

# RAPPORT RSE N° camusat 19



Le présent document décrit les grands axes de la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise du Groupe Camusat. Les actions mises en place pour atteindre les objectifs sociaux, environnementaux et sociétaux, leurs résultats ainsi que les progrès à réaliser sont également précisés.

Ce rapport porte sur l'année 2016 et couvre toutes les entités du Groupe, sauf mention contraire. Il n'a pas fait l'objet d'une validation par un intervenant extérieur.

Vos questions et commentaires concernant ce rapport et la démarche RSE du Groupe de manière générale sont les bienvenus à :  
[publicrelation@camusat.com](mailto:publicrelation@camusat.com)

# À PROPOS

## DE CE RAPPORT



## Notre Groupe

Message du Président	3
Présentation	4
Comité Exécutif	5
Solutions	6
Innovations	7
Clients & Résultats	8
Présence à l'international	9

## Nos Valeurs

10

## Nos Engagements

11



### Social

12

Objectif 1

15

Objectif 2

17

Objectif 3

19



### Environnemental

21

Objectif 1

24

Objectif 2

26

Objectif 3

27



### Sociétal

29

Objectif 1

32

Objectif 2

34

Objectif 3

35

## Evaluation & Indicateurs

37

# SOMMAIRE

Fort de ses 2500 collaborateurs répartis à travers le monde, Camusat est un acteur majeur de l'industrie des télécommunications.

La réussite du Groupe repose sur la richesse individuelle et sur les valeurs partagées de ses collaborateurs.

Ses compétences reconnues en ingénierie, ses solutions innovantes – et plus particulièrement son portfolio d'offres énergétiques durables - ainsi que sa capacité d'adaptation permanente aux nouveaux enjeux du marché permettent au Groupe Camusat de se positionner comme un opérateur d'infrastructure de télécommunications. Toutes ces composantes assurent la pérennité du groupe ainsi qu'à ses parties-prenantes.

**Richard THOMAS**  
Chairman



# MESSAGE

## DU PRÉSIDENT

**Richard THOMAS**  
*Président Groupe Camusat*



expert sur

**5**

business lines



opérant dans

**40+**

pays



plus de

**2 500**

collaborateurs  
directs



génération

**152m€**

de CA  
(2016)



fort de

**40+**

ans de succès



fidèle à

**3**

engagements



# NOTRE GROUPE

Camusat est un acteur majeur du déploiement de réseaux de télécommunications. Notre mission est d'aider les acteurs télécoms à construire efficacement et à optimiser le développement de leurs réseaux. Nos équipes d'experts peuvent concevoir, construire, alimenter et gérer les infrastructures télécoms partout dans le monde.

**Patrice CORDONNIER**  
Directeur Achat et Logistique

**Alina ZETU**  
Directrice Commerciale

**Richard THOMAS**  
Président

**Sébastien MARTIN**  
Vice-Président Afrique  
et Océan Indien

**Laurent BOBENRIETH**  
Directeur Financier



**Laurent ASTIER**  
Directeur R&D et Technologies

**Franck POTEREAU**  
Vice-Président Moyen-Orient,  
Asie et Pacifique

**Laurent ROINEAU**  
Directeur Technique

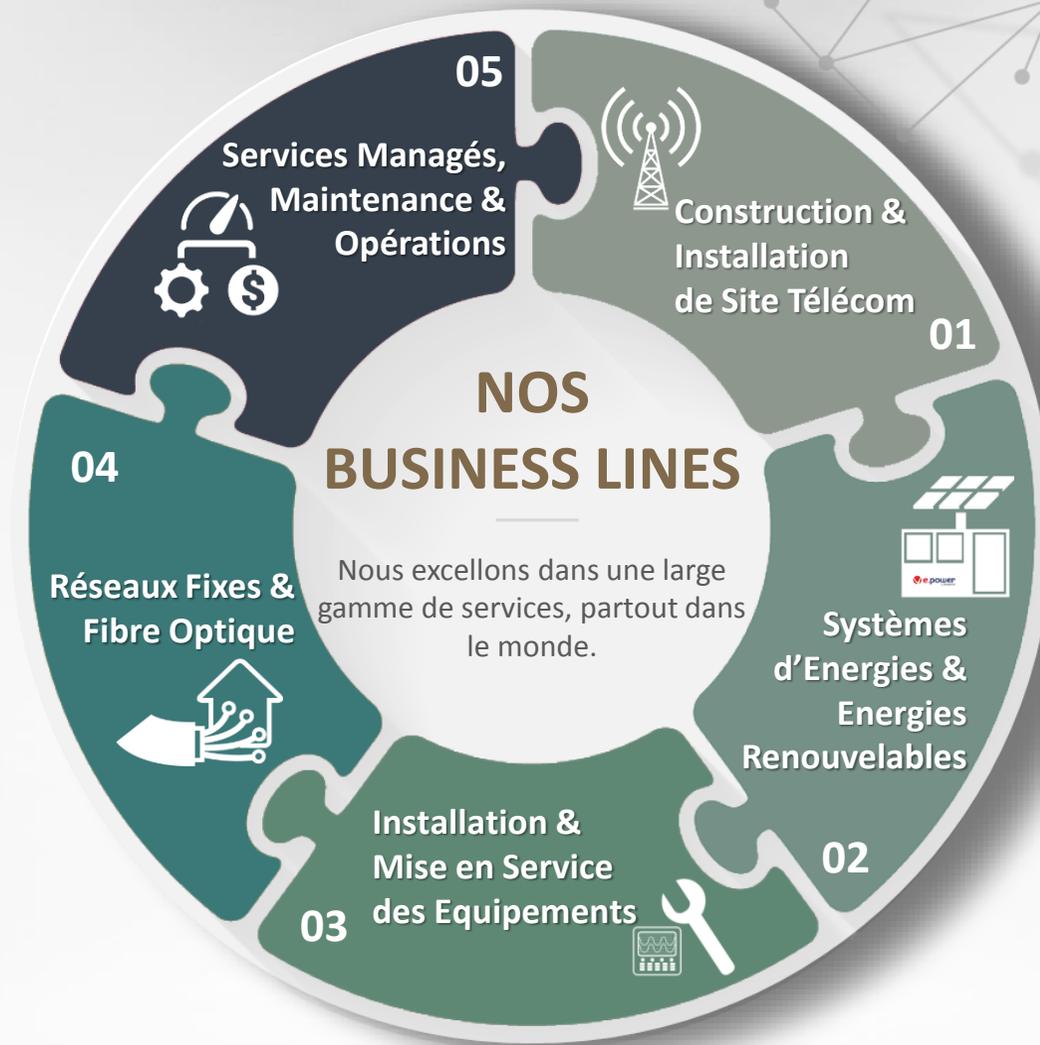
**Christelle REIST**  
Directrice Administrative  
et Communication

**Elodie PERRIGOT**  
Directrice RH, RSE et  
HSE

**Bérangère MONIN**  
Directrice Juridique et  
Fiscale

# NOTRE EXÉCUTIF

COMITÉ



# NOS SOLUTIONS

Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour fournir une infrastructure de réseaux télécoms de qualité et à la pointe de la technologie. Nos ressources internes performantes et innovantes réalisent une large gamme de services dans le monde entier.

