



COMMUNICATION ON
PROGRESS

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

We welcome feedback on its contents.

GROUPE AMETRA



Juillet 2016

SOMMAIRE

1. Déclaration de soutien continu par le Directeur Général du Groupe AMETRA	p.3
2. Présentation du Groupe AMETRA	p.4
2.1. Généralités	
2.2. Principales activités	
2.3. Stratégie d'Entreprise	
2.4. Nos Valeurs	
3. Notre démarche d'Amélioration Continue	p.6
3.1. Certification ISO 9001	
3.2. Politique Qualité 2016	
3.3. Surveillance du Système de Management de la Qualité	
4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme	p.11
5. Principes relatifs aux Conditions de Travail	p.11
5.1. Politique sociale	
5.2. Politique de recrutement	
5.3. Instances Représentatives du Personnel	
5.4. Règlement intérieur	
5.5. Sécurité de nos Collaborateurs	
5.6. Suivi de nos Collaborateurs	
5.7. Sponsoring	
5.8. Mécénat	
6. Principes relatifs à l'Environnement	p.18
6.1. Notre démarche Environnementale	
6.2. Notre programme Environnemental	
7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption	p.21
Annexe n°1 : Lettre d'adhésion	p.22
Annexe n°2 : Certificat ISO 9001	p.23
Annexe n°3 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies	p.24

1. Déclaration de soutien continu par le Directeur Général du Groupe AMETRA

Je suis heureux de confirmer que le Groupe AMETRA s'engage à soutenir et respecter les 10 principes du "Global Compact des Nations Unies" dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette première Communication sur le Progrès, nous présentons notre Groupe et décrivons les actions que nous mettons en œuvre afin d'intégrer le "Global Compact" et ses principes au sein de nos valeurs, notre culture et notre stratégie.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec l'ensemble des acteurs travaillant au sein d'AMETRA ainsi que dans son entourage.

Christophe CAPELLE
Directeur Général

2. Présentation du Groupe AMETRA

2.1. Généralités

Le Groupe AMETRA est la filiale du Groupe DEROURE, comptant près de 530 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 35 M€. Cette assise solide associée à un actionnariat privé nous permet d'envisager sereinement les investissements nécessaires à notre développement et au maintien de notre performance.

Créée en 1982, AMETRA Ingénierie réalise des études d'ensembles et sous-ensembles mécaniques et électriques. Son développement s'est concrétisé par une augmentation du chiffre d'affaires de l'ordre de 10% par an et par l'ouverture d'agences en régions, afin de conserver son identité, en privilégiant les structures à taille humaine et en favorisant la proximité client.

- Statut juridique : SAS au capital de 200200€
- Locaux Bureaux d'Etudes : 2600 m²
- Site Internet : www.ametra.fr

2.2. Principales activités

Notre expertise Métier

- Electricité & Contrôle Commande
- Mécanique
- Calculs & Mesure
- Management Projet
- Design & Ergonomie
- Analyse & Tolérancement
- Plasturgie & Composite

Nos offres Client

- Intégration Systèmes & Packaging
 - Produits
 - Aménagement intérieur
 - Bancs de tests & Essais
- Ingénierie Mécanique
 - Produits
 - Moyens industriels
- Calculs & Mesure
 - Fabrication additive
 - Mesure & Recalage
 - Mécanique des fluides & thermique
 - Mécanique
- Support Engineering
 - Produits
 - Manufacturing
- Services
 - Support & Formations
 - GMCO

2.3. Stratégie d'Entreprise

La stratégie du Groupe AMETRA a toujours été de se positionner sur le marché de l'ingénierie sur des projets où le savoir-faire métier est identifié comme primordial dans la performance du résultat.

Depuis 35 années, nous considérons que nos collaborateurs doivent avoir un intérêt fort pour leur métier, du pragmatisme, de la curiosité, un fort esprit d'entreprise et une faculté d'adaptation ; nos recrutements sont fondés sur ces critères. Bien servir nos clients passe par des formations et des montées en compétences dans le cadre d'un parcours d'intégration et d'un accompagnement tutoriel de nos référents. Enfin, respecter les règles de l'art et la méthodologie indispensable à toute bonne conception est indissociable de notre métier.

Nous mesurons ainsi notre différence lorsque nous répondons aux attentes de nos clients dans les différents domaines que nous adressons (Défense & Sécurité, Aéronautique & Spatial, Energies, Oil & Gas, Médical, Transport...).

Cette expertise "Métier" associée à la maîtrise dans la conduite de nos projets en intégrant un processus de pilotage "P2P" développé en interne, nous a permis de répondre à l'exigence d'engagement de résultats sur des projets impliquant l'intervention de différents métiers, du développement, au pilotage dans la fabrication de certains moyens.

Cette stratégie nous conduit aujourd'hui à être identifiés en premier rang au côté d'industriels majeurs dans les domaines d'activité que nous avons ciblés dans notre développement et qui nous a permis de réaliser une croissance organique à 2 chiffres depuis 5 ans.

Enfin, l'assise financière de notre Groupe, garantie par un actionnariat privé, nous permet d'investir dans la durée pour accompagner notre volonté de croissance externe et ainsi mieux satisfaire nos clients.

La priorité d'AMETRA en termes de stratégie de croissance externe est :

- Acquisition d'une société d'ingénierie en Allemagne. Cette acquisition est en cours de traitement et sera finalisée en 2016.

Cette acquisition nous permettra de conforter notre place de fournisseurs stratégiques de certains de nos clients. Elle aura pour objectif de donner une dimension européenne à notre Groupe.

2.4. Nos Valeurs

- Une proximité client (8 Bureaux d'Etudes sur le territoire Français : Ile-de-France, Sud-Est, Sud-Ouest, Centre...).
- Une réactivité et une disponibilité dans la mise en place de solutions adaptées aux besoins.
- Une pérennité financière grâce à un actionnariat privé et solide.
- Un respect de l'environnement.
- De fortes valeurs humaines (encadrement de proximité, fidélisation de nos équipes et formation adaptée).
- Un programme de formation interne ambitieux (5% de notre masse salariale) et reconnu par la profession.
- Un système de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) précis et actualisé.

