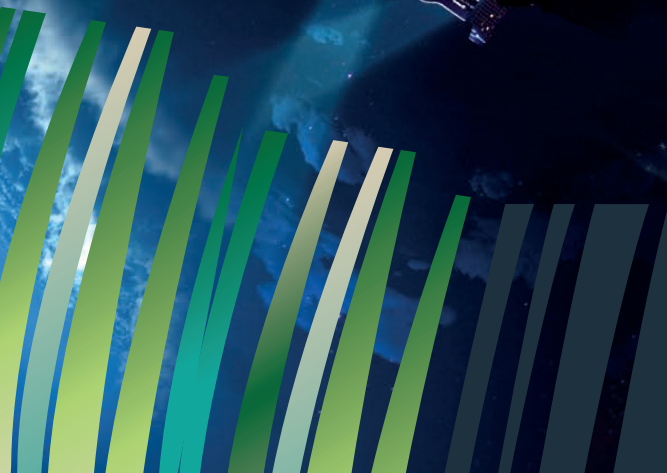


RAPPORT RSE 2016



SAGEMCOM

LE GROUPE SAGEMCOM

1,5 MILLIARD D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES

DÉTENU À **30%** PAR LES SALARIÉS



PLUS DE **25** MILLIONS DE TERMINAUX SONT CONÇUS, FABRIQUÉS
ET LIVRÉS CHAQUE ANNÉE DANS LE MONDE ENTIER PAR SAGEMCOM

4000 SALARIÉS PRÉSENTS DANS PLUS DE **40** PAYS

PLUS DE **75** MILLIONS INVESTIS EN R&D

Sagemcom est un groupe français leader européen sur le marché des terminaux communicants à haute valeur ajoutée, répondant à des besoins essentiels au monde qui nous entoure : décodeurs, box Internet, ou encore compteurs communicants multi-énergies.

Le Groupe réalise 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires, compte 4000 salariés présents dans plus de 40 pays – dont environ 30 % en France, et est profitable depuis sa création. Nous opérons sur trois marchés majeurs : le broadband, la smart city et l'internet des objets. Plus de 25 millions de terminaux sont conçus, fabriqués et livrés chaque année dans le monde entier par Sagemcom.

Détenu à 30 % par ses salariés, le Groupe est piloté par une équipe de direction stable, dont les membres sont présents au sein du Groupe depuis plus de 20 ans, et à la tête de Sagemcom depuis sa sortie du groupe Safran en 2008.

En 2016, Sagemcom change d'actionnaire majoritaire dans le cadre d'un troisième LBO. Charterhouse devient l'actionnaire majoritaire du Groupe, toujours détenu à 30% par les salariés (dont 60% des salariés français).

Le siège social de Sagemcom est situé à Rueil-Malmaison (92), centre

névralgique du Groupe où se trouve également un centre de R&D composé de plus de 500 collaborateurs dédiés. En 2016, le Groupe Sagemcom investit plus de 70 millions d'euros dans sa R&D.

Sagemcom est également implanté en Tunisie, avec un site industriel dédié à la fabrication de décodeurs, de box Internet de compteurs communicants à Ben Arous (2000 collaborateurs), ainsi qu'avec un centre de R&D situé à Megrine (400 collaborateurs).

Le groupe Sagemcom se préoccupe au quotidien des enjeux économiques, sociaux et environnementaux liés à ses activités, et a mis en place depuis de nombreuses années des plans d'actions concrets pour prendre en compte ces différents enjeux. Qualité, éthique, sécurité et respect de l'environnement sont ainsi au cœur de nos valeurs fondamentales.

NOS VALEURS

PERFORMANCE

AGILITÉ

CRÉATIVITÉ

PRIORITÉ
CLIENT

PUISSANCE
DE L'ÉQUIPE

Sagemcom a pour ambition de rester un des leaders mondiaux des terminaux communicants à forte valeur ajoutée, en adressant des marchés dynamiques : le broadband, la smart city et l'internet des objets. Pour cela, nous restons fidèles à notre marque de fabrique : être les premiers à proposer à nos clients des produits customisés intégrant les dernières ruptures technologiques.

Pour préserver nos avantages concurrentiels, nous mettons en œuvre chaque jour notre savoir-faire pour répondre aux attentes et aux besoins de nos clients, grâce à une culture commune faite d'innovation, de ruptures technologiques, de haute valeur ajoutée, et de time to market.

riés, syndicats, ONG et associations. Le Groupe engage avec l'ensemble de ces parties prenantes un dialogue permanent tout au long de sa chaîne de valeur.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ AU COEUR DE NOTRE ADN

LE DIALOGUE TOUT AU LONG DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

Pour répondre aux exigences de ses marchés, Sagemcom est en dialogue permanent avec les parties prenantes qui constituent son écosystème : clients, fournisseurs et sous-traitants, sala-

L'actionnariat salarié est une valeur fondamentale du groupe Sagemcom. Ainsi, depuis sa création en 2008, le capital du Groupe a toujours été structuré autour d'une part d'environ 30% d'actionnariat salarié. Suite à son troisième LBO, Sagemcom compte aujourd'hui dans ses actionnaires plus de 60% des collaborateurs français.

NOS VALEURS

« A l'origine de tout projet se trouve une idée. Ingénieuse, astucieuse, brillante, mais aussi parfois farfelue, incongrue, ou étrange. Puis l'idée est testée, enrichie, complétée, modifiée, formalisée, traduite en savoir-faire techniques jusqu'à rencontrer l'essence même de son existence : sa matérialisation dans un produit. Chez Sagemcom, c'est grâce à la créativité de nos collaborateurs que naissent nos idées. Et c'est grâce à l'agilité et la puissance de nos équipes que ces idées deviennent des produits, créés pour être performants et anticiper les besoins de nos clients.

Leaders européens sur le marché des terminaux communicants à haute valeur ajoutée, les collaborateurs de Sagemcom se réinventent et repoussent les limites de l'inventivité pour trouver aujourd'hui les idées qui feront les produits de demain.

Pour accompagner nos clients vers le futur.

Pour rendre possible les plus belles innovations.

Pour inventer la maison connectée de demain ».

Sagemcom - Ideas & More



POLITIQUE 2016

CONSOLIDER LA CROISSANCE DE SAGEMCOM

- Poursuivre la conquête de nouveaux clients notamment à l'international
- Développer le catalogue produits et services
- Amplifier l'innovation à forte valeur ajoutée
- Accompagner nos clients dans leur propre développement à l'international
- Sécuriser une croissance rentable

SATISFACTION DE NOS CLIENTS

- Anticiper les besoins et satisfaire les attentes de nos clients
- Respecter les engagements de livraison
- Améliorer la résolution des réclamations clients et la capitalisation sur l'expérience
- Maîtriser les « Boucles Qualité Rapide » avec nos clients et nos partenaires SAV

MAÎTRISE DES PRODUITS ET SERVICES

- Renforcer la maîtrise des projets par les équipes produits notamment par l'analyse des risques
- Consolider la stratégie industrielle multi-sites
- Poursuivre les actions DFM (design for manufacturing)
- Gérer et capitaliser les connaissances

SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

- Etendre le périmètre de certification ISO27001
- Renforcer la protection des données de sécurité de nos produits
- Sécuriser nos infrastructures et nos données sensibles

RESSOURCES HUMAINES

- Adapter les compétences des équipes à nos besoins actuels et futurs et professionnaliser l'accompagnement du changement
- Préserver notre capital humain en appliquant les principes de l'OHSAS 18001
- Améliorer l'intégration des nouveaux employés
- Poursuivre la mise en œuvre des roadmap sociales
- Promouvoir le fonctionnement multiculturel

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE

- Diminuer l'impact environnemental de nos produits, notamment leur consommation énergétique en utilisation
- Promouvoir l'utilisation des modes de transport les moins polluants
- Valoriser notre démarche d'écoconception auprès de nos clients
- Poursuivre le déploiement de nos pratiques déontologiques
- Etendre le suivi éthique et accompagner nos partenaires

LES ENGAGEMENTS DE SAGEMCOM EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre but est de satisfaire nos clients en anticipant leurs attentes, en protégeant leurs intérêts, tout en sécurisant nos avantages concurrentiels, grâce à une accélération de notre croissance et de notre rentabilité.

Nous appuyons nos systèmes de management sur cinq axes d'amélioration:

1 - L'efficacité de nos processus, la norme ISO 9001 étant notre guide pour :

- offrir le meilleur de Sagemcom à nos clients, avec des produits novateurs qui apporteront à tous croissance et rentabilité,
- développer notre capacité d'adaptation par une organisation performante, orientée client,
- assurer la continuité de nos affaires.

2 - La sécurisation de notre système d'information, conformément à la norme ISO 27001 :

- assurer à nos clients la fourniture de solutions conformes aux meilleurs niveaux d'exigences en matière de sécurité et de protection de leurs investissements,
- protéger contre toutes menaces, qu'elles soient internes ou externes, délibérées ou accidentelles, les actifs d'information gérés par Sagemcom, son personnel, ses clients, ses partenaires et ses fournisseurs,
- établir les critères d'évaluation et de maîtrise des risques inhérents à nos activités.

3 - La maîtrise des aspects environnementaux avec la norme ISO 14001 :

- limiter et maîtriser les impacts de nos sites sur l'environnement par la prévention des pollutions, en s'appuyant sur l'amélioration continue à travers un management de l'environnement certifié ISO 14001,
- concevoir et distribuer des produits et services d'un moindre impact environnemental, par la généralisation des pratiques d'Écoconception et l'obtention d'Ecolabels,
- propager les bonnes pratiques environnementales chez nos fournisseurs.

4 - Le respect des règles éthiques, le programme « Global Compact » de l'Organisation des Nations Unies étant notre guide pour déployer notre démarche de Développement Durable en interne et chez nos partenaires.

5 - Le respect de la sécurité et de la santé des employés avec la démarche santé, sécurité au travail (norme OHSAS 18001) pour assurer la sûreté des installations et la préservation de la santé des hommes et des femmes qui contribuent à nos activités.

Signataire du Global Compact, initiative des Nations Unies depuis janvier 2011, Sagemcom confirme son engagement en faveur d'une approche éthique, de la promotion des Droits de l'homme et du respect des règles de l'Organisation Internationale du Travail, au sein du groupe comme auprès de ses fournisseurs.



Le pacte Mondial des Nations Unies, appelé le Global Compact, relève d'une initiative de politique stratégique destinée aux entreprises, les amenant à s'engager à respecter dix principes universels concernant à la fois : les droits de l'Homme, du travail, de l'environnement ainsi que la lutte de la corruption.

En tant que signataire du pacte du Global Compact, le groupe Sagemcom s'engage à respecter et encourager ces principes. Le Groupe invite également ses fournisseurs, partenaires et sous-traitants à adopter, soutenir et appliquer, dans leurs champs d'action respectifs, ces valeurs fondamentales.

CERTIFICATIONS

Sagemcom mène une politique active de certifications, sur l'ensemble de ses activités et de ses sites.

En ce sens, 2016 est une année charnière pour Sagemcom en terme de certifications avec :

- Le lancement d'un projet sur 3 ans certifiant les principales entités africaines

- L'application d'un système de management de l'énergie certifié ISO 50001 dans l'usine de Ben Arous,

- Les normes ISO 9001 et 14 001 évoluant en 2015, une préparation en amont est nécessaire pour en assurer le succès en 2017. Aujourd'hui, Sagemcom détient les certifications suivantes :

- ISO 9001, qui assure un management de la qualité.

- ISO 14 001, qui concerne la gestion environnementale des sites R&D de Rueil-Malmaison (France) et Megrine (Tunisie), ainsi que pour 75% de nos sites de production et l'écoconception des produits.

- OHSAS 18 001, qui applique un management en faveur de la Santé et de la

Sécurité des employés en fabrication.

- ISO 27 001, qui garantit que notre système de management concernant la sécurité de l'information est fiable. Obtenue en juin 2014, elle concerne les activités de R&D et les services supports.

Par ailleurs, certaines fonctions spécialisées au sein de Sagemcom sont certifiées sur leur périmètre d'activité :

- Le laboratoire interne de Sagemcom est certifié ISO 17 025 (Tant en France qu'en Tunisie).

- Nos usines sont certifiées MID (métrologie) et ATEX dans le cadre de la production de compteurs d'électricité et de gaz.

RECONNAISSANCES EXTERNES

Le groupe Sagemcom est évalué régulièrement par des organismes indépendants mandatés par nos clients.



Sagemcom a ainsi obtenu une certification Gold par l'organisme EcoVadis

- Evaluation ACESIA par Afnor avec un score final de 81/100

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	
LES DROITS DE L'HOMME	Soutenir et respecter internationalement les droits de l'Homme.
	S'assurer de la non violation des droits de l'Homme
TRAVAIL	Confirmer la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective.
	Confirmer la suppression de toute forme de travail obligatoire ou forcé.
	Confirmer l'abolition du travail des enfants.
ENVIRONNEMENT	Confirmer l'élimination de la discrimination pour l'emploi.
	Soutenir une approche environnementale.
	Entreprendre des initiatives pour promouvoir davantage de responsabilité environnementale.
ANTI-CORRUPTION	Encourager le développement et la diffusion de technologies soucieuses de l'environnement.
	Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion.

				R&D			Manufacturing			African Subsidiaries under 3 years		
	Sagemcom Broadband	Sagemcom Energy & Telecom	NSOs	SST	Shenzhen	Ben Arous	MEI	Manaus	Sagemcom Côte d'Ivoire	Sagemcom Tanzanie	Sagemcom RDC	
ISO 9001 Qualité	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
ISO 14001 Environnement	•	•		•		•	•		•	•	•	
ISO 27001 Sécurité de l'information	•	•	•	•		•	•					
ISO 50001 Management de l'énergie						•						
OHSAS 18001 Santé & sécurité						•	•		•		•	



**La Gestion
des risques et
opportunités fait
partie intégrante
de la stratégie de
Sagemcom**

UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION ET DE GESTION DES RISQUES

La gestion des risques et opportunités fait partie intégrante de la stratégie de Sagemcom. Elle nous permet d'anticiper les éventuels risques qui pourraient porter à conséquences sur les résultats, la stratégie et l'image du Groupe. Sagemcom a ainsi développé sa propre stratégie de gestion des risques, qui lui permet d'anticiper et maîtriser au mieux les risques liés à ses activités et à ses ambitions internationales.

Une cartographie des risques a ainsi été établie, permettant au Groupe d'identifier concrètement ses risques, de les suivre et de les contrôler. En découlent des outils de gestion de crise permettant de disposer d'outils pragmatiques assurant la réactivité du Groupe en cas de crise.

Les risques liés à l'activité de Sagemcom

Sagemcom a mis en place dès sa création un processus de « strategy review ». Ce processus annuel a lieu en continu, et permet l'élaboration des business plan ainsi que de la cartographie des risques potentiels liés aux activités commerciales du Groupe. Il est également l'occasion pour le Groupe de structurer sa stratégie « new business » et nouveaux segments de marchés, ainsi que sa stratégie industrielle. Basé sur des réunions régulières, ce processus permet une analyse des risques au plus près de la réalité de la vie du Groupe.

