



COMMUNICATION ON
PROGRESS

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

We welcome feedback on its contents.

GROUPE AMETRA

Juillet 2019

SOMMAIRE

1. Déclaration de soutien continu par le Directeur Général du Groupe AMETRA	p.4
2. Présentation du Groupe AMETRA	p.5
2.1. Généralités	
2.2. Principales activités	
2.3. Stratégie d'Entreprise	
2.4. Nos Valeurs	
3. Notre démarche d'Amélioration Continue	p.8
3.1. Certification ISO 9001	
3.2. Certification EN 9100	
3.3. Politique Qualité 2019	
3.4. Surveillance du Système de Management	
4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme	p.14
5. Principes relatifs aux Conditions de Travail	p.15
5.1. Politique sociale	
5.2. Politique de recrutement	
5.3. Instance Représentative du Personnel	
5.4. Règlement intérieur	
5.5. Santé-Sécurité de nos Collaborateurs	
5.6. Suivi de nos Collaborateurs	
5.7. Qualité de vie au travail	
5.8. Sponsoring	
5.9. Mécénat	
6. Principes relatifs à l'Environnement	p.30
6.1. Notre démarche Environnementale	
6.2. Notre programme Environnemental	

7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption	p.35
Annexe n°1 : Lettre d'adhésion	p.37
Annexe n°2 : Certificat d'adhésion au Global Compact	p.38
Annexe n°3 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Engineering	p.39
Annexe n°4 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Simulation	p.40
Annexe n°5 : Certificat EN 9100 d'AMETRA Engineering	p.41
Annexe n°6 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies	p.42

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

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

Cette Communication sur le Progrès annuelle permet de présenter notre Groupe et de décrire les actions que nous mettons en œuvre afin d'intégrer le "Global Compact" et ses principes au sein de nos valeurs, notre culture et notre stratégie.

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

Christophe CAPELLE
Directeur Général

2. Présentation du Groupe AMETRA

2.1. Généralités

AMETRA Engineering et AMETRA Simulation sont des filiales du Groupe AMETRA, qui compte près de 600 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 40 M€. Cette assise solide associée à un actionnariat privé nous permet d'envisager sereinement les investissements nécessaires à notre développement et au maintien de notre performance.

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

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

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

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

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

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

- Site Internet : www.ametrargroup.com

2.2. Principales activités

Nos activités

- Ingénierie Produits & Moyens Mécaniques
- Ingénierie Systèmes Electriques
- Ingénierie Systèmes Electroniques & Soft

Notre expertise Métier

- Systèmes et V&V
- Electricité & Contrôle Commande
- Electronique & Software
- Mécanique
- Calcul & Mesure
- Plasturgie & Composite
- Design & Ergonomie
- Analyse & Tolérancement
- Pilotage Projet

Nos solutions

- Projets au Forfait
- Centre de Services
- Support Engineering
- Conseil & Formation

2.3. Stratégie d'Entreprise

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

Depuis 40 années, nous considérons que nos collaborateurs doivent avoir un intérêt fort pour leur métier, du pragmatisme, de la curiosité, un fort esprit d'entreprise et une faculté d'adaptation ; nos recrutements sont fondés sur ces critères. Bien servir nos clients passe par des formations et des montées en compétences dans le cadre d'un parcours d'intégration et d'un accompagnement tutoriel de nos référents. Enfin, respecter les règles de l'art et la méthodologie indispensable à toute bonne conception est indissociable de notre métier.

Nous mesurons ainsi notre différence lorsque nous répondons aux attentes de nos clients dans les différents domaines que nous adressons : l'Aéronautique & Spatial, le Nucléaire (civil & militaire), la Défense (terrestre, aéronautique & navale), le Ferroviaire et le Médical.

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

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

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

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

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

2.4. Nos Valeurs

- Une proximité client (9 Bureaux d'Etudes sur le territoire Français : Ile-de-France, Sud-Est, Sud-Ouest, Centre...).
- Une réactivité et une disponibilité dans la mise en place de solutions adaptées aux besoins.
- Une pérennité financière grâce à un actionnariat privé et solide.
- Un respect de l'environnement.
- De fortes valeurs humaines (encadrement de proximité, fidélisation de nos équipes et formation adaptée).
- Un programme de formation et de tutorat interne ambitieux (5% de notre masse salariale) et reconnu par la profession.
- Un système de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) précis et actualisé.

3. Notre démarche d'Amélioration Continue

3.1. Certification ISO 9001

- Organisme de certification : INTERTEK
- Certification ISO 9001 d'AMETRA Engineering depuis mai 2002 (voir l'annexe n°3)
- Certification ISO 9001 d'AMETRA Simulation depuis mai 2017 (voir l'annexe n°4)
- Date de validité : mai 2020

3.2. Certification EN 9100

- Organisme de certification : SGS
- Périmètre : agences AMETRA Engineering de Toulouse et Intégration Système de Fontenay-aux-Roses depuis février 2019 (voir l'annexe n°5)
- Date de validité : février 2022

3.3. Politique Qualité 2019

Nos axes stratégiques :

Un audit externe a été réalisé en 2018 afin d'analyser plus en détail les orientations de nos clients sur chacun des domaines que nous adressons depuis quelques années. Le résultat de cet audit confirme une réelle attente de leur part sur leur volonté de voir progresser le Groupe AMETRA, en remontant dans leurs chaînes de valeur et en nous positionnant sur un niveau d'engagement plus responsabilisant et sur des projets plus complexes techniquement.

Cette expression client doit nous conforter dans notre volonté de monter en compétences sur notre activité en Ingénierie Mécanique & Calcul, et d'accélérer le développement de nos activités en Électricité et en Électronique & Soft, notamment par un déploiement en régions.

En réponse à cette attente, il apparaît comme essentiel de renforcer notre offre autour de 3 activités (Ingénierie produits & moyens Mécaniques / Ingénierie Systèmes Électriques / Ingénierie Systèmes Électroniques & Soft) identifiées au sein de notre Business Unit Ingénierie représentée par AMETRA Engineering et AMETRA Simulation.

Cette structuration nous permettra ainsi de nous assurer une parfaite visibilité vis-à-vis de nos clients, ainsi qu'un développement de nos activités en Ingénierie autour de nos 3 activités.

