



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 2017

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.7
3.1. Certification ISO 9001	
3.2. Politique Qualité 2017	
3.3. Surveillance du Système de Management de la Qualité	
4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme	p.12
5. Principes relatifs aux Conditions de Travail	p.12
5.1. Politique sociale	
5.2. Politique de recrutement	
5.3. Instances Représentatives du Personnel	
5.4. Règlement intérieur	
5.5. Santé-Sécurité de nos Collaborateurs	
5.6. Suivi de nos Collaborateurs	
5.7. Amélioration des conditions de travail : déménagement de locaux	
5.8. Sponsoring	
5.9. Mécénat	
6. Principes relatifs à l'Environnement	p.23
6.1. Notre démarche Environnementale	
6.2. Notre programme Environnemental	
7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption	p.26
Annexe n°1 : Lettre d'adhésion	p.27
Annexe n°2 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Ingénierie	p.28
Annexe n°3 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Expression Numérique	p.29
Annexe n°4 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies	p.30

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.

Cette Communication sur le Progrès annuelle permet de présenter notre Groupe et de décrire 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

AMETRA Ingénierie et AMETRA Expression Numérique sont des filiales du Groupe AMETRA, qui compte près de 600 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 40 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.

La vocation du Groupe AMETRA est d'accompagner les entreprises dans la conception et l'intégration de systèmes innovants. En capitalisant sur la convergence des technologies, le groupe met à disposition de ses clients un véritable savoir-faire qui repose sur l'association d'expertises métiers et d'un savoir-faire industriel.

En s'appuyant sur un esprit d'entreprise et des valeurs morales partagés par ses collaborateurs et sur un style de management proche et dynamique, le Groupe AMETRA, à l'écoute de ses clients, propose une solution adaptée en réponse à leurs besoins.

Notre organisation met en avant les compétences techniques, l'accès aux nouvelles technologies, un savoir-faire industriel, la maîtrise des coûts sans oublier la thésaurisation des modes opératoires de nos clients.

En réponse aux attentes de ses clients, le Groupe AMETRA se positionne comme un acteur capable de piloter et délivrer des contrats globaux d'études et réalisation de prototypes ou série, autour de systèmes mécaniques, électriques et cartes électroniques.

Créée en 1982, AMETRA Ingénierie a su capitaliser sur un réel savoir-faire et conserver son identité, en privilégiant les structures à taille humaine et en favorisant la proximité client. AMETRA Ingénierie dispose d'une expertise métier dans des domaines complémentaires listés ci-dessous.

AMETRA Expression Numérique bénéficie de son côté d'une forte expérience en simulation numérique, modélisation des procédés industriels et analyse de mesures physiques.

- Site Internet : www.ametrargroup.com

2.2. Principales activités

Notre expertise Métier

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| ■ Système et V&V | ■ Calculs & Mesure |
| ■ Electricité & Contrôle Commande | ■ Design & Ergonomie |
| ■ Electronique & Software | ■ Analyse & Tolérancement |
| ■ Prototypage & Câblage | ■ Plasturgie & Composite |
| ■ Mécanique | ■ Management Projet |
| ■ Scan 3D | |

Nos offres Client

- Intégration Systèmes Electriques & Electroniques
- Intégration Systèmes Mécaniques
- Simulation Numérique
 - Mécanique
 - Mécanique des fluides & thermique
 - Mesure & Recalage
 - Fabrication additive
- Support Engineering
 - Produits
 - Manufacturing
- Conseil & Formations

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 40 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 : Nucléaires & Renouvelables, Ferroviaire, Médical et Autres Industries).

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.

Cette stratégie de croissance externe nous a permis de signer fin 2016 un contrat de partenariat avec l'entité CTWE en Allemagne.

Ce partenariat nous permet ainsi de conforter notre place de fournisseurs stratégiques auprès de certains de nos clients. Il a pour objectif d'initier une dimension européenne à notre Groupe.

2.4. Nos Valeurs

- Une proximité client (9 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 d'AMETRA Ingénierie depuis mai 2002 (voir l'annexe n°2)
- Certification ISO 9001 d'AMETRA Expression Numérique obtenue en mai 2017 (voir l'annexe n°3)
- Date de validité : mai 2020

3.2. Politique Qualité 2017

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

Nos axes stratégiques :

Notre ambition en 2017 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 : Nucléaires & Renouvelables
- Ferroviaire
- Médical
- Autres Industries

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

Cette stratégie de développement sera accompagnée par des investissements autour de nos infrastructures, le recrutement de nouvelles compétences et la formation de nos collaborateurs sur les métiers Phare du Groupe. L'investissement sur 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 nos métiers et à notre couverture géographique (contrat de partenariat avec l'entité CTWE en Allemagne).