La « strategy review » associe plus de 100 collaborateurs, qui participent ainsi activement à l'élaboration de la stratégie du Groupe.

Les risques liés à l'image de Sagemcom

Le groupe a mis en place un « manuel de communication de crise », qui retrace l'ensemble du processus à appliquer en cas de crise : méthodologie, étape par étape, de la constitution de la cellule de crise jusqu'à la sortie de crise. La gestion des risques liés à l'image de Sagemcom est pilotée par la Direction de la communication et du marketing.

Un exercice de simulation de crise a été organisé en 2015 pour permettre à

chaque membre de la cellule de crise de prendre la mesure de son rôle et de mettre en pratique l'ensemble des éléments présents dans le manuel de communication de crise.

Les risques liés à l'environnement

De par ses activités industrielles et son empreinte écologique liée à ses différents sites, Sagemcom est exposé à des risques environnementaux. Des actions préventives sont ainsi menées sur ses différents sites afin de prévenir au mieux ces différents risques : vues thermiques des installations électriques (prévention incendie) ; limitation des stocks de matières premières ; plateformes multiples ou encore démarche « juste à temps ».

Des contrôles réguliers par des tierces parties (APAVE, CEP – maintenance des infrastructures) sont également réalisés.

Enfin, Sagemcom répond aux exigences des normes ISO 9001 – Qualité (global) et ISO 14001 – Environnement pour ses sites opérationnels.

Les risques liés aux produits

Des actions préventives, orientées produits, sont continuellement menées au sein du Groupe. Des processus de certification de la conformité (CE, ROHS, REACH,...) sont ainsi réalisés, et permettent de s'assurer grâce à des tests systématiques et périodiques qu'aucun produit non conforme n'est mis sur le marché.

Les risques liés aux fournisseurs

La gestion des risques fournisseurs est pilotée par la Direction des Achats du Groupe. Des dispositifs permettent ainsi d'évaluer les fournisseurs, de surveiller l'ensemble de ces risques, qu'ils concernent la fabrication, la logistique, la qualité ou encore la solvabilité des fournisseurs.

Au-delà de la politique de prévention appliquée en amont de la relation avec le fournisseur, des procédures de contrôles, de suivis et d'audits ont ainsi été développées.

Les risques liés à l'informatique et à la sécurité de l'information

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) de Sagemcom assure le management des risques liés à l'informatique. Ces derniers sont identifiés et

des plans d'action ont été développés pour assurer la continuité de l'activité du Groupe en toute circonstance.

En 2016, Sagemcom a continué la certification ISO 27001 de ses activités industrielles et R&D. Des communications régulières à l'attention de l'ensemble des collaborateurs du Groupe sont également diffusées afin de prévenir au mieux les risques liés à la cyber-sécurité.

Les risques liés à la propriété intellectuelle

Sagemcom a mis en place un management de la propriété intellectuelle. Un département, au sein de la Direction juridique, est notamment en charge de la gestion des risques liés à la propriété intellectuelle. Le Groupe mène également une politique active de gestion et de dépôts de brevets : en 2016, 50 demandes de brevets ont ainsi été déposées.

Les risques industriels

Sagemcom établit ses implantations industrielles en fonction de sa stratégie de croissance, tout en prenant en compte d'éventuels risques d'instabilité et en intégrant ces derniers dans une approche industrielle globale. Le principal site de production de Sagemcom est le site de Ben Arous (Tunisie), pour lequel un plan de continuité de l'activité a été mis en place. Ce plan inclut différents scénarios, parmi lesquels la perte totale/partielle du site, l'arrêt des infrastructures, l'arrêt du système informatique, la panne des outils de production, etc.

Une équipe de crise a été définie et préparée pour chaque scénario. Elle documente et gère les conditions opérationnelles de gestion (base des opérations, contacts...), les actions, responsables et délais pour remédier à la crise, ainsi que les possibilités de basculement de production vers des partenaires industriels en cas de perte totale des locaux.

Sagemcom a en effet également mis en place des accords de partenariat industriel avec différents sous-traitants, en mesure de fabriquer ses composants ou certains de ses produits en cas de problème majeur.

Les risques monétaires et financiers
Sagemcom, en tant que groupe indus-

triel dont une grande partie du chiffre d'affaires est réalisé à l'export, est exposé aux risques de change. Ce risque est suivi et centralisé au sein de la Direction Administrative et Financière du Groupe.

Concernant les risques liés aux activités commerciales du Groupe à l'international, Sagemcom couvre la majeure partie des risques de non-paiements, en privilégiant deux types de couverture : les lettres de crédit et garanties bancaires confirmées par des banques de premier rang et les garanties d'assureurs-crédit. Les risques clients et/ou pays non couverts sont suivis régulièrement par la Direction Administrative et Financière.

Les risques santé et conditions de travail

Le groupe Sagemcom est confronté, comme dans tous les domaines d'activité, au risque d'accidents. Sagemcom s'appuie sur des processus de gestion de la santé et sécurité au travail afin de prévenir au mieux les différents risques auxquels le Groupe pourrait être exposé.

Afin d'appréhender au mieux les risques liés aux conditions de travail, Sagemcom a ainsi développé un pôle « Protection industrielle et Santé & Sécurité au travail » afin d'accompagner chacune des activités du Groupe dans la mise en place de démarches de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Ce pôle assure également une veille sur les obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le même sens, Sagemcom a déployé une démarche Santé et Sécurité au Travail basée sur la norme OHSAS 18001, et ce au sein des différents sites industriels du Groupe.

Au-delà de ses obligations, Sagemcom a également fait le choix de proposer à chaque collaborateur, quelle que soit son aire d'implantation géographique, de bénéficier d'une couverture de remboursement des soins médicaux lui permettant ainsi de préserver au mieux sa santé. De plus, au-delà des initiatives et des formations dédiées en lien avec nos activités et les risques associés, des actions de prévention sont également régulièrement déployées chaque année.

**SAGEMCOM
S'APPUIE SUR DES
PROCESSUS DE
GESTION DE LA
SANTÉ ET SÉCURITÉ
AU TRAVAIL AFIN DE
PRÉVENIR AU MIEUX
LES DIFFÉRENTS
RISQUES AUXQUELS
LE GROUPE POURRAIT
ÊTRE EXPOSÉ**





ÉTHIQUE ET ÉCONOMIE

La politique Achat de Sagemcom est dictée par 5 principes fondamentaux et est partagée par les fournisseurs et les sous-traitants du Groupe. Ceux-ci sont : la qualité, le prix, les délais, l'innovation et l'éthique. Ces principes fondamentaux dictent l'ensemble des actions menées par les Achats du Groupe et ce en accord avec la politique du département.

**LES FOURNISSEURS
S'ENGAGENT À
ACCEPTER LES AUDITS
DE VÉRIFICATION DE LA
BONNE APPLICATION
DE LA CHARTE ÉTHIQUE
PLANIFIÉS PAR
SAGEMCOM**

« La réactivité des Achats est indispensable pour répondre au mieux aux besoins de nos clients. Cela passe notamment par la mise en place d'une relation durable avec nos fournisseurs, basée sur la confiance et un grand niveau d'exigence » **Jean-Claude Barberan, Directeur des Achats Groupe.**

**UNE APPROCHE À
LONG TERME**

Initiée en 2006 par la Direction des Achats, et applicables à tous nos fournisseurs, notre démarche Ethique Fournisseurs, formalisée grâce à une charte Ethique, s'inscrit dans une démarche de progrès sur le long terme.

Chaque nouveau fournisseur est associé à cette approche. Ainsi, avant d'intégrer dans nos panels un nouveau fournisseur, ce dernier doit signer la Charte éthique Sagemcom et remplir un questionnaire d'auto-évaluation. La note obtenue au questionnaire d'auto évaluation permet de valider ou de mettre en action un plan de validation de ce fournisseur.

CHARTE ÉTHIQUE

La charte éthique du groupe Sagemcom s'appuie, entre autres, sur les conventions internationales du travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur la déclaration universelle des droits de l'Homme, ainsi que sur la convention de l'ONU sur les Droits de l'Enfant.

Les fournisseurs s'engagent à accepter les audits de vérification de la bonne application de la charte éthique planifiés par Sagemcom.

AUDITS

Chaque année des actions de sensibilisation et de formations par des auditeurs « éthique » sont menées tout au long de l'année chez nos fournisseurs pour promouvoir cette démarche.

Des audits FIEV et des audits Qualité, qui incluent des contrôles sur l'environnement, la santé-sécurité et l'éthique sont également organisés afin de détecter les fournisseurs à risque. En 2016, 200 audits « Qualité » ont ainsi été conduits, dont 40 audits éthiques. En complément, Sagemcom planifie des audits éthiques et des audits de suivi afin de vérifier le respect des règles qu'il impose dans ce domaine. Ces audits sont réalisés sur la base d'une grille définie par Sagemcom à l'aide des différents standards internationaux existants.

SUIVI DES AUDITS

Une fois les audits réalisés, les auditeurs établissent un rapport complet pour le fournisseur. En cas de non-conformité, Sagemcom demande un plan d'actions correctives et réalise les audits de suivi nécessaires. Sans retour de la part du fournisseur dans les 3 mois, un audit de suivi est systématiquement déclenché. Si les actions correctives sont jugées insuffisantes un nouvel audit est déclenché. Si des non conformités constatées sont prohibées (travail des enfants, travail force ou conditions de travail mettant en danger la vie des employés) et sans actions correctives immédiates, Sagemcom met fin à toute relation commerciale avec le fournisseur. Celui-ci est alors déréféré au sein de Sagemcom.

**FOCUS SUR
LES JOURNÉES
FOURNISSEURS**

Une fois par an, Sagemcom invite tous ses fournisseurs pour leur présenter la stratégie du Groupe, ses résultats et ses perspectives tant en terme d'activités commerciales que technologiques. Ce moment d'échange permet à chaque fournisseur d'être intégré très en amont et d'être informé de la stratégie du Groupe. Près de 700 personnes assistent chaque année, entre Rueil-Malmaison et Shenzhen, à ces journées fournisseurs, pierre angulaire d'une relation durable avec chacun d'entre eux : Sagemcom s'attache en effet à construire une relation de partenaire, sur le long terme, avec ses principaux fournisseurs.



**SENSIBILISATION
ET FORMATION À
L'ÉTHIQUE**

Des formations sont régulièrement organisées pour nos équipes, et plus particulièrement pour ceux de nos collaborateurs qui sont en contact avec la chaîne d'approvisionnement (services Qualité et Achats principalement). Ces sessions (1 journée) présentent les problèmes les plus communément rencontrés, le déroulement d'un audit et les points de vigilance pour des sujets qui sortiraient de leur périmètre habituel (visite d'un fournisseur

par exemple). Si nécessaire, ils informent le Comité éthique de situations jugées anormales. Depuis 2006, 130 personnes ont été formées, au fil des embauches au sein de ces services.



**DES FORMATIONS
SONT RÉGULIÈREMENT
ORGANISÉES
POUR NOS ÉQUIPES,
ET PLUS PARTICULIÈREMENT
POUR CEUX
DE NOS COLLABORATEURS
QUI SONT EN
CONTACT AVEC LA
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT**

**LA CHARTE ÉTHIQUE SAGEMCOM S'ARTICULE
AUTOUR DE 11 PRINCIPES MAJEURS :**

- Proscrire le travail des enfants en deçà de l'âge légal en vigueur dans le pays, sauf clause dérogatoire de l'OIT.
- Prohiber toutes les formes de travail obligatoire ou forcé.
- Éliminer tout type de travail qui, de par sa nature ou ses conditions, présente un danger immédiat ou serait susceptible de compromettre la santé et la sécurité.
- Promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme reconnus sur le plan international.
- S'assurer de ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme.
- Respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Entreprendre des initiatives tendant à favoriser une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Agir contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les fournisseurs, en signant cette charte, s'engage notamment à promouvoir les principes ci-dessus, à respecter ces principes et à inciter ses propres sous-traitants et fournisseurs à les respecter.

INVENTAIRE ET TRAÇABILITÉ DES SUBSTANCES CHIMIQUES UTILISÉS DANS NOS COMPOSANTS

Afin de garantir la conformité de nos produits aux différentes directives européennes, notamment la directive REACH (1907/2006) et la directive ROHS (2011/65/EU), nous avons mis en place un système de management des produits chimiques extrêmement rigoureux. Notre action commence par l'inventaire global de toutes les substances que nous utilisons dans nos centres de fabrication et dans les composants que nous utilisons.

Un système de traçabilité dédié pour les SVHC a été mis en place pour déterminer le contenu en substances extrêmement préoccupantes (SVHC – Substances of Very High Concern) dans nos produits. A travers cet outil, Sagemcom demande à ses fournisseurs de fournir l'information sur le contenu en SVHC des matériaux qu'ils utilisent. La liste des SVHC étant mise à jour tous les 6 mois par l'ECHA (European Chemical Agency), les fournisseurs sont réinterrogés périodiquement. Ils sont invités à nous fournir des descriptions physico-chimiques complètes afin de connaître la totalité de substances présentes dans les composants. Une fois les informations obtenues, elles sont agrégées dans une base de données. Cela nous permet de déterminer les statuts pour chaque produit. Cette recherche couvre l'ensemble de notre supply chain soit plusieurs centaines de fournisseurs, et plusieurs dizaines de milliers de composants.

En ligne avec l'EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) et le GeSI (Global e-Sustainability Initiative), Sagemcom cherche à établir la traçabilité de 4 minerais sensibles (dont les « 3TG ») : Or (Gold), Etain (Tin), Tungsten et Tantale (Tantalum). En ce sens, nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils renseignent le modèle de reporting CFSI, qui doit être fourni avant toute mise en production de masse pour les Chipsets, les condensateurs au tantale, les circuits imprimés, les plastiques et les soudures. Cela nous permet notamment d'améliorer notre connaissance de la chaîne d'approvisionnement pour chaque type de minerai.

En 2016, un accent particulier a été mis sur les minéraux en prove-

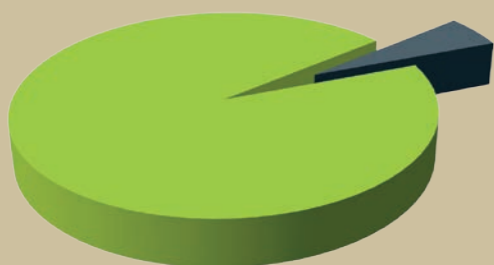
nance de zones de conflits, grâce à un renforcement de notre système de traçabilité et de reporting dans notre chaîne d'approvisionnement.

Même si à ce stade le Groupe ne peut pas s'engager sur des produits comprenant 0% de matières premières issues de zones de conflit, il garantit de donner toutes les informations en sa possession à ses clients en cas de demande.

