



DOCUMENT ÉMIS PAR

MANIKA

AU PROFIT DU

Pacte Mondial (Réseau France)

OBJET

Communication sur le progrès
(COP)
Année 2022

Classification du document : **PUBLIC**

Réf. MNK20220107-GCF-COP-v1-00

NEUILLY-SUR-SEINE, le vendredi 21 janvier 2022

Sommaire

1	ENGAGEMENTS DE MANIKA EN MATIÈRE DE RSE	4
2	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET DESCRIPTION DES ACTIVITÉS	6
3	LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL.....	8
4	ANNEXES	19

Confidentialité & restrictions d'usage

Le contenu de ce document est **PUBLIC**.

Ce document est la propriété du Cabinet MANIKA. Il peut être copié sous quelque forme que ce soit, en tout ou partie, pour autant que MANIKA soit identifié en tant que source. Le contenu entier de ce document est sujet à ces conditions.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

MANIKA

Le Cabinet au service de
votre information

8, rue de l'Hôtel de Ville
92200 NEUILLY-SUR-SEINE
☎ : +33 (0)1 47 49 81 93

✉ : contact@manika-consulting.com

Vos interlocuteurs

Lionel MOURER

Associé - Président

☎ : +33 (0)1 47 49 81 93

☎ : +33 (0)6 73 03 27 57

✉ : lionel.mourer@manika-consulting.com

Ellen LE FORESTIER

Assistante Marketing & Communication

☎ : +33 (0)1 47 49 81 93

☎ :

✉ : marketing@manika-consulting.com

1 ENGAGEMENTS DE MANIKA EN MATIÈRE DE RSE

1.1 ADHÉSION DE MANIKA AU GLOBAL COMPACT FRANCE POUR LES MICRO-ENTREPRISES

Pour mémoire, MANIKA (ex ATEXIO) a confirmé son soutien aux dix principes du Pacte Mondial dès 2015.

ATEXIO
Monsieur Lionel MOURER
14, rue du Port
92000 NANTERRE

H.E. Ban KI-MOON
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Nanterre, le samedi 25 juillet 2015

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact, réseau France

Honorable Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai l'honneur de vous confirmer qu'ATEXIO soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et les intégrer dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, et ses opérations quotidiennes. Notre entreprise n'atteignant pas encore l'effectif de 10 personnes, conditions indispensables pour rejoindre le Global Compact, nous souhaitons nous engager auprès du réseau local français du Global Compact.

Nous reconnaissons que notre participation active dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies, en particulier les Objectifs du millénaire pour le développement, pour lesquels nous souhaitons nous inscrire dans la durée.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au réseau français du Global Compact est la préparation et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Notre COP sera disponible dans un délai de deux ans maximum à compter de notre date d'adhésion, le 30 janvier 2014, puis tous les deux ans, et concernera chaque fois au moins deux thèmes du Global Compact.

En 2020, ATEXIO s'est renommé MANIKA (cf. le communiqué de presse : <https://www.manika-consulting.com/manika-un-nouveau-nom-pour-de-nouvelles-ambitions/>).

1.2 LE MOT DU PRÉSIDENT DE MANIKA



Dans une période économique agitée, affirmer ses exigences, ses ambitions et ses engagements au regard des domaines de l'environnement, de l'éthique et du social est plus que jamais fondamental.

À cet effet, et outre nos engagements légaux et économiques, nous incarnons chez MANIKA un grand nombre de principes clairs et de valeurs qui sont : l'engagement, l'écoute, le respect et le partage.

Au-delà du discours ambiant, ces sujets sont pour moi importants, tant dans ma vie professionnelle que privée, et c'est pourquoi j'ai souhaité, très tôt dans la création de MANIKA, les prendre en compte.

La prise en compte de valeurs fortes et affirmées auprès des équipes de MANIKA en est la preuve. Elle est basée sur des principes qui me sont chers et qui sont résumés dans la figure ci-dessous.



À ce titre, MANIKA continue naturellement son engagement dans une démarche volontaire d'adhésion au Global Compact afin de soutenir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies¹. Notre engagement a débuté le 30 janvier 2014² et s'inscrit dans la durée.

