



Rapport Responsabilité Sociétale & Communication On Progress

Mai 2020



TABLE DES MATIERES

I - INTRODUCTION	3
1.1 Présentation de l'entreprise.....	3
1.2 Historique et Enjeux prioritaires	5
1.3 Politiques.....	5
1.3.1 : Fondamentaux.....	5
1.3.2 : Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale	6
1.3.3 : Politique de prévention de la corruption	7
1.3.4 : Politiques complémentaires locales	7
1.4 Reconnaissances et Adhésions externes.....	7
1.5 Principes éthiques généraux du Groupe SAMAT	11
1.5.1 Préambule.....	11
1.5.1.1 Contexte et objectifs du rapport	12
1.5.1.2 Périmètre et règles d'intégration.....	12
1.5.1.3 Procédures et mesures de calcul	12
1.5.2. Mission	12
1.5.3. Adapter la gouvernance	13
1.6 Organisation interne en matière de Responsabilité Sociétale	13
II - ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX.....	14
2.1 Tableau de bord des indicateurs environnementaux.....	15
2.2 Gérer durablement les ressources.....	15
2.3.1 Consommation d'énergies.....	15
2.3.2 Consommation d'eau	16
2.2.3 Consommation de carburant et émissions atmosphériques	16
2.2 Réduire les impacts sur l'environnement.....	21
2.2.1 Limiter les déplacements inutiles	21
2.2.2 Prévention des pollutions des eaux et des sols	22
2.2.4 Gestion des déchets.....	23
2.2.5 Participation à la neutralité carbone	24
III - ENGAGEMENTS POUR LES COLLABORATEURS.....	25
3.1 Tableau de bord des indicateurs	26
3.1.1 Les effectifs du Groupe	26
3.1.2 Tableau de bord des indicateurs	27
3.2.1 Politique de rémunération	28

3.3 Améliorer l'organisation et les conditions de travail.....	29
3.3.1 Organisation du temps de travail.....	29
3.3.2 Dialogue et accompagnement social.....	29
3.3.3 Santé, sécurité et bien-être des salariés.....	31
3.4 Garantir l'égalité de traitement.....	41
3.4.1 Promotion de la parité.....	41
3.4.2 Prise en compte du handicap.....	43
3.4.3 Lutte contre les discriminations.....	44
3.4.4 Insertion des personnes en difficulté.....	44
3.5 Développer la formation.....	45
3.5.1 Politique de formation.....	46
IV - ENGAGEMENT AUPRES DES PARTIES PRENANTES	48
4.1. Gouvernance.....	48
4.2 Ethique des affaires	48
4.2.1 En matière de lutte contre la corruption.....	48
4.2.2 En matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles.....	49
4.3 Améliorer la relation client.....	50
4.4 Le dialogue avec nos parties prenantes	52
4.5 Achats responsables	53
4.6 Maîtrise de la sous-traitance et coopération avec nos fournisseurs.....	54
4.7.1 Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants	54
4.7.2 Intégration de la CSR dans notre politique d'achat	55
4.8 Optimiser nos impacts sur le territoire	55
4.8.1 Relations avec les riverains et les populations locales.....	55
4.8.2 Sponsoring et mécénat	56
4.8.3 Soutenir le secteur éducatif et associatif.....	56
4.8.4 Apprentissage et Partenariats universitaires	57
4.9 Promouvoir la loyauté des pratiques	58
4.9.1 Application des réglementations et conventions	58
4.9.2 Participation à des initiatives de promotion de la CSR.....	59
V - Reporting.....	60

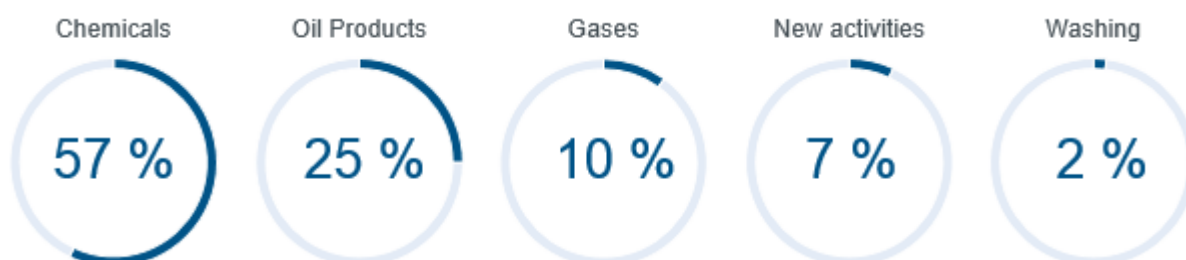
I - INTRODUCTION

1.1 Présentation de l'entreprise

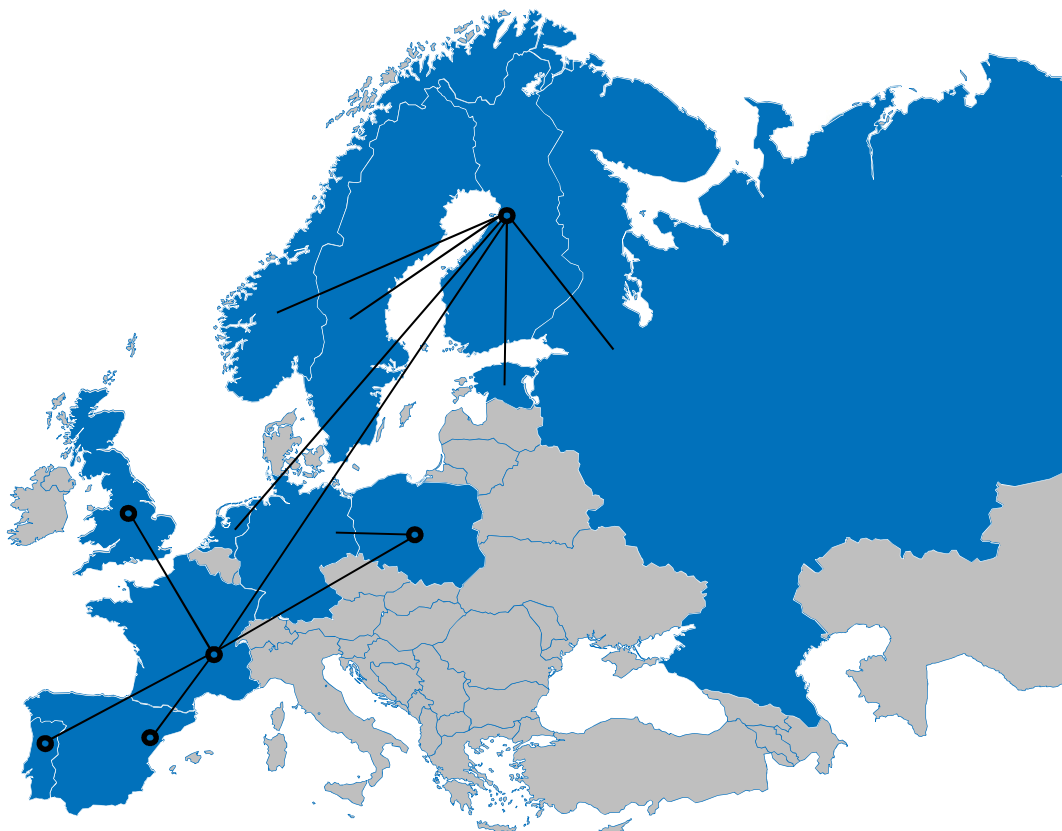
SAMAT est depuis plus de quarante ans un acteur majeur du transport et de la logistique au niveau européen.

Son chiffre d'affaires 2019 était de **320 millions €uros** pour l'ensemble des filiales.

Les secteurs d'activités dans lesquels il évolue sont historiquement le transport et la logistique des produits sensibles issus de la chimie, du gaz et de la pétrochimie. Il est également présent sur des activités spécialisées comme les transports de véhicules.



SAMAT c'est une quinzaine de sites implantés en France et une dizaine d'autres en Europe (Espagne, Grande-Bretagne, Pologne, Portugal, Allemagne, Estonie, Finlande, Norvège, Pays-Bas, Suède et Russie) ce qui permet à l'entreprise d'être significativement implanté comme de Transporteur de Matières Dangereuses en Europe

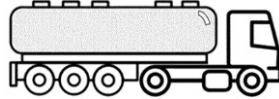


Le siège social est implanté à Vienne (F-38) et concentrent le management et la coordination générale du Groupe tout en offrant à ses différents centres d'exploitation un ensemble de compétences au niveau commercial, technique, achat, juridique, QHSE, financier, assurance, comptable, RH...

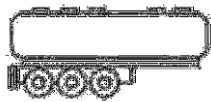
Pour répondre et satisfaire les besoins et attentes de ses clients, qui font partie des grands groupes industriels de la chimie, du gaz et de la pétrochimie internationaux, SAMAT a organisé et structuré son organisation et son fonctionnement autour d'un Système de Management fondé sur des principes de savoir-faire et d'efficacité.



Il s'appuie également sur le professionnalisme et les compétences de **2200 collaborateurs**.



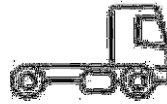
Ainsi que sur une flotte de plus de 5 400 véhicules adaptée et optimisée :



2200
Citernes



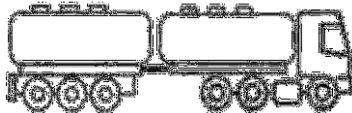
900
Containers



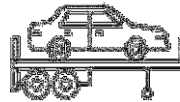
1300
Tracteurs



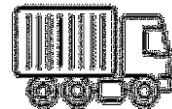
300
Porteurs



300
Drawbars



400
Autres



ODD : Investir ou développer des infrastructures de transport et de distribution de l'énergie.



Actions : Le plan permanent de management du Groupe a pour objectif de garantir sa pérennité et de permettre sa croissance.

Résultats : Le développement du Groupe SAMAT depuis 40 ans a permis de mettre à disposition du marché les moyens humains et matériels présentés ci-dessus.

1.2 Historique et Enjeux prioritaires



Depuis 2003, dans le cadre de notre démarche interne « Ecoactiv », une politique de Développement Durable a été lancée par SAMAT, régulièrement actualisée et communiquée.

De manière transversale à ces activités, les métiers de SAMAT appellent à une responsabilité accrue en matière de protection environnementale et à un fort engagement envers la formation et l'insertion professionnelle.

Enfin, les activités SAMAT fortement en lien avec les industries, les GMS, les agglomérations et les particuliers donnent un axe stratégique à la politique « *Corporate Social Responsibility* » (CSR) du Groupe.



1.3 Politiques

1.3.1 : Fondamentaux

SAMAT promeut une Politique de Management QHSE intégré depuis 1993 nommée « Les Fondamentaux ».

Les principaux engagements de cette politique sont :

- Le respect des engagements contractuels et la satisfaction des clients,
- La conformité avec les exigences légales et réglementaires applicables,
- L'amélioration de la sécurité et de la qualité du travail des salariés,
- La mise en place d'objectifs de performance afin d'assurer une meilleure maîtrise des risques QHSE.



01/09/2017

Les activités du Groupe SAMAT s'inscrivent principalement dans le secteur des transports spécialisés de produits sensibles. Afin de poursuivre sa croissance, le Groupe Samat s'appuie sur les **Fondamentaux** suivants qui se déclinent à tous les niveaux de l'entreprise. Ils sont enrichis par notre démarche « *Excellence* », ainsi que par nos Engagements « *Politique Développement Durable et Responsabilité sociale* » et « *Responsible Care* ».

La préservation des personnes, des biens et de l'environnement

- Garantir et préserver la santé, la sécurité et l'intégrité des personnes, des biens et de l'environnement, et s'assurer de la sûreté de nos opérations, tout en réduisant nos impacts HSE,
- Optimiser les ressources nécessaires à nos activités de façon responsable,
- En permanence prévenir, éliminer ou maîtriser les risques inhérents à nos activités, en managant et améliorant notamment les aspects comportementaux associés à la sécurité (BBS),
- Respecter notre environnement réglementaire, mettre en œuvre une prévention active contre l'usage et l'abus d'alcool, de drogue et de médicaments.



La rentabilité de chaque métier

- Garantir la pérennité de l'entreprise par la rentabilité et l'optimisation des coûts,
- Veiller en permanence tant à la vente au juste prix de nos prestations qu'à la bonne maîtrise de nos coûts dans chaque métier,
- Développer des partenariats efficaces et durables avec nos clients et nos fournisseurs.



La Qualité de service au client

- En permanence accroître la satisfaction de nos clients au travers de prestations conformes à leurs attentes dans un cadre mutuellement agréé,
- Prévenir ces derniers en cas de difficultés afin d'en minimiser les impacts,
- Répondre avec réactivité aux demandes clients permanentes ou ponctuelles en proposant des solutions efficaces.



Le maintien de notre savoir-faire et de notre professionnalisme

- Promouvoir notre savoir-faire, notre professionnalisme et notre capacité d'innovation,
- Maîtriser systématiquement les différentes composantes de notre métier en déterminant, transmettant et contrôlant le respect des bonnes pratiques et les comportements,
- Intégrer et former le personnel impliqué, tant initialement qu'en continu, et encourager l'évolution interne.



La mise en œuvre de ces Fondamentaux, inscrite dans la dynamique d'amélioration continue de notre Système de Management, certifié ISO 9001, permet de piloter notre stratégie pour l'atteinte de nos différents objectifs.