Cette volonté se traduira par l'accentuation de 3 axes majeurs du Groupe AMETRA :

- *un investissement significatif en formation auprès de l'ensemble de nos collaborateurs,*
- *le maintien de notre niveau d'exigence dans le recrutement,*
- *le renforcement de nos exigences en termes de gestion de projet, pour garantir à nos clients qualité, coûts et délais, soutenues par l'obtention d'une certification EN9100.*

Cette politique sera un des éléments clés pour développer et affirmer nos positions au sein des domaines que nous ciblons : l'Aéronautique & Spatial, le Nucléaire (civil et militaire), la Défense (terrestre, aéronautique & navale), le Ferroviaire et enfin le Médical.

Cette orientation sera également un élément supplémentaire pour garantir les valeurs et l'ADN du Groupe AMETRA :

Ambition : Acteur majeur et de référence au sein des domaines adressés

Maîtrise : Maîtrise de nos projets et de notre niveau d'engagement

Exigence : Savoir-faire reconnu sur un positionnement plus en amont dans la chaîne de valeurs de nos clients

Technicité : Proximité dans le suivi de nos collaborateurs et dans leur montée en compétence

Rigueur : Rigueur à tous les niveaux de l'entreprise

Ambiance : Des événements conviviaux organisés en collaboration étroite avec notre CSE !

Enfin, notre Groupe adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact" poursuivra ses actions d'engagement envers les 4 thèmes suivants : Droits de l'Homme, Conditions de Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption.

Cette orientation stratégique et essentielle dans la réponse à nos clients doit être perçue comme une étape majeure dans l'évolution de notre Groupe, et une opportunité pour toutes et tous de vous inscrire dans cette perspective de progression pour les prochaines années.

NOS OBJECTIFS 2019



1. Atteindre le taux de croissance budgétaire
2. Maîtriser nos prestations en Qualité / Coûts / Délais et s'assurer de la satisfaction de nos Clients
3. Assurer la montée en compétences, fidéliser nos Collaborateurs et s'assurer de leur satisfaction
4. Garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données
5. Contrôler notre niveau d'encours et réduire les retards de règlement Clients
6. Mettre en place des actions d'amélioration continue efficaces
7. Maintenir nos certifications ISO 9001 et EN 9100
8. Obtenir la certification Radioprotection

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

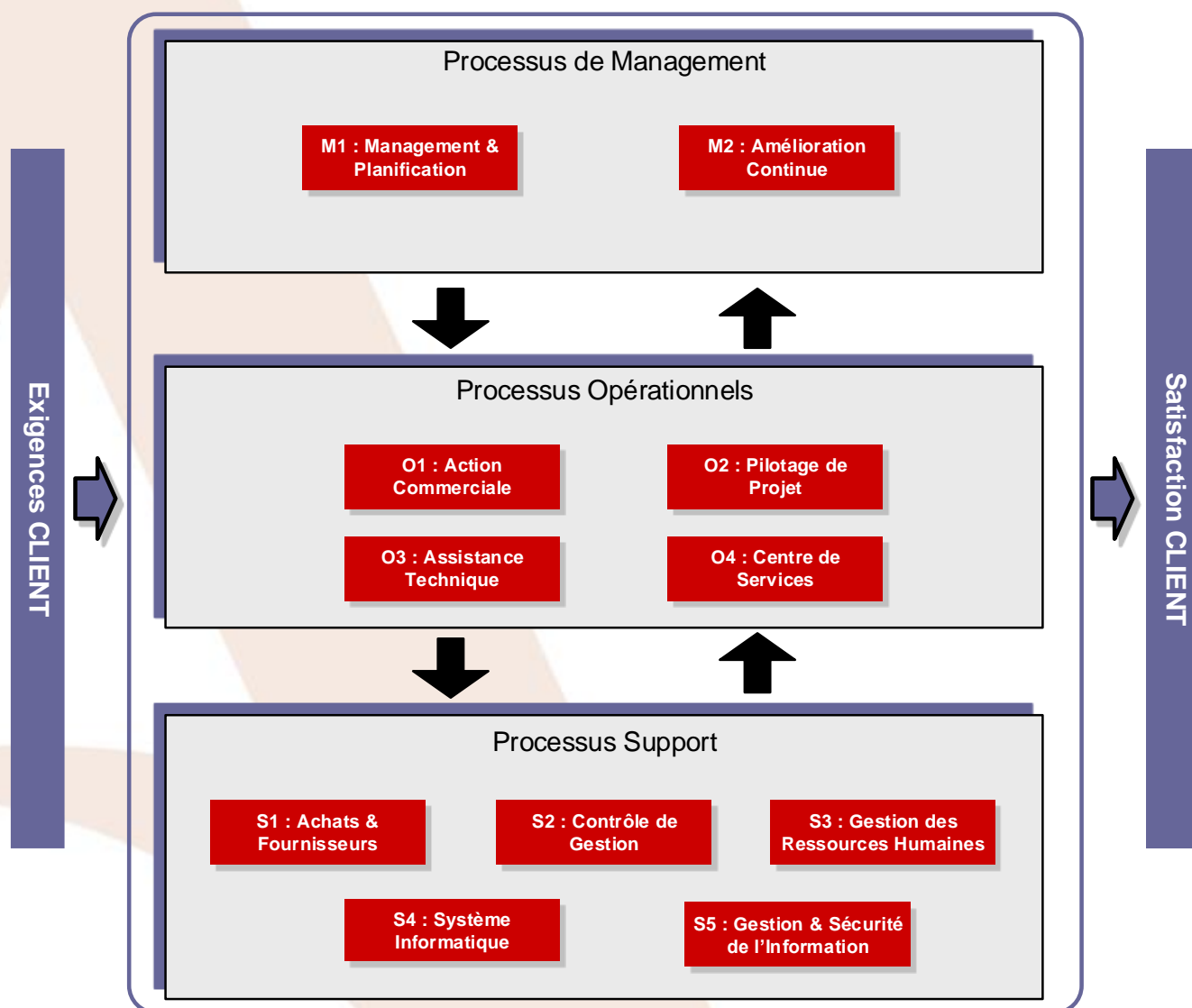
Dans ce cadre, notre Direction Qualité système et projet, sous l'autorité de la Direction Générale, aura pour mission de piloter le déploiement de cette politique qualité, en surveiller l'application et s'assurer que l'amélioration continue soit la préoccupation de tous, garantissant ainsi la satisfaction de nos Clients et de nos Collaborateurs.

