



---

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

JUIN 2018

---

# CLS : AU SERVICE D'UNE PLANÈTE DURABLE ET RESPECTUEUSE DE L'HOMME

CLS, filiale du CNES, d'ARDIAN et d'IFREMER, est une société internationale, pionnière dans la fourniture de solutions d'observation et de surveillance de la Terre depuis 1986.

CLS est une entreprise mondiale, fédérée autour d'une passion : imaginer et déployer des solutions innovantes pour comprendre et protéger notre Planète, et gérer durablement ses ressources. Depuis plus de 30 ans, CLS oeuvre au quotidien dans ce sens. Les 700 salariés de l'entreprise, au siège à Toulouse et sur ses 26 autres sites dans le monde travaillent avec engagement

pour une planète protégée, préservée, durablement exploitée et en pleine santé.

L'entreprise oeuvre dans 6 secteurs d'activités stratégiques : la gestion durable des pêches, la surveillance environnementale, la sécurité maritime, la gestion de flottes, les énergies & les mines, et l'espace & les systèmes sols.

## CHIFFRES-CLÉS

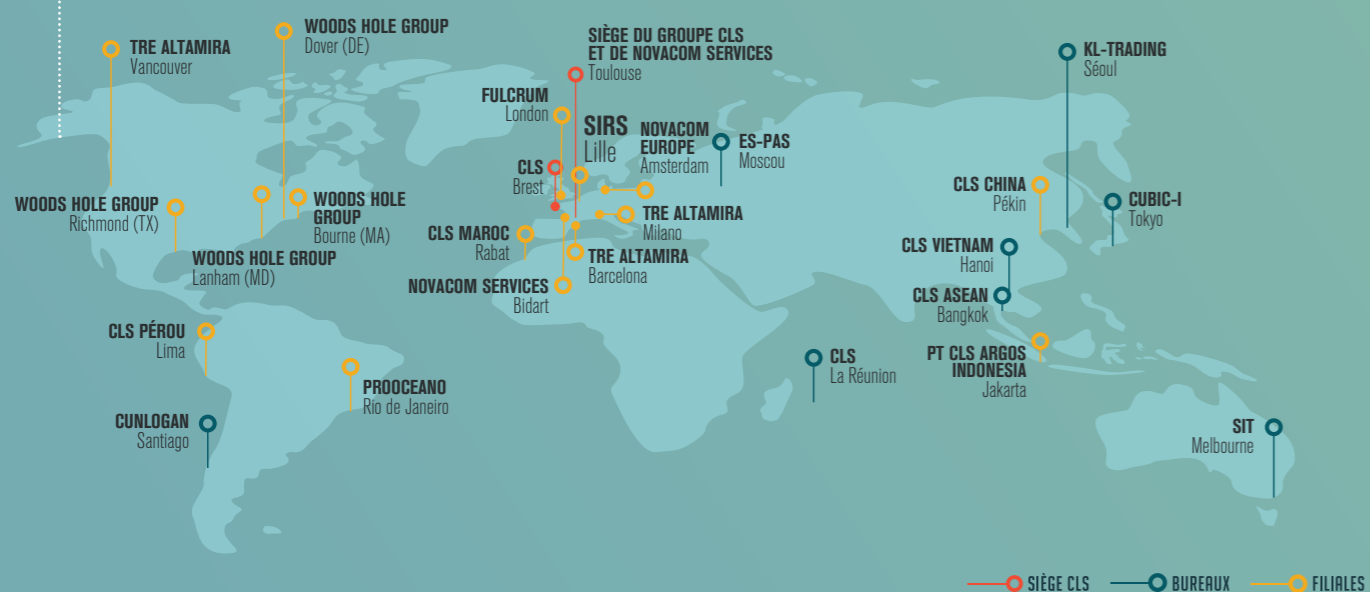
200 000 bateaux sont localisés depuis nos centres de traitement de données. Chaque année, 130 satellites sont utilisés pour alimenter les produits et services développés par CLS

8 300 véhicules humanitaires sont gérés par satellite grâce aux solutions du groupe CLS

Chaque année, 100 sociétés oeuvrant dans le domaine de l'énergie font appel aux services développés par CLS

## 60 pays

font confiance à CLS pour soutenir leurs programmes de gestion durable des pêches.



**CHRISTOPHE VASSAL**  
Président du Directoire de CLS

# CLS CONCRÉTISE SES ENGAGEMENTS RSE

LE 20 JUIN 2018

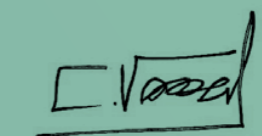
Pour CLS, la considération des enjeux sociaux et environnementaux n'est pas une option, ni même une obligation : elle est constitutive de son identité. Car depuis sa création en 1986, notre entreprise n'a eu de cesse de multiplier les produits et services en faveur de la protection de la planète et du vivant. C'est d'ailleurs une grande fierté pour tous nos collaborateurs.