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 adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact" poursuivra ses actions d'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 garantir 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 20% en 2017 répartie sur les 6 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
- Investissement dans le cadre des formations et du tutorat de nos Collaborateurs
- Taux de réalisation de nos Entretiens Individuels Annuels = 100% et exploitation des résultats obtenus
- 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.

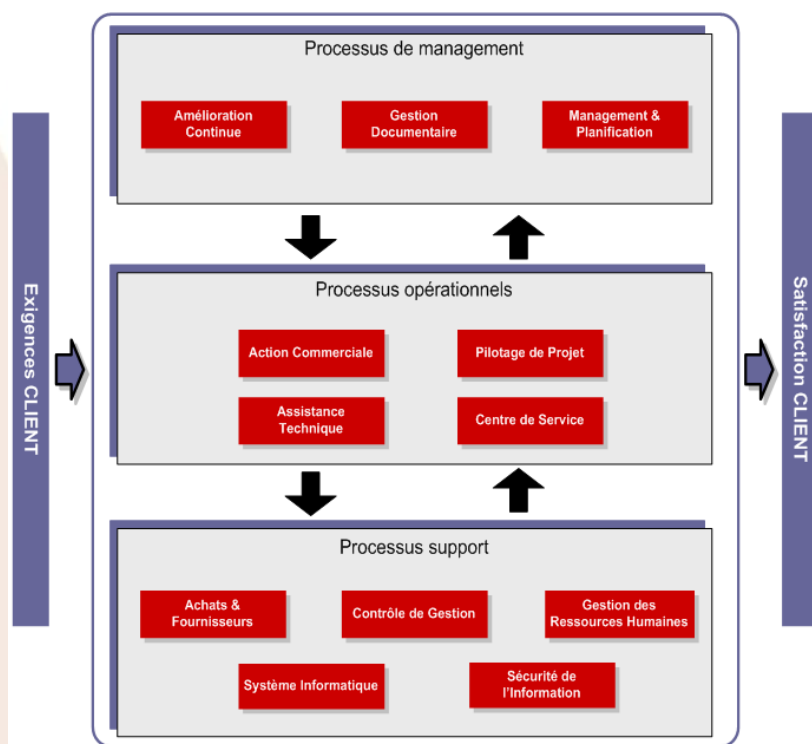
Dans ce cadre, la Responsable Qualité, sous l'autorité de la Direction Générale, pilote la mise en place de ce système, en surveille l'application et s'assure que l'amélioration continue soit la préoccupation de tous, garantissant ainsi la satisfaction de nos Clients.

