



Dossier "Communication on Progress" 2014

Global Compact



- Calculateurs embarqués
- Contrôle-commande
- Gestion de l'énergie électrique
- Ingénierie de tests et de la mesure

- Fiabilité, sûreté, disponibilité, robustesse
- Packaging électromécanique : IPEM
- Maintien en condition opérationnelle
- Gestion du cycle de vie des produits



Renouvellement d'engagement :

Dans le contexte actuel, maîtriser les différents modes d'organisation propres à nos métiers et promouvoir nos engagements auprès de notre sphère d'influence sont des axes essentiels dans le développement durable de notre entreprise.

Notre adhésion au pacte mondial de l'ONU en décembre 2007 a concrétisé l'engagement du Groupe Adetel à respecter les dix principes relatifs aux droits de l'homme, droit du travail, respect de l'environnement et lutte contre la corruption.

Spécialiste reconnu de l'Innovation, sur la période 2011/2015, nous nous sommes investis dans l'introduction de nouvelles technologies pour un développement éco-responsable, notamment dans le domaine de la récupération d'énergie.

Aussi nous réaffirmons notre adhésion aux principes du Pacte Mondial par la mise en place d'une politique de développement durable impliquant nos collaborateurs, fournisseurs et clients.

Ci-après, sont présentées nos réalisations et améliorations engagées.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to François Sebes.

François SEBES
Président Directeur Général
le 27 novembre 2014 à Ecully

Les Dix Principes

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- Déclaration universelle des droits de l'homme;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, catégorie par catégorie, sont les suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Comment cela se traduit-il au sein d'Adetel Group ?

Les valeurs développées au sein du Groupe et la vision actuelle du monde qui nous entoure nous conduisent chaque jour à agir en entreprise responsable par la mise en place d'actions dans les domaines :

- ✓ des droits de l'Homme et du droit du Travail

- ✓ de l'environnement

 - ⇒ au niveau des process

 - ⇒ au niveau des produits

 - ⇒ à tous niveaux

- ✓ de la lutte contre la corruption

ainsi qu'en communiquant autour du développement durable.

Les droits de l'Homme et le droit du Travail

✓ Respect des droits de l'Homme

Le respect des droits de l'Homme au sein d'Adetel Group se traduit par le respect de la loi. Une surveillance est faite au travers :

- des Délégués du personnel (DDP),
- du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- du Comité d'Entreprise (CE),
- des Sauveteurs Secouristes du Travail (SST).

Nos pratiques dans le domaine des droits de l'Homme :

- Charte AD'EV précisant les engagements du Groupe

Extrait de la charte :

« Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme et à veiller à ce que nos propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme :

- en instaurant des relations de respect et de confiance entre les femmes et les hommes du Groupe ainsi que vers l'extérieur,
- en maintenant un dialogue social à tous les niveaux,
- en renforçant la motivation et l'épanouissement du personnel par un suivi régulier,
- en protégeant la santé et en garantissant la sécurité au travail,
- en dénonçant toute conduite illégale ou contraire à l'éthique,
- en favorisant le maintien d'une culture d'honnêteté et de responsabilité. »

- Conditions générales d'achat

Elles requièrent, de nos fournisseurs et sous-traitants, le respect des conventions internationales sur les droits de l'enfant, des dispositions légales relatives au travail illégal, des obligations relatives à l'embauche et à la protection de la main d'œuvre et aux conditions de travail, ainsi que le report de ces obligations vers leurs propres sous-traitants et fournisseurs.

✓ Respect du droit du Travail

Adetel Group respecte le droit du Travail dans ses actions quotidiennes. Un processus de recrutement responsable, la mise en place de formations et le suivi des compétences permettent de répondre aux axes stratégiques de l'entreprise.

➤ Non-discrimination en matière de recrutement

- Processus de recrutement collégial :
 - Expression du besoin construite par le manager local et remontée au service RH centralisé
 - Recherche de candidats par le service RH et présélection sur CV
 - Entretiens des candidats sélectionnés menés par le service RH à partir des compétences affichées sur les CV
 - Entretien des personnes présélectionnées par les managers en local
 - Validation et recrutement

➤ Non-discrimination en matière d'emploi

Adeneo	2011	2012	2013
Effectif	359	396	377
% CDI	98	97,6	96
% Femmes	13	12,4	12,2
% Cadres femmes	7,9	7,2	10,1
% Salariés ≥ 55ans	4	4	4,2
% Nationalité étrangère	3,5	2,4	2,7

Face aux difficultés de recrutement de personnes handicapées dans nos métiers, une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi a été mise en place au sein du groupe ADETEL. Le plan d'actions mis en œuvre nous a permis de progresser sur 4 axes :

- sensibilisation / communication interne (mise en place d'une brochure interne afin de sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise)
- recrutement / insertion de travailleurs handicapés
- maintien dans l'emploi
- sous-traitance

Un accord de partenariat a été conclu avec l'association MESSIDOR.