Parce qu'il en est de la responsabilité de tous les collaborateurs de l'entreprise et de ses sous-traitants, je m'engage, et demande à chacun de s'impliquer totalement dans cette démarche, afin que cette Politique soit mise en œuvre de façon efficace et pérenne.

1.3.2 : Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale

Les Fondamentaux sont complétés depuis 2003 par une « Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale » symbole de progrès et de pérennité, qui formalise l'engagement du Groupe SAMAT autour des trois enjeux suivants : économique, responsabilité sociétale et environnementale.



01/09/2017

L'orientation du Groupe SAMAT vers le développement durable et la responsabilité sociétale, en lien avec le programme « *Responsible Care* » est le reflet de nos valeurs, portées par les « *Fondamentaux* » qui nous guident.

Cette politique, symbole de progrès et de pérennité, formalise notre engagement autour des trois enjeux suivants :

Enjeux économiques

- Optimiser l'ensemble des coûts d'exploitation dans le respect du cadre réglementaire, social et environnemental.
- Orienter notre politique de manière à :
 - Développer des partenariats efficaces et durables tant avec nos clients que nos fournisseurs.
 - Faire preuve d'équité et d'éthique dans nos affaires.
 - Rejeter toutes les formes de corruption, internes au Groupe ou provenant de l'extérieur (fournisseurs, clients, ou tout autre organisme).
 - Respecter les règles de concurrence et exclure les pratiques anticoncurrentielles.
 - Lutter contre les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent.



Enjeux liés à la responsabilité sociétale



- Respecter les droits humains fondamentaux, la réglementation et les conditions de travail, et lutter contre le travail illégal.
- Lutter contre toute forme de discrimination, promouvoir la diversité et l'égalité des chances, et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines.
- Ecouter et dialoguer avec nos parties prenantes de manière à comprendre leurs préoccupations et leurs attentes.
 - Communiquer sur nos performances et nos réalisations.
- Promouvoir le dialogue social et respecter la liberté d'association, d'expression, et de représentation collective.
- Protéger les données personnelles, en limitant l'accès à ces informations, et en garantissant la sûreté de nos systèmes d'informations.

Enjeux environnementaux

- Prévenir et maîtriser les risques pouvant avoir un impact sur l'environnement.
- Utiliser efficacement nos ressources de manière à réduire nos émissions polluantes, en particulier | celles issues de notre flotte de véhicules.
- Sensibiliser nos salariés aux enjeux environnementaux et promouvoir l'adaptation des comportements qui doit en découler.
- Encourager le développement et la diffusion de technologies écologiques et sécuritaires.



Cette politique soutient une croissance partagée, profitable pour l'entreprise et ses collaborateurs, mais aussi ses partenaires, et plus largement la société civile ainsi que l'environnement dans lequel nous évoluons. Je m'engage et j'encourage chacun de nos partenaires, collaborateurs, clients, sous-traitants et fournisseurs à adhérer à ces valeurs et à apporter leur contribution à ces orientations, afin de tendre vers une performance responsable et pérenne.



ODD : S'assurer que ses activités ne génèrent pas des inégalités ou ne défavorisent pas les populations vulnérables.

Actions : Les activités de Samat, implantées en Europe, respectent toutes les réglementations européennes et locales. Une veille réglementaire est réalisée afin de s'assurer de la conformité aux lois en vigueur et les revues de Management pilotent la démarche

Résultats : Historiquement et à ce jour, Samat n'a pas été et n'est pas impliqué dans une affaire ou un contentieux relatif aux inégalités ou aux populations vulnérables.

1.3.3 : Politique de prévention de la corruption

Déclinée de la « Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale », la « Politique de prévention contre la corruption » retrace formellement depuis 2015 le code éthique interne applicable à tous les collaborateurs du Groupe, mais aussi à ses partenaires, sous-traitants et autres fournisseurs. Elle affirme clairement la volonté du Groupe de conduire ses activités équitablement, de manière honorable, avec intégrité et honnêteté et dans le respect des réglementations en vigueur.

1.3.4 : Politiques complémentaires locales

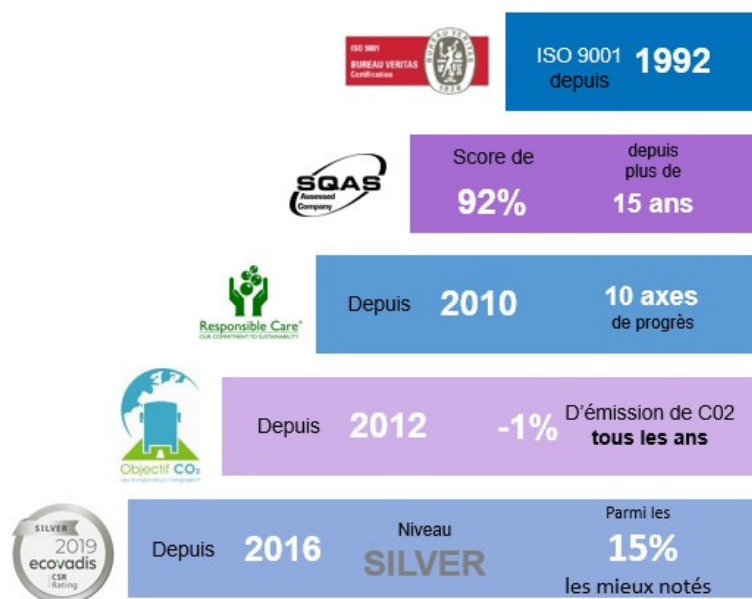
Les politiques du Groupe sont déclinées en « Politique complémentaire locale » propre à chaque filiale du Groupe.

Les Directeurs de Filiales, accompagnés de Conseillers QHSE locaux assurent la mise en œuvre opérationnelle des engagements du Groupe.

1.4 Reconnaissances et Adhésions externes

SAMAT est audité et certifié depuis plus de 25 ans et a obtenu différentes reconnaissances extérieures en Qualité, Sécurité, Environnement :

Au total, toutes les filiales en France et en Europe sont certifiées parmi les référentiels ISO 9001, SQAS, ISO 45001, MASE, ou bénéficient de reconnaissances complémentaires.



Pacte Mondial des Nations Unies (2019) :

En parfaite harmonie avec les valeurs du Pacte Mondial des Nations s, en mars 2019 SAMAT est devenu signataire du « Global Compact ».

GROUPE SAMAT S.A.

www.samat.com

COMPANY INFORMATION

Overview

Country: France

Participant Since

18 March 2019

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Déclaration 2020 d'engagement CSR et de soutien au programme Global Compact des Nations Unies :



Déclaration 2020 d'engagement et de soutien au programme Global Compact des Nations Unies

Depuis plus de quarante ans **SAMAT** est une entreprise de service spécialisée dans le transport et la logistique de produits sensibles à l'échelle européenne.

En permanence confronté aux risques liés à ces activités, la **protection des personnes** et **de l'environnement** sont au cœur de nos préoccupations et inscrit dans l'ADN du Groupe, portés par notre politique « Les Fondamentaux ».

Notre démarche de Développement Durable « **EcoActiv'** », lancée en 2008, s'est continuellement renforcée, avec nos adhésions aux programmes « **Responsible Care** » en 2010, « **Objectif CO2** » en 2012 et évaluation **EcoVadis**, qui nous a permis d'obtenir une médaille d'or en 2018 (5% des mieux notés au niveau mondial).

Depuis 2019, nous soutenons le programme **Global Compact des Nations Unies** et à ce titre renforçons nos actions afin mettre en œuvre et promouvoir les **17 objectifs de Développement Durable** dans notre sphère d'influence.

Cette année, notre 1^{ère} **Communication sur le Progrès** est l'occasion de présenter en toute transparence à nos parties prenantes et plus largement aux Nations Unies qui portent le programme Global Compact, nos actions ainsi que leurs résultats.



Vienne, le 17 janvier 2020,

Florence DUPASQUIER

Présidente Directrice Générale



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.

Evaluation « Corporate Social Responsibility » :

Afin d'affirmer notre volonté d'agir en matière de CSR, nous avons entrepris en 2014 une évaluation « **ecovadis** ».

Cette démarche a permis de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur les enjeux de l'organisation vis-à-vis de toutes les thématiques de la CSR, du local vers l'international, et de mieux répondre aux attentes de nos parties prenantes.

Notre objectif est de poursuivre cette initiative, récompensée en 2019 par un score de

52/₁₀₀ (confirmé), en identifiant les voies de progrès, ainsi que les opportunités de développement et de maîtrise des risques potentiels..



Ce résultat permet de recevoir un niveau de reconnaissance « Silver » et place SAMAT parmi les 15% des entreprises de transport par route les mieux notées par EcoVadis.

SQAS (Safety & Quality Assessment for Sustainability) :

Depuis le début des années 2000, nous éprouvons notre organisation, nos outils et nos résultats en matière de Qualité, Sûreté, Sécurité, et Développement Durable, au travers d'audits SQAS triennaux, menés par des auditeurs externes qualifiés par le CEFIC.

Le résultat moyen, supérieur à 92% est atteint depuis 10 ans.



Responsible Care :



Engagé depuis 2010 dans le programme « **Responsible Care** », un plan de progrès HSSDD est défini chaque année, et s'applique à chaque filiale du Groupe.

Le reporting de nos résultats est transmis à l'ECTA qui agrège les éléments de tous les adhérents du programme.

Nos résultats sont également présentés dans ce rapport, section par section.

Notre engagement « Objectif CO2 » avec l'ADEME :

Depuis 2012, SAMAT s'est engagé auprès de l'ADEME (Filiale de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) dans le cadre du programme triennal « Objectif CO2 ».

Le succès des résultats de nos plans d'amélioration, validé par l'ADEME, nous a conduit à poursuivre nos efforts, de 2012 à 2014, de 2015 à 2017 et actuellement de 2018 à 2020.



1.5 Principes éthiques généraux du Groupe SAMAT

Le présent rapport s'entend comme une procédure éthique et responsable impliquant tous les personnels à tous les niveaux de l'entreprise.

Il définit les principes moraux participant ainsi à la promotion de l'image de l'entreprise en matière d'éthique. Les principes éthiques doivent être respectés pour l'ensemble des activités existantes par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le « [Code Ethique](#) » du Groupe SAMAT s'applique également aux associés, salariés, fournisseurs et sous-traitants opérant au sein de tous les départements du groupe indépendamment du champ d'application et du type de contrat liant les deux parties.

SAMAT s'engage particulièrement à :

- respecter le droit en vigueur et les règles de savoir-vivre ;
- s'inscrire dans le cadre d'une concurrence libre et loyale, garante de croissance économique, et utiliser des pratiques loyales pour développer sa clientèle ;
- privilégier les normes de haute qualité et développer pour y parvenir les compétences du personnel ;
- respecter ses engagements envers tous les acteurs impliqués dans le fonctionnement de l'entreprise : salariés, clients, prestataires et l'ensemble de la communauté locale ;
- rester philosophiquement et politiquement neutre dans ses relations avec ses salariés, collaborateurs, prestataires, fournisseurs et clients.

1.5.1 Préambule

Le présent rapport « [Corporate Social Responsibility](#) » du Groupe SAMAT présente les valeurs fondamentales de l'entreprise, l'éthique des relations professionnelles et de la coopération avec les Clients, Fournisseurs, Collaborateurs et autres Partenaires de l'entreprise ainsi que les principes du respect des règles de conduite sociale et de transparence de nos activités.

Celui-ci fait office de « [Communication on Progress](#) » dans le cadre de notre engagement **UN Global Compact** pour le périmètre de « **Groupe SAMAT SA** ».



1.5.1.1 Contexte et objectifs du rapport

Ce rapport constitue le premier rapport CSR du Groupe SAMAT. Il vise à présenter les engagements, les actions et les résultats du Groupe en matière de protection de l'environnement, de gestion des ressources humaines et de prise en compte des intérêts des parties prenantes.

Le rapport a également pour objectif de répondre aux attentes du décret d'application de la « *loi 2016-1691 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016* », ayant pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption, et contribuer ainsi à une image positive de la France à l'international.

1.5.1.2 Périmètre et règles d'intégration

Les données publiées dans ce rapport portent sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2019. Les indicateurs sociétaux couvrent les effectifs et les activités du Groupe en France et en Europe.

Au niveau des données financières, , les comptes du Groupe SAMAT sont audités chaque année pour certification par des commissaires aux comptes «  Grant Thornton » et «  » afin de garantir une image fidèle et sincère de la santé financière de l'entreprise.

1.5.1.3 Procédures et mesures de calcul

Ce document recense également tous les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux que SAMAT souhaite piloter et communiquer en interne ou en externe. Il est actualisé chaque année.

Les indicateurs quantitatifs environnementaux ont été collectés au travers des données issues de l'ensemble des filiales du Groupe. Les indicateurs sociaux ont été contrôlés et consolidés directement par la Direction des Ressources Humaines du Groupe SAMAT.

1.5.2. Mission

SAMAT se donne pour mission de construire des relations à long terme avec ses Clients en leur fournissant un service logistique complexe sur la base d'une amélioration constante de son service.

Afin d'établir une relation de confiance avec nos services, nous nous engageons à définir et répondre aux besoins et exigences du client conformément à l'application des procédures à chaque étape de la réalisation du service.