3. Notre démarche d'Amélioration Continue

3.1. Certification ISO 9001

- Organisme de certification : INTERTEK
- Certification ISO 9001 depuis mai 2002 (voir l'annexe n°2)
- Date de validité : mai 2017

3.2. Politique Qualité 2016

LA QUALITE AU CENTRE DE NOTRE ORGANISATION ET DE NOS PROJETS.

Nos axes stratégiques :

Notre ambition en 2016 sera de conforter nos positions au sein de nos Clients actifs tout en maintenant notre croissance vers les domaines d'activité identifiés dans notre stratégie de développement tels que :

- Défense & Sécurité
- Aéronautique & Spatial
- Energies : Oil & Gas, Nucléaires et Renouvelables
- Autres Industries : Ferroviaire, Navale, Médicale...

Le maintien de ce développement commercial aura pour objectif d'atteindre la taille critique nécessaire dans l'identification d'AMETRA Ingénierie comme Acteur de référence sur le marché de l'Ingénierie "Spécialiste" en France.

Cette stratégie de développement sera accompagnée par le maintien des investissements dans le recrutement de nouvelles compétences et la formation de nos collaborateurs sur les métiers Phare du Groupe.

Le développement de ces différents métiers aura pour objectif de capitaliser sur un réel savoir-faire autour de 5 activités :

- Intégration Systèmes & Packaging
- Ingénierie Mécanique
- Calculs & Mesure
- Support Engineering
- Services

Parallèlement, des contrats de partenariat seront établis autour de certaines activités complémentaires à celles de notre Groupe, dans le secteur du manufacturing par exemple.

Ces différentes activités seront proposées à l'ensemble de nos Clients par l'intermédiaire de nos 4 solutions identifiées dans notre stratégie : *Support & Assistance Technique, Centre de Services, Projets au Forfait, Conseil & Formation.*

Nous maintiendrons également un niveau de performance et de qualité dans la gestion et la conduite de nos projets et nous aurons pour ambition de maintenir le développement de nos solutions par une approche qualitative de mesures de satisfactions Clients et Collaborateurs.

D'autre part, notre Groupe a pour volonté d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact" afin de démontrer son engagement envers les 4 thèmes suivants : *Droits de l'Homme, Conditions de Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption.*

Ces démarches combinées nous permettront ainsi de maîtriser notre Marge opérationnelle indispensable dans le maintien de nos investissements inhérents au développement de notre Groupe.

Nos objectifs Qualité :

1) Atteindre les objectifs de croissance budgétaire

- Croissance du Chiffre d'Affaires de 14% en 2016 répartie sur les 4 domaines d'activité identifiés dans notre stratégie

2) Maîtriser la qualité de nos prestations

- **Support & Assistance Technique :** Taux global de satisfaction Clients $\geq 85\%$ (critères d'analyse : les réponses aux appels d'offres, les compétences et la réalisation et le suivi des prestations)
- **Centre de Services :** Taux global de satisfaction Clients $\geq 85\%$ (critères d'analyse : le pilotage, les compétences, les réponses aux demandes de travaux et la conduite des travaux)
- **Projets au Forfait :** Taux global de satisfaction Clients $\geq 85\%$ (analyse du cycle complet du projet : réponse à appel d'offre, lancement, conduite du projet et bilan)
- **Conseil & Formation :** Taux global de satisfaction Clients $\geq 85\%$ (évaluations Clients au terme de chaque session de formation)
- **Maîtrise des Fournisseurs :** Taux global de conformité $\geq 75\%$ (critères d'évaluation de performance : la conformité des livrables, le respect des délais et le suivi d'affaire)

3) Assurer la montée en compétences du Groupe et fidéliser nos Collaborateurs

- Evolution de notre pyramide des compétences en réponse aux attentes du marché
- Taux de réalisation de nos Entretiens Individuels Annuels = 100%
- Taux global de satisfaction Collaborateurs $\geq 85\%$

La Direction Générale s'engage à mettre en œuvre cette Politique Qualité en fournissant les moyens nécessaires à l'application et à l'amélioration du Système de Management de la Qualité.

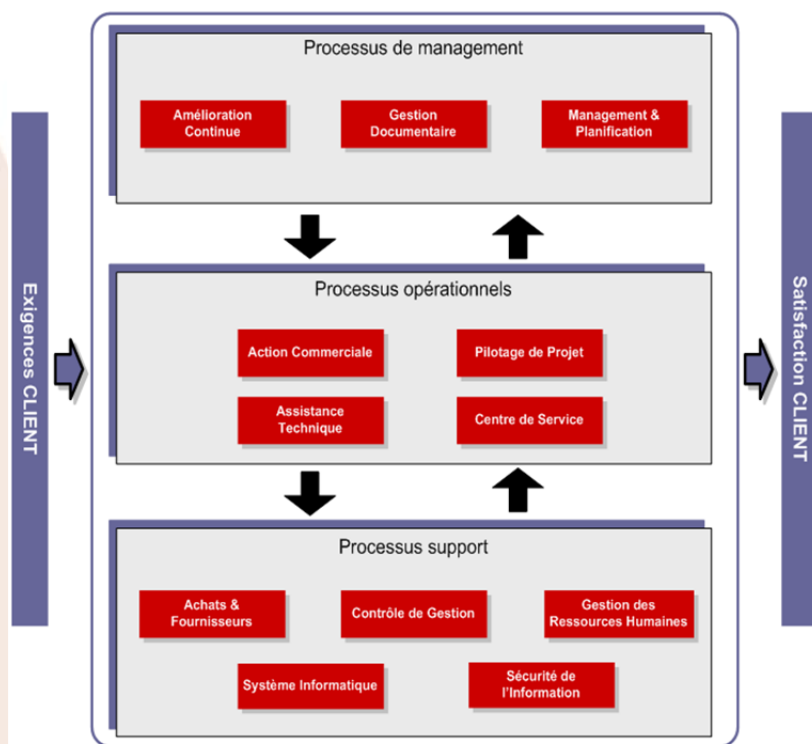
Dans ce cadre, le Responsable Qualité, sous l'autorité de la Direction Générale, pilote la mise en place de ce système, en surveille l'application et s'assure que l'amélioration continue soit la préoccupation de tous, garantissant ainsi la satisfaction de nos Clients.