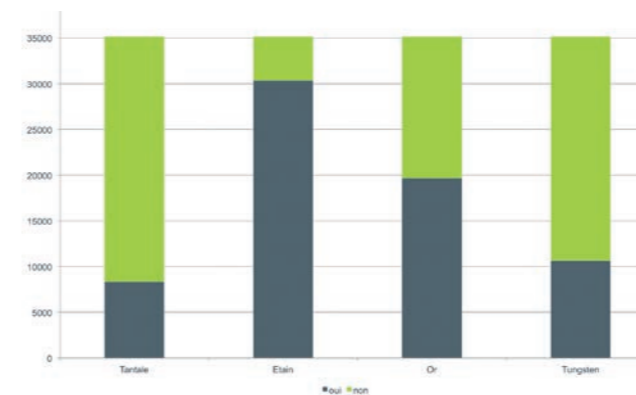
La chaîne d'approvisionnement est représentée ci-dessous. Jusqu'à ce jour, 35 000 composants sont couverts par Sagemcom.

MINÉRAIS DU CONFLIT - TYPE DE RÉPONSE EN NOMBRE RÉFÉRENCES DE COMPOSANTS

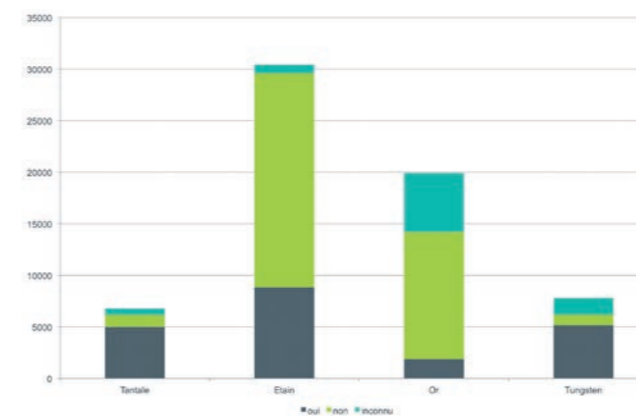
Déclaration 1954



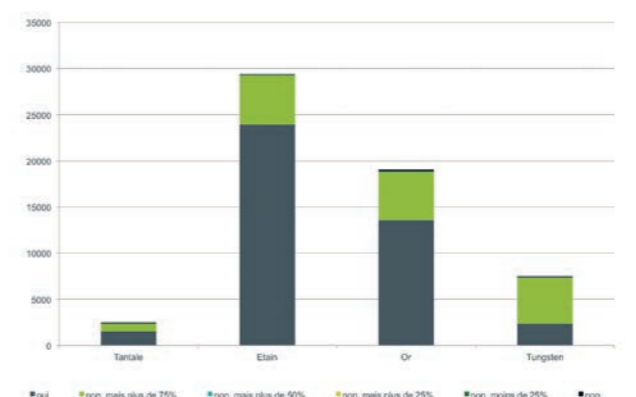
CMRT 35205



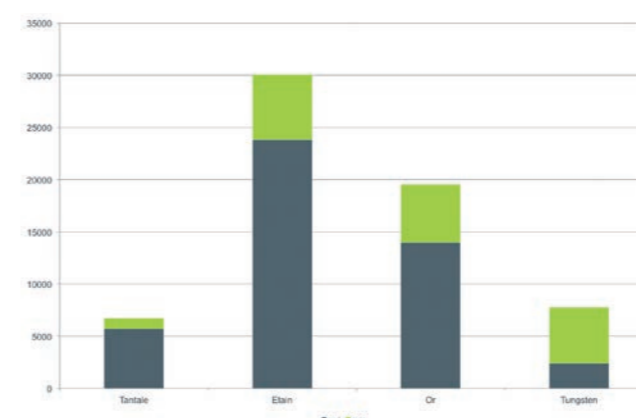
Est-ce que les 3TG sont indispensables à la production de votre société et contenus dans le produit fini que votre société fabrique ou fait fabriquer ?



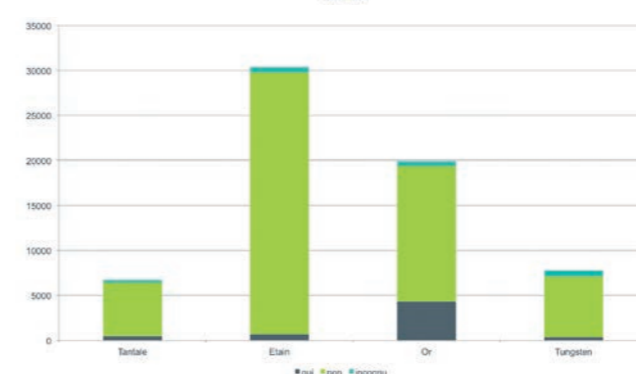
Est-ce qu'une des fonderies de votre chaîne d'approvisionnement s'approvisionne en 3TG à partir des pays couverts ?



Avez-vous des données/informations pour chacun des 3TG de la part de tous les fournisseurs concernés ?



Avez-vous identifié toutes les fonderies qui fournissent le 3TG à votre chaîne d'approvisionnement ?



Est-ce que 100% des 3TG (nécessaires au fonctionnement ou à la production de vos produits) provient de sources recyclées ?

**MAXIME
LARO, MAIRE
D'ANDOVORANTO**

« Auparavant, nous n'avions pas accès à l'électricité dans le village. Les villageois s'éclairaient à la bougie, avec des lampes à pétrole ou avec des batteries. Parfois ils s'équipaient par eux-mêmes d'une mini-installation photovoltaïque, qui fournissait l'énergie juste nécessaire pour s'éclairer ou écouter la radio. La commune a entièrement approuvé ce projet de construction d'une centrale solaire pour notre village et a soutenu Sagemcom pour mener son enquête terrain. Nous avons organisé une réunion d'information dans la salle de l'école et distribué des fiches d'enquête à remplir chez soi. Le porte à porte a aussi été nécessaire pour toucher l'ensemble des foyers.

Depuis l'installation de notre centrale électrique solaire, les conditions de vie des habitants se sont nettement améliorées. Ils peuvent enfin utiliser un réfrigérateur et brancher plusieurs appareils électriques, comme un ordinateur, une télévision ou un lecteur DVD. L'école, la mairie, la gendarmerie et les commerces disposent eux aussi d'une distribution de l'énergie un peu plus importante : cela permet à tous de travailler dans de meilleures conditions.

Nous bénéficions aussi de l'éclairage public et nous pouvons même organiser des festivités pour les habitants le samedi soir. C'est important pour la vie du village ! »

ZOOM SUR : LE SMART VILLAGE, UN PROJET ÉTHIQUE

Notre tout premier projet d'électrification rurale a vu le jour en 2016 à Madagascar. C'est dans le village d'Andovoranto que Sagemcom a créé un réseau électrique de bout-en-bout, du site de production jusqu'à l'abonné. Un concept innovant, au coeur d'une démarche responsable, sociale et éthique portée par notre Groupe.

A Andovoranto, les fondations du site de production solaire ont été posées en décembre 2016. Quelques semaines plus tard, il permettait déjà de fournir de l'électricité aux abonnés de ce village isolé. La promesse d'un service d'électricité performant et fiable a été tenue et l'amélioration des conditions de vie est au rendez-vous.

avons installé des compteurs STS avec un système de prépaiement par « Mobile Money ». C'est un service bancaire associé au numéro de téléphone portable de l'abonné, très utilisé en Afrique comme solution alternative aux cartes bancaire en Europe.

En effet, l'électrification rurale consiste à fournir de l'électricité à une population qui dans sa majorité a de faible revenu. Dans un premier temps, elle permet d'alimenter les hébergements isolés en électricité pour des besoins de base comme l'éclairage, le rechargement de téléphones portables, le fonctionnement de la radio ou du téléviseur, voire pour certains l'utilisation d'un réfrigérateur. La solution prévue doit donc :

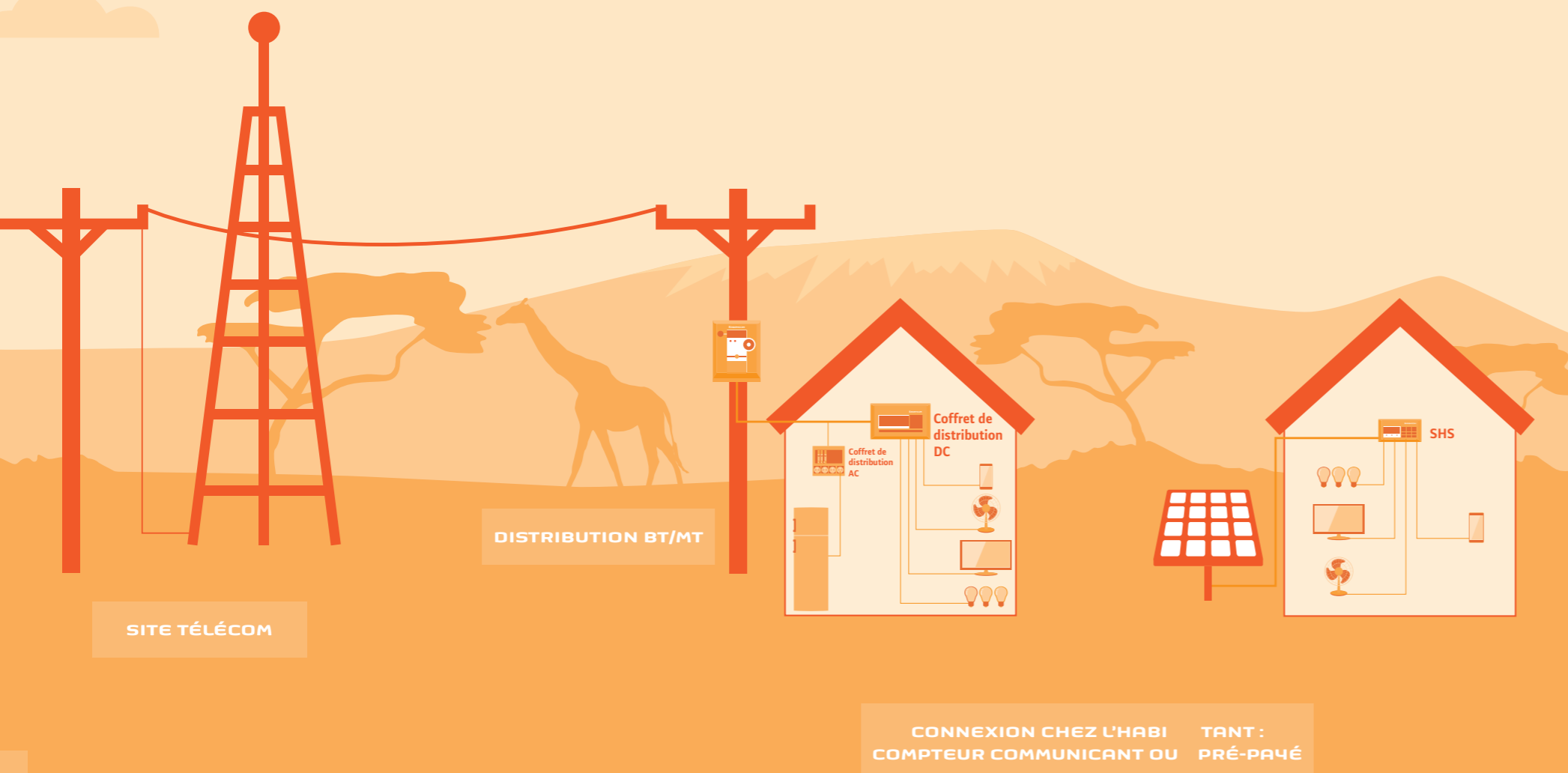
Pour mener à bien le projet pilote d'Andovoranto, Sagemcom a mis un point d'honneur à entretenir des relations de long terme avec la population locale. Ainsi, une enquête de terrain a été réalisée pour cibler les véritables besoins des habitants et estimer les installations nécessaires.

La collaboration des administrations locales s'est montrée indispensable pour toucher les 800 foyers du village à alimenter. Une enquête auprès de 300 foyers a été réalisée afin d'identifier les besoins électriques de chacun.

- être robuste, car on est dans milieu rural avec des utilisateurs non familiers avec l'électricité,
- être évolutive pour s'adapter à la croissance des abonnements et de la consommation,
- être facile à entretenir, à cause de l'éloignement des villages et aux faibles compétences locales,
- être peu onéreuse pour faciliter l'équilibre économique, parfois difficile à trouver
- être sécurisée, pour faire face aux cas de vol ou de non-paiement. Ainsi, pour sécuriser la distribution d'électricité en zone rurale, nous

Aujourd'hui la station pilote d'Andovoranto est dimensionnée pour desservir environ 100 personnes et a été conçue pour augmenter la production d'énergie en cas d'évolution des besoins des villageois : la promesse d'un service d'électricité performant et fiable a donc été tenue et l'amélioration des conditions de vie est au rendez-vous.

Un projet au coeur de notre démarche RSE, au sein duquel éthique rime avec économie !





SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La politique sociale menée en 2016 prolonge les initiatives positives et efficaces déjà en cours, et introduit également une nouvelle tendance d'investissement accru dans la prévention, à la fois pour améliorer les conditions de travail et promouvoir un environnement favorable au développement des collaborateurs et des activités.

La sécurité de nos employés fait l'objet d'une analyse de risques pour chaque métier

Notre responsabilité est de créer les conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos sites et au-delà, un cadre favorisant la qualité de vie au travail.

Réduire les risques, les maladies professionnelles, les accidents graves et les accidents les plus fréquents constitue une priorité absolue. Notre objectif est d'atteindre le « 0 accident » ; si cet objectif représente un défi, il reste néanmoins le seul envisageable au regard des enjeux et nécessite l'implication et la mobilisation de tous à tous les niveaux.

MOBILISER POUR ASSURER LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La sécurité de nos employés fait l'objet d'une analyse de risques pour chaque métier. Celle-ci permet d'anticiper au maximum les risques grâce à des actions de prévention et de protection tant individuelles que collectives. Cette analyse est revue et mise à jour chaque année mais également à chaque fois qu'une nouvelle activité ou processus est créé. Avec au cœur de nos préoccupations, la sécurité incendie et la protection contre l'exposition aux produits chimiques. Diverses procédures sont ainsi établies pour gérer les risques pour la santé et la sécurité des employés :

- Evaluation des risques
- Exigences légales
- Validation des équipements
- Enregistrement des accidents
- Actions préventives et/ou correctives
- Gestion des produits dangereux
- Traitement des produits dangereux
- ...

Tous les collaborateurs sont formés à la sécurité au travail dès le processus de recrutement, puis tout au long de leur parcours au sein du Groupe. Afin de limiter au maximum les risques, des équipements de protection individuelle sont mis à disposition de chacun.

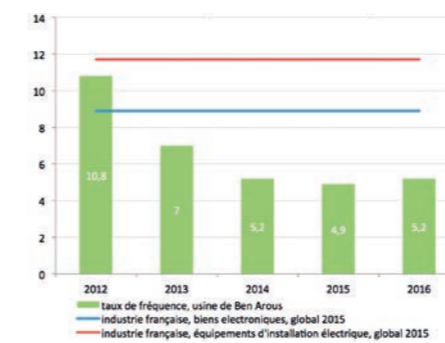
En complément, les collaborateurs sont également impliqués dans la définition des consignes de sécurité : indispensable pour s'assurer que les consignes mises en place et les équipements associés (gants, lunettes, etc) sont compatibles avec leur vie quotidienne !