SAMAT se fixe pour objectif d'affirmer sa position de leader sur le marché du transport de Marchandises Dangereuses (ADR) en exerçant ses activités en accord avec les principes basés sur les normes éthiques et morales les plus exigeantes. Le succès de l'entreprise dépend de l'implication, de la responsabilité, de la loyauté, de la confiance et du respect des Salariés, Associés, Gestionnaires, Clients, Prestataires, Partenaires et de l'ensemble de l'environnement de l'entreprise.

« *La sécurité du transport des marchandises dangereuses* » est la marque du groupe SAMAT, ce qui implique tous les collaborateurs, sous-traitants et l'ensemble des services coopérants à suivre les principes éthiques au quotidien à tous les stades de réalisation des objectifs du Groupe.

1.5.3. Adapter la gouvernance

SAMAT veille à un niveau d'exigence élevé en matière de gouvernance en se référant aux réglementations en vigueur dans les pays où il est implanté et en mettant en place des processus et un cadre de fonctionnement adapté à ses ambitions et aux enjeux sociétaux qui lui sont essentiels et prioritaires.

1.6 Organisation interne en matière de Responsabilité Sociétale

La fonction « *Responsabilité Sociétale de l'Entreprise* » (CSR) est directement rattachée au Directeur des Ressources Humaine du Groupe. Le pilotage de la CSR est assuré conjointement par les Directions Ressources Humaines et QHSE.

Investi dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe implique un nombre important de parties prenantes mobilisées autour de sa Responsabilité d'Entreprise. Une organisation matricielle est mise en œuvre pour structurer son reporting extra-financier, mesurer sa performance CSR et assurer la cohérence de la démarche engagée.

Des correspondants spécifiques sont en charge des informations extra-financières qui les concernent, et les responsables de processus consolident les informations sur les thématiques qui leur sont attribuées :

- Le Directeur des Ressources Humaines, pour la partie sociale dont les Droits de l'Homme, et son équipe :
Responsable SIRH et Paie
Responsable Développement RH
- Le Directeur QHSE, pour la partie santé, sécurité, sûreté, environnement, qualité et son équipe :
Responsable HSSE - CSTMD
Responsable Qualité, Métiers Conducteurs
- Le Directeur Commercial et son équipe, pour la partie Clients
- Le Directeur Technique et son équipe, pour la partie matériels
- Le DAF et son équipe, pour la partie administrative et financière
- Les Directeurs de chaque filiale et leurs équipes, notamment :
Le Conseiller QHSE filiale,
La Correspondante RH,
La DRH opérationnelle France.

II - ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La protection de l'environnement est un élément central lié aux activités du Groupe SAMAT, c'est pourquoi l'intégration des enjeux environnementaux à tous les niveaux de l'entreprise et dans toutes les étapes de ses opérations est une préoccupation permanente et fondamentale.

Totalement intégrée à la « [Charte Développement Durable et Responsabilité Sociétale](#) », la politique environnementale du Groupe est basée sur quatre engagements fondamentaux :

- Prévenir et maîtriser les risques pouvant avoir un impact sur l'environnement,
- Utiliser efficacement nos ressources de manière à réduire nos émissions polluantes, en particulier celles issues de notre flotte de véhicules,
- Sensibiliser nos salariés aux enjeux environnementaux et promouvoir l'adaptation des comportements qui doit en découler,
- Encourager le développement et la diffusion de technologies écologiques et sécuritaires.

La politique environnementale du Groupe SAMAT est déployée sur chaque site.

Elle comprend des objectifs liés à la performance environnementale et est régulièrement mesurée via un programme de Management piloté au niveau du siège.

De manière générale, plusieurs indicateurs environnementaux qualitatifs et quantitatifs sont intégrés, tels que :

- des indicateurs de suivi de la conformité réglementaire
- un suivi de la diminution de la consommation du gas-oil, premier poste impliqué dans la consommation des énergies fossiles et l'émission de gaz à effet de serre et particules,
- des indicateurs relatifs à la maîtrise des consommations : eau, électricité, gaz...
- des indicateurs de suivi du traitement des déchets solides et liquides.

Afin d'impliquer les collaborateurs du Groupe dans la réalisation de ces objectifs, la performance environnementale est revue au travers de réunions mensuelles en Filiale (Comité de Site).

La Direction du Groupe est également impliquée et est informée chaque année de la performance du système de management QHSE mis en place au cours de Revues de Direction en Filiales et au niveau du Siège.

2.1 Tableau de bord des indicateurs environnementaux

Issus des objectifs Groupe 2019, les résultats des indicateurs environnementaux sont présentés et commentés au travers des différents points du chapitre II.

2.2 Gérer durablement les ressources

Face à l'épuisement des énergies fossiles, la rareté grandissante des matières premières et la dégradation de notre capital naturel, nous veillons à appliquer une politique de gestion responsable des ressources.

2.3.1 Consommation d'énergies

La gestion de l'énergie, et en particulier des ressources fossiles, est un enjeu clé du développement durable et de la préservation de la planète pour les générations futures.



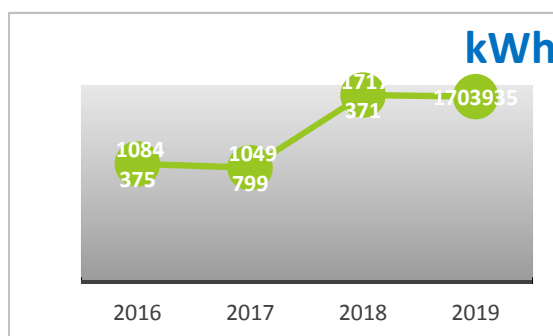
ODD : S'investir dans une démarche d'efficacité et de sobriété énergétique, qui réduit ses consommations d'énergie de manière continue et pérenne.

Actions : Nous avons orienté nos efforts principalement sur la réduction de la consommation d'énergie et de carburant.

Résultats : Les détails ci-après, énergie par énergie présentent les résultats de notre démarche.

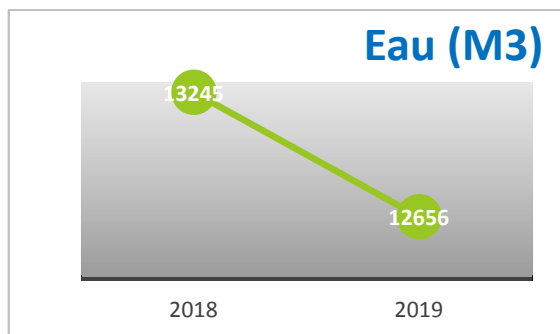
En 2018, la consommation totale d'énergie (électricité, gaz naturel et butane) du Groupe SAMAT était significativement supérieure à celle de 2017, car elle prenait en compte les consommations des nouvelles filiales nordiques (BU West, BU Internationale et BU East), qui n'étaient pas comptabilisées jusque-là.

A périmètre égal en 2019, la consommation d'énergie est passée de 1 717 371 à 1 703 935 kWh, soit une baisse de 1%.



2.3.2 Consommation d'eau

La préservation de cette ressource essentielle est un important défi pour le Groupe.



Actions : Plusieurs types d'actions sont mises en place pour limiter autant que possible la consommation d'eau utilisée pour réaliser les opérations, dont la majorité provient des réseaux municipaux.

Résultats : En 2018, l'intégration au périmètre des nouvelles Business Units de Samat Nordic a mécaniquement augmenté la consommation d'eau pour un volume total de 13 425 m³ d'eau. A périmètre égal en 2019, la consommation d'eau a été réduite à 12 656 m³, soit une baisse de 6%.

ODD : Mettre en œuvre des mesures d'économie d'eau et suivre des indicateurs de résultats.



2.2.3 Consommation de carburant et émissions atmosphériques



ODD : Développer des solutions de diminution de la pollution atmosphérique et hydrique, ainsi que des solutions de gestion de la qualité de l'air et de l'eau.



ODD : Optimiser la logistique et favoriser les transports durables.

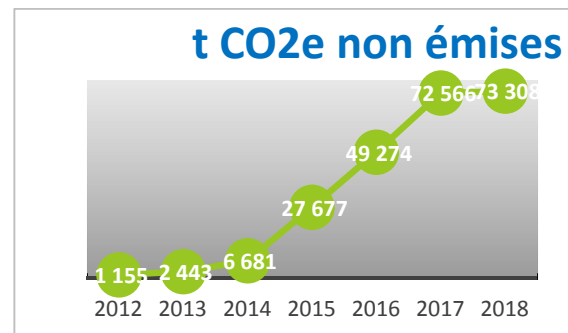
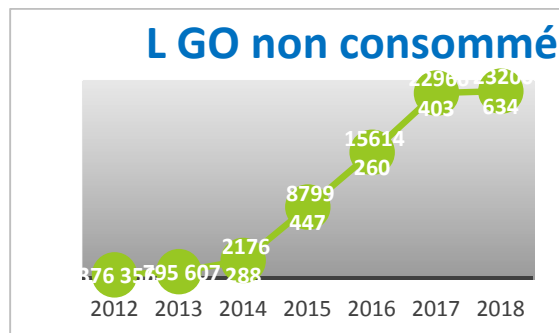


ODD : Mettre en place un système de management de l'énergie et des gaz à effet de serre.

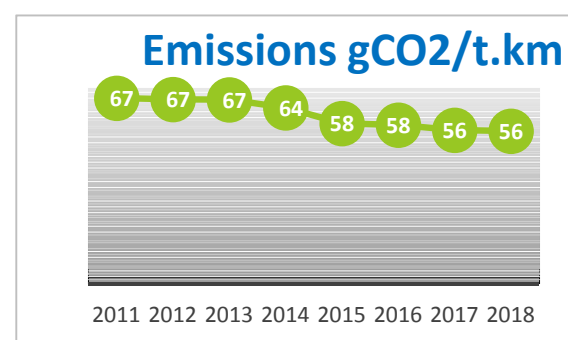
Actions : En 2018, nous avons renouvelé pour la troisième fois notre engagement Ademe « Objectif CO² » pour la période de 2018 à 2020. Au niveau technique, toutes les solutions présentées participent à l'orientation « transport durable »

Résultats : Les détails ci-après présentent les résultats de notre démarche.

Bilan des chartes « Objectif CO2 » SAMAT : pour les périodes de 2012/2014, 2015/2017 et 2018/2020 : l'objectif de réduction des émissions de CO2 de -3% a été atteint pour chaque période, permettant ainsi de réduire les émissions de CO2 et consommation d'énergie Gasoil comme présenté ci-après.



Sur la base de l'ISO 16258, nous avons développé en 2019 un calculateur interne conforme aux standards de l'ADEME, permettant de suivre les émissions de CO2e et de calculer les gCO2/t.km.



Notre plan d'amélioration « Les transporteurs s'engagent » 2018-2020 :

Axe Véhicule :

- ✓ Baisse de la puissance des tracteurs de 460cv à 440cv
- ✓ Tests en cours pour mise en place de ponts optimisés, lors du renouvellement naturel de la flotte
- ✓ Mise en place de carénage de toit + latéraux pour les matériels alloués au transport des marchandises générales
- ✓ Mise en place de climatisations autonomes, lors du renouvellement naturel de la flotte
- ✓ Equipement des tracteurs de système de gestion électronique d'anticipation de la route - OptiRoll-

Axe Conducteur :

- ✓ Mise en place d'un système de management de l'Eco-conduite, sur la base des informations récupérées de la télématique embarquée : nous dispensons 100% de formations à l'éco-conduite (BBS / behavior based safety) tous les 3 ans maximum à nos conducteurs afin qu'ils conduisent dans les cadres vertueux de l'Eco-conduite et de la conduite Défensive.



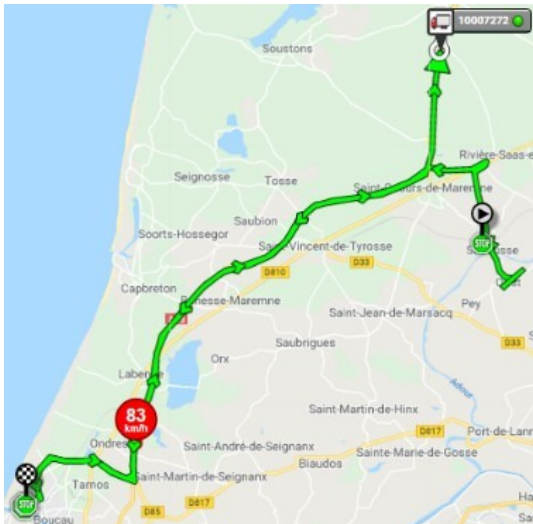
Axe Organisation :



ODD : Optimiser les déplacements, notamment pour le fret, en évitant les trajets à vide.

Actions : La mise en place de la télématique embarquée « Vehco » en 2018 sur 100% de la flotte a permis de suivre tous les trajets et réduire les km à vide.

Résultats : Les détails ci-après présentent la solution.



- ✓ Géolocalisation des véhicules, et suivi tracing / tracking en temps réel par les Exploitations : ceci contribue à améliorer l'organisation et le fonctionnement des opérations transports. Pour cela, nous optimisons les commandes et tournées afin de limiter le nombre de kilomètres parcourus.