De l'analyse du changement climatique à l'observation de la faune en passant par le contrôle des activités humaines en milieu naturel, les solutions développées par CLS contribuent quotidiennement et concrètement à une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux et sociétaux. Ainsi, 60 % de notre chiffre d'affaire est directement lié à l'atteinte d'objectifs de développement durable !

Aussi sincère et fondamentale qu'elle soit, la sensibilité de notre entreprise aux questions environnementales nécessitait d'être mieux définie et institutionnalisée : par anticipation de certaines évolutions réglementaires d'abord mais surtout pour permettre à notre entreprise d'identifier de nouvelles marges de progression.

C'est pourquoi CLS s'est engagée en 2016 dans une démarche RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise). Cette démarche vise à optimiser en permanence la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques dans nos activités et notre fonctionnement. Des engagements qui, dans nos métiers, sont autant de vecteurs de confiance et de performance. Notre entreprise affirme ainsi sa vocation !

C'est ainsi que CLS a adhéré au Pacte Mondial des Nations-Unies et que bien des initiatives ont été prises depuis deux ans, à partir du groupe de travail RSE, auprès de l'ensemble de nos collaborateurs. Et c'est dans ce cadre que nous réitérons notre soutien envers les Dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et que nous publions cette seconde communication sur le progrès, qui fait le point sur les avancées RSE de l'année 2017.





## PACTE MONDIAL

Le Pacte mondial incite les entreprises à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, au respect de l'environnement, à la lutte contre la corruption. En tant qu'entreprise adhérente, CLS s'engage à progresser chaque année sur chacune de ces thématiques.

### DROITS DE L'HOMME

Les entreprises signataires du Pacte mondial sont invitées à respecter et promouvoir le droit international relatif aux droits de l'Homme. CLS s'y engage, pour elle-même bien-sûr, mais également dans le cadre de sa sphère d'influence.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon les termes du Pacte mondial, les entreprises s'engagent dans l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et dans l'abolition effective du travail des enfants. En outre, elles doivent respecter la liberté d'association, reconnaître le droit de négociation collective et lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de profession. Des objectifs évidents pour CLS, mais désormais affichés et portés au travers de sa politique de relations avec ses intermédiaires.

### ENVIRONNEMENT

Face aux questions touchant l'environnement, les entreprises adhérentes au Pacte mondial sont invitées à appliquer l'approche de précaution, à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. Nous sommes ici au cœur des métiers de CLS, mais l'entreprise s'engage aussi à optimiser ses modes de fonctionnement interne.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Pacte mondial demande aux entreprises signataires d'agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Ici encore, CLS a pris différentes initiatives favorisant des relations commerciales et institutionnelles saines et transparentes.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

## DES ACTIVITÉS ÉCORESPONSABLES PAR NATURE

De la disparition de la faim dans le monde à la promotion d'institutions efficaces, les Nations-Unies définissent 17 objectifs de développement durable. La remise récente des conclusions de l'audit indépendant, commandité par nos actionnaires, sur la responsabilité sociétale de CLS, a permis de mettre en lumière la présence et l'action de notre entreprise sur la quasi-intégralité de ces thématiques !

Les auditeurs ont ainsi relevé que 60 % de notre activité était directement liée à l'atteinte d'objectifs de développement durable, dont 41% pour la sauvegarde de notre environnement : 21% pour la préservation de la vie aquatique (contrôle et gestion des activités de pêche), 15% pour mesurer l'effet du changement climatique (mesure du niveau des eaux et de l'état des glaces), 5% enfin pour la préservation de la vie terrestre (observation de la faune et de la biodiversité). Une autre partie de notre activité, 13 %, sert à la promotion d'un cadre de vie plus durable, que ce soit en matière d'optimisation des réseaux urbains (prévention des pollutions d'eau, planification urbaine) ou de prévention des catastrophes naturelles. Enfin, 6 % de l'activité de CLS est directement liée à des objectifs aussi fondamentaux que la lutte contre la pauvreté (logistique humanitaire) et pour la bonne santé des individus (gestion de données sanitaires, activité sanitaire).



### PISTES D'AMÉLIORATION

Augmenter encore la part des activités durables dans le volume d'affaire.

### CHIFFRES-CLÉS

En 2017, CLS était présente et active sur 16 des 17 objectifs de développement durable.

60 % de l'activité de CLS est directement liée au développement durable.

# UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE INSTITUTIONNALISÉE

La responsabilité sociale d'une entreprise (RSE) se manifeste d'abord par son secteur d'activité et la nature de ses missions, mais aussi par sa capacité à faire vivre en interne une éthique et des valeurs. De ce point de vue, 2017 restera pour CLS une année fondatrice.



