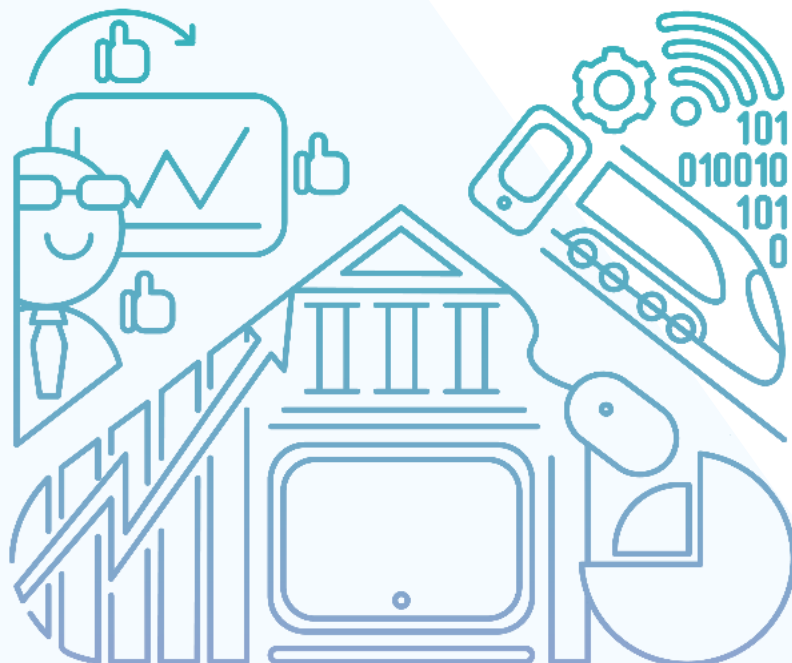
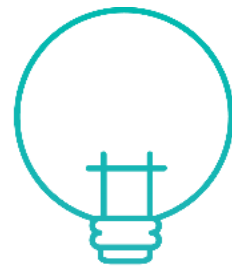
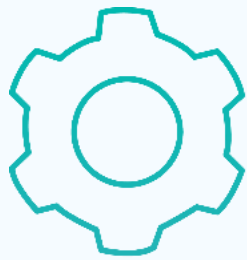


# MERITIS

---

## COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



# 2019

# SOMMAIRE

## **Présentation de la société**

Page 4

## **Responsabilité sociale**

Page 6

## **S'engager dans le bien-être au travail**

Page 19

## **Réduire notre empreinte écologique**

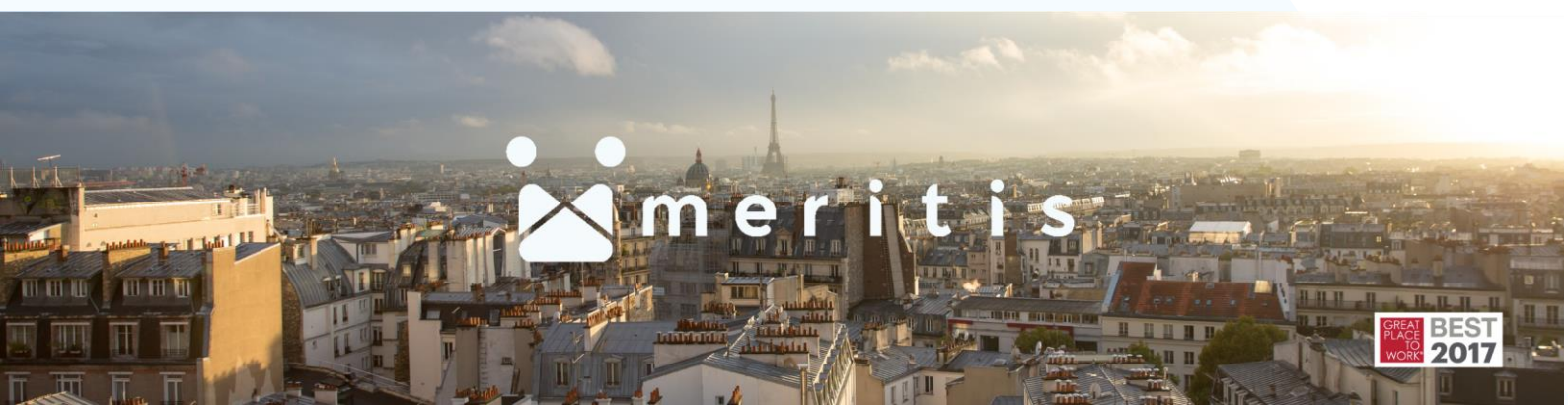
Page 23

## **Notre politique économique**

Page 27

## **Ethique et intégrité**

Page 28



En tant que fondateurs et dirigeants de Meritis, nous confirmons notre engagement d'inscrire Meritis dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Nous avons à cœur de continuellement améliorer nos pratiques, en commençant par favoriser le bien-être de nos salariés, réduire notre empreinte environnementale et mettre en place des pratiques pour être socialement responsable.

Nous avons commencé cette démarche il y a plusieurs années, en signant entre autres le pacte mondial des Nations Unies en 2014. Cet engagement s'est matérialisé par la mise en place des Chartes diversité et environnementale depuis 2015, puis par les projets de Charte éthique et de Code de conduite anti-corruption de Meritis. Nous avons poursuivi cette démarche en 2019, en devenant signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise et de la Charte Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

Notre participation au concours Great Place to Work depuis de nombreuses années témoigne de notre volonté de promouvoir nos pratiques et de chercher à progresser, de même que nos projets liés au recyclage et à la réduction des déchets, à la promotion de la diversité et au partenariat associatif. Toutes ces initiatives nous permettent d'avoir un impact social et environnemental au quotidien. Nous communiquons régulièrement sur nos valeurs et sur notre engagement auprès du Global Compact, en particulier dans les appels d'offres clients auxquels nous répondons, ainsi que sur les réseaux sociaux.

Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et notre volonté de poursuivre nos actions relatives au respect des droits de l'Homme, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

## DÉCLARATION D'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



**Gilles DURET et Sébastien VIDEMENT**

Co-fondateurs de la société Meritis  
le 27 novembre 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Videment'.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Duret'.

# Présentation de la Société

MERITIS est l'un des acteurs principaux du Conseil en Nouvelles Technologies des Systèmes d'Information. Spécialisée dans l'IT et la transformation digitale, Meritis c'est d'abord une aventure entrepreneuriale : celle de deux amis, Gilles Duret et Sébastien Videment. Leur ambition ? Faire de la qualité le principal vecteur de développement de Meritis.