3.4. Surveillance du Système de Management

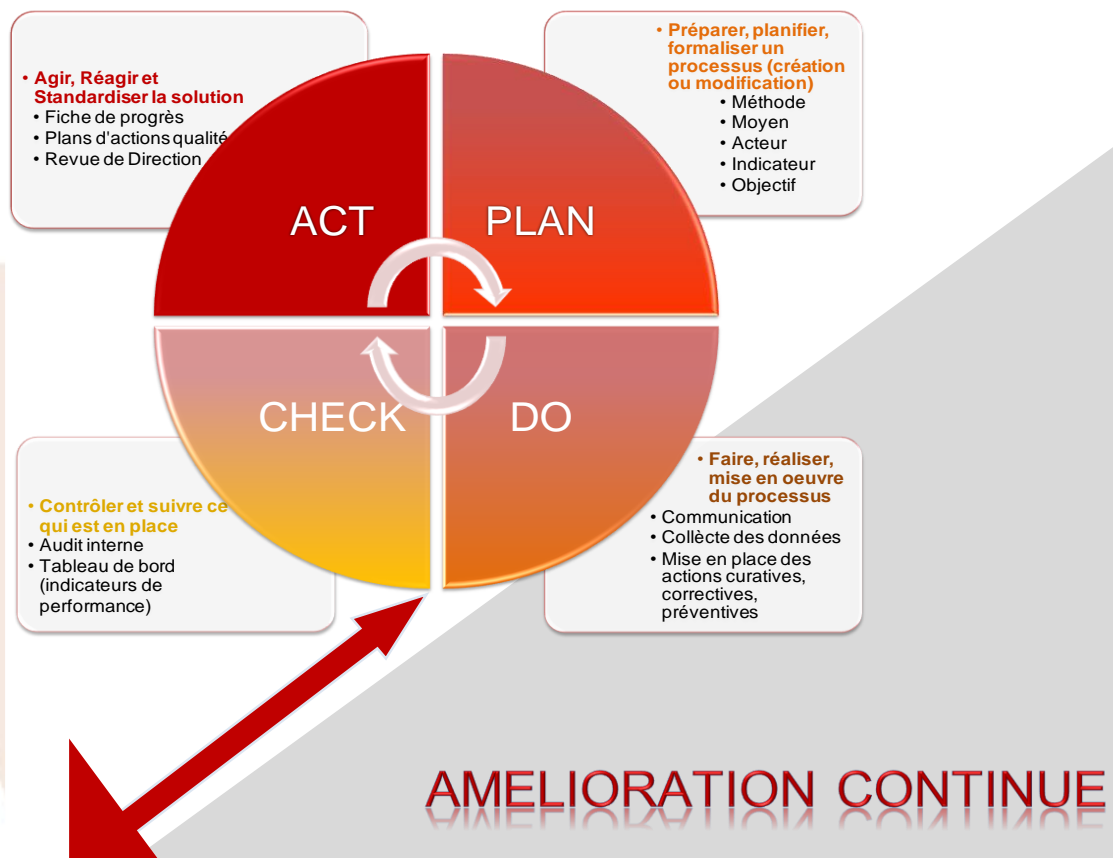
3.4.1. Cartographie de nos processus

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

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



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



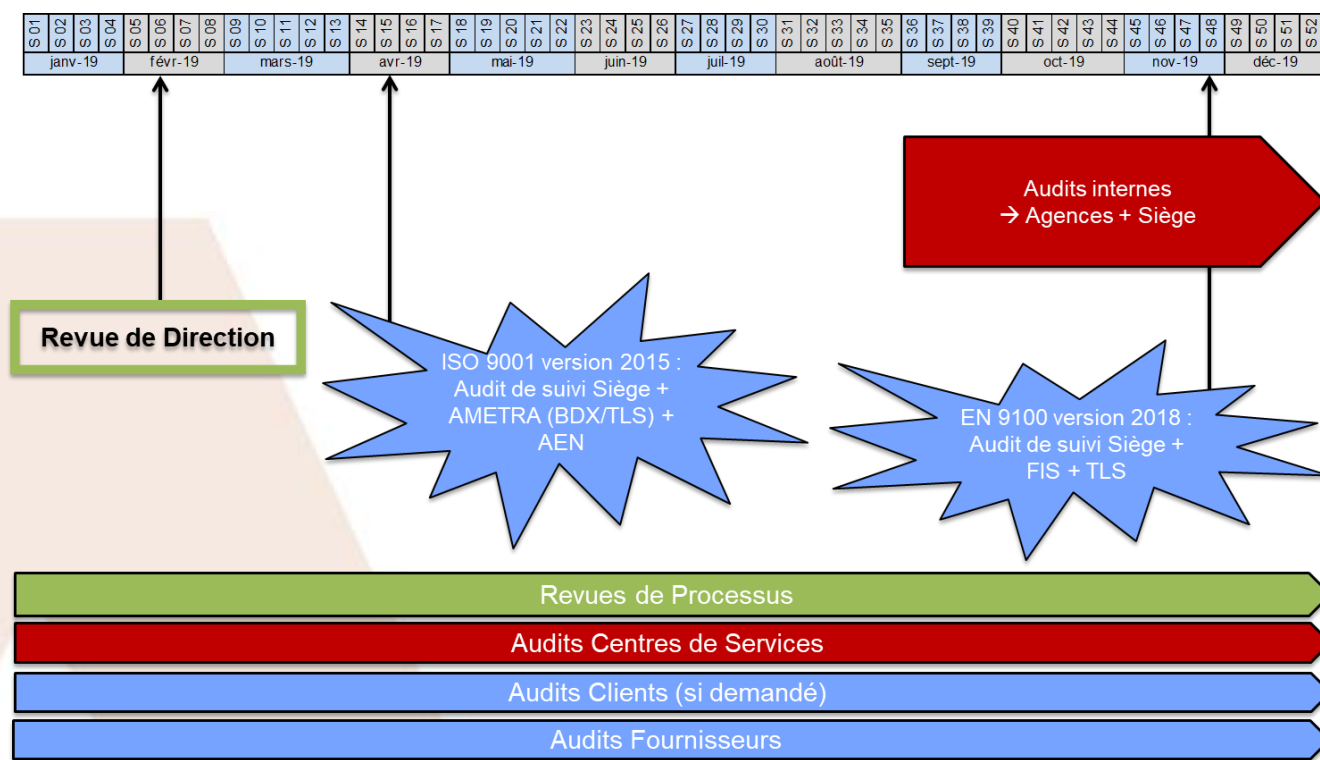
3.4.3. Audits

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

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

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

Voici le planning prévisionnel d'audits pour l'année 2019 (en rouge : audits internes / en bleu : audits externes / en vert : revues internes) :



3.4.4. Séminaire des Services et Revue de Direction

Une analyse du contexte du Groupe AMETRA est réalisée une fois par an selon le modèle PESTEL (Politique, Économique, Sociologique, Technologique, Écologique, Légal) en amont du Séminaire des Services et de la Revue de Direction.