Dès 2012, une campagne de sensibilisation a été menée en vue de diminuer la consommation de carburant et les émissions de CO2 associées :



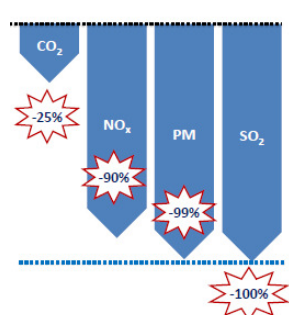
Les émissions atmosphériques de la flotte de véhicules :

Avec les missions transports qu'effectuent nos véhicules dans le cadre de leurs activités, la réduction des rejets atmosphériques liés à la consommation de carburant est un réel enjeu pour le Groupe.

La norme d'émission Euro 6 est entrée en vigueur en 2015, ce qui permet entre autres de diminuer les rejets d'oxyde d'azote, de monoxyde de carbone et de particules dans l'atmosphère.

La majorité de notre parc poids lourds respecte les normes Euro 5 EVV et 6 (90%).

A début 2020, répartition des matériels utilisés pour le transport :



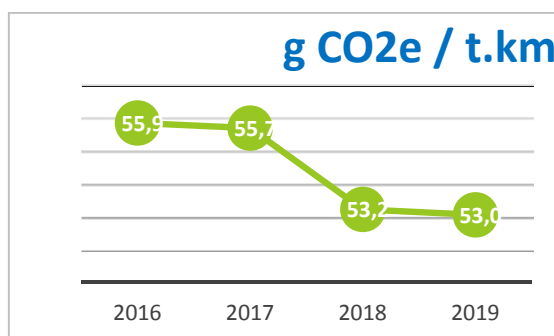
Enfin, une des actions phares du Groupe SAMAT en matière de réduction des émissions dans l'air est l'utilisation de véhicules GNL pour les activités le permettant.

SAMAT a donc investi dans des tracteurs « propres », mis en service pour le premier en 2015. Leur exploitation permet de diminuer de plus de 90% les émissions de particules fines par rapport à un véhicule classique. A ce jour nous exploitons 16 tracteurs à motorisation GNL.

Les émissions de GES proviennent majoritairement de la consommation de carburant de la flotte de véhicules. Comme évoqué ci-dessus (partie « émissions atmosphériques de la flotte de véhicules »), nous répondons à ce défi en privilégiant l'utilisation de véhicules conformes aux normes Euro 6 et les carburants moins polluants comme le GNL.

En 2018, les données issues des filiales de Samat Nordic (ex « Haanpaa ») ont été intégrées dans le bilan (Km, Litres GO). Ces filiales ont par nature une consommation de gasoil accrue en raison de la typologie spécifique de leurs matériels (par exemple « Drawbars » jusqu'à 70 tonnes de PTAC) ainsi que les conditions climatiques et de circulation en Scandinavie / Europe de l'Est. Une augmentation mécanique de 4% de la consommation a été logiquement observée.

Les résultats 2019 montrent (ci-après) en revanche une tendance à l'amélioration.



2.2 Réduire les impacts sur l'environnement

En cohérence avec notre volonté d'intégrer pleinement la protection de l'environnement à l'ensemble de nos activités, nous nous attachons à réduire les impacts à tous niveaux sur l'environnement.



ODD : Innover pour rendre ses produits et services sûrs et sains pour les utilisateurs et l'environnement

ODD : Mettre en place des processus de production qui génèrent le moins possible de polluants de l'environnement

Actions & Résultats : Depuis plus de 10 ans, SAMAT s'est engagé et a mené une politique et des actions visant à innover en vue de limiter l'impact de ses activités auprès des populations et des territoires. Les principales actions, ainsi que leurs effets sont développés dans les chapitres ci-après.

2.2.1 Limiter les déplacements inutiles

Actions : Toutes nos filiales sont équipées de solutions de visio-conférences qui permettent d'éviter certains déplacements tout en permettant les échanges internes nécessaires à la maîtrise et à l'efficacité de nos process.

Au niveau des trajets domicile-travail, comme décrit plus précisément au 3.3.2, la mise en œuvre contractuelle du télétravail en 2019 a permis également de diminuer les trajets liés à l'activité professionnelle.

Résultats : Ces dispositions sont en place à ce jour



ODD : Favoriser les téléconférences pour les réunions à distance et le télétravail pour ses employés.

2.2.2 Prévention des pollutions des eaux et des sols

Eviter toute pollution des eaux et des sols est une priorité pour SAMAT, qui met en œuvre plusieurs axes de maîtrise afin d'éviter les impacts graduels ou accidentels.



ODD : Identifier les sources de pollution et de déchets liées à ses activités ainsi que les impacts engendrés sur l'eau et les écosystèmes liés.

ODD : Prendre des mesures pour supprimer les sources de pollution, les réduire en utilisant par exemple un système de retraitement des eaux.



ODD : S'assurer que l'ensemble des effluents et des eaux usées de son activité soit systématiquement déversé dans les réseaux adéquats et soit suffisamment traité, le cas échéant, avant d'être déversé dans le réseau.

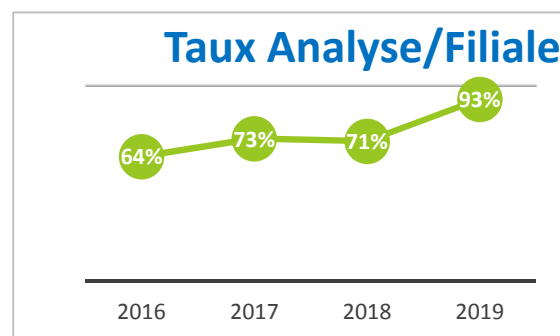


ODD : Respecter la séquence ERC (Éviter, Réduire, Compenser) pour traiter ses impacts sur la biodiversité dans l'ensemble des décisions.

Actions : Les points ci-dessous décrivent les actions en place, permettant de prévenir, ou traiter le cas échéant, les pollutions des eaux et des sols

Résultats : En 2019, un seul accident routier a donné lieu à des conséquences limitées sur le milieu aquatique. Le traitement immédiat a permis de stopper et d'éliminer toute conséquence pérenne sur le milieu.

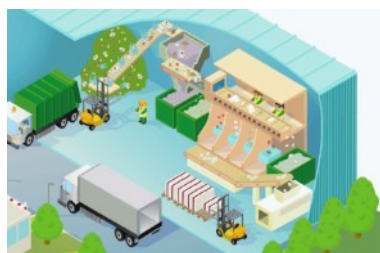
- a) Nous avons mené une « *Analyse des risques environnementaux* » sur nos sites afin d'identifier, coter et maîtriser les risques d'impacts de nos activités sur le milieu.



- b) Nos sites d'exploitation sont tous équipés de système de traitement des eaux usées conformément aux arrêtés d'exploitation en vigueur, ainsi qu'à l'arrêté du 2 février 1998 relatif aux prélèvements et à la consommation d'eau, et ainsi qu'aux émissions de toute nature des ICPE (Installations Classées Pour l'Environnement) soumises à autorisation.
- c) En cas d'accident routier, pouvant impacter l'environnement : nos unités de transport disposent à bord d'un kit « ADR » (contenant pelle, réservoir collecteur et protection de plaque d'égout). Par ailleurs nos filiales sont équipées de moyens d'intervention d'Urgence visant à minimiser les conséquences d'un accident. Dans le cadre de notre responsabilité civile « atteinte à l'environnement » un expert spécialisé dans la dépollution est missionné afin de limiter et réduire au maximum les impacts environnementaux.

- d) Au niveau technique, l'utilisation de l'eau nécessaire pour la réalisation des épreuves réglementaires de citernes est limitée au maximum grâce à des solutions de type stockage tampon ou eau de forage. Ces dispositions permettent de ne pas utiliser d'eau potable et de restituer au réseau de l'eau indemne de pollution.
- e) Enfin, soucieux de la propreté de nos véhicules, nos sites d'exploitations sont équipés d'aires de lavage, ce qui évite la dispersion de particules ou matières polluantes durant les opérations de transport.

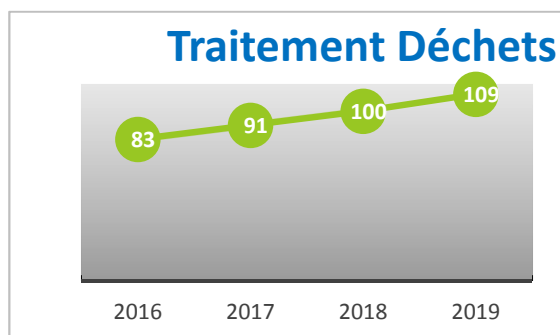
2.2.4 Gestion des déchets



SAMAT a mis en place depuis de nombreuses années le tri sélectif des déchets générés par nos activités de maintenance et réparation de nos véhicules. Ainsi, des filières de retraitement ou revalorisation adaptées ont été mises en place :

- huiles de vidange,
- filtres à huile et à GO,
- bois,
- carton,
- ferraille,
- piles, accumulateurs et batteries,
- chiffons souillés,
- aérosols,
- cartouches d'encre.

Attestation de valorisation de déchets de papier/carton, métal, plastique, verre et bois prévue par l'article D. 543-284 du code de l'environnement	
Attestation n° : ATT-ONYX-ARA-CHASSIEU-CDI-30259089800268-PAPIER-CARTON-2019	Année : 2019
1. Emetteur de l'attestation	
Nom : ONYX ARA CHASSIEU CDI Adresse : 19 RUE DES FRERES LUMIERE 69690 CHASSIEU N° SIRET : 30259089800268 Tél : +33 4 72 47 63 00 Mèl ou Fax : Personne à contacter :	<input type="checkbox"/> Exploitant d'une installation de valorisation <input checked="" type="checkbox"/> Intermédiaire assurant une activité de collecte, de tri, de négoce de déchets en vue de leur valorisation I.A. Nécessité n° : 250 Département : Rhône Activité déclarée en préfecture : Date de limite de validité : 27/05/2020
2. Origine des déchets	
Nom : SAMAT VIENNE Adresse : ZONE INDUSTRIELLE 68200 SEYSSOUEL N° SIRET : 31286880500077	<input checked="" type="checkbox"/> Producteur du déchet <input type="checkbox"/> Dépositaire du déchet (y compris intermédiaire et prestataire de gestion des déchets)



Dans les bureaux, le tri et la collecte des déchets valorisables (papier, cartons, bouteilles, canettes, etc...) a été déployé en 2018 avec pour apport l'optimisation du recyclage, la collecte neutre en CO2, et la valorisation d'acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

Le traitement des déchets est en augmentation, ce qui traduit un meilleur respect de l'environnement au travers de la valorisation des matières



ODD : Participer à la mise en place de démarches « zéro déchet » pour limiter, trier et valoriser les déchets produits en ville et sensibiliser les habitants à cette démarche.

Actions : - Mise en place de tasses réutilisables en lieu et place des gobelets plastiques
 - Remplacement des bouteilles plastiques par des fontaines sur le réseau d'eau potable et verres réutilisables

Résultats : Mis en place en 2019, ce sont 6 palettes par an de 504 bouteilles plastiques chacune non fabriquées, transportées et jetées. 109 kg par an de plastique en moins pour la planète !



2.2.5 Participation à la neutralité carbone



ODD : Envisager la neutralité carbone via une démarche de compensation, de captation de carbone ou de soutien à des programmes de réduction d'émissions..

Actions : En 2019, nous mis en place le moteur de recherche « Ecosia » pour les salariés informatisés, afin de contribuer à notre niveau au programme « *Nous plantons des arbres là où le besoin se fait sentir. Nos arbres sont bénéfiques pour l'environnement, les populations et les économies locales.* »

Résultats : Le site <https://www.ecosia.org/> présente le compteur mis à jour perpétuellement du nombre d'arbres plantés.



84 906 970

Nombre d'arbres déjà plantés par les utilisateurs d'Ecosia

III - ENGAGEMENTS POUR LES COLLABORATEURS

SAMAT affirme sa volonté de maintenir l'homme au centre de ses activités et d'accompagner celui-ci dans les évolutions auxquelles est soumis le secteur du Transport.

Actions : Les engagements prioritaires du Groupe envers ses collaborateurs sont de :

- Recruter des personnes issues de tous horizons, aux profils diversifiés
- Développer une politique de formation ambitieuse afin de développer les compétences des collaborateurs
- Maintenir une politique de rémunération attractive
- Accompagner l'évolution professionnelle à travers notamment des entretiens professionnels et RH
- Favoriser un bon climat social à travers un dialogue constructif et régulier avec les représentants du personnel
- Renforcer la culture de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

ODD : Participer au développement de l'emploi en garantissant l'égalité des chances et en favorisant les emplois stables et durables, avec des salaires justes et des contrats de travail. Dans le cadre d'emplois saisonniers ou de courte durée, s'assurer que les employés disposent d'une protection sociale.



Résultats : Les pages suivantes décrivent nos politiques et nos actions mises en place pour répondre positivement à ces engagements et aux attentes de nos collaborateurs.

Conformité réglementaire sociale :

Avant toute autre disposition, SAMAT garantit à l'ensemble de ses collaborateurs la conformité des règlements sociaux applicables. Par exemple, le dialogue social avec les IRP (Institution Représentative du Personnel), le détachement des salariés étrangers en France, ou la protection des données personnelles (RGPD « Règlement Général de Protection des Données »).