NEUILLY-SUR-SEINE, le mercredi 19 janvier 2022

Lionel MOURER
Président de MANIKA

¹ Cf. <http://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>.

² Formalisé en juillet 2015 (cf. § 1.1 « Adhésion de MANIKA au Global Compact France »).

2 PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

2.1 PRÉSENTATION DE MANIKA

MANIKA est un cabinet de conseil, d'audit et de formation spécialisé dans la Sécurité de l'Information, la Continuité d'Activité et les Processus SI, tourné vers les hautes technologies, l'innovation et le service aux entreprises.

Fondé en janvier 2013 (nommé ATEXIO à sa création) par un groupe de passionnés, experts, aux profils complémentaires réunis autour d'un même projet, MANIKA a pour vocation d'accompagner ses clients dans leur développement et plus particulièrement dans l'ouverture, la sécurisation, l'adaptation et la mutation de leur Système d'Information.

Société par Actions Simplifiée au capital de 40 000 €, MANIKA connaît une forte croissance et s'appuie aujourd'hui sur un marché en plein essor, sur ses partenaires et sur l'implication et le sérieux de ses collaborateurs.

La motivation et l'esprit de participation des équipes permet l'émergence d'une culture d'entreprise fondée sur le respect de l'engagement, la recherche permanente de la qualité et la prise en compte des aspirations de chacun.

Au-delà de la maîtrise technique, indispensable à la bonne compréhension de projets d'envergure, les consultants de MANIKA possèdent une vision distanciée des éléments composant les enjeux de ses clients, autorisant l'élaboration de solutions adaptées.

2.2 DOMAINES D'ACTIVITÉS DE MANIKA

L'offre de services de MANIKA s'appuie sur des compétences fortes acquises par nos consultants en environnement d'études et de production et continuellement mises à jour afin de résoudre les problématiques nouvelles.

Pour ce faire, MANIKA s'appuie en particulier sur les normes, réglementations et bonnes pratiques suivantes (liste non exhaustive) :

- ◆ les méthodologies d'Analyse des Risques EBIOS, ISO 27005,
- ◆ les normes de la famille ISO 27001, ISO 20000 et ISO 22301,
- ◆ les codes de bonnes pratiques COBIT, ITIL, COSO,
- ◆ les lois et règlements RGS, LCEN, CNIL, CRBF n°97-02, PCI-DSS, Bale 2 & 3, Solvency 2, Sarbanes-Oxley, Décret Confidentialité,
- ◆ etc.

Quatre domaines d'activités, présentés en Figure 1 ci-après ont été définis pour répondre au mieux aux attentes des clients tout en favorisant la structuration et la création de méthodologies éprouvées pour nos différentes prestations.



Figure 1 – Domaines d'activité de MANIKA

GOUVERNANCE, RISQUES ET CONFORMITÉ : préparer sa défense

MANIKA dispose de toutes les ressources nécessaires pour seconder ses clients dans la sécurisation de leur patrimoine informationnel, lors de la formalisation et de la mise en œuvre de politiques et chartes de sécurité, de SMSI (ISO 27001), de la mise en place de tableaux de bord (TBSSI), de la classification des données de l'entreprise, de l'intégration de la sécurité dans les projets SI, etc.

CYBERSÉCURITÉ : vérifier ses protections

Assurer la protection du système d'information en contrôlant et renforçant les actifs essentiels. MANIKA intervient sur les aspects cybersécurité, au travers de tests d'intrusion, de Red Team, d'audits de configuration, de formalisation d'architectures sécurisées, etc.

RÉSILIENCE : s'obliger à prévoir le pire

Face à la pression concurrentielle et aux contraintes réglementaires, la continuité des processus critiques est devenue une préoccupation majeure et incontournable. Reste qu'il faut s'en charger ! Déporter le risque chez un assureur, le gérer en interne ou tout simplement le prendre sont autant de choix qu'il faudra faire. C'est dans ce contexte que MANIKA accompagne ses clients en se conformant à une méthode « maison » ou aux normes existantes (22301, etc.).