➤ Accès à l'emploi

Adeneo	2011	2012	2013
Effectif	359	396	377
Nombre d'embauches	86	91	38
% Personnel ayant suivi une formation	41,5	47,3	41,7
Nombre de stagiaires	24	41	31

- Parcours d'intégration :

L'intégration d'un nouvel arrivant est un enjeu majeur pour la société. Un parcours d'intégration est mis en place à l'arrivée du salarié pour l'accueillir dans de bonnes conditions, l'intégrer dans un collectif de travail et le professionnaliser afin qu'il soit rapidement opérationnel.

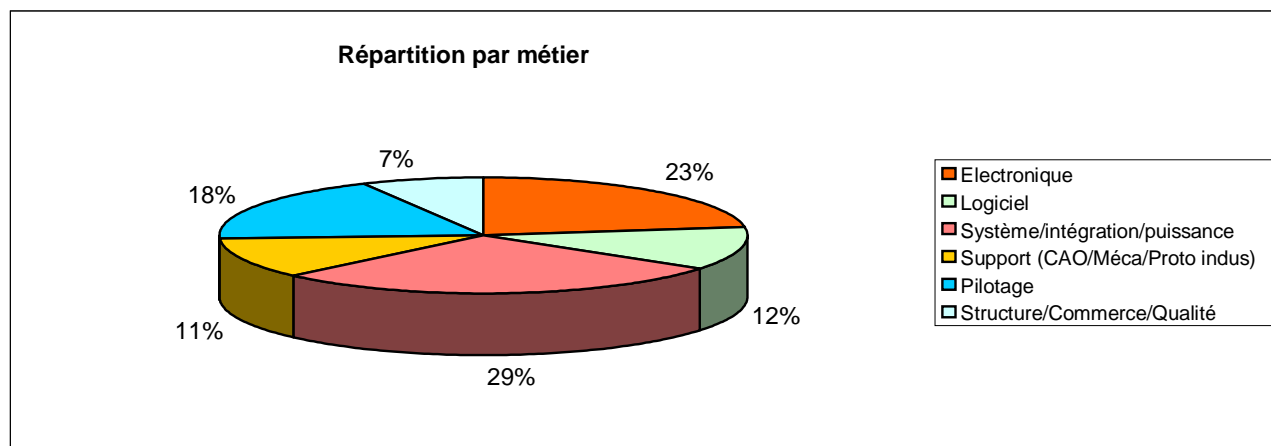
Ce parcours comprend :

- Une présentation des valeurs de la société,
- Une présentation des outils,
- Une présentation Qualité/Sécurité/Environnement.

- Développement des compétences :

Développement des compétences des salariés ainsi que des étudiants en formant des stagiaires chaque année et en développant la polyvalence du personnel par la formation interne.

- Répartition des formations :



➤ Conditions de travail

Adeneo	2011	2012	2013
Effectif	359	396	377
% Temps partiel	4	4	3
% Absentéisme	4	2,1	2,4
Nombre de jours d'absence pour accident du travail	0	0	0
% Salariés couverts par une convention collective	100	100	100

- Entretien annuel des salariés avec mesure de leur satisfaction
- Personnel représenté par des instances élues par le personnel
- Accord d'intéressement sur les bénéfices avec les salariés depuis 1996

➤ Risques psycho-sociaux : santé et bien-être au travail

La Direction Générale, par le biais du département des Ressources Humaines, du CHSCT, en lien avec le Médecin du Travail et une Psychologue du Travail, a initié une série de mesures préventives et d'informations sur le thème des « Risques psycho-sociaux » :