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

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

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

L'objectif de cette Revue est de définir les plans d'actions qui permettront d'atteindre les objectifs définis dans notre Politique Qualité. A cette occasion, la Direction Qualité présente un bilan des projets en cours.

Données d'entrée :

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

Données de sortie :

- les plans d'actions (actions d'amélioration de l'efficacité du système de management de la qualité et de ses processus et actions d'amélioration du produit en rapport avec les exigences du client).
- les besoins en ressources.
- les objectifs Qualité.

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

3.4.5. Outils d'amélioration continue

Les fiches de progrès sont traitées conformément à l'instruction "Fiche de progrès" (réf. INS/AQ/003).

Elles permettent l'enregistrement d'axes d'amélioration ou de non-conformités constatés lors de l'application des processus. Elles ont diverses origines :

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

Les plans d'actions sont traités conformément l'instruction "Plans d'Amélioration Continue" (réf. INS/AQ/002).

Lorsqu'un besoin d'action corrective ou préventive est identifié, un plan d'action est initialisé et une analyse de cause est déployée.

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

4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

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

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

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

Le GDPR (General Data Protection Regulation), aussi désignée sous son acronyme français RGPD (Règlement Général de Protection des Données) est le nouveau texte de référence en matière de protection des données au niveau européen. Ce règlement est entré en vigueur le 25/05/2018 et impacte toutes les entreprises opérant du traitement de données à caractère personnel sur des résidents européens.

Le GDPR poursuit plusieurs objectifs ambitieux :

- uniformiser au niveau européen la réglementation sur la protection des données.
- responsabiliser davantage les entreprises en développant l'auto-contrôle.
- renforcer le droit des personnes (droit à l'accès, droit à l'oubli, droit à la portabilité...).

Le Groupe AMETRA s'est mis en conformité avec les directives de cette nouvelle réglementation :

- désigner un pilote RGPD.
- identifier tous les traitements de données personnelles réalisés par l'entreprise.
- réaliser l'analyse des risques sur les données personnelles pour chacun des traitements identifiés.
- mettre en place des actions correctives et préventives afin d'éviter la divulgation des données personnelles.
- mettre en place des actions pour permettre le droit à l'accès à la rectification et à l'oubli aux personnes concernées.

Pour cela, le groupe AMETRA s'est appuyé sur l'outil PIA (Privacy Impact Assessment) diffusé par la CNIL, qui permet la formalisation d'analyses d'impact sur la protection des données. Il a également bénéficié d'un accompagnement par un prestataire externe spécialisé dans le domaine.

Le Groupe AMETRA a ajouté la clause n°21 "Ethique" dans ses Conditions Générales d'Achat (réf. DCO/AF/001) adressées à ses sous-traitants. Elles sont annexées aux documents de consultation et commande et sont disponibles sur notre site internet : <https://www.ametrargroup.com/fr/espace-fournisseurs>.

5. Principes relatifs aux Conditions de Travail

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

5.1. Politique sociale

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

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

- Mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
 - Visibilité sur le site AMETRA des évolutions possibles pour les collaboratrices afin d'encourager les candidatures féminines
 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques
 - Sensibilisation des Responsables Recrutement à la promotion de la diversité
 - Un processus de recrutement et de promotion internes qui garantit l'équité de traitement des candidatures du sexe féminin
- Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation et de formation professionnelle :
 - Sensibilisation des Responsables Recrutement à l'embauche de travailleurs en situation de handicap
 - Participation à Hello Handicap depuis 2017, évènement national en ligne dédié au recrutement de travailleurs handicapés dans les PME, en partenariat avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Cet évènement permet en effet de provoquer les rencontres, facilement, rapidement et gratuitement pour les candidats, sans qu'ils aient besoin de se déplacer.



- Le groupe AMETRA se porte volontaire annuellement depuis 2018 pour le Duo Day, dispositif simple et efficace pour l'inclusion de personnes en situation de handicap à travers nos différents postes techniques et administratifs.
- Présence sur le site Emploi Handicap tout au long de l'année afin d'offrir des postes.

Toutes les actions sont suivies dans un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail piloté par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec les délégués syndicaux.

5.2. Politique de recrutement

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

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



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

La démarche de cooptation est instaurée depuis plusieurs années. 15% de nos salariés intègrent AMETRA grâce à la cooptation. Afin de saluer l'investissement de nos collaborateurs dans cette démarche, un challenge cooptation est renouvelé chaque année. En effet, les collaborateurs AMETRA constituent les meilleurs ambassadeurs de notre Société, de nos métiers, nos savoir-faire, de notre culture d'entreprise et nos valeurs.

La cooptation étant un vecteur de recrutement important pour le Groupe AMETRA, la Direction a décidé de faire évoluer les modalités de cooptation en 2018 en distinguant le parrainage, et en conséquence les primes associées, des candidats expérimentés et celui des plus jeunes.

Un défi cooptation exceptionnel lancé en 2017 a été renouvelé en 2019 afin de dynamiser plus encore cette démarche avec de belles surprises à la clé (smartbox et chèques cadeaux) en complément de la prime habituelle.

Dans le cadre de son objectif de croissance, AMETRA s'investit dans un audit interne afin de développer sa marque employeur. Cette démarche permet de :

- attirer les meilleurs candidats.
- fidéliser nos collaborateurs.
- développer l'engagement.
- renforcer l'image et la réputation de l'entreprise.

Le pourcentage de CDI dans le groupe AMETRA est de 97%.

5.3. Instance Représentative du Personnel

Le Groupe AMETRA respecte en totalité ses obligations en termes de représentation du personnel telles qu'elles sont définies dans le code du travail français.

Suite à la réforme de la loi Travail par l'ordonnance de septembre 2017, le Groupe AMETRA dispose depuis juillet 2018 d'une instance unique de représentation du personnel nommée le Comité Social et Economique (CSE). AMETRA avait opté pour la solution du vote électronique favorisant la participation de l'ensemble des salariés, y compris ceux en mission chez nos clients.

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

5.4. Règlement intérieur

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

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

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

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

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

"Article 5.2 - Harcèlement sexuel"

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

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

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

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

Article 5.3 - Harcèlement moral

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

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

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2019, AMETRA a désigné un référent harcèlement sexuel au sein du CSE mais également un représentant Ressources Humaines, conformément au Code du travail suite à la Loi Avenir professionnel.