ACCULTURATION : sensibiliser et former

Concernant la cybersécurité et la résilience des organisations, l'Humain est au cœur des enjeux de demain. MANIKA met à disposition de ses clients son expérience terrain couplée au savoir-faire de son pôle Recherches et Développement. Ainsi MANIKA propose aux entreprises une gamme de services managés (e-learning et phishing) et de formations en présentiel et/ou en distanciel, permettant de répondre aux problématiques d'acculturation des collaborateurs.

3 LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Le Pacte Mondial est :

- ◆ une initiative volontaire visant à promouvoir le développement durable et le civisme social,
- ◆ un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés,
- ◆ un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes,
- ◆ un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expériences.

Le Pacte Mondial n'est pas :

- ◆ juridiquement contraignant,
- ◆ un moyen de surveiller et de contrôler les entreprises,
- ◆ une norme, un système de gestion, un code de conduite,
- ◆ un organe de réglementation ni une agence de relations publiques.

3.1 RAPPEL DES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

DROITS DE L'HOMME :

- ◆ Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme,
- ◆ Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL :

- ◆ Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
- ◆ Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire,
- ◆ Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,
- ◆ Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT :

- ◆ Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement,
- ◆ Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
- ◆ Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :

- ◆ Principe 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.

3.2 COP 2022 : LES PRINCIPES RETENUS PAR MANIKA

Globalement, MANIKA soutient les 4 thématiques et les 10 Principes identifiés par le Pacte Mondial.

Toutefois et dans le cadre de cette communication sur le progrès (COP), MANIKA retient les principes suivants, qui seront particulièrement soutenus sur 2022 :

- ◆ principe 1 : promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme,
- ◆ principe 3 : garantir la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective,
- ◆ principe 4 : contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire,
- ◆ principe 6 : contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession,
- ◆ principe 8 : prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
- ◆ principe 9 : mettre au point et diffuser des technologies respectueuses de l'environnement,
- ◆ principe 10 : agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les chapitres suivants identifient, pour chaque critère, les dispositions déjà mises en œuvre par MANIKA depuis sa création et celles qui pourront être déployées sur 2022.

3.2.1 Droits de l'homme

PRINCIPE 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Dans le cadre de son statut d'entreprise soumise à la loi de l'État français, MANIKA doit respecter les droits de l'Homme dans toutes ses dimensions, et elle s'y emploie autant que possible.

Par ailleurs, notre métier nous impose un devoir d'alerte dans le cas où des infractions au respect des droits de l'Homme seraient suspectées chez les clients.

PRINCIPE 1		POINT DE PROGRÈS N° 1-1	
Prévu pour :	2015, puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Dans le cadre des entretiens individuels annuels, MANIKA identifiera un point spécifique présentant le devoir d'alerte dans le cas où des infractions au respect des droits de l'Homme seraient identifiées chez MANIKA ou chez ses clients.		Résultat(s) : Dans le cadre du suivi de la convention de forfait jour qui succède aux entretiens individuels annuels, MANIKA intègre des chapitres dédiés aux Consultants afin qu'ils puissent s'exprimer sur les ressentis au sein de MANIKA et de ses clients.	

Le code du travail impose la constitution d'Instances Représentatives du Personnel (IRP) pour les entreprises qui atteignent un certain nombre de salariés. Ayant un rôle consultatif ou représentatif, les représentants du personnel sont notamment là dans le but de faciliter le dialogue entre les salariés et leur employeur.

Fort de notre croissance, MANIKA a pris ses dispositions afin d'élire des Délégués du Personnel (DP) et de mettre en place un Comité Social et Économique (CSE). Cette instance est en place depuis juin 2019.

Les délégués du personnel se réunissent mensuellement avec le Président et la Responsable RH. Cela permet de mettre en lumière les sujets évoqués par les salariés. Des contacts en dehors des réunions programmées ont en effet fréquemment lieu afin de conserver souplesse et réactivité dans la relation avec les élus.

