

2023

RAPPORT DE DEVELOPPEMENT DURABLE

MIALOT-AVOCATS

.PARIS.

Certified



Corporation

SOMMAIRE

01 LE CABINET

**02 L'ENGAGEMENT
ENVIRONNEMENTAL DU
CABINET**

**03 L'ENGAGEMENT ETHIQUE DU
CABINET**

04 ANNEXES



01 LE CABINET

Le Cabinet Mialot Avocats est une SELARL inter-barreaux dont les bureaux sont situés à Paris et à Marseille. Le Cabinet s'engage autour de valeurs fortes et pour la transition écologique.

La SELARL intervient en conseil et en contentieux, pour les collectivités territoriales, les particuliers, les entreprises et les associations. Son activité est fondée sur des marchés publics. Le Cabinet est aussi engagé auprès de nombreuses associations de protection de l'environnement dans le cadre de son activité *pro bono*.

Certified



Corporation

**Le Cabinet est certifié
BCORP depuis le 22 mars
2024, après avoir travaillé
pendant toute l'année
2023 à obtenir cette
certification**

Domaines d'expertise

- Urbanisme
- Aménagement
- Climat
- Biodiversité
- Eau
- Environnement
- Immobilier public et privé
- Expropriation
- Prémption
- Rural

L'ÉQUIPE



Camille Mialot, avocat associé fondateur, spécialiste en droit public

Fanny Ehrenfeld, avocate associée, spécialiste en droit public

Thomas Poulard, avocat associé, spécialiste en droit public

Aurélie Sophie, avocate collaboratrice

Eve Aubisse, avocate collaboratrice

Yessica Carvajal, assistante juridique

Certified



Corporation

02

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DU CABINET



AIR & CLIMAT

GESTION DES DECHETS

**LUTTE CONTRE LA
POLLUTION NUMERIQUE**

GESTION DE L'EAU

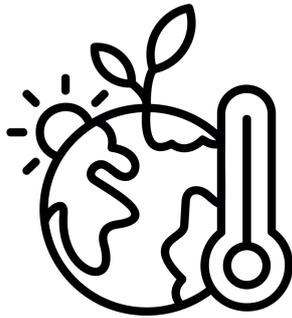
GESTION DES LOCAUX

Certified



Corporation

AIR & CLIMAT



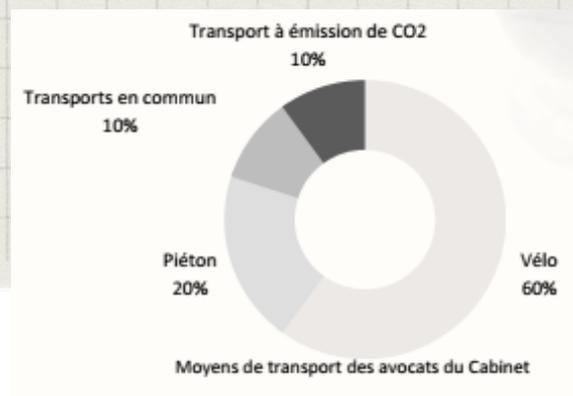
Vos émissions s'élèvent à environ
2,91 tonnes équivalent CO2

EMPREINTE CARBONE

Le cabinet évalue annuellement son empreinte carbone. Cette évaluation est reproduite en annexe pour l'année 2023. Le calcul est basé sur la version 20.0 de la Base Carbone[®] de l'ADEME, à travers le simulateur en ligne de la fondation GoodPlanet. Ce calcul permet d'établir une empreinte carbone mais ne fait pas office de Bilan Carbone[®]. Le volume d'émission du Cabinet s'élève à 2.91 tonnes pour l'année 2023.

CHARTRE DES TRANSPORTS

Dans le prolongement de l'engagement environnemental du cabinet, ses membres ont signé une charte des transports applicable à leurs déplacements professionnels. Ils s'engagent à travers cette charte à ne réaliser de déplacement professionnel qu'en cas de nécessité de présence *in situ* et à privilégier les transports en commun, en particulier le train.



GESTION DES DECHETS

Le Cabinet a une politique ambitieuse de gestion des déchets qui repose sur deux piliers :

1. Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas,
2. Lutte contre l'obsolescence programmée et réutilisation du matériel informatique



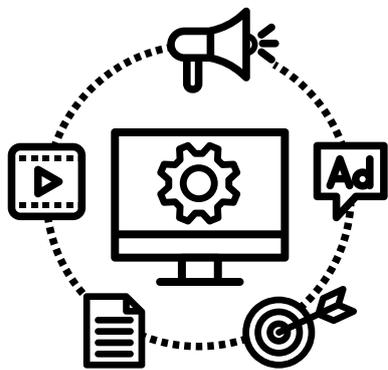
- ✓ Limitation des impressions au strict nécessaire
- ✓ Utilisation de papier d'impression recyclé
- ✓ Utilisation de récipients en verre pour les repas à emporter
- ✓ Utilisation de tasses à café et de gourdes
- ✓ Machine à café utilisant du café en grain
- ✓ Produits ménagers conditionnés pour être rechargés
- ✓ Serviettes en coton lavables
- ✓ Réparation du matériel information défectueux
- ✓ Achat de matériel informatique reconditionné

NOTE INTERNE DU TRI DES DECHETS

Les bureaux de Paris et de Marseille disposent d'une note interne relative au tri des déchets que tous les membres du cabinet s'engagent à respecter

LUTTE CONTRE LA POLLUTION NUMERIQUE

La pollution numérique et informatique est l'un des premiers postes de production de déchets et émetteur de carbone pour les entreprises de service. Le Cabinet s'engage à réduire au mieux cette empreinte numérique.



- ✓ Réparation du matériel information défaillant
- ✓ Achat de matériel informatique reconditionné
- ✓ Paramétrage par défaut des imprimantes sur "PDF compact"
- ✓ Paramétrage par défaut d'Ecosia comme moteur de recherches
- ✓ Utilisation d'outils de "cloud" pour l'envoi de données

EAU



- 
- ✓ Pas d'eau conditionnée en bouteilles
 - ✓ Programmation du lave vaisselle en mode éco
 - ✓ Utilisation de produits ménagers biologiques
 - ✓ Installation d'un urinoir pour faire des économies de chasse d'eau
 - ✓ Installation d'un réducteur de débit d'eau sur les robinets

**LA CONSOMMATION ANNUELLE
DU CABINET S'ÉLÈVE EN
MOYENNE À 55 MÈTRES CUBE
D'EAU**

Il s'agit de la consommation annuelle
moyenne d'une personne.

GESTION DES LOCAUX

Le Cabinet a une politique ambitieuse de gestion des locaux qui repose sur deux piliers :

1. Limiter la consommation énergétique;
2. Respecter le bien-être des membres du Cabinet.



Chauffage

Afin d'économiser l'énergie, le cabinet est chauffé par un chauffage central au gaz jusqu'à une température de 18°C puis individuellement chaque bureau par un chauffage électrique d'appoint pour porter la température à 19°C dans les seuls espaces nécessaires.

Le contrat de fourniture d'électricité du Cabinet assure une électricité 100% renouvelable.

Isolation énergétique du bâti

Le cabinet, locataire de ses locaux, a financé le double vitrage intégral des bureaux afin d'assurer une meilleure isolation thermique et phonique

Hygiène

Pour la bonne hygiène des locaux, le Cabinet fait appel à une technicienne de surface salariée qui intervient deux fois par semaine. Les produits utilisés pour nettoyer les locaux sont biologiques : l'essentiel du nettoyage est effectué à l'aide de vinaigre blanc.

Les fournisseurs du cabinet sont des entreprises à mission

La Fourche
BackMarket

Certified



Corporation

03

L'ENGAGEMENT ETHIQUE DU CABINET



CERTIFICATION B CORP

**LE CABINET DANS LA
COLLECTIVITE**

**LA GOUVERNANCE DU
CABINET**

**LE CABINET ET SES
MEMBRES**

**LE CABINET ET SES
CLIENTS**

CERTIFICATION B CORP

Le Cabinet a travaillé tout au long de l'année à l'obtention de la certification B CORP.

Un label international pour progresser

B Corp est un label à la renommée internationale. Progressiste et exigeant, il reconnaît les bonnes pratiques des entreprises en termes d'impact social, sociétal et environnemental, et dessine un chemin de progrès et de transformation au cœur de leur modèle d'affaires.

Toutes les entreprises volontaires, quels que soient leur secteur et leur taille, peuvent y prétendre et doivent obtenir un score minimum de 80 points au BIA pour être labellisées.

➤ [Tout savoir sur le processus de labellisation](#)

La certification a finalement été obtenue, pour trois ans, avec un total de 88,3 points, le 22 mars 2024.

Tableau de bord

Mialot Avocats



DERNIER SCORE VERIFIE

88.3

DATE DE CERTIFICATION

March 22, 2024

DATE DE RECERTIFICATION

March 22, 2027

Entreprise



Certifiée

Cette entreprise fait partie d'un mouvement mondial vers une économie plus inclusive, plus équitable et plus régénératrice.

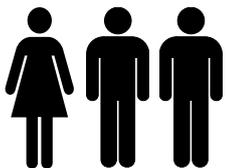
LE CABINET DANS LA COLLECTIVITÉ

Le Cabinet est fort de son engagement civique qui s'incarne par plusieurs politiques internes : inclusion, diversité et transparence.

CHARTRE ETHIQUE

Doit-on être signée et appliquée par tous les membres du Cabinet.

Parité entre les associés



Lutte contre les discriminations et le harcèlement

Lutte contre la corruption et la prise d'intérêts

LE CABINET DANS LA COLLECTIVITÉ

Le Cabinet réalise chaque année son Impact Score avec des objectifs d'évolution

L'Impact Score est un référentiel complet pour cartographier à 360° l'impact de son organisation, avec de nombreux indicateurs associés d'objectifs de progression précis pour dresser son plan d'action pour améliorer son impact.