3.3. Surveillance du Système de Management de la Qualité

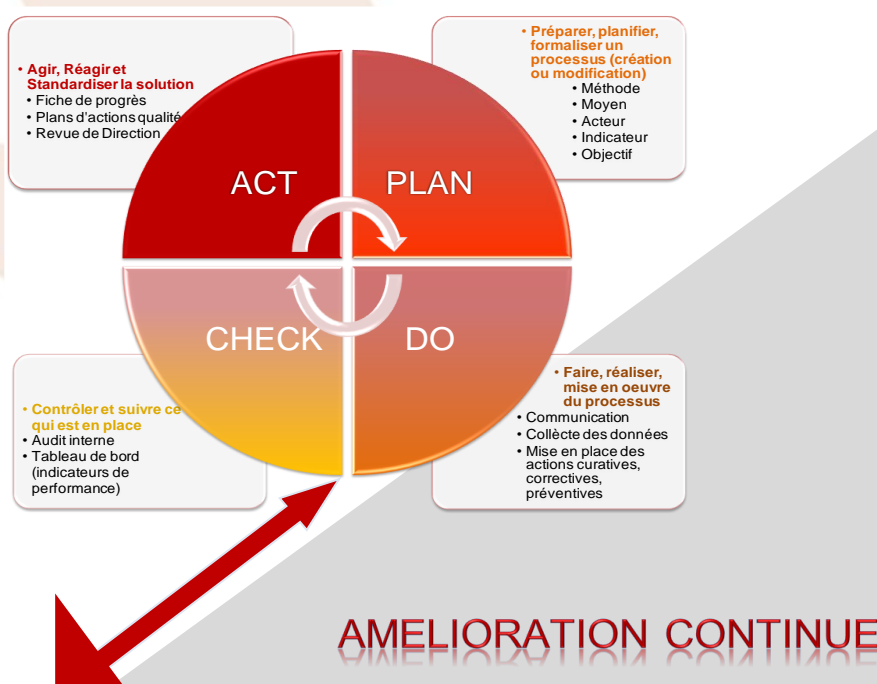
3.3.1. Cartographie de nos processus

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



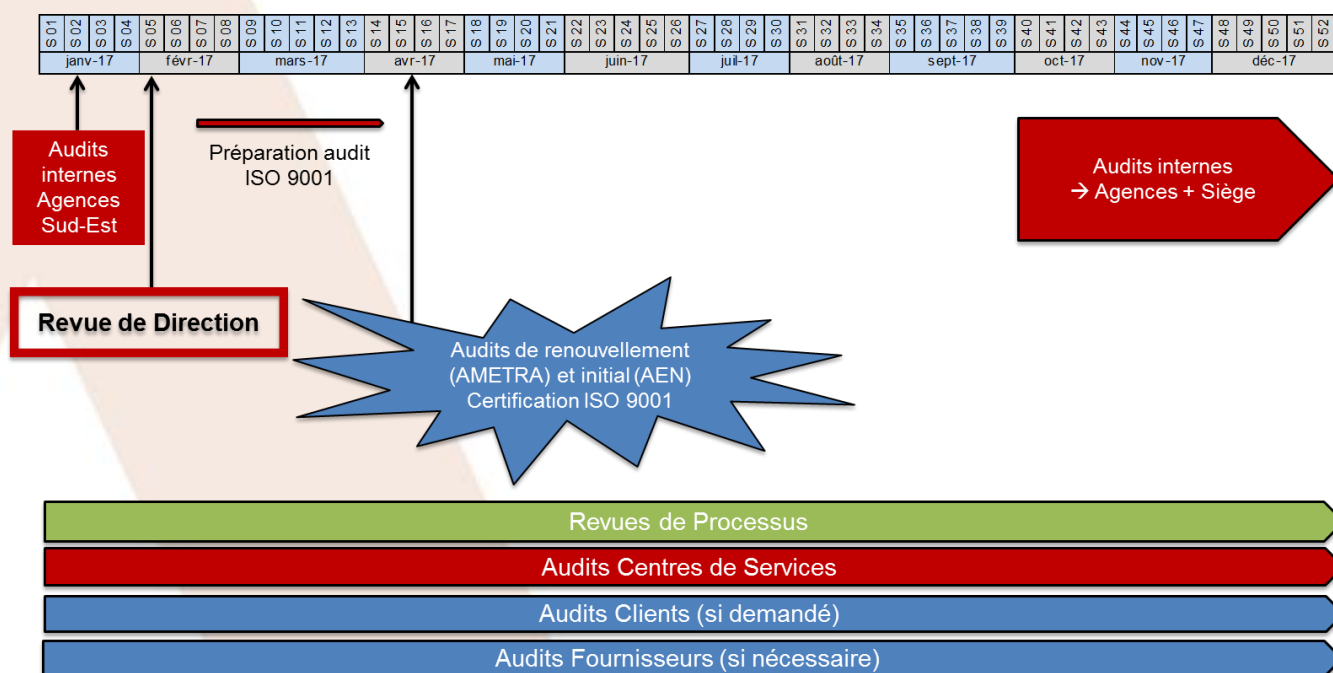
3.3.3. Audits

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 2017 (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, la Responsable Qualité présente un bilan des projets en cours.

Données d'entrée :

- les orientations stratégiques issues du séminaire des services
- les résultats des revues de processus
- les résultats des audits
- les résultats des enquêtes de satisfaction
- les réclamations, litiges et non-conformités
- les indicateurs de mesure de performance
- les Plans d'actions Qualité issus des revues de direction précédentes
- les risques et opportunités liés aux processus
- les changements pouvant affecter le système de management de la qualité
- les recommandations d'amélioration et suggestions des collaborateurs

Données de sortie :

- les 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)
- les besoins en ressources
- les objectifs Qualité

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 des Responsables 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 des Responsables 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.