Notre entité historique, Meritis Finance, accompagne depuis 2007 les acteurs majeurs de la finance et de l'asset management en Ile de France. Puis, en 2015 la société a créé une nouvelle entité en Ile de France, Meritis Technologies, qui intervient dans le domaine industriel (transport, santé, environnement).

Depuis 2016 Meritis s'est implantée dans la région PACA et propose une expertise multisectorielle, aussi bien sur les nouvelles technologies que sur la micro-électronique. Meritis Lab a été créé en 2017 pour accompagner le groupe Meritis sur tous les sujets innovants.

MERITIS continue de se développer en France et a ouvert une agence Meritis Finance à Nantes en 2019 !

Notre objectif est de continuer à nous développer en province, notamment Montpellier et Bordeaux en 2020.

## MERITIS FINANCE

Fondée en 2007  
380 collaborateurs

Domaines d'intervention :

- Banque de Financement et d'Investissement
- Asset Management
- Assurance



## MERITIS GROUP

Fonctions support  
25 collaborateurs

## MERITIS LAB

Fondée en 2017  
1 collaborateur

Domaines d'intervention :

- POC sur les sujets IoT, IA
- Incubateurs business

## MERITIS TECHNOLOGIES

Fondée en 2015  
70 collaborateurs

Domaines d'intervention:

- Santé
- Mobilité
- Environnement



## MERITIS PACA

Fondée en 2016  
70 collaborateurs

Domaines d'intervention diversifiés :

- Télécommunication
- Aéronautique
- Banque privée



## ANTYAS

Croissance externe en 2016  
10 collaborateurs

Domaines d'intervention :

- IT
- Microélectronique



# MERITIS EN QUELQUES CHIFFRES

**2007**

année de création

**51,6 M€**

de chiffre d'affaires

**+550**

collaborateurs

**1ère**

Great Place to Work en  
2017

**31 ans**

moyenne d'âge

**32%**

Femmes

**68%**

Hommes

Au total, Meritis est  
composée de **85**  
personnes au siège et  
**480** consultants

**Nous comptons aujourd'hui plus de 550 collaborateurs, toutes entités confondues. La réussite et la croissance dynamique que connaît Meritis depuis ses débuts reposent sur ses valeurs : Bienveillance, Humilité, Exigence et Proximité.**

Nous proposons à nos consultants des projets stratégiques et à haute valeur ajoutée sur lesquels ils pourront monter en compétence et acquérir une réelle expertise. Pour les accompagner sur ces projets, nous mettons en place des parcours de formation personnalisés, des échanges réguliers avec des experts, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

Meritis se veut aussi proche de ses collaborateurs et cela nécessite un réel investissement puisque tous nos collaborateurs sont en mission sur différents sites clients. Ainsi, par des rencontres régulières et lors des nombreux événements organisés, nous connaissons nos collaborateurs et sommes capables de répondre à leurs attentes.



# Responsabilité Sociale

---

Nous sommes convaincus que l'épanouissement des collaborateurs est un facteur essentiel qui contribue directement au succès de l'entreprise.

Nous mettons en œuvre des actions concrètes pour garantir :

- **L'égalité des chances**
- **Une diversité au sein de ses équipes**
- **Une gestion de carrière personnalisée**
- **Un management de proximité**
- **Le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle**
- **La parité Femme/Homme**

## Promouvoir l'égalité des chances

---

- **Proposer des emplois durables et une évolution de carrière dynamique**

La politique de Meritis est de proposer à ses collaborateurs des emplois durables et de les accompagner dans leur évolution de carrière.

Aujourd'hui, environ 98% de notre effectif est en CDI (contre 95% en 2018). Le reste de l'effectif est en CDD, en stage ou en apprentissage. Il est à noter que chaque contrat à durée déterminée peut déboucher sur un CDI si l'expérience est positive.

En 2019 : 12 CDD sur 14 ont été transformés en CDI

- **Recruter sur des critères objectifs**

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'égalité des traitements pour tous :

A leur arrivée chez Meritis, les nouveaux membres de l'équipe recrutement et commerciale sont formés pendant plusieurs mois, notamment sur les règles et les méthodes liées au processus de recrutement. Le but étant d'assurer la nondiscrimination et d'uniformiser les pratiques.

Nous garantissons la transparence et l'objectivité dans le traitement des candidatures durant toutes les étapes du recrutement. En effet, nous nous attachons à recruter les meilleurs candidats, sur des critères de compétences, de qualification pour le poste, ainsi que d'adéquation avec la philosophie et les valeurs de Meritis.

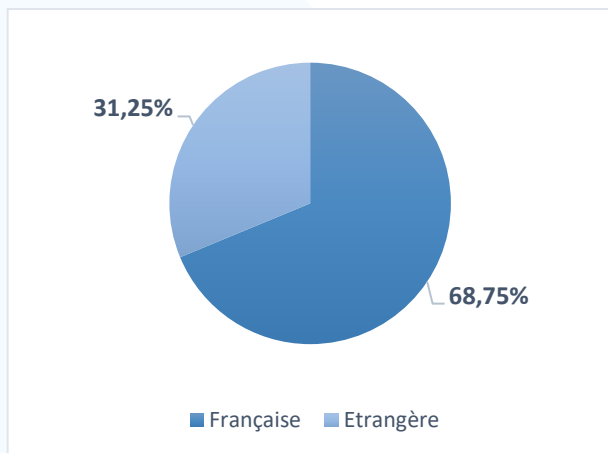
Lors des entretiens de recrutement, nous utilisons une grille d'évaluation candidat standardisée et envoyons aux candidats des tests techniques pour nous baser sur des critères objectifs.

- Accompagner l'intégration des salariés étrangers

Afin d'accompagner l'intégration des collaborateurs de nationalité étrangère, Meritis prend en charge les démarches administratives et financières liées à la procédure de changement de statut.

En 2019 nous avons entrepris ces démarches pour 22 nouveaux collaborateurs.

### Répartition de l'effectif par nationalité (31/12/2019)



#### Résultats : 33 nationalités chez Meritis

L'effectif de Meritis est composé d'un peu moins d'1/3 de salariés de nationalité étrangère (**31,25%**).

Ce pourcentage augmente chaque année, nous comptons 28,70% de salariés de nationalité étrangère en 2018.

La moyenne d'âge chez Meritis est de **31 ans**.