C'est en effet en 2017 que se sont tenues les premières réunions du groupe de travail RSE, pilotées par la direction générale. Composé sur la base du volontariat par des collaborateurs issus des différentes directions de l'entreprise, ce groupe de travail s'est réuni à six reprises sur cette période. Un état des lieux a été mené, et chacune des thématiques identifiées a été attribuée à un référent.

C'est aussi en 2017 qu'a été acté et concrétisé le principe d'une communication sur le

progrès, éditée annuellement dans le cadre de l'adhésion en 2016 de notre entreprise au Pacte mondial des Nations-Unies. Par nature, ce document permet de mesurer le niveau de responsabilité sociale de notre entreprise et son évolution dans le temps.

L'année 2017 a aussi été marquée par la remise, au terme de trois années d'études du rapport INDEFI, d'un rapport d'audit indépendant commandité par notre actionnaire ARDIAN et dédié à la responsabilité sociale du Groupe CLS. Ses conclusions, très encourageantes, donnent à notre RSE la note de 88/100 (contre 57/100 en moyenne sur un panel d'entreprises de tailles et secteurs comparables).

Ce document d'une quarantaine de pages, rédigé en anglais, a été présenté au Conseil de surveillance de CLS. Il constitue une source d'évaluation très riche et un outil de pilotage précieux pour les années à venir.

## PISTES D'AMÉLIORATION

*Concevoir des indicateurs de progrès affinés*

*Structurer un reporting à l'échelle du groupe*

## CHIFFRES-CLÉS

*88/100, c'est la note de la RSE de CLS par l'auditeur indépendant INDEFI*

*6 : c'est le nombre de sessions du groupe de travail RSE en formation plénière en 2017*

# LES DROITS DE L'HOMME, UNE PIERRE ANGULAIRE

Le respect des droits de l'homme ne fait pas débat au sein de CLS. Mais au-delà de l'adhésion sincère et collective de l'ensemble des collaborateurs de notre entreprise à ces grands principes, nous nous engageons à les promouvoir autour de nous au quotidien.

Les droits de l'homme les plus fondamentaux sont repris dans les 10 principes du Pacte mondial dont notre entreprise est signataire depuis 2016. Parmi eux, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, ou encore le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Si ces préceptes, protégés par le droit du travail, sont partagés en interne à l'échelle du groupe, il s'agit aussi de veiller à ce que nos fournisseurs et sous-traitants de par le monde les respectent, que ce soit dans leurs entreprises ou dans leurs chaînes d'approvisionnement. De leur côté, nos collaborateurs s'engagent à respecter les cultures, les lois et coutumes locales, tout en respectant les procédures du Code de conduite dont notre entreprise s'est dotée en 2017.

Parce qu'elle touche à l'intégrité physique des personnes, la sécurité doit être toujours assurée. Les conditions et l'environnement de travail doivent y répondre. De même, aucune opération contraire à ce principe d'action ne doit être engagée. Toujours dans ce souci permanent de sécurité, le Code de conduite de CLS interdit à ses collaborateurs de par le monde la consommation

de stupéfiants sur le lieu de travail et encadre très précisément la consommation d'alcool.

L'observation des droits de l'homme, c'est aussi le respect de la dignité de chacun. Dans cette optique, notre entreprise s'engage à ne faire subir à quiconque aucune discrimination sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, de sa religion, de ses convictions, de son âge, de son handicap, de son orientation ou identité sexuelle, de son sexe ou de son lieu de résidence. Enfin, toutes les formes de harcèlement sont proscrites. Les collaborateurs veillent à ce que ces exigences soient partagées par l'ensemble de leurs interlocuteurs.

## PISTES D'AMÉLIORATION

*Développer une politique sécurité applicable à CLS sur tous nos sites français*

*Engager une réflexion sur les modalités effectives de déconnexion au sein de l'entreprise*

*Mise à jour du Document unique*

## CHIFFRES-CLÉS

*Le budget alloué à la formation représentait 2.36% de la masse salariale*



# UN CODE DE CONDUITE CONTRE LA CORRUPTION

Si la lutte contre la corruption a toujours été au cœur des principes de CLS, la publication en 2017 du Code de conduite de l'entreprise a permis de formaliser les bonnes pratiques en ce sens. Une large partie de ce code y est consacrée, l'objectif étant de placer la confiance au cœur de nos relations commerciales et institutionnelles.

Plus précisément encore, une charte a été rédigée, détaillant la politique de l'entreprise en matière de cadeaux et invitations. Outre les interdictions, des plafonds ont été fixés afin de prévenir toute situation à risque.

S'appuyant sur ces documents structurants, tous deux édictés en 2017, une campagne de sensibilisation a été menée lors de la convention du personnel à l'aide d'hypothèses concrètes. Les modalités de signalement en cas de manquement ou de remontée en cas d'interrogation ont été précisées.