Et nous prenons également en compte les évolutions technologiques de nos outils de production (par exemple l'intégration de lignes automatisées) dans la cartographie et la gestion de nouveaux risques. Des analyses de sécurité en toutes situations (maintenance incluse) sont menées, et des règles spécifiques sont mises en place. Elles sont complétées par des séances de formation des opérateurs, et bien entendu par la mise à disposition d'équipements adaptés.

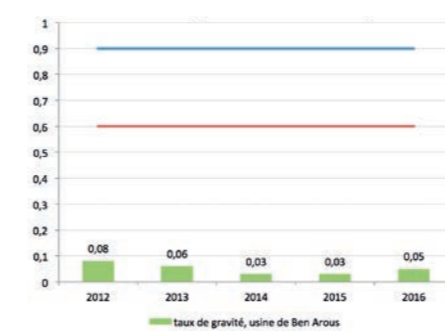
Le Groupe a donc mis en place tous les moyens et équipements nécessaires afin de détecter et de traiter les situations d'urgence. Ces situations sont testées annuellement ou plus selon leurs impacts.

Ces résultats sont ensuite reportés chaque mois par la direction locale. Une synthèse est réalisée en milieu d'année pour vérifier que les résultats réels sont en adéquation avec les objectifs. Des actions correctives sont mises en place si ce n'est pas le cas. Les résultats annuels sont enfin présentés et analysés par la Direction générale. Nos résultats 2016 sont décrits ci-dessous :

Évolution du taux de fréquence des accidents (usine de Ben Arous)



Évolution du taux de gravité des accidents (usine de Ben Arous)



Fréquence : nombre d'accident par journées travaillées * 1 000 000/nombre d'heures travaillées.

Taux de gravité : nombre de jour travaillés * 1 000/ nombre d'heures travaillées.

PRENDRE SOIN DE NOS SALARIÉS

Sagemcom entend ne pas limiter son engagement à la sécurité mais souhaite l'appliquer aussi à la santé, en

impliquant dans une démarche de prévention les bons acteurs aux bons niveaux : Médecine du travail, services de santé, ergonomes, mais aussi les salariés eux-mêmes, les premiers concernés...

Dans cet objectif, le Groupe a mis en place en 2016 des plans d'action suivant plusieurs axes:

- Développer les démarches préventives et ergonomiques dans la conception des nouveaux outils et locaux ou la préparation à la prise du poste de travail et diminuer ainsi les risques dont l'apparition des Troubles Musculo Squelettiques (TMS). Après la conception des nouveaux postes de travail de l'usine de Taden issu d'un long travail collaboratif entre les salariés et un ergonome, Sagemcom s'est penché sur le projet d'extension des locaux de son usine de Ben Arous. Ce projet qui devrait se concrétiser en 2017 implique d'ores et déjà un travail d'anticipation permettant de fluidifier des voies de circulation. Au Brésil, à Manaus, les premières 20 minutes de la journée de travail sont consacrées à des exercices d'assouplissements avant la prise de poste pour prévenir les TMS.

- Impliquer la Médecine du travail et les services de santé au travail, au-delà de la surveillance médicale, par la dispense de conseils visant à participer à la démarche de prévention des risques professionnels (pénibilité, déplacements...) mais plus généralement en vue d'encourager les salariés à adopter des modes de vie sains. Ces

sagemcom entend ne pas limiter son engagement à la sécurité mais souhaite l'appliquer aussi à la santé



conseils sont donnés soit dans un cadre individuel, soit lors de séances collectives d'information et de sensibilisation comme en France ou en Chine dans le cadre de campagnes d'information ou au gré de visites des ateliers, de bureaux ou encore lors de la mise en place d'organisation de

CERTIFICATION OHSAS 18001

La politique sécurité de Sagemcom est basée sur la certification OHSAS 18001 notamment pour les sites de production. Ainsi, notre site de production tunisien, où se situe la grande majorité de notre production, est certifié par AFNOR OHSAS 18001 depuis 2008.



L'ORGANISATION, LA CHARGE DE TRAVAIL ET LEURS ÉVENTUELS IMPACTS SUR LA VIE DES SALARIÉS FONT L'OBJET D'UNE VIGILANCE PARTICULIÈRE

mode de travail spécifique tel que le travail de nuit sur le site de Taden.

- Favoriser l'accès à un niveau de soins et de couverture sociale de qualité pour tous les salariés : Sagemcom propose à ses collaborateurs, quelle que soit leur aire d'implantation géographique, de bénéficier d'une couverture de remboursement des soins médicaux leur permettant ainsi de préserver au mieux leur santé et le cas échéant, celle de leur famille. En 2016, Sagemcom a travaillé pour ses salariés basés en Tunisie sur la mise en place d'un nouveau contrat commun et mutualisé des régimes de protection sociale sur les risques maladie, invalidité et décès. Ce travail a été l'occasion d'harmoniser l'ensemble des contrats mais également d'offrir aux salariés une meilleure protection en garantissant un niveau de couverture de qualité élevée et des services renforcés tout en assurant la pérennité du système.

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

Nous portons une attention particulière à la qualité de vie au travail. Nous développons ainsi des initiatives pour permettre d'offrir aux salariés un environnement de travail favorable à leur développement et à la conciliation de leur vie professionnelle et vie personnelle, ce qui contribue également au développement de notre performance.

Le bien-être des salariés est dépendant de l'organisation de l'entreprise, de

son mode de fonctionnement, de son management et de dimensions telles que la qualité des relations interpersonnelles et l'accompagnement personnel.

DES PROCESSUS COMPLÉMENTAIRES

En complément des mesures prises pour la production, des processus sont également mis en place pour les équipes manipulant des produits électriques ou gaz : ainsi, même sans certification, les mêmes règles leurs sont appliquées. Par exemple, chaque collaborateur amené à travailler à proximité d'un produit ou d'une machine électrique doit suivre une formation de qualification aux risques électriques. A l'issue de cette formation, et sous réserve de réussir l'examen final, un certificat d'habilitation électrique lui est ensuite remis. Des protections dédiées aux chocs électriques, aux incendies et aux explosions ont également été implantées au sein de nos laboratoires : c'est par exemple le cas avec la norme ATEX pour les compteurs de gaz.

Sagemcom a mis en œuvre plusieurs initiatives sur ces thématiques en 2016 :

- L'organisation, la charge de travail et leurs éventuels impacts sur la vie des salariés font l'objet d'une vigilance particulière : en 2016, la mise en place du travail de nuit, nécessaire au développement de l'usine de Taden au regard des enjeux de production, s'est faite sur la base du volontariat. En Tunisie, dans l'usine de Ben Arous, une 4^{ème} équipe a été mise en place en accord avec les représentants du personnel pour mieux répartir les variations de charges de travail à la hausse sur un plus grand nombre de personnes ; Par ailleurs, le dispositif de l'entretien annuel permet de recueillir l'appréciation du salarié quant à sa charge de travail, l'organisation, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et ce quel que soit le mode de temps de travail du salarié (décompte en

heures, forfaits jours ou sans référence horaires) ou son implantation géographique.

- Chercher à optimiser la qualité de vie au travail, c'est également s'inscrire dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. En France, le 2^{ème} plan de prévention à trois ans a été déployé en 2016. Ce 2^{ème} plan, comme le 1^{er}, sert de cadre à notre démarche de prévention et s'attache à réduire en priorité les risques à leur source pour pouvoir générer une évolution profonde et pérenne. Les effets de la mise en place de cette politique sont mesurés tous les ans, et les actions, si nécessaire, sont mises à jour dans le cadre d'une Commission de suivi en lien avec les Représentants du personnel et la Médecine du travail. En parallèle d'autres actions sont menées dans d'autres pays comme la Chine pour ménager des temps et espaces de décompression après la journée de travail pour les salariés, avec l'organisation de séances sportives quotidiennes (tennis, basket...).

- La question de l'équilibre entre les différents temps de vie est adressée à travers de nombreuses actions spécifiques. En France, la signature en 2016 du 2^{ème} accord triennal relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis de reconduire et de renforcer les dispositifs permettant à chacun de concilier les exigences du travail et celles de la vie personnelle. Outre les services de proximité déjà existants sur le site de Rueil-Malmaison (conciergerie, navette de transports ...) facilitant le quotidien, Sagemcom s'est fixé comme objectif dans ce second accord de mieux appréhender et accompagner la parentalité sous toutes ses formes, considérant que celle-ci se vit désormais à 360° (du désir d'enfant à la situation de proche aidant pour des parents vieillissants). Cette meilleure prise en compte des aspects liés à la parentalité a également été étendue à d'autres pays comme la Chine où des actions complémentaires d'organisation du temps de travail ont été mises en place afin d'aider les nouveaux parents.

Mais au-delà, Sagemcom s'attache à préserver du temps pour tous ses

salariés, quel que soit leur situation personnelle. Aussi, en France, au-delà de la négociation sur le droit à la déconnexion qui se déroulera en 2017, Sagemcom s'est engagé à mener des actions spécifiques sur les déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances et sur la gestion des temps.



SAGEMCOM S'EST ENGAGÉ À MENER DES ACTIONS SPÉCIFIQUES SUR LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS FRÉQUENTS ET SUR DE LONGUES DISTANCES ET SUR LA GESTION DES TEMPS

C'est développer la capacité de chaque Manager à piloter ses équipes et son activité de façon équilibrée entre performances attendues et besoins des salariés

Impliquer et accompagner les collaborateurs dans les projets et dans les évolutions du groupe pour limiter l'impact induit par ces changements

Se sentir informé et associé à une équipe, un groupe, c'est une condition première de l'investissement et de l'intérêt trouvé dans le travail



Rechercher une bonne articulation entre les différents temps de vie à travers des dispositifs permettant à chacun de concilier les exigences du travail et celles de la vie personnelle

Se reconnaître dans son travail, trouver du sens, pouvoir évoluer professionnellement... c'est autant de sources d'épanouissement et d'équilibre dans le travail



JOURNÉES FOURNISSEURS

ZOOM SUR : NOTRE CAPITAL HUMAIN



SÉMINAIRES INTERNES / TEAM BUILDING



COURSE SOLIDAIRE « SPECIAL OLYMPICS »



CONCOURS DE TALENTS CACHÉS

DES ACTIONS FÉDÉRATRICES

Sagemcom organise de nombreux événements chaque année afin de sensibiliser à travers le monde les collaborateurs du Groupe à des sujets essentiels comme la diversité, le handicap, ou encore la solidarité. Au-delà d'événements fédérateurs régulièrement organisés en France comme à l'étranger, Sagemcom est ainsi très impliqué auprès de deux initiatives. La première, Passeport d'Avenir, est une association dont Sagemcom est membre fondateur, visant à accompagner l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés ; la deuxième, Science Factor, promeut les sciences à travers un concours destiné aux jeunes collégiennes et lycéennes. Des initiatives qui font écho à une valeur fondamentale du Groupe : puissance de l'équipe !

- Partenaire du concours « Science Factor »
- Course solidaire inter-entreprises « Special Olympics »
- Opérations de sensibilisation au restaurant d'entreprise
- Présentations semestrielles du Président
- Stratégie Review
- Présentations des directeurs de départements ou d'activités
- Journées fournisseurs
- Magazine interne trimestriel avec des portraits de collaborateurs
- Information quotidienne sur l'intranet du groupe « ComOn »
- Membre fondateur de l'association « Passeport d'Avenir »

UN PARTAGE RÉGULIER DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

Sagemcom s'engage activement auprès de ses collaborateurs pour leur permettre d'appréhender au mieux la stratégie du Groupe et ses principales orientations. Ainsi, des événements réguliers sont organisés afin de permettre au plus grand nombre de s'approprier les grands enjeux du Groupe.

Ce partage régulier de la stratégie est également appliqué en direction des principaux partenaires du Groupe. Ainsi chaque année sont organisées les « Journées Fournisseurs », en France et en Asie : ces journées permettent aux principaux fournisseurs de Sagemcom d'appréhender de manière claire les attentes et objectifs du Groupe pour l'année à venir ; ainsi que les moyens d'accompagner au mieux la stratégie du Groupe !

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Les collaborateurs du Groupe sont fortement engagés dans le capital du Groupe. En 2016, lors du dernier changement d'actionnaire principal, plus de 60 % des collaborateurs se sont portés actionnaires du Groupe : ils représentent près de 30 % de l'actionnariat. En effet, l'actionnariat salarié constitue une caractéristique particulière et marquée dans la continuité de l'histoire du Groupe dont Sagemcom est issu.



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Au cœur de nos principes éthiques, l'ouverture guide l'orientation de notre politique RH et de nos actions en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances. Notre ambition est d'assurer la convivialité dans les équipes, d'encourager le développement individuel et l'innovation, tout en garantissant le respect des différences.

**SAGEMCOM COMPTE
PRÈS DE 4000
COLLABORATEURS
RÉPARTIS PARTOUT
DANS LE MONDE
ET PORTEURS
DE CULTURES
DIFFÉRENTES**

VALORISER NOTRE DIVERSITÉ CULTURELLE

Le brassage des origines et des expériences fait partie intégrante de la culture du Groupe Sagemcom. Dans tous les pays, nos filiales ont pour ambition que leurs équipes reflètent la diversité des sociétés qui les entourent.

Sagemcom compte près de 4000 collaborateurs répartis partout dans le monde et porteurs de cultures différentes. Le multiculturalisme des effectifs du Groupe constitue un véritable levier de diversité des talents, d'innovation, de collaboration et de compétitivité sur lequel Sagemcom capitalise. Bien que réunis autour des valeurs communes du Groupe, nous veillons à poursuivre l'accompagnement de nos collaborateurs par la mise en place de formations spécifiques destinées à leur transmettre les clés de décodage et les moyens d'optimiser les collaborations entre membres d'équipes multiculturelles. Depuis 2014, une centaine de stagiaires a participé à ces formations, déclinées en fonction des principaux pays dans lesquels le Groupe est présent (Tunisie, Allemagne, Chine, Brésil).

VALORISER ET ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DANS TOUTES SES COMPOSANTES

La diversité de nos collaborateurs est une source d'innovation, d'enrichissement et de performance. Pour nos collaborateurs, travailler dans un environnement qui encourage la diversité et l'inclusion permet à chacun de donner la pleine mesure de son potentiel tout en contribuant activement à la performance du Groupe.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'un de nos principaux défis en termes de diversité. Dans notre secteur d'activité traditionnellement masculin (le taux de féminisation des filières scientifiques ou techniques que nous visons dans le cadre de nos besoins ne dépasse généralement pas 20%), il s'agit de faire de la mixité une réalité à tous les niveaux dans l'entre-

prise. Même si le taux de féminisation de nos effectifs à l'international a progressé et s'élève dorénavant à 44%, il est essentiel que la part des femmes notamment dans nos métiers les plus techniques ou à responsabilités progresse et s'équilibre avec celle des hommes, plus particulièrement dans les filiales où ce déséquilibre est le plus prégnant.

Considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est vecteur de performance collective, Sagemcom a poursuivi en 2016 ces actions de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et les comportements de tous : collaborateurs hommes et femmes, étudiants, milieu éducatif, etc.

Depuis plusieurs années, le Groupe a mis en œuvre une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette politique s'appuie notamment sur le dialogue social et la signature d'accords d'entreprise. En 2016, Sagemcom a réaffirmé son engagement sur cette thématique en signant un second accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci couvre 5 domaines d'actions : l'intégration durable de l'égalité professionnelle dans la culture du Groupe Sagemcom,

Les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ne se résument pas aux engagements pris dans cet accord, puisque notre site R&D en Tunisie (SS&T) s'est vu décerner le prix de l'initiative universelle du trophée FACE* pour le recrutement de jeunes femmes diplômées à la recherche d'un emploi et la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femme/homme dans l'entreprise.



*FACE : association créée en 2012 œuvrant dans les champs de l'emploi des jeunes, de l'égalité professionnelle femme-homme et de l'autonomie économique des femmes en milieu rural.

l'accès à l'emploi (embauche et mobilité interne), la politique de rémunération et l'égalité salariale, le parcours professionnel (formation, promotion professionnelle) et la recherche de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

La communication interne est également un moyen pour promouvoir l'égalité professionnelle. Ainsi, un portrait de femmes est proposé dans chaque ComIn, le magazine interne diffusé trimestriellement au sein du Groupe. Certains numéros sont par ailleurs rédigés sous le prisme de l'égalité professionnelle en développant certaines thématiques telles que la mixité et la diversité.

Sagemcom estime par ailleurs qu'une politique de promotion de la diversité doit aussi contribuer à prévenir et à lutter fermement contre toutes les formes de discrimination, pour faire de la diversité l'un des leviers de sa performance. Cette politique passe notamment par l'objectivation des processus de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, carrière, etc.). Elle passe également par la promotion d'actions positives visant à assurer des conditions de travail et de parcours professionnel similaires pour tous.

La mixité des âges au sein du Groupe représente également un enjeu majeur. Avec 25% d'effectifs seniors dans les sociétés françaises, nous devons préparer l'évolution des emplois et le renouvellement des générations. Pour autant, ce défi ne se relèvera pas au détriment des plus âgés, Sagemcom entendant poursuivre la politique de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés. En 2016, c'est ainsi

plus de 15% de l'effort en matière de formation qui a été consacré aux collaborateurs seniors.

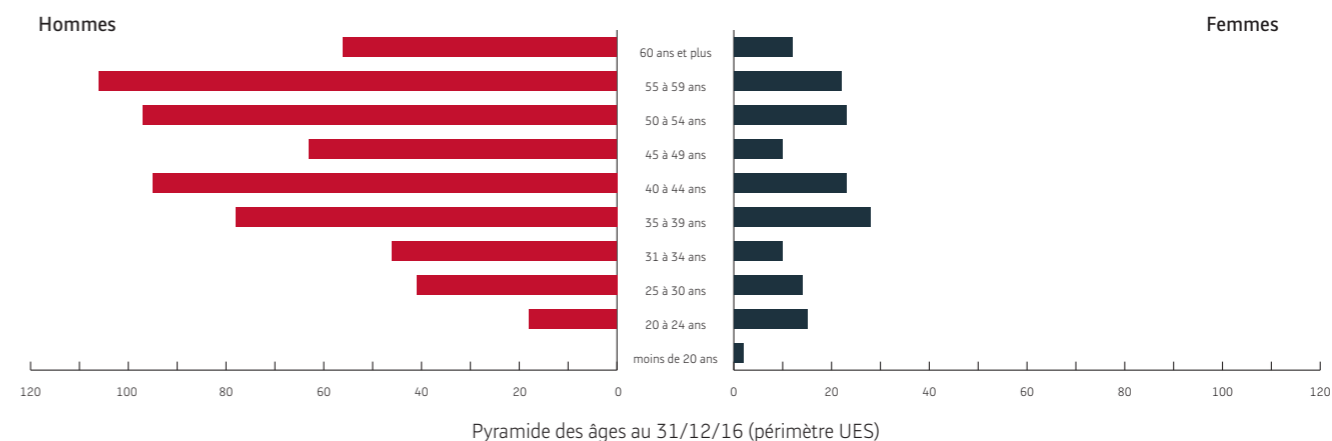
Parallèlement, nos dispositifs d'identification des talents et de transmission des savoirs et des compétences s'appuient sur notre filière « Experts ».

L'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constituent également un enjeu majeur. Néanmoins, notre manque de performance au regard de nos ambitions sur la question de l'emploi de collaborateurs en situation de handicap est le reflet du déficit de qualification et de formation professionnelle au niveau national qui implique que 80 % des travailleurs handicapés n'auraient pas le bac, contre 56 % dans la population générale.

Aussi comme toutes les entreprises relevant du secteur des hautes technologies, nous sommes directement pénalisés par cette situation et n'arrivons pas, faute de candidats diplômés en nombre suffisant, à atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. Pour autant, la Mission Handicap créée au niveau du Groupe mène une politique active pour sensibiliser et éliminer tout obstacle à l'emploi de collaborateurs handicapés. Nous participons régulièrement aux différents forums de recrutement dédiés (Handi2day et Forum de l'ADAPT) et nos offres d'emploi sont ouvertes à la candidature de salariés handicapés et relayées sur des sites spécialisés. Nos résultats en 2016 sont malheureusement loin d'être au niveau de notre engagement. C'est pourquoi, en 2016, la Direction s'est engagée auprès des partenaires sociaux à lancer en 2017



**SAGEMCOM
SOUTIEN
L'ASSOCIATION
PASSEPORT Avenir,
UNE ASSOCIATION
QUI ACCOMPAGNE
L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DE JEUNES ISSUS
DE MILIEUX
DÉFAVORISÉS**



PORTRAITS DE FEMME :

SOPHIE DABADIE

POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Je suis ingénieure diplômée de l'ISEP. J'ai commencé à travailler pendant 5 ans à Chambéry dans la téléphonie mobile en tant que développeur logiciel pour ensuite évoluer vers de l'architecture logicielle.

Je suis entrée chez Sagemcom en 2009 dans l'URD 44-1. Je suis maintenant chef de projet logiciel. J'ai eu l'occasion de travailler sur des projets très différents pour de multiples clients.

A QUOI RESSEMBLE UNE SEMAINE « TYPE » POUR VOUS ?

Il n'y a pas vraiment de semaine type, le travail évolue en fonction des étapes du projet (spécification, développement, lancement, stabilisation,...). Toutefois ma semaine est rythmée par les réunions de synchronisation que ce soit avec les équipes transverses, mon équipe, les partenaires ou avec le client. J'encadre à la fois une équipe à Rueil Malmaison, une autre en Tunisie, ainsi que deux personnes qui travaillent directement chez le client de manière à répondre au mieux à ses attentes. Depuis plus d'un an je travaille pour un opérateur argentin, je suis donc amenée à me déplacer régulièrement pour le rencontrer et faire le point sur l'avancement.

La complexité de nos projets (hors technique) est due au fait que nous travaillons avec un grand nombre d'intervenants et de partenaires. Mon rôle est de faire en sorte que les différentes équipes travaillent en synergie pour fournir au client les couches logicielles avec le niveau de performance requis et les certifications qualité nécessaires, le tout dans les contraintes de temps imposées.

ÊTRE UNE FEMME, C'EST VRAIMENT DIFFÉRENT DANS VOTRE MÉTIER ?

Je ne pense pas que la manière dont j'exerce mon métier ait grand-chose à voir avec le fait que je sois une femme. Je pense plutôt que c'est une histoire de personnalité. Mais peut-être faudrait-il poser la question à mes collègues...

Néanmoins, comme on évolue dans un environnement majoritairement masculin, le regard des autres peut être différent. En tant que femme on doit sans doute prouver d'autant plus sa légitimité technique.



MARIE-LOU WEBER

QUEL EST VOTRE PARCOURS ?

J'ai 26 ans, j'ai réalisé mes études en alternance dans le domaine des Achats et de la Logistique en école de commerce à Lyon. A la fin de mes études, j'ai eu la chance d'être recrutée par Sagemcom pour un VIE (Volontariat International Entreprise) au Brésil. Pendant deux ans, j'étais chargée des achats locaux pour Broadband au sein de notre usine de Manaus. Cette expérience terrain m'a aidé à mieux appréhender les contraintes liées à la production de nos decodeurs et gateways. Fin 2015, j'ai quitté le Brésil pour intégrer le département Energy&Telecom en tant qu'Acheteuse Plastique et Mécanique. Nous réalisons une très forte croissance et les défis sont chaque jour plus nombreux, ce qui rend l'expérience encore plus intéressante.

A QUOI RESSEMBLE UNE SEMAINE « TYPE » POUR VOUS ?

En tant qu'acheteur, nous avons régulièrement des appels d'offres à traiter liés aux nouveaux projets remportés par le département, mais aussi des négociations à mener sur les projets actuels, surtout en cette fin d'année, nous sommes en train de renégocier les prix pour l'année à venir, s'en suivra la création de contrats pour sceller les accords obtenus avec nos fournisseurs.

Un acheteur est en interface avec de nombreux interlocuteurs, il y a donc beaucoup d'échanges en interne également au cours de la semaine : le suivi des validations produits avec le bureau d'études, les réunions sur les approvisionnements critiques avec nos sites de production, les points produits et 3P avec les équipes projets. Il existe dans mon métier une dimension bien sûr stratégique mais aussi très opérationnelle.

ÊTRE UNE FEMME, C'EST VRAIMENT DIFFÉRENT DANS VOTRE MÉTIER ?

Mes fournisseurs sont pour la plupart des hommes, tout comme mes collègues de travail, j'ai donc l'habitude de travailler dans un environnement plutôt masculin. Je ne bénéficie pas toujours de traitement de faveur, mais je pense qu'être une femme dans un milieu masculin peut être un atout !



de nouvelles négociations sur ce sujet spécifiquement.

Parallèlement, des actions de sensibilisation sont régulièrement réalisées en vue de toucher le plus grand nombre. Sagemcom a ainsi, par exemple, participé le 1^{er} février 2016 à l'émission « Coaching en direct » sur VivreFM, qui avait pour objectif d'aider et accompagner des personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi. Par ailleurs, nous étudions au cas par cas des solutions de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, afin qu'elles participent pleinement à la performance globale de l'entreprise.

Enfin, nous apportons également une vigilance particulière dans le cadre de notre démarche de sécurité à ce que nos process ne créent pas de pathologies ou des situations de handicap.

Au-delà, nous accompagnons également nos collaborateurs dans leur vie quotidienne qu'ils soient eux-mêmes en situation de handicap ou qu'ils aient un enfant dans cette situation : co-financement des CESU d'aides à la personne, compte épargne solidarité.

SUSCITER DES VOCATIONS ET SOUTENIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

De nombreuses initiatives sont prises localement pour tisser des liens entre le monde éducatif et celui du travail, afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances et de contribuer à la mixité des âges au sein du Groupe.

Ainsi, Sagemcom soutient l'association Passeport Avenir, une association qui accompagne l'insertion professionnelle de jeunes issus de milieux défavorisés : elle permet l'ouverture à l'international, le soutien dans le financement des études et l'insertion dans l'emploi. Depuis 2010, Sagemcom figure parmi ses principaux partenaires aux côtés de SFR, Orange, Alcatel Lucent ou Nokia.

En 2016 en France, 14 tuteurs ont accompagné un jeune dans le cadre de ses études pour faciliter sa réussite scolaire et son intégration dans l'emploi. En outre, un étudiant a été

recruté en contrat d'apprentissage au sein du Groupe à l'issue de son tutorat. Cette année-là, le dispositif Passeport Avenir a également été démultiplié auprès de notre centre R&D en Tunisie (SS&T) où 4 tuteurs ont parrainé des étudiants.

Sagemcom s'est également fortement mobilisée dans la cadre d'un partenariat avec Science Factor, pour promouvoir les études scientifiques auprès de jeunes collégiennes et lycéennes. Dans le cadre de ce concours, les candidates doivent présenter en équipe un projet scientifique ou technique innovant, une invention ayant un impact positif clairement démontré au niveau sociétal, économique ou environnemental. Non seulement ce concours reflète nos valeurs de créativité, de performance et de puissance de l'équipe dans le respect de l'environnement, mais il permet également d'agir en faveur de la sensibilisation des jeunes filles aux études scientifiques, public peu représenté dans les écoles d'ingénieurs que nous convoitons pour attirer les meilleurs compétences et favoriser la diversité.

Enfin, Sagemcom entend poursuivre son engagement à faciliter l'intégration des jeunes dans le monde professionnel en recrutant des VIE. Des parcours riches et individualisés partout où le Groupe est présent sont proposés dans ce cadre aux jeunes jusqu'à 28 ans en mettant en œuvre une politique adaptée à leur intégration et accompagnement. Le dispositif de VIE constitue en outre un moyen pour attirer et développer les meilleures compétences.

UNE POLITIQUE ACHATS QUI INTÈGRE LE HANDICAP

Les achats trouvent naturellement leur place aux côtés des équipes ressources humaines dans le challenge vers une meilleure insertion des travailleurs handicapés. Sur le terrain, les achats apportent leur valeur ajoutée en recourant à des ESAT.

SAGEMCOM S'EST ÉGALEMENT FORTEMENT MOBILISÉE DANS LA CADRE D'UN PARTENARIAT AVEC SCIENCE FACTOR, POUR PROMOUVOIR LES ÉTUDES SCIENTIFIQUES AUPRÈS DE JEUNES COLLÉGIENNES ET LYCÉENNES



ZOOM SUR : SAGEMCOM MEI



DE CDO À SAGEMCOM MEI, L'AVENTURE CONTINUE !

Implanté à Dinan depuis 1971, Sagemcom fabriquait jusqu'en 2015 des consommables fax et imprimantes photos. Suite à l'attribution de parts de marché significatives dans le cadre des appels d'offres Gazpar puis Linky, Sagemcom a décidé de reconverter ce site historique dans l'assemblage de compteurs communicants multi-energy. Ainsi est né en 2014 Sagemcom MEI : un site entièrement reconverti, nécessitant la mise en place de nouveaux besoins en termes de surface, de flux et de gestion de la sécurité. Commencé en septembre 2014, ce projet a permis la reconversion de 32 collaborateurs en 2014 et permettra de recruter plus de 80 personnes d'ici à 2018.

La reconversion de ce site a également induit des évolutions nécessitant la mise en place d'un accompagnement des salariés, visant leur adaptation à leur nouvel environnement de travail. Un important plan d'accompagnement du changement a donc été mis en place pour permettre d'accompagner les équipes historiques afin de réussir cette adaptation ; et à terme d'accueillir et d'intégrer sur des bases solides de nouveaux salariés.