Nous augmentons chaque année le nombre de recrutements de jeunes diplômés :

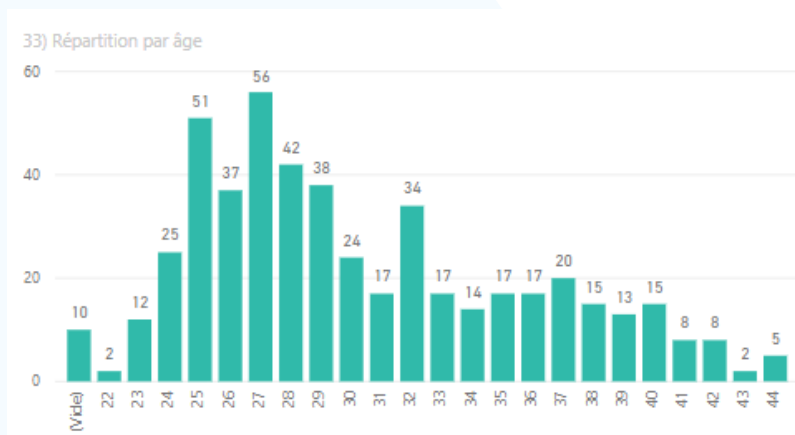
- En 2019, nous avons recruté 119 salariés de moins de 25 ans.
- Nous avons recruté 107 jeunes diplômés en 2018 et 79 jeunes diplômés en 2017.

- Favoriser l'insertion des jeunes

Dans le domaine du conseil en système d'information, il est difficile de recruter des personnes expérimentées car elles terminent majoritairement leur parcours professionnel chez un client final.

Pour pallier à la difficulté de recruter des collaborateurs expérimentés, nous avons décidé d'embaucher des jeunes diplômés et de les faire monter en compétences, notamment via des formations et du mentoring. Cette stratégie nous permet de recruter des profils de jeunes diplômés à fort potentiel.

### Répartition des salariés de Meritis par âge – au 31/12/2019



La fourchette d'âge la plus représentée est entre 25 et 29 ans.

### Les événements écoles

Accompagnées par nos consultants, les équipes recrutement et commerciales participent régulièrement à des forums dans les Ecoles de Commerce et Ecoles d'Ingénieur, pour recruter des stagiaires et des jeunes diplômés à la recherche de leur premier emploi.

Nous sponsorisons d'ailleurs certains forums et événements organisés par les étudiants.

Nous participons également à des événements dans les écoles, comme des Hackathons (concours de codage), des cours de soutien et des présentations métiers de nos équipes et de nos consultants.





## Partenariat associatif : "Viens Voir Mon Taf"

En 2019, Meritis s'est inscrit sur le site <https://www.viensvoirmontaf.fr/>, pour proposer des stages d'observation et ainsi faire découvrir les métiers d'une société de conseil en système d'information.



## Garantir la non-discrimination et le respect de nos interlocuteurs

Comme mentionné précédemment, nous avons à cœur de promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination, pendant le processus de recrutement, l'intégration, le quotidien de nos salariés et dans leur évolution de carrière.

Depuis 2015 nous avons mis en place une charte de la diversité, qui sensibilise chaque collaborateur à l'égalité des traitements pour tous.

Meritis s'attache à établir un processus de recrutement de qualité, basé sur une démarche respectueuse des candidats. Nos chargées de recrutement et Ingénieurs d'Affaires sont formés au recrutement non discriminant.

Bienvenue chez nous !

Certaines pratiques Meritis sont très importantes pour nous :

**Chaque candidat doit passer un moment agréable et être dans de bonnes conditions pour performer :**

Ne pas faire attendre un candidat venant pour un rendez-vous et le mettre à l'aise pour instaurer un échange agréable.

**Instaurer une relation de confiance avec nos interlocuteurs :**

Informé au moins une fois par semaine tous les candidats de l'avancée de leur candidature.

**Adopter une démarche respectueuse et transparente envers nos interlocuteurs :**

Garantir un entretien de minimum 45 minutes.  
Assurer un processus de recrutement n'excédant pas 3 semaines.  
Adresser une réponse de vive voix à tous les candidats et leur donner un feedback pour progresser

## Label diversité

---



Meritis souhaite valoriser son engagement dans la prévention des discriminations. Nous avons à cœur de promouvoir l'égalité des chances et la diversité, que ce soit dans le recrutement, l'intégration, le suivi et la gestion des carrières de nos collaborateurs.

C'est pourquoi, le groupe Meritis est en cours de labellisation avec AFNOR Certification, pour l'obtention du label diversité. Après l'envoi de notre dossier de candidature, les différentes entités de Meritis seront auditées en 2020.

Nous souhaitons utiliser le label diversité comme un moyen d'encourager l'amélioration continue de la gestion des ressources humaines chez Meritis.

# Accompagnement et gestion de carrière personnalisés

- Un suivi de proximité pour chaque collaborateur

## + de 80%

des salariés travaillent chez nos clients

L'enjeu est d'accompagner nos salariés au quotidien, sachant qu'ils travaillent dans des zones géographiques différentes en France. La communication se doit donc d'être extrêmement simple, rapide, efficace et surtout transparente. Nous avons donc mis en place un suivi de proximité pour tous nos consultants, où nous nous engageons à rencontrer nos collaborateurs au moins une fois par mois.

Chaque consultant est suivi par 4 référents :



**Le référent carrière** guide le consultant à travers ses choix professionnels et dans la construction de son parcours professionnel chez Meritis. Ils se rencontrent lors des bilans annuels et des entretiens professionnels, mais également de manière informelle par téléphone ou autour d'un café au minimum tous les 3 mois.

**Le référent Projet** effectue un suivi régulier du projet client avec le consultant concerné, lors d'une rencontre mensuelle sur site.

**Le référent RH** rencontre le consultant au minimum tous les 2 mois, à l'occasion d'un déjeuner et l'accompagne sur l'ensemble des sujets RH. Ces déjeuners sont des moments privilégiés, entre le collaborateur et son référent, pour créer un lien de confiance et instaurer une communication simple et transparente.

**Le référent site** est un consultant en mission sur le même site client. Il a comme rôle de faciliter l'intégration du consultant lors de son démarrage.