- Un comité de pilotage constitué en début d'année et composé de représentants du management, du CHSCT, des ressources humaines et de la médecine du travail. Son objectif est, à partir du vécu des salariés, de mettre en place des actions concrètes en faveur du bien-être au travail,
- Mars 2014 : constitution des groupes de travail salariés sur la base du volontariat, implication des différentes catégories socio-professionnelles (cadres, non-cadres, administratifs, ingénieurs, techniciens, âge et ancienneté divers...),
- Octobre 2014 : suite à 2 phases de travail des groupes salariés en avril et juin 2014, restitution à la Direction Générale par la psychologue et le médecin du travail pour identification des risques, prévention et ressenti des salariés.
- Novembre 2014 : envoi d'un questionnaire à l'ensemble des salariés, en partenariat avec la mutuelle employeur. Chaque salarié est encouragé à communiquer sur son environnement de travail, sur la perception qu'il a de son état de santé, sur son mode de vie et ses attentes en matière de prévention.



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Répondez au questionnaire Santé et Bien-être au Travail
conçu pour notre entreprise dès le **17 novembre 2014** !



Cette enquête, proposée par Malakoff Médéric, est totalement anonyme et confidentielle. Soyez nombreux à y participer. Elle nous permettra de mieux connaître vos attentes et besoins en matière de prévention santé, et de construire les actions d'amélioration de la Santé et du Bien-être les mieux adaptées.



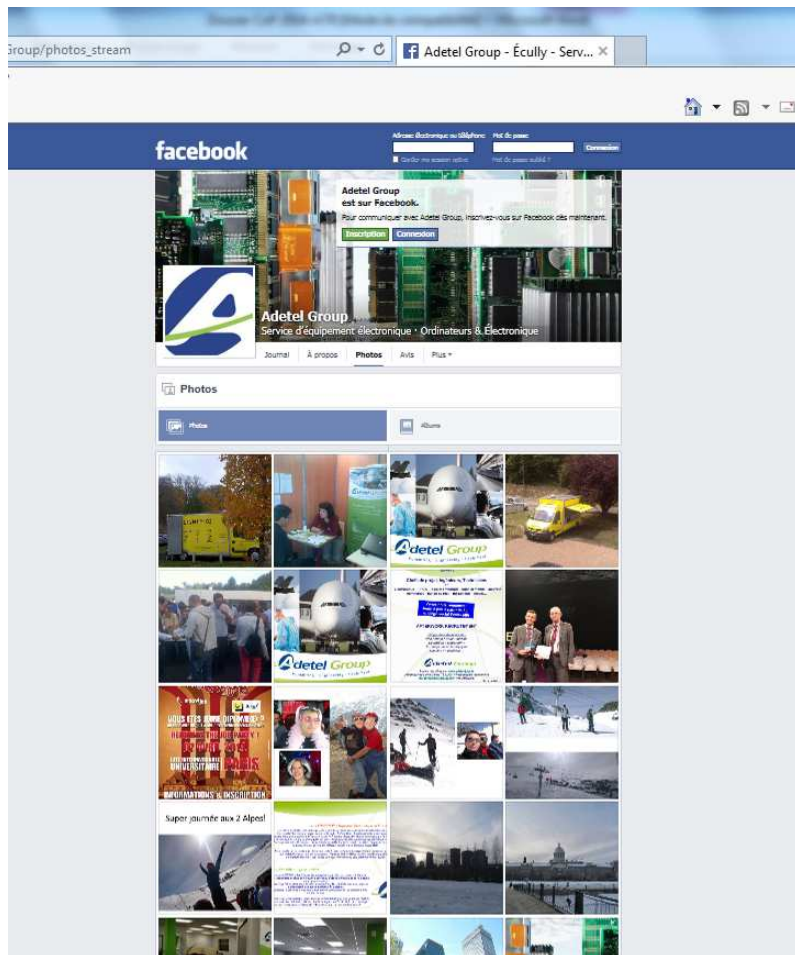
✓ Esprit d'équipe

Adetel Group propose et organise chaque année des manifestations extra-professionnelles pour renforcer la cohésion interne :

- sortie de ski annuelle,
- activités sportives hebdomadaires (pause de midi : football, tennis, squash, basket...),
- afterworks ...

Voir le profil Adetel Group et les actualités sur les réseaux sociaux :

https://www.facebook.com/AdetelGroup/photos_stream



L'environnement



--> au niveau des process

✓ Eco-conception

- Utilisation d'une base de données des composants (IHS) incluant, en complément des données de pérennité, d'export control..., les aspects REACH et ROHS relatifs aux substances dangereuses.
- Réalisation, à la demande, du profil environnemental des produits tout en prenant en compte les contraintes de l'électronique embarquée.