5.5. Santé-Sécurité de nos Collaborateurs

5.5.1. Notre Politique Santé & Sécurité au Travail

Nos axes de progrès :

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

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

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

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

- *Examen périodique de notre Document Unique dans le cadre de la révision annuelle*
- *Suivi des Plans de Prévention*
- *Evaluation d'exposition à des risques professionnels*

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

- *Sensibilisation de nos collaborateurs aux risques liés à leur poste de travail et à leurs trajets*
- *Sensibilisation de nos managers aux aspects légaux et aux risques professionnels*

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

- *Mise en œuvre d'un système de gestion et de suivi des habilitations ou des autorisations*
- *Suivi des Equipements de Protection Individuelle fournis aux collaborateurs en cas d'exposition à des risques*

Dans le cadre du suivi des collaborateurs exposés aux rayonnements ionisants, la Direction du Groupe AMETRA s'est engagée dans une démarche de certification Radioprotection avec un objectif d'obtention à fin 2019.

Afin de prévenir les accidents de trajet, le Groupe AMETRA fait partie des entreprises engagées à assurer une route plus sûre en respectant les 7 engagements associés et, à ce titre, participe également aux Journées de la sécurité routière au travail.

Enfin, notre Groupe adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact" poursuivra ses actions d'engagement envers les 4 thèmes suivants : Droits de l'Homme, Conditions de Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption.

NOS OBJECTIFS 2019



1. *Prévenir les accidents de travail et de trajet*
2. *Réduire aussi bas que raisonnablement possible les expositions aux rayonnements ionisants*
3. *Respecter les exigences légales et autres exigences relatives à la protection des travailleurs, incluant celles concernant les rayonnements ionisants*

La Direction Générale s'engage ainsi à mettre en œuvre cette Politique Santé & Sécurité au Travail, qui inclut la Radioprotection, en fournissant, à tous les acteurs, le temps et les moyens nécessaires à l'application, la maîtrise et l'amélioration du Système de Management mis en place.

Dans ce cadre, notre Direction des Ressources Humaines, associée au Responsable du Système de Management de la Radioprotection et sous l'autorité de la Direction Générale, aura pour mission de piloter le déploiement de cette Politique Santé & Sécurité au Travail, en surveiller l'application et s'assurer que l'amélioration continue soit la préoccupation de tous, garantissant ainsi la sécurité et le bien-être de nos Collaborateurs.

5.5.2. Sensibilisation des Collaborateurs

Chaque nouvel arrivant chez AMETRA est sensibilisé aux dispositions concernant la Santé et la Sécurité au Travail via un e-learning. La sensibilisation présentée sous format diaporama Power Point suivi d'un QCM, aborde les points suivants :

- les risques liés au poste de travail.
- les préconisations de posture à adopter au poste de travail.
- quels sont les rôles du personnel habilité à intervenir en cas de problématique santé-sécurité.
- la conduite à tenir en cas d'incendie / d'évacuation.
- la conduite à tenir en cas d'accident.
- la charte du bon conducteur.

Ce module e-learning fait partie du circuit d'intégration de nos nouveaux collaborateurs.

5.5.3. Document Unique

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

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

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

5.5.4. Plans de Prévention

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

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

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

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

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

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

5.5.5. Sécurité routière

Le Groupe AMETRA accorde une importance particulière à la sécurité de ses collaborateurs, et place le risque routier au cœur de ses préoccupations. En effet, les accidents de la route étant la première cause de mortalité dans le cadre du travail, il apparaît important au Groupe de développer la culture partagée de la sécurité routière en milieu professionnel. Aujourd'hui, 69% des collaborateurs AMETRA sont en Assistance Technique ou en Centre de Services, mobiles directement auprès de nos clients sur l'ensemble du territoire français.

Ainsi le Groupe AMETRA a participé à la 3^{ème} édition des Journées de La Sécurité Routière au Travail du 13 au 17 mai 2019. Participer à ces Journées est une opportunité de sensibiliser chacun au respect du Code de la Route : l'importance pour AMETRA est d'apporter une protection supplémentaire à ses collaborateurs via une sensibilisation à la fois ludique et instructive à une conduite plus sûre.

Chacune des agences AMETRA a organisé des activités tournées vers la sensibilisation de nos collaborateurs sur la bonne conduite à tenir sur la route avec un quizz.

De plus, la Charte Utilisateurs "Véhicules de service" est donnée à tout nouvel arrivant chez AMETRA. Ce dernier atteste en prendre connaissance et la respecter en la signant.

Cette charte est à disposition dans la pyramide documentaire d'AMETRA.

5.5.6. Radioprotection

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

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

Les règles de protection et de surveillance mises en place par AMETRA sont définies dans le Manuel "Radioprotection" (réf. MAQ/AQ/030) et l'instruction "Radioprotection" (réf. INS/RH/100), et se basent sur :

- la réglementation radioprotection.
- des contraintes de doses annuelles.
- des formations Prévention des Risque niveau 1 avec l'option adéquate.
- un suivi médical individuel renforcé.
- un suivi dosimétrique.
- la mise à disposition d'Equipements de Protection Individuelle spécifiques radioprotection.
- une autorisation à travailler sous rayonnements ionisants.
- un dossier d'accès site comprenant notamment un LPE (Laisser Passer Entreprise), une fiche individuelle d'exposition au site concerné.
- une supervision par un conseiller en radioprotection. Cette fonction est sous-traitée à la société CERAP.

Comme indiqué dans notre Politique Santé & Sécurité au Travail, un Plan d'Amélioration Continue a été créé afin de se mettre en conformité avec le référentiel QUALIANOR et ainsi obtenir la certification Radioprotection sur les périmètres concernés.

5.6. Suivi de nos Collaborateurs

5.6.1. Entretiens Individuels Annuels

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

Ce rendez-vous annuel permet un échange privilégié entre nos collaborateurs et leurs responsables hiérarchiques afin de réaliser le bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir.

Le bilan 2018 et les objectifs 2019 ont été présentés en Revue de Direction le 07/02/19.

■ Bilan 2018 :

- Taux de réalisation des EIA : 96% (2017 : 96%)

■ Objectifs 2019 :

- Cible du taux de réalisation = 100% au 31/01/2020

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

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

5.6.2. Satisfaction des Collaborateurs

■ Collaborateurs en mission

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

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

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

Le bilan 2018 et les objectifs 2019 ont été présentés en Revue de Direction le 07/02/19.