MANIKA met à disposition des élus tous les moyens leur permettant d'exercer leurs fonctions :

- ◆ une salle de réunion au sein de nos locaux de Neuilly-sur-Seine,
- ◆ des panneaux d'affichage visibles de tous,
- ◆ une adresse de messagerie et un canal de messagerie instantanée dédiés.

Une boîte à idée a également été mise en place. Celle-ci permet aux collaborateurs d'exprimer leurs souhaits et axes d'améliorations sur l'environnement de travail, la qualité de vie, le management, etc. Un relevé mensuel est effectué et toutes les idées sont étudiées.

3.2.2 Normes internationales du travail

Principe 3

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

Pour se tenir continuellement à jour dans le domaine des meilleures pratiques, MANIKA s'implique activement dans les groupes de travail de divers organismes associatifs ou institutionnels (cf. Figure 2 ci-après).



OSINT

Figure 2 - Participation de MANIKA aux associations 'métiers' (liste non exhaustive)

Les collaborateurs MANIKA participent activement à différents groupes de travail (MIPS, gestion des identités, gestion de crise, bug bounty, etc.). Par exemple, Lionel MOURER, associé fondateur du cabinet, intervient depuis +20 ans au CLUSIF, au sein de nombreux groupes de travail (et en est administrateur depuis +10 ans). Il participe également à la formalisation des normes au sein des commissions de normalisation (CN) de l'AFNOR :

- ◆ de la famille ISO 27000 et connexes depuis plus de 10 ans (CN Sécurité de l'information, protection des données et de la vie privée),
- ◆ de la famille ISO 22300 et connexes depuis plus de 5 ans (CN Sécurité & Résilience),

Les consultants de MANIKA interviennent également dans le cadre des clubs et associations divers, identifiés en Figure 2 ci-avant.

Par ailleurs, MANIKA est inscrite à des associations ou organismes transverses, eux-mêmes portant des valeurs compatibles avec celles du Pacte Mondial. La Figure 3 ci-dessous en identifie quelques-unes.



Figure 3 - Participation de MANIKA aux associations 'transverses' (liste non exhaustive)

PRINCIPE 3		POINT DE PROGRÈS N° 3-1	
Prévu pour :	2015, puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : MANIKA va augmenter le nombre d'adhésions possible à différentes associations. Lors des entretiens individuels annuels, les collaborateurs de MANIKA seront encouragés à s'inscrire à une ou plusieurs associations. L'objectif est d'avoir au minimum autant d'inscriptions individuelles que de personnes au sein de MANIKA.		Résultat(s) : Au 31 décembre 2021, MANIKA compte 33 salariés et 31 adhésions à diverses associations, soit une moyenne d'une adhésion par salarié. MANIKA souhaite, à minima, conserver ce nombre d'adhésions par salarié.	

PRINCIPE 3		POINT DE PROGRÈS N° 3-2	
Prévu pour :	2016, puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : MANIKA a mis en place une action caritative le « MANIKA du Cœur », permettant à chaque collaborateur qui le souhaite de faire des dons, qui seront abondés par MANIKA (en fonction de ses résultats), et reversés à une association caritative.		Résultat(s) : En 2022, l'association caritative retenue est « Magie à l'hôpital » (https://www.magie-hopital.com/), qui permet de redonner le sourire aux enfants hospitalisés via des collectes de jouets, la venue de clowns au sein des hôpitaux, etc. L'objectif de MANIKA est que le montant collecté pour l'ensemble des collaborateurs augmente chaque année. La hausse constante entre 2016 et 2019 a été ralentie les 2 dernières années : <ul style="list-style-type: none"> ◆ 2016 : collecté : 145 € (versé 435 €), ◆ 2017 : collecté : 499 € (versé 1 497 €), ◆ 2018 : collecté : 795 € (versé 1 590 €), ◆ 2019 : collecté : 858 € (versé 858 €), ◆ 2020 : collecté : 512 € (versé 512 €), ◆ 2021 : montant en cours de calcul. 	

Toujours au profit de l'association « Magie à l'hôpital », en 2021, MANIKA a participé à l'évènement « Je cours pour les enfants », dont les fonds récoltés leur étaient reversés pour l'achat de matériel informatique au profit des enfants hospitalisés.