Le référentiel pour cartographier à 360° l'impact de votre organisation

Stratégie à impact positif	Externalités sociales	Externalités écologiques	Partage du pouvoir	Partage de la valeur
Mission sociale ou écologique liée aux ODD	Inclusion de travailleurs éloignés de l'emploi	Mesure de l'empreinte carbone	Parties prenantes dans les instances de gouvernance	Partage de la valeur entre les parties prenantes
Mesure de l'impact du coeur d'activité	Salariés issus de la diversité	Réduction de l'empreinte carbone	Place des salariés dans la décision	Ecart de rémunération
Achats durables et inclusifs	Egalité femmes-hommes	Biodiversité & utilisation des ressources naturelles	Progression des salariés	Placements financiers responsables
Labels, certifications & scores	Intégration des jeunes & des seniors	Economie locale et circulaire	Stabilité au travail	Mécénat

Tableau récapitulatif des indicateurs socles de l'Impact Score

Mon score

93,35 / 100

Limitation des impacts négatifs



Partage de la valeur et du pouvoir



Stratégie à impact positif

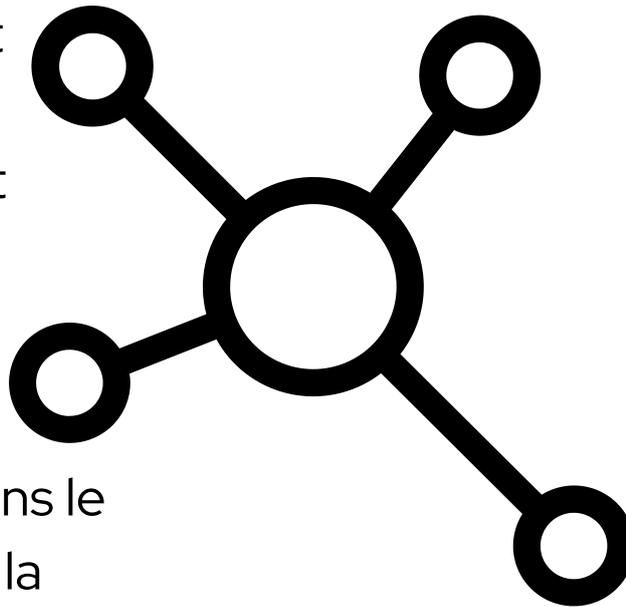


LE CABINET DANS LA COLLECTIVITÉ

Transparence interne et externe

Avant le 30 mars de
chaque année :
publication du rapport
de développement
durable sur le site
internet du Cabinet

Mise à jour chaque
année de l'impact score



Conformité dans le
temps avec la
certification B Corp

Calcul annuel de
l'empreinte carbone du
cabinet

LA GOUVERNANCE DU CABINET

CONSEIL DE CABINET

Composition

Le Conseil de cabinet est composé de l'ensemble des dirigeants, avocats associés et d'un représentant des collaborateurs non dirigeants. Le représentant est élu au suffrage direct et anonyme pour un mandat de deux ans (renouvelable deux fois consécutivement)

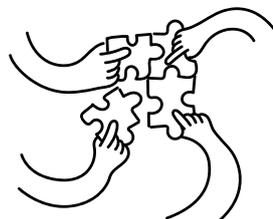
Mission

Le Conseil de cabinet se prononce sur les orientations majeures de l'entreprise. Il est également compétent pour réviser la Charte éthique et la Charte des transports. Il veille à leur bonne application et dispose d'un pouvoir de sanction.

Il se réunit au moins une fois par semestre et il tient informé l'ensemble des collaborateurs de ses décisions.



L'écart entre la rémunération des dirigeants et des collaborateurs est inférieure à trois



Et la suite ?

A terme, le Cabinet envisage de se transformer en coopérative. Cette réflexion devra être approfondie en 2024.

LE CABINET ET SES MEMBRES

Le Cabinet est très engagé sur le bien vivre au travail. Sa politique repose sur plusieurs piliers, traduites dans des notes internes d'organisation : formation, partage, respect, communication.

NOTE INTERNE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Esprit de compagnonnage
- Formations annuelles prises en charge par le Cabinet
- Objectifs annuels de formation pour tous les membres du Cabinet

Article 2 de la Charte éthique - Respect de personnes

AVANTAGES EN NATURE



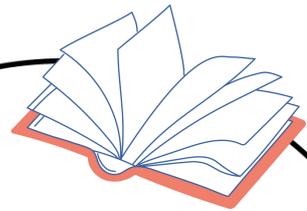
- Déjeuners quotidiens d'équipe sont pris en charge par le Cabinet
- Le Cabinet dispose d'une flotte de vélos électriques mis à disposition des membres qui le souhaitent
- Café et thés à disposition

LE CABINET ET SES MEMBRES



CHARTRE DE L'ALLAITEMENT AU TRAVAIL

Toutes les personnes souhaitant allaiter au travail peuvent le faire, en durée illimitée, autant de fois que nécessaire dans la journée, dans leur bureau personnel ou dans un lieu non partagé lorsque l'espace de travail est partagé.



Bibliothèque du Cabinet

Le Cabinet investit chaque année dans des essais et romans en français et en espagnol, accessibles à tous les membres du Cabinet.

Questionnaire de satisfaction anonyme pour tous les membres du cabinet

- 90% de réponses positives, oscillant entre « d'accord » et « tout à fait d'accord ».
- 3 réponses, soit 9,38%, ont trouvé une réponse mitigée à travers le « moyennement d'accord ».
- Aucune réponse négative n'est à relever

NOTE INTERNE SUR L'ÉVALUATION DES MEMBRES DU CABINET

- Grille d'évaluation transparente
- Feedback 360 à l'occasion de l'entretien annuel - selon les standards BCorp
- Pas d'objectifs financiers

LE CABINET ET SES CLIENTS

Particuliers

Collectivités
territoriales

Entreprises
Associations

Article 16 de la Charte
éthique

PRO BONO

Chaque avocat du cabinet s'engage, conformément à l'article 16 de la charte éthique, à allouer au minimum 5% du temps de son temps de travail annuel à des activités *pro bono*. Cette activité représente environ 100 heures par an pour le Cabinet. Le Cabinet Mialot Avocats consacre une partie de son activité à des dossiers pro bono dans le domaine de la protection de l'environnement et des droits fondamentaux. Cet engagement se traduit par l'accompagnement, au conseil comme au contentieux, d'associations ou de particuliers à des tarifs préférentiels.

04 ANNEXES

SYNTHESE BCORP

EMPREINTE CARBONE 2023

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

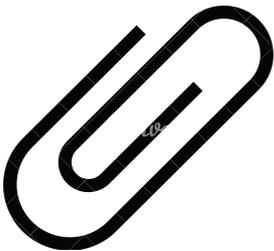
CHARTRE ETHIQUE

CHARTRE DES TRANSPORTS

IMPACT SCORE

NOTES INTERNES :

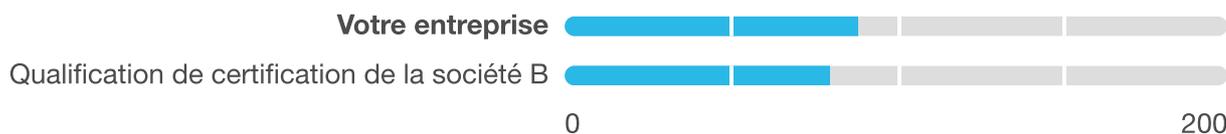
- **Formation**
- **Personnes allaitantes**
- **Tri des déchets**
- **Evaluation des membres du cabinet**



Résultat d'ensemble "B Impact" i

Mialot Avocats

Pour la date de fin d'année fiscale :
31 Dec 2022



Gouvernance

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer des pratiques et politiques qui se rapportent à sa mission, son éthique, sa responsabilité, ainsi que sa transparence.

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL
22/22 19.3



Collaborateurs-trices

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour contribuer au bien-être financier, physique, professionnel et social de ses employés.

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL
41/41 39.1



Collectivité

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL
34/34 20.7



contribuer au bien-être social et économique des communautés dans lesquelles elle opère.

Environnement

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL

21/21

4.6

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer sa gestion environnementale globale.



Clients

QUESTIONS RÉPONDUES SCORE GLOBAL

20/20

4.2

Découvrez ce que votre entreprise peut faire pour améliorer la valeur créée pour les clients direct et les consommateurs de ses produits et services.





Vos émissions s'élèvent à environ

2,91 tonnes équivalent CO2

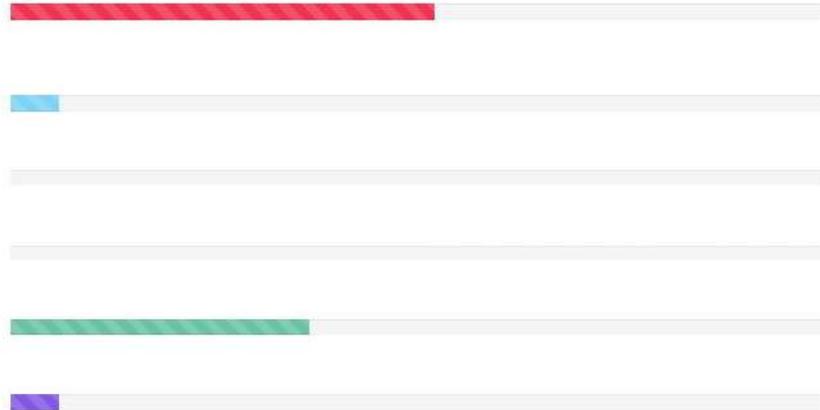
Le coût total de la contribution de ces émissions est de 69,84 Euros

Votre contribution

69,84 €

CONTRIBUER MAINTENANT

Répartition des sources d'émission



51,8% en énergie

Fioul : 0 tCO2e Électricité : 0,48 tCO2e Gaz naturel : 1,03 tCO2e Chauffage urbain : 0 tCO2e Réseau froid : 0 tCO2e Bois (plaquettes forestières) : 0 tCO2e

5,8% en déplacements

Domicile-travail : 0 tCO2e Professionnels : 0,06 tCO2e

0% en déplacements aériens

Courtes distances : 0 tCO2e Longues distances : 0 tCO2e

0% en fret

Routier : 0 tCO2e Ferroviaire : 0 tCO2e Aérien : 0 tCO2e Maritime : 0 tCO2e Fluvial : 0 tCO2e

36,52% en consommables

Papier : 0,24 tCO2e Autres fournitures : 0,83 tCO2e

5,88% en immobilisation

Bâtiments : 0 tCO2e Véhicules : 0 tCO2e Équipements informatiques : 0,17 tCO2e

NOUVEAU CALCUL

IMPRIMER

**Questionnaire de satisfaction
2023
Synthèse**

Les questionnaires ont été remplis anonymement par l'ensemble des membres du cabinet à la fin de l'année 2023 : 7/7 employé.e.s répondant.e.s.