Le Groupe Camusat a créé en 2016 une nouvelle activité portée par un **véhicule d'investissement dédié** :

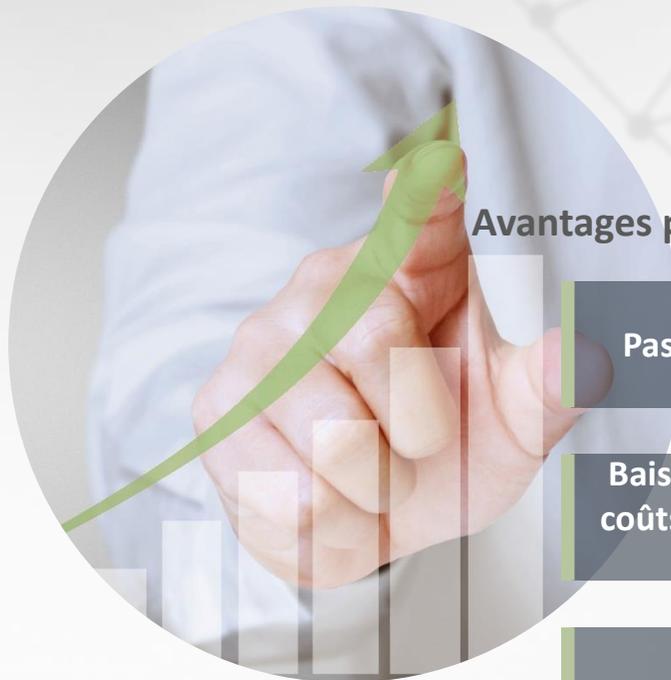
**aktivco**

Cette activité vise à répondre à un besoin des acteurs Telecom d'**externaliser** tout ou partie de leurs **infrastructures**.

**aktivco** finance des infrastructures de télécommunications telles que: solutions d'énergie, data-centers, pylônes, hub-satellites et fibre optique.

**aktivco** s'appuie sur les **capacités opérationnelles mondiales** de Camusat pour déployer ses investissements.

**aktivco** est composée d'une **équipe d'experts en structuration d'opérations financières complexes** qui apporte des réponses adaptées aux besoins et contraintes de chaque client.



### Avantages pour les clients:

**Pas d'investissement**



**Baisse significative des coûts d'exploitation des réseaux**

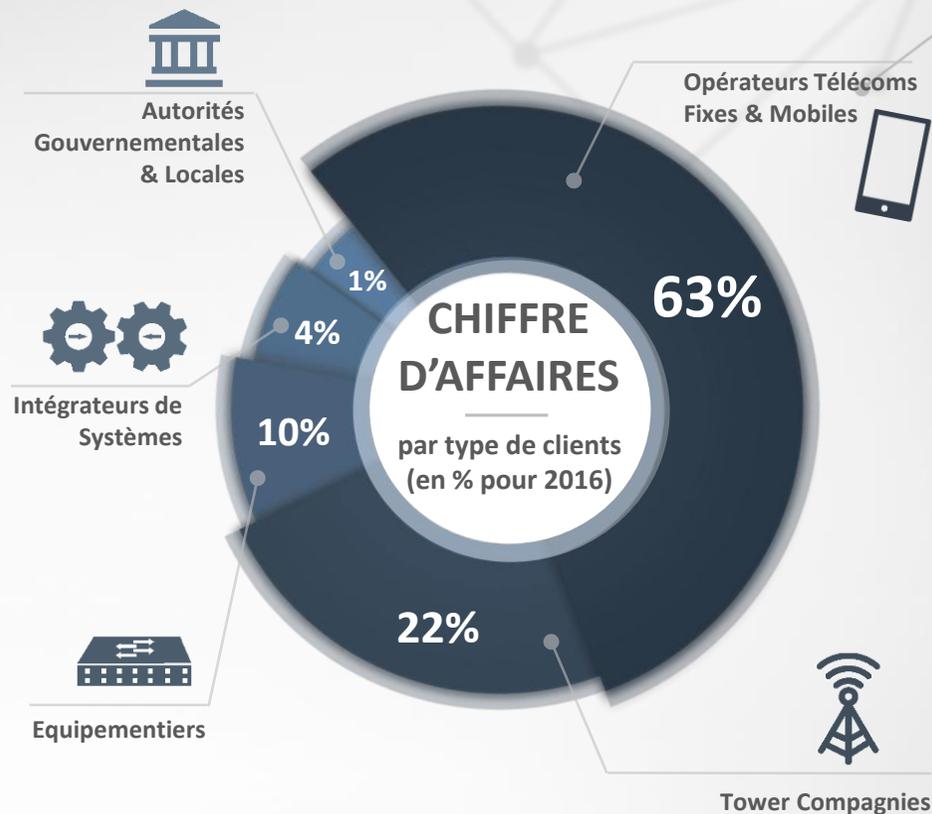
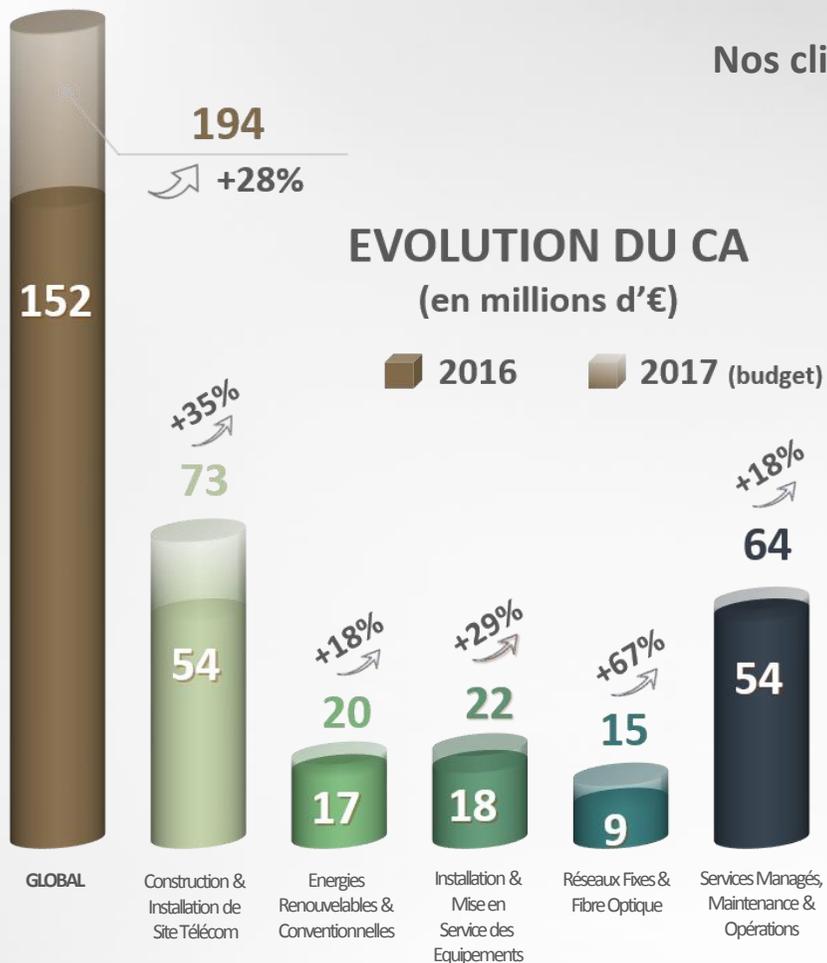