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

De plus, à leur arrivée dans l'entreprise, les salariés MANIKA doivent réaliser une visite auprès de la médecine du Travail, afin de confirmer leur aptitude physique et mentale à l'exercice de leur profession.

Le bien-être des salariés est très important au sein du cabinet, c'est pourquoi, un matériel de qualité est mis à la disposition de chaque salarié (matériel informatique, mobilier de bureau, fournitures, etc.).

MANIKA a mis en place le télétravail au sein du cabinet, afin de permettre à chacun de gérer son travail de la manière la plus flexible qui soit. Cela dans l'optique d'offrir une certaine liberté professionnelle aux salariés, marque de confiance forte.

La cohésion sociale est une préoccupation importante au sein du cabinet. C'est pourquoi, une fois par mois, une réunion d'équipe est organisée dans les locaux de MANIKA (lorsque les conditions sanitaires nous le permettent, ou à défaut en visioconférence) afin d'informer les salariés de l'activité du cabinet, ainsi que de rassembler les salariés pour un moment de partage.

Au cours de l'année, deux « soirées MANIKA » (une activité et un dîner) sont également organisées afin de rassembler tout le cabinet dans un contexte non-professionnel et ainsi partager un moment convivial. Au cours de l'année 2021 MANIKA a pu maintenir une seule soirée, les conditions sanitaires liées à la pandémie de coronavirus, empêchant MANIKA de réaliser celle de fin d'année qui est reportée en 2022.

PRINCIPE 4		POINT DE PROGRÈS N° 4-1	
Prévu pour :	2019 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : MANIKA souhaite développer la possibilité pour ses salariés de faire du télétravail s'ils le souhaitent.		Résultat(s) : Les salariés de MANIKA peuvent, s'ils le souhaitent, travailler depuis chez eux, dès lors qu'ils en informent la direction au préalable. Cette initiative a pour objectif d'offrir une plus grande flexibilité et permettre aux salariés de maximiser leur temps de travail. Une charte du télétravail a été formalisée en ce sens.	

Compte tenu du contexte lié à la COVID-19 et pour protéger ses salariés, MANIKA a pris la décision de renforcer le télétravail en 2021. Ainsi, le télétravail « n'est pas une option » chez MANIKA mais bien une nouvelle manière de travailler en toute sécurité, tout en respectant les prérogatives réglementaires et en allant au-delà si jugé nécessaire et réalisable.

PRINCIPE 4		POINT DE PROGRÈS N° 4-2	
Prévu pour :	2019 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : MANIKA souhaite multiplier les événements d'entreprise, afin de maximiser la cohésion sociale.		Résultat(s) : Les salariés de MANIKA se voient proposer divers événements d'entreprise, afin de fortifier la cohésion des équipes : <ul style="list-style-type: none"> ◆ deux « soirées MANIKA » (une par semestre), ◆ des réunions d'équipe régulières tout au long de l'année. ◆ des afterworks. 	

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

Notre métier est directement relié à « l'HUMAIN ». De fait, nos collaborateurs sont notre plus grande richesse. C'est pourquoi MANIKA prête une très grande attention à ce que leurs conditions de travail soient agréables, au regard de la complexité des missions et de l'investissement demandés par le métier du conseil et de l'audit.

MANIKA a formalisé avec certains de ses clients un Plan de Prévention, ainsi que des consignes liées à la prévention et la sécurité physique dans les locaux.

Par ailleurs, MANIKA répond aux différentes lois et respecte les vies privées et professionnelles de chaque individu. Tout personne, quel que soit son genre, sa nationalité, sa religion, son handicap, etc., peut intégrer MANIKA. Aucune discrimination n'est faite lors d'un entretien d'embauche ; MANIKA propose des offres et reçoit tous les candidats répondant aux critères souhaités en fonction de leurs compétences et de leurs expériences.