## PISTES D'AMÉLIORATION

*Implémenter le programme Compliance avec de nouvelles politiques internes*

*Mettre en place des sessions de sensibilisation/formation à l'échelle du groupe*

*Évaluation du respect des droits de l'homme chez nos fournisseurs*

*Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux*

## CHIFFRES-CLÉS

*Le Code de conduite traduit en 3 langues étrangères (EN, IT, ES)*

*600 exemplaires du Code de conduite de poche distribués aux salariés du groupe CLS*



# DES RESSOURCES HUMAINES REDEPLOYÉES

La responsabilité sociale d'une entreprise se mesure aussi à l'aune de sa gestion des ressources humaines. Ici encore, l'année 2017 a été riche en initiatives pour CLS. Nombre de ces chantiers ont été menés en application du projet Odysée 2018, grand programme de réorganisation fonctionnelle de l'entreprise et de refonte de ses processus décisionnels autour de six directions commerciales. Ce sont plus de 300 personnes qui ont été réaffectées pour être plus proches de nos clients et servir au mieux les marchés. Chaque salarié est ainsi impliqué dans le fonctionnement de l'entreprise de manière plus intégrée.



Après une phase d'observation, la direction des ressources humaines a été profondément repensée. La nouvelle Directrice des ressources humaines a pris ses fonctions en mars 2017. Une nouvelle stratégie a été mise en place, intégrant pour la première fois l'ensemble des filiales.

La Directrice des ressources humaines (DRH) fait désormais partie des cinq membres composant le comité exécutif de CLS, l'instance de pilotage de l'entreprise. Celui-ci se réunit une fois par semaine. De même, la DRH participe au comité de direction qui se réunit une fois par mois avec l'ensemble des directeurs. Sur le terrain, des interlocuteurs RH ont été identifiés pour chaque direction. Le but de cette transformation : positionner les Ressources Humaines au plus près du business, fluidifier l'information, faciliter et éclairer les décisions.

#### Autres grands chantiers en ressources humaines :

- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). Ce chantier s'articule autour d'un groupe de salariés volontaires qui travaille sur le recensement de l'ensemble des métiers et des compétences de l'entreprise et sur la rédaction des fiches pilotes. Ce travail se mène en collaboration étroite avec les managers et les salariés de chaque métier.

La négociation sur le Temps de Travail a démarré en 2017, toujours dans le but de mieux répondre aux besoins de nos clients dans un contexte social juste et respectueux de tous.

Autre innovation d'importance, un tableau de bord «Ressources Humaines» a été mis en place au printemps 2017. Cet outil de mesure offre plusieurs indicateurs de saine gestion des Ressources Humaines tels que la mixité, la mobilité, la rémunération, l'assiduité, les types de contrat, les remplacements, la formation... Dans une optique d'efficacité, la gestion administrative de la formation a été externalisée afin de permettre aux ressources internes de se consacrer pleinement au pilotage.

En 2017, l'accompagnement RH a également été renforcé grâce à des actions spécifiques comme sessions d'intégration et affectation des parrains et marraines pour chaque collaborateur dans le cadre du process d'« ON BOARDING » ou encore le déploiement du « Parcours Managers », programme de formations spécifiques destiné à l'ensemble des managers.

Enfin, la base de données économiques et sociales (BDES) a été initiée, offrant un nouvel outil d'échange avec les institutions représentatives du personnel.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

*Finaliser la négociation sur le temps de travail*

*Déployer des politiques RH transverses Groupe*

*Finaliser le chantier télétravail*

*Clore, fin 2018, le chantier GPEC*

*Déployer un nouveau SIRH*

#### CHIFFRES-CLÉS

*718 salariés c'est le nombre de collaborateurs CLS à l'échelle du groupe*

*50 nouveaux embauchés passés par le parcours d'intégration*

*Environ 60 managers concernés par le Parcours manager*



## UN CADRE DE TRAVAIL RÉNOVÉ

L'année 2017 a été marquée par le chantier de rénovation du bâtiment abritant l'ancien siège de l'entreprise. Cette transformation poursuivait deux objectifs : moderniser les conditions de travail des salariés et permettre le développement de l'activité. À terme, ce sont près de 200 collaborateurs qui auront pris place au sein de ce bâtiment entièrement repensé, optimisé et modernisé.

Avec l'accord des représentants du personnel et du CHSCT, les lieux ont été pensés et construits en espaces collaboratifs, séquencés par des salles de réunions modernes équipées de systèmes audiovisuels dernière génération et des zones de travail isolées (bureaux isolés). Priorité a été donnée à la lumière naturelle grâce à de larges parois vitrées. Chaque étage bénéficie d'un espace de détente. Enfin, le rez-de-chaussée abrite un espace de restauration doté d'une terrasse extérieure.