3.3. Surveillance du Système de Management de la Qualité

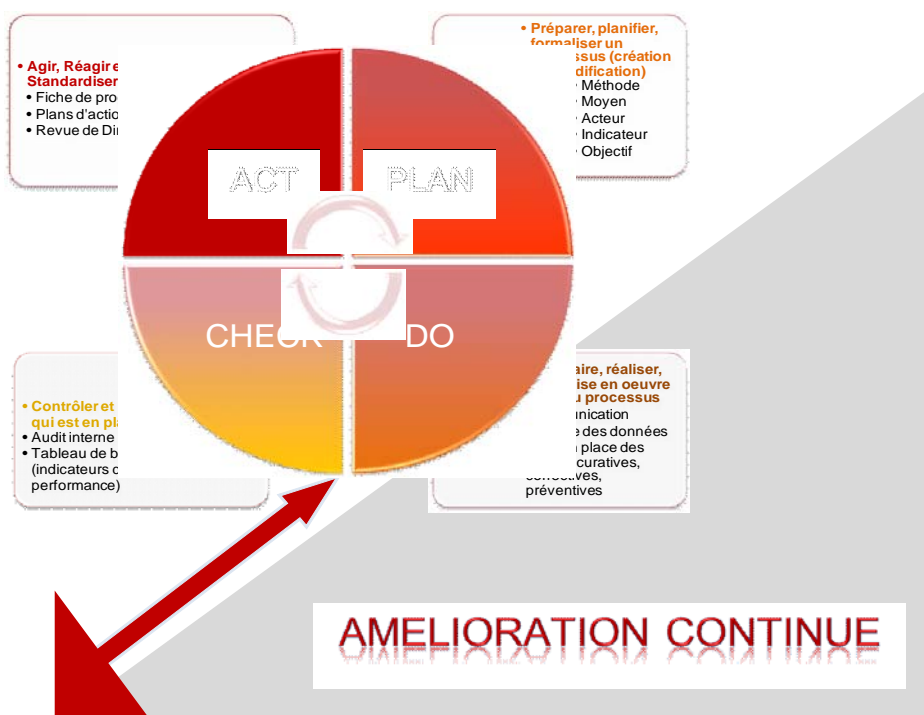
3.3.1. Cartographie de nos processus

Notre Système de Management de la Qualité décrit notre organisation et nos méthodes de travail qui sont orientées vers un objectif essentiel : la satisfaction client.

Afin d'atteindre cet objectif, notre système a pour ambition de répondre aux exigences client par les interactions de processus et l'investissement de nos collaborateurs. L'ensemble des processus est identifié dans la cartographie ci-dessous.



3.3.2. Organisation de la démarche d'amélioration continue chez AMETRA



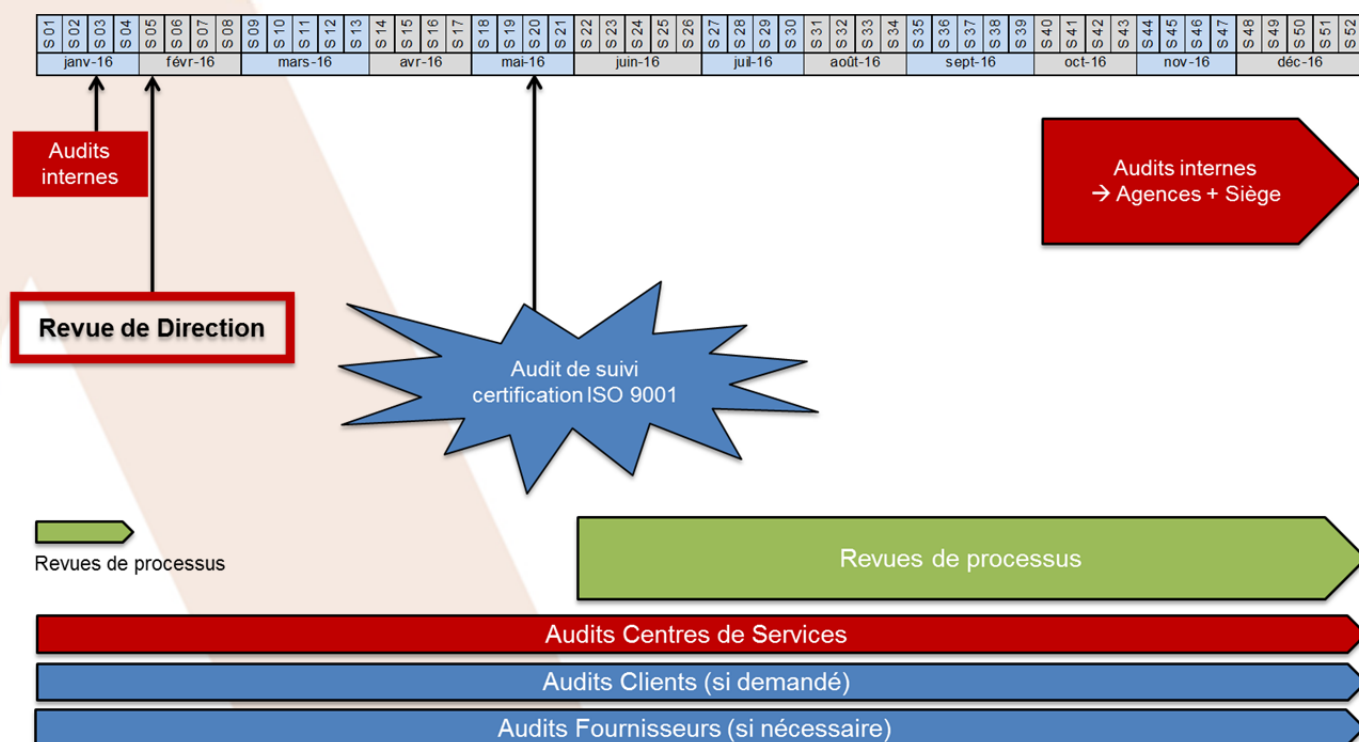
3.3.3. Audits

Les audits internes permettent d'identifier des non-conformités et des suggestions, qui donnent lieu à l'ouverture de fiches de progrès ou Plans d'actions Qualité.