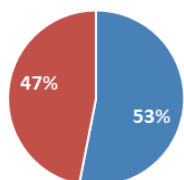
Au titre du RGPD, SAMAT garantit depuis 2018 à l'ensemble de ses salariés la protection de leurs données sensibles.

3.1 Tableau de bord des indicateurs

Les données sociales du Groupe SAMAT sont présentées dans les tableaux récapitulatifs ci-après.

3.1.1 Les effectifs du Groupe

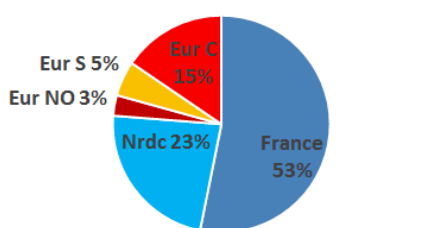
Répartition de l'effectif France / Europe Au 31/12/2019, l'effectif total du Groupe SAMAT était de 2650 personnes, dont 1400 (53%) en France et 1250 (47%) en Europe.



■ France ■ Europe

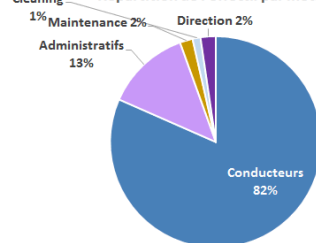
Les effectifs européens sont répartis en Espagne, Portugal, Grande Bretagne, Pologne, Suède, Norvège, République Tchèque, Estonie, Russie.

Répartition de l'effectif par zones géographiques



■ France ■ Nrdc ■ Eur NO ■ Eur S ■ Eur C

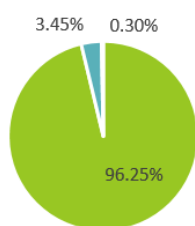
Répartition de l'effectif par métier



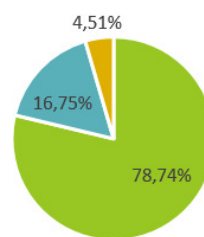
■ Conducteurs ■ Administratifs ■ Maintenance ■ Cleaning ■ Direction

Concernant la France,

- 96% sont des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) et 4 collaborateurs sur 5 sont des conducteurs



■ CDI ■ CDD ■ CDD Alternance



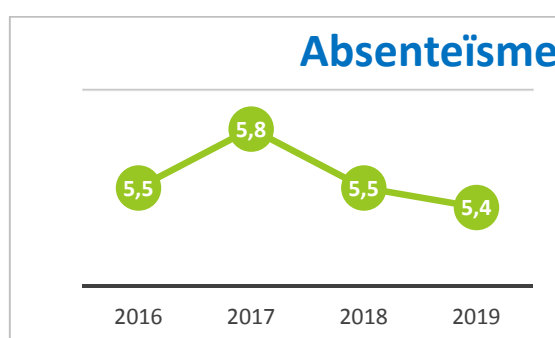
■ CONDUCTEURS ■ ADMINISTRATIFS ■ TECHNICIENS

3.1.2 Tableau de bord des indicateurs

1 – Taux Absentéisme

Le Taux d'absentéisme regroupe les absences dues aux maladies, aux accidents de travail, accident de trajet et aux maladies professionnelles.

En France, le taux annuel est de 5.4% à fin 2019 équivalent au seuil de 5.40% dans le secteur du transport en 2016 (dernière étude d'Ayming).




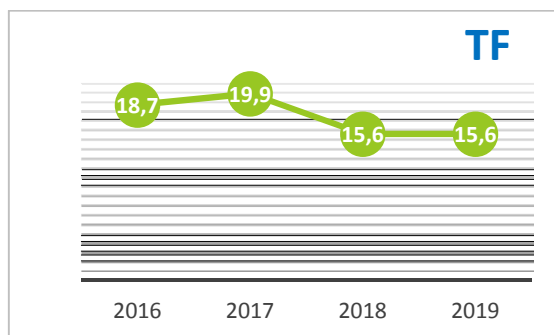
2 – Taux de Turnover accidentel

L'objectif de limiter le « turnover accidentel » (c'est-à-dire hors départs naturels) est très important car il est un bon indicateur de la santé « sociale » du marché de l'emploi, du secteur d'activité et de l'entreprise. Les actions menées depuis 2016 semblent porter leurs fruits puisque le taux n'augmente plus à ce jour.

Nos études et analyses sur cette tendance, croisent les remontés du secteur transport qui montrent des difficultés accrues en matière d'attractivité pour le métier de conducteur. Ceci a mécaniquement des effets sur la fidélisation des collaborateurs et les statistiques associés. En réponse à cette situation, SAMAT travaille activement avec la profession et ses partenaires en formation, recrutement et communication, pour un plan d'attractivité efficace, notamment via sa « marque employeur ».

3 – Taux de Fréquence

Plusieurs indicateurs relatifs à la sécurité sont suivis dans notre tableau de bord  : les taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail sont suivis mensuellement, tandis que l'avancement des actions de l'« *évaluation des risques professionnels* » est suivie annuellement.



Notre taux est historiquement inférieur à 20, comparativement le taux de fréquence moyen en transport de marchandises par route est de l'ordre de 40.

Notre objectif est naturellement de maintenir voir d'améliorer nos bons résultats en matière d'accident du travail.

3.2.1 Politique de rémunération

Le Groupe est conscient que la rémunération fait partie des principaux critères de satisfaction des salariés dans les entreprises et souhaite par conséquent se positionner de manière favorable dans ce domaine.



ODD : Lutter contre la stagnation des salaires pour des raisons d'équité et de croissance économique.

Actions & Résultats : Selon les éléments présentés ci-après.

Pour cela, il fait réaliser périodiquement des enquêtes de rémunération dit de « benchmark ».

De plus, le personnel dispose selon son pays de rattachement de divers avantages en complément du salaire de base.

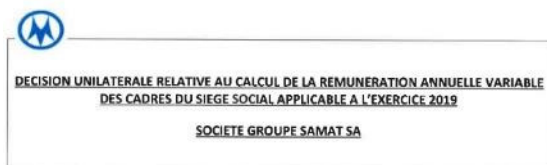
La majorité du personnel sédentaire France bénéficie d'une rémunération variable diffusée à chacun sous forme de décision unilatérale de l'employeur en début d'année.

Exemple : DUE cadre Groupe Samat SA

Depuis 2017, dans l'ensemble des filiales transport françaises ainsi que dans la majorité des filiales européennes, des accords relatifs à l'épargne salariale ont été mis à jour.

3.3 Améliorer l'organisation et les conditions de travail

Le Groupe vise à préserver et à renforcer la qualité des relations qu'il a avec ceux qui constituent le cœur de sa performance : les collaborateurs.



Un axe de sa politique RH consiste à améliorer l'ensemble des conditions de travail de ses salariés.

3.3.1 Organisation du temps de travail

La politique relative au temps de travail du Groupe SAMAT s'inscrit dans le respect des dispositions légales et conventionnelles propres à chaque pays.

Le temps de travail est maîtrisé avec une planification anticipative du travail de chaque collaborateur.

Un contrôle des temps est effectué et donne lieu à des actions correctives si des dépassements anormaux sont constants.

→ Le temps de travail des collaborateurs peut aussi être ponctuellement aménagé. Ces aménagements sont négociés pour partie avec les délégués syndicaux dans le cadre de la signature d'accord d'entreprise.

→ Exemple d'article inséré dans des accords signés

ARTICLE 4 : RENTREE SCOLAIRE

Les salariés de la société pourront bénéficier, dans la limite des nécessités du service, d'un horaire décalé de prise de service le jour de la rentrée scolaire, dans les conditions suivantes :

- Ancienneté minimum : 1 an à la date de la rentrée scolaire
- Situation : rentrée scolaire annuelle d'au moins un enfant à charge de moins de 12 ans à la date de la rentrée
- Autorisation donnée par le responsable hiérarchique en fonction des possibilités du planning, en tout état de cause, la société sera en droit de refuser les demandes au-delà de 10% d'absence simultanée par service ou planning
- Heures de prise de service et modalité: arrivée au plus tard à 10 heures. Les heures prises sont à récupérer dans la semaine

En cas de conflit entre plusieurs demandes, les autorisations seront accordées selon l'ordre de priorité suivant :

- 1/ Père ou mère isolé (e)
- 2/ enfants à l'école maternelle
- 3/ salariés ayant plusieurs enfants répondant aux critères

Pour les conjoints employés tous les deux dans la société, cette autorisation n'est accordée qu'à un seul d'entre eux.

3.3.2 Dialogue et accompagnement social

Conscient de l'importance que revêtent le dialogue et la co-construction avec nos collaborateurs, nous portons une attention particulière à la qualité des relations sociales au sein de nos différentes filiales.



ODD : Favoriser la liberté d'association et de négociation collective et donner aux employés les moyens d'exercer ce droit dans de bonnes conditions notamment par la mise à disposition de locaux.

Actions : Selon l'application des règles dans chaque pays, les représentants du personnel sont élus et peuvent exercer pleinement leur mandat.

Résultats : Nombre de réunion représentants du personnel par pays en 2019 : selon les détails présentés ci-après.

Depuis 2018, selon les filiales, des accords collectifs ont été signés avec les partenaires sociaux :

- accord relatif à l'égalité professionnelle Hommes/Femmes et articulation vie professionnelle et vie personnelle
- accord de participation aux bénéfices
- accord sur l'organisation de la journée de solidarité
- accord « Qualité de Vie au Travail »

De plus, une mise à jour du Règlement Intérieur incluant désormais les contrôles stupéfiant et classification des postes à risques pour les contrôles alcool ou drogues a été réalisé en 2015.

Depuis 2019, les élections des représentants au Comité Social et Economique sont organisées par voie dématérialisée (vote électronique).

Dans le respect du cadre légal, les réunions avec les partenaires sociaux sont assurées dans chacun des périmètres géographiques concernés. Elles sont présidées et animées par les directeurs de filiale.

La Direction des Ressources Humaines intervient en appui selon les sujets et spécificités des réunions.

De façon régulière, les Instances Représentatives du Personnel sont informées des thèmes qui sont négociés avec les délégués syndicaux, tels que les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou les accords « QVT » (voir ci-dessous) / journée de solidarité. Ils sont également consultés sur des sujets tels que la formation professionnelle et toutes autres consultations obligatoires et légales.

Actions : Mise en œuvre de l'accord "Qualité de Vie au Travail" (QVT) selon les principales dispositions suivantes :

- prévention des risques psychosociaux,
- droit à la déconnexion : les soirs et week-end, télétravail (Il a d'ores et déjà été mis en place de manière unilatérale au sein des sociétés du siège par l'intermédiaire d'une décision unilatérale de l'employeur à adhésion facultative par le salarié.)
- accord égalité Femme-Homme (aménagement des heures de travail lors des rentrées scolaires, jours enfants malades, règlement des heures supplémentaires ou récupérations en cas de dépassements des volumes contractuels).

Résultats : Les dispositions et accords sont en place et améliorent la qualité de vie au travail des collaborateurs de l'entreprise.



ODD : S'assurer que ses collaborateurs arrivent à concilier les temps de vie, afin d'assurer l'éducation de leurs enfants.

Dialoguer avec les partenaires sociaux pour prévoir l'avenir et gérer le présent est une priorité. Celle-ci comprend également les moments difficiles où l'adaptation des effectifs va de pair avec la survie de l'entreprise.

Les premiers accords QVT ont été signés en 2018 sur Samat Atlantique et 2019 sur Samat Sud Toulouse. Les autres filiales traiteront ce sujet sur 2020.



ODD : S'assurer, le cas échéant, que les travailleurs exposés à un licenciement bénéficient d'un accompagnement en vue d'une reconversion et d'une formation.

Actions : En cas de nécessité de licenciement collectif un plan d'accompagnement « sauvegarde de l'emploi » est alors négocié avec les partenaires sociaux.

Résultats : Ce type de dispositions a été mise en place en 2017 pour la dernière fois. Nous sommes heureux qu'il n'y ait plus eu depuis de situation nécessitant une telle mise en œuvre.

3.3.3 Santé, sécurité et bien-être des salariés



ODD : Mettre en place une politique ambitieuse de santé, sécurité et bien-être au travail visant notamment à réduire les accidents du travail et les situations à risques ainsi que les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux.



ODD : Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Actions & Résultats : Depuis plus de 10 ans, SAMAT s'est engagé et a mené une politique et des actions visant à innover en vue de limiter l'impact de ses activités auprès des populations et des territoires. Les principales actions, ainsi que leurs effets sont développés dans les chapitres ci-après.

Assurer la santé, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs est de toute évidence une de nos responsabilités les plus primordiales, c'est pourquoi SAMAT consacre 1% de son Chiffre d'Affaire à la sécurité. Parce que ces enjeux s'intègrent et se transmettent par le biais de la culture d'entreprise, nous avons choisi d'aborder ces sujets au travers de 4 leviers d'action : les politiques au niveau du Groupe, le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants, la prévention des risques et la formation des collaborateurs.

Le bien-être au travail, c'est aussi se sentir bien et en sécurité sur son poste de travail. Ainsi, dans le respect de la loi du 5 janvier 2018 et son décret d'application du 8 janvier 2019, il a été désigné un **réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, parmi les membres de chacun des CSE et un autre au niveau de l'employeur.