Quelques éléments complémentaires :

- ◆ au 31 décembre 2021 la moyenne d'âge des collaborateurs est de 36,1 ans,
- ◆ MANIKA respecte les différences culturelles et religieuses de chacun ; c'est pourquoi lors de nos événements internes, MANIKA est vigilant dans le choix de la nourriture, des boissons, etc.,
- ◆ les collaborateurs au sein de MANIKA sont de différentes nationalités.

PRINCIPE 6		POINT DE PROGRÈS N° 6-1	
Prévu pour :	2017 puis Permanent	Réalisé :	Partiellement
Identification : Pour nos prochaines réunions d'équipe, MANIKA sollicitera, dans la mesure du possible, un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) pour la logistique.		Résultat(s) : Depuis mai 2017, MANIKA collabore avec 4 ESAT (en fonction des besoins) : <ul style="list-style-type: none"> ◆ les Tokés, ◆ l'Atelier du Château, ◆ Pleyel, ◆ les fourneaux de Marthe et Matthieu. 	

Depuis la pandémie, les réunions ne sont pas constamment en présentiel. MANIKA bascule entre le distanciel et le présentiel selon les conditions sanitaires. MANIKA fait appel aux ESAT dès que possible.

PRINCIPE 6		POINT DE PROGRÈS N° 6-2	
Prévu pour :	2020 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Afin de respecter la parité, MANIKA cherche à engager, dans un secteur plutôt réputé masculin, un maximum de femmes.		Résultat(s) : En 2021, la moyenne de femmes chez MANIKA est de 33 % (29,5 % en 2020).	

3.2.3 Environnement

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

Les activités de MANIKA sont des activités de nature tertiaire dont l'impact sur l'environnement reste faible. Toutefois, MANIKA a mis en œuvre une politique simple et concrète de protection de l'environnement et de réduction de la consommation d'énergie dans le cadre du développement durable.

En particulier, on retrouve :

- ◆ la maîtrise de l'énergie électrique : éteindre les lumières, les ordinateurs et l'ensemble des appareils électriques dès que possible,
- ◆ la réduction des rejets de gaz à effet de serre en maîtrisant l'utilisation des « climatiseurs »,
- ◆ la limitation des déplacements en utilisant au mieux les technologies modernes de communication (conférence téléphonique, visio-conférence) y compris, lorsque cela est possible, lors des instances de pilotage des projets client, voire de certaines réunions de travail,

- ◆ l'utilisation maximale des transports en commun pour les déplacements urbains (prise en charge de la totalité des abonnements de transport),
- ◆ le déplacement en transport ferroviaire dès que possible et en particulier pour les déplacements vers les clients provinciaux,
- ◆ la limitation au maximum des impressions papier dans le cadre des projets (internes ou clients),
- ◆ la réutilisation des papiers imprimés sur un seul côté (en fonction de leur 'confidentialité'), l'impression recto-verso,
- ◆ la gestion des déchets et leur recyclage (tri et recyclage des cartons, papiers et matériels informatiques),
- ◆ la sensibilisation régulière des collaborateurs aux gestes quotidiens favorisant les économies d'énergie (affiches sur l'eau, l'électricité),
- ◆ la sensibilisation régulière des impacts sur l'environnement d'une façon générale via des campagnes régulières sur les réseaux sociaux.

La question de la RSE est abordée dans chaque entretien individuel annuel personnel et la COP de l'année en cours est envoyée à tous les salariés.

De plus, MANIKA a sensibilisé ses collaborateurs à une signature électronique commune mentionnant le message vert suivant : « *Économisons le papier : n'imprimez ce message que si nécessaire. Save paper : only print this message if necessary.* » afin d'éviter toutes impressions inutiles.

De plus, MANIKA déploie autant que possible un mécanisme de signature électronique pour la signature des contrats clients, des procès-verbaux de livraisons ou des comptes-rendus d'activité.

PRINCIPE 8		POINT DE PROGRÈS N° 8-1	
Prévu pour :	2015 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Diminuer et idéalement faire disparaître complètement l'utilisation de gobelets en plastique en fournissant à chaque salarié une tasse pour sa consommation de « liquide » (café, thé, eau, jus de fruit, etc.) au bureau.		Résultat(s) : MANIKA fournit une tasse en porcelaine (mug) à chaque nouveau salarié et en laisse à disposition de tous au sein des agences.	