Un challenge exceptionnel a également été lancé sur le 2^{ème} trimestre 2017 afin de dynamiser plus encore cette démarche avec 3 prix à la clé en complément de la prime habituelle.

Le pourcentage de CDI dans le groupe AMETRA 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. Santé-Sécurité de nos Collaborateurs

5.5.1. Notre démarche Santé-Sécurité au travail

La santé et la sécurité de nos collaborateurs au travail représentent des enjeux majeurs en matière de gestion des ressources humaines.

En effet, le groupe AMETRA déploie un plan d'actions afin de garantir la protection des collaborateurs au sein de nos locaux mais aussi lors de leurs interventions chez nos clients. Les actions mises en œuvre ont pour objectif commun d'offrir un environnement de travail sécurisé ainsi que des conditions de travail propices au bien-être de nos collaborateurs.

Notre principale ambition est d'atteindre le zéro accident du travail et maladie professionnelle en combinant des actions de prévention et notre démarche d'amélioration continue. Notre engagement en matière de santé-sécurité s'articule autour de 3 axes principaux.

Notre premier axe de progrès est d'assurer la prévention des risques professionnels :

- Sensibilisation de nos collaborateurs aux risques liés à leur poste de travail
- Examen périodique de nos Documents Uniques par établissement dans le cadre de la révision annuelle
- Suivi des Plans de Prévention
- Evaluation d'exposition à des risques professionnels
- Déploiement d'un processus interne "Gestion des Ressources Humaines" améliorant la gestion de nos accidents du travail et de trajet
- Taux de fréquence et Taux de gravité = 0

Notre deuxième axe de progrès est de développer la culture sécurité en sensibilisant nos managers et nos collaborateurs :

- Sensibilisation de nos managers aux aspects légaux et aux risques professionnels, de façon à être davantage impliqués lors des visites des locaux des Entreprises Clientes

Notre troisième axe de progrès est de former nos collaborateurs afin de leur fournir les habilitations nécessaires :

- Réalisation d'une démarche Radioprotection en réalisant un suivi médical renforcé en catégorie B et en assurant un suivi dosimétrique annuel
- Mise en œuvre d'un système de gestion et de suivi des habilitations (électrique : H0B0 et B1V et nucléaire : PR1 CR/CU/CC)
- Suivi des Equipements de Protection Individuelle fournis aux collaborateurs cas d'exposition à des risques

5.5.2. 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.

5.5.3. 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.

5.5.4. 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 et 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 2016 et les objectifs 2017 ont été présentés en Revue de Direction le 01/02/17.

- **Résultats 2016 :**
 - Taux de réalisation des EIA : 97,57%
- **Objectifs 2017 :**
 - Cible du taux de réalisation = 100%
 - Evolution de l'exploitation des résultats : un plan d'actions est défini pour 2017

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

■ 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.

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 la Direction Qualité, et sont analysés trimestriellement avec les Responsables Régionaux, les Responsables d'Agences et le Comité de Direction.

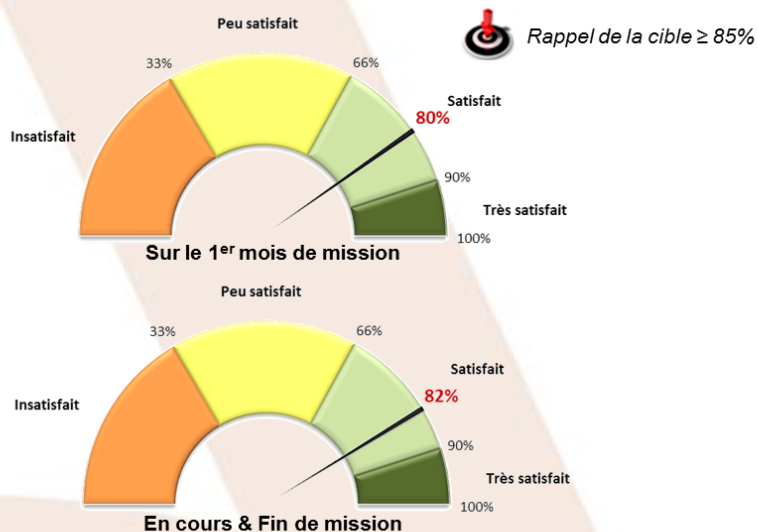
Le bilan 2016 et les objectifs 2017 ont été présentés en Revue de Direction le 01/02/17.