La synthèse suivante regroupe les réponses en faisant apparaître des pourcentages de réponse pour chacune des questions posées.

Bien-être et santé au travail

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je me sens bien dans l'entreprise	0%	0%	14%	86%
Je me sens valorisé-e pour le travail accompli	0%	0%	14%	86%
Je suis satisfait-e de l'ambiance au travail	0%	0%	14%	86%
La charge de travail est tenable et bien répartie	0%	0%	43%	57%
Je suis satisfait-e de mon équilibre vie professionnelle/vie personnelle	0%	0%	43%	57%
L'entreprise se soucie de ma sécurité et de ma santé au travail	0%	0%	14%	86%
Je trouve du sens à mon travail	0%	0%	29%	71%
Je recommanderais à mes proche de travailler dans l'entreprise	0%	0%	29%	71%

Management

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mes objectifs sont cohérents et atteignables	0%	0%	43%	57%
Je suis satisfait-e du niveau de soutien et d'encadrement fourni par mon manager	0%	0%	43%	57%
Je peux exprimer mes opinions et idées au sein de l'entreprise	0%	0%	29%	71%
La Direction est équitable et transparente avec les salariés	0%	0%	29%	71%

Environnement de travail

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait-e de mes conditions matérielles de travail	0%	0%	14%	86%
Je suis satisfait-e de l'ergonomie de mon poste de travail	0%	14%	14%	71%
Je suis satisfait-e de la disponibilité et de l'accès aux outils et ressources de l'entreprise	0%	0%	29%	71%
Mon environnement de travail est propice à la concentration	0%	14%	29%	57%

Politiques et avantages sociaux

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait-e du système de rémunération et des avantages financiers offerts par l'entreprise	0%	0%	14%	86%
Je suis satisfait-e de la politique de congé	0%	0%	29%	71%
Je suis satisfait-e des politiques de flexibilité et de télétravail	0%	14%	29%	57%
Je suis satisfait-e des opportunités de formation et de développement professionnel offertes par l'entreprise	0%	0%	29%	71%

Communication interne

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
J'ai l'opportunité de partager régulièrement mes idées avec les dirigeants	0%	0%	0%	100%
Je suis satisfait-e des canaux de communication internes	0%	0%	0%	100%
Les informations essentielles me parviennent de manière adéquate et en temps voulu	0%	0%	29%	71%
Je me sens à l'aise lors des échanges avec mon manager ou avec la Direction	0%	0%	14%	86%

Culture d'entreprise

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait-e de la culture d'entreprise	0%	0%	0%	100%
Je me sens lié-e aux valeurs de l'entreprise	0%	0%	0%	100%
Mon entreprise favorise la diversité et l'inclusion	0%	0%	14%	86%
La culture d'entreprise favorise la collaboration et l'esprit d'équipe	0%	0%	0%	100%

Ethique et engagement pour l'environnement

	Pas du tout d'accord	Moyennement d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je suis satisfait-e de l'éthique de l'entreprise	0%	0%	0%	100%
Je me sens lié-e par les engagements de l'entreprise pour l'environnement	0%	0%	0%	100%
Mon entreprise favorise la discussion sur les enjeux éthiques et environnementaux	0%	0%	0%	100%
Mon avis sur l'éthique et les engagements environnementaux de l'entreprise sont pris en compte	0%	0%	0%	100%

Synthèse

- Sur les 32 réponses posées, plus de 90% d'entre elles ont trouvé une réponse positive, oscillant entre « d'accord » et « tout à fait d'accord ».
- 3 réponses, soit 9,38%, ont trouvé une réponse mitigée à travers le « moyennement d'accord ».
- Aucune réponse négative n'est à relever.

Autres

Peu de remarques supplémentaires ont été faites. Les quelques remarques supplémentaires mentionnaient le travail en équipe comme organisation habituelle du travail et la présence d'une flotte de vélos électriques pour les membres du cabinet.

MIALOT-AVOCATS

. PARIS .

**LA CHARTE
ETHIQUE**



www.mialot-avocats.fr

LA CHARTE ETHIQUE

La Charte éthique définit les principes et valeurs auxquels le Cabinet MIALOT AVOCATS, ci-après « le Cabinet », adhère.

L'intégrité, l'éthique, la responsabilité sociétale, la loyauté, le respect de la personne, la recherche de la justice, la transparence, la lutte contre la corruption et contre la concurrence déloyale, l'indépendance et tout autre principe lié à l'exercice de la profession d'avocat constituent des valeurs fondamentales du Cabinet dans la conduite de ses conseils et du traitement de ses dossiers.

Le Cabinet se conforme au Règlement Intérieur National des avocats (RIN) et au Règlement Intérieur du Barreau de Paris (RIBP).

La présente Charte éthique s'applique à tous les membres du Cabinet, salariés, avocats collaborateurs et avocats associés ; ci-après « les collaborateurs ».

Les principes définis dans cette Charte incitent le Cabinet à conduire ses affaires et à accomplir son travail de façon (1) à maintenir et à renforcer la confiance des clients, (2) à participer d'une meilleure justice, et (3) à s'inscrire dans une démarche de développement durable et d'éco-responsabilité.

Chaque collaborateur ou associé, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail, son contrat de collaboration ou de son mandat social et de veiller à ce que celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou par les personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les collaborateurs et associés sont tenus aux lois ou réglementations applicables, et aux principes de cette Charte. Les manquements sont sanctionnés.

1. CONFORMITE A LA LEGISLATION

Le Cabinet s'engage à respecter les lois partout où il exerce son activité.

Le respect de la Loi constitue une valeur fondamentale. Il est de la responsabilité de tous les collaborateurs et associés de connaître et respecter pleinement les lois et réglementations, les principes déontologiques de la profession d'avocat, ainsi que les diverses politiques et directives établies par le Cabinet dans ses domaines d'activité.

Tous les collaborateurs sont tenus de s'informer des dispositions en vigueur dans le Cabinet concernant leur domaine de responsabilité, de les observer et de consulter, en cas de doute et de besoin, les personnes compétentes pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs, ainsi que les relations entre les collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec respect et dignité.

Le Cabinet entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel sont interdits.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente de tous les membres du cabinet.

3. CONCURRENCE LOYALE

Le Cabinet veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Cabinet ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Le Cabinet refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente avec les concurrents ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients. Il se conforme aux règles de la commande publique.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale.

Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance, nos concurrents et clients doivent prendre leurs décisions en toute liberté.

4. RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET AUTRES PARTENAIRES

Le Cabinet entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients et autres partenaires commerciaux, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques listés en préambule.

En conséquence, le Cabinet s'oblige à honorer ses engagements contractuels et à respecter tant la lettre que l'esprit des missions qui lui confiées.

Les collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité.

L'action du Cabinet, en France comme à l'international, s'exerce dans le respect de la réglementation locale, que tout collaborateur s'applique à connaître.

Le Cabinet respecte les règles spécifiques qui régissent les marchés privés et publics quel que soit le pays.

Le Cabinet s'emploie à sélectionner ses fournisseurs et prestataires sur la base de critères de qualité, de performance, de développement durable, de coût et d'adéquation à ses besoins. Le Cabinet attend de ses partenaires un engagement équivalent en termes de respect des droits de l'Homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique professionnelle.

Il incombe à chaque collaborateur de sélectionner ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant un processus de sélection rigoureux.

Il peut être nécessaire de faire appel à des partenaires extérieurs. Tout collaborateur recourant à un partenaire extérieur doit s'assurer que les vérifications appropriées sont mises en œuvre et que le partenaire extérieur s'est engagé à se conformer aux exigences de cette Charte avant de conclure une relation de travail avec lui.

Les services fournis par le Cabinet respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement sur ses propres sites et ceux de ses clients.

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Cabinet s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels il exerce ses activités.

Il applique les lois nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption dans tous les pays où il intervient.

6. PRISE D'INTERETS

Les décisions du Cabinet sont prises de manière objective dans le respect des règles déontologiques liées à l'exercice de la profession d'avocat.

Toute activité ou mission des membres du cabinet allant à l'encontre des intérêts du Cabinet et de ses clients est proscrite.

Les membres du Cabinet doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès des dirigeants associés et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Cabinet et de ses clients.

7. CONFIDENTIALITE

Le Cabinet s'efforce de faire respecter la confidentialité dans l'usage des données, des informations, du savoir-faire, des droits de propriété intellectuelle et industrielle et des secrets d'affaires, en lien avec ses activités.

Les collaborateurs sont tenus au secret professionnel.

Ils sont tenus de conserver pour eux seuls les informations confidentielles relatives au Cabinet et aux clients. Cette obligation subsiste même après leur départ du Cabinet.

Toutes les informations confidentielles doivent être gardées et rester confidentielles sauf si elles ont fait l'objet d'une publicité légale ou que leur divulgation a été autorisée ou demandée par le client.

Chaque collaborateur doit s'assurer que toute information, qui ne serait pas publique, reste strictement confidentielle.

A cette fin, tout collaborateur doit :

- Prévenir la divulgation d'informations confidentielles ;
- Conserver en toute sécurité, quel que soit leur format (papier ou électronique), toutes les données confidentielles qui ont trait aux activités du Cabinet.

8. SINCERITE DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIERE

Le Cabinet s'engage à fournir à son expert-comptable une information exacte, transparente et régulière. La sincérité des comptes permet de fonder les décisions sur des informations exhaustives précises et fiables.

Tous les documents comptables sont conservés conformément aux lois applicables.