Pour encourager la création de lien et développer davantage le suivi de proximité, le pôle Communication organise régulièrement des évènements :

### Des Team Building !



### Des petits déjeuners !

### Des Afterworks !

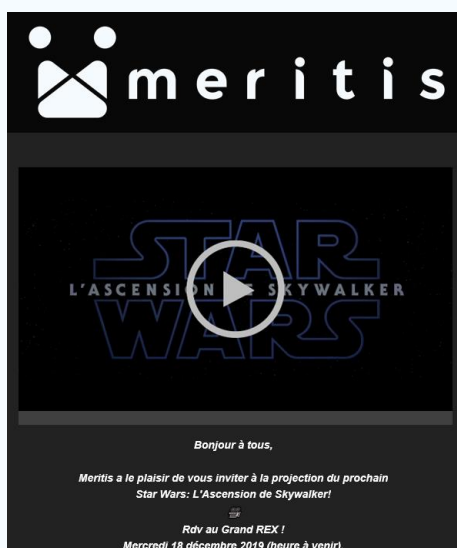


Bonjour à tous,

J-7 avant l'afterwork pour tous les collaborateurs de Paris !  
RDV à l'espace batignolles le jeudi 13 juin à partir de 19h 😊



**AFTERWORK**  
*Great Place To Work*



### Des projections de films !



### La soirée annuelle !



### Les soirées « Pas de secret entre nous » !

Pour accompagner nos salariés dans leur projet professionnel, la politique de formation de Meritis est extrêmement dynamique. Ainsi, différents dispositifs ont été mis en place, permettant à tous les collaborateurs de suivre des formations en adéquation avec leurs besoins. Nous personnalisons les programmes de formation pour optimiser les résultats obtenus. Nous suivons également nos salariés dans leur évolution professionnelle en les accompagnant dans leur souhait de changement poste. En 2019, la formation a été un sujet important dans notre politique de gestion des carrières.

- **Développer les talents de nos collaborateurs**

- Budget formation 2019 : **2,5% de la masse salariale** (obligation légale : 1%).

- Nous avons augmenté le budget formation par rapport à l'année dernière (Budget 2018 : 1,5% de la masse salariale).

- Des formations allouées dès la première année,

- 100% des formations demandées sont accordées,

- Des parcours de formation offerts avec un système de mentoring, (finance, scrum, Big Data, Cloudera)

- Le remboursement intégral des formations en e-learning certifiantes.

**33 %**

de nos consultants sont certifiés

**60%**

des formations effectuées en 2018 sont certifiantes

## Les certifications

Nos consultants sont certifiés en finance, en informatique, en gestion de projet et en langue. Nous les accompagnons dans le développement de leur expertise, afin de leur permettre de s'adapter aux évolutions technologiques du marché. Les certifications de nos collaborateurs nous permettent de garantir une excellente qualité de prestation.

## La formation continue

Dans une logique de formation « continue », Meritis propose de nombreuses **formations en ligne** (4 à 6 heures par semaine), permettant aux salariés de se perfectionner à tout moment à leur propre rythme. Ce système de formation permet de favoriser l'ancrage des connaissances. Pour renforcer l'apprentissage, les salariés peuvent être accompagnés par un mentor, collaborateur expérimenté de Meritis.

## Les communautés

En 2018 nous avons créé des Communautés d'expertise, avec pour objectif de partager des retours d'expérience, transmettre son savoir, échanger et se former en continu sur des sujets spécifiques. Elles favorisent également la création de lien entre les collaborateurs et Meritis.

Enfin, les communautés permettent à leurs membres de participer à des projets en interne et d'assister à des conférences. Nous comptons aujourd'hui 7 Communautés d'expertise (Finance, Intelligence Artificielle, Big Data, Captcha, Microsoft Cloud Azure, Devops et Java).

## Le blog Meritis (<https://meritis.fr/blog/>)

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de publier des articles sur le blog de Meritis. La rédaction d'articles leur permet de creuser un sujet qui leur plaît, d'aller au bout de leur expertise et de s'entraîner à vulgariser des sujets techniques qui peuvent être complexes.

Nous publions un  
article tous les  
**MARDI !**

En moyenne  
**30 000**  
personnes consultent  
le blog chaque mois



The screenshot shows a LinkedIn post from Paul-Antoine Champy, dated 22/10/19. The post is titled "Historique de la réglementation Bâle" and is categorized under "FINANCE". The content discusses the Basel Accords from the late 1980s and asks for the reader's knowledge of their history over the last 30 years. It includes several hashtags: #Bâle, #FRTB, #Gestion des risques, #Réglementation, #Risque de Crédit, #Risque de marché, and #Risque opérationnel.

## La semaine d'intégration pour les équipes internes

A leur arrivée chez Meritis, les nouveaux membres des équipes commerciales et recrutement suivent **une semaine d'intégration et de formation**. Au programme : Les valeurs de Meritis, les entretiens de recrutement, la prospection commerciale, les rendez-vous clients... C'est une semaine très interactive !

Pour renforcer l'apprentissage, les équipes du siège participent également chaque semaine pendant 3 mois aux « **1 heure pour avancer** ». Ces formations courtes sont animées par des commerciaux et des chargés de recrutement expérimentés, sur une thématique particulière du métier.

## Les Merimeetings

Chaque mois, nous organisons des formations en interne animées par des consultants experts : Big Data, Intelligence Artificielle ou Finance. Grâce à ces événements nous avons constaté que les consultants aimaient partager leurs connaissances. Il s'agit ici de la base du Knowledge Management : les collaborateurs n'interviennent plus en tant que consultants mais comme « Mentor » au sein de l'entreprise.

## Les Meetups

Sous la forme de conférence, les Meetups permettent aux participants de partager et d'élargir leurs connaissances sur des sujets innovants. Exemple d'un Meetup sur la plateforme Amazon Web Services ci-dessous

**Au moins  
1 Meetup/mois**



Bonjour à tous,

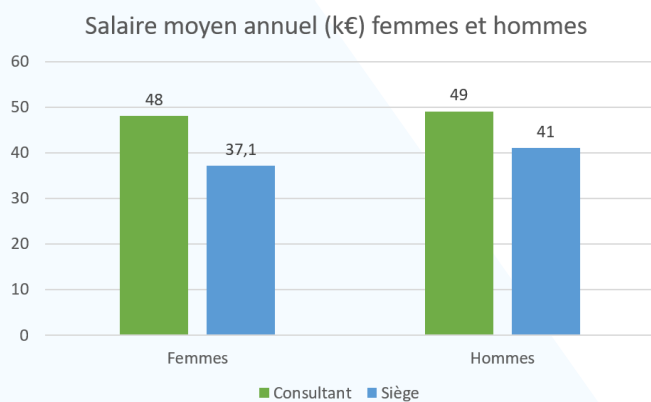
**Le 12 novembre** MERITIS accueille le  
**Meetup AWS** au siège de Paris 5-7 Rue d'Athènes 75 009.