Tous les éléments des plateaux (moquettes, plafonds, cloisons) ont été choisis pour leur propriétés phoniques et thermiques. Côté équipements, les chaises et les bureaux sont réglables en hauteur. Une formation a été proposée aux collaborateurs afin d'utiliser ce mobilier ergonomique de façon optimale. Enfin, des claviers silencieux et des casques isolants ont été mis à disposition des collaborateurs pour permettre une meilleure adaptation à ce nouveau cadre de travail.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

*Déployer la politique qualité de vie au travail à l'échelle du groupe*

#### CHIFFRES-CLÉS

*4 800 m<sup>2</sup> rénovés*

*0 accident du travail, avec arrêt, pour la deuxième année consécutive dans le cadre de la transformation de nos locaux.*



## LA DIVERSITÉ EN ACTES

Favoriser la diversité au sein d'une entreprise, ce n'est pas seulement aider des personnes potentiellement victimes ou fragiles : c'est composer un collectif à l'image de la société dans laquelle il évolue, une entité en phase avec les attentes extérieures, un groupe performant parce qu'ouvert et représentatif.

Vraie fausse minorité, les femmes représentent en 2017 chez CLS 42% des employés. Si on affine le trait, elles sont 46% chez les managers et 60% au comité exécutif. Ces résultats sont plutôt encourageants, d'autant qu'ils sont en progression, et meilleurs que les moyennes de notre secteur d'activité. Toutes les générations sont aussi représentées au sein de l'entreprise, et il existe des dispositifs d'accompagnement tant pour les nouveaux arrivants que pour les départs annoncés.

Pour autant, il est à noter qu'il n'existe pas de discrimination

positive chez CLS : seuls comptent les critères professionnels. Ce choix assumé induit parfois la subsistance de marges de progression. C'est le cas à propos des personnes en situation de handicap, raison pour laquelle l'entreprise envisage de développer des actions en la matière.

Par ailleurs, CLS privilégie le recours à des entreprises d'insertion pour l'externalisation de certaines prestations liées à la vie de l'entreprise.

### PISTES D'AMÉLIORATION

*Fixer des objectifs graduels en matière d'emploi de personnes en situation de handicap*

### CHIFFRES-CLÉS

*46 % des managers CLS sont des femmes*

*+ 30 nationalités au sein des salariés du groupe CLS*

### ENSEMBLE DES SALARIÉS



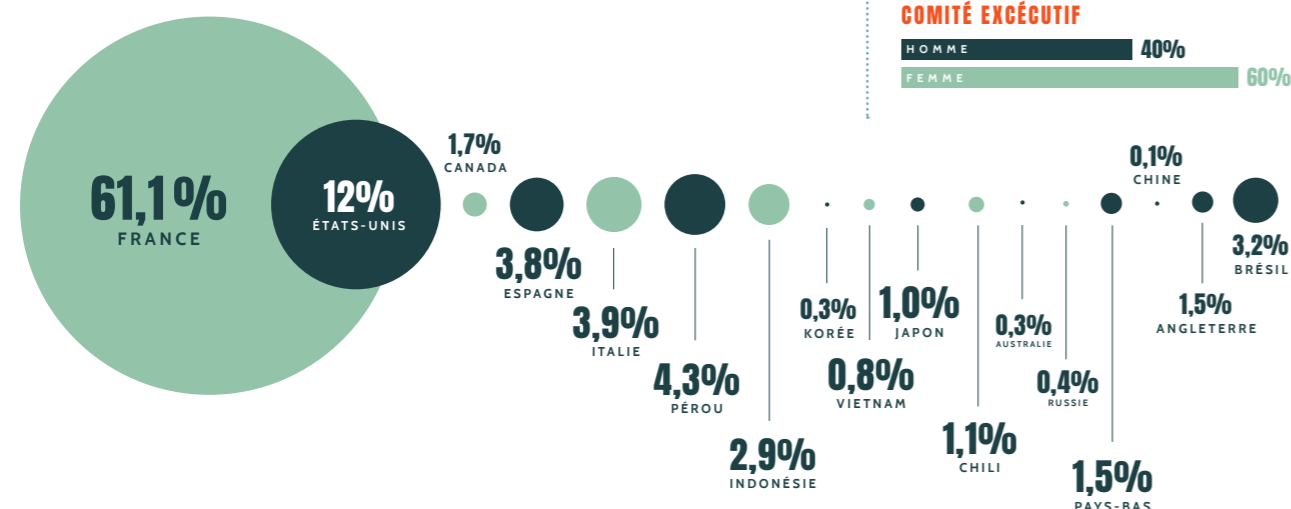
### MANAGERS



### COMITÉ EXÉCUTIF



### RÉPARTITION DES SALARIÉS DU GROUPE



## UN DIALOGUE SOCIAL OPTIMISÉ

Source tant de bien-être que d'efficacité au travail, le dialogue social a fait l'objet en 2017 d'une innovation majeure : la mise en œuvre au mois de juin de Workplace, un réseau social dédié à l'ensemble des collaborateurs du groupe. Si la direction de la communication en a fait un de ses vecteurs d'information privilégié, chaque collaborateur est invité à l'utiliser librement et c'est ce que l'on constate en pratique. Workplace de CLS est un formidable outil d'échange d'informations, une plateforme collaborative transverse clé accessible à tous.