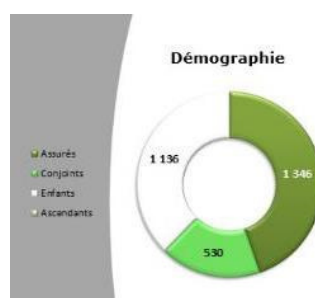
Les identités de ces référents ont été portées sur les panneau d'affichage de chacune des agences et une adresse mail générique a été créée pour recueillir les éventuelles plaintes : refharcelement.alert@groupesamat.com.



ODD : S'assurer que ses employés aient accès à une sécurité sociale et à des professionnels de santé

Actions : Une mutuelle avec options de couverture majorée ainsi qu'une prévoyance avec garantie améliorée ont été mis en place et révisée chaque année suite à décision unilatérale de l'employeur.

Résultats : Pour la seule zone France, un panel de plus de 3100 salariés et ayant droits est actuellement couvert par ces dispositions.



Politique de santé, sécurité et bien-être

Notre politique de santé et sécurité a pour objectifs de :

- Maîtriser les risques professionnels par des actions de prévention appropriées,
- Renforcer la communication sur les problématiques de santé et sécurité auprès des collaborateurs,
- Assurer la sécurité des salariés du Groupe mais également celle des acteurs externes à l'entreprise opérant sur ses zones d'intervention.

L'engagement du Groupe SAMAT envers la santé et la sécurité de ses salariés est formalisé dans la Charte QHSE (Sécurité, Qualité, Environnement) du Groupe, ainsi que dans les politiques QHSE de chacun de ses sites.

Enfin, les enjeux de santé et de sécurité au travail sont gérés en partenariat avec les IRPs, et plus particulièrement avec les membres de la commission SST du CSE (Comité Social et Economique).

Durant les réunions du CSE, le Groupe échange avec ses parties prenantes externes (inspection du travail, service de santé au travail) afin d'œuvrer pour le bien-être au travail et la sécurité de ses salariés. Les incidents, presque accidents et accidents sont systématiquement traités et leurs causes analysées. Des actions correctives et mesures de prévention sont également abordées pour limiter ces accidents du travail.

Intégration des nouveaux arrivants

Il est important pour le bien-être au travail de tous que les nouveaux arrivants soient informés des politiques du Groupe et qu'ils soient également bien intégrés dans les équipes.



En 2015, nous avons mis en place un kit d'accueil à destination des nouveaux arrivants, comprenant une plaquette institutionnelle ainsi que 9 fiches pratiques dont la finalité est de permettre à nos collaborateurs de comprendre le fonctionnement de l'entreprise, de disposer des informations clés et d'identifier les repères incontournables pour s'insérer pleinement dans leur nouveau parcours professionnel. Ces fiches se décomposent de la manière suivante :

- Les Ressources Humaines :
 - Le cadre de travail
 - Les représentants du personnel dans l'entreprise
 - Les informations diverses (mutuelle, congés, etc.)
 - La formation professionnelle et le logement
- La Santé et Sécurité :
 - Les équipements de protection individuelle
 - Le travail sur écran
 - L'alcool et la drogue
 - Le risque routier

Tous les collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration spécifique qui a également été établi. Celui-ci permet au nouvel entrant de mieux connaître son environnement de travail, le Groupe et son secteur d'activité, et permet aussi aux autres salariés de faire connaissance avec lui.

Mesures de prévention des risques professionnels

La prévention des risques est la clé de voûte de tout projet de réduction des accidents et d'amélioration de la santé et sécurité au travail.

Conformément à la réglementation en vigueur (code du travail art. L4121-1), SAMAT prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

SAMAT met en œuvre ses mesures de prévention sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux collaborateurs.

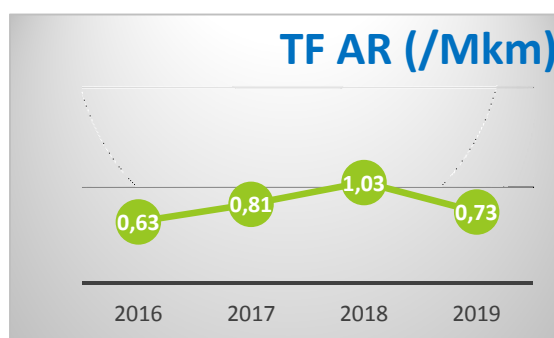
En Europe, SAMAT a mis en œuvre selon la réglementation en vigueur un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, (DU). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, et les mesures de prévention et protection associées afin de réduire ou éliminer ces risques.

Cette évaluation inclut l'évaluation du risque d'explosion, transcrite dans le Document Relatif à la Protection contre les Explosions (DRPE), l'évaluation du risque chimique, et l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, et rythmes de travail).

Prévention du risque routier :

Le principal risque en terme de fréquence et de gravité potentielle lié à notre activité de transporteur est le risque routier.

Deux indicateurs spécifiques permettent de suivre le nombre d'accidents de la route en circulation, dans lesquels notre responsabilité est engagée (totalement ou partiellement) :



Depuis les années 90, de nombreuses campagnes de communication ont été menées auprès des conducteurs, pour les sensibiliser au risque routier : distraction au volant, malaises, fatigue, prévention des renversements, consommation de drogues.



Un module spécifique de formation a été développé, afin de former l'ensemble de nos conducteurs aux dangers de la route et aux bons gestes pour y faire face. Il inclut les notions de conduite préventive, défensive, prévention des renversements et hygiène de vie (fatigue, alcool-drogues, médicaments). Il est présenté tous les 5 ans, lors des recyclages internes de FCO (Formation Continue Obligatoire), voire tous les ans en Angleterre lors des recyclages CPC.

Dans un autre registre, depuis 2012, un projet de développement d'un boîtier embarqué d'analyse de conduite est en cours avec le partenariat d'une start-up. La « Box SAMAT » enregistre les vitesses, les accélérations, les freinages et les G latéraux, et les reporte sur une cartographie. Un indicateur visuel alerte le conducteur en temps réel si les seuils sont atteints, ce qui lui permet de corriger immédiatement sa conduite, et améliorer sa sécurité. Une plateforme web permet de suivre les parcours, et les alertes supérieures au seuil. Les moniteurs peuvent donc analyser les parcours, et échanger avec le conducteur sur ses bonnes et mauvaises pratiques de conduite. En cas d'anomalies, un accompagnement par le moniteur peut être organisé afin d'améliorer la conduite du conducteur.

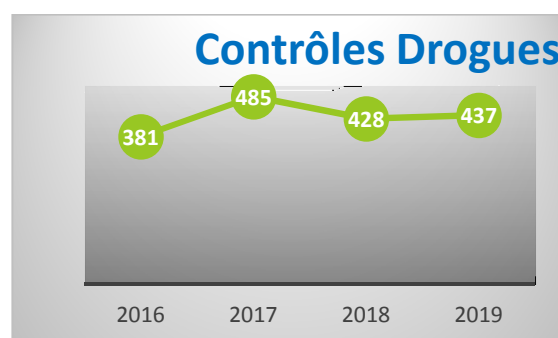
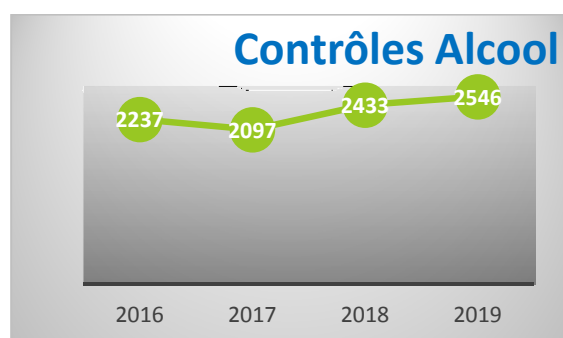


En 2017, une 3^e génération de box est en cours de développement, afin de tenir compte des avancées technologiques, avec la mise en place d'une application sur téléphone mobile, et une plateforme web plus conviviale.

Suivi des infractions RSE (Réglementation Sociale Européenne)

Enfin, des tests aléatoires de dépistage de consommation d'alcool et de drogues sont réalisés, pour les postes à risque. Cela inclut les conducteurs, les personnels d'atelier, et les personnels amenés à utiliser un véhicule de l'entreprise (commerciaux, directeurs, moniteurs, ...) L'objectif est de contrôler chaque personnel à risque au moins 1 fois par an pour la consommation d'alcool (éthylotest), et 15% de la population concernée pour la consommation de drogues (tests salivaires de flagrance, permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, opiacés, amphétamines, métamphétamines etc).

Le nombre de contrôles est suivi dans le tableau de bord des indicateurs Excellence.



Bien-être au travail

SAMAT est à l'écoute de ses collaborateurs à ce titre de façon ponctuelle est amené à mettre en place des enquêtes de satisfaction auprès de ses collaborateurs.

Le Groupe a ainsi dernièrement fait évoluer la prise en charge de la médecine douce (ostéopathie, podologue, psychologue, diététicien) dans ses nouveaux contrats de prévoyance santé.

Egalement en 2018, dans le cadre des négociations paritaires, ont été mises en place des jours d'absence autorisés pour l'accompagnement d'un enfant hospitalisé.

Enfin, le « droit à la déconnexion » est enfin en cours de mise en place dans nos filiales.

En 2016, en vue de favoriser le lien entre collaborateurs et le maintien en bonne santé de ses collaborateurs, notre filiale SAMAT Atlantique a développé un partenariat avec une école d'ostéopathie, et a négocié des prix attractifs pour les collaborateurs de l'filiale, afin de faciliter l'accès aux bienfaits de l'ostéopathie.



Depuis 2016, le siège du Groupe a signé une convention avec une salle de sport afin que les collaborateurs puissent bénéficier de tarifs préférentiels pour accéder à une pratique sportive régulière.

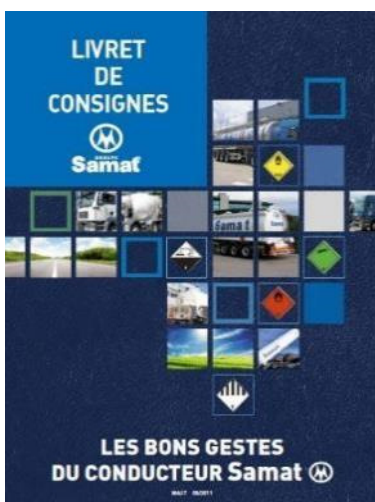
Au niveau technique du Groupe, la décision d'équiper les véhicules de climatisation autonome a été prise et sera traduite lors des prochains achats. Cette décision a été prise après le constat que l'exposition des conducteurs à des températures excessives pendant les temps de repos aggravait les risques liés à la fatigue.

Enfin, depuis 2013, les filiales françaises élaborent tous les ans un diagnostic pénibilité avec si besoin un plan d'action ayant pour finalité la mise en place d'actions de prévention pour lutter contre la pénibilité des postes de travail selon les seuils des risques définis au niveau national.

Outre ces mesures appliquées dans l'ensemble du Groupe, des actions sont régulièrement menées pour réduire les risques spécifiques des différentes activités de l'entreprise :

Sensibilisation et formation des collaborateurs

Notre démarche globale de prévention des risques professionnels comprend des actions de sensibilisation et de formation des collaborateurs. Tout nouvel embauché bénéficie d'une formation initiale obligatoire comprenant des modules sur la sécurité. Ce dispositif est complété par des formations spécifiques en fonction de l'activité et de la fonction du personnel, telles que le module « prévention des accidents de la route majeurs » et le module « gestes et postures ». Ces formations donnent lieu à des sessions d'actualisation régulières, tous les 3 à 5 ans selon les modules, et sont accompagnées chaque année d'actions spécifiques complémentaires.