■ Bilan 2016 :


► **235 enquêtes réceptionnées** (2015 : 302)

► **138 Collaborateurs interrogés** (2015 : 167)

► **Taux de satisfaction général : 81%** (identique 2015)



► **89% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits (dont 22% sont très satisfaits)** (2015 : 92% satisfaits)

 Rappel de la cible = 95% de nos Collaborateurs interrogés satisfaits

■ Objectifs 2017 :

- Taux de réalisation : une enquête pour chaque départ et fin de mission ainsi qu'une enquête annuelle pour les collaborateurs en mission longue (> 1 an)
- 95% de nos Collaborateurs interrogés sont satisfaits
- Taux de satisfaction ≥ 85%

■ Collaborateurs dans nos bureaux d'études

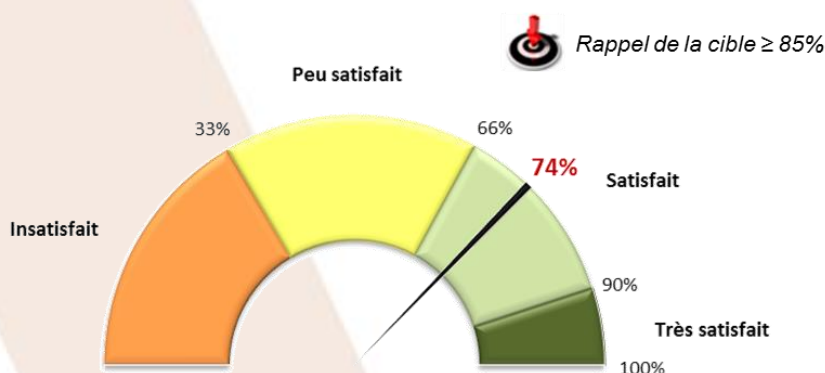
Un Plan d'actions Qualité avait été défini en Revue de Direction 2016 afin de réaliser une enquête de satisfaction des collaborateurs au sein de nos bureaux d'études. Les résultats de la 1^{ère} enquête déployée en juin 2016 sont les suivants.

■ Bilan juin 2016 :

► **55 enquêtes réceptionnées (sur 75 collaborateurs sollicités)**

► **Taux de retour : 73%**

► **Taux de satisfaction général :**



Au sein de votre agence : 74%

Au sein des équipes projets : 73%

Vos activités et vos compétences : 73%

► **76% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits (dont 17% sont très satisfaits)**

■ Objectifs 2017 :

- Taux de réalisation : 100% de nos Collaborateurs présents au BE au moment des enquêtes répondent au moins une fois dans l'année
- 95% de nos Collaborateurs interrogés sont satisfaits
- Taux de satisfaction \geq 85%

Cette enquête est devenue annuelle et a donc été renouvelée en mars 2017. Les résultats sont les suivants.

▪ **Bilan mars 2017 :**

► **94 Collaborateurs sollicités** (2016 : 75)

► **76% de retours** (2016 : 73%)

► **Taux de Collaborateurs satisfaits**

➢ **77% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits** (2016 : 77%)

► **Taux de satisfaction obtenu**

➢ **Moyenne : 76%** (2016 : 74%)



Rappel de la cible $\geq 85\%$

➢ Au sein de votre agence : 74%

➢ Au sein des équipes projets : 77%

➢ Vos activités et vos compétences : 75%

➢ Pas d'écart significatif entre les 3 régions ni entre les 7 agences

Des plans d'actions régionaux sont déployés afin de répondre aux demandes d'amélioration des collaborateurs sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction 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 2017 par un investissement formation de plus de 5% de la masse salariale.

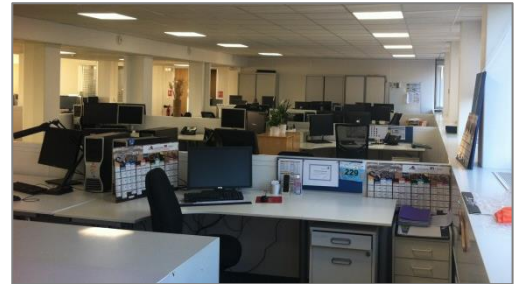
Enfin, une équipe de formateurs internes, des modules orientés outils et métiers, des parcours de formation interne formalisés, des partenariats de confiance établis avec les organismes de formation, sont autant d'atouts permettant de garantir la réactivité et la qualité des actions de formations mises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

5.7. Amélioration des conditions de travail : déménagement de locaux

- Fontenay-aux-Roses : Siège Social / Agences AMETRA Ingénierie et AMETRA Expression Numérique



Le déménagement de nos locaux sur Fontenay-aux-Roses en 2016 est un projet collectif ambitieux qui a mobilisé une partie de nos équipes durant plusieurs mois, et dont l'inauguration en juillet a marqué l'aboutissement.