Avec 750 utilisateurs et 3 000 post en 6 mois, le succès est au rendez-vous. 116 groupes de discussion, fermés ou ouverts, se sont constitués sur différentes thématiques. Bien entendu, les sujets d'intérêt professionnel liés aux métiers du groupe sont prépondérants, mais pas exclusifs. Cet outil se révèle d'autant plus précieux pour un groupe présent sur tous les continents. Les informations peuvent apparaître en français, en anglais et/ou en espagnol.

À l'échelle nationale, CLS TV permet la diffusion de messages audiovisuels au sein de chaque direction. À noter que les points de diffusion télévisée ont été déployés en 2018 dans les nouveaux espaces de vie de l'entreprise. De plus, la présentation des e-mailings a été revue pour une meilleure visibilité grâce à des bannières thématiques.

Parallèlement, 2017 aura été l'année d'expérimentation des cafés managers. Six sessions se sont tenues sur l'année, permettant aux managements stratégique et opérationnel (soit une cinquantaine de participants

en moyenne) d'échanger autour de sujets prédéfinis. Par ailleurs, deux conventions du personnel ont eu lieu, principalement axées sur la mise en œuvre du plan Odyssee 2018 et le lancement de notre plan à moyen termes 2018-2023.

Enfin, deux journées d'intégration ont permis l'accueil en bonne et due forme de 52 nouveaux collaborateurs, adoubs par autant de parrains volontaires. Tous les nouveaux arrivants ont pu rencontrer les membres du comité de direction et visiter le centre des opérations, cœur de notre maison.

### PISTES D'AMÉLIORATION

*Repenser et fusionner l'intranet et l'extranet (dédié aux commerciaux)*

*Déployer les points de diffusion CLS TV sur les nouveaux espaces de vie*

### CHIFFRES-CLÉS

*+4 500 post sur Workplace*

*116 groupes de discussion créés sur Workplace*

*2 conventions du personnel organisées autour du projet Odyssee 2018 et du plan à moyen terme 2018-2023*



# UNE MISSION INNOVATION INSTITUÉE

L'innovation est au cœur des métiers de CLS. C'est pour l'encourager et la faciliter qu'une mission innovation a été mise sur pied en 2017, dans le cadre du projet Odyssée 2018. Cette mission a pris la forme d'un groupe de travail transversal, dont les membres ont été recrutés sur la base du volontariat et dont la composition est amenée à évoluer dans le temps.



Si cette mission a été dotée d'un budget propre de 300 000€ (soit 0,5 % du volume d'affaire de l'entreprise), ses objectifs sont éminemment qualitatifs. En effet, il s'agit de créer une culture de l'innovation permettant d'explorer de nouvelles applications sans passer par des processus trop longs ou coûteux. L'enjeu, c'est de valoriser des savoir-faire existants en identifiant les besoins émergents, afin de développer de nouveaux produits et services.

Pour ce faire, la mission innovation a multiplié ses participations à des événements sectoriels liés au spatial ou au digital (Aerospace

Valley, In Space, Club Galaxie, Mêlée numérique ...). Elle a aussi mis en place des jeudis de l'innovation réunissant plusieurs intervenants extérieurs issus de domaines de compétences voisins sur les sujets tels que « Gagner en créativité et en innovation – CLS 4.0 », « Internet of Things, IoT démythifié », ou encore « Le Spatial contre les Écomafia », retransmis en direct sur Workplace. Enfin, elle a lancé un challenge innovation en interne, dont ont émergé plus de 60 idées. Parmi elles, une application dédiée à l'observation sanitaire des cheptels fait actuellement l'objet d'une étude de brevet.

## PISTES D'AMÉLIORATION

*Participer à des learning expeditions à l'extérieur*

*Développer des interventions extérieures ciblées dédiées à l'innovation*

*Créer un guichet innovation pour recueillir en permanence les idées innovantes*

*Lancer des concours d'innovation thématiques selon la stratégie du groupe*

## CHIFFRES-CLÉS

*300 000 € de budget dédiés exclusivement à la mission innovation*

*3 jeudis de l'innovation en 2017*

*60 idées dans le challenge innovation 2017*

# VERS UN PILOTAGE ENVIRONNEMENTAL

Au-delà de la vocation écologique de ses activités, CLS est soucieuse de sa propre empreinte environnementale. C'est pourquoi l'entreprise a réalisé en 2017 une base de données environnementales liée à ses consommations énergétiques. Cette démarche a permis de donner une image « zéro », point d'étape indispensable pour mesurer les progrès à venir, qu'il s'agisse de consommation d'eau, d'électricité, ou encore d'empreinte carbone.