Les audits externes sont réalisés occasionnellement par nos clients. Ils permettent d'identifier des suggestions d'amélioration, des non-conformités, et des sources potentielles d'insatisfaction. Ces éléments donnent lieu à l'ouverture de fiches de progrès.

Les revues de processus permettent aux Pilotes et aux parties prenantes de faire le point sur la performance des processus, de leurs dysfonctionnements et des projets en cours et à venir.

Voici le planning prévisionnel d'audits pour l'année 2016 (en rouge : audits internes / en bleu : audits externes / en vert : revues de processus) :



3.3.4. Séminaire des Services et Revue de Direction

Le Séminaire des Services est organisé une fois par an. Il donne les orientations stratégiques de développement pour l'ensemble des Directions et Agences. L'objectif du Séminaire est d'échanger sur les thèmes clés de l'année écoulée, pour partager les succès et creuser les pistes d'amélioration, le but premier étant de préparer l'avenir de notre entreprise. Pour cela, différents exposés présentent les travaux réalisés et les pistes de réflexion qui vont nous permettre de conduire nos actions futures.

Le Séminaire des Services est un pilier essentiel de la Revue de Direction en abordant de façon directe les processus de l'entreprise.

La Revue de Direction est effectuée annuellement. Elle fait suite au Séminaire des Services et est planifiée par la Direction Qualité en début d'année. Elle regroupe les membres du Comité de Direction.

L'objectif de cette Revue est de définir les Plans d'actions Qualité qui permettront d'atteindre les objectifs définis dans notre Politique Qualité.

A cette occasion, Le Responsable Qualité présente un bilan des projets en cours.

Données d'entrée :

- résultats des audits
- résultats des enquêtes de satisfaction
- réclamations, litiges et non-conformités
- indicateurs des processus
- Plans d'actions Qualité issus des Revues de Direction précédentes
- changements pouvant affecter le Système de Management de la Qualité
- recommandations d'amélioration et suggestions des collaborateurs

Données de sortie :

- plans d'actions Qualité (actions d'amélioration de l'efficacité du Système de Management de la Qualité et de ses processus et actions d'amélioration du produit en rapport avec les exigences du client)
- besoins en ressources
- objectifs des performances – indicateurs des processus

Cet état des lieux donne de la visibilité au Comité de Direction sur la démarche qualité et ses axes d'amélioration continue.

3.3.5. Outils d'amélioration continue

Les fiches de progrès sont traitées conformément à l'instruction "Fiche de progrès" (réf. INS/AQ/003). Elles permettent l'enregistrement d'axes d'amélioration ou de non-conformités constatés lors de l'application des processus. Elles ont diverses origines :

- suggestions des collaborateurs, de la Direction Qualité et des clients
- non-conformités internes détectées par des collaborateurs
- audits internes
- audits externes réalisés par les clients ou par l'organisme de certification

Les Plans d'actions Qualité sont traités conformément l'instruction "Plans d'actions Qualité" (réf. INS/AQ/002). Lorsqu'un besoin d'action corrective ou préventive est identifié, un Plan d'action Qualité est initialisé et une analyse de cause est déployée.

Les Plans d'action Qualité et fiches de progrès associées sont des données exclusivement numériques. Celles-ci sont gérées dans l'espace qualité AMETRA.

4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

De par sa localisation géographique, le Groupe AMETRA respecte l'intégralité des lois françaises, en particulier tous les textes relatifs aux Droits de l'Homme.

Le Groupe AMETRA n'exerce aucune activité dans des pays susceptibles d'enfreindre de quelque manière que ce soit les règles essentielles au respect des Droits de l'Homme.

Le Groupe AMETRA n'a pas identifié chez ses clients et ses fournisseurs de risques relatifs à ces droits.

5. Principes relatifs aux Conditions de Travail

Le Groupe AMETRA est membre de la fédération SYNTEC régie par la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils

5.1. Politique sociale

Les collaborateurs d'AMETRA constituent la première richesse de l'entreprise. Renforcer et valoriser leurs compétences, favoriser la créativité et l'esprit d'entreprise et participer à l'épanouissement individuel au service du collectif, telles sont les valeurs fortes portées par notre politique sociale. Celles-ci reposent sur des principes de dialogue et de reconnaissance à tous les niveaux de notre organisation (collaborateurs, managers, comité de direction...).

En vue de garantir la promotion et le respect de la diversité dans ses effectifs, AMETRA mène les actions concrètes suivantes :

- Mise en place d'un plan action contrat de génération depuis le 1^{er} novembre 2013 (les seniors représentant 10% des effectifs)
- Mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
 - Visibilité sur le site AMETRA des évolutions possibles pour les collaboratrices afin d'encourager les candidatures féminines
 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques
 - Sensibilisation du Responsable recrutement à la promotion de la diversité
 - Un processus de recrutement et de promotion internes qui garantissent l'équité de traitement des candidatures du sexe féminin
- Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation et de formation professionnelle :
 - Sensibilisation du Responsable recrutement à l'embauche de travailleurs en situation de handicap

5.2. Politique de recrutement

En plus des obligations légales et réglementaires à respecter en matière de recrutement, AMETRA s'est engagée dans des démarches confirmant sa volonté à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité dans l'accès à l'emploi.

AMETRA a signé la "Charte APEC & Entreprises - Ensemble pour la transparence du marché de l'emploi cadre". Cette charte est une promesse réciproque d'amélioration continue des processus de sourcing et des contenus des offres d'emploi, qui doit concourir à rendre le marché plus transparent, le sourcing sur offre plus efficace et ainsi sécuriser davantage les recrutements des cadres en entreprise.