Ces nouveaux locaux ont pour objectif d'offrir à nos collaborateurs des conditions de travail en accord avec nos ambitions. Ils offrent également à nos clients et partenaires une impression de modernité et de qualité en adéquation avec l'identité du Groupe AMETRA.

- Venelles : Agence AMETRA Ingénierie

Après près de 10 ans dans les mêmes locaux, le développement de notre agence de Venelles requérait à la fois plus de place et plus de modernité. Ce projet nous a mobilisés pendant les nécessaires mois de préparation, et jusqu'au déménagement qui a eu lieu dans les derniers jours du mois de septembre 2016.



Notre objectif premier à travers ces nouveaux locaux est d'offrir à toute l'équipe des conditions de travail en adéquation avec les ambitions d'AMETRA. Par ailleurs, l'image d'AMETRA auprès de nos clients et partenaires s'en trouve naturellement améliorée.

5.8. 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.

En 2016, AMETRA s'est distinguée dans des compétitions de Rallye Terre, de Volley-Ball, de Rugby, et a soutenu l'édition parisienne de la course Odysea. La saison 2017 soutient des projets aussi bien sportifs que culturels, et même des Olympiades !

■ Région Sud-Est :



- Agence d'Aix-en-Provence : nouveauté pour AMETRA, puisqu'un collaborateur nous fait découvrir à travers l'association "Les Fondus" sa ligue de théâtre d'improvisation qui donne plus de 60 représentations par saison (plus de 6000 spectateurs sur la saison dernière).

- Agence d'Aix-en-Provence : un collaborateur nous propose de suivre la saison de l'Alpilles Provence HandBall Eyguières Club (APHBEC), qui compte 146 licenciés, et dont tous les membres sont bénévoles (joueurs, entraîneurs, dirigeants), fait assez rare pour être souligné. Cela nous permettra également de nous mettre dans l'ambiance du prochain Championnat du Monde, dont l'édition 2017 se passera en France !



■ Région Sud-Ouest :



- Agence de Bordeaux : un collaborateur participe aux Olympiades des Métiers (production industrielle en équipe), dont les finales nationales se tiennent au Parc des Expositions de Bordeaux-Lac. À la manière des Jeux Olympiques, l'accès à l'épreuve internationale ne peut se faire qu'après qualification (régionale/nationale/internationale).

- Agence de Toulouse : un collaborateur est passionné de Triathlon, et nous suivons sa saison au gré des courses à pied, semi-marathons et courses cyclo-sportives, avec un final au Triathlon de La Baule.



■ Région Ile de France :

- Agence de Fontenay-aux-Roses : le Triathlon est doublement à l'honneur cette année chez AMETRA, car c'est également la discipline que pratique un collaborateur en club (YPRL Saint Cyr Triathlon) ; nous suivons ses participations au Triathlon international de Deauville (half) et au Triathlon de Gérardmer (half), ainsi qu'à d'autres courses et diverses épreuves (trails, cross, 10km, semi-marathons, marathons, courses de VTT, etc.). L'objectif de notre collaborateur étant de réaliser un Ironman dans les 2 ans à venir...



5.9. Mécénat

Le Groupe AMETRA 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 a renouvelé des actions de mécénat auprès des associations suivantes :

- Participation aux Foulées des Entreprises 2016 sur le site de l'Oncopole de Toulouse au mois de juin, évènement solidaire et sportif organisé par l'association So Sport Entreprise au profit de la recherche médicale contre le cancer.



- Participation à la Team UNICEF World Run 2016 au mois d'octobre, évènement sportif international qui a permis à AMETRA de fédérer toutes les équipes autour d'une course solidaire pour soutenir la défense des enfants démunis. AMETRA est devenue "Entreprise Amie de l'UNICEF".



- Partenariat avec la Croix Rouge d'Avignon par la mobilisation d'AMETRA autour d'une maraude qui s'est tenue en février 2017. Il s'agissait d'un circuit itinérant pour aller à la rencontre des sans-abris, distribuer des pizzas, des sandwiches et des boissons chaudes, et ainsi maintenir un dialogue social en collaboration avec les bénévoles de la Croix Rouge.