Tout transfert de fonds requiert une vigilance particulière, notamment quant à l'identité du destinataire et au motif du transfert. Dans le cas de maniements de fonds, le Cabinet s'appuie sur le service de la CARPA.

9. SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le Cabinet garantit des conditions de travail adéquates à ses collaborateurs, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect de l'ensemble des règles en vigueur.

Une formation premier secours est délivrée aux membres du cabinet et mise à jour tous les deux ans.

A cet effet, une trousse de secours, un défibrillateur cardiaque et un extincteur sont à disposition au cabinet.

10. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT

Le Cabinet garantit à ses collaborateurs et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants.

Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément à la législation en vigueur.

Le Cabinet entend traiter tous ses collaborateurs avec respect et équité et promouvoir l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.

Chaque membre du cabinet doit donc respecter la sécurité, les droits et les opinions de ses collègues ainsi que leurs particularités culturelles ou spécifiques.

Le Cabinet propose à ses collaborateurs des opportunités de formation qui sont spécialement adaptées à leur domaine d'activités et à leurs exigences.

Il respecte la vie privée de ses collaborateurs et protège leurs données personnelles.

11. HANDICAP

Le Cabinet mène une politique active en matière de handicap en encourageant notamment l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et en accompagnant les personnes en cas de survenance d'un handicap au cours de la vie professionnelle.

12. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Cabinet s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau, à lutter contre le changement climatique et à protéger la biodiversité.

Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement mais aussi de s'engager dans une démarche éco-responsable.

Le Cabinet adhère à la démarche B-corp d'écocertification.¹ Il vise à améliorer son score chaque année pour progresser en matière de développement durable mais aussi pour faire la promotion de mode de gestion et de développements alternatifs et respectueux de la planète. Chaque collaborateur veille à respecter les attendus de l'écocertification.

¹ <https://app.bimpactassessment.net>

13. COMMUNICATION AVEC LES MEDIAS ET SUR LES RESEAUX SOCIAUX

Toute communication avec ces interlocuteurs extérieurs doit être exacte et conforme aux obligations réglementaires et légales, notamment aux obligations de confidentialité et de prudence auxquelles le Cabinet est soumis en tant que société d'avocats.

14. TRANSPORTS

Le Cabinet établit une charte des transports qui vise à les limiter (télétravail, visioconférences, déplacements indispensables, etc.) et à rendre les transports nécessaires le moins polluant possible ; notamment au regard des émissions de gaz à effet de serre.

Le Cabinet encourage ses collaborateurs à user des transports en commun et des mobilités douces ; à défaut, d'investir dans des modes de transports électriques. Les collaborateurs signent la charte de transport et s'engagent à la respecter.

15. GUIDE DE BONNE CONDUITE

Chaque collaborateur se voit remettre un « manuel de l'employé », guide de bonne conduite au sein du Cabinet, au sein duquel les règles de fonctionnement du cabinet sont exposées et les chartes annexées (charte éthique et charte des transports).

16. ACTIVITES *PRO BONO*

Les avocats du Cabinet s'engagent pour un accès juste et équitable à la justice. A ce titre, ils allouent une partie de leur temps de travail à du conseil ou à des contentieux aux associations de protection de l'environnement sous forme *PRO BONO* ; c'est-à-dire gratuitement ou à un tarif réduit.

Le temps alloué par chaque avocat du Cabinet à des activités *PRO BONO* ne peut être inférieur à 5 % de leur temps de travail annuel ; soit environ 100 heures par an.

17. CONSEIL DE CABINET

Il est institué un Conseil de Cabinet composé de l'ensemble des dirigeants, avocats associés, et d'un représentant des collaborateurs non-dirigeants.

Le représentant est élu au suffrage direct et anonyme pour une durée de deux ans. Son mandat est renouvelable deux fois consécutivement.

Le Conseil de Cabinet est informé et se prononce par consensus sur les orientations majeures de l'entreprise. En outre, il est compétent pour réviser la Charte éthique et la Charte des transports et veiller à leur bonne exécution.

Le Conseil de Cabinet est présidé par le doyen de ses membres et se réunit au moins une fois par semestre.

L'ensemble des collaborateurs est tenu informé des décisions du Conseil de Cabinet.

18. MISE EN OEUVRE

Tous les collaborateurs du Cabinet sont tenus de se comporter conformément à la présente Charte éthique.

Les dirigeants, avocats associés, se voient conférer un rôle particulier à cet égard, celui de donner l'exemple. En tant qu'interlocuteurs, ils répondent à toutes les questions concernant les principes de conduite et s'assurent que les collaborateurs soient suffisamment informés, notamment dans leur domaine de responsabilités, des valeurs portées par la présente charte éthique.

Chaque collaborateur pourra s'adresser à un dirigeant avocat associé pour toute interrogation portant sur la présente charte éthique.

Il revient à chaque collaborateur de communiquer sans délai à un dirigeant associé tout manquement aux règles du Cabinet porté à sa connaissance. Ces communications doivent être de bonne foi et correctement documentées. Toutes les notifications de manquement supposées seront traitées avec le plus grand sérieux et avec toute la confidentialité possible notamment dans le cadre de la procédure de recueil de signalement ci-après décrite. Les auteurs de ces communications ne feront l'objet d'aucune mesure de représailles ou menace, ni d'aucun harcèlement et leur identité sera tenue secrète dans les limites autorisées par la loi.

19. PROCEDURE DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Le cabinet encourage ses collaborateurs à exprimer leurs points de vue, à défendre leurs opinions et à signaler les comportements ou requêtes inacceptables.

La voie normale pour évoquer de telles préoccupations est la saisine d'un dirigeant : avocat associé. Néanmoins, tout collaborateur qui considère que sa prise de parole peut présenter des difficultés ou ne pourrait pas donner lieu au suivi approprié peut demander à être assisté d'un conseil dont la rémunération est prise en charge par le Cabinet.

Les signalements sont portés à la connaissance du Conseil de Cabinet qui prend toute mesure utile pour mettre fin à la difficulté.

20. SANCTIONS

Les différents principes de cette Charte éthique sont contraignants dans la mesure où leur non-respect est passible de sanctions, conformément à la législation applicable, indépendamment d'éventuelles poursuites civiles et pénales qui pourraient être engagées au regard des infractions constatées.

Les sanctions sont décidées par le Conseil de Cabinet qui instruit à charge et à décharge de manière impartiale dans le cadre d'une procédure transparente, équitable et contradictoire. Les sanctions doivent être nécessaires, efficaces et proportionnées.

Le membre du cabinet mis en cause a le droit d'accès à son dossier, de demander toute information complémentaire, de demander toute mesure d'instruction nécessaire, de se faire assister du conseil de son choix et d'être entendu par le Conseil de Cabinet.

21. PUBLICITE

Les clients et les partenaires du Cabinet sont informés d'existence et du contenu cette Charte éthique. Cette information est réalisée sous la forme d'une publication de la Charte éthique sur le site internet du Cabinet.

22. REVISION DE LA CHARTE ÉTHIQUE

La présente Charte peut être révisée par simple décision de l'assemblée générale des associés.

Les collaborateurs sont informés des modifications et sont invités à signer la nouvelle version de la Charte éthique dans un délai raisonnable.

23. SIGNATURE ET ENTREE EN VIGUEUR

La présente Charte éthique est signée par l'ensemble des membres du cabinet et son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2023.

24. EXECUTION DE LA CHARTE ETHIQUE

Tous les collaborateurs du Cabinet sont tenus de signer la présente Charte éthique qui s'appliquent à eux de manière obligatoire.

Le Conseil de Cabinet est en charge de l'exécution de la présente Charte éthique.

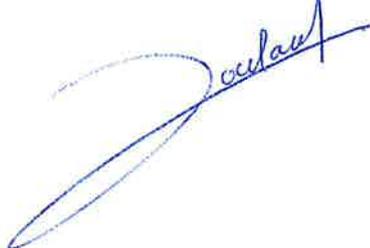
* * *

Fait à Paris, le 21 novembre 2022,

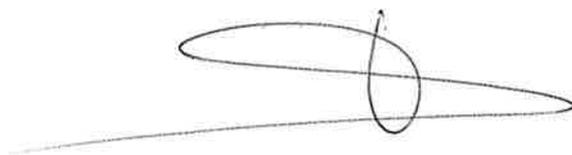
Les avocats-associés et dirigeants :


Me Camille MIALOT

Me Thomas POULARD



Me Fanny EHRENFELD



* * *

SIGNATURE DES COLLABORATEURS NON DIRIGEANTS :



The image contains four handwritten signatures. The top-left signature is in black ink and appears to be 'Saidi'. The top-right signature is in black ink and is a stylized 'A'. The middle signature is in blue ink and appears to be 'Lafab'. The bottom signature is in black ink and appears to be 'RF'.

MIALOT-AVOCATS

. PARIS .

**LA CHARTE
DES TRANSPORTS**



www.mialot-avocats.fr

LA CHARTE DES TRANSPORTS

La Charte des transports définit les principes et les modalités de transport pour les déplacements professionnels des membres du Cabinet MIALOT AVOCATS ; ci-après « le Cabinet ».

L'objectif du Cabinet est de promouvoir des transports bas-carbone et écoresponsables de manière à réduire l'empreinte écologique de l'entreprise avec un objectif de neutralité carbone.

La présente Charte des transports s'applique à tous les membre du Cabinet, salariés, avocats collaborateurs et avocats associés ; ci-après « les collaborateurs ».

1. PRINCIPES GENERAUX

Tout déplacement professionnel doit être justifié par une obligation de présence *in situ*.

Tout déplacement nécessaire se fait prioritairement par mobilité douce, sinon transports en commun électrique, puis en transport individuel électrique, et enfin transport à fortes émissions carbone (avion et voiture thermique individuelle).

Toute émission de gaz à effet de serre générée à l'occasion d'un transport nécessaire à forte émissions carbone est compensée.

Les réunions en visioconférence sont privilégiées et le travail en distanciel encouragé.

2. TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Le Cabinet met gratuitement à disposition des collaborateurs des vélos mécaniques ou électriques et/ou des trottinettes électriques pour leur déplacement domicile-travail.