▪ Bilan 2018 :

- 87% des Collaborateurs qui sont partis en mission ont fait l'objet d'au moins une enquête formalisée (2017 : 74%)

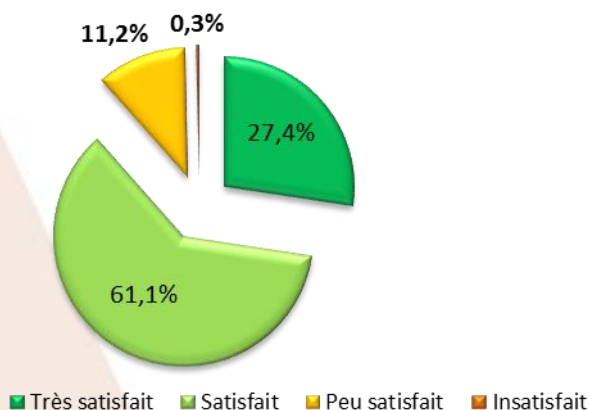


Rappel de la cible : au moins 1 enquête / Collaborateur en mission en 2018

- 88,5% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits (2017 : 89%)



Rappel de la cible : Taux de Collaborateurs satisfaits \geq 90%



▪ Objectifs 2019 :

- Taux de réalisation : au moins 1 enquête sur l'année par Collaborateur en mission (indicateur opérationnel)
- Taux de Collaborateurs satisfaits \geq 90%

Des plans d'actions régionaux sont déployés afin de répondre aux demandes d'amélioration des collaborateurs sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Qualité.

■ **Collaborateurs dans nos bureaux d'études**

La satisfaction de nos collaborateurs au sein de nos bureaux d'études est mesurée annuellement depuis 2016 suite à un plan d'actions défini en Revue de Direction.

Le bilan 2018 et les objectifs 2019 ont été présentés en Revue de Direction le 07/02/19.

▪ Bilan 2018 :

→ 80% des Collaborateurs sollicités ont répondu à l'enquête annuelle (2017 : 76%)

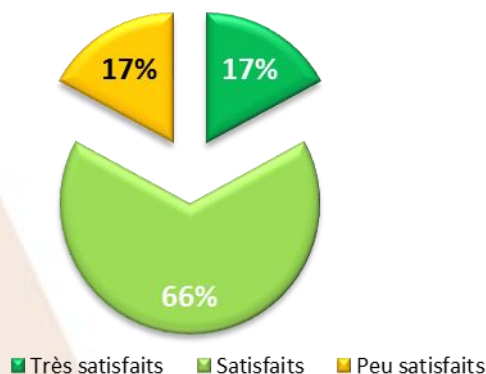


Rappel de la cible : Taux de réponse des Collaborateurs interrogés \geq 80%

→ 83% des Collaborateurs qui ont répondu sont satisfaits (2017 : 77%)



Rappel de la cible : Taux de Collaborateurs satisfaits \geq 90%



▪ Objectifs 2019 :

- Taux de réponse des Collaborateurs sollicités \geq 80% (indicateur opérationnel)
- Taux de Collaborateurs satisfaits \geq 90%

L'enquête 2019 a été réalisée au mois de mars. Voici les résultats.

▪ Bilan 2019 :

→ 92% des Collaborateurs sollicités ont répondu à l'enquête annuelle (2018 : 80%)

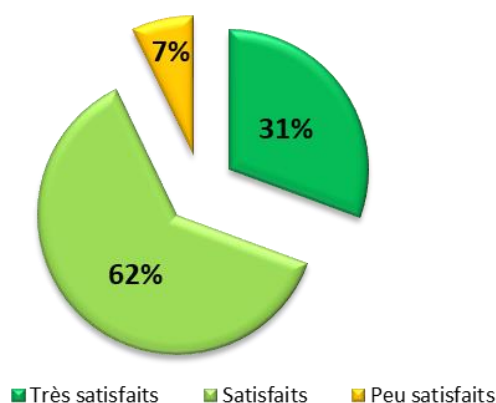


Rappel de la cible : Taux de réponse des Collaborateurs sollicités \geq 80%

→ 93% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits (2018 : 83%)



Rappel de la cible = Taux de Collaborateurs satisfaits \geq 90%



Des plans d'actions régionaux sont déployés afin de répondre aux demandes d'amélioration des collaborateurs sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Qualité.

5.6.3. Politique de formation

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

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

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

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

Cette volonté de placer les compétences au cœur de notre politique de gestion des Ressources Humaines se traduit sur l'année 2019 par un investissement formation de plus de 5% de la masse salariale.

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

5.7. Qualité de vie au travail

5.7.1. Qualité de l'environnement de travail

Les établissements du Groupe AMETRA répondent à un cahier de charges visant la qualité de l'environnement au travail des collaborateurs (surface, luminosité, aménagement, accessibilité, espace de détente...).



5.7.2. Vie professionnelle / Vie personnelle

AMETRA souhaite faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses collaborateurs. Pour cela, une demi-journée est offerte aux salariés d'enfants scolarisés jusqu'à la 6^{ème}, à l'occasion de la rentrée scolaire.

5.8. Sponsoring

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

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

En 2018, le Groupe AMETRA s'est distingué dans des compétitions de Volley Ball, Athlétisme, Course à Pied, Futsal, des évènements d'Éducation Canine et la préparation d'une "Caisse à savon".

La saison 2019 soutient les projets suivants :



■ Région Sud-Est :

- Agence de Bagnols-sur-Cèze : 2 collaborateurs reçoivent le soutien d'AMETRA dans le cadre de diverses activités : Centre Cynophile Remoulois et Raid Aventure solidaire en Europe.

■ Région Sud-Ouest :

- Agence de Bordeaux : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de tir sportif.
- Agence de Toulouse : une collaboratrice se fait sponsoriser pour son activité de basket.

■ Région Ile de France :

- Agence de Fontenay-aux-Roses – Intégration Mécanique : 2 collaborateurs reçoivent le soutien d'AMETRA dans le cadre de diverses activités : athlétisme et cyclisme.
- Agence de Fontenay-aux-Roses – Intégration Système : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de football.
- Agence d'Asnières-sur-Seine : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de rugby.
- Agence AMETRA Simulation : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de triathlon.

5.9. Mécénat

■ Course solidaire au profit de la Ligue Contre le Cancer :

Depuis 3 ans, le Groupe AMETRA marque son engagement en s'associant à différents événements et actions fédérateurs à travers l'organisation d'une course solidaire en faveur d'une association qui lui tient à cœur.