**Performance environnementale**



# NOS INNOVATIONS

Nos clients sont des entreprises et organisations parmi les plus renommées dans le monde:



# NOS CLIENTS & RÉSULTATS



**SOCIÉTÉ FRANÇAISE  
AVEC UNE COUVERTURE INTERNATIONALE  
(40+ pays)**

**NOTRE PRÉSENCE  
MONDIALE**

Notre équipe compte plus de **2 500 collaborateurs directs\*** :

	FRANCE & DROM-COM	EUROPE DE L'EST	CARAÏBES & AMERIQUE LATINE	AFRIQUE & OCEAN INDIEN	MOYEN ORIENT	ASIE
						
	150	220	200	1250	90	600

\*données à juin 2017





Innovation



Réactivité



Diversité



# NOS VALEURS

Les valeurs du Groupe Camusat sont inscrites dans son code génétique et guident l'ensemble de nos collaborateurs à travers le monde dans leurs actions au quotidien.

Social



Environnemental



Sociétal



# NOS ENGAGEMENTS

Nous pensons que conduire nos activités de façon responsable d'un point de vue économique, social et environnemental aide notre entreprise à réussir et à répondre aux attentes de nos parties prenantes.





camusat

ENGAGEMENT “Promouvoir le succès, la sécurité et le bien-être de nos employés.”

NOTRE  
**SOCIAL**





# ENTRETIEN

*3 questions à:*  
Oscar NDOUYE, Responsable RH, RSE & HSE  
Région Afrique & Océan Indien



*Quelle est votre vision de la RSE et plus particulièrement de l'enjeu social en Afrique?*

La RSE est un levier efficace de développement durable. Ce concept anglo-saxon est encore peu mis en place sur le continent africain. Chez Camusat, mettre en œuvre une démarche RSE dans nos filiales africaines est une réelle marque de différenciation par rapport à nos concurrents. Pour garantir l'adhésion de nos salariés aux engagements du Groupe, il est nécessaire de prendre en considération les réalités socioculturelles africaines dans le choix de nos actions sociales.

*En quoi la démarche RSE de Camusat contribue-t-elle à l'amélioration des conditions de travail des salariés des filiales que vous pilotez ?*

Nos Hommes sont notre richesse, c'est de notre devoir que de mettre la sécurité au premier plan de nos priorités. Systématiser la sensibilisation HSE à l'embauche, rendre obligatoire certaines formations, augmenter la fréquence de recyclage des formations, développer des réseaux de Sauveteurs Secouristes au Travail,... sont autant d'actions impulsées par le Groupe, qui nous permettent de familiariser nos équipes au concept de prévention et par conséquent réduire les risques professionnels.

*Selon vous, quel(s) sont le ou les enjeu(x) RSE clés qui contribuent à la performance de nos filiales ?*

Sans aucun doute, le développement et la recherche de nouvelles compétences qui sont des thématiques clés de notre engagement social. Le marché des télécoms est en constante évolution. Les produits et services télécoms évoluent très vite et les entreprises doivent s'adapter et anticiper les compétences à rechercher. C'est pourquoi nous mettons en place des partenariats avec des écoles et des universités afin d'intégrer des stagiaires. C'est un excellent moyen de détecter de nouveaux Talents. Par ailleurs, nous portons une attention particulière à la formation pour développer et transférer les compétences.

# ENTRETIEN

*3 questions à:*

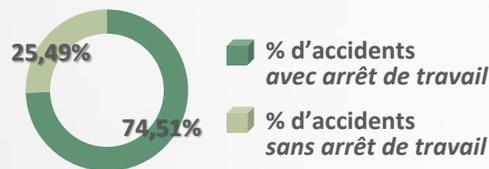
Oscar NDOUYE, Responsable RH, RSE & HSE  
Région Afrique & Océan Indien



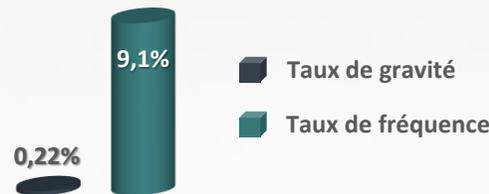
## Objectif 1 : en renforçant continuellement la prévention des accidents et la protection des salariés

Dans la continuité de notre objectif de 2015 visant à améliorer la sécurité de nos salariés par la prévention des risques, la formation, la sensibilisation HSE dès l'embauche, nous suivons depuis le 1er janvier 2016 le **taux de fréquence** et le **taux de gravité** des accidents de travail pour chacune de nos filiales. Le but est d'évaluer la maîtrise des risques professionnels et l'impact des actions que les filiales ont engagées et d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en place.