Le Cabinet prend en charge 50 % des frais de transports en commun conformément aux dispositions de la loi ; tickets unitaires, tickets aller-retour et/ou abonnements.

En cas d'impossibilité de transport à pied, à vélo ou en transports en commun sur tout ou partie du trajet domicile-travail, le transport personnel véhiculé se fait prioritairement à l'aide d'un véhicule électrique. Dans le cas où le véhicule ne serait pas électrique, les émissions de gaz à effet de serre sont compensées.

3. TRANSPORTS VERS DES LIEUX AUTRES

S'il est nécessaire à un membre de cabinet de se transporter en dehors du Cabinet pour une réunion, une visite de client, une audience ou toute autre activité impérieuse, ce transport se fait prioritairement en transports en commun électrique : métro, RER, tramway, train, etc.

Le Cabinet prend en charge les frais de transport.

Dans le cas où la destination ne serait pas desservie par un réseau ferroviaire, ou que les contraintes de temps y obligent, il est possible de recourir à l'avion ou à la voiture personnelle ou de location de manière exceptionnelle et dérogatoire. Les émissions de gaz à effet de serre générées par ce transport sont compensées. Les véhicules de location sont choisis en fonction de leur faibles émissions carbone et les véhicules légers électriques sont en toutes hypothèses privilégiés.

4. COMPENSATION

Tout transport non propre (avion et voiture thermique, ou autre mode de transport à fort coût carbone) est compensé.

A cette fin de compensation, le Cabinet achète des crédits carbone à hauteur des émissions engendrées par le trajet ; cela auprès d'associations spécialisées et agréées qui se portent acquéreur de biens assurant la captation du CO2.

Il est tenu un registre de l'ensemble de ces trajets et de leur compensation.

5. VISIOCONFERENCES ET DISTANCIEL

Le cabinet privilégie les visioconférences plutôt que les réunions physiques si celles-ci emportent des coûts carbone de transports.

Les collaborateurs peuvent demander à bénéficier d'au moins deux jours par semaine de télétravail.

6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Le Cabinet vise la neutralité carbone et s'engage donc à réduire au maximum le coût carbone de ses transports dans le cadre de sa démarche d'adhésion à l'écocertification B-corp.¹

Le Conseil de Cabinet fixe chaque année des objectifs d'amélioration en matière d'émission de gaz à effet de serre liés aux transports. Il prépare un bilan carbone annuel des transports au sein du Cabinet et en donne copie à chaque collaborateur. Ce bilan comporte l'évolution des émissions sur les 5 dernières années et les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

¹ <https://app.bimpectassessment.net>

7. PUBLICITE

Les clients et les partenaires du Cabinet sont informés de l'existence et du contenu de cette Charte des transports et de la démarche de neutralité carbone en matière de transports du Cabinet.

Cette information est réalisée sous la forme d'une publication de la Charte des transports et du bilan carbone annuel sur le site internet du Cabinet.

Par ailleurs le bilan carbone annuel est intégré au rapport développement durable annuel du Cabinet ; lui aussi publié sur le site internet.

8. REVISION DE LA CHARTE DES TRANSPORTS

La présente Charte peut être révisée par simple décision du Conseil de Cabinet.

Les collaborateurs sont informés des modifications et sont invités à signer la nouvelle version de la Charte des transports dans un délai raisonnable.

Les modifications sont portées à la connaissance des clients et des partenaires du Cabinet à travers la publication de Charte des transports mise à jour sur le site internet du Cabinet.

9. SIGNATURE ET ENTREE EN VIGUEUR

La présente Charte des transports est publiée sur le site internet du Cabinet et ouverte à la signature des collaborateurs le 1^{er} août 2022.

Les collaborateurs disposent d'un mois pour la signer ou faire part de leurs remarques éventuelles au Conseil de Cabinet.

La Charte entre en vigueur au vigueur le 1^{er} septembre 2022.

10. EXECUTION DE LA CHARTE ETHIQUE

Tous les collaborateurs du Cabinet sont tenus de signer la présente Charte des transports qui s'appliquent à eux de manière obligatoire.

Le Conseil de Cabinet est en charge de l'exécution de la présente Charte éthique.

*
* *

Fait à Paris, le 28 août 2022,

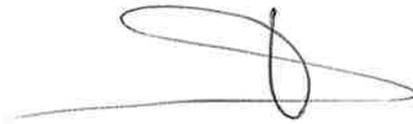
Les avocats-associés et dirigeants :



Me Camille MIALOT



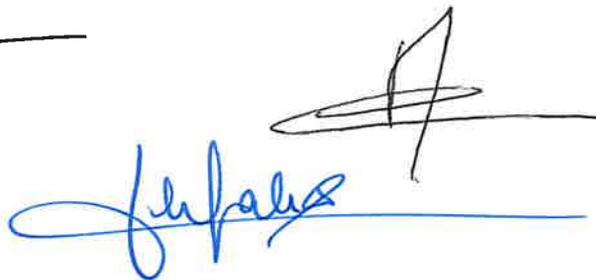
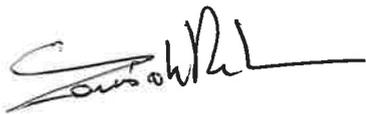
Me Thomas POULARD



Me Fanny EHRENFELD

*
* *

SIGNATURE DES COLLABORATEURS NON DIRIGEANTS :

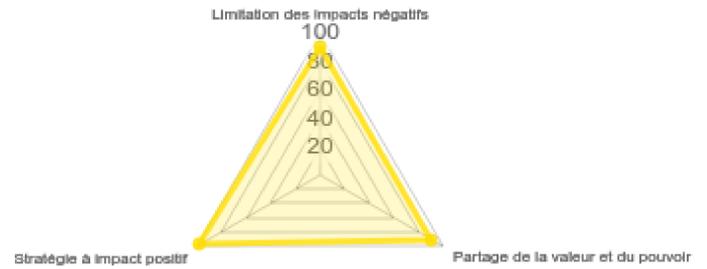


Vous souhaitez ré-ouvrir votre formulaire dans la même année ? Ecrivez-nous sur impactscore@impactfrance.eco

Mon score

93,35 / 100

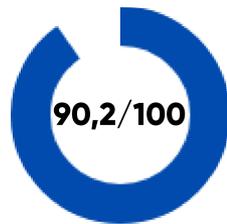
Évalué le 23/02/2024



**Informations
entreprise**

Analyse PWP

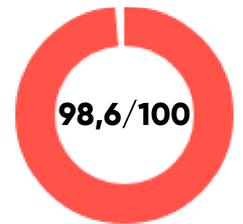
**Limitation des
impacts négatifs**



**Partage de la
valeur et du
pouvoir**



**Stratégie à
impact positif**



Informations entreprise

100% Complété

11 questions sur 11

0/

1. Votre entreprise appartient-elle à un groupe ?

- Oui
 Non

2. Quel est le statut juridique de votre organisation ?

- SA (société anonyme)
 SAS (société anonyme simplifiée)
 SARL (société à responsabilité limitée)
 Association loi 1901
 SNC (Société en Nom Collectif)
 SCOP (Société Coopérative de Production)
 SCA (Société Coopérative Agricole)
 SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
 Administration publique (Etat, collectivités territoriales, institutions internationales...)
 Entreprise Individuelle
 Autre
 Autre (précisez)

SELARL (Société d'Exercice Libéral A Responsabilité Limitée) - Cabinet d'avocats - Conseil et représentation juridiques

3. Quel est le chiffre d'affaires / budget de votre organisation sur l'année dernière ?

██████████



4. Quel est votre nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein) ?

6



5. Comment décririez-vous l'implantation géographique des sites de votre organisation ?

- Internationale
 Nationale
 Régionale
 Départementale

6. Dans quelle région est située votre organisation ?

Île-de-France



7. Quelle est l'année de création de votre organisation ?

Le référentiel Impact Score est surtout adapté aux organisations de plus d'un an d'existence, car elles peuvent ainsi disposer du recul suffisant sur certaines données.

2014-07-15



8. Quelles sont les raisons qui vous amènent à répondre à l'Impact Score ?

- Volonté de transparence vis-à-vis des parties prenantes de mon organisation
- Pour engager mon organisation dans une démarche d'impact positif
- Pour identifier les chantiers prioritaires de mon organisation
- A la demande d'un financeur public ou privé dans le cadre d'une demande de financement
- Autre (précisez)

9. Veuillez importer le logo de votre organisation en ajoutant une PJ

Oui 

Pièces jointes :



4.17 Ko

10. Etes-vous une entreprise adhérente au Mouvement Impact France ?

Non 

11. Souhaitez-vous rendre public votre Impact Score ? 

Non 

Limitation des impacts négatifs

100% Complété

30 questions sur 30

Impact social **13.5/16**

INCLUSION DE TRAVAILLEURS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI **0/4**

12. Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs en situation de handicap ?* 

- Oui
- Non

13. Dans vos recrutements de l'année dernière, avez-vous embauché une ou plusieurs personnes en situation d'insertion ?* 

- Oui
- Non
- Mon organisation n'a pas eu de recrutement l'année dernière

SOUTIEN DE PUBLICS FRAGILES **6.5/4**

14. Avez-vous un ou plusieurs postes occupés dans votre entreprise par des travailleurs résidant en QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) ?* 

- Oui
- Non
- Mon entreprise est située en zone rurale
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

15. Quelle est la part de vos sites français qui sont implantés dans des zones ayant au moins un des caractères suivants ?* 

QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville), ZFU (Zone Franche Urbaine), BER (Bassins d'Emplois à Redynamiser), ZMM (Zones de Massif et de Montagne), ZRD

- 0%
- 0,1 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

16. Avez-vous mis en place une démarche de conception universelle pour certains de vos produits/services ?* 

- Oui
- Non
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

EGALITÉ FEMMES-HOMMES **5/4**

17. Votre organisation a-t-elle atteint la parité femmes-hommes dans ses effectifs ?*

- Non, moins de 30% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Non, entre 30 et 49,9% des salariés de mon organisation sont des femmes
- Oui, plus de 50% des salariés de mon organisation sont des femmes

18. Votre organisation est-elle dirigée par une femme ?

- Oui
- Non

19. A poste équivalent, quel était le pourcentage d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans votre structure l'année dernière ?* 

- Les femmes ont un salaire moyen égal ou supérieur aux hommes dans mon organisation
- Les hommes ont un salaire moyen 0 à 5% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 5 à 10% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 10 à 15% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen 15 à 20% plus élevé que celui des femmes
- Les hommes ont un salaire moyen plus de 20% plus élevé que celui des femmes
- Non applicable (nous n'avons pas de salariés / nous ne sommes que des hommes ou que des femmes dans l'organisation)

INTÉGRATION DES JEUNES ET SENIORS 2/4

20. Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de moins de 25 ans ?* 

- Oui
- Non

21. Avez-vous un ou plusieurs postes occupés par des travailleurs de plus de 55 ans ?*

- Oui
- Non

22. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Impact Social" de l'Impact Score ? 