Cette évaluation a permis d'établir que 61 % des émissions carboniques liées à l'activité de CLS étaient indirectes (principalement dues aux déplacements) contre 30 % d'émissions réalisées en interne. À noter que près de la moitié de l'électricité consommée directement par CLS sert à l'alimentation et au refroidissement

de ses data centers. Partant de ces mesures, des premières actions ont été entreprises. Le recours à la visioconférence a été encouragé et facilité par l'équipement adéquat de toutes les grandes salles de réunion de l'entreprise. À ce titre, CLS a réduit de près de 12% son rejet carbone lié aux déplacements de ses salariés depuis 2015.

## CHIFFRES-CLÉS

*100 % de l'éclairage du bâtiment rénové se fait par LED*

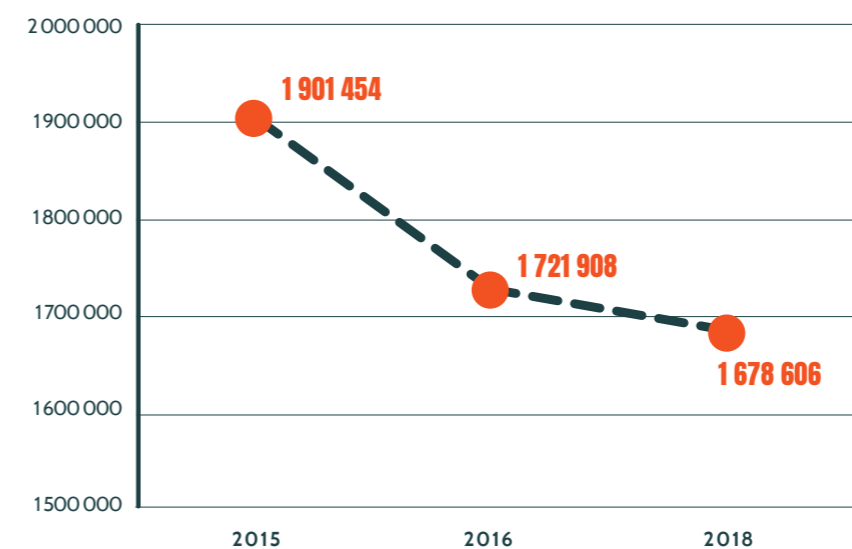
*50 % des salles de réunion sont équipées pour la visioconférence, limitant ainsi les déplacements*

*30 stationnements vélos et 12 casiers supplémentaires installés*

*30 % de papier économisé*

*12 % de rejets carbone évités entre 2015 et 2017.*

## CONCENTRATION REJET CO2 (EN KG/KM/SALARIÉ)





Par ailleurs, l'abri vélos du siège a été agrandi de 30 places et des casiers supplémentaires ont été installés avec prise intégrée pour la recharge des deux-roues électriques. Mieux encore, une étude de faisabilité a permis d'aboutir à la création d'un service de maintenance vélos, sur site, à destination des collaborateurs de CLS.

Aussi, un grand effort de minimisation et de valorisation des déchets a été entrepris. Des poubelles de tri ont été déployées permettant aujourd'hui d'extraire des déchets tertiaires habituellement mélangés 5 types de déchets

recyclables : le carton, le papier, les bouteilles plastiques, les bouchons plastiques et les piles alcalines. Autre initiative, un paramétrage par défaut des imprimantes, conjugué à un accès par badge a permis de réduire de 30 % la consommation de papier ! C'est en 2017 que CLS a renégocié son contrat de fourniture d'électricité. Désormais, 100 % de l'électricité consommée par le siège social est issue d'énergies renouvelables. Enfin, CLS produit de l'énergie propre et de l'eau chaude sanitaire grâce à des panneaux solaires installés en toiture de ses bâtiments.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

*Assurer un service de maintenance des vélos*

*Installer des bornes de recharge de voitures électriques*

*Optimiser la valorisation des batteries lithium alimentant les balises et émetteurs*



## UNE POLITIQUE DE MÉCÉNAT STRUCTURÉE

Si l'utilité sociale de CLS se manifeste avant tout par la nature des missions que ses clients lui confient, le mécénat offre une possibilité d'agir supplémentaire. C'est pourquoi l'entreprise a décidé de structurer ce type d'actions en constituant en juin 2017 une mission mécénat.

La mission mécénat est désormais dotée d'un budget dédié. Elle s'appuie sur un groupe de décision d'une dizaine de personnes volontaires issues de différents services de l'entreprise. Ce groupe permet de choisir et définir les partenariats de mécénat noués par l'entreprise : causes, montant des aides, manifestations...