Début de la conférence à **19h !**

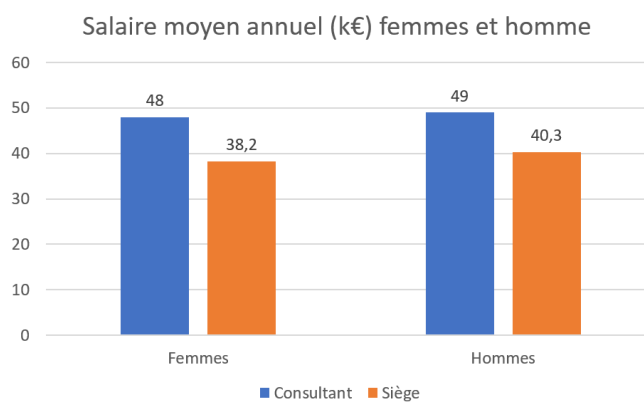
# L'égalité salariale homme/femme

Afin de garantir une rémunération équitable lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur, des grilles d'entrée de salaires fixes ont été mises en place. Les critères d'évaluation au moment du bilan annuel sont également fixes et communiqués à tous, ce qui permet d'adopter une politique de rémunération transparente.

## 2018



## 2019



Ces paramètres regroupent, au sein du groupe Meritis, toutes les catégories socio-professionnelles d'une même catégorie de métiers. Par conséquent ils ne prennent pas en compte les années d'expérience, l'ancienneté des collaborateurs, ni le secteur d'activité dans lequel ils travaillent (finance, industriel...).

**Siège** : Fonctions support, Ingénieurs d'affaires et Chargés de recrutement.

**Consultant** : Ingénieurs conseil.

Le salaire moyen des consultants est resté stable entre 2018 et 2019, pour les femmes et les hommes. En revanche, le salaire moyen des femmes des équipes recrutement, commerciale et support a augmenté. Nous avons également réduit l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes basés au siège de Meritis.

Nous établissons des rapports annuels pour étudier les conditions générales d'emploi, ainsi que l'évolution de l'effectif et de la rémunération Femme/Homme.

### 95/100

Note obtenue par Meritis  
Finance à l'index de  
l'égalité Femmes-  
Hommes (2019)

Nous avons été évalués sur les critères suivants :

Ecart de rémunération femmes/hommes ; Ecart de répartition des augmentations individuelles ; Ecart de répartition des promotions ; Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ; Nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations.

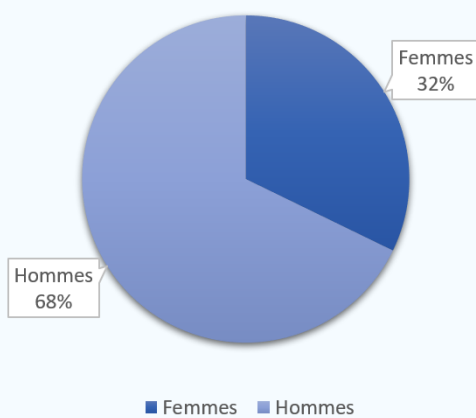


# Favoriser le recrutement des femmes

Chez Meritis, nous distinguons deux populations : les salariés basés au siège, regroupant les fonctions support et commerciales ; et les consultants en mission chez nos clients. **60%** des salariés du siège et **27 %** des Consultants sont des femmes



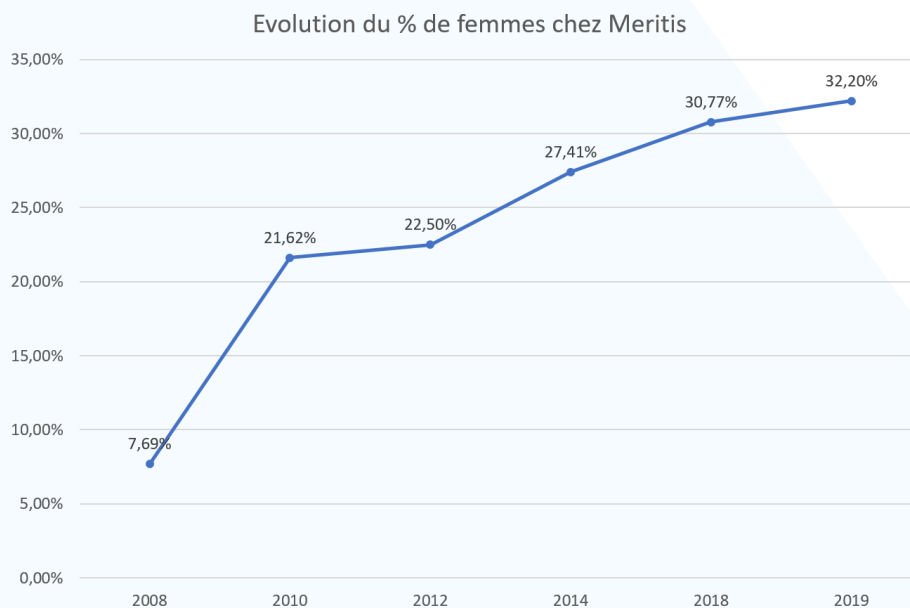
## Répartition de l'effectif de Meritis (31/10/2019)



Depuis sa création, le pourcentage de femmes chez Meritis est en constante hausse.

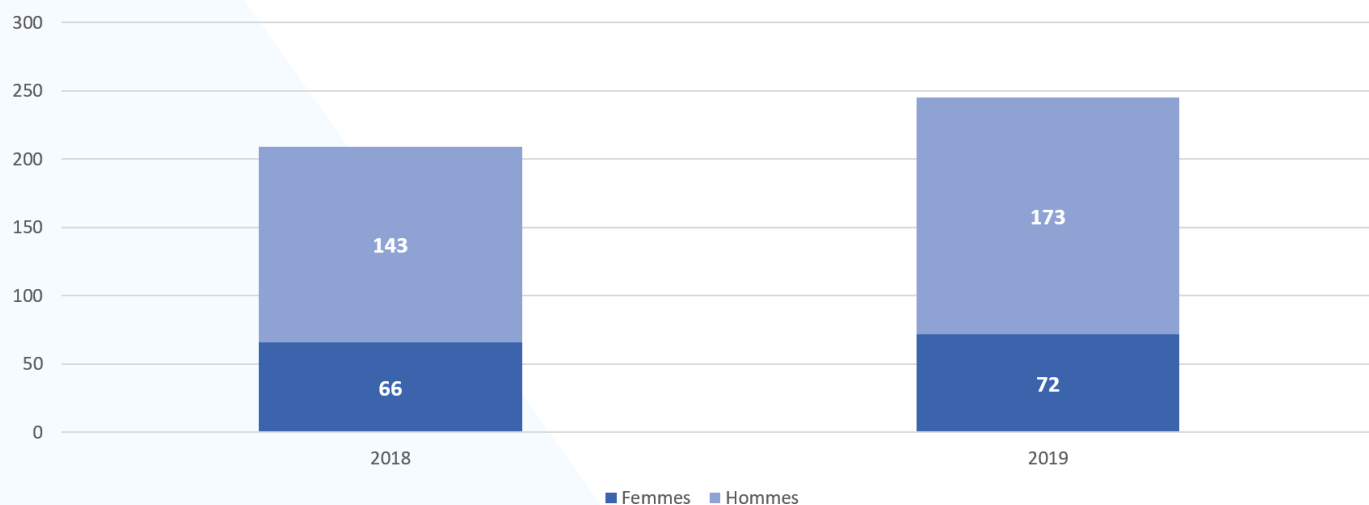
Nous atteignons aujourd'hui **32,20%** de femmes (30,77% en 2018).