Transformation de l'entreprise en société coopérative pour introduire encore plus de démocratie et de discussion sur les salaires.

Impact écologique 15.35/16

MESURE DE L'EMPREINTE CARBONE 4/4

23. Mesurez-vous votre bilan carbone ?* 

- Oui, mon organisation mesure son scope 1 et 2
- Oui, mon organisation mesure son scope 1, 2 et 3
- Non, mais mon organisation à prévu de le réaliser dans les 6 prochains mois
- Non, mon organisation ne mesure pas son bilan carbone

RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE 3.9/4

24. Avez-vous mis en place une démarche d'éco-conception pour un ou plusieurs de vos produits ou services ?* 

- Oui
- Non
- Mon organisation n'intervient pas sur la phase de conception des produits / services
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

25. Mettez-vous déjà en place des actions pour réduire votre consommation énergétique ?*

- Oui
- Non

26. Quelle part de votre effectif utilise la mobilité douce (transports en commun, marche, vélo, trottinette, véhicule électrique, covoiturage, autopartage, télétravail) pour se rendre au travail ?* 

- Moins de 20%
- De 20 à 39,9%
- De 40 à 59,9%
- De 60 à 79,9%
- De 80 à 100%
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

27. Pour les déplacements professionnels, comment se déplacent principalement vos collaborateurs ?*

- En voiture
- En avion
- En train
- A pied
- En vélo
- En transports en commun (bus, métro, tramway...)

28. Votre organisation met-elle en place le tri sélectif des déchets ?*

- Oui
- Non
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

29. Etes-vous dans une démarche zéro déchet ?* 

- Oui
- Non
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

30. Avez-vous mis en place des mesures pour réduire l'empreinte numérique de votre organisation ?* 

- Oui
- Non
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

31. Votre organisation (dirigeant(s) et/ou employés) a-t-elle déjà participé à une formation à la transition écologique ?*

Exemples : Fresque du Climat, Atelier 2 tonnes, Fresque de la Biodiversité, Fresque du Numérique, Fresque de la Mobilité...

- Oui
- Non
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

BIODIVERSITÉ ET UTILISATION DES RESSOURCES NATURELLES

32. Quel est l'état d'avancement de votre organisation dans sa démarche biodiversité ?* 

Plusieurs réponses possibles

- Mon organisation a déjà réalisé un état des lieux de ses impacts et dépendances à la biodiversité
- Mon organisation a déjà défini un plan d'action visant à promouvoir la biodiversité
- Mon organisation a déjà mis en œuvre des actions en faveur de la biodiversité
- Mon organisation a sensibilisé ses collaborateurs aux enjeux de l'entreprise liés à la biodiversité
- Mon organisation a intégré des critères liés à la biodiversité dans ses décisions stratégiques
- Aucune de ces réponses

33. Comment a évolué la consommation totale d'eau de votre organisation / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur l'année dernière ?* 

Pour le dénominateur, vous pouvez choisir l'indicateur qui vous paraît le plus pertinent : ETP (Equivalent Temps Plein), CA (Chiffre d'Affaires), Tonnage Produits ou encore Actifs sous gestion.

- Le rapport a augmenté au cours de l'année dernière
- Le rapport a diminué de moins de 1%
- Le rapport a diminué entre 1 et 1,9%
- Le rapport a diminué entre 2 et 2,9%
- Le rapport a diminué entre 3 et 3,9%
- Le rapport a diminué entre 4 et 4,9%
- Le rapport a diminué de plus de 5%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

34. Comment a évolué la production de déchets de votre organisation / (ETP ou CA ou Tonnage Produit ou Actifs sous Gestion) sur l'année dernière ?* 

Pour le dénominateur, vous pouvez choisir l'indicateur qui vous paraît le plus pertinent : ETP (Equivalent Temps Plein), CA (Chiffre d'Affaires), Tonnage Produits ou encore Actifs sous gestion.

- Le rapport a augmenté au cours de l'année dernière
- Le rapport a diminué de moins de 1%
- Le rapport a diminué entre 1 et 1,9%
- Le rapport a diminué entre 2 et 2,9%
- Le rapport a diminué entre 3 et 3,9%
- Le rapport a diminué entre 4 et 4,9%
- Le rapport a diminué de plus de 5%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

35. Faites-vous appel à des énergies renouvelables dans votre mix énergétique ?* 

- Oui, mon organisation dispose d'une installation photovoltaïque ou renouvelable en autoconsommation
- Oui, mon organisation est reliée à un réseau de chaleur renouvelable local pour mon eau chaude sanitaire et/ou mon chauffage
- Oui, mon organisation a souscrit un contrat avec un fournisseur d'énergie verte (voir la liste en information, sur le "i")
- Non, mon organisation n'a mis en place aucune de ces démarches
- Mon organisation ne mesure / contrôle pas cette information

36. Votre organisation a-t-elle déjà réalisé une analyse de cycle de vie pour au moins un de ses produits / services ?* 

- Oui, mon organisation a déjà réalisé une analyse de cycle de vie pour un produit / service
- Non, mon organisation n'a pas réalisé d'analyse de cycle de vie des ses produits / services

ECONOMIE LOCALE ET CIRCULAIRE 3.45/4

37. Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires à moins de 300km l'année dernière ?* 

- 0%
- 0,1 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- Plus de 20%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

38. Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires situés en France l'année dernière ?*

- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- Plus de 60%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

39. Quel était le pourcentage des achats réalisés auprès de fournisseurs et prestataires situés en Europe l'année dernière ?* 

- Moins de 50%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- Plus de 90%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

40. Quel pourcentage des matériaux utilisés pour le processus de production des biens et/ou services proposés par votre organisation étaient d'origine recyclée, reconditionnée ou de seconde main l'année dernière ?* 

- 0%
- 0,1 à 9,9%
- 10 à 19,9%
- 20 à 29,9%
- 30 à 39,9%
- 40 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,9%
- 70 à 79,9%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

41. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Impact Ecologique" de l'Impact Score ? 

Le cabinet pourrait se porter acquéreur de lieux de compensation carbone. Toutefois, nos marges de manœuvre sont réduites, notre organisation étant déjà engagée sur l'impact écologique depuis des années.

Partage de la valeur et du pouvoir

100% Complété

18 questions sur 18

Partage du pouvoir 16/16

PARTIES PRENANTES DANS LA GOUVERNANCE 3.5/4

42. Combien de catégories de parties prenantes sont représentées dans l'organe de gouvernance principal de votre organisation ?* 

- 1
- 2
- Plus de 3
- Ma structure juridique ne me le permet pas

43. Quels rôles jouent les parties prenantes dans le processus de décision ?* 

- Les parties prenantes sont associées à la prise de décision stratégique et prennent part aux votes
- Les parties prenantes sont consultées et formulent des avis
- Les parties prenantes sont uniquement informées des décisions stratégiques
- Les parties prenantes ne sont ni informées, ni consultées, ni associées aux prises de décision

PLACE DES SALARIÉS DANS LA DÉCISION 3.5/4

44. Quelle part des sièges de votre organe de gouvernance principal est occupée par des salariés ?* 

- Entre 0 et 9,9% des salariés
- Entre 10 et 29,9% des salariés
- Entre 30 et 49,9% des salariés
- Plus de 50% de salariés
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information
- Le statut juridique de mon organisation ne le permet pas
- Mon organisation n'a pas de conseil d'administration

45. Les salariés sont-ils consultés régulièrement dans la prise de décision de l'organisation ?* 

- Oui
- Non
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

PROGRESSION DES SALARIÉS 4/4

46. Quelle est la part des salariés ayant bénéficié d'une formation hors CPF durant les trois dernières années ?* 

- Aucun
- Moins de 10 %
- Entre 10 et 29,9%
- Entre 30% et 59,9%
- Entre 60% et 79,9%
- Plus de 80%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

47. Quel est le pourcentage des salariés de votre organisation qui ont connu une augmentation de salaire l'année dernière ?* ⓘ

- Aucun
- Moins de 10 %
- Entre 10 et 19,9%
- Entre 20% et 29,9%
- Plus de 30%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an

STABILITÉ AU TRAVAIL 5/4

48. Quelle est la part des postes de votre organisation occupés par des travailleurs en CDI (contrat à durée indéterminée) ?*

- Moins de 50%
- Entre 50 et 74,9%
- Au-delà de 75%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas le recours majoritaire aux CDI
- Mon organisation est une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui a recours à des CDDI
- Mon organisation a pour coeur d'activité le travail temporaire

49. Quel a été le taux de rétention des salariés de votre organisation l'année dernière ?* ⓘ

- Moins de 60%
- Entre 60% et 79,9%
- Au-delà de 80%
- Nous n'avons pas de salarié / notre société a des salariés depuis moins d'un an
- L'activité saisonnière de mon entreprise ne permet pas un taux de rétention favorable
- Mon organisation est Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) qui aide les salariés à s'insérer durablement auprès d'autres employeurs

50. Avez-vous mis en place une politique d'amélioration de la QVT (bien-être au travail, équilibre vie professionnelle/ personnelle) ?* ⓘ

- Oui
- Non

50.1. Pouvez-vous préciser les actions mises en place en faveur de la qualité de vie au travail (QVT) ? ⓘ

Nous avons développé un questionnaire de satisfaction anonyme, mis à disposition de vélos, 6ème semaine de

51. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Partage du Pouvoir" de l'Impact Score ? ⓘ

Transformation de la société en société coopérative pour améliorer le caractère démocratique de la gouvernance.