✓ Gestion des déchets

- Mise en place d'un tri sélectif au niveau de l'activité « produits ».
- Mise en place de bennes extérieures pour le tri des déchets : « La Corbeille Bleue/Paprec Group », <http://www.paprec.com/fr/groupe-paprec-environnement/engagements-citoyens>.
- Recyclage et valorisation des cartouches d'encre de photocopieurs / imprimantes.
- Incitation à générer moins de déchets : 6ème café gratuit si utilisation d'un récipient personnel au lieu du gobelet plastique délivré par la machine.



--> au niveau des produits

Investissements pour développer des produits respectueux de l'environnement :

- ✓ **NEOGREEN** Power (**G**round **R**egenerative **E**lectricity for **E**conomic **N**etwork Power)



Photo Non Contractuelle

- Système modulaire de récupération, de stockage et de restitution d'énergie de freinage ferroviaire
- Mis en place début 2011 sur la ligne T2 du tramway de Lyon
- Commande en cours pour la ville de Tours : équipement livré, sera mis en exploitation prochainement
- Commande en cours également pour Saint Gervais / Vallorcine sur réseau 750V : équipement livré, sera mis en exploitation prochainement

Ce système permet de récupérer les énergies de freinage sur le réseau et de gérer les pics et creux de tension. La consommation d'énergie devrait ainsi diminuer d'environ 10%.

Adetel Equipment a obtenu plusieurs récompenses avec le lancement de ce produit :

- 2ème prix de la recherche appliquée FIEEC en octobre 2012



- Trophée du Grand Vainqueur du Challenge Innovation Fournisseurs organisé par Réseau Ferré de France en juin 2013 pour une extension du produit aux réseaux 1500V

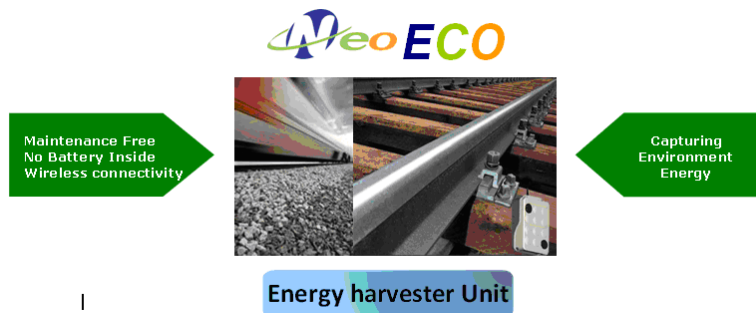


- Prix du Développement Durable de la part de Keolis, en 2014, lors du Printemps des Entrepreneurs et de la remise des Trophées de la Compétitivité. L'idée première des Trophées de la Compétitivité est de mettre en exergue les collaborations efficaces PME/Grands Groupes, associations / entreprises, donneurs d'ordre / sous - traitants... afin de démontrer qu'il est, non seulement possible, mais aussi efficace et compétitif, d'agir, de créer, de développer et d'entreprendre de manière équitable



✓ Développement d'architectures basse consommation

La technologie NeoEco développée par Adeneo est une invention motivée par la volonté de discerner de nouvelles pistes de récupération d'énergie provenant de différentes sources (solaire, mécanique, vibration, pression, ...) et permettant d'alimenter des systèmes électroniques numériques sobres.



✓ Participation à des projets innovants autour des actionneurs

- Passage d'actionneurs hydrauliques à des actionneurs électriques.
- Objectif : réduction consommation d'énergie et bruit.
- Projet de THSA Electrique qui a obtenu un financement partiel par les Investissements d'avenir (CORAC GENOME).



✓ Participation au projet SOG PEERS (programme européen CleanSky)

- Train d'atterrissage électrique, déplacement de l'avion au sol à partir d'APU (Auxilliary Power Unit) évitant l'utilisation des réacteurs (réacteurs fonctionnant à minima + freinage).
- Objectif : réduction consommation de kérosène (-3%).



- ✓ **Participation au projet AVELEC** (Acoustique des Véhicules Electriques)
- Objectif : réduire les impacts acoustiques des véhicules électriques et assimilés (trains, tramways, ...) en maîtrisant le risque lié à la sécurité des personnes en milieu urbain.