### 51 accidents de travail en 2016 :

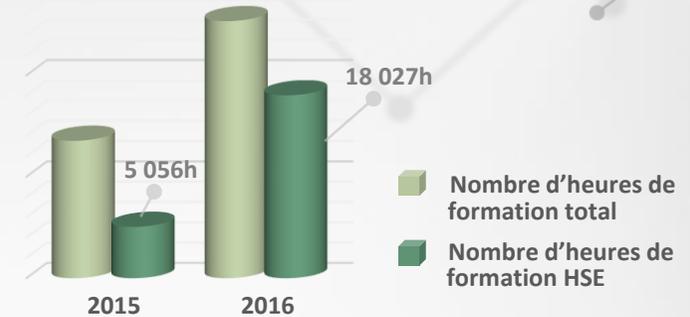


En 2016, notre Groupe enregistre un taux de fréquence de 9,1% et un taux de gravité de 0,22%. L'objectif du Groupe est de suivre l'évolution de ces deux taux par filiale et d'accompagner ces dernières dans leur démarche d'**amélioration continue**.



Dans le but de toujours améliorer la **prévention des risques** et le respect systématique des **normes de sécurité**, nos filiales ont mis en place diverses actions telles que : formations HSE, formations évacuation – incendie, formations aux travaux en hauteur.

### Nombre d'heures de formation HSE :



# 248



salariés formés au **travail en hauteur** par notre **formateur interne**



# Objectif 1 : en renforçant continuellement la prévention des accidents et la protection des salariés

## Objectifs pour les années à venir :

En décembre 2016, nous avons communiqué notre premier **flash sécurité** dont l'objectif était de sensibiliser les salariés aux bonnes pratiques sécurité à adopter face à des risques professionnels bien précis. Le thème choisi était celui des « collisions » suite à plusieurs accidents de travail de même nature survenus en 2016. Nous avons planifié d'**animer** davantage les **enjeux santé-sécurité** grâce à une communication positive et continue. Ainsi, en 2017, des challenges RSE seront développés (quizz, concours, etc..) au sein de notre Groupe.



## Exemples de réalisations :



Formation au travail en hauteur animée par notre formateur interne  
Camusat Guinée



Formation prévention incendie  
CGTI by Camusat



## Objectif 2 : en donnant des opportunités d'évolution et de développement par l'accès à la formation, le développement des compétences, la détection et le suivi des Talents

Afin de créer les solutions de demain, nous misons sur la formation et le développement des compétences de nos salariés.

Le **management** et le **leadership** sont les deux compétences clés de la performance des filiales de notre Groupe.

En 2016, nous avons renforcé nos actions de développement notamment par des **tutorats** ainsi que des formations internes et externes.

Afin de développer les **compétences techniques**, une formation interne spécifique à été mise en place au sein du Support Technique du Groupe en Roumanie pour les nouveaux managers recrutés.

 **25 351<sub>h</sub>**

*de formation dispensées dans le Groupe, vs 13 541 en 2015 (soit +87,22%)*

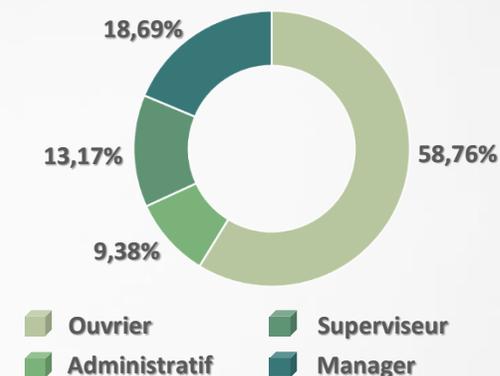
 **10,31<sub>h</sub>**

*de formation en moyenne par salarié, vs 7h en 2015 (soit +47,29%)*

Par ailleurs, lors du **séminaire** qui réunit chaque année les managers des filiales du Groupe, des sessions de formation en management & leadership, finance et techniques sont dispensées.

Le séminaire annuel est également l'occasion d'intégrer les **Talents Camusat** à ces sessions de formation dans le but de développer leurs compétences pour leur métier de demain.

*Formations dispensées par catégorie professionnelles :*





## Objectif 2 : en donnant des opportunités d'évolution et de développement par l'accès à la formation, le développement des compétences, la détection et le suivi des Talents

Notre Groupe s'est engagé en 2015 à développer l'**entretien individuel annuel** chaque année dans le but d'évaluer les performances individuelles et d'identifier au plus juste les compétences à développer de nos salariés.

En 2016, nous nous étions fixés un taux de retour d'entretiens individuels annuels de 70%.

Malgré une progression, cet objectif ambitieux n'a pas été atteint notamment en raison de l'ouverture de filiales.

 **57,71%**

*taux de retour des Entretiens Individuels*

La structuration de la fonction RH du Groupe permettra de développer davantage cet outil managérial.

### Objectifs pour les années à venir :

Afin de développer la **culture d'appartenance** à notre Groupe et favoriser la **mobilité interne**, nous avons la volonté de suivre un indicateur dédié aux mutations intragroupe.

Par ailleurs, nous envisageons la création d'une application web dédiée à la gestion de la population expatriée du Groupe afin de piloter la mobilité interne et les compétences.

Dans le cadre de notre programme **Talents Management**, nous développerons notre vivier par la détection de nouveaux Talents grâce aux managers et au nouveau réseau RH mis en place en 2016.



*Formation Leadership – Management & Finance  
des Talents Camusat  
Séminaire 2016*



## Objectif 3 : en favorisant la diversité et l'inclusion

La diversité est un pilier et une des trois valeurs de Camusat. Œuvrant dans plus de 40 pays, notre Groupe comptabilise 51 nationalités en 2016. La **diversité** des origines, des cultures et des langues alliée à la politique de mobilité interne apporte une véritable richesse pour nos salariés et le groupe.

 **51** nationalités différentes au sein de l'effectif du Groupe

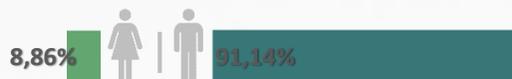
Aborder le terme de la diversité c'est également évoquer l'**égalité professionnelle**. Dans un Métier où les Hommes sont majoritairement représentés, la promotion des Femmes aux métiers techniques et/ou aux postes à responsabilités est un enjeu pour le Groupe.

Pour ce faire, nos filiales mettent en place des **campagnes de communication** et participent à des **forums** dans le but d'attirer la population féminine vers ces orientations professionnelles.