De nombreuses mesures ont ainsi été mises en place à destination des nouveaux salariés. Ce plan comportait notamment :

- Des actions de formation à destination des fonctions support afin d'adapter les compétences à la nouvelle activité,

- Des actions de professionnalisation à destination principalement des opérateurs avec pour objectif le passage de Certification de Qualification (CQPM) à l'issue du parcours de formation. Ces actions se sont en partie opérées par le biais d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle. Cette dernière a pour objectif général de permettre à tous les participants d'intégrer

des modules de formation technologiques qui viseront l'obtention d'un CQPM opérateur polyvalent d'équipe autonome (OPEA). Le parcours est individualisé pour permettre à chaque participant d'identifier ses besoins et de mettre en place les solutions opérationnelles pour s'améliorer. Le recrutement des candidats potentiels pour intégrer ce parcours est basé sur la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) : en sortant des critères habituels de recrutement tels que le diplôme ou l'expérience professionnelle, et parce qu'elle permet chaque jour d'agir pour l'égalité des chances, cette méthode a été récompensée par le label de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

Le 19 mai 2016, une cérémonie de remise de diplôme sur le site de Sagemcom MEI a été organisée : 13 salariés ont ainsi reçu leur diplôme qualifiant CQPM OPEA. La pertinence de ce dispositif de formation mis en place et l'adhésion et l'implication des intéressés ont été validés et récompensés par l'obtention d'une certification reconnue au niveau de la branche métallurgie, avec un taux de réussite de 100% !



L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

Prendre soin de nos collaborateurs et les accompagner dans leur développement professionnel tout au long de leur carrière au sein du Groupe, c'est s'assurer de leur motivation et de leur professionnalisation en soutien de la croissance de nos activités.

**SAGEMCOM
PARTICIPE À
DE NOMBREUX
SALONS ET FORUMS
DES ÉCOLES ET
UNIVERSITÉS AFIN
D'ACCOMPAGNER
L'INSERTION DURABLE
DES JEUNES DANS
L'EMPLOI**

ATTIRER ET FIDÉLISER

Nous nous attachons à accroître notre capacité à attirer, à développer et à fidéliser les meilleures compétences pour répondre aux besoins de nos activités et contribuer à notre croissance.

Pour ce faire, nous nous sommes engagés dans une démarche de renouvellement de la marque employeur visant à inciter les meilleurs profils, notamment parmi les jeunes, à rejoindre le Groupe. Nous participons à de nombreux salons et forums des écoles et universités afin d'accompagner l'insertion durable des jeunes dans l'emploi. En 2016, notre site SS&T a été récompensé par le certificat EFE pour reconnaître son engagement en faveur de l'emploi des jeunes en Tunisie.

Convaincue que l'alternance et le stage constituent un moyen adapté et performant de préparation à la vie professionnelle et d'intégration dans le monde du travail, Sagemcom s'est résolument engagée dans une politique d'insertion des jeunes dans l'emploi également à travers ces dispositifs. La politique « responsable » d'alternance et de stage de Sagemcom s'inscrit ainsi dans une double logique :

- Une logique de formation et d'insertion dans la vie active, en donnant aux jeunes la possibilité d'obtenir un diplôme et une première expérience professionnelle qui contribueront à leur employabilité ;
- Une logique de pré recrutement, notamment pour les emplois « cœur de métier », en regard des besoins du Groupe.

En 2016, les filiales françaises de Sagemcom ont ainsi accueilli 37 alternants et 39 stagiaires.

Nous veillons également à proposer à tous les collaborateurs qui rejoignent notre Groupe, quel que soit leur statut, un parcours d'intégration décliné en différentes actions structurantes et personnalisées, issues des bonnes pratiques existantes au sein des sociétés du Groupe (livret d'accueil, rubrique Intranet dédiée, workshop d'intégration, etc.).



Session d'intégration au Brésil



Session d'intégration SS&T

Pour fidéliser nos collaborateurs, nous les accompagnons tout au long de leur carrière au sein du Groupe, en leur proposant des parcours riches d'expériences et valorisants. Cette politique a favorisé l'attachement des collaborateurs à Sagemcom. L'ancienneté moyenne de 17 ans en est la démonstration.

La fidélisation de nos collaborateurs passe également par le partage de la valeur et l'engagement en faveur de la performance collective. L'année 2016 a été marquée par le changement d'actionnaire principal et par l'ouverture, pour la troisième fois, du capital aux salariés de contrat français. Près de 60% d'entre eux ont souscrit à cette opération. L'actionariat salarié fait partie intégrante de l'ADN du Groupe Sagemcom.

DÉVELOPPER ET CULTIVER LES COMPÉTENCES

L'entretien individuel de développement et de progrès, organisé chaque année dans l'ensemble des filiales du Groupe, constitue un des piliers fondamentaux de notre politique ressources humaines. Le Manager, le Collaborateur et l'Entreprise trouvent un intérêt partagé à la réalisation de cet entretien, celui-ci permettant d'atteindre 4 objectifs majeurs dans un

but commun de progression individuelle et collective.

La réalisation de ces entretiens permet notamment le pilotage des compétences individuelles et collectives du Groupe, par la mise en place d'actions concrètes accompagnant le développement professionnel de nos collaborateurs (formation, plan d'action individuel, évolution professionnelle, etc.). En France, tous les collaborateurs bénéficient également d'un entretien de projet professionnel bisannuel, axé sur leurs perspectives d'évolution professionnelle afin de leur permettre d'y participer activement.

Sagemcom considère la formation comme un investissement pour l'avenir, de performance économique et d'enjeu social. Par ailleurs, la capacité à identifier les compétences nécessaires pour anticiper le développement et répondre aux exigences du marché et des clients constitue un facteur clé de compétitivité. La formation constitue donc un véritable levier pour optimiser le potentiel et la performance de nos collaborateurs. Nous consacrons ainsi chaque année un effort important pour adapter, maintenir et faire évoluer les compétences de nos collaborateurs. 3% de la masse salariale sont ainsi dédiés chaque année à la formation professionnelle en France. Cet effort se chiffre à 18% de la masse salariale s'agissant de l'accompagnement des équipes dans le cadre de la reconversion du site de Taden. Ce projet a également permis à Sagemcom de former des salariés éloignés de l'emploi dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi individuelles.

Nous veillons à assurer à nos collaborateurs un accès à la formation équitable et sans discrimination. Nous portons par ailleurs une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans, pour soutenir l'employabilité et le développement de l'ensemble de nos collaborateurs tout au long de leur carrière.

Des initiatives locales se sont multipliées ces dernières années et notamment en 2016 pour renforcer nos actions en faveur de la formation professionnelle via le développement de nouveaux modes d'apprentissage. Citons l'exemple de notre usine de Ben Arous en Tunisie qui a déployé, en 2016,

une offre de formation digitale dans le cadre de la « Sagemcom Smart Academy » visant plusieurs objectifs : élargir l'offre de formation, optimiser les ressources consacrées à la formation, individualiser les parcours de développement des compétences et faciliter l'accès à la formation. Le site SS&T propose également à ses collaborateurs des actions de formation à distance soutenues et accompagnées par des tuteurs techniques. Le Brésil quant à lui a mis en place une « Leadership School » pour accompagner le développement professionnel de ses managers, via différents parcours de formation.



Leadership School au Brésil



Inauguration plateforme e-learning Ben Arous

SOUTENIR ET DIVERSIFIER LES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES AU SEIN DU GROUPE

Sagemcom encourage la diversité des carrières professionnelles au sein du Groupe.

La diffusion en 2016 d'une charte de la mobilité a permis d'afficher la politique visée par le Groupe en la matière : la mobilité favorise la créativité et le dynamisme de nos activités, le décloisonnement des entités et le brassage des expériences et des origines professionnelles propices au développement de notre organisation et des femmes et des hommes qui la composent.



**SAGEMCOM
CONSIDÈRE LA
FORMATION COMME
UN INVESTISSEMENT
POUR L'AVENIR, DE
PERFORMANCE
ÉCONOMIQUE ET
D'ENJEU SOCIAL**



**LE GROUPE
CAPITALISE ET
INVESTIT DANS
DES DOMAINES
D'EXPERTISES
STRATÉGIQUES QUI
CONTRIBUENT À SA
PERFORMANCE**



Cette diffusion a été accompagnée par la mise en place d'un comité recrutement/mobilité Groupe visant à faciliter et à piloter les carrières professionnelles de nos collaborateurs au sein du Groupe.

Aussi, les parcours des collaborateurs de Sagemcom basés sur une ou plusieurs mobilités au sein du Groupe sont nombreux, variés et à tous niveaux.

Tous nos postes disponibles sont ouverts à la mobilité interne et communiqués à l'ensemble des collaborateurs à travers notre bourse à l'emploi. Depuis quelques années, et en 2016 encore, plus de 40% de nos offres d'emploi ont été pourvues par ce biais.

En outre, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur souhait de mobilité, qu'elle soit transverse, verticale ou encore géographique, dans le cadre de leur entretien individuel d'appréciation et de progrès et/ou, pour les collaborateurs travaillant en France, de leur entretien professionnel.

Sagemcom soutient également la diversité des carrières professionnelles en valorisant une filière « Experts ». Celle-ci permet de reconnaître l'expertise et l'acquisition par certains collaborateurs de compétences spécifiques avérées dans un domaine clé pour le Groupe. Les Experts bénéficient d'une reconnaissance de leurs compétences par le biais de la transmission de leurs connaissances et de leur rôle de représentation de l'entreprise et, en contrepartie, le Groupe capitalise et investit dans des domaines d'expertises stratégiques qui contribuent à sa performance.

PARTAGER ET FÉDÉRER

La politique ressources humaines de Sagemcom se traduit également par des actions de sensibilisation, de partage et de cohésion visant à fédérer les collaborateurs.

Ainsi, un certain nombre d'actions sont mises en œuvre tout au long de l'année pour favoriser la compréhension de la stratégie du Groupe par l'ensemble des salariés, faire vivre les valeurs de Sagemcom et favoriser la dynamique collective. Ces actions favorisent l'engagement de chacun dans la mise en

œuvre de notre stratégie et soutiennent la croissance du Groupe.

En 2016, de nombreux événements ont ainsi été organisés, qu'ils soient festifs tels que l'organisation d'un barbecue ou la mise en place d'un nouveau Showroom, corporate, tels que la présentation semestrielle du président de Sagemcom ou les actualités quotidiennes sur l'Intranet ou enfin qu'ils visent à faire vivre les valeurs du Groupe, tels que la citation des valeurs dans les newsletters internes et la remise de trophées « valeurs » lors des journées fournisseurs.

Nous nous attachons également à déployer des actions caritatives qui reflètent nos engagements et nos valeurs et à inciter nos collaborateurs à s'y impliquer : une course solidaire inter-entreprises au profit de personnes en situation de handicap, « la Cravate Solidaire » visant à collecter des costumes et cravates pour des publics défavorisés, des initiatives « Happy Dons » en Tunisie pour aider des enfants (achats de cartables, de médicaments, etc.).

Aussi, des portraits de collaborateurs sont régulièrement réalisés permettant à chacun de mieux connaître les femmes et les hommes qui contribuent au développement de nos activités.

LE DIALOGUE SOCIAL COMME VECTEUR D'UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DURABLE

L'année 2016 a été marquée par un dialogue social particulièrement riche et innovant.

Le Groupe s'attache à trouver, à travers le dialogue social, le meilleur équilibre entre les besoins de l'entreprise et les intérêts des salariés, afin d'accompagner au mieux le développement de ses activités et des personnes qui y contribuent.

Ce dialogue s'est notamment exprimé à travers la mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel ainsi que la signature de 8 nouveaux accords.

En 2016, l'usine de Taden s'est vue doter d'une délégation unique du personnel « nouvelle formule » regroupant ainsi les différentes instances (Délégués

du personnel, CHSCT, Comité d'entreprise). Si cette nouvelle formule présente l'avantage de simplifier et de dynamiser le dialogue social, Sagemcom a néanmoins tenu à conserver, au-delà de ses obligations, 1 réunion mensuelle considérant dans un contexte de reconversion de l'usine, qu'il est essentiel de mettre en œuvre ses projets d'évolution en collaborant étroitement et de manière constructive avec les représentants du personnel.

Au Ghana, une instance de dialogue a été mise en place pour favoriser les échanges entre les partenaires sociaux et construire d'un commun accord un tissu conventionnel adapté aux besoins de l'activité et des salariés.

Au niveau de la France, Sagemcom a signé des accords majeurs et structurants. Deux de ces accords, liés à l'adaptation du dialogue social aux dispositions de la loi Rebsamen, visent à doter Sagemcom d'un socle solide et durable pour le dialogue social en France. Ainsi, en définissant un calendrier social des thèmes de négociations à aborder jusqu'en 2025 ou en réorganisant les thématiques et le planning des réunions des instances, les partenaires sociaux disposent d'une visibilité accrue pour approfondir leur expertise et ainsi améliorer les échanges lors de chaque réunion et en tirer de meilleurs objectifs.

Parallèlement, Sagemcom a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en signant un 2^{ème} accord dont certaines initiatives notamment en terme d'évolution des mentalités visent à être déclinées et adaptées dans l'ensemble des filiales, quelques soient leur lieu d'implantation.

Les autres accords signés en 2016 portent sur le partage de la valeur. En France, ce partage s'est exprimé à travers la signature d'accords liés à la rémunération, à l'intéressement et notamment au plan d'épargne permettant d'ouvrir pour la 3^{ème} fois le capital au profit des salariés et renforçant ainsi l'actionnariat salarié au sein du Groupe.

En Tunisie, un accord, fruit d'un long travail collaboratif entre la Direction et les représentants du personnel a permis de mettre en place des augmentations salariales pour l'année 2016, alors même que la branche n'avait pas encore abouti dans ses négociations.

PORTRAIT JONATHAN BUFFY

Pouvez-vous vous présenter ?



Je suis actuellement directeur commercial adjoint au sein d'Energy & Telecom, diplômé de l'école d'ingénieur ISEN et de l'école polytechnique de Montréal. Attiré depuis toujours par l'innovation et la nouveauté, j'adore pouvoir tester des nouveaux produits high-tech : je suis un vrai « Geek » ! Travailler pour Sagemcom est donc une vraie satisfaction.

Après différentes fonctions commerciales, j'ai rejoint le groupe Sagemcom il y a 10 ans, suite à une cooptation. J'ai débuté en tant qu'« Area Sales Manager » pour la zone Afrique, puis en 2009, j'ai eu l'opportunité de m'occuper de l'activité Systèmes et Réseaux au sein de notre filiale australienne : une expérience professionnelle exceptionnelle, qui m'a permis de développer des compétences managériales qui me servent énormément dans mon poste actuel. La nouvelle mission qui m'est confiée, relative au développement des solutions IoT, est également plus que stimulante : tout est à créer !

Comment avez-vous été accompagné dans votre mobilité ?

J'ai évoqué ma volonté d'expatriation lors de mes premiers EIDP et le projet s'est concrétisé rapidement. Changer de lieu de vie n'est jamais facile, mais j'ai eu un fort soutien, un suivi personnalisé (cours d'adaptation au pays d'accueil, cours d'apprentissage renforcé de la langue, aide au transport...), et des formations : un vrai plus !