Notre objectif d'ici 2021 est d'atteindre un pourcentage de 34% de femmes chez Meritis (plus d'1/3 de l'effectif).



Le groupe Meritis a recruté 245 salariés en 2019, dont 72 femmes, soit 29,40% de femmes recrutées. Ce pourcentage reste stable par rapport à l'année dernière et témoigne de notre volonté à atteindre notre objectif (34% de femmes parmi l'effectif de Meritis d'ici 2021).

Embauches par sexe en 2019 (CDI)



**+ de 29%**

de femmes recrutées en 2019

Même si la répartition hommes/femmes est satisfaisante car supérieure à la moyenne nationale dans le secteur de l'IT, nous voulons que ce taux continue à augmenter, en particulier parmi les Ingénieurs Conseil et dans le top management.

Actuellement le **Comité de Direction** est de Meritis est composé à **45,5%** de femmes (contre 22% en 2018).

**45,5%**

de femmes dans le Comité de Direction



# S'engager dans le bien-être au travail

## GREAT PLACE TO WORK

Le bien-être de nos collaborateurs est primordial, qu'ils se situent au siège de l'entreprise ou en mission sur les sites de nos clients. Meritis a d'ailleurs été élu n°1 des entreprises de moins de 500 salariés, dans le classement Great Place To Work en 2017.

Lors de nos participations au concours **Great Place to Work**, nous sommes respectivement arrivés 5ème et 7ème du classement en 2013 et 2015. Après avoir analysé nos résultats et réfléchi à la mise en place de nouvelles pratiques pour nous améliorer, nous avons à nouveau participé au concours en 2017. Meritis a ainsi été élue N° 1 du classement Great Place To Work, dans la catégorie des entreprises de moins de 500 salariés. Voici les résultats les plus pertinents issus de l'enquête :

**96%**

estiment que « le management fait preuve d'un intérêt sincère à leur égard en tant qu'individu et pas seulement en tant que salarié »

**99%**

affirment que « l'encadrement gère l'entreprise éthiquement et honnêtement »

**99%**

considèrent que « le personnel est traité équitablement sans aucune discrimination »

**95%**

pensent « apporter une contribution personnelle à l'entreprise »

**96%**

sont fiers de dire qu'ils travaillent pour Meritis

En 2019 Meritis a décidé de retenter l'expérience ! Nous participons actuellement au concours Great Place To Work, dans la catégorie des entreprises de 250 à 1 000 collaborateurs.

**36%**

de candidats recrutés proviennent de la cooptation en 2018

Aujourd'hui, 36% des collaborateurs recrutés sont issus de la cooptation. Nos salariés recommandent donc Meritis à leur entourage. Ce pourcentage élevé nous permet de consolider nos valeurs, notre positionnement car qui de mieux pour parler de Meritis que les salariés eux-mêmes.

## EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

### Télétravail

Pour concilier vie privée et vie professionnelle, réduire leur temps de transport, ainsi que le stress et la fatigue, nous permettons aux salariés qui le souhaitent de faire du télétravail, de manière régulière ou occasionnelle. Lorsque le télétravail est régulier il est encadré par des règles précises, indiquées dans un avenant au contrat de travail (nombre de jours par semaine, frais pris en charge, le lieux ...)

Notre objectif est de développer davantage le télétravail régulier. Aujourd'hui, **plus de 25 personnes** font du télétravail de manière régulière, nous comptons seulement 12 personnes en 2018.

Un de nos objectifs d'ici 2021 est de développer davantage la pratique du télétravail régulier. Nous rencontrons tout de même une difficulté, en effet certains de nos clients refusent la pratique du télétravail.

### Aménagement du poste et des horaires de travail

Nos salariés travaillent régulièrement derrière un écran d'ordinateur et sont fréquemment assis. Les aménagements de poste sont possibles pour tous les salariés qui en font la demande, par exemple l'utilisation d'un repose pieds, d'un tapis de souris avec remboursement... Les salariés de Meritis ont la possibilité d'aménager leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes personnelles et familiales. Nous offrons également la possibilité de travailler à temps partiel.

### Activités sportives

Meritis ou le CE de Meritis organise et prend en charge des activités sportives variées tout au long de l'année : courses à pied, club de football, escalade, yoga

La société communique et fournit des tee-shirts de sport MERITIS aux salariés qui participent à des événements sportifs, comme par exemple les courses **La Parisienne** et **Odyssea** pour la lutte contre le cancer du sein).



MERITIS VOUS PROPOSE DE PARTICIPER  
AUX COURSES ODYSSEA LE 5 & 6 OCTOBRE 2019  
A L'HIPPODROME DE VINCENNES

MARCHE SOLIDAIRE DE 5 KM SAMEDI A 15h30  
COURSE CHRONOMETRÉE DE 10 KM DIMANCHE A 9H00

TENEZ NOUS INFORMÉS POUR UN DÉPART EN ÉQUIPE

## Signature de la Charte de la Parentalité en Entreprise

Meritis est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise, dont le but est de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Il est important pour Meritis de créer un environnement favorable au salariés-parents.

Cela passe par l'aménagement des horaires de travail et de réunions, la possibilité de travailler à temps-partiel ou de faire du télétravail régulier.

Nous sommes également conscients de l'importance de proposer des parcours d'évolution non discriminants aux salariés parents.

Nous accompagnons les collaborateurs dans leurs démarches administratives tout au long de la maternité ou paternité (Guide de la Merimaman et du Meripapa). Le bilan annuel se fait de manière rétroactive lorsque les salariées rentrent de congé maternité.