AMETRA a également signé la "Charte d'adhésion au tremplin jeunes APEC". Par cette adhésion, AMETRA se mobilise aux côtés de l'APEC pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.

La démarche de cooptation est instaurée depuis quelques années. Près d'un salarié sur quatre intègre AMETRA grâce à la cooptation. Afin de saluer l'investissement de nos collaborateurs dans cette démarche, un challenge cooptation est renouvelé chaque année. En effet, les collaborateurs AMETRA constituent les meilleurs ambassadeurs de notre Société, de nos métiers, nos savoir-faire, de notre culture d'entreprise et nos valeurs.

Le pourcentage de CDI chez AMETRA Ingénierie est de 99,7%.

5.3. Instances Représentatives du Personnel

Le Groupe AMETRA respecte en totalité ses obligations en termes de représentation du personnel telles qu'elles sont définies dans le code du travail français. AMETRA dispose de 3 instances représentatives : le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.

Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal validé par toutes les parties prenantes et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs par affichage ou par diffusion électronique sur notre site intranet.

5.4. Règlement intérieur

Conformément à l'article L. 1321-1 du Code du Travail, le règlement intérieur d'AMETRA (réf. DCO/RH/005) a pour objet de fixer :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline,
- la nature et l'échelle des sanctions et procédures disciplinaires,
- les dispositions relatives aux discriminations, harcèlement moral et sexuel.

Ce document est applicable au personnel d'AMETRA et est destiné à assurer la bonne exécution du travail et de la discipline à l'intérieur de tous les locaux des établissements de la Société.

Chaque collaborateur a signé une attestation de prise de connaissance du règlement et d'engagement à le respecter, conservée dans son dossier du personnel.

Le chapitre 5 est spécifique aux dispositions relatives à la discrimination et au harcèlement sexuel et moral. En voici l'extrait :

"Article 5.1 - Harcèlement sexuel

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1153-1 du Code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

En application de l'article L.1153-2 et suivants du Code du Travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En application de l'article L. 1153-6 du même Code, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis aux articles L. 1153-1 et suivants.

Article 5.2 - Harcèlement moral

Conformément à l'article L.1152-1 et suivants du Code du travail : "aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit".

En application de l'article L. 1152-5 du même code, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 1152-1 et suivants."

5.5. Sécurité de nos Collaborateurs

5.5.1. Documents Uniques

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 rend obligatoire la réalisation et la mise à jour annuelle dans un "Document Unique", du résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Le "Document Unique" imposé par la réglementation, n'est pas une fin en soi, mais un véritable outil pour améliorer la sécurité au travail. Il permet d'initier une démarche de prévention en définissant des actions de prévention sur les risques identifiés.

Chaque établissement AMETRA possède un Document Unique révisé annuellement sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

5.5.2. Plans de Prévention

Le Décret n°92-158 du 20 février 1992 précise les mesures de sécurité à mettre en œuvre lors de prestations faisant intervenir du personnel AMETRA aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature dans un établissement d'une entreprise Cliente dite "utilisatrice".

L'élaboration d'un plan de prévention relève de la responsabilité du donneur d'ordre. Il est obligatoire pour toute intervention :

- ayant un nombre total d'heures de travail prévisible supérieur ou égal à 400 heures sur une période égale au plus à 12 mois
- lorsque les travaux figurent sur la liste des travaux dangereux (Arrêté du 19 mars 1993) quelle que soit la durée prévisible de l'opération

C'est pourquoi une concertation préalable au déroulement des travaux effectués par AMETRA et un suivi spécifique sont nécessaires. Il s'agit de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations, les matériels des différentes entreprises présentes sur les mêmes lieux de travail. Le plan de prévention doit être complété à l'issue de la visite préalable d'inspection commune du lieu d'intervention sur le site Client.

La bonne réalisation et le suivi des plans de prévention sont sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines.

Chaque collaborateur concerné signe une attestation de prise de connaissance du plan de prévention et d'engagement à le respecter.

5.5.3. Radioprotection

Certains de nos collaborateurs de nos agences du Sud-Est sont des travailleurs de catégorie B, amenés à travailler dans des environnements avec des rayonnements ionisants.

La radioprotection est définie comme l'ensemble des règles, des procédures et des moyens de prévention et de surveillance visant à empêcher ou à réduire les effets nocifs des rayonnements ionisants produits directement ou indirectement, sur les personnes amenées à travailler dans des environnements à risques radiologiques.

Les règles de protection et de surveillance mises en place par AMETRA sont définies dans l'instruction "Radioprotection" (réf. INS/RH/100) et se basent sur :

- la réglementation
- des objectifs dosimétriques annuels
- des formations PR1
- un suivi médical renforcé
- un suivi dosimétrique
- une autorisation à travailler sous rayonnements ionisants
- un dossier d'accès site comprenant notamment un LPE (Laisser Passer Entreprise), une fiche individuelle d'exposition au site concerné.
- une supervision par une PCR "Personne Compétente en Radioprotection". Cette fonction est sous-traitée à la société CERAP située à Bagnols sur Cèze.

5.6. Suivi de nos Collaborateurs

5.6.1. Entretiens Individuels Annuels

AMETRA réalise des campagnes d'Entretiens Individuels Annuels (EIA). Elles se déroulent sur une période fixée. Une note de la Direction des Ressources Humaines définit les principes des Entretiens Individuels Annuels, informe les managers du mode de fonctionnement de la campagne (principes, période de réalisation, suivi...).

Ce rendez-vous annuel permet un échange privilégié entre nos collaborateurs et leurs responsables hiérarchiques afin de réaliser le bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir. Le bilan 2015 et les objectifs 2016 ont été présentés en Revue de Direction le 03/02/16.