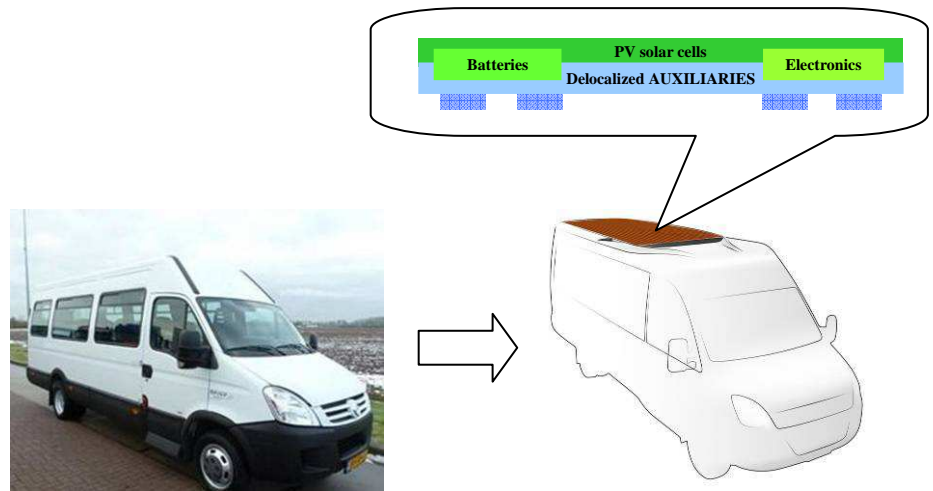


- Cross-fertilization : Applications possibles dans l'industrie de la conversion d'énergie, de l'automobile, du ferroviaire, des énergies renouvelables, de l'aéronautique...
Plus particulièrement dans le ferroviaire : acoustique des CVS (convertisseur de tension ferroviaire), notamment pour les CVS de climatisation qui, lorsque le train est à l'arrêt, doivent émettre très peu de bruit pour le confort des passagers.

- ✓ **Participation au projet SMARTOP**

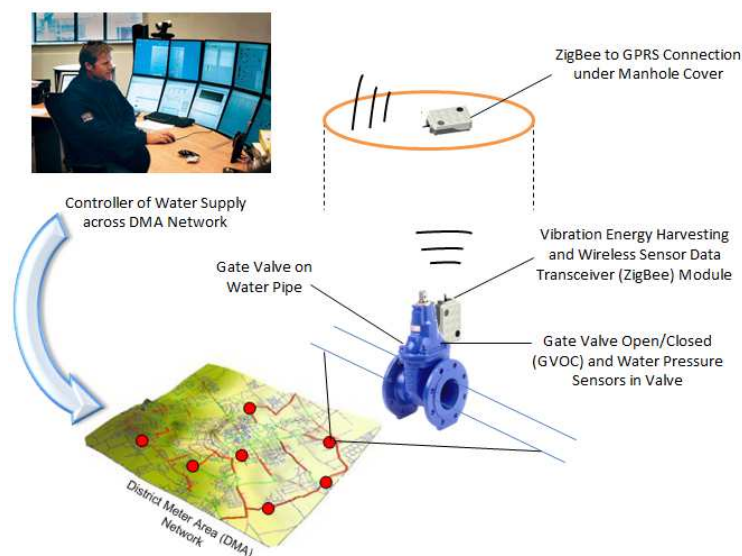
- Objectif : utiliser l'énergie photovoltaïque en toiture de véhicules destinés au transport de personnes afin de réaliser des économies d'énergie, de réduire l'impact sur l'environnement et d'améliorer le confort à bord.

Adeneo a travaillé autour du conditionnement de l'énergie issue des cellules photovoltaïques, des problématiques de stockage à l'aide de batteries et de la distribution de l'électricité dans le système. Ces fonctionnalités sont intégrées dans une carte électronique. Le projet a intéressé le constructeur automobile Fiat qui a signé un partenariat avec les membres du consortium pour, à l'avenir, intégrer cette technologie à certains de ses véhicules.



- ✓ **Participation au projet ADVOCATE** (Autonomous wireless sensors Driven by harvested Vibration energy for leak detection in water mains)
- Objectif : éviter le gaspillage d'eau par la maîtrise de l'état (ON/OFF) des vannes d'entrées.