## Nos partenariats associatifs

### Bénévolat associatif : Une mission tous les mois !

Depuis septembre 2019, Meritis a lancé un projet de bénévolat associatif. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent effectuer du bénévolat sur leur temps de travail, au sein d'une de nos associations partenaires : France Alzheimer, Petit bagage d'amour, les Restos du Cœur, Secours Populaire, Prévention Routière...



### Collecte alimentaire au profit des Restos du coeur

Du 13 au 27 mars 2019, Meritis a organisé une collecte alimentaire au profit des Restos du cœur.

Nous avons collecté **414 produits** !



### Collecte de jouets

Du 24 septembre au 22 octobre 2019, Meritis a organisé une collecte de jouets pour l'association REJOUÉ.

Plus de **50 jouets** ont été collectés !



# Favoriser l'emploi et l'employabilité

## 1. Le recrutement de travailleurs handicapés

Une des difficultés de notre secteur est liée au profil de nos collaborateurs, **très qualifiés et mobiles**. En effet, la majorité de nos collaborateurs sont des consultants diplômés de grandes écoles d'ingénieur, qui interviennent sur des missions variées dans des zones géographiques très différentes.

Pour pallier à ces difficultés, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Ces postes requérant une moins grande mobilité et un niveau d'étude inférieur, nous espérons ainsi permettre l'intégration de collaborateurs en situation de handicap.

Pour nous accompagner dans cette démarche, nous travaillons avec des agences spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés, comme Mozaïk RH. Nous collaborons également avec l'association « Mission Handicap », qui diffuse nos offres d'emploi et nos besoins aux agences de recrutement du secteur adapté. Grâce à cette démarche, nous souhaitons faciliter la future intégration d'un travailleur handicapé.

	2017	2018	2019
Nombre de travailleurs handicapés	0	0	0
Effectif au 31/12	300	350	530
ETP handicapé/ Unités nécessaires (6% de l'effectif)	18	21	31

\*ETP : Equivalent Temps Plein

\*Toutes les entités de Meritis ne sont pas concernées

De plus, nous accompagnons déjà au quotidien l'ensemble de nos salariés, sur du télétravail, de l'aménagement de poste et des horaires de travail. Grâce à ces dispositifs, tous nos collaborateurs bénéficient déjà d'un accompagnement favorisant le bien-être au travail, leur permettant de pallier à toute difficulté.

## 2. Création de partenariats de sous-traitance avec des Entreprises Adaptées (EA)

Nous mettons en place d'autres actions pour développer l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Vivre Autrement-Bobigny pour le nettoyage des gobelets réutilisables



Le Cèdre-Elise pour le recyclage de papier/carton



Les fourneaux de Marthe et Matthieu pour les prestations de traiteur



Videal ille pour le nettoyage de locaux, aménagement et entretien

# Réduire notre empreinte écologique

## 1. RÉDUIRE LES DÉCHETS ET RECYCLER NOS CONSOMMABLES

### Faire le tri sélectif/recycler

#### Papier, carton, verre et plastique

Meritis applique une politique de collecte et de tri des déchets au sein de la société. Nous travaillons avec ELISE (l'Entreprise Locale d'Initiatives au Service de l'Environnement), une société du secteur protégé qui emploie des travailleurs handicapés et qui contribue également au programme CÈDRE : Créer des Emplois Durables dans le Recyclage et l'Environnement.



Chaque tonne de papier confiée au Cèdre permet de :

- Réduire les émissions => 1 tonne de papier recyclé = 550 kilos de CO2 émis contre une tonne pour du papier neuf
- Préserver les forêts => 17 arbres épargnés

Nous mettons à disposition des employés du siège des corbeilles dédiées spécialement au papier.

Meritis recycle chaque année près de **400 kg de papier**

Nous avons installé plusieurs box de tri sélectif, au niveau des salles de détente et de restauration. Ce dispositif nous permet de recycler de manière 100% certifiée : le verre, les bouteilles en plastique, les cannettes, les stylos, les bouchons, les piles et les lampes.

### Les capsules de café et cartouches

Chez Meritis les capsules de café et les cartouches usagées sont recyclés par des organismes spécialisés.

### Réduire nos impressions

Des tablettes et ordinateurs portables sont mis à disposition des salariés du siège pour faciliter la prise de note, ne pas avoir à imprimer de documents pour leurs rendez-vous et favoriser la flexibilité du travail.

Toutes les imprimantes sont configurées pour imprimer en recto / verso et en noir et blanc.

Les salariés n'impriment que lorsque cela est vraiment nécessaire et conservent le papier non réutilisable pour en faire du brouillon.

### Moteur de recherche « Ecosia »

Nous encourageons nos salariés à utiliser le moteur de recherche « Ecosia », qui reverse 80 % de ses bénéfices selon un programme de reforestation présent partout dans le monde.

## Objectif zéro déchet : Commençons par la pause café !

Depuis janvier 2019, nous avons supprimé de manière définitive les gobelets jetables, que ce soit les gobelets en plastique ainsi que les gobelets en carton.

Cette initiative nous permet de sauver environ 32 000 gobelets chaque année, ce qui représente une quantité importante de déchets économisée.

Le principe est simple, chaque collaborateur utilise plusieurs fois le même gobelet et le jète dans un collecteur à la fin de la journée. Les gobelets sont ensuite collectés et nettoyés par notre Partenaire (ESAT Vivre Autrement – Bobigny), puis livrés chez Meritis pour être réutilisés.

### SERVEZ VOUS !

Gardez et utilisez ce gobelet tout la journée

A la fin de la journée, mettez le dans le collecteur



## Réduire nos déchets

Au siège, les collaborateurs prennent souvent des plats à emporter. Chaque salarié a à sa disposition son propre tote bag, des couverts métalliques et une tasse nominative, pour surconsommation d'ustensiles jetables. Tous les condiments (sel et poivre) sont en libre-service pour éviter le gaspillage alimentaire.





## 2. LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

### Préserver les ressources en énergies et en eau

Parce que toute action même petite est importante, à notre échelle nous suivons certaines règles au sein de nos locaux :

Electricité	<ul style="list-style-type: none"><li>•Extinction de tous les ordinateurs en fin de journée.</li><li>•Optimisation de la consommation d'électricité grâce à un système d'extinction généralisé.</li></ul>
Eclairage	<ul style="list-style-type: none"><li>•Un bon éclairage naturel pour diminuer l'utilisation d'éclairage artificiel.</li></ul>
Eau	<ul style="list-style-type: none"><li>•Chacun veille à ne pas laisser couler l'eau inutilement et à signaler les fuites d'eau.</li></ul>
Chauffage/Climatisation	<ul style="list-style-type: none"><li>•Un système de réglage non généralisé.</li><li>•Gestion personnalisée de la température pour limiter le surchauffage ou la sur-climatisation.</li></ul>

### Préserver les émissions de gaz à effet de serre (GES)

#### Réduire l'envoi de mails :

Pour diminuer notre consommation d'énergie et nos émissions de GES, nous encourageons les salariés à réduire au maximum l'envoi de mails inutiles, éviter l'envoi de mails avec l'option « Répondre à tous », vider régulièrement leur corbeille de mails. Nous avons également installé une option sur la messagerie de tous les salariés pour filtrer au maximum les spams.