RÉSULTATS 2015

► Taux de réalisation des EIA

	Taux d'EIA réalisés	Entretiens Réalisés	Entretiens restant à faire
Agence Bordeaux	100,0%	26	0
Agence Bagnols	96,8%	30	1
Agence Châtillon	98,0%	100	2
Agence Toulouse	96,0%	24	1
Agence Aix	93,8%	30	2
Agence Asnières	100,0%	15	0
Agence AEN	72,7%	8	3
Total général	96,3%	233	9
	Taux d'EIA réalisés	Entretiens Réalisés	Entretiens restant à faire
Dir. Commerciale	100%	5	0
Dir. Générale	90%	9	1
Dir. Qualité, Séc., Ges.	100%	3	0
Dir. Ress. Humaines	80%	4	1
Dir. Technique & SI	100%	6	0
Total général	93%	27	2

OBJECTIFS 2016

► Cible du taux de réalisation des EIA = 100%

Un suivi particulier est réalisé auprès des collaborateurs ayant obtenu des résultats jugés très satisfaisants par leurs responsables hiérarchiques lors des Entretiens Individuels Annuels.

La Direction des Ressources Humaines s'assure que des actions concernant la formation et l'évolution professionnelle de ces collaborateurs sont mises en œuvre afin de les faire monter en compétences, les valoriser et les fidéliser.

5.6.2. Satisfaction des Collaborateurs en mission

La satisfaction des collaborateurs en mission chez nos clients est mesurée périodiquement.

Chaque collaborateur en mission bénéficie d'un suivi adapté et de qualité. Nos équipes font l'objet d'une enquête de satisfaction. Celle-ci nous permet d'identifier le niveau de satisfaction du collaborateur par rapport à sa mission et de détecter les axes d'amélioration relatifs à ses conditions de missions, à ses relations avec nos services supports, au projet et à l'équipe, et d'identifier si nécessaire ses axes de progrès. Ces enquêtes sont réalisées trimestriellement pour les collaborateurs en assistance technique, et à minima annuellement pour ceux en centres de services.

Les résultats de ces enquêtes ainsi que les points forts et les points à améliorer récurrents sont suivis par la Direction des Ressources Humaines et sont analysés mensuellement avec les Responsables d'Agences et le Comité de Direction.

Le bilan 2015 et les objectifs 2016 ont été présentés en Revue de Direction le 03/02/16.

RÉSULTATS 2015

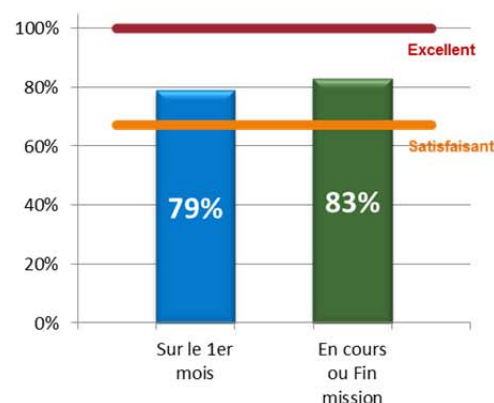
- ▶ **Nombre d'enquêtes réceptionnées : 302**
- ▶ **Nombre de Collaborateurs interrogés : 167**
- ▶ **Nombre de Collaborateurs partis en mission : 250**
- ▶ **Taux global de satisfaction :**
 - ❖ Sur le 1er mois des prestations : 79%
 - ❖ En cours et au terme des prestations : 83%

OBJECTIFS 2016

- ▶ **Taux de réalisation**
 - ❖ 100% des collaborateurs pour les débuts et les fins de mission
 - ❖ 1 enquête par collaborateur pour les missions longue durée (> 1 an)
- ▶ **Cible : 95% des collaborateurs sont satisfaits de leurs missions**
- ▶ **Taux global de satisfaction $\geq 85\%$**

SYNTHÈSE

- ▶ **92% des collaborateurs interrogés sont satisfaits**
- ▶ **29% des collaborateurs interrogés sont très satisfaits**



Un Plan d'actions Qualité a été défini en Revue de Direction afin de réaliser une enquête de satisfaction des collaborateurs au sein de nos bureaux d'études en juin 2016. Le pilote est la Responsable Qualité.

5.6.3. Politique de formation

AMETRA mène une politique de formation qui correspond à un engagement et une ambition d'investir dans l'adéquation et le développement des compétences de ses collaborateurs dans le cadre des projets confiés.

Au-delà des besoins clients et de la stratégie du Groupe, la politique de formation s'inscrit dans une démarche entreprise de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par la mise en œuvre de formations sur nos différents domaines de compétences : Métiers, Outils, Savoir-Etre, Management, Capacité de Gestion et Relation Client.

Ainsi, le ciblage des actions de formation permet d'assurer au mieux l'adéquation de nos compétences internes en réponse aux exigences exprimées par nos clients et ce, formalisé au travers d'un référentiel intégrant nos différents domaines d'expertise (mécanique, intégration packaging, électricité, calcul, plasturgie, design, câblage 3D, analyse et tolérancement, matériaux composites).

Lors de l'EIA, une évaluation annuelle des compétences permet d'identifier les écarts en termes de niveaux de compétences et alimente alors un plan de formation pluriannuel.

Cette volonté de placer les compétences au cœur de notre politique de gestion des Ressources Humaines se traduit sur l'année 2016 par un investissement formation de plus de 5% de la masse salariale.

Enfin, une équipe de formateurs internes, des modules orientés outils et métiers, des parcours de formation interne formalisés, des partenariats de confiance établis avec les organismes de formation, sont autant d'atouts permettant de garantir la réactivité et la qualité des actions de formations mises en œuvre.

5.7. Sponsoring

Pour AMETRA, le sponsoring est avant tout un vecteur de communication, valorisant le dynamisme de notre Groupe par le soutien des performances individuelles ou collectives de nos collaborateurs au travers de manifestations ou épreuves sportives.

Ce soutien a permis à plusieurs d'entre eux de vivre leurs passions (voile, sport mécanique, bowling, roller, ...) et ainsi de conjuguer vie professionnelle et vie sportive, au bénéfice de leur épanouissement personnel.

