et qualification.

Enfin, à compétences égales, Metanext ne fait pas de différence entre les salaires proposés aux femmes et aux hommes.

- **Projet 2017**

- L'enquête de satisfaction collaborateurs proposée à la direction en début d'année doit être diffusée début 2017 afin de recueillir des informations pertinentes pour remettre en question nos pratiques si nécessaire, rendre les salariés acteurs et force de proposition dans la croissance de la société.

3. Principes relatifs à l'environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- **Mise en œuvre**

Communication en matière d'ECO-RESPONSABILITE au sein de nos locaux :

- Affichage des règles : éteindre son PC en partant le soir, éteindre les lumières, s'assurer que les portes vitrées sont bien fermées avant de partir.
- Impression : imprimer en recto-verso pour économiser le papier, impression en noir et blanc pour ne pas gaspiller la couleur, en utilisant du papier recyclé.
- Rajouter à nos signatures une invitation à ne pas imprimer les courriels pour contribuer au respect de l'environnement.
- Nous favorisons également dans nos communications auprès des collaborateurs les déplacements en transport en commun afin de réduire les émissions de CO2 liés aux déplacements automobiles.

A l'échelle de nos prestations :

Nous sommes chargés de développer et de promouvoir des offres de service moins gourmandes en matériel et en ressources énergétiques : utilisation de solutions de virtualisation notamment.

Nous travaillons avec des acteurs qui ont eux-mêmes des pratiques et des achats éthiques en matière de développement durable.

Afin de s'inscrire dans une démarche de respect de l'environnement et de diminution de la pollution, nous privilégions en interne les échanges par visioconférences dans le cadre de nos réunions hebdomadaires avec nos responsables techniques qui ne sont pas au siège. Nous avons donc mis en place le logiciel LINK et le réseau d'entreprise YAMMER de Microsoft pour répondre à ce souci de préserver notre environnement. De plus, dans le cadre de nos intercontrats, nous favorisons la démarche du travail à domicile (télétravail).

- **Projets 2017**

- Nous continuons à augmenter le pourcentage d'achats responsables en privilégiant les fournisseurs les plus performants en matière de respect de l'environnement.
- Animation d'une communauté de réflexion Green IT, publication sur nos réseaux sociaux d'articles visant à réduire le gaspillage, la production de déchets et la consommation de ressources.

C'est en ce sens que Metanext exprime sa volonté de conduire ses activités dans le respect des valeurs fondamentales d'une entreprise citoyenne, à l'échelle de notre taille humaine et de nos budgets.

4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

- **Évaluation, politique et objectifs**

La corruption est un comportement pénalement répréhensible par lequel une personne (le corrompu) sollicite, agréé ou accepte un don, une offre ou une promesse, des présents ou des avantages quelconques en vue d'accomplir, de retarder ou d'omettre d'accomplir un acte entrant d'une façon directe ou indirecte dans le cadre de ses fonctions.

- **Mise en œuvre**

Metanext, de par sa taille et son activité, se sent peu concernée par le principe de corruption étant donné que nous n'opérons pas dans un contexte où elle est réalisable.

Cependant, l'encadrement du service commercial de notre société met en avant des règles pour se prémunir contre tout risque de corruption.

Notre équipe commerciale composée aujourd'hui de 5 personnes agit dans le sens des valeurs de Metanext, qu'elle-même partage avec l'initiative global Compact.