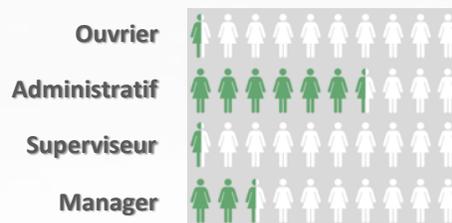
*Effectif :*



*Formation :*



*Métiers exercés par les femmes :*



*Femmes au Comité Exécutif du Groupe :*



Afin d'assurer une égalité de traitement dans le processus de recrutement, nous avons diffusé notre **procédure de recrutement** ainsi que les outils associés au sein du Groupe. L'ensemble de nos filiales est donc depuis 2016 engagé selon les mêmes standards.

Nous accordons une importance majeure à l'éducation des jeunes et notamment leur intégration au sein du Groupe. Pour cela, nos filiales développent des **partenariats** avec des établissements scolaires et intègrent régulièrement des **stagiaires** et **alternants**.



## Objectif 3 : en favorisant la diversité et l'inclusion

### Objectifs pour les années à venir :

Nous développerons davantage nos **relations avec les établissements scolaires** dans le but de faire connaître les produits et services du Groupe et ainsi **attirer les compétences** de demain.

Notre Groupe envisage également d'accentuer sa communication dans le but de **promouvoir l'accès des Femmes aux métiers techniques et/ou à responsabilités**.

### Exemples de réalisations :



*Accueil de stagiaire  
Camusat Sénégal*



*Accueil de stagiaire  
Camusat Myanmar*



*Alina ZETU, Directrice Commerciale Groupe  
Membre du Comité Exécutif depuis 2016*



*Femmes occupant des métiers techniques  
Camusat Myanmar*



# NOTRE ENVIRONNEMENTAL

ENGAGEMENT *“Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact.”*





# ENTRETIEN

*3 questions à:*  
**Cindy BOUAZZA**, Responsable RH, RSE & HSE  
Région CALA & Antilles-Guyane



*Que signifie « Environnement » pour vous ?*

Derrière le mot environnement se cachent de nombreuses préoccupations, notamment la maîtrise des énergies, les émissions de gaz à effet de serre, la pollution, la gestion des déchets, la sauvegarde de la biodiversité, etc. Selon moi, il est de mon devoir en tant que représentante de la fonction RSE au sein de la région CALA & Antilles de sensibiliser des populations pour qui l'environnement ne fait pas partie de leurs préoccupations majeures. Cela se traduit par la diffusion de bonnes pratiques au sein de l'entreprise qui peuvent être reproduites dans leur vie quotidienne.

*Comment avez-vous intégré les enjeux environnementaux dans votre organisation ?*

L'enjeu essentiel a été de fédérer les équipes sur le sujet. Une bonne communication est indispensable. Ainsi, nous avons sensibilisé les salariés à la notion de développement durable, réalisé une campagne de communication sur les éco-gestes et l'éco-conduite, incité les salariés à réduire les consommations d'énergie. A cette occasion, nous avons participé au challenge écologique *Eko Boulo* d'une durée de 6 mois pour mettre en valeur les efforts des salariés pour la diminution des consommations. Nos efforts ont été récompensés puisque nous avons terminé 3ème dans la catégorie meilleure efficacité énergétique.

*Quel est l'enjeu environnemental majeur dans les pays que vous managez ?*

Nous faisons la promotion des solutions durables de notre portefeuille de produits et services auprès de nos clients. Nous devons nous adapter aux spécificités locales des pays. Intervenant dans des pays en voie de développement, les réseaux électriques sont parfois quasi inexistants, c'est pourquoi nous proposons des solutions moins énergivores et adaptées aux zones rurales. Ainsi, nous avons dernièrement installé 25 e.power by Camusat pour l'un de nos clients à Haïti. Grâce à ces installations, ce sont 242 tonnes de CO<sup>2</sup> évitées chaque année.

# ENTRETIEN

*3 questions à:*  
**Cindy BOUAZZA**, Responsable RH, RSE & HSE  
Région CALA & Antilles



## Objectif 1 : en proposant des solutions durables et innovantes pour une meilleure efficacité

Pour répondre aux besoins de nos parties prenantes et aux exigences du marché, notre Groupe propose deux solutions vertes dans son portefeuille de produits et services :

-  **e.power** by Camusat
- l'énergie pure solaire.

Nos différentes solutions respectent les réglementations environnementales les plus rigoureuses, en se concentrant principalement sur la **réduction** de la **consommation de carburant**, en **limitant** implicitement la quantité d'**émissions de gaz à effet de serre** et en **maximisant** la **durée de vie de la batterie**.

 **350** solutions vertes commercialisées en 2016

En 2016, nous avons mis sur le marché une nouvelle version de notre système d'alimentation **hybride e.power by Camusat (e.pL)** fonctionnant avec des batteries Lithium-Ion Phosphate (LiFePO4).

Ce nouveau produit innovant permet de réduire la consommation de carburant à 0,39L/kWh et ainsi offrir à nos clients une **nouvelle solution durable** avec un faible impact environnemental.



e.pL by Camusat

*Nos solutions d'énergie solaire et hybride installées en 2016 ont permis d'éviter :*

 **5 202** filtres à gasoil

 **508** groupes électrogènes

 **5 202** filtres à huiles

 **34 853** litres d'huiles usagées

 **12 342** émissions de CO2 (en tonnes)

 **9 374** émissions de NOx (en kg)



## Objectif 1 : en proposant des solutions durables et innovantes pour une meilleure efficacité

En 2015, des projets de recherches ont été menés par une étudiante de l'ENSAM en France en soutien au département R&D de Camusat dans le but de proposer des solutions durables et innovantes, toujours plus efficaces à nos clients.

Le premier projet concernait le remplacement des batteries au plomb-acide par des **batteries Lithium-Ion** plus respectueuses de l'environnement. Ce projet a été un succès puisque ce nouveau type de batteries est désormais intégré au système e.power by Camusat.

Le deuxième projet consistait à intégrer des **éoliennes à axe vertical** comme source d'énergie aux sites télécoms.

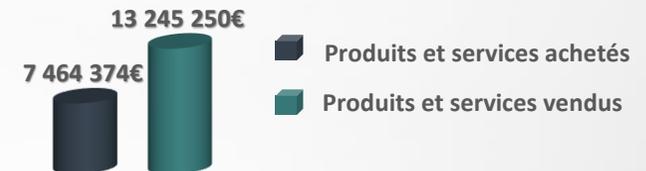
Ces éoliennes nouvelle génération permettent ainsi de capter tous les types de vents et minimiser l'emplacement nécessaire à son installation. A fin 2016, un partenaire a été identifié et les premiers tests seront réalisés courant 2017.