Après une foisonnante saison 2015, jalonnée par des performances en Trail (course à pied), Rugby, Rallye Terre Tennis de Table encore Bowling, la saison 2016 soutiendra une fois de plus des sportifs passionnés que nous aurons plaisir à suivre :



- Région Sud-Est : Nous accompagnerons Gérome GINOUX (agence d'Aix en Provence) et son partenaire pour la deuxième saison consécutive à travers les étapes du **Championnat de France des Rallyes**. Suite à quelques désillusions en 2015, Gérome est plus que jamais motivé, et ses récents chronos le positionnent en tant qu'outsider de sa catégorie. À suivre !

- Région Sud-Ouest : Direction le COLT (Club Omnisports de Lalande Toulouse) et sa section **Volley-ball**, où Sébastien MENANT (agence de Toulouse) est inscrit en Championnat FSGT – Fédération Sportive et Gymnique du Travail – avec l'équipe mixte composée de 12 joueurs, et classée en division Excellence C.



Régionale.

- Région Ile de France : Retour au **Rugby** auprès du Rugby Aulnay Club, au sein duquel Nicolas MOREAU (agence d'Asnières), titulaire du Brevet Fédéral Junior (-18 ans) et Sénior (+18 ans) entrainera cette saison les + 18 ans. Le club joue en 2^e Division Régionale et se donne pour objectif de remonter en 1^{ère} Division

- Siège Social : Une belle cause soutenue par AMETRA à travers la mobilisation des collaboratrices du Siège ! Camille ARREGHINI, Aurélie CHABAUD, Émilie CLÉMENT, Clarisse ALLAIN, Anne-Valérie DELACOURT et Stéphanie MERLOT représenteront AMETRA lors de l'édition parisienne 2016 de la **course ODYSSEA**, dont les fonds collectés sont reversés à l'institut Gustave Roussy, 1^{er} centre de lutte contre le cancer en Europe.



5.8. Mécénat

Le Groupe DEROURE a versé des dons à l'association Main dans la Main au cours de l'année 2014. Cette association créée en 1987 et reconnue d'utilité publique en 1999, s'est fixée pour mission d'améliorer au sein de l'hôpital la qualité de la vie de l'enfant - de la naissance à vingt ans - et de sa famille, dans le respect des structures hospitalières et en étroite collaboration avec le personnel médical et soignant.

Le Groupe souhaite renouveler une action de mécénat en 2016 auprès d'une autre association.

6. Principes relatifs à l'Environnement

6.1. Notre démarche Environnementale

AMETRA est une société engagée dans une démarche qui vise à répondre aux exigences réglementaires, et plus globalement à participer activement à la protection de l'environnement.

Notre premier axe de contribution est le respect des exigences réglementaires.

Nous nous engageons à respecter les réglementations environnementales telles que REACH et RoHS, notamment par la suppression de matières dangereuses dans nos conceptions.

Notre deuxième axe de contribution est le geste "écologique".

Notre objectif est de sensibiliser nos collaborateurs à la juste consommation des ressources et ainsi de contribuer à la protection des milieux naturels.

Une communication est réalisée en interne sur les actions quotidiennes qui permettent de réduire nos consommations en électricité, en eau, en carburant, en papier...

Notre slogan :

- Protégeons la planète en réduisant nos dépenses

Nos principes :

- Réduisons notre consommation d'énergie
- Réduisons notre consommation de ressources naturelles
- Limitons nos déchets

Notre troisième axe de contribution est l'éco-conception.

Notre objectif est de diminuer quantitativement et/ou qualitativement les impacts environnementaux de nos conceptions, tout en conservant leurs qualités et leurs performances intrinsèques.



Cette approche préventive consiste à prendre en compte les critères environnementaux dans le développement des projets confiés par nos clients, et ce, en accord avec leurs spécifications techniques.

AMETRA fait de la responsabilité environnementale un axe de développement majeur.

6.2. Notre programme Environnemental

Afin d'atteindre les axes de contribution de notre démarche, nous avons mis en place un programme environnemental piloté par la Direction Qualité.

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Sensibilisation du personnel	<p>Réaliser une campagne de sensibilisation au cours de l'année 2016 auprès de l'ensemble de nos collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Affichages afin de sensibiliser nos collaborateurs sur l'importance des économies de ressources naturelles (papier, électricité, eau...). ■ Mise à disposition de la brochure <i>"Etre écocitoyen au bureau"</i> de l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). ■ Evolution de notre sensibilisation Qualité existante en y ajoutant un volet Environnement. Ce module e-learning fait partie du circuit d'intégration de nos nouveaux collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place de ces actions en 2016 ■ Présentation des résultats dans notre COP 2017
Tri / Limitation des déchets	<p>1. Mettre en place le tri sélectif des déchets. Le site pilote sera celui de Fontenay-aux-Roses (déménagement du Siège et de l'agence de Châtillon vers ce nouveau site en juillet 2016) avec pour ambition de déployer cette action au sein de nos autres établissements.</p> <p>En priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Toners d'imprimantes ■ Piles et accumulateurs ■ Verre <p>En réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Papier, plastiques, cartons, emballages métalliques... <p>2. Limiter les déchets de gobelets en plastique.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à disposition effective de tasses et de verres afin d'avoir de la vaisselle lavable et réutilisable. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuite des actions engagées ■ Mise en place des nouvelles actions en 2016 ■ Présentation des résultats dans notre COP 2017
Transports / Déplacements	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'utilisation de l'audio-conférence pour les réunions nécessitant la présence de personnes sur différents sites. ■ Privilégier les transports en train dans les cas de déplacements avec de longs trajets (lorsque cela est possible). ■ Favoriser la prise des transports en commun par nos collaborateurs en remboursant en totalité le pass navigo en Ile de France. AMETRA va au-delà de ses obligations réglementaires (50% minimum de prise en charge obligatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuite des actions engagées ■ Mise à disposition effective de salles de réunion avec systèmes d'audio-conférence ■ Installation effective de l'outil Team Viewer sur les ordinateurs des fonctions en ayant besoin

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Consommation des ressources naturelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place effective d'appareils multi-fonctions (imprimante/scanner/photocopieur) collectifs dans tous nos établissements. Les imprimantes individuelles sont en nombre très restreint. ■ Mettre en place une mesure annuelle de la consommation de papier (nombre de ramettes de papier commandées). ■ Le papier utilisé par AMETRA dispose de l'Ecolabel Européen et le label environnemental Forest Stewardship Council. <div>   </div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuite des actions engagées ■ Mise en place des nouvelles actions en 2016 ■ Présentation des résultats dans notre COP 2017

7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption

AMETRA Ingénierie est membre de la fédération SYNTEC-Ingénierie qui rassemble les sociétés exerçant une activité d'assistance ou d'études techniques, d'ingénierie, de conseil en technologie, de contrôle ou d'inspection. Elle est la plus importante fédération professionnelle de l'ingénierie.