Après l'UNICEF et la Croix Rouge, le Groupe AMETRA a souhaité lors de cette 3^{ème} édition saluer la mémoire d'un collègue emporté par la maladie, et a dédié son événement 2018 à la lutte contre le cancer. C'est donc au profit de la Ligue Contre le Cancer que se sont rassemblés de nombreux volontaires, le week-end des 13 et 14 octobre 2018, afin de participer à une course / marche en un lieu unique par agence.

Pour chaque volontaire, le Groupe AMETRA a versé un don de 30€ au profit de la Ligue Contre le Cancer.

■ Course Burdi'Color :

Le dimanche 5 mai 2019, nos collaborateurs de Bordeaux se sont réunis pour la célèbre course colorée de France, la Burdi'Color, édition 2019. Plus motivés que jamais, nos participants ont couru 5km pour la réhabilitation de l'œuvre architecturale de Le Corbusier construite en 1924 et inscrite au Patrimoine Mondial de l'Unesco depuis 2016. La Cité Frugès de Pessac (33) qui se situe tout près de Mérignac, fait peau neuve, et une partie des bénéfices de la course sont reversés à la rénovation de l'œuvre du célèbre architecte.

AMETRA participe à cet événement sportif depuis 2017.

L'édition 2017 permettait de soutenir l'UNICEF. AMETRA en est une Entreprise Amie depuis 2016.



L'association soutenue en 2018 était l'UMPS 33 (Unité Mobile de Premiers Secours de la Gironde), qui intervient en France ou à l'étranger dans les missions de sécurité civile.

6. Principes relatifs à l'Environnement

6.1. Notre démarche Environnementale

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

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

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

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

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

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

Notre slogan :

- Protégeons la planète en réduisant nos dépenses

Nos principes :

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



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


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

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

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

6.2. Notre programme Environnemental

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

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Sensibilisation du personnel	Réaliser la sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs.	<p>Actions réalisées en continu depuis septembre 2016 au Siège et dans les Agences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diffusion du guide des bonnes pratiques environnementales.  <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'affichages afin de sensibiliser nos collaborateurs sur l'importance des économies d'utilisation du papier et de l'électricité. ■ Evolution de notre sensibilisation Qualité existante en y ajoutant un volet Environnement. Diffusion et mise en application de notre sensibilisation « Qualité / Environnement » ainsi que du QCM associé. Ce module e-learning fait partie du circuit d'intégration de nos nouveaux collaborateurs.
Sensibilisation de nos sous-traitants	S'assurer que nos sous-traitants soient sensibilisés aux sujets environnementaux	<p>La clause n°20 "Développement durable" est présente dans nos Conditions Générales d'Achat (réf. DCO/AF/001). Ces dernières sont annexées aux documents de consultation et commande et sont disponibles sur notre site internet : https://www.ametragroup.com/fr/espace-fournisseurs.</p>

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Tri / Limitation des déchets	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en place le tri sélectif des déchets. Le site pilote est celui de Fontenay-aux-Roses (déménagement du Siège et de l'agence de Châtillon vers ce nouveau site en juillet 2016) avec pour ambition de déployer cette action au sein de nos autres établissements dès que possible (pour l'instant pas de possibilité car une seule benne à déchets sur les autres sites). ■ Limiter les déchets de gobelets en plastique. 	<p>Actions réalisées en continu depuis juillet 2016 sur le site de Fontenay-aux-Roses :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place de dispositions permettant le tri sélectif des déchets : poubelles spécifiques destinées aux déchets recyclables selon les consignes de la commune et sensibilisation des collaborateurs et de notre prestataire de nettoyage. ■ Participation au programme de retour de toners vides de notre fournisseur. ■ Mise à disposition de distributeurs de boissons chaudes avec possibilité d'utilisation de tasse et ainsi limiter les gobelets en plastique. <p>Action réalisée sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à disposition de tasses et verres afin d'avoir de la vaisselle lavable et réutilisable. <p>Action réalisée par notre prestataire de carte ticket restaurant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Encouragement à retourner gratuitement les cartes ticket restaurant qui ne sont plus valides afin de les recycler entièrement (explications fournies dans la lettre contenant la nouvelle carte). Les anciennes cartes sont détruites grâce à un procédé mécanique. Les matériaux obtenus servent à la fabrication de nouveaux produits.
Transports / Déplacements	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'utilisation de l'audio-conférence pour les réunions nécessitant la présence de personnes sur différents sites. ■ Privilégier les transports en train dans les cas de déplacements avec de longs trajets (lorsque cela est possible). ■ Favoriser la prise des transports en commun par nos collaborateurs en Ile de France. 	<p>Actions réalisées sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise à disposition de salles de réunion avec systèmes d'audio-conférence. ■ Installation de l'outil Team Viewer sur les ordinateurs des fonctions en ayant besoin. ■ Réservation de déplacements en train dès que cela est possible. ■ Remboursement en totalité du pass navigo en Ile de France. AMETRA va au-delà de ses obligations

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
		<p>règlementaires (50% minimum de prise en charge obligatoire).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Participation à la transition énergétique : véhicules essence en lieu et place des véhicules diesel et choix de véhicules essence dès que cela est possible.
Consommation des ressources naturelles	<p>Limiter notre consommation de papier.</p>	<p>Actions réalisées sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'appareils multi-fonctions (imprimante/scanner/photocopieur) collectifs dans tous nos établissements. Les imprimantes individuelles sont en nombre très restreint. ■ Le papier utilisé par AMETRA dispose de l'Ecolabel Européen et le label environnemental Forest Stewardship Council. <div>   </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place d'une interface de gestion informatique permettant de gérer les droits d'accès de nos collaborateurs sans avoir à recourir à des documents papier. ■ Mise en place de la saisie de l'activité des collaborateurs directement dans notre ERP (suppression des anciens formulaires papier). ■ Certains de nos clients ont mis en place des bases numériques afin de recevoir nos factures. Ainsi ces documents sont dématérialisés et cette démarche diminue notre consommation de papier. De plus, AMETRA favorise l'envoi des factures par mail afin d'éviter l'impression systématique de celles-ci. Intensification de la dématérialisation des factures clients. ■ Archivage systématique des factures sur format numérique (suppression des archives papier).