C'est une richesse d'avoir connu plusieurs expériences au sein du Groupe ?

Ces différentes expériences sont une vraie richesse professionnelle et personnelle : je conseille vivement à tous les salariés de ne pas hésiter à parler de leurs souhaits d'évolution lors des nouveaux entretiens de projet professionnel.



**LE GROUPE
S'ATTACHE À
TROUVER LE
MEILLEUR ÉQUILIBRE
ENTRE LES BESOINS
DE L'ENTREPRISE ET
LES INTÉRÊTS DES
SALARIÉS**

ZOOM SUR : LA TRANSITION ÉNERGETIQUE

CONSUMMATION ÉLECTRIQUE : AMÉLIORATION
DE L'IMPACT CARBONNE DE 7%

675 TONNES eCO2 ÉCONOMISÉES EN 2015

56% DES PRODUITS VENDUS ANALYSÉS PAR EIME

Sagemcom, à travers son activité Energy&Telecom, propose une offre complète de solutions permettant d'accompagner la transition énergétique. Premier maillon indispensable à la transition énergétique, le « Smart Meter » est la première brique des réseaux électriques intelligents, appelés « Smart Grid ».

Sagemcom est ainsi positionné sur toute la chaîne de valeur du comptage « multi-énergies », du compteur d'électricité, gaz, eau ou chaleur, aux solutions logicielles permettant le traitement des données collectées, en passant par les data-concentrateurs permettant de rassembler et transmettre à l'opérateur les données des compteurs. Sagemcom agit également sur la gestion des réseaux, grâce notamment à des solutions logicielles de gestion et de supervision des réseaux, mais également grâce à un module communicant, le RSD, qui permet à l'opérateur d'énergie d'allumer ou d'éteindre des charges électriques à distance, et ainsi de piloter son réseau.

Autour des notions de gestion intelligentes des énergies, l'ensemble des infrastructures de gestion de déchets, de transports ou encore de logistiques deviennent également connectées grâce à l'Internet des Objets (IoT). Sagemcom, membre fondateur de l'Alliance LoRa™, propose pour accompagner cette révolution, une offre de bout-en-bout allant du capteur multifonctions jusqu'au cœur de réseau, en passant par le déploiement de réseaux LoRa sur les territoires.

Et lorsque la topologie d'un pays ou d'une ville ne lui permet pas de se connecter grâce à des infrastructures de réseaux déjà existantes, des offres de nanogrid permettent la création du « Smart Village ». Sagemcom propose alors une solution flexible, solaire ou hybride, pour la création de réseaux électriques intelligents dans les zones non

encore équipées : une déclinaison de la « Smart City » pour les territoires les plus éloignés !

Au-delà des offres de l'activité Energy&Telecom, acteur quotidien de la transition énergétique, tout le groupe Sagemcom est impliqué dans la transition énergétique. Au-delà de la préoccupation quotidienne que représente le traitement de l'impact énergétique de nos sites, une grande partie des efforts du Groupe sont concentrés sur l'écoconception des produits : pensée comme un processus à part entière, elle est intégrée dans toutes les phases de gestion de projets du Groupe, quel que soit le produit concerné.

Ainsi chaque phase d'un projet, du lancement, en passant par la conception, la qualification et le démarrage de production, est sujette à une série de contrôles s'appliquant à l'ecodesign du produit. Des substances et des composants entrant dans la fabrication des produits au recyclage en fin de vie, en passant par la réduction de la consommation énergétique, Sagemcom s'attache ainsi à concevoir des produits qui seront écolo-giques tout au long de leur vie.

La transition énergétique est donc un sujet clé sur lequel de nombreuses personnes au sein du Groupe sont impliquées chaque jour : au sein de la R&D, des équipes achats, qualité, commerciales ou industrielles, en charge du transport, des emballages, ou encore du SAV ; en passant par toutes les équipes de notre filiale Energy&Telecom !



ENVIRONNEMENT

Pour Sagemcom, agir en faveur de l'environnement, c'est d'abord concevoir des produits et des services qui contribuent à préserver l'équilibre écologique de la planète. Mais c'est aussi limiter l'impact de ses activités sur les écosystèmes locaux en tenant compte des situations environnementales et économiques des différents marchés.

**L'ÉCOCONCEPTION
EST UN PROCESSUS
À PART ENTIÈRE, ET
EST INTÉGRÉ DANS
LES DOCUMENTS DE
GESTION DE PROJETS
DE SAGEMCOM.**

Dans le cadre de la certification ISO14001, les sites de Sagemcom diminuent leur impact sur l'environnement dans leurs opérations quotidiennes. Nous travaillons en particulier sur la consommation d'énergie car elle représente l'aspect le plus important des impacts de nos sites. En 2016, l'impact global de l'électricité dans les sites de Sagemcom a diminué de 14% par rapport au revenu, avec un accent particulier sur notre usine tunisienne qui a obtenu la certification ISO 50001 (gestion de l'énergie) en 2015-2016.

Cependant, bien qu'il soit important de traiter l'impact de nos sites, une grande partie des efforts du Groupe sont concentrés sur l'écoconception de nos produits. En effet, leur impact tout au long de leur cycle de vie représente 99% de l'impact du groupe Sagemcom.

Pour y parvenir, Sagemcom a fait le choix de l'éco-design en partenariats avec des fournisseurs et ses clients. Les passerelles résidentielles, les décodeurs ou encore les compteurs communicants de Sagemcom sont en effet des produits qui requièrent une qualité irréprochable et un faible impact sur l'environnement. Le Groupe s'est appuyé sur des outils de mesure comme l'analyse du cycle de vie (ACV). Cet outil d'aide à la décision permet de mesurer l'impact écologique d'un produit sur l'ensemble de son cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à son utilisation par le consommateur et sa fin de vie.

La première étape de l'éco-conception d'un produit réside dans le choix des matériaux qui le constituent. Sagemcom veille donc à utiliser des matériaux compatibles avec les phases de recyclage : chaque pièce plastique est ainsi marquée afin de faciliter l'efficacité et la qualité de son recyclage.

Sagemcom évalue également les différents matériaux alternatifs au plastique notamment, avant de les utiliser dans la composition de ses produits. Leur forte teneur en matière recyclée (post-consommation) ou en bioplastiques est évalué, ainsi que leur capacité à satisfaire le niveau standard de qualité attendu pour nos produits.

Quant à la gestion de fin de vie de ses produits, Sagemcom agit en producteur responsable. Dès lors qu'ils ne fonctionnent plus, nos produits peuvent ainsi être envoyés dans un centre de recyclage accompagnés d'une fiche de démantèlement qui facilitera les opérations de décomposition du produit et des matières qui peuvent être réutilisées. Et pour réduire davantage l'impact environnemental d'un produit en fin de vie, Sagemcom a développé un réseau de centre de réparation agréé (CRA) à travers le monde. Cette approche permet de maximiser la réutilisation des produits et d'enregistrer un réel bénéfice environnemental puisque l'impact d'un produit remis à neuf est très inférieur à celui d'un produit neuf. Et Sagemcom veille également en permanence à réduire ses quantités d'emballages !

Des substances et des composants entrant dans la fabrication des produits au recyclage en fin de vie, en passant par la réduction de la consommation énergétique, Sagemcom s'attache donc à concevoir des produits qui seront écologiques tout au long de leur vie.

L'écoconception est donc un processus à part entière, et est intégré dans les documents de gestion de projets de Sagemcom. Chaque phase d'un projet, du lancement, en passant par la conception, la qualification et le démarrage de production, est sujette à une série de contrôles s'appliquant à l'Ecodesign du produit.

En outre, Sagemcom a développé depuis 2006 la capacité de réaliser des évaluations internes de cycle de vie conformes aux protocoles de la norme ISO 14044 et du protocole GHG. Actuellement, plus de 55% des produits vendus par Sagemcom ont été évalués.

Tout au long du cycle de vie des produits, Sagemcom entreprend ainsi un certain nombre d'actions :

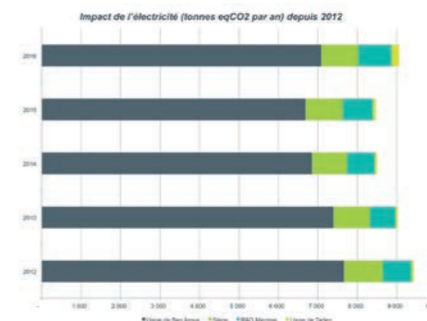
**RÉDUCTION DE NOS
CONSOMMATIONS ET
NOS ÉMISSIONS SUR
NOS SITES**

Le système de management environnemental de nos sites

Sagemcom a mis en place une politique de certification ISO 14001 de ses principaux sites opérationnels depuis plus de dix ans. Conformément aux règlements, spécialement ceux relatifs aux installations classées, nous nous attachons donc à maîtriser les aspects environnementaux tels que : la pollution de l'air, de l'eau et du sol ; les nuisances sonores ; la production des déchets : les consommations (eau, énergie,...) et la maîtrise des substances dangereuses. Ces dispositions sont mises en œuvre dans nos établissements sous la responsabilité de leur Directeur d'Etablissement avec la collaboration des correspondants environnementaux et selon des processus d'amélioration continue.

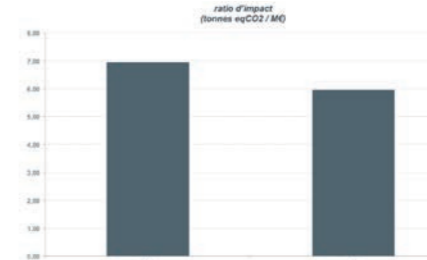
L'analyse des résultats 2016 comparés à ceux des années précédentes, démontre l'importance de la performance énergétique de nos sites, comparativement aux autres consommations.

Principaux contributeurs au bilan carbone des sites en tonnes eqCO₂



STC : site de production de Ben Arous (Tunisie)
RMM : siège social en France (incluant la R&D)
SST : site de Recherche et développement à Megrine (Tunisie)
DNN : site de production de Dinan (France)

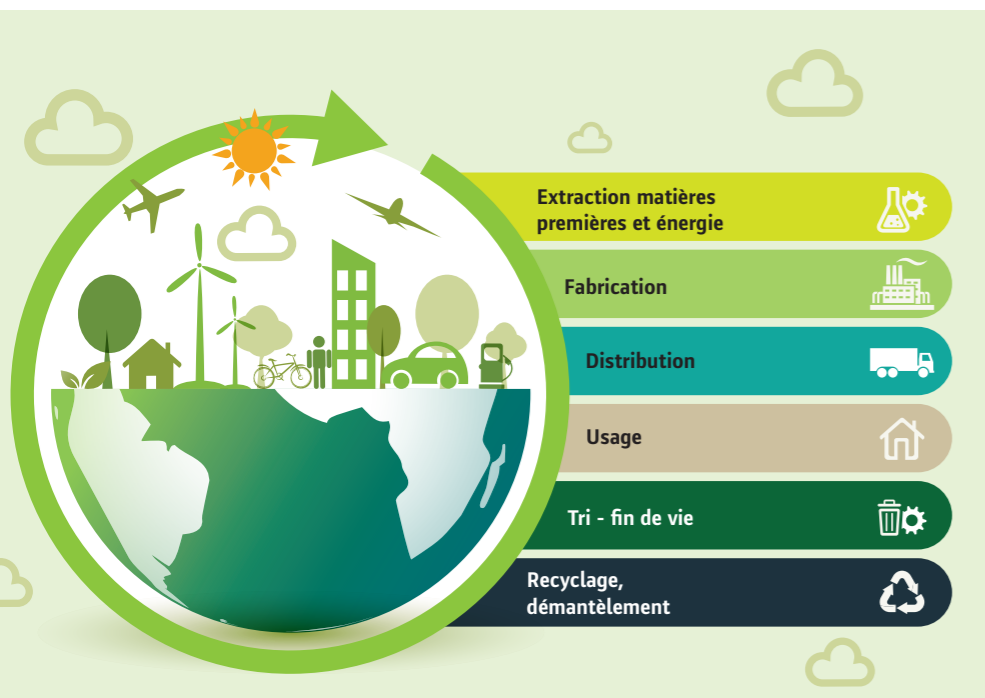
Au global, l'amélioration de l'efficacité de nos processus se concrétise par une diminution de l'impact ramené au chiffre d'affaire de 14%.



**FACILITER LE
RECYCLAGE DE NOS
PRODUITS**

La première étape concernant le recyclage de nos produits est le choix des matériaux qui les constituent. En effet, l'association de différents types de matériaux peut favoriser, ou

**LE GROUPE
SAGEMCOM
CONSIDÈRE
L'UTILISATION
DES MATÉRIAUX
ALTERNATIFS
COMME UNE SOURCE
PERMANENTE DE
PROGRÈS**



**EN 2016, NOUS AVONS
ANALYSÉ, AVEC LE
LOGICIEL EIME, 56 %
DES PRODUITS VENDUS
PAR SAGEMCOM DANS
LE MONDE ENTIER.**

pénaliser, le recyclage d'un produit. Nous veillons à utiliser des matériaux compatibles lors des phases de recyclage : les plastiques PP et ABS sont par exemple rarement associés car ils ne peuvent être recyclés ensemble.

Nos produits sont ensuite assemblés de manière à ce que leur déconstruction et la séparation des différents composants puissent se faire facilement.

Inventaire et traçabilité des produits chimiques utilisés dans nos composants

Nous avons mis en place un système de gestion des produits chimiques, dans le but de garantir la conformité de nos produits avec les directives européenne notamment avec les directives REACH (1907/2006) et RoHS (2001/65/EU). Nos actions commencent avec un inventaire global de toutes les substances que nous utilisons dans nos usines de fabrication ainsi que tous les composants que nous utilisons.

Un système de traçabilité dédié a été introduit afin de déterminer le contenu des SVHCs (Substances à haut risque) au sein des produits. Et grâce à l'actualisation tous les 6 mois des listes de ces substances dangereuses par l'ECHA (l'Agence Européenne des produits Chimiques), nos fournisseurs sont régulièrement interrogés quant à leur présence dans les composants qu'ils nous fournissent. Des descriptions physico-chimiques leur sont alors demandées, intégrant toutes les substances contenues dans leurs composants.

Les informations ainsi remontées sont stockées au sein d'une base de données, de manière à ce que les statuts de chaque produit soient clairement identifiés. L'intégralité de notre chaîne de production est ainsi

référéncée, intégrant des centaines de fournisseurs et des dizaines de milliers de composants.

Utilisation de matériaux alternatifs

Le groupe Sagemcom considère l'utilisation des matériaux alternatifs comme une source permanente de progrès. De la même manière que nous nous efforçons de caractériser l'impact environnemental de nos matériaux, nous faisons en sorte de qualifier nos produits sur la base de plastiques ayant un fort potentiel pour être recyclés (gestion de la fin de vie du produit).

Les matériaux que nous utilisons sont évalués selon deux critères : leur impact environnemental, mais également leur praticité « technique ». En effet, il n'est pas possible pour le Groupe d'utiliser des matériaux qui certes bénéficient d'un impact faible sur l'environnement mais dont les spécificités techniques sont insuffisantes pour répondre aux exigences qualité de nos clients.