SYNTEC-Ingénierie élabore et promeut un code d'éthique professionnelle dont les règles tiennent compte de celles des codes d'éthique du FIDIC et de l'EFCA. Ce code est établi pour promouvoir un haut niveau de conduite professionnelle des sociétés d'ingénierie affiliées à SYNTEC-Ingénierie. Il vise à la qualité du service, l'impartialité, le sens des responsabilités sociales et environnementales, la loyauté de la concurrence et la bonne image de marque de l'ingénierie, dans le souci constant de maintenir la relation de confiance qui doit nécessairement exister entre la société et les métiers de l'ingénierie.

Les dirigeants des sociétés membres de SYNTEC-Ingénierie s'engagent à respecter et à faire respecter par leurs collaborateurs les règles suivantes :

- **Formation** : maintenir et améliorer sa connaissance et sa compétence à un niveau en rapport avec le développement de la technologie et l'évolution de la réglementation, en vue d'apporter des prestations de haute qualité au client.
- **Impartialité** : agir en toutes circonstances de façon impartiale dans la conduite de la mission confiée. Informer le client de tout conflit d'intérêt qui pourrait survenir dans l'accomplissement de sa mission.
- **Indépendance du jugement** : n'accepter, pour un contrat donné, aucune rémunération susceptible d'entacher l'indépendance du jugement, en dehors de celle convenue avec le client.
- **Attitude envers la profession** : s'interdire toute démarche ou déclaration susceptible de nuire à la profession d'ingénierie ou de porter atteinte à la réputation d'autrui.
- **Éthique commerciale** : s'interdire, pour obtenir des contrats, de recourir à des méthodes incompatibles avec les règles de probité que promeut le présent code et avec l'image de professionnalisme de l'ingénierie.
- **Responsabilité vis-à-vis de la société** : rechercher et promouvoir des solutions intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales, selon les principes du Développement Durable.

Bien que n'étant pas adhérent à la fédération SYNTEC-Ingénierie, AMETRA Expression Numérique s'engage à travers la signature du présent document par le Directeur Général du Groupe AMETRA à respecter également ce code de déontologie.

Annexe n°1 : Lettre d'adhésion



GROUPE AMETRA
Vecteur Sud – Bâtiment D
70-86 Avenue de la République
92320 CHATILLON

H.E Ban Ki-Moon
Secrétaire Général
Nations Unies
NEW-YORK, NY 10017
USA

Châtillon, le 3 mars 2016

N/Réf : A160303

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous confirmer que le Groupe AMETRA (AMETRA Ingénierie et AMETRA Expression Numérique) soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre Groupe, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Le Groupe AMETRA fera une déclaration publique de cet engagement auprès de ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre Groupe dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos actions de progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le Progrès. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre).
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que le Groupe a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations.

Christophe CAPELLE
Directeur Général

Annexe n°2 : Certificat ISO 9001

Certificat d'enregistrement



Le Système de Management de la Qualité de :

AMETRA

Site principal : Vecteur Sud - Bat. C 70-86, Avenue de la République, 92320 CHATILLON, France.

Autres sites :

Zone des Cabassols, 16 Rue des Piboules, 13770 VENELLES, France.

ZA du Berret, 5 Avenue des Roquettes, 30200 BAGNOLS SUR CEZE, France.

Parc Cadera Sud, 5 Avenue Appolo, 33700 MERIGNAC, France.

Parc Cabanis, 6 Rue Cabanis, 31240 L'UNION, France.

Tour d'Asnières Tour D, 4 Avenue Laurent CELY, 92600 ASNIERES SUR SEINE, France.

Vecteur Sud - Bat. D 70-86, Avenue de la République, 92320 CHATILLON, France.

a été audité par Intertek Certification France et approuvé conforme à la norme :

ISO 9001:2008

Le Système de Management de la Qualité est applicable à :

Sous-traitance de projets ou d'études pour l'industrie et l'ingénierie. Prestations d'assistance technique et prestations de service en capacité informatique CAO.

Numéro de certificat : 0010841-00

Date d'émission du certificat : 27 mai 2014

Date d'expiration du certificat : 26 mai 2017



COFRAC
CERTIFICATION
DE SYSTEMES
DE MANAGEMENT
ACCREDITATION
COFRAC N° 4-0014
POUR ÊTRE DISPONIBLE SUR
www.cofrac.fr

Bernard Lesprit, Directeur Général
Intertek Certification France – 67, boulevard Bessières 75017 Paris - FRANCE

L'émission de ce certificat n'engage la responsabilité d'Intertek envers aucun tiers autre que le client, et uniquement selon les termes définis par le contrat. La validité du présent certificat est soumise au maintien de la conformité du système de l'organisation par rapport aux règles de certification de système d'Intertek. Sa validité peut être confirmée par email sur demande.

Ce certificat est la propriété d'Intertek Certification France, à qui il devra être retourné en cas de demande. Ed. 3 Rév.1.

Annexe n°3 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

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

DROITS DE L'HOMME	<p>Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme</p> <p>Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme</p>
CONDITIONS DE TRAVAIL	<p>Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective</p> <p>Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire</p> <p>Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p> <p>Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>
ENVIRONNEMENT	<p>Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement</p> <p>Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p> <p>Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	<p>Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>