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Mise en place du vote électronique dans le cadre de l'élection du CSE en 2018 permettant une économie substantielle de papier et d'enveloppes. ■ Remplacement des tickets restaurant papier par une carte ticket restaurant nominative avec code. ■ Notre bulletin d'information mensuel interne nommé "AMETRA News" sera dématérialisé à partir de juillet 2019. Il ne sera plus joint en format papier à la fiche de paie mais sera à disposition sur notre page d'accueil intranet et sur notre extranet. ■ Projet de dématérialisation des demandes d'absence. Le formulaire papier va être supprimé et intégré directement dans notre ERP (délai : octobre 2019).

7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption

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



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

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

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

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

En application de la loi Sapin 2 qui introduit des dispositions renforçant la protection des lanceurs d'alerte, le Groupe AMETRA a mis en place un dispositif de recueil de signalement pour tout collaborateur témoin d'un acte de corruption ou de trafic d'influence au sein de l'entreprise. L'alerte sera gérée par un prestataire totalement indépendant afin d'assurer l'anonymat et une stricte confidentialité.

Comme précisé dans le chapitre 4 "Principes relatifs aux Droits de l'Homme", le Groupe AMETRA a ajouté la clause n°21 "Ethique" dans ses Conditions Générales d'Achat (réf. DCO/AF/001) adressées à ses sous-traitants. Elles sont annexées aux documents de consultation et commande et sont disponibles sur notre site internet : <https://www.ametragroup.com/fr/espace-fournisseurs>.

Le Groupe AMETRA invite d'ailleurs ses sous-traitants à adhérer au Global Compact dans ses Conditions Générales d'Achat.

Annexe n°1 : Lettre d'adhésion



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

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

Châtillon, le 3 mars 2016

N/Réf : A160303

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact

Monsieur,

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

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

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

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

Meilleures salutations.



Christophe CAPELLE
Directeur Général

Annexe n°2 : Certificat d'adhésion au Global Compact

DATE D'ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT
10 mars 2016

Global Compact
Network France



CERTIFICAT D'ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

remis à

GROUPE AMETRA

pour son engagement au respect des dix principes du Global Compact des Nations Unies et plus largement aux Objectifs des Nations Unies.

Le Groupe Ametra est également membre de l'association Global Compact France, réseau local officiel du Global Compact.

Le Groupe Ametra a publié sa Communication sur le Progrès (COP) au niveau Active sur le site du Global Compact des Nations Unies, elle est donc à jour jusqu'au 25 juin 2019.



DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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



ENVIRONNEMENT

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



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

SIGNATURE DE L'ORGANISATION

AMETRA

Siège Social

Immeuble FAHRENHEIT

23 Rue de la Redoute

92280 FONTENAY AUX ROSES

Tél : 01 45 57 00 50

NAF : 7112B - RCS Nanterre 325 052 328

SIGNATURE ET CACHET GLOBAL COMPACT FRANCE

GLOBAL COMPACT FRANCE

14, Boulevard de Douaumont - 75017 Paris

Tél : 01 80 48 90 70

01 80 48 90 71

www.globalcompact-france.org

Siret: 488 398 511 00040

APE 9900Z

Annexe n°3 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Engineering

Certificat d'enregistrement

Intertek

Le Système de Management de :

Ametra

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

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

ISO 9001:2015

Le Système de Management est applicable à :

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

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



Calin Moldoveanu - Président Business Assurance
Intertek Certification France, 67, boulevard Bessières 75017 Paris - France

L'émission de ce certificat n'engage la responsabilité d'Intertek envers aucun tiers autre que le client, et uniquement selon les termes définis par le contrat. La validité du présent certificat est soumise au maintien de la conformité du système de l'organisation par rapport aux règles de certification de système d'Intertek. Sa validité peut être confirmée sur demande par email à certificate.validation@intertek.com ou en scannant le code sur la droite avec un smartphone.

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


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



Intertek Intertek Intertek Intertek Intertek

Annexe n°4 : Certificat ISO 9001 d'AMETRA Simulation (anciennement Expression Numérique)

Certificat d'enregistrement

Intertek

Le Système de Management de :

Ametra Expression Numérique

Site principal : 28 Rue de la Redoute, 92260 Fontenay aux Roses, France.
Autre site : 9 Avenue des Ribas, ZI des Cabassols, 13770 Venelles, France.

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

ISO 9001:2015

Le Système de Management est applicable à :

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

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



Calin Moldoveanu - Président Business Assurance
Intertek Certification France, 67, boulevard Bessières 75017 Paris - France

L'émission de ce certificat n'engage la responsabilité d'Intertek envers aucun tiers autre que le client, et uniquement selon les termes définis par le contrat. La validité du présent certificat est soumise au maintien de la conformité du système de l'organisation par rapport aux règles de certification de système d'Intertek. Sa validité peut être confirmée sur demande par email à certificates.validation@intertek.com ou en scannant le code sur la droite avec un smartphone.

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



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



Intertek Intertek Intertek Intertek Intertek

Annexe n°5 : Certificat EN 9100 d'AMETRA Engineering (anciennement Ingénierie)

Certificate FR19/81843066

The certification has been performed in accordance with the requirements of EN 9104-001:2013

AMETRA INGENIERIE

Central Function
28 rue de la Redoute
92260 FONTENAY AUX ROSES, France

Agence de Toulouse
Parc Cabanis, 6 rue Cabanis
31240 L'UNION, France

Has been assessed and registered as meeting the requirements of

NF EN 9100 : 2018

For the following activities

**Integration of mechanical, electrical or electronical systems
from design to manufacturing and Technical assistance.**

**Intégration de systèmes mécaniques,
électriques ou électroniques, de la conception
à la réalisation et assistance technique.**

Certificate Issue Date: 4 February 2019

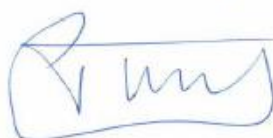
Issue 1. Certificate Reissue Date: 4 February 2019

Certificate Expiry Date: 3 February 2022

This certificate remains valid subject to satisfactory surveillance audits.

First certification Date: 4 February 2019

Authorized by



SGS ICS

29, avenue Aristide Briand 94111 Arcueil Cedex France
t +33 (0)1 41 24 87 75 f +33 (0)1 73 01 71 29 www.sgs.com

Accredited under the ICOP Scheme



Page 1 of 1

This document is issued by the Company subject to its General Conditions of Certification Services accessible at <http://www.sgs.com/en/Terms-and-Conditions>. Attention is drawn to the limitations of liability, indemnification and jurisdictional issues established therein. The authenticity of this document may be verified at http://www.sgs.com/certified_clients.htm. Any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document to unlawful and offenders may be prosecuted to the fullest extent of the law.

Annexe n°6 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

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

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