Emballages

En plus de répondre à ses obligations, Sagemcom veille en permanence à la réduction des quantités d'emballage. Les emballages individuels sont ainsi optimisés afin de réduire le transport à quantité équivalente. Nous privilégions également les emballages en carton recyclés ou PEFC, imprimés avec des encres végétales.

La modification de la palettisation vers une structure allégée, garantissant la même résistance au transport nous a également permis de baisser l'impact environnemental d'une palette de plus de 22 kgeqCO₂, pour une économie globale en 2015 de 675 tonnes eqCO₂.

Batteries

Les piles et accumulateurs peuvent présenter un danger pour l'environnement lors de leur élimination compte tenu de leur teneur en substances dangereuses. Nous nous conformons à la directive européenne 2006/66/CE qui interdit la mise sur le marché des piles et accumulateurs les plus polluants (seuils limites en plomb, mercure, cadmium).

Transports

Les transports constituent une source

importante d'émission de GES. En particulier lorsque des conditions d'urgence le requièrent, le transport aérien de nos produits finis pèse lourd. Si l'avion ne représente qu'environ 12 % des tonnes/kilomètres transportées, il est en effet responsable de 98 % de l'impact carbone de la logistique ! Afin d'éviter ces situations, nous poursuivons donc nos efforts pour améliorer nos processus de prévisions et nos plannings de fabrication associés.

Nous mettons un accent particulier sur les livraisons locales via des packaging réutilisables : cela permet d'éviter le gâchis de palettes et de cartons. Nous travaillons également sur l'optimisation des emballages de composants en partenariat avec nos fournisseurs.

Ainsi par exemple, l'emballage des écrans LCD, utilisés dans grand nombre de nos produits a évolué de près de 600% : grâce à un travail sur leur emballage, nous sommes ainsi passé de 54 pièce par carton à 320 pièces pour le même volume !

Les fiches de démantèlement pour faciliter le recyclage

Pour favoriser le recyclage de ses anciens produits, Sagemcom fournit aux recycleurs, sur simple demande, une fiche de démantèlement. Cette fiche contient toutes les informations utiles pour permettre le recyclage et la valorisation optimales des machines :

- un bilan matière (métaux, plastiques, cartes électroniques...)
- la localisation des composants à séparer (selon la directive DEEE)
- les étapes de démantèlement
- les risques potentiels pour les opérateurs de recyclage (arêtes métalliques, etc.)

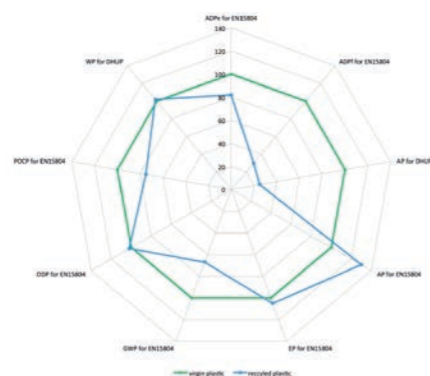
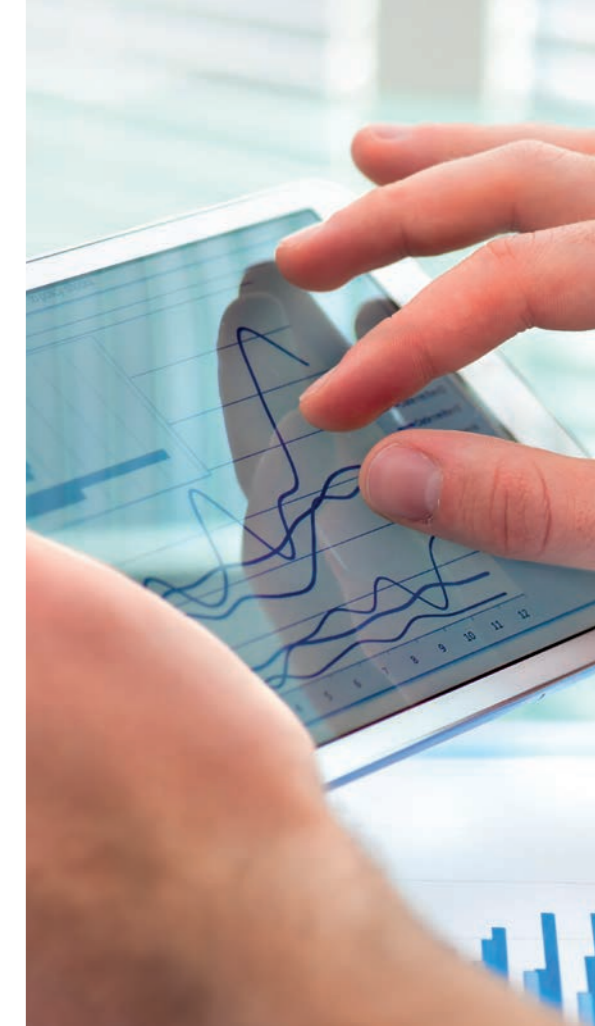
LES ANALYSES DE CYCLE DE VIE

Pour identifier les pistes d'amélioration de nos produits, nous analysons l'existant d'un point de vue qualitatif (mode d'assemblage,...) et quantitatif, en modélisant les lignes de produits avec un outil d'analyse de cycle de vie simplifié, le logiciel EIME, développé par CODDE Bureau Veritas. Ce sont ces analyses qui orientent nos choix stratégiques de dévelop-

pement autour de la réduction des consommations énergétiques, la phase d'utilisation représentant la phase la plus impactante du cycle de vie de nos produits, quel que soit le pays d'utilisation.

Cette expertise nous permet également de réaliser des analyses de cycle de vie préliminaires, qui correspondent à une démarche avancée que nous conduisons lors des phases d'appel d'offre. L'objectif est d'estimer l'impact environnemental d'un produit pour aider nos clients à choisir entre plusieurs scénarios possibles, notamment sur la phase logistique et le choix des matériaux. Cela permet également de prévoir en amont les mécanismes de communication entre produits et réseaux pour anticiper les cas où l'un empêcherait l'autre de passer en veille.

En 2016, nous avons ainsi analysé, avec le logiciel EIME, 56 % des produits vendus par Sagemcom dans le monde entier. Les analyses peuvent être adaptées sur demande lorsqu'un client le souhaite, dès la phase de conception du produit. Voici par exemple un résumé des résultats du cycle de vie généré pour un produit générique, le T210, un compteur électrique communicant.



EXEMPLE DE FICHE ENVIRONNEMENTALE

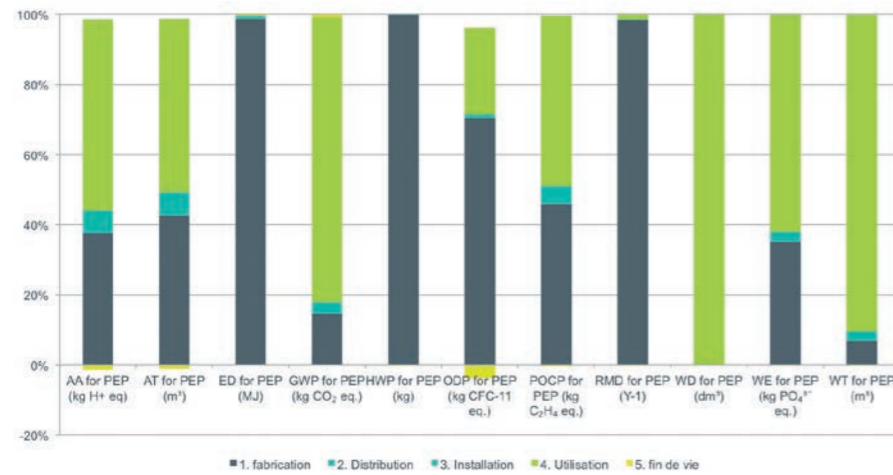
PRODUIT ISSUE D'UNE ANALYSE DE CYCLE DE VIE

T210D - COMPTEUR ÉLECTRIQUE TRIPHASÉ COMMUNIQUANT

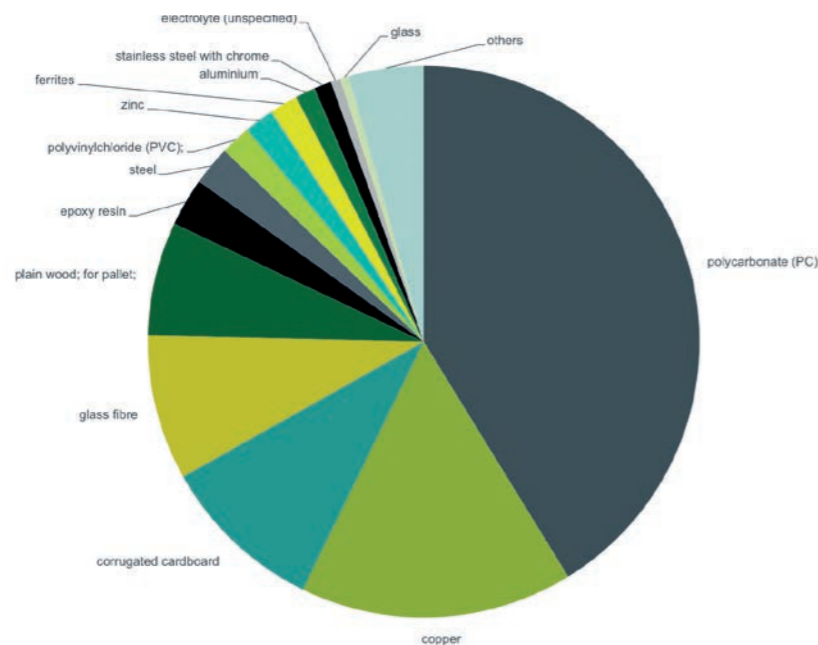
Description du produit : Compteur triphasé conçu par Sagemcom. Le produit est constitué d'une enveloppe en plastique, contenant un assemblage de plusieurs circuits imprimés.

Unité Fonctionnelle : Le produit mesure la consommation énergétique en Europe pendant 20 ans et communique des informations au fournisseur d'énergie, à l'aide de la technologie LTE (nota : d'autres options technologiques sont disponibles, l'option LTE a été utilisé car il s'agit de l'option la plus consommatrice).

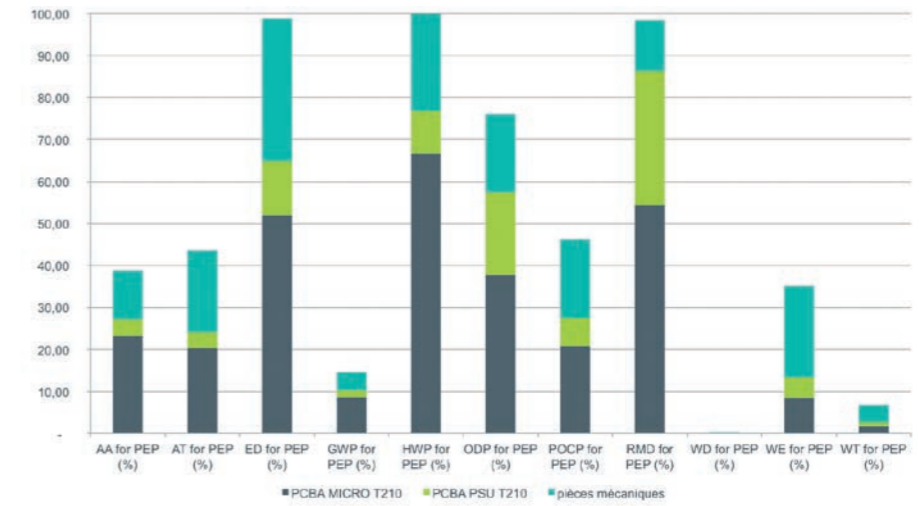
Impacts du cycle de vie du compteur triphasé T210D (20 ans, mix énergétique européen moyen)



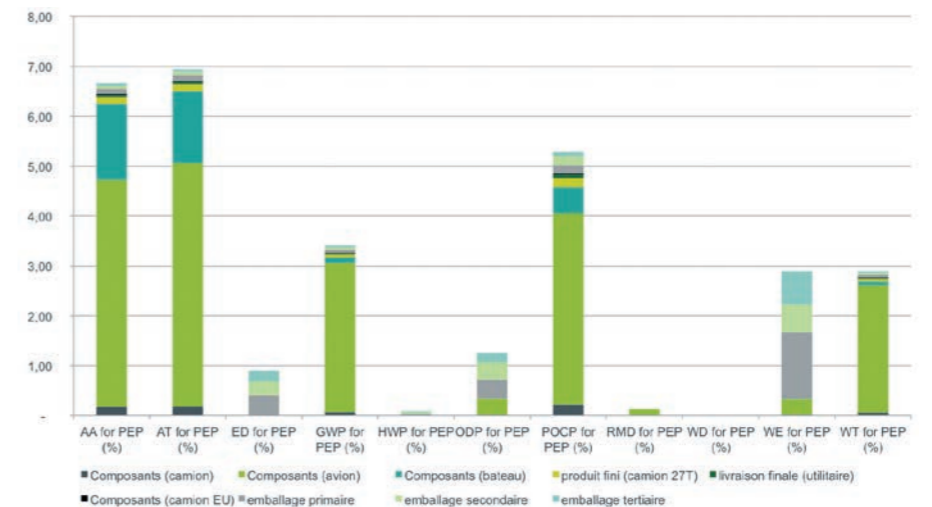
Bilan matière du T210-D (kg)



impacts détaillés en phase de fabrication du T210-D (%)

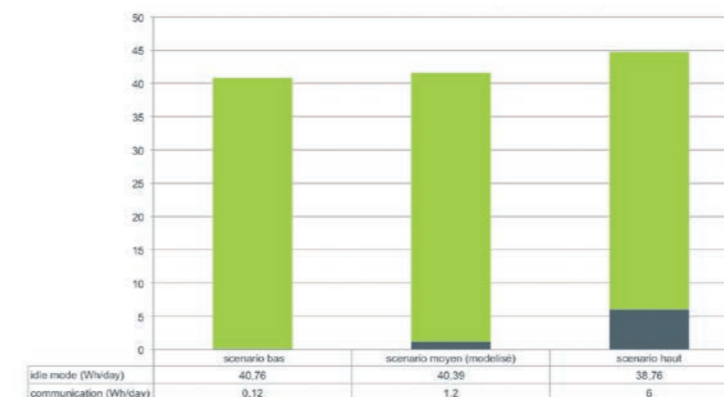


Impacts détaillés en phase de transport du T210-D (%)



Impact du scenario d'utilisation sur la consommation journalière (Wh)

Différents scenario peuvent être modélisés. Cela met en évidence l'importance de l'optimisation des protocoles de communication et leur durée.



	Hors communication	Communication
Scénario bas	99,9%	0,1% (1,5 minute par jour)
Scénario moyen (modélisé)	99%	1% (15 minutes par jour)
Scénario haut	95%	5% (72 minutes par jour)

SAGEMCOM

250, route de l'Empereur
92848 Rueil-Malmaison Cedex
www.sagemcom.com