De fait, CLS concentre son soutien sur deux acteurs emblématiques du territoire où l'entreprise est née. Il s'agit du Stade Toulousain Rugby Handisport d'une part (une façon d'afficher un tempérament de compétiteur en même temps

qu'une attention portée aux personnes en difficulté) et d'autre part des Voies Navigables de France (notamment sur le projet de replantation des arbres du Canal du Midi dont le siège de CLS est voisin).

C'est ainsi qu'une conférence s'est tenue fin 2017 dans les locaux de CLS sur l'avenir du Canal du Midi, et qu'une rencontre a été organisée entre une quinzaine de salariés de CLS et l'équipe handi-rugby du Stade Toulousain. Ouverture à l'autre, engagement, protection de l'environnement, voilà les valeurs que CLS veut mettre en avant, tout en assumant son ancrage territorial.

#### PISTES D'AMÉLIORATION

*Accroître la concertation des salariés dans les décisions de mécénat*

*Accroître la participation des salariés dans les événements de mécénat*

#### CHIFFRES-CLÉS

*25 000 € dédiés pour 2018 (contre 10 000 € pour 2017)*

*10 ans de soutien aux associations handisport*



## UNE INSERTION INSTITUTIONNELLE EFFECTIVE

Les régions où CLS est principalement présente en France sont la Bretagne, les Hauts-de-France et l'Occitanie : trois terres de recherche, de conquête et d'innovation. C'est pour partager localement le succès et le développement économique que CLS a souhaité intensifier ses liens avec les autres acteurs de ces territoires.

Porté par le Pôle de compétitivité Aerospace Valley, le Booster Nova a permis de rassembler un certain nombre d'activités spatiales tournées autour de la création de valeur via de nouvelles applications. Ce Booster Nova s'est vu dédier un lieu attiré, le « Hub Nova ». Livré en 2018 et situé au cœur de la zone Toulouse Aerospace (Montaudran), le Hub Nova a fait l'objet d'une convention d'utilisation signée dès 2017 par CLS. Place au partage et à l'émulation !

Autre exemple de pleine intégration à son secteur d'activité,

CLS a participé en 2017 en qualité de partenaire organisateur aux Act In Space, un concours d'innovation international (Hackathon) organisé par l'agence spatiale française (le CNES). Cet événement a réuni entrepreneurs, étudiants, développeurs et créatifs autour de défis basés sur des technologies et données spatiales, le but étant d'imaginer les produits et services utiles au quotidien dans le futur...

À signaler aussi, toujours en 2017, le lancement de la start-up DIGIKARE autour d'applications numériques dédiées à la santé. Une naissance qui s'est faite sous

l'égide du partenariat liant CLS à ETHICS Biotop et qui permet à des créateurs de bénéficier d'espaces où ils peuvent développer sereinement et durablement leurs projets avec des conditions privilégiées d'hébergement (de 6 mois à 3 ans). Utile aux porteurs de projets, ce partenariat est aussi pour CLS un vecteur de découverte de nouveaux talents et de nouvelles idées.

### PISTES D'AMÉLIORATION

*Multiplier les partenariats pour des opérations de soutien à l'innovation*

## LA PROTECTION DES DONNÉES ASSURÉE

La collecte, l'utilisation et la divulgation des données personnelles ont fait l'objet d'une prise de conscience. À juste titre, l'opinion publique réclame des protections et des garanties. Il s'agit ni plus ni moins de préserver la vie privée des individus, mais aussi leurs intérêts. Par exemple, l'utilisation de toute information concernant la santé d'une personne doit être strictement encadrée.



### PISTES D'AMÉLIORATION

*Finaliser la mise en conformité avec la RGPD à l'échelle du groupe CLS*

*Communication sur la politique générale de protection des données*

### CHIFFRES-CLÉS

*8 chantiers différents dans le projet RGPD du groupe CLS*

De nombreux pays se sont dotés d'une législation en matière de protection des données et de la vie privée, et la nouvelle réglementation européenne entrée en vigueur en 2018 (RGPD) tire encore ces exigences vers le haut.

Naturellement, CLS s'engage à conserver ces informations de manière confidentielle et sécurisée. Sur le fond, les données personnelles sont traitées de façon loyale et juste et uniquement si certaines conditions sont remplies, à savoir que ces informations

doivent être collectées pour une finalité précise et licite et qu'elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives.

Pour des raisons de transparence, chaque individu a le droit d'accéder aux données personnelles le concernant. À ce sujet, le code de conduite de CLS stipule que ces demandes individuelles doivent être relayées sans délai au Délégué à la Protection des données (DPO) dans l'entreprise et traitées in fine par le service juridique de la société.