Partage de la valeur 13/16

PARTAGE DE LA VALEUR ENTRE LES PARTIES PRENANTES 4/4

52. Votre organisation reverse-t-elle des dividendes à ses actionnaires ?*

- Oui
- Non

52.5. Votre organisation a-t-elle mis en place un ou plusieurs des dispositifs suivants de partage de la valeur ? ⓘ

Epargne salariale (intéressement ou participation), prime partage de la valeur (PPV)

- Oui
- Non
- Nous n'avons pas de salariés hors dirigeants

ECARTS DE RÉMUNÉRATION 4/4

53. Quel est l'écart de rémunération entre le plus haut revenu (fixe + variable + dividendes) de l'organisation et le plus bas (temps plein) l'année dernière ? Ex : de 1 à X* ⓘ

- Plus de 5
- Entre 3 et 5
- Moins de 3
- Je suis seul(e) au sein de mon organisation
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

PLACEMENTS FINANCIERS RESPONSABLES 1/4

54. Votre organisation investit-elle tout ou partie de sa trésorerie dans des supports financiers (fonds, livrets...) ?*

- Oui
- Non

54.3. Dans quelle banque avez-vous votre compte principal ? ⓘ

- Crédit Coopératif
- La NEF
- La Banque Postale
- Helios
- Memo Bank
- Blank
- Crédit Mutuel Arkea
- Crédit Mutuel
- HSBC
- Shine
- BNP Paribas
- BPCE (Banque Populaire ou Caisse d'Epargne)
- Crédit Agricole
- Société Générale
- La banque de mon organisation ne figure pas dans cette liste

MÉCÉNAT 4/4

55. Quelle part du chiffre d'affaires / budget de votre organisation de l'année dernière a été consacrée au mécénat, financier, de compétence ou en nature ?* ⓘ

- 0%
- Moins de 1%
- Plus de 1%

56. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Partage de la Valeur" de l'Impact Score ? ⓘ

Changeement de la gouvernance avec la transformation en coopérative apportera une discussion démocratique sur le partage de la valeur

Stratégie à impact positif

100% Complété

14 questions sur 14

Engagement pour les Objectifs de Développement Durable **10/10**

57. A quel objectif de développement durable l'activité(s) de votre organisation répond-elle en priorité ?* 

- 1) Pas de pauvreté
- 2) Faim'zéro"
- 3) Bonne santé et bien-être
- 4) Education de qualité
- 5) Egalité entre les sexes
- 6) Eau propre et assainissement
- 7) Energie propre et d'un coût abordable
- 8) Travail décent et croissance économique
- 9) Industrie, innovation et infrastructure
- 10) Inégalités réduites
- 11) Villes et communautés durables
- 12) Consommation et production responsables
- 13) Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 14) Vie aquatique
- 15) Vie terrestre
- 16) Paix, justice et institutions efficaces
- 17) Partenariats pour la réalisation des objectifs
- Aucun de ces 17 Objectifs de Développement Durable

58. Comment votre organisation intègre-t-elle la réponse aux Objectifs de Développement Durable dans sa stratégie ?* 

- Niveau 1 : Le but principal de mon organisation est de répondre à un des 17 ODD, avant même la performance financière
- Niveau 2 : Dans l'échelle des priorités, la performance financière et la réponse à un des ODD sont au même niveau
- Niveau 3 : La performance financière de mon organisation est la priorité, mais mon organisation contribue activement à résoudre des ODD grâce à son cœur d'activité
- Niveau 4 : La performance financière est la priorité, et mon organisation répond à un des ODD en marge de son activité
- Niveau 5 : Mon organisation ne répond à aucun ODD

59. Quelle part de votre chiffre d'affaires / budget est consacré à une mission d'utilité sociale et/ou écologique ?* 

- 0 à 24,9%
- 25 à 49,9%
- 50 à 59,9%
- 60 à 69,5%
- 70 à 79,5%
- 80 à 89,9%
- 90 à 100%

Impact du cœur d'activité **14.5/10**

58.1. Votre organisation mesure-t-elle l'impact positif direct de son cœur d'activité sur la société et l'environnement grâce à l'un des indicateurs suivants ? 

- Nombre de tonnes de déchets évitées grâce à l'activité de l'organisation
- Emissions de GES/CO2 évitées grâce à l'action de l'organisation
- Nombre de tonnes d'eau évitées grâce à l'activité de l'organisation
- Nombre de personnes (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes) ayant trouvé un emploi grâce à l'activité de l'organisation
- Nombre de bénéficiaires (avec un handicap, jeunes de moins de 25 ans, seniors de plus de 50 ans, personnes en insertion, habitants de QPV, femmes, associations) ayant été accompagnés/aidés/formés grâce à l'activité de l'organisation dans le cadre de sa mission sociale
- Coûts évités pour la société
- Autre indicateur de mesure d'impact positif
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas son impact positif

58.1.2. Comment a évolué l'indicateur d'impact coché au cours de l'année dernière ?

- <0% (baisse)
- Hausse de 0 à 4,9%
- Hausse de 5 à 9,9%
- Hausse de 10 à 14,9%
- Hausse de 15 à 19,9%
- Hausse supérieure à 20%
- C'est la première année que mon organisation mesure cet indicateur d'impact positif

60. Quel est votre secteur d'activité principal ?*

- Agroalimentaire
- Activités minières (Aluminium, cuivre, pierres précieuses, exploitation minière générale...)
- Aéronautique
- Alcool
- Armes (défense...)
- Arts, Spectacles, Loisirs & Culture
- Banque, Assurance & Finance
- Bois, Papier, Carton & Imprimerie
- BTP & Matériaux de Construction
- Chimie, Science et Technique
- Commerce, Négoce & Distribution
- Eau & Déchets
- Edition, Communication & Multimédia
- Electronique & Electricité
- Energies fossiles (Distribution & production, équipements et services pétroliers, forages, pipelines, raffinage...)
- Exposition au gaz et au charbon
- Energies renouvelables
- Enseignement, Education & Formation
- Etudes & Conseils
- Hébergement & Restauration
- Immobilier
- Industrie Pharmaceutique & Hygiène
- Informatique & Télécoms
- Jeux d'argent et casinos
- Machines & Equipements
- Métallurgie, Travail du Métal
- Plastique & Caoutchouc
- Pornographie
- Producteur, exploitant et distributeur d'électricité
- Santé & Social
- Services aux Entreprises
- Tabac
- Textile, Habillement & Chaussures
- Transports & Logistique
- Autre

60.1. Merci de préciser

Droit. Nous sommes un cabinet d'avocats, nous faisons essentiellement du droit public, parmi lequel du droit de l'urbanisme, du droit de l'environnement et du droit rural. Nous intervenons également en droit du climat ainsi qu'en contentieux des libertés fondamentales.

61. Avez-vous aussi des activités dans d'autres secteurs ?

- Agroalimentaire
- Activités minières (Aluminium, cuivre, pierres précieuses, exploitation minière générale...)
- Aéronautique
- Alcool
- Armes (défense...)
- Arts, Spectacles, Loisirs & Culture
- Banque, Assurance & Finance
- Bois, Papier, Carton & Imprimerie
- BTP & Matériaux de Construction
- Chimie, Science et Technique
- Commerce, Négoce & Distribution
- Eau & Déchets
- Edition, Communication & Multimédia
- Electronique & Electricité
- Energies fossiles (Distribution & production, équipements et services pétroliers, forages, pipelines, raffinage...)
- Exposition au gaz et au charbon
- Energies renouvelables
- Enseignement, Education & Formation
- Etudes & Conseils
- Hébergement & Restauration
- Immobilier
- Industrie Pharmaceutique & Hygiène
- Informatique & Télécoms
- Jeux d'argent et casinos
- Machines & Equipements
- Métallurgie, Travail du Métal
- Plastique & Caoutchouc
- Pornographie
- Producteur, exploitant et distributeur d'électricité
- Santé & Social
- Services aux Entreprises
- Tabac
- Textile, Habillement & Chaussures
- Transports & Logistique
- Autre
- Aucune autre activité que mon secteur d'activité principal

61.1. Merci de préciser

Formation



Labels, agréments, certifications, scores et statuts **5/10**

62. Veuillez cocher le statut/agrément dont votre organisation dispose*

- Agrément ESUS
- Association loi 1901
- Association reconnue d'intérêt général
- Association reconnue d'utilité publique
- Entreprise adaptée
- ESAT
- Fondation
- Mutuelle, Union et Fédération
- Raison d'être clairement formulée dans les statuts
- SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
- SCOP
- SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) : entreprises d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire)
- Statut d'entreprise à mission
- Aucune de ces réponses

62.1. Pouvez-vous formuler ici votre raison d'être ?

Art. 37 des statuts prévoit un engagement social, sociétal et environnemental du cabinet.