PRINCIPE 8		POINT DE PROGRÈS N° 8-2	
Prévu pour :	2015 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Limiter la consommation de papier en effectuant des relevés mensuels.		Résultat(s) : Sur les 4 dernières années, la consommation de papier par salarié et par mois est la suivante : <ul style="list-style-type: none"> ◆ 2018 : 58,3, ◆ 2019 : 43,4, ◆ 2020 : 13,7, ◆ 2021 : 6,2. Notre ambition reste de réduire la consommation de papier. Dans le cadre de notre métier, le 'zéro papier' ne semble pas une cible cohérente, en effet, nos livrables (rapport d'étude, d'audit) sont encore très régulièrement demandés au format 'papier' par nos Clients).	

PRINCIPE 8		POINT DE PROGRÈS N° 8-3	
Prévu pour :	2017 puis Permanent	Réalisé :	PARTIELLEMENT
Identification : Mise en place du tri sélectif pour les piles et les bouchons de bouteille.		Résultat(s) : Un « conteneur » est mis en place permettant de recueillir les piles (manque les bouchons de bouteille). Ils seront régulièrement déposés au sein de structures assurant leur recyclage.	

PRINCIPE 8		POINT DE PROGRÈS N° 8-4	
Prévu pour :	2020 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Limiter la consommation d'électricité.		Résultat(s) : Lors des travaux de réfection des locaux de Neuilly-sur-Seine (commandé et pris en charge par MANIKA), les anciens néons énergivores ont été remplacés par des dalles à led. Le suivi de la consommation d'électricité est mis en place depuis 2020 : <ul style="list-style-type: none"> ◆ 2020 : 13 376 kWh, ◆ 2021 : 10 024 kWh. 	

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

La proximité des locaux avec une sortie de métro ou un autre moyen de transport est importante dans la localisation des locaux. MANIKA privilégie l'usage des transports en commun. De fait, les locaux de MANIKA sont situés à NEUILLY-SUR-SEINE, à moins de 10 mn d'une station de métro « Les Sablons » ainsi qu'à ROUEN à 5 mn d'une station de métro « Charles de Gaulle ».

De plus, MANIKA se mobilise et cherche à sensibiliser sur les réseaux sociaux en postant des publications en faveur de l'environnement comme pour la journée mondiale de l'environnement ou la journée internationale du climat.

Enfin, MANIKA recycle les consommables (cartouches d'encre, toner laser) auprès des constructeurs, en utilisant systématiquement les boîtes fournies à cet effet pour les renvoyer dans un centre de recyclage.

PRINCIPE 9		POINT DE PROGRÈS N° 9-1	
Prévu pour :	2015 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Recyclage de tous les consommables d'impression vides (cartouches d'encre, toner laser).		Résultat(s) : Les consommables d'impression vides sont soit directement renvoyés au fabricant, soit déposés au sein de structures assurant leur recyclage.	

3.2.4 Lutte contre la corruption

Principe 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.

Tout d'abord, MANIKA positionne au sein de son « écosystème » 6 valeurs (sans pour autant que cette liste soit exhaustive), identifiées comme incontournables : Respect, Partage, Qualité, Écoute, Pragmatisme et Engagement. MANIKA sensibilise ses salariés sur l'importance de ces valeurs, qui sont bénéfiques à l'activité et représentent dignement le Cabinet.

Au-delà de ces valeurs fortes, MANIKA lutte contre la corruption sous toutes ses formes, en particulier en :

- ◆ employant des collaborateurs employés régulièrement au regard des articles : L 3243-1 à L.3243-2 et L.3243-4, L 1221-10 à L.1221-12 et R 3243-1 à R.3243-5 du Code du Travail,
- ◆ établissant et développant des relations transparentes, loyales, honnêtes et respectueuses de la loi avec ses partenaires commerciaux,
- ◆ respectant les règles de la concurrence,
- ◆ garantissant la confidentialité des échanges (en interne) et des informations de ses clients (en interne et externe). Pour ce faire, MANIKA a déployé une solution de chiffrement sur l'ensemble de ses postes de travail et serveur.

Par ailleurs, MANIKA a développé un modèle économique rentable, reconnu et approuvé par ses clients et collaborateurs. Le résultat opérationnel de MANIKA est en cohérence avec les standards du marché. Un Cabinet 'sain' financièrement permet également à MANIKA de porter une attention toute particulière à l'épanouissement professionnel et personnel de ses collaborateurs. C'est pourquoi, afin d'assurer le développement des compétences, environ 10 % de la masse salariale est consacrée au développement de compétences et à la veille technologique.

Enfin et chaque fois que nécessaire, les associés de MANIKA n'hésitent pas à consulter l'expert-comptable afin de valider des points ayant un 'impact' financier (notes de frais, produits constatés d'avance, rémunération des dirigeants, etc.).

PRINCIPE 10		POINT DE PROGRÈS N° 10-1	
Prévu pour :	2015 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Formalisation de la « Charte Éthique du Consultant » de MANIKA.		Résultat(s) : « Charte Éthique du Consultant » de MANIKA formalisée et fournie à tous les consultants.	

PRINCIPE 10		POINT DE PROGRÈS N° 10-2	
Prévu pour :	2017 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Insertion d'un article « Éthique » dans les contrats de service.		Résultat(s) : Le paragraphe suivant a été intégré depuis fin 2017 dans les CGV de toutes les propositions commerciales de MANIKA : « 11° ÉTHIQUE MANIKA s'interdit d'utiliser la contrepartie financière versée par le Client dans le cadre du présent Contrat pour rémunérer toute forme d'activités ou toute activité illégale et/ou contraire aux lois et à l'ordre public. En particulier, MANIKA déclare qu'il satisfait et satisfera aux obligations légales applicables en matière de droit du travail, notamment celles relatives à la lutte contre le travail dissimulé et à la corruption d'agents publics français ou étrangers. »	

PRINCIPE 10		POINT DE PROGRÈS N° 10-3	
Prévu pour :	2013 puis Permanent	Réalisé :	OUI
Identification : Formalisation du « Règlement intérieur » et du « Contrat de travail » de MANIKA.		Résultat(s) : Intégration du principe de la lutte contre la corruption dans le Règlement Intérieur de MANIKA. Les contrats de travail des salariés disposent d'un article rappelant la « responsabilité, confidentialité et secret professionnel » auxquels ils sont contraints. Lors de leur départ, chaque collaborateur signe un courrier de rappel concernant leurs obligations susmentionnées.	

4 ANNEXES

4.1 ANNEXE A : TABLE DES FIGURES

Figure 1 - Domaines d'activité de MANIKA	7
Figure 2 - Participation de MANIKA aux associations 'métiers' (liste non exhaustive).....	10
Figure 3 - Participation de MANIKA aux associations 'transverses' (liste non exhaustive)	11

4.2 ANNEXE B : TABLE DES MATIÈRES

1	ENGAGEMENTS DE MANIKA EN MATIÈRE DE RSE	4
1.1	Adhésion de MANIKA au Global Compact France pour les micro-entreprises.....	4
1.2	Le mot du Président de MANIKA	5
2	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION ET DESCRIPTION DES ACTIVITÉS	6
2.1	Présentation de MANIKA	6
2.2	Domaines d'activités de MANIKA	6
3	LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL.....	8
3.1	Rappel des dix principes du Pacte Mondial	8
3.2	COP 2022 : les principes retenus par MANIKA.....	9
3.2.1	<i>Droits de l'homme</i>	9
3.2.2	<i>Normes internationales du travail</i>	10
3.2.3	<i>Environnement</i>	14
3.2.4	<i>Lutte contre la corruption</i>	17
4	ANNEXES	19
4.1	Annexe A : Table des figures	19
4.2	Annexe B : Table des matières.....	19

Les marques et noms de produits cités dans ce document sont des marques déposées et/ou des marques commerciales de leurs détenteurs respectifs.