SOMMAIRE	
I / INFOS GÉNÉRALES	3-15
Comprendre le Groupe Samat	3
Consignes d'urgence accident, panne de NP	4
Le mot de la Présidente	6
Consignes de notre Société	6
Les Fondamentaux du Groupe Samat	7
La démarche EXCELLENCE	8
900 (Station ou Base Safety)	9
Les bons gestes du conducteur Samat - Définition	10
Le Groupe Samat et le Développement Durable	12
Transport de produits dangereux à l'alimentation	13
(Purisme, amoxicil)	13
Les installations Samat	14
Les bonnes questions à se poser	15
II / LA RÉGLEMENTATION	16-23
Le Protocole de sécurité	16
La Fiche de Données de Sécurité (FDS)	16
La Sécurité	17
Wormers, Stationnement	18
Recommandations de circulation	18
Temps de service	19
Les bons comportements dans les tunnels	20
Les chemins d'échappement	21
III / LES CONTRÔLES	23-24
Contrôles réglementaires	23
Contrôles matériels avant départ	24
IV / DOTATIONS DU CONDUCTEUR	27-30
L'Équipement du Conducteur	27
Les EPI - Équipements de Protection Individuelle	28
La climatisation	29
V / ATTILAGE / DÉTILAGE	30-32
Consignes d'attelage	30
Géologie en 8 étapes	30
Les amarrés à ne pas commettre	30
La signalisation ADR	31
Systèmes de freinage et système ESP Stability	32

SOMMAIRE	
VI / LES CONSIGNES DE SÉCURITÉ	33-46
Règles de vie	33
Alcool / Usage de substance obligatoires	35
Drogues / Médicaments	36
Prévention Santé	37
Consignes des salaires clients	38
Bien-être au travail	38
Consignes des conducteurs sur la route	39
Vitesse et profil de la route	40
Prévention Conduite - Distance de sécurité / Conditions climatiques / Eau / Conduite	41
Essi cordable / Pneu de secours	42
Prévention Conduite - Manœuvres	42
Encastrement de travail / Préparation des clients	44
Centre de sécurité / Culture bien manger / Serrage de roues	45
Trouver l'Info	46
VII / Identifications & Prévention des risques	47
VIII / Constat Amiable	48-49
IX / Principales Interdictions	50
X / Mes notes	51

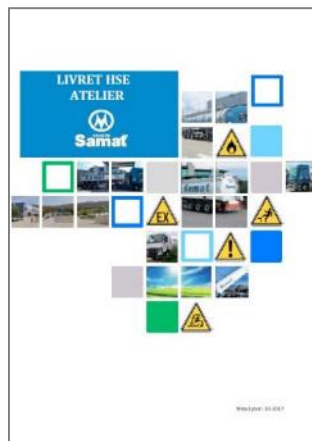
En complément du présent Livret, le conducteur est en fonction de ses missions, sous l'impulsion des Services de contrôle, soumis à des contrôles suivants :

METRE COCHIN	METRE HYDROCARBURES
METRE GPL CITERNE	METRE PNEUMATIQUES
METRE GPL BATTERIES	METRE COUPE ACTION
METRE GAZ DE L'AIR CITERNE	METRE RONNE
METRE GAZ DE L'AIR BATTERIES	METRE PORTE-VOITURES
METRE PRODUITS INCOUS	

Pour les conducteurs, un livret de consignes tronc commun leur est remis à l'issue de leur période d'intégration, regroupant les consignes de sécurité et de bonnes pratiques applicables à tous les conducteurs. Un livret spécifique par métier vient compléter le livret commun, pour préciser les procédures spécifiques à chaque activité.

Pour les personnels sédentaires, une formation initiale est délivrée par e-learning, avec un découpage par modules, adaptés aux différentes catégories de personnels (exploitant, conseiller QHSE, administratif, directeurs, atelier, laveur...). Cette formation inclut une partie correspondant aux exigences de la réglementation § 1.3 de l'ADR (transport de marchandises dangereuses par route).

Pour les personnels d'atelier, un livret de consignes sécurité leur a été remis en 2017.



SOMMAIRE	
I. INFORMATIONS GÉNÉRALES	3
1. CONTEXTE DE LA FORMATION	4
2. LE BUT DE LA FORMATION	4
3. LES ÉLÈVES DESTINÉS À CE LIVRET	7
4. PRÉREQUIS DE LA FORMATION	8
5. LE SÉCURISÉ	8
6. LES MÉTHODOLOGIES	9
7. PROGRAMME DE LA FORMATION	10
II. LE DÉPART DE LA PROTECTION INDIVIDUELLE (PI)	11
1. LE CONSTAT	11
2. LES ÉVALUÉS	12
III. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRALES ET GÉNÉRIQUES	13
1. LES CONSTATS DES RISQUES GÉNÉRIQUES	14
2. L'ÉVALUATION DES RISQUES GÉNÉRIQUES	14
3. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES	15
IV. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	16
1. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	16
2. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	17
3. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	18
4. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	19
5. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	20
6. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	21
7. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	22
8. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	23
9. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	24
10. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	25
11. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	26
12. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	27
V. LES PRÉCAUTIONS GÉNÉRIQUES DE TRAVAIL EN SÉCURITÉ	28
1. LE TRAVAIL	28
2. LA PRÉPARATION	29
3. LE DÉPART	30
4. LE SERVICE DES BONS	30
5. LE SERVICE DES BONS	31
6. LE SERVICE DES BONS	32
7. LE SERVICE DES BONS	33
8. LE SERVICE DES BONS	34
9. LE SERVICE DES BONS	35
10. LE SERVICE DES BONS	36
11. LE SERVICE DES BONS	37
12. LE SERVICE DES BONS	38
13. LE SERVICE DES BONS	39
14. LE SERVICE DES BONS	40
15. LE SERVICE DES BONS	41
16. LE SERVICE DES BONS	42
17. LE SERVICE DES BONS	43
18. LE SERVICE DES BONS	44
19. LE SERVICE DES BONS	45
20. LE SERVICE DES BONS	46
21. LE SERVICE DES BONS	47
22. LE SERVICE DES BONS	48
23. LE SERVICE DES BONS	49
24. LE SERVICE DES BONS	50
25. LE SERVICE DES BONS	51
26. LE SERVICE DES BONS	52
27. LE SERVICE DES BONS	53
28. LE SERVICE DES BONS	54
29. LE SERVICE DES BONS	55
30. LE SERVICE DES BONS	56
31. LE SERVICE DES BONS	57
32. LE SERVICE DES BONS	58
33. LE SERVICE DES BONS	59
34. LE SERVICE DES BONS	60
35. LE SERVICE DES BONS	61
36. LE SERVICE DES BONS	62
37. LE SERVICE DES BONS	63
38. LE SERVICE DES BONS	64
39. LE SERVICE DES BONS	65
40. LE SERVICE DES BONS	66
41. LE SERVICE DES BONS	67
42. LE SERVICE DES BONS	68
43. LE SERVICE DES BONS	69
44. LE SERVICE DES BONS	70
45. LE SERVICE DES BONS	71
46. LE SERVICE DES BONS	72
47. LE SERVICE DES BONS	73
48. LE SERVICE DES BONS	74
49. LE SERVICE DES BONS	75
50. LE SERVICE DES BONS	76
51. LE SERVICE DES BONS	77
52. LE SERVICE DES BONS	78
53. LE SERVICE DES BONS	79
54. LE SERVICE DES BONS	80
55. LE SERVICE DES BONS	81
56. LE SERVICE DES BONS	82
57. LE SERVICE DES BONS	83
58. LE SERVICE DES BONS	84
59. LE SERVICE DES BONS	85
60. LE SERVICE DES BONS	86
61. LE SERVICE DES BONS	87
62. LE SERVICE DES BONS	88
63. LE SERVICE DES BONS	89
64. LE SERVICE DES BONS	90
65. LE SERVICE DES BONS	91
66. LE SERVICE DES BONS	92
67. LE SERVICE DES BONS	93
68. LE SERVICE DES BONS	94
69. LE SERVICE DES BONS	95
70. LE SERVICE DES BONS	96
71. LE SERVICE DES BONS	97
72. LE SERVICE DES BONS	98
73. LE SERVICE DES BONS	99
74. LE SERVICE DES BONS	100

Actions : En tant que transporteur routier, le poste carburant est le principal poste de consommation énergétique. Nos conducteurs sont donc au cœur des dispositions visant à réduire la consommation.



ODD : Sensibiliser son personnel aux consommations énergétiques.

Résultats : 100% de nos conducteurs sont formés « BBS » comprenant la partie Eco-conduite, dont 88% tous les 3 ans maximum.

Les collaborateurs sont également sensibilisés à l'entretien régulier de leur outil de travail, ce qui favorise le maintien de bonnes conditions de travail. Les conseillers QHSE et les moniteurs sécurité sont présents dans les filiales pour rappeler aux salariés les bons gestes professionnels, lors des accompagnements BBS et des contrôles inopinés au chargement, sur la route et en livraison. Ces contrôles permettent d'identifier les mauvaises pratiques et de les corriger, afin d'assurer la sécurité des collaborateurs.

Éco-conduite : les transports (-) Samat Atlantique à l'honneur

Les transports (-) Samat Atlantique ont remporté l'édition 2019 du challenge européen d'éco-conduite organisé par Vehco, dans la catégorie France.

par Manon Lamoureux -
12 février 2020

<https://www.flotauto.com/eco-conduite-prouheze-paradis-et-samat-atlantique-20200212.html>



Le fournisseur suédois de solutions de systèmes de gestion de flotte Vehco organise chaque année, du 1er mars au 31 décembre, un challenge européen pour les clients utilisant son module d'éco-conduite. En 2019, la compétition a réuni plus de 9 000 conducteurs et environ 4 100 véhicules dans une soixantaine d'entreprises européennes de transport (Suède, France, Norvège, Finlande, Danemark et Allemagne-Autriche). Chacune des 114 équipes a été classée selon six paramètres : l'excès de vitesse, le ralenti, la décélération, l'inertie, le gaspillage d'énergie et le freinage brusque.

L'équipe Samat Atlantique s'est distinguée en améliorant son indice d'éco-conduite de 10,3 % entre 2018 et 2020, obtenant la troisième place du classement européen en terme de performance.

Face aux Risques PsychoSociaux, SAMAT a mis en place une démarche de prévention.

Cette démarche s'est traduite par le déploiement auprès de ses managers d'une formation « savoir repérer, prévenir et gérer les risques psychosociaux » organisée en 16 sessions à destination de 125 stagiaires.



Actions : Dans la continuité de cette formation, une ligne d'appui aux managers a été mis à leurs disposition. Elle leur apporte du support pour :

- détecter les signaux faibles
- identifier les premiers éléments de réponse à chaud d'une situation de crise
- anticiper et évaluer les risques
- prendre du recul pour analyser et mettre en perspective les différents paramètres et enjeux
- définir et mettre en œuvre un plan d'action correctif et préventif

Résultats : La ligne SAM a été communiquée par la Direction aux salariés dès lors qu'elle a eu connaissance d'un évènement grave, important. Le bilan chiffré depuis 2016 :



ODD : Mettre en place une structure pour permettre à ses salariés de s'exprimer sur leurs difficultés et pouvoir leur fournir une assistance.

- 6 sollicitations de septembre 2016 à août 2017
- 6 de septembre 2017 à août 2018
- 7 de septembre 2017 à sept 2019
- De nombreuses problématiques personnelles, affectives ou financières



ODD : Sensibiliser ses employés aux enjeux de l'alimentation responsable et d'une nutrition équilibrée.

ODD : Éliminer le gaspillage alimentaire au sein de l'entreprise

ODD : Favoriser les produits alimentaires de qualité, locaux, de saisons, respectueux de l'environnement ou porteurs de labels, proposer des plats moins carnés équilibrés.



ODD : Sensibiliser ses employés aux risques liés à la sédentarité lors d'une journée de travail.

Actions : Des campagnes de sensibilisation pour une alimentation équilibrée et responsable, pour limiter le gaspillage et sensibiliser sur les risques liés à la sédentarité au travail ont été diffusées aux salariés du Groupe.

Résultats : En 2019, ce sont plus de 2200 collaborateurs SAMAT qui ont reçu ces communications.

QHSE vous & nous
Santé
Bulletin d'information - Décembre 2019

Alimentation : équilibrée et responsable !

Équilibrée :
La « malbouffe » est composée d'aliments trop riches en graisses, en sucres et en sel qui conduisent en produits chimiques, avec un faible apport en fibres, en vitamines.
Elle peut conduire à différents problèmes de santé :
• Maladies cardiovasculaires
• Surpoids voire obésité
• Diabète
• Hypertension artérielle
• Risques de cancer

Une alimentation saine devrait comprendre trois repas équilibrés par jour et des collations au besoin. Votre assiette devrait être composée de :
La moitié de légumes, un quart de féculents, et le dernier quart de protéines.
Les fruits, le lait et ses dérivés, peuvent être pris en accompagnement (sauf en cas de collation).

La taille de l'assiette peut varier en fonction de votre appétit, mais que les portions des différents groupes alimentaires.

Et le **bio** ? Sans produit chimique de synthèse (pesticides, herbicides, fongicides, hormones de croissance, OGM), les études actuelles montrent que les produits **BIO** sont meilleurs pour la santé.

Responsable :
Pour y remédier, les 6 indicateurs bons gestes sont :
• respecter la chaîne du froid,
• éviter d'acheter en trop grande quantité,
• être vigilant sur les dates de péremption,
• bien conserver ses aliments,
• rationner les bonnes cuisines.

En privilégiant les **produits locaux, de saison**, on favorise les **circuits courts** et le **gaspi**, chaque jour pour une approche alimentaire responsable et participative au Développement Durable.

Qualité - Hygiène - Sécurité - Environnement **Samat**

QHSE vous & nous
Santé
Bulletin d'information - Novembre 2019

Sédentarité au travail : bougez !

L'inactivité physique est considérée aujourd'hui comme la **première cause de mortalité évitable**, devant le tabac.

La pratique d'une activité physique, même modérée, joue un rôle important dans la prévention et la prise en charge de plusieurs maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, diabète, obésité, ostéoporose...) ainsi que dans l'amélioration de la santé psychologique. Les effets sont bénéfiques quelle que soient l'âge, le sexe et l'état de santé.

CE QU'IL FAUT RETENIR :
30 minutes de marche par jour suffisent pour réduire les risques de mortalité, quelle que soit l'intensité !

Quelques recommandations pour vous équilibrer au travail :
Régulièrement, prenez quelques minutes pour étirer vos muscles et vos articulations avec quelques exercices.

Le week-end, bougez !
Lutter contre la sédentarité ne s'arrête pas à la porte de votre bureau, et dans votre vie quotidienne, vous pouvez prendre quelques habitudes pour ne pas rester assis, et bouger au maximum : que vous soyez pour une salle de sport, la course à pied ou encore des exercices chez vous, toute activité physique sera bonne à prendre.