Pièces jointes :



1.27 Mo

62.3. Veuillez cocher les labels, certifications et scores dont votre organisation dispose

- Certification "Relations Fournisseurs Durables et Achats Responsables" / Label Approvisionnement Responsable (UEBT)
- AOP (Appellation d'Origine Protégée) - AOC (Appellation d'Origine Contrôlée) / STG (Spécialité Traditionnelle Garantie) / IGP (Indication Géographique Protégée) / Label Rouge
- Certification B Corp
- Choose My Company
- CIES (Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale)
- Clef Verte / Label Tourisme et Handicap / Label Gîtes Panda / Label Ecogîte / Ecotable / Fig
- Ecolabel Européen
- EcoVadis
- Finansol
- FSC (Forest Stewardship Council)
- Optic for Good / THQSE
- Greenfin
- HQE (Haute Qualité Environnementale) / Label BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) / Label LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) / TopSite / RGE
- Imprim'vert
- ISO 26 000
- Label Agriculture Biologique / Bio Europe / Bio ED / Demeter
- Label Alliance (Diversité + Egalité), par AFNOR
- Label Artisan Socialement Responsable
- Label Biodiversity Progress (par Agence Lucie)
- World's Most Ethical Companies, by Ethisphere
- Label Confiance Textile par Oeko-Tex / SloWeAre / France Terre Textile
- Label Coopératives So Responsables
- Label Cosmebio / Natrue / COSMOS Organic
- Label Cradle-to-Cradle
- Label Engagé RSE
- Label Enseigne Responsable / Artisan socialement responsable
- Label EnVol (par Agence LUCIE)
- Label ESS ADN
- Label Fairmined
- Label Fairtrade / Label Producteurs Paysans / Fair for Life / Label WFTO / Tourisme Equitable / Agriéthique France / Bio Equitable en France / Biopartenaire
- Label GOTS (Global Organic Textile Standards)
- Label Great Place to Work France
- Label Human for Client
- Label Initiative Remarquable
- Label ISR
- Label LUCIE
- Label Marine Stewardship Council (MSC)
- Label Mon coiffeur s'engage
- Label Numérique Responsable (par Agence Lucie)
- Label One Voice
- Label Origine France Garantie
- Label PME+
- Label Positive Company
- Label Prestadd
- Label Proprement Engagés
- Label R&S
- Label Responsible Care
- Label Responsible Wool Standard
- Label Réunir RSE
- Label RSE Agences Actives
- Label RSE de la FNB (Fédération Nationale des Boissons)
- Entreprise / Territoire Engagé pour la Nature
- Label RSEi

- Label RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)
- Label Territoires Engagés pour la Nature
- Label TopSite
- Label Toumaï (par Agence Lucie)
- Label Vignerons Engagés / HVE (Haute Valeur Environnementale) / Terra Vitis / Vergers Ecoresponsables / Agriconfiance
- Label Votre Institut Responsable Pour une Beauté Durable
- NF Environnement
- PEFC
- Print'Ethic
- Production 100% Locale, par Unicem
- SCOP BTP RSE
- Vegan / Eve Vegan / Végétarien
- Certificat EcoEntreprise
- Responsibility Europe / Business Working Responsibility
- Greentech Innovation / Coq Vert
- Solar Impulse
- Science Based Target Initiative (SBTI)
- Empl'itude
- Startup Engagée
- Entreprise socialement responsable
- UNGC (United Nations Global Compact)
- Ethibel
- Label RECQ / Label LongTime
- Aucun label ou certification
- Autre (précisez)

Achats responsables 6/6

63. Quelle part de vos achats totaux (en valeur, en €) a été réalisée auprès de fournisseurs et prestataires ayant au moins un des labels ou statuts présents ci-dessous l'année dernière ?* i

ESUS, association d'intérêt général ou d'utilité publique, entreprise adaptée, ESAT, SCIC, SIAE (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire), commerce équitable, Agriculture Biologique, B Corp, Positive Company, FSC, Lucie, Greenfin, Finansol, EnVol, PME+, Impact Score supérieur à 55/100, Solar Impulse, Greentech Innovation, Coq Vert, EcoVadis Gold, EcoVadis Platinum, Cosmebio, GOTS, Origine France Garantie, RECQ, LongTime

- 0%
- 0,1 à 4,9%
- 5 à 9,9%
- 10 à 14,9%
- 15 à 19,9%
- 20 à 24,9%
- 25 à 29,9%
- 30 à 34,9%
- 35 à 39,9%
- 40 à 44,9%
- 45 à 49,9%
- Plus de 50%
- Mon organisation ne mesure/contrôle pas cette information

64. Quelles mesures vous engagez-vous à prendre dans les 3 prochaines années sur cette partie "Stratégie à impact positif" de l'Impact Score ? i

Obtenir la certification B corp et la péreniser et réussir à mesurer précisément les coûts évités par notre activité pour la société.

Charte de la formation professionnelle au sein du cabinet

1. L'esprit de compagnonnage

Le cabinet place au cœur de sa politique de formation l'esprit de compagnonnage, où tous les nouveaux entrants bénéficient d'un accompagnement et d'une formation par les autres membres du cabinet pour acquérir les compétences théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice du métier d'avocat et d'assitant.e juridique.

Le cabinet souscrit pleinement à la définition suivante du compagnonnage :

« Le compagnonnage désigne un système traditionnel de transmission de connaissances et de formation à un métier, qui s'ancre dans des communautés de compagnons. Un.e aspirant.e compagnon.ne se forme à un métier à travers une série de pratiques éducatives encadrées par la communauté de compagnons qu'il souhaite rejoindre. Ces pratiques, multiples, peuvent inclure tant l'enseignement scolaire que l'itinérance éducative et les rituels d'initiation. À la suite de cette période de compagnonnage, l'aspirant.e est accepté.e comme compagnon.ne par sa corporation, et pourra lui-même participer à la formation de futurs aspirant.e.s »

Cet esprit de compagnonnage se traduit par :

- Un travail en binôme sur chaque dossier ;
- Les rendez-vous clients sont réalisés au moins à deux, avec un jeune et un plus ancien membre du cabinet ;
- Une place importante est laissée à l'initiative et la parole de la personne formée ;
- Une dernière relecture par un tiers membre du cabinet une fois le travail terminé afin d'avoir un regard extérieur et des commentaires d'amélioration ;
- Le partage des bureaux entre les plus anciens membres du cabinet et les plus jeunes ;

- Une disponibilité des plus anciens membres du cabinet pour de l'aide sur les dossiers gérés par les plus jeunes, même quand cette aide est demandée sur des dossiers personnels extérieurs à l'activité du cabinet ;
- Promotion des collaborateurs en associés.

2. Pour les avocats

Tous les avocats du cabinet doivent accomplir leurs 20 heures de formation obligatoires.

Chaque année, les avocats du cabinet doivent fournir leur certification de complétude des heures de formation.

Le cabinet peut, sur demande, prendre en charge certaines formations payantes.

Les avocats du cabinet sont également des formateurs, et sont largement incités à enseigner.

3. Pour les salariés

L'assitant.e juridique reçoit, dans les six mois suivant son arrivée, une formation en procédure juridictionnelle : en contentieux administratif par Camille Mialot, en contentieux de l'expropriation par Fanny Ehrenfeld.

Les salariés bénéficient, une fois par an, de la formation de leur choix, après accord des associés du cabinet.

Cette formation est choisie par les salariés et n'est pas nécessairement en lien avec les besoins du cabinet.

Charte de l'allaitement au travail

Toutes les personnes souhaitant allaiter au travail peuvent le faire, en durée illimitée, autant de fois que nécessaire dans la journée dans son bureau personnel ou dans un lieu non partagé lorsque l'espace de travail est partagé.

Les temps d'allaitement sont rémunérés. Les personnes allaitantes sont considérées comme indisponibles pendant les temps d'allaitement.

La personne allaitante peut choisir :

- D'allaiter ;
- De tirer son lait.



Bureau de Marseille : chaque membre du cabinet disposant d'un bureau, les personnes allaitantes peuvent, à tout moment, s'enfermer dans leur bureau pour allaiter ou tirer leur lait. Elles signalent leur indisponibilité sur leur porte, afin de ne pas être dérangées. Elles peuvent laisser leur matériel d'allaitement dans leur bureau.

Bureau de Paris : les bureaux étant partagés, il est installé un espace pour les personnes allaitantes dans un bureau inoccupé, tout le temps nécessaire à l'allaitement. Les personnes allaitantes peuvent s'enfermer, plusieurs fois par jour, dans cet espace dédié, et ne pas être dérangées pendant l'allaitement. Elles signalent leur indisponibilité sur la porte du bureau dédié. Elles peuvent y laisser leur matériel d'allaitement.

Dans les deux cas, les personnes allaitantes peuvent : utiliser le lavabo de la cuisine, et les produits d'entretien du cabinet, pour le nettoyage de leur matériel d'allaitement. Elles peuvent stocker leur lait au frigo.

Charte de tri des déchets

Les déchets doivent être triés comme suit, afin de permettre leur collecte par la Ville de Paris en vue d'être recyclés.

Consignes générales

Emballages carton et papier



Tout venant



Verre



Autres consignes

- Le marc de café de la machine à café est conservé au frais afin d'être utilisé comme compost pour les plantes du cabinet.



- Les piles doivent être conservées pour être apportées au supermarché, qui s'occupe de la collecte et du tri.



- Seul du papier peut être jeté dans les poubelles des bureaux



- Matériel informatique du bureau est entreposé pour être recyclé par la recyclerie municipale



Charte de tri des déchets Bureau de Marseille (2 personnes)

Les déchets doivent être triés comme suit, afin de permettre leur collecte par la Ville de Marseille en vue d'être recyclés.

Consignes générales

Emballages carton et papier



Tout venant



Autres consignes

- Seul du papier peut être jeté dans les poubelles des bureaux



Evaluation des membres du cabinet

L'activité managériale du cabinet est conforme à l'article 2 de la Charte éthique qui pose comme principe de fonctionnement le **respect des personnes** :

2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des collaborateurs, ainsi que les relations entre les collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec respect et dignité.

Le Cabinet entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination.

Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel sont interdits.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée.

Assurer et renforcer la sécurité des collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente de tous les membres du cabinet.

Entretien annuel :

- 1. Un entretien annuel a lieu chaque année au mois de décembre avec tous les collaborateurs et salariés ;**
- 2. En prévision de cet entretien, la grille d'évaluation est remplie par un associé. Une fois remplie, elle est communiquée au collaborateur/salarié 48 heures au moins avant l'entretien annuel, et fait l'objet d'un feedback 360 au collaborateur/salarié pendant l'entretien annuel ;**
- 3. Les objectifs applicables pour l'année suivante sont fixés d'un commun accord entre le collaborateur/salarié et les associés au cours de l'entretien annuel. Ces objectifs peuvent être modifiés en cours d'année sur demande du salarié/collaborateur, après un rendez-vous avec les associés et leur accord.**

Evaluation continue – sur le mode du compagnonnage :

- 1. Chaque rendu est relu et commenté ;**
- 2. L'objectif de rendu des dossier est fixé sur une base hebdomadaire ;**
- 3. Chaque dossier est traité en binôme.**