#### Réduire l'utilisation des transports :

Nous souhaitons utiliser les nouvelles technologies comme un levier d'amélioration de performance environnementale. Ainsi, nous avons investi dans des outils et méthodes facilitant le travail à distance des collaborateurs et ainsi limiter leurs déplacements :

Télétravail, outils de vidéoconférence et de travail collaboratif comme Trello. Pour minimiser les déplacements des candidats que nous rencontrons nous leur proposons régulièrement des entretiens par visioconférence (Skype).

#### Favoriser les transports en commun :

Les salariés sont encouragés à utiliser les transports en commun pour tous leurs déplacements, notamment les commerciaux qui se rendent fréquemment chez nos clients. Meritis prend en charge une partie de leur abonnement de transport. Pour les déplacements de courtes et moyennes distances, les voyages en train sont favorisés par rapport aux voyages en avion.

## Dématérialisation des supports/ Réduction de papier :

Nous avons lancé une politique de dématérialisation des supports et documents, ainsi que d'optimisation des outils informatiques.

Les bulletins de paie de nos collaborateurs sont dématérialisés et téléchargeables via un coffre-fort en ligne. Nous avons également dématérialisé l'inscription à la mutuelle et à la prévoyance de l'entreprise, les votes des élections professionnelles, la Newsletter et le système de participation. Enfin, nos collaborateurs ont à disposition des tablettes pour prendre des notes en entretien et en rendez-vous client.

## 3. PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

### Participer à la sauvegarde des abeilles et au développement des colonies

#### GreenPeace :

« En France, près de 20% des colonies d'abeilles disparaissent chaque année ». 2018



Depuis 2015 Meritis est associée à l'association « **un toit pour les abeilles** » pour la sauvegarde et le développement des colonies.

Nous parrainons actuellement quatre ruches situées à Féricy (77) et récoltons le miel qui est distribué aux collaborateurs sous forme de petits pots.

Objectif : 1 nouvelle ruche parrainée par an.

### Proposer des fruits 100% BIO au bureau et des paniers BIO individuels

Meritis offre des paniers de fruits 100% BIO, des snacks et des fruits secs, en libre service pour tous les collaborateurs du siège, livrés 2 fois par semaine. Nous avons également mis en place un système de commandes de paniers bio individuels (fruits et/ou légumes) pour les salariés qui le souhaitent.

Il est important pour nous que ces fruits soient produits dans des conditions respectueuses de l'environnement, par des producteurs locaux et proposés par une entreprise éco-responsable (DELICORNER et BIO CULTURE).



# Notre Politique Economique

---

Conscients de l'importance de faciliter les relations durables et équilibrées entre les entreprises et leurs fournisseurs, nous souhaitons mettre en place des réglementations et des pratiques d'achats responsables. Il est important pour Meritis de prendre en compte des critères d'exigence et de transparence dans la définition de sa politique d'achat. Nous sélectionnons nos fournisseurs en nous basant sur des critères en faveur de la protection de l'environnement, du progrès social et du développement économique

Meritis est signataire de la **Charte de la Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables**, qui incite les entreprises et les organisations publiques à instaurer des procédures d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs. Cet engagement se matérialise notamment par :

- Le renforcement de nos collaborations, en particulier avec les fournisseurs stratégiques.
- La maîtrise des risques de dépendance réciproque.
- Le choix des fournisseurs en appréciant le coût total de l'achat.
- La prise en compte de l'impact environnemental et sociétal.

Meritis privilégie la collaboration avec des Petites et Moyennes Entreprises dans le choix de ses fournisseurs, afin de participer à leur croissance. La part des achats que nous réalisons avec des PME est importante, elle représente plus de 75% de nos achats. Par ailleurs, nous favorisons les entreprises basées en France, afin de participer à leur développement économique.

# Ethique et intégrité

---

La loi devoir de vigilance concerne les entreprises de plus de 5 000 salariés et Meritis ne fait pas partie de son périmètre d'application. Cependant, nous avons mis en place des dispositifs de sensibilisation de nos salariés à l'éthique des affaires et à la corruption.

## Création d'un pôle Administratif et Financier

Pour conserver la maîtrise de sa gestion administrative et financière face à une croissance importante, Meritis a recruté un Directeur Administratif et Financier en 2016, structurant ainsi un nouveau pôle dans l'entreprise. En complément du pôle Ressources Humaines, ce nouveau pôle garantit à Meritis le respect de la législation fiscale, sociale et juridique.

## Sensibilisation à l'éthique des affaires et à la corruption

Tous nos collaborateurs (siège/consultants) sont sensibilisés aux questions d'éthique et ont accès à la Charte des Best Practices.

Tous les salariés ont accès à une formation en e-learning Anti-Corruption, proposée par Transparency International. Cette formation d'1h30 permet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les différentes formes de corruption, les lois anti-corruption et les moyens de dénonciation.

Formation disponible via le lien suivant : <http://www.fairedesaffairesanscorruption.com/>

Nous avons actuellement 2 projets en cours d'adoption :

- Charte éthique
- Code de conduite Anti-Corruption

A la mise en vigueur de ces documents, chaque collaborateur y aura librement accès et s'engagera à respecter les réglementations et procédures qui y figurent à son arrivée chez Meritis.

En 2019, Meritis a fait une demande d'adhésion pour rejoindre le forum des Entreprises Engagées de Transparency International France. Ce forum réunit des entreprises qui partagent leur vision des meilleurs standards à adopter en matière d'intégrité et de transparence.

Meritis est en contact avec Navex Global, plateforme de l'éthique et de la conformité, pour la mise en place d'un code de conduite agile et interactif pour les salariés.

## Choix des fournisseurs

Meritis sélectionne ses principaux fournisseurs (liés à la réalisation des prestations) sur des critères de compétences objectifs et les traite de manière équitable dans le respect des règles d'une concurrence loyale. Chaque contrat passé inclut des règles déontologiques et de confidentialité.

Nous sommes également signataires de la Charte de la Médiation Relations Fournisseurs et Achats Responsables.