Qualité - Hygiène - Sécurité - Environnement **Samat**

3.4 Garantir l'égalité de traitement

Nous sommes convaincus que la diversité des collaborateurs enrichit notre expérience au sein du Groupe et contribue positivement à sa performance. Nous pensons également qu'il est de notre responsabilité de promouvoir l'accès à l'emploi à des publics défavorisés.

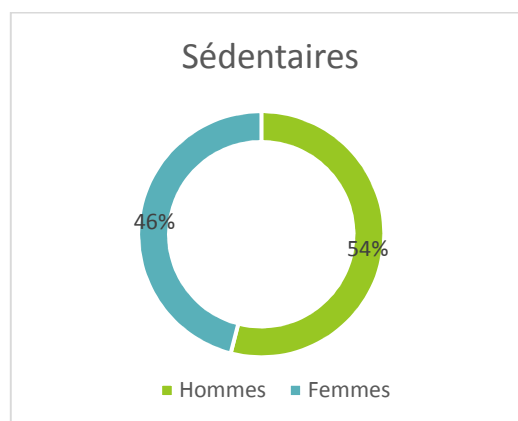
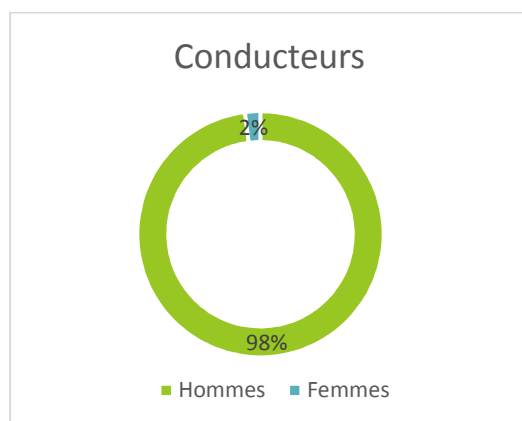


ODD : Mettre en place des procédures pour réduire les inégalités entre les travailleurs et en particulier vis-à-vis des femmes, des personnes en situation de handicap, des enfants, des populations autochtones, des migrants et de leurs familles, des personnes de toute origine, religion, hérédité, croyance, orientation sexuelle ou caste..

Actions & Résultats : Selon les éléments présentés ci-après.

3.4.1 Promotion de la parité

Comme pour de nombreux acteurs du transport, les femmes ne sont pas beaucoup représentées parmi la population conducteur.



Si l'effectif routier féminin reste faible à ce jour, la parité est globalement atteinte pour ce qui est des postes sédentaires.

Parce qu'il est important de soutenir leur investissement dans le transport de produits sensibles et leurs qualités personnelles et professionnelles, les conductrices Samat ont été réunies à l'occasion de la **Journée Internationale de la Femme**, le 8 mars 2020, au Siège de l'entreprise pour une journée particulière d'échanges.



SAMAT affirme historiquement son attachement aux principes d'égalité des chances, de mixité des rapports sur la situation comparée hommes/femmes et des plans d'action pour corriger les éventuels écarts sont établis annuellement. Le « **Suivi des plans d'action égalité hommes femmes type** » en est un exemple.



ODD : Assurer des conditions de travail décentes et équitables pour les femmes comme pour les hommes en ce qui concerne la durée de travail, les jours et heures de réunion, le repos hebdomadaire, les congés (notamment les congés parentaux et congé paternité), la santé et la sécurité, la protection de la maternité et la possibilité de concilier travail et responsabilités familiales.

Actions : Souhaitant affirmer sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle homme/femme dans ses activités, les filiales du Groupe SAMAT ont signé des accords égalité professionnelle entre hommes et femmes ou ont mis en place des plans d'action unilatéral pour le recrutement et l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Résultats : Les effets à ce jour des plans sont détaillés dans les chapitres ci-après.

• En matière de procédure de recrutement et d'accès à l'emploi :

La Direction des Ressources Humaines s'engage à ne prendre en considération que les compétences professionnelles comme critère de recrutement, à l'exclusion de tout autre critère. Des fiches de fonctions et de compétences continuent d'être établies pour l'ensemble des métiers du Groupe afin de favoriser une conduite des recrutements basée uniquement sur les compétences, expériences et aptitudes professionnelles des candidats.

• En matière de rémunération :

SAMAT garantit un niveau de classification et un niveau de salaire identiques entre les hommes et les femmes à travers l'application d'une grille de rémunération et de classification, ceci pour un même niveau de formation, de responsabilité et d'expérience.

- En matière de formation :

SAMAT veille à ce que les hommes et les femmes aient un droit d'accès identique à la formation et qu'ils participent indifféremment aux mêmes formations, tant pour le développement des compétences que pour l'adaptation professionnelle aux évolutions de l'entreprise.

- En matière de vie professionnelle et vie familiale :

Dans le projet de son nouvel accord QVT , le Groupe a prévu de réintégrer les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé parental par le biais d'un entretien de « retour à l'activité professionnelle ». Pendant cet entretien, le salarié et son responsable hiérarchique échangent par exemple sur des éventuels changements survenus pendant son absence, des actions de formation à envisager, des modifications des tournées, etc. Des entretiens sont également prévus dans le cas d'un retour suite à longue maladie.

Il souhaite aussi mettre en place une journée de congé rémunéré pour enfant malade hospitalisé permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Le droit à la déconnexion sera aussi introduit dans ce nouvel accord.

3.4.2 Prise en compte du handicap

Depuis plusieurs années, SAMAT renforce son engagement envers les personnes handicapées, en particulier dans les domaines suivants :

- l'embauche de personnes handicapées
- l'insertion et la formation professionnelle
- l'adaptation aux mutations technologiques
- le maintien dans l'emploi, notamment par l'anticipation des besoins liés au traitement du handicap.

Par ailleurs, des campagnes de promotion de l'emploi des handicapés sont diffusées périodiquement.

En outre, SAMAT a tissé des liens avec des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) avec lesquels sont conclues des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service.



Cette réflexion engagée depuis 2011 par le Groupe a donné lieu à différentes actions : adaptation du matériel (tracteurs, autres), chèque handicap,...

3.4.3 Lutte contre les discriminations

SAMAT affirme son attachement aux principes d'égalité des chances, de mixité et de laïcité et proscrit toute pratique discriminatoire dans le traitement de ses employés. Cet attachement se traduit dans le règlement intérieur des sociétés du Groupe et l'affichage sur les lieux de travail des principes anti-discrimination.

Pour lutter contre les inaptitudes aux postes de travail, SAMAT encourage les responsables de sites à échanger avec les médecins du travail et les salariés concernés sur leur poste de travail afin d'anticiper les difficultés et de trouver des solutions adéquates de maintien dans l'emploi. Ils sont également incités à réaliser des diagnostics de maintien dans l'emploi par le SAMETH lorsqu'une inaptitude au poste de travail est constatée, et à analyser chaque situation individuelle en collaboration avec la médecine du travail pour trouver des solutions pour l'adaptation des postes de travail, ou à défaut une proposition de reclassement.

DISPOSITIONS LEGALES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES SEXES

Article L1142-1 : Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L1142-2 : Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article

3.4.4 Insertion des personnes en difficulté

SAMAT est attaché aux questions de l'insertion professionnelle et mène une politique d'insertion active sur l'ensemble de ses filiales. Au-delà de la sphère professionnelle, le Groupe peut jouer un rôle important dans l'accompagnement et l'intégration sociale des salariés en les assistant dans leurs démarches administratives liées à leur vie personnelle ou dans leur recherche de logement.

Les principaux partenaires de notre politique d'insertion sont les missions locales, les associations de réinsertion locales et nationales, les entreprises de travail temporaire, etc...

Actions : Pour favoriser le recrutement de personnes défavorisées ou en difficulté, SAMAT utilise plusieurs dispositifs, tels que les contrats uniques d'insertion,

Résultats : 10 « Préparations Opérationnelles à l'Emploi » (POE) ont été ainsi mise en œuvre sur 2018 et 4 sur 2019.



ODD : Travailler avec les structures et entreprises d'insertion.



Pour favoriser le recrutement de personnes défavorisées ou en difficulté, SAMAT utilise plusieurs dispositifs, tels que les contrats uniques d'insertion, soit 30 « Préparations Opérationnelles à l'Emploi » (POE) mises en œuvre sur 2018.

Egalement en participant à "La route de votre avenir", initiative qui ouvre pendant une semaine les portes des entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes, SAMAT a fait découvrir le secteur du Transport et ses différentes métiers.



3.5 Développer la formation

SAMAT promeut la formation professionnelle pour le développement des compétences et l'épanouissement professionnel de ses salariés. La formation continue des collaborateurs fait partie des priorités du Groupe en matière de ressources humaines.



ODD : Former et qualifier la main d'œuvre industrielle et s'assurer d'un maintien des savoir-faire.



ODD : Formaliser un plan de formation global pour l'entreprise et mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en cohérence avec l'évolution des métiers, des techniques et technologies.

Actions : Selon la réglementation applicable et en raison des opérations spécifiques des collaborateurs Samat en lien avec des transports sensibles, un programme de formation, qualification initiale et continue est en place, avec recueil des attentes de chacun et mise en place d'un plan de formation managé.

Résultats : Les détails ci-après présentent les différents axes et résultats visibles.

3.5.1 Politique de formation

Les programmes de formation du Groupe sont composés de trois types de formations :

- Les formations réglementaires.
- Les parcours de professionnalisation correspondant aux métiers du Groupe, par exemple : agents d'exploitation, conducteurs et chefs d'équipe
- Les formations complémentaires individuelles : informatique, bureautique et autres formations répondant à des besoins spécifiques des salariés ou des sites

SAMAT consacre des ressources importantes, de l'ordre de 5% de la masse salariale, à la formation et au suivi individuel de ses employés.

Le Groupe déploie dans ce cadre une moyenne d'un moniteur-sécurité pour une centaine de conducteurs. Les procédures internes prévoient :

- une intégration adaptée à chaque emploi,
- un accompagnement personnalisé au moins tous les trois ans pour chaque conducteur,
- un entretien professionnel individuel tous les ans ou tous les deux ans selon les postes.

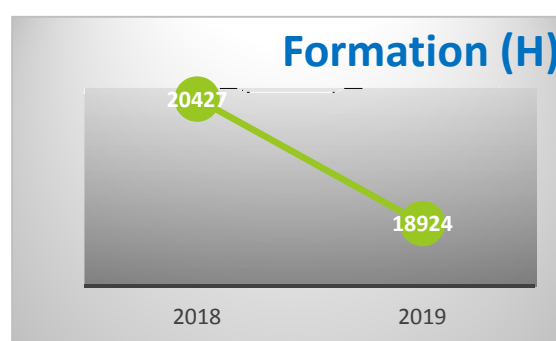


ODD : Donner accès à tous ses employés et à tous les stades de leur expérience professionnelle, au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage pour les faire accéder à des opportunités d'avancement.

Actions : Les entretiens annuels ainsi que les entretiens professionnels biennaux, permettent d'échanger librement sur les souhaits d'évolution de carrière et les possibilités de mise en œuvre.

Résultats : Un entretien est fait tous les ans avec le personnel sédentaire et tous les deux ans avec le personnel conducteur

En 2018 et 2019, un total de 20 427 heures et de 18 924 heures de formation, soit une moyenne d'environ 31 heures par collaborateur, ont été dispensées au sein du Groupe, en France.



En parallèle, pour répondre à l'enjeu de gestion des carrières des collaborateurs, SAMAT a revu ses programmes de formation et a travaillé à l'unification des procédures de manière à ce que les entretiens professionnels et les demandes de formations soient mieux pris en compte dans l'ensemble de ses filiales.

L'objectif des entretiens est d'accompagner et de favoriser l'évolution professionnelle des salariés. La dimension multi-sociétés et multi-activités du Groupe offre effectivement de nombreuses opportunités aux collaborateurs, à la fois en termes de carrière et de mobilité interne.



ODD : Favoriser l'autonomisation des groupes vulnérables et victimes de discriminations en mettant en place des opportunités d'apprentissage spécifique.

Actions : En 2019, une partie de la taxe d'apprentissage a été orientée pour désigner un centre d'accueil pour les enfants handicapés comme bénéficiaire.

Résultats : Un montant de 1 678 € a été versé directement à l' AFIPH / IME Magnolia.

IV - ENGAGEMENT AUPRES DES PARTIES PRENANTES

Au niveau des Parties Prenantes, notre engagement sociétal se focalise notamment sur :

- nos clients : nous visons l'excellence dans la réalisation de nos services et dans la qualité de nos relations commerciales
- nos fournisseurs : outre l'impact positif de nos achats sur le tissu économique, nous souhaitons sensibiliser nos fournisseurs aux enjeux de la CSR
- la société civile : nous allons bien au-delà de notre mission de transport en contribuant à l'emploi local
- le monde éducatif, sportif et culturel, à travers des actions de partenariat
- et la loyauté des pratiques : il est primordial que nous respections nos engagements nationaux et internationaux, notamment en matière d'éthique.

4.1. Gouvernance

SAMAT veille à un niveau d'exigence élevé en matière de gouvernance en se référant aux réglementations en vigueur dans les pays où il est implanté et en mettant en place des processus et un cadre de fonctionnement adaptés à ses ambitions et aux enjