

Communication sur le Progrès

2021



Espace Lumière Bat 4
51/57 Boulevard de la République
78400 CHATOU
Tél : +33(0)1 40 80 74 89
contact@monetik.fr
[Monetik - Accueil](#)



COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

En 2017, Monetik a entamé une démarche de **Responsabilité Sociétale d'Entreprise**

Mars 2019, Monetik a obtenu une médaille d'Argent avec un score de 60/100.

Avril 2020, Monetik a obtenu une médaille d'Argent avec un score de 65/100.



Le 21 février 2020, nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies.



Lettre d'engagement au Global Compact des Nations Unies



H.E. António Guterres
Secrétaire général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Chatou, le 28 mars 2022

Renouvellement d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire général,

Monetik soutien vivement depuis Février 2020, les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les Normes Internationales du Travail, la Protection de l'Environnement et la Lutte contre la Corruption.

Monetik développe son activité par la recherche de la performance, sans pour autant oublier de se préoccuper de sa Responsabilité Sociétale et Environnementale ainsi que des 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD).

A ce titre, Monetik agit et agira de manière éthique et transparente. C'est pourquoi, Monetik renouvelle son engagement pour 2022 envers cette initiative incontournable et ses principes fondamentaux du Global Compact des Nations Unies.

Ces valeurs faisant partie intégrante de la culture de Monetik, nous nous engageons à en informer l'ensemble de nos parties intéressées tant interne qu'externes. Nous rendons publiques nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Global Compact des Nations Unies grâce à notre Communication sur le Progrès.

Cet engagement se traduit notamment par les actions que nous mettons en place en interne tout au long de l'année et qui sont en liens avec les quatre thématiques du Global Compact.

Dans cette 2^{ème} édition sur la Communication sur les progrès (COP), nous décrivons les actions mises en place et pour améliorer constamment l'intégration de l'esprit du Global Compact.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos respectueuses salutations.

Thierry Eliepe
Président

Espace Lumière Bat 4 - 51/57 Boulevard de la République - 78 400 CHATOU - Tél. : +33(0)1 40 80 74 89 -
- contact@monetik.fr - www.monetik.fr -
SAS au capital de 1 000 000 € - SIRET 484 264 999 00034 - APE 741G - N° TVA Intracommunautaire FR13484264999

Présentation de l'entreprise

Monetik

Expert dans le traitement et la gestion des flux d'espèces depuis 2005.

Nous élaborons, installons et assurons la maintenance de solutions clefs en main, entièrement personnalisées, pour gérer vos transactions et flux d'espèces.

Avec des références prestigieuses dans les secteurs bancaires, de la distribution, des transports, des services publics, nous disposons d'une vision globale de son activité, en même temps que d'une expertise reconnue.

Nous nous offrons une prestation exhaustive, depuis l'analyse du besoin jusqu'à la maintenance des matériels, en passant par l'installation et la formation. En maîtrisant tous les éléments de la chaîne du traitement fiduciaire, nous vous garantissons des choix objectifs et indépendants. Nous pouvons ainsi vous proposer des solutions matérielles en dehors des schémas classiques.

Avec vous, on fixe ainsi vos objectifs en termes de retour sur investissement, d'équipements, de vitesse de traitement et assure la mise en place des systèmes retenus, qu'il s'agisse de dépôt sécurisé d'espèces, de comptage, de distribution...

Par la collecte des informations, la rédaction d'appels d'offres, l'analyse des réponses, l'assistance au choix final : nos experts participent activement et de façon impartiale à la conception de votre projet de gestion d'espèces

Thierry Elipe, Président et fondateur de Monetik

Secteurs d'intervention

UNE SOLUTION POUR TOUS LES DOMAINES

Etablissements financiers

Davantage de sécurité pour vos espèces.

Grande distribution

Plus de 12 000 magasins en France.

Transport public

Nouvelles technologies, augmentation du flux de passagers...

Commerces de proximité

Boulangerie, épicerie, kiosque à journaux, salon de coiffure...

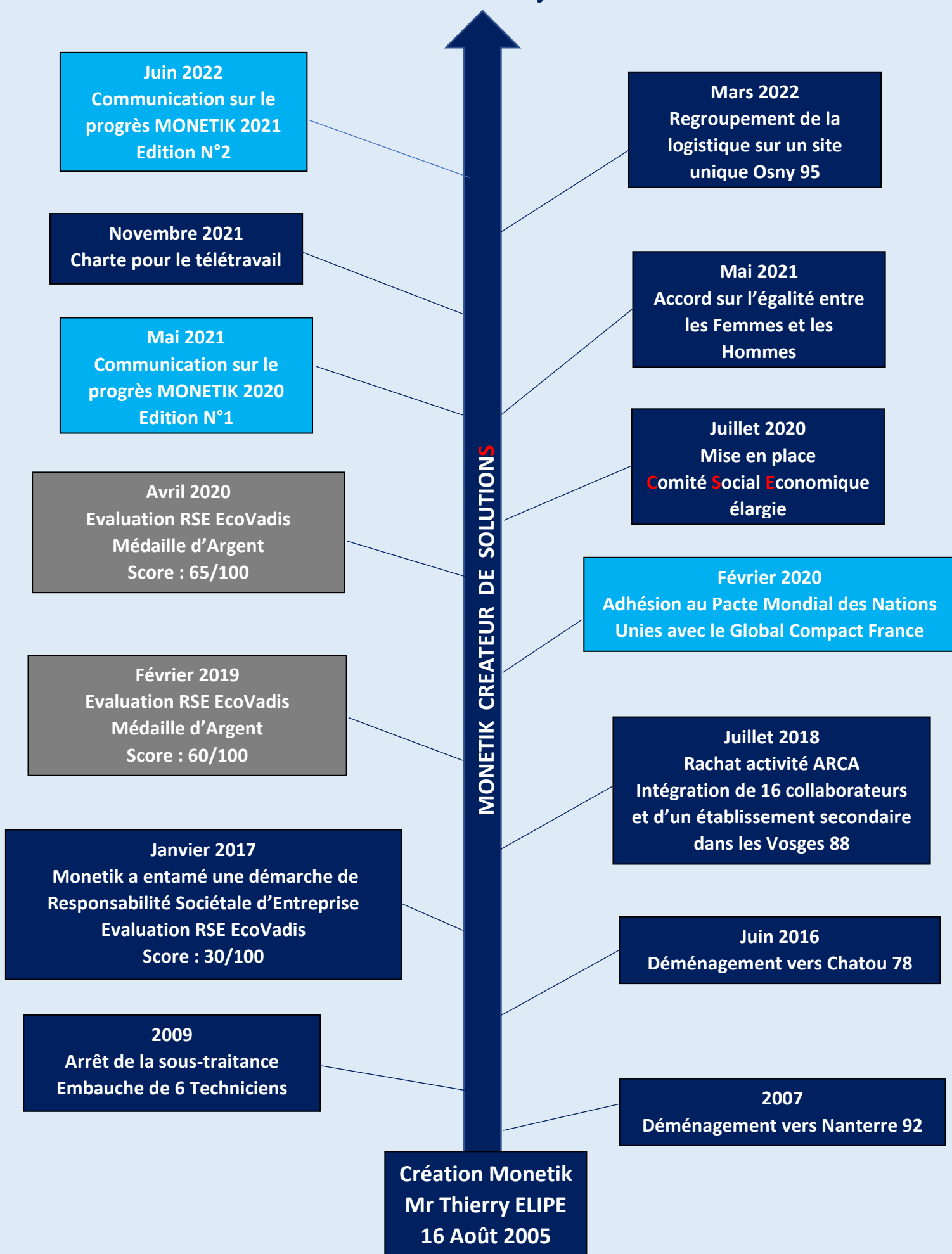
Loisirs

Parcs d'attractions, Musées, centres de loisirs.

Autres

Casinos, hôtellerie, transport de fonds.

De la création à aujourd'hui



LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

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
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

NORMES 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
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi

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

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

Les 17 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



ENGAGEMENT RSE

Monetik, s'est engagée sur 5 axes dans sa démarche RSE :

1. Gouvernance
2. Partie prenante
3. Ethique
4. Environnemental
5. Social



- ✓ Prévenir toute forme de discrimination et respecter les droits humains tels que décrits dans sa « Charte de respect des droits humains ».
- ✓ Prendre soin et améliorer la santé et sécurité des personnes de son Entreprise.
- ✓ Améliorer les conditions de travail et favoriser le dialogue social.
- ✓ Promouvoir la formation en interne, l'amélioration des compétences et l'évolution des salariés.
- ✓ Ne pas faire travailler des enfants, ni procéder au travail forcé et respecter les droits humains fondamentaux.

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.
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme



Les données d'Indicateurs de Performance RSE 2021 contenant les données sociales sont accessibles en dernière page

Monetik a mis en place une **Charte de prévention des discriminations et du respect des Droits Humains** en **10** points :

1. Promouvoir la diversité et l'égalité des chances.
2. Prévenir toute forme de violence et de harcèlement.
3. Mettre en œuvre l'égalité Hommes-Femmes.
4. Veiller au respect mutuel entre les sexes et transmettre une culture de l'égalité.
5. Sensibiliser les Managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
6. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation.
7. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelles, ethniques et sociales, au sein des effectifs et à tous les niveaux de Responsabilité.
8. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos Collaborateurs ainsi que de nos Clients, Partenaires et Fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
9. Reconnaître le rôle déterminant de la Direction comme garant de l'égalité Hommes Femmes, du respect mutuel entre les sexes et de la lutte contre les stéréotypes et contre toutes les discriminations.
10. Saisir les autorités ou les instances compétentes des cas de discrimination et des demandes discriminatoires auxquels elle serait confrontée.

Dispositif d'Alerte Droits Humains

Ce dispositif formalisé a été mis en place en janvier 2020 et à ce jour aucun cas n'a été signalé et/ou constaté.

La procédure mise à jour régulièrement a pour but d'informer les collaborateurs d'un dispositif d'alerte en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et du non-respect des droits humains au sein de Monetik et/ou chez ses clients, prestataires, fournisseurs.

Cette procédure indique les multiples contacts (internes & externes) qui sont proposés en cas de besoin dont les membres élus du Comité Social et Economique.

2021

0 signalement
(Harcèlement-Discrimination)

0 Action en justice ou incidents
(Harcèlement-Discrimination)

2022

Maintien du résultat
avec la vigilance des
Managers.

Sensibilisation active



Un Accord sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes a été signé avec les élus du Comité Social et Economique, le 20 mai 2021. Pour information, **20 %** des membres du CODIR, **33 %** des Responsables de Services et **4 %** de nos techniciens itinérants sont des femmes.

Notre difficulté majeure, en termes de mixité, continue à l'être sur nos emplois techniques et d'encadrement technique. La cause directe est le faible pourcentage existant de femmes dans les écoles de ces filières.

Assurer des conditions de travail décentes et équitables pour les femmes comme pour les hommes en ce qui concerne la durée de travail, les jours et heures de réunion, le repos hebdomadaire, les congés (notamment les congés parentaux et congé paternité), la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.

CODIR

Réunion hebdomadaire du comité de direction pour l'analyse de l'activité globale.

Réunion semestrielle pour les décisions stratégiques, technologiques et d'évolution de l'entreprise.

RGPD Règlement Général sur la Protection des Données

Une « **Procédure RGDP** » est en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'un **registre de traitements des données** actualisé par le **Référent** RGPD conformément au Règlement Général de Protection de Données Personnelles

Les Responsables de traitements ainsi que leurs collaborateurs ont suivi une formation et une sensibilisation sur l'importance du Respect des données personnelles est régulièrement dispensée.

2020 - 2021

Aucune violation de
données

Objectif 2022

Maintenir le
résultat en
sensibilisant les
collaborateurs

Charte des Relations de travail

La mise en place a permis de garantir une qualité de vie au travail pour tous les collaborateurs. Parce que la qualité de vie au travail est l'affaire de toutes et de tous, cette charte met en avant les principes et les valeurs partagés, ainsi que les attitudes qu'il convient de promouvoir dans le cadre professionnel.

Entretien individuel

Chaque année un entretien individuel entre le collaborateur et son manager a lieu afin d'analyser sa position dans l'entreprise cela permet d'analyser ses points forts et à améliorer dans l'entreprise et de proposer des formations en adéquation.

Entretien professionnel

Tous les 2 ans un entretien professionnel entre le collaborateur et le service RH a lieu, cela permet de faire un point sur son évolution au sein de l'entreprise de ses besoin en formation et éventuellement de difficulté professionnel/personnel. Ceci permet d'intégrer, dans la mesure du possible, les contraintes de chacun.

Entretien avant l'embauche

Lors de l'entretien, Monetik a de nombreuses obligations dont : un lien entre les questions posées et le poste à pourvoir, le respect de la vie privée (et personnelle) et la non-discrimination.

Le service des Ressources Humaines et les Managers ont été formés sur la non-discrimination.

Apprentis et Stagiaires

En 2021, nous avons accueilli 5 stagiaires (Alternant, 3^{ème}...) au sein de l'entreprise malgré la crise sanitaire. Monetik propose des stages et parcours en alternance aux jeunes.

Politique Achats Responsables & un Code de conduite fournisseurs

Nos fournisseurs doivent s'engager par écrit à respecter les points suivants :

- Respecter la réglementation.
- Respecter les termes du contrat avec **Monetik**.
- **Respecter et appliquer les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**
<http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>
- Respecter l'engagement RSE communiqué par **Monetik**
- Nous assurer que nos fournisseurs et sous-traitants respectent les principes de cette charte RSE

2021

92.59%

**Des fournisseurs ciblés ont
signé le code de conduite**

Objectif 2022

100%

**Des fournisseurs ciblés
doivent avoir signé le code
de conduite**

Depuis 2020, nous avons adhéré au site **PROVIGIS** pour la gestion de nos principaux fournisseurs.
(Obligations réglementaires, travail dissimulé ou illégal, risques RSE...)

Une éthique sociale et solidaire

Monetik refuse de travailler avec des entreprises connues pour violer les Droits Humains

Garantir l'accès l'eau potable

Sur tous nos sites, une fontaine à eau est disponible avec de l'eau froide & tempérée.

Mutuelle

La santé faisant partie de notre engagement RSE, une mutuelle est obligatoire* pour l'ensemble des collaborateurs à tarif préférentiel, celle-ci couvre également leur conjoint et enfants.

**Depuis le 1er janvier 2016, la loi prévoit une dispense d'adhésion de plein droit pour le salarié déjà couvert en propre ou en tant qu'ayant droit par une complémentaire santé collective et obligatoire.*

Don

Monetik a souhaité intégrer les collaborateurs pour le choix d'une Association caritative afin de faire un don.

5 Associations ont été proposées et les votes ont déterminés la bénéficiaire.

100 % des collaborateurs ont voté.

Mécénat

MONETIK S'ENGAGE AUX CÔTÉS DE VIOLETTE

La plus jeune fille qui se lance dans la course au large !



SON OBJECTIF À LONG TERME :
Le Vendée Globe

"J'ai toujours rêvé de participer au Vendée Globe, cette mythique course autour du Monde, en solitaire et sans assistance.

Ce rêve devient petit à petit un objectif concret que je me fixe pour 2024 ou 2028. J'ai la chance d'être en avance sur la préparation à cette échéance, car je suis aujourd'hui la plus jeune fille qui se lance dans la course au large en vue de cet objectif.

Pour se préparer à cette échéance, je dois naviguer sur le circuit Figaro, support sur lequel se confrontent aujourd'hui les meilleurs navigateurs en double et en solitaire."

COMMENT AIDONS-NOUS VIOLETTE ?

Nous allons participer au budget de sa course.

Cette aventure nécessite des fonds importants, Violette a donc besoin de sponsors pour réaliser son projet.

Notre collaboration permettra également de soutenir des causes qu'elle met en avant.



© Alexis Courcoux

**MONETIK**
908 abonnés
1 mois • 

🚩 M-1 avant le départ de **Violette Dorange**, notre jeune navigatrice soutenue par toute l'équipe Monetik.

[...voir plus](#)

**Violette Dorange** • 2e
Navigatrice Founder chez Sailing Flower
Post sponsorisé

Avec les entraînements, les stages et une première course qui arrive à grand pas... Voici le programme 2022 ! 🚩

[...voir plus](#)



© Benjamin Le Bara/Dorange



A l'occasion de la campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser au dépistage du cancer du sein « Octobre Rose », notre Président Thierry Elipe a remis une trousse de toilette et un parapluie rose à l'ensemble des collaboratrices de Monetik.



MONETIK

908 abonnés

6 mois • 🌐

Comme tous les ans, Monetik s'est montré solidaire avec [#OctobreRose](#). Ce mois consacré à la lutte contre le cancer du sein touche à sa fin, mais le combat continue !

[#Monetiksemobilise](#) [#OctobreRose](#)



Thierry ELIPE • 1er

Président chez MONETIK

Post sponsorisé

Monetik s'associe à l'opération Octobre Rose

Prenez soin de vous

[...voir plus](#)



NORMES INTERNATIONNALES 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
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi



La **Charte de prévention des discriminations et du Respect des Droits Humains** a été signée par **100%** des collaborateurs.

Notre Engagement RSE **exclu** toute forme de discrimination

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants et à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Pour la Direction et l'ensemble des collaborateurs ces points sont importants et dans notre « **Politique Achats Responsable** » & « **Code de conduite fournisseurs** » nos fournisseurs s'engagent par écrit sur le point suivant :

- Respecter et appliquer les conventions de l'**Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Le **RESPECT** de **La convention N°182** sur les pires formes de travail des enfants et **La convention N°29** sur le travail forcé est primordial pour Monetik et surveillé avec nos moyens chez nos fournisseurs.

Monetik s'engage à respecter et à faire respecter selon ses moyens les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

<https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

Protéger les droits des enfants

Monetik s'assure que ses collaborateurs arrivent à concilier les temps de vie, afin d'assurer l'éducation de leurs enfants.

CSE Comité Social Economique & dialogue social

Monetik s'attache à faire vivre la négociation collective par des réunions régulières. Chaque membre du CSE a reçu une formation par un organisme externe. L'objectif de 2022 est d'augmenter le nombre d'élus ainsi que d'ajouter un collègue Cadre et Agent de maîtrise.

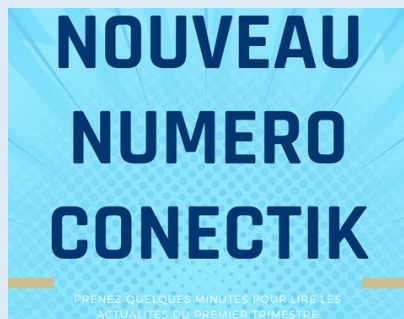
Favoriser la liberté d'association et de négociation collective et donner aux employés les moyens d'exercer ce droit dans de bonnes conditions notamment par la mise à disposition de locaux.

Communication interne

Le service Communication & Marketing diffuse régulièrement des Newsletters en complément du journal interne **Conectik**. Cela permet de diffuser les informations à l'ensemble des collaborateurs.

La communication interne ascendante et descendante est essentielle chez Monetik afin que chaque acteur ait le même niveau d'information.

Les membres du CSE communiquent par mail avec l'ensemble des collaborateurs



Télétravail

A la suite de la pandémie Covid 19, une charte sur le télétravail a été mise en place par la Direction le 18 novembre 2021 afin de pérenniser le travail à distance.

100 % des collaborateurs éligibles au télétravail ont signé un avenant à leur contrat de travail afin de pouvoir en bénéficier.

Enquête satisfaction

Chaque année, nous mesurons la satisfaction des collaborateurs via une enquête anonyme du climat social. La Direction analyse et décide des actions si nécessaire. Le résultat est transmis aux collaborateurs.

2020

Taux de réponse : 76.76%

2021

Taux de réponse : 71.42%

Objectif 2022

Augmentation du taux de réponse
par de l'information et
sensibilisation

Recrutement

Pour donner des perspectives sur l'avenir à nos collaborateurs, tous les contrats au sein de Monetik sont des Contrats à **Durée Indéterminée** (sauf apprentis).

Rémunération : un niveau de salaire permettant de développer un projet personnel décent.

Nous privilégions la **promotion interne** avant tout recrutement externe.

Nous nous assurons que les pratiques et politiques d'embauche, les rémunérations, les conditions d'emploi, l'accès à la formation et l'avancement reposent uniquement sur les exigences relatives au travail, compétences et résultats et sont exemptes de discrimination fondée entre autres sur le genre.

Pour rappel :

*Nous avons une **procédure recrutement** qui correspond à l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver le candidat qui correspond aux exigences de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) et de qualifications (diplômes et titres) requises pour un poste donné.*

Le processus de recrutement se compose de plusieurs étapes, notamment : les vérifications préliminaires (obligations d'emploi, candidats prioritaires), la rédaction et la diffusion de l'offre d'emploi, la réception et le tri des CV, la sélection du candidat et la formalisation de l'embauche.

*Toutes nos offres d'emplois ne contiennent pas de mentions discriminatoires (prévues par l'article 1132-1 du Code du travail). Il est important de noter que l'on ne peut pas subordonner l'offre d'emploi à une condition discriminatoire. Les annonces doivent avoir la mention **Homme/Femme***

L'engagement RSE a été signé par l'ensembles des collaborateurs encadrants et le service des Ressources Humaines.

Intégration

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un suivi formalisé à son arrivée : Livret d'accueil et d'un parcours d'intégration au sein de chaque service.

Un emploi et salaire équitable

Monetik assure des salaires et autres formes de rémunération conformes à la législation, à la réglementation ou aux conventions collectives locales.

Se former dans l'entreprise

Monetik a mis en place un plan de formation global pour l'entreprise et mis en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies. Monetik donne accès à tous ses employés et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences et à la formation pour les faire accéder à des opportunités d'avancement.

Santé et sécurité

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est mis à jour régulièrement avec l'évolution des risques. L'entreprise garantit de bonnes conditions de travail en matière de sécurité et de santé à ses salariés et elle prend des mesures de précaution pour les protéger face aux dangers et risques d'accidents du travail. Cela implique la mise en place de procédures, équipements de protection collective et individuel nécessaires. Mise en place d'objectifs et indicateurs pertinents, suivi des visites médicales, suivi des accidents de travail, (Les données d'Indicateurs sont accessibles en dernière page) mise en place et formation contre l'incendie.

Les équipes Monetik de nos 3 sites ont suivi une formation incendie.

Le post ci-dessous a été rédigé par Elisa, stagiaire de 3^{ème}. Monetik participe activement à l'accueil des jeunes.



Séminaire annuel

Dans le programme du séminaire, il y a une réunion d'expression des collaborateurs avec la Direction.

RDV Convivial

Malgré la Pandémie, Monetik a organisé le repas de Noël en 2 groupes avec le respect de la distanciation sociale et des règles sanitaires en vigueur.

Pour les anniversaires et départ en congés les collaborateurs apportent des viennoiseries sur la base du volontariat cela permet des échanges informels.

En 2020, nous avons mis en place une **Pause Sucrée*** avec la Direction.

Toutefois avec la crise sanitaire ceux-ci n'ont pas pu avoir lieu en 2021, nous espérons que le 2^{ème} semestre de 2022 sera propice à la reprise.

**Chaque mois de l'année un rdv convivial avec la participation des collaborateurs et celle de la Direction.*

Il n'y a pas de thème prédéfini, chaque mois pouvant apporter son lot de surprise, les idées et propositions des collaborateurs étant donné au Responsable RSE pour l'organisation. Epiphanie, Chandeleur....

2021

**Repas de Noël pour chaque groupe
au restaurant d'entreprise dans le
respect des règles sanitaires**

Objectif 2022

**Repris des rassemblements festifs
(Selon les règles sanitaires)**

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



Monetik a engagé une diminution de ses impacts environnementaux et associe ses collaborateurs dans une démarche d'amélioration.

Notre point fort : notre activité de maintenance permet d'allonger la durée de vie des machines chez nos clients.

Sensibilisation des collaborateurs aux consommations énergétiques

une Charte écogestes

- Limiter le débit d'eau. Nos toilettes sont équipées de chasse d'eau à double flux.
- Éteindre les lumières des bureaux et salles inoccupés.
- Éteindre les ordinateurs et autres appareils en cas de non-utilisation
- Chauffage et climatisation avec modération
- Se déplacer sans polluer par l'écoconduite



Dans la signature des mails

Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable

Gestion des déchets, s'assurer la bonne gestion des déchets, de son tri et la diminution de sa consommation.

Bien gérer les déchets (dont les DEEE), Favoriser le recyclage et limiter la production de déchets :

- Récupération des déchets DEEE traitement dédié
- Récupération des piles pour traitement dédié
- Récupération des toners usagés pour traitement dédié.
- Réutilisation des cartons pour expédition
- Mise en place des containers sélectifs au sein des immeubles de bureau du siège à Chatou

Résultat 2021

- Nous privilégions la réutilisation des cartons.
- Nos déchets DEEE sont en baisse de par la réparation faite dans nos ateliers.
- Nous avons réduit le nombre d'imprimantes individuelles au profit d'imprimantes partagées.

Objectif 2022

- Quantifier l'utilisation des cartons.
- Réduction de nos déchets.
- Valorisation de nos déchets par le tri.

Prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Objectif 2022 :

Sensibiliser et former ses collaborateurs, partenaires commerciaux et parties prenantes aux enjeux du changement climatique, et travailler avec eux pour leur prise en compte.

Suivi mensuel de la consommation électrique et de carburants

- Optimisation des déplacements des techniciens pour réduire la consommation de carburant.
- Réunion en visioconférence avec nos clients et fournisseurs lorsque cela est possible pour réduire les déplacements
- Mise en place du télétravail = moins de déplacement.

Résultats 2021

- Réduction de nos consommations électriques et de carburants entre les années 2019 et 2021.
L'année 2020 ayant été perturbé par les confinements.

Objectifs 2022

- Baisse du CO2 pour le carburant par le remplacement de 7 véhicules roulant au Superéthanol E85 soit 119 g/km au lieu de 140 g/km actuellement. (Véhicules de nos techniciens)
- Remplacement des véhicule de tourisme par des véhicules de type Hybride, E85 ou Electrique.
- Baisse de notre consommation électrique

Gestion des impressions papier

- ✓ Privilégier une consommation responsable pour toutes interventions collectives avec les parties prenantes et au sein de l'entreprise
- ✓ Tous nos rapports d'interventions sont digitalisés et envoyés par mail aux clients.
- ✓ Mise en place la digitalisation des factures clients pour ceux qui acceptent notre démarche.
- ✓ Le format numérique au papier est privilégié pour les présentations, ce process a été accentué par les réunions en visioconférences et la mise en place du télétravail.
- ✓ L'impression des documents est faite lorsque cela est vraiment indispensable et nos imprimantes sont paramétrées pour respecter l'environnement : recto/verso, impression noir, mise en veille automatique.
- ✓ Chaque nouvel embauché reçoit tous les documents, procédures, Chartes, Guides...sur une clé USB.

Résultat 2021

- Mise en place de la digitalisation des demandes de congés.
- Les bulletins de salaire sont déposés électroniquement dans un coffre-fort numérique.
- Pour l'année 2021, une baisse de consommation de 19 000 feuilles de papier par rapport à 2020, l'équivalent de 38 ramettes.

Objectif 2022

Etude par Service de la digitalisation des documents pour continuer notre baisse de consommation.

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.



Chaque nouvel embauché, reçoit une clé USB avec les Procédures, Chartes, Guide en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'une sensibilisation sur l'éthique avec un Manager.

Anti-corruption

Une Politique Anti-corruption est en vigueur dans l'entreprise et **100 %** de nos commerciaux, acheteurs et autres collaborateurs pouvant interagir ont signé la politique.

La politique Anti-corruption définit l'absence de corruption, l'absence de conflits d'intérêts, de fraude, de blanchiment d'argent, de pratiques anticoncurrentielles. Sensibilisation annuelle des collaborateurs.

Guide Pratique de l'Ethique

Monetik a mis en place en **Novembre 2021**, un **Guide Pratique de l'Ethique** qui fait partie du recueil du système Qualité. Ce guide éthique contient les droits et devoirs des collaborateurs concernant le respect des principes éthiques qui permet de cadrer la nature et l'honnêteté des relations en interne mais aussi avec les clients, fournisseurs, sous-traitants et parties prenantes.

100 % du personnel a été sensibilisé sur l'importance de respect fondamental du guide lors de 3 séminaires animé par Mr Thierry Elipe, Président de Monetik.

Celle-ci est donnée et expliquée à chaque nouveau collaborateur et elle fait partie du livret d'accueil.

Dispositif d'Alerte

En 2021, mise en place d'un canal d'alerte Ethique et Probité via un lien sur le site MONETIK

<https://www.monetik.fr/notre-engagement-rse/>

Ce dispositif d'alerte peut être utilisé pour signaler une inquiétude liée à un comportement non conforme à nos valeurs et à notre éthique et qui pourrait être préjudiciable à notre entreprise ou bien à la sécurité des personnes. Il vient en complément à une procédure « Dispositif d'Alerte des Droits Humains » et elle indique les multiples contacts qui sont proposés en cas de besoin.

2021

0 Alerte

Objectif 2022

Maintenir la vigilance

Accord de confidentialité

L'ensemble des collaborateurs signe l'accord de confidentialité lors du recrutement.

Transparence des comptes

Monetik fait valider ses comptes par un commissaire aux comptes. Cela garantit à nos tierces parties un contrôle externe de notre comptabilité.

Vous trouvez ci-dessous le Rapport d'activité et de performances sociales & environnementales 2021

INDICATEURS DE PERFORMANCE RSE 2021

DOMAINE	INDICATEUR	2019	2020	2021
SOCIAL				
COLLABORATEUR	Effectif total au 31 décembre (CDD & CDI)	58	60	56
	Arrivées	9	17	16
	Taux de Turn over	14%	23%	24%
	Repartition des collaborateurs par âge	6,89% moins de 25 ans	11,66% moins de 25 ans	10,71% moins de 25 ans
		27,58% entre 25 et 34 ans	26,66% entre 25 et 34 ans	26,79% entre 25 et 34 ans
		20,68% entre 35 et 44 ans	20% entre 35 et 44 ans	21,43% entre 35 et 44 ans
		24,48% entre 45 et 54 ans	30% entre 45 et 54 ans	32,14% entre 45 et 54 ans
		10,34% 55 ans et plus	11,66% 55 ans et plus	8,93% 55 ans et plus
SANTE SECURITE AU TRAVAIL	Accidents du travail avec arrêt de travail >24h	1	3	3
	Taux de fréquence (nombre d'accidents x 1000000/nombre d'heures travaillées)	9,44	29,55	29,55
	Taux de gravité (Nombre de journée d'incapacité)x1000/nombre d'heures travaillées)	0,16	1,27	1,27
	Taux de cotisation AT/MP	Chatou 1,79% & SLX 1,42%	Chatou 1,67% & SLX 1,28%	Chatou 1,41% & SLX 1,21%
	Taux d'absentéisme (Hors maternité et longue maladie +6mois)	3,42%	4,01%	2,29%
FORMATION ET EDUCATION	Nombre d'heures de formation interne accordées aux collaborateurs	1610	406	385
	Nombre d'heures de formation externe accordées aux collaborateurs	214	350	28
	Total du nombre d'heures de formation accordées aux collaborateurs	1824	756	413
	Nombre de collaborateurs formés	60	25	12
	Nombre d'apprenti; stagiaire... accueilli dans l'entreprise	2	5	5
DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES	Parité (Homme/Femme) sur effectif global	76% / 24%	77% / 23%	80% / 20%
	Nombre de collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés	0	0	0
DROITS DE L'HOMME	Nombre de signalement (Harcelement-Discrimination)	0	0	0
	Action en justice ou incidents(Harcelement-Discrimination)	0	0	0
ENVIRONNEMENT				
CONSOUMMATIONS ENERGIES DECHETS	Consommation électricité en mégawattheures MWh	69	45,26	67,67
	Consommation électricité en CO2 (en tonne)	4,14	2,72	4,06
	Consommation véhicules en CO2 (en tonne)	305	275	279
	Déchet DEEE en tonne	0,849	1	0,75
	Dechets divers en tonne	0,85	1,26	0,27
ETHIQUE				
Corruption et protection des données	Nombre de signalement liés à l'éthique (corruption)	0	0	0
	Action en justice ou incidents liés à l'éthique (corruption)	0	0	0
	Pourcentage des collaborateurs ayant reçu une sensibilisation sur l'Ethique	NC	NC	100%
	Nombre de signalement liés à la Protection des données RGPD	0	0	0
ACHATS RESPONSABLES				
Fournisseurs	Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signé le code de conduite	84,21%	84,21%	92,59%
	Pourcentage des acheteurs ayant reçu une formation Achats Responsables	100%	100%	100%