Le troisième et dernier projet visait à rechercher une **filière de recyclage des batteries** ancienne génération devenues obsolètes. Camusat a mis en place une procédure de stockage et de recyclage de ces batteries en lien avec des sociétés externes spécialisées. Camusat Niger sera la première filiale à recycler l'ensemble de son parc de batteries obsolètes avec plus de 800 batteries.



*Etudiante ENSAM en apprentissage au siège social du Groupe à Croissy-sur-Seine (78 – France)*

*CA des produits et services achetés et vendus apportant une plus-value environnementale :*





## Objectif 2 : en protégeant l'environnement

Dans la continuité des démarches initiées en 2015, le Groupe Camusat a mené des actions en 2016 dans le but de **pallier à la déforestation**, inéluctable à son activité.

Ces actions ont consisté à :

- planter du vétiver autour des sites télécoms pour prévenir l'érosion des sols;
- planter des arbres afin de réguler les précipitations et contribuer à la réduction des émissions de CO2.



Plantation d'un arbre  
Camusat Niger

La protection de l'environnement passe également par l'**usage raisonné des produits chimiques**.

Ainsi, nos filiales privilégient le désherbage mécanique ou manuel afin de réaliser la maintenance verte des sites télécoms dont nous avons la responsabilité. Nous veillons ainsi à la biodiversité de nos sites.



Maintenance verte  
Camusat Antilles-Guyane

### Objectifs pour les années à venir :

Des nouvelles actions seront initiées à l'échelle du Groupe pour **lutter contre la déforestation** et afin de fédérer encore davantage les collaborateurs en faveur de la protection de l'environnement.

Nous développerons une **procédure de gestion des déchets et des produits dangereux** mais également une **procédure de gestion des événements de pollution** afin de minimiser notre impact environnemental.

NOTRE **ENVIRONNEMENTAL**

ENGAGEMENT *“Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact.”*





## Objectif 3 : en réduisant notre empreinte environnementale

En 2015, Camusat a diffusé à l'ensemble de ses filiales les **éco-gestes** dans le but de sensibiliser les salariés aux problématiques environnementales et à la réduction de leur consommation.



Tout nouvel embauché dans le Groupe est également sensibilisé sur le sujet grâce à une présentation dédiée incluse dans le *Welcome Kit Camusat*.

Après plus d'un an, Camusat enregistre une **baisse globale** de ses **consommations** d'eau, d'électricité, de papier et de carburant.

*Consommation en eau, électricité et papier des filiales Camusat en 2016 :*

 **22 589 m<sup>3</sup>**  
vs 29 014 m<sup>3</sup> en 2015

 **1 666 MWh**  
vs 2 008 MWh en 2015

 **10 027 kg**  
vs 14 486 kg en 2015

Une attention particulière est portée sur la **gestion des flottes de véhicules**. Le Groupe Camusat favorise notamment l'utilisation de véhicules de moins de 5 ans et sensibilise ses salariés à l'**éco-conduite**.



*Véhicule d'intervention  
Camusat Roumanie*

 **958 véhicules au 31/12/2016**  
vs 830 en 2015

 **3 528 L consommation moyenne /véhicule par an**  
vs 4 086 L en 2015

NOTRE **ENVIRONNEMENTAL**

ENGAGEMENT *“Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact.”*





## Objectif 3 : en réduisant notre empreinte environnementale

Réduire son empreinte environnementale passe également par le **tri des déchets** générés par les filiales.



Quand le tissu industriel le permet, les filiales de Camusat mettent en place le tri des déchets et/ou font appel à des sociétés spécialisées pour **recycler** et **valoriser les déchets** notamment ceux industriels (équipements électroniques, huiles usagées, etc.).



Tri des déchets  
Camusat Myanmar



Tri des déchets  
Camusat Roumanie

### Objectifs pour les années à venir :

Camusat a pour objectif de sensibiliser davantage ses salariés aux éco-gestes par des **Challenges Groupe** sur le thème de l'Environnement.

Afin de standardiser la gestion des déchets, Camusat diffusera une **Politique Groupe de gestion des déchets et des produits dangereux**.

Camusat recherchera de **nouvelles filières de recyclage et de valorisation des déchets** dans le but de maximiser les collectes.

Afin d'optimiser les déplacements sur sites et donc de **réduire la consommation de carburant**, nous déploierons un module de tracking, intégré à notre plateforme **e.sight**, déjà utilisé par deux filiales.

# NOTRE ENVIRONNEMENTAL

ENGAGEMENT *“Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact.”*





NOTRE **ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

*“ Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales. ”*



# ENTRETIEN

*3 questions à:*  
**Ravaka ANDRIAMALALA**, Responsable RH, RSE & HSE  
Région Afrique du Sud & Océan Indien



“” **Comment participez-vous au développement des communautés locales?**

L'élément essentiel est la création d'emplois directs. Nous favorisons donc l'embauche de personnes originaires ou vivant de façon permanente dans le pays d'implantation. Bien sûr, nous avons une population d'expatriés, mais elle reste minoritaire et intervient essentiellement au prétexte de l'ouverture d'une nouvelle filiale. Recruter et faire monter en compétences des salariés locaux sont nos priorités.

**Rencontrez-vous des difficultés pour mener à bien votre mission RSE ?**

Comme dans toute entreprise internationale, l'éthique dans les affaires est une priorité à tous les niveaux de l'organisation. J'exerce mon activité dans des pays émergents où nous pouvons être plus particulièrement exposés à des situations de corruption. Là est ma principale difficulté dans ma mission RSE au quotidien : s'assurer que tous nos salariés adoptent un comportement exemplaire. Le respect du Code Éthique Camusat est primordial. C'est pourquoi, chaque nouvel embauché est sensibilisé à l'éthique lors de son parcours d'intégration. Des formations dédiées sont également régulièrement organisées pour nos salariés.

**En quoi Camusat contribue à améliorer les conditions de vies locales au sein des filiales de votre région ?**

Nous développons une culture associative auprès de nos salariés. Ainsi, nous menons de nombreuses actions au sein des filiales. Nous intervenons sur des thématiques variées tout en nous assurant de répondre aux attentes de nos parties prenantes. Les actions s'articulent autour des thématiques suivantes : favoriser l'éducation, fédérer autour d'événements sportifs, soutenir des associations... Chez Camusat, nous sommes persuadés que la solidarité est un cercle vertueux.

# ENTRETIEN

**3 questions à:**  
**Ravaka ANDRIAMALALA**, Responsable RH, RSE & HSE  
Région Afrique du Sud & Océan Indien



## Objectif 1 : en créant des opportunités d'emplois pour les communautés locales

Notre Groupe Camusat est présent dans plus de 40 pays. L'ancrage local est l'une de nos responsabilités et passe notamment par le **recrutement local**.