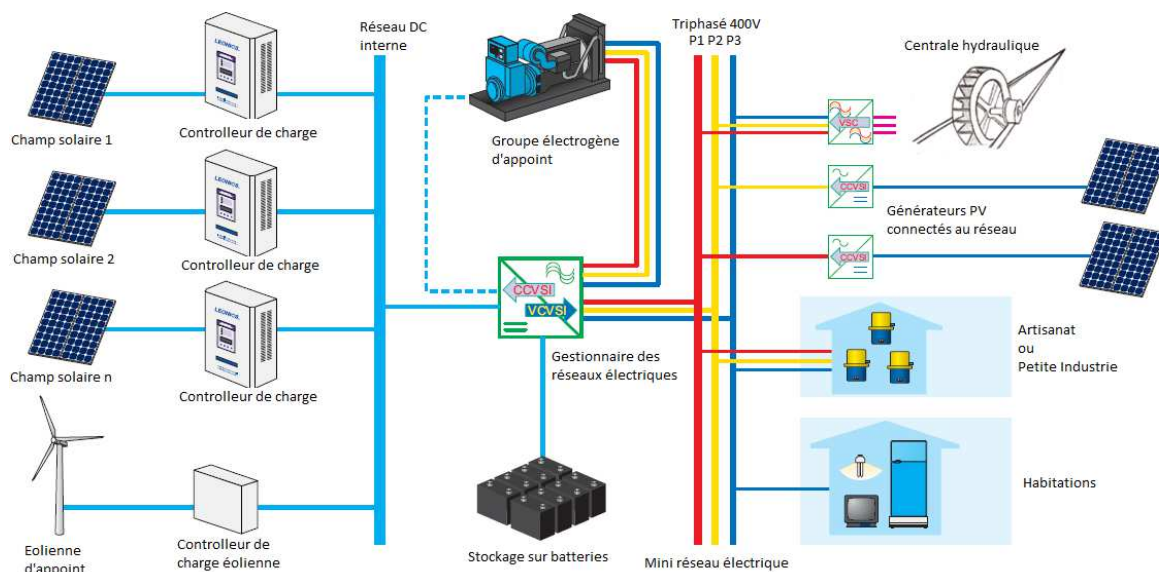
Développement de vannes intelligentes utilisées dans la détection et la gestion des fuites d'eau à travers l'emploi de capteurs sans fil autonomes dans un réseau MESH souterrain alimenté par un système d'exploitation de l'énergie des vibrations.



Octobre 2014 : Réalisation de la première démonstration.

✓ Recherche d'investissements technologiques dans le domaine du photovoltaïque

Système de gestion d'énergie électrique fournie par une ou plusieurs sources d'énergie à un ou plusieurs utilisateurs, ce système intégrant des onduleurs. L'invention est plus particulièrement décrite en regard de sources d'énergie que sont des panneaux photovoltaïques sans toutefois y être limitée.



En 2014, un projet de création d'AUSAR ENERGY se met en place sous la forme d'un partenariat industriel avec un grand groupe industriel (négociation en cours).

Contexte et objectifs : Solution innovante de mini-centrale électrique propre, robuste et durable à partir d'énergies renouvelables (photovoltaïque, éolien, hydroélectrique, cogénération, ...) en vue de produire et fournir de l'électricité pour des sites isolés non raccordés au réseau ou raccordés à un réseau de mauvaise qualité afin de répondre à des usages domestiques ou professionnels.



DES IMPACTS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

La contribution d'Ausar Energy peut être mesurée par :

- Le niveau de réduction de la pollution (*économie de CO₂, économie de fuel, économie de bois de chauffe*)
- La maîtrise des coûts de l'énergie sur la durée
- La stabilisation et la sédentarisation des populations
- La création d'emplois directs (*installation, fabrication locale, logistique inverse pour les batteries*) et indirects (*maintenance niveau 1, surveillance*)
- L'augmentation du niveau de qualification des emplois locaux (*certification, formation*)
- L'accès au financement de projets d'infrastructure
- La diffusion de technologies avancées (*futures générations de batteries*)
- Le financement de recherches en SHS sur la thématique "BOP et électrification rurale"