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	Réaliser une campagne de sensibilisation au cours de l'année 2016 auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.	<p>Actions réalisées dès septembre 2016 au Siège et dans les Agences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diffusion du guide des bonnes pratiques environnementales.  <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'affichages afin de sensibiliser nos collaborateurs sur l'importance des économies d'utilisation du papier et de l'électricité. ■ Evolution de notre sensibilisation Qualité existante en y ajoutant un volet Environnement. Diffusion et mise en application de notre sensibilisation « Qualité / Environnement » ainsi que du QCM associé. Ce module e-learning fait partie du circuit d'intégration de nos nouveaux collaborateurs.
Tri / Limitation des déchets	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place le tri sélectif des déchets. Le site pilote est 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 dès que possible (pour l'instant pas de possibilité car une seule benne à déchets sur les autres sites). ■ Limiter les déchets de gobelets en plastique. 	<p>Actions réalisées dès juillet 2016 sur le site de Fontenay-aux-Roses :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place de dispositions permettant le tri sélectif des déchets : poubelles spécifiques destinées aux déchets recyclables selon les consignes de la commune et sensibilisation des collaborateurs et de notre prestataire de nettoyage. ■ Participation au programme de retour de toners vides de notre fournisseur. ■ Mise à disposition de distributeurs de boissons chaudes avec possibilité d'utilisation de tasse et ainsi limiter les gobelets en plastique. <p>Action déjà réalisée sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à disposition de tasses et verres afin d'avoir de la vaisselle lavable et réutilisable.

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
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 Ile de France. 	<p>Actions déjà réalisées sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à disposition de salles de réunion avec systèmes d'audio-conférence. ■ Installation de l'outil Team Viewer sur les ordinateurs des fonctions en ayant besoin. ■ Réservation de déplacements en train dès que cela est possible. ■ Remboursement en totalité du pass navigo en Ile de France. AMETRA va au-delà de ses obligations réglementaires (50% minimum de prise en charge obligatoire).
Consommation des ressources naturelles	<p>Limiter notre consommation de papier.</p>	<p>Actions déjà réalisées sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'appareils multi-fonctions (imprimante/scanner/photocopieur) collectifs dans tous nos établissements. Les imprimantes individuelles sont en nombre très restreint. ■ Le papier utilisé par AMETRA dispose de l'Ecolabel Européen et le label environnemental Forest Stewardship Council. <div>   </div>

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 d'AMETRA Ingénierie

Certificat d'enregistrement

Intertek

Le Système de Management de :

Ametra

Site principal : 28 Rue de la Redoute, 92260 Fontenay aux Roses, France.
Se référer à l'annexe pour la liste des sites et leurs champs de certification spécifiques.

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

ISO 9001:2015

Le Système de Management est applicable à :

*Sous-traitance de projets pour l'industrie, de la conception à la réalisation, au forfait,
en centres de service et en assistance technique*

Certificat n° : 0063031-01
Date de certification initiale : 14 mai 2002
Date de certification : 24 mai 2017
Date d'émission du certificat : 24 mai 2017
Date d'expiration : 13 mai 2020



Calin Moldoveanu - Président Business Assurance
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 sur demande par email à certificates.validation@intertek.com ou en scannant le code sur la droite avec un smartphone.

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



Intertek Intertek Intertek Intertek

Annexe n°3 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Expression Numérique

Certificat d'enregistrement

Intertek

Le Système de Management de :

Ametra Expression Numérique

Site principal : 28 Rue de la Redoute, 92260 Fontenay aux Roses, France.

Autre site : 9 Avenue des Ribas, ZI des Cabassols, 13770 Venelles, France.

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

ISO 9001:2015

Le Système de Management est applicable à :

Sous-traitance de projets pour l'industrie, de la conception au calcul, au forfait, en centre de service et en assistance technique.

Certificat n° :	0063033-01
Date de certification initiale :	24 mai 2017
Date de certification :	24 mai 2017
Date d'émission du certificat :	24 mai 2017
Date d'expiration :	23 mai 2020



Calin Moldoveanu - Président Business Assurance
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 sur demande par email à certificate.validation@intertek.com ou en scannant le code sur la droite avec un smartphone.

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



Intertek Intertek Intertek Intertek Intertek

Annexe n°4 : 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



Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.



Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail



Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.



Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement



Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.



Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption



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