Pour ce faire, les filiales du Groupe participent régulièrement à des **salons** et des **forums** pour recruter. Ces évènements sont des moyens privilégiés pour promouvoir Camusat tout en rencontrant les salariés de demain dans les pays où nous sommes implantés.



Forum étudiants  
Camusat Nouvelle-Calédonie

De plus, nous privilégions les embauches locales, notamment pour les postes de **supervision** et de **management**. Plus de 90% des salariés du Groupe sont des salariés originaires ou résidents à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent.

*Salariés originaires ou résidents à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent :*



*Superviseurs et managers originaires ou résidents à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent :*



Réunion d'intégration  
Camusat République Dominicaine



Responsable QHSE (au centre)  
Camusat Madagascar

NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

“Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales.”



## Objectif 1 : en créant des opportunités d'emplois pour les communautés locales

Afin de développer davantage notre ancrage local, nous favorisons le recours aux **fournisseurs locaux** et aux fournisseurs gérés localement. Ils représentent plus de 90% des fournisseurs du Groupe et ils sont en majorité des PME.

Le Groupe a également initié des **audits RSE** auprès de certains fournisseurs dits « stratégiques » dans le but de vérifier que nos engagements RSE sont bien appliqués dans leur structure, tel qu'ils se sont engagés à le faire lors de la signature du contrat. Ainsi, en 2016, 350 fournisseurs ont été audités.

Dans le but de s'assurer que les engagements et objectifs RSE sont respectés tout au long de la chaîne d'approvisionnement, nous formons nos acheteurs au concept d'**Achats Responsables** et à sa mise en application au sein du Groupe.

*Pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables :*



*Pourcentage de fournisseurs locaux :*



### Objectifs pour les années à venir :

Notre Groupe s'engage à poursuivre la **promotion de l'emploi des salariés issus des communautés locales**, notamment à des postes de superviseurs et managers.

**Renforcer le recours à des fournisseurs locaux** s'inscrit également dans cet objectif de création d'emplois dans les pays d'implantation du Groupe.





## Objectif 2 : en renforçant le respect des codes éthiques

Afin de garantir le respect du **Code Ethique Camusat**, des **formations à l'anti-corrupcion** et plus globalement aux règles de bonne conduite applicables dans le Groupe sont organisées au sein des filiales.

 **187**

*salariés formés à l'éthique et à l'anti-corrupcion*

Par leur comportement exemplaire et les messages véhiculés, les managers sont un maillon essentiel à l'application des règles du Code Ethique par nos salariés. Nous avons donc mis en place des **audits de gouvernance** et des **audits RSE** au sein de nos filiales qui ont pour but :

- de vérifier l'application des règles de bonne conduite;
- de guider les managers pour qu'ils sensibilisent eux-mêmes leurs collaborateurs.



*Audit de gouvernance  
Camusat Guinée*



*Audit RSE  
Camusat Mali*

### Objectif pour les années à venir :

Nous **renforcerons nos actions de sensibilisation et de formation à notre Code Ethique** par des actions locales mais aussi par des actions initiées par le Support Groupe.



## Objectif 3 : en contribuant à l'amélioration des conditions de vies locales

Parce que chez Camusat nous avons fait le choix stratégique de nous implanter principalement dans des pays émergents, il est de notre devoir de contribuer à **l'amélioration des conditions de vie locales.**

Les actions des filiales s'orientent autour des thématiques suivantes:

- aider à la réhabilitation suite aux catastrophes naturelles;
- lutter contre la pauvreté;
- contribuer à de meilleures conditions sanitaires;
- défendre des causes autour d'évènements sportifs.

L'ancrage local est également fondamental, c'est pourquoi nous avons développé 14 partenariats avec des intervenants locaux (instituts scolaires, associations, etc..).

 **14** partenariats avec des intervenants locaux en 2016



*Dons de matériel informatique à une école Camusat République Dominicaine*



*Dons à une école Camusat Mali*



*Soutien pour la lutte contre le cancer du sein Camusat Ouganda*



*Sponsoring d'une équipe féminine de rallye Camusat Madagascar*

NOTRE

# ENGAGEMENT SOCIÉTAL

*“Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales.”*

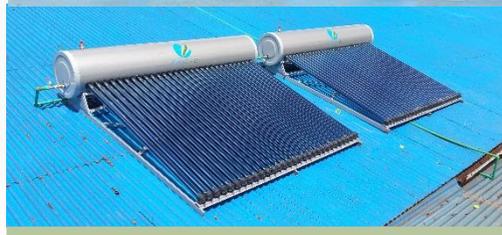


### Objectif 3 : en contribuant à l'amélioration des conditions de vies locales

Lancée en 2015 auprès de nos salariés, la campagne « **Je m'engage avec Camusat** » a abouti au soutien d'un projet en 2016.

Le projet sélectionné a été porté par Madame Beatriz MEIJIDE, Directrice Administratif et Finance Afrique et Océan Indien, également bénévole pour l'hôpital *Kyeni Consolata Hospital*.

Le projet a consisté en l'achat et l'installation d'un **système de chauffe-eau solaire** pour un centre de pédiatrie et maternité de 79 lits au Kenya. Grâce à ce système, 1200 litres d'eau chaude sont produits pour les deux unités du centre.



« Je m'engage avec Camusat » – Beatriz Meijide  
Camusat Kenya

#### Objectifs pour les années à venir :

Nos filiales continueront de développer des **actions et projets en faveur des populations locales**.

Par ailleurs, elles accentueront leur implication dans des actions de **sponsoring et mécénat**.

Notre Groupe renouvellera sa campagne « **Je m'engage avec Camusat** » dans l'optique de **soutenir des nouveaux projets** chaque année.



NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

“ Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales. ”



# NOS PARAMÈTRES & ÉVALUATIONS

Le panel d'indicateurs que nous utilisons permet de mesurer l'engagement en matière de RSE. En 2016, de **nouveaux indicateurs** ont été mis en place afin d'obtenir des informations encore plus précises et détaillées dans le but d'améliorer davantage nos pratiques.

**Paramètres du reporting** : Ce rapport annuel couvre la performance de nos engagements RSE sur l'année civile 2016, arrêtée au 31 décembre 2016.

**Périmètre des informations** : Les informations ont été collectées au sein de toutes nos filiales, en tenant compte des changements organisationnels intervenus en 2016 (création, fermeture, transfert d'activité).