AMÉLIORATION DE
LA SANTÉ



AMÉLIORATION DE
L'ÉDUCATION



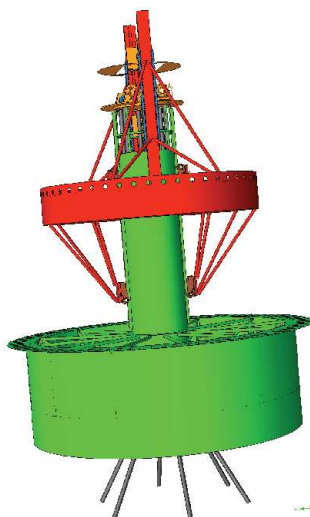
AMÉLIORATION DU
CADRE DE VIE



DYNAMISATION DU
TISSU
ÉCONOMIQUE

✓ Participation à un projet de génération houlomoteur Bilboquet

Le « Bilboquet » est un système flottant visant à récupérer l'énergie de la houle par l'intermédiaire d'un flotteur plat d'un diamètre relativement important dont le mouvement de pilonnement transforme l'énergie de la houle en énergie mécanique.



--> à tous niveaux

✓ Réduction des déplacements

Déplacements Groupe	2012	2013	2014	Ecart*
Km parcourus (voitures)	2 487 686	2 137 936	2 187 167	+2,3%*

*En légère augmentation par rapport à 2013, reste toutefois en baisse par rapport à 2012 (-12%)

- Politique de réduction des déplacements : tenue de visio-conférences entre les différents sites et avec les clients.
- Diffusion d'informations sur le covoiturage vers les salariés (site Grand Lyon) et utilisation d'une adresse mail interne « petites annonces ».
- Réservation de places de parking pour le covoiturage, création d'un parking à vélos.



✓ Véhicules propres

Prise en compte du critère « véhicule propre » (taux de CO₂) dans le choix des voitures de société.



Etiquette-type d'émission de CO₂ des véhicules

✓ Réduction de la consommation d'énergie (système informatique)

- Choix d'un fournisseur de PC nous permettant d'être équipés de matériel moins consommateur d'énergie.
- Virtualisation de nos serveurs informatiques.

✓ Réduction de la consommation de papier

Consommation Groupe	2012	2013	2014	Ecart 2014/2013
Nombre de cartons de 5 ramettes	241	223	192	- 13,9%

✓ Fournisseurs engagés dans une démarche responsable

⇒ **Systèmes d'impression**

Notre parc de systèmes d'impression est composé à plus de 80% de matériel RICOH dont la consommation électrique a été divisée par 2 entre 2004 et 2006. Ce matériel est totalement repris par RICOH à la fin des contrats (revalorisation à 98%).



⇒ **Société de nettoyage**

Mode de nettoyage radicalement différent d'un nettoyage classique, plus respectueux de l'environnement et de la santé des personnels :

- n'utilise pas de détergent,
- nouvelle technologie (basée sur la vapeur) qui nettoie, désinfecte et agit comme un purificateur d'air naturel.

La lutte contre la corruption

Les valeurs morales véhiculées par le Groupe, au travers de la charte AD'EV reprenant les dix principes du Pacte Mondial, conduisent l'ensemble des salariés à nouer des relations objectives et intègres avec nos clients, fournisseurs et autres parties prenantes.

Côté Ventes :

- Revue d'offre pluridisciplinaire avant envoi.
- Budget « cadeaux » annuel de l'ordre de 1000 euros, soit +/- 10 euros par cadeau. Cette année, nous véhiculons les valeurs du groupe sur le thème du stockage de l'énergie (chargeur de batterie nomade => idée du produit récupérateur d'énergie NeoGreen décrit en page 12) :



Côté Achats :

- Consultation de plusieurs fournisseurs avec des données d'entrée identiques.
- Choix des fournisseurs dans un panel défini et régulièrement évalué, choix objectif et collégial en fonction de la qualité, des délais, des services et du prix des prestations.

La sensibilisation au développement durable

✓ Communication autour du développement durable :

- ⇒ Depuis 2012 : Mise en place d'une charte graphique « Green attitude » afin d'afficher notre politique de développement durable et de réduire de façon conséquente l'encre utilisée dans les impressions.
- ⇒ Message intégré dans les communications vers les salariés : mails, réunions d'information, fiches de fonction (exigences de sécurité, respect de l'environnement, ...).
- ⇒ Incitation pour limiter les impressions papier (signature email...).
- ⇒ Utilisation de papier 80gr au lieu de 100gr.
- ⇒ Achat de cartes de vœux au profit d'associations humanitaires depuis 2012 : SOS Villages d'Enfants, Médecin Sans Frontières...