**Protocole du reporting** : Tout comme l'an passé, les informations ont été collectées par le biais de l'application web e.csr (modules e.csr KPIs et e.csr ACTIONS). En 2016, cet outil a été enrichi d'un module supplémentaire : **e.csr DMS**. L'objectif de ce nouveau module est de référencer l'ensemble des politiques, chartes, procédures, posters et formulaires RH, RSE & HSE afin de rationaliser et automatiser leur cycle de vie (création-modification-suppression).



# NOS PARAMÈTRES & ÉVALUATIONS

### Evaluation interne :

- De nouveaux **audits internes de gouvernance** ont été réalisés en 2016 afin de s'assurer du niveau de maîtrise des activités de nos filiales et de la gestion des risques.
- Des **audits internes RSE** ont également été menés dans les filiales pour vérifier le respect des règles définies au niveau du Groupe.
- Le projet phare de 2016 a été le **développement de la structure RH, RSE & HSE du Groupe**. L'objectif principal était d'améliorer le maillage mondial sur 3 niveaux : Groupe - Région - Pays.

Pour ce faire, nous avons eu principalement recours au recrutement externe. Nous avons également fait monter en compétences des salariés du Groupe.

Une fois la structure mise en place, des audits de filiales ont été menés en 2016 et se poursuivront en 2017, dans le but **d'améliorer les pratiques RH, RSE & HSE** au sein de notre Groupe.



**Evaluation externe** : L'évaluation externe est réalisée par deux tierces parties expertes:

- Tout d'abord, par la signature du **Pacte Mondial** des Nations Unies. Nous avons transmis notre « Communication On Progress » (COP) ce qui nous a valu de renouveler notre adhésion pour l'année 2016.
- Ensuite, la plateforme **EcoVadis** évalue la performance de notre Groupe en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. En 2016, nous avons maintenu notre médaille d'argent obtenue en 2015 et nous avons atteint l'objectif de nous positionner parmi les 30% d'entreprises les mieux notées.

# NOS PARAMÈTRES & ÉVALUATIONS



SOCIAL	Unités de mesure	2016
<b>EFFECTIFS</b>		
<b>Effectif total au 31/12/2016</b>	Nombre	2 460
Femmes	Nombre	309
Hommes	Nombre	2 151
<b>Répartition des effectifs par catégorie de contrats</b>		
Contrats permanents	Nombre	1 103
Contrats temporaires	Nombre	1 357
<b>Répartition des effectifs par zone géographique</b>		
Afrique	%	50,00
DROM COM et Pacifique	%	3,62
Asie	%	25,45
Caraïbes et Amérique Latine	%	6,38
Europe	%	11,18
Moyen-Orient	%	3,37
<b>Répartition des effectifs par catégorie professionnelle</b>		
Ouvriers	%	49,52
Administratifs	%	16,42
Superviseurs	%	21,67
Managers	%	11,99
<b>Embauches/Départs</b>		
Embauches	Nombre	1 163
Départs	Nombre	738

FORMATION & COMPETENCES	Unités de mesure	2016
<b>FORMATION &amp; COMPETENCES</b>		
<b>Heures totales de formation</b>	<b>Heures</b>	<b>25 351</b>
Heures de formations HSE	Heures	18 027
Moyenne des heures totales de formation par salarié	Nombre	10,31
Salariés formés en interne au travail en hauteur	Nombre	248
Heures de formation dispensées aux Femmes	%	8,86
Heures de formation dispensées aux Hommes	%	91,14
Heures de formation dispensées aux salariés "Ouvriers"	%	58,76
Heures de formation dispensées aux salariés "Administratifs"	%	9,38
Heures de formation dispensées aux salariés "Superviseurs"	%	13,17
Heures de formations dispensées aux salariés "Managers"	%	18,69
Entretiens annuels réalisés	%	57,71
<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>		
Accidents de travail	Nombre	51
Accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre	38
Jours calendaires d'arrêts de travail suite à un accident de travail	Nombre	1 016
Taux de fréquence	%	0,22
Taux de gravité	%	9,10
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>		
Salariés représentants du personnel	Nombre	51
<b>DIVERSITE</b>		
Nationalités	Nombre	51
Féminisation des effectifs	%	12,56
Femmes Superviseurs et Managers	%	29,45
Femmes membres du Comité Exécutif du Groupe	%	40
Salariés en dessous de l'âge de 30 ans au 31/12/2016	Nombre	871
Salariés au dessus de l'âge de 50 ans au 31/12/2016	Nombre	131
Salariés en situation de handicap	Nombre	6

# NOS PARAMÈTRES & ÉVALUATIONS



ENVIRONNEMENT	Unités de mesure	2016
<b>SOLUTIONS VERTES SOLAIRE &amp; HYBRIDE</b>		
Groupes électrogènes évités	Nombre	508
Filtres à huile évités	Nombre	5 202
Volume d'huiles usages évité	Litres	34 853
Filtres à gasoil évités	Nombre	5 202
Emissions directes de CO <sup>2</sup> évitées	Tonnes	12 342
Emissions de NOX évitées	Kilogrammes	9 374
Solutions vertes commercialisées	Nombre	350
<b>HUILES USAGEES</b>		
Huiles usagées recyclées	Litres	26 167
Huiles usagées stockées au 31/12/2016	Litres	92 018
<b>PAPIER</b>		
Papier utilisé	Kilogrammes	10 027
<b>EAU</b>		
Eau consommée	m <sup>3</sup>	22 589
<b>ELECTRICITE</b>		
Électricité consommée	Mwh	1 666
<b>VEHICULES ET CARBURANT</b>		
Véhicule au 31/12/2016	Nombre	958
Consommation moyenne par véhicule	Litres	3 528



SOCIÉTAL	Unités de mesure	2016
<b>ANCRAGE LOCAL</b>		
Salariés locaux	%	93,98
Salariés locaux Superviseurs et Managers	%	88,29
Organisations gouvernementales clients	Nombre	7
Partenariats	Nombre	14
<b>ACHATS RESPONSABLES</b>		
Acheteurs formés aux Achats Responsables	%	90,91
Fournisseurs locaux	%	92,46
<b>ETHIQUE</b>		
Salariés formés à l'Éthique et sensibilisés à l'anti-corruption	Nombre	187

# NOS PARAMÈTRES & ÉVALUATIONS



Pensez à l'environnement. N'imprimez pas ce document.

© 2017 GROUPE CAMUSAT. Tous droits réservés.

contact : [publicrelation@camusat.com](mailto:publicrelation@camusat.com)  
[www.camusat.com](http://www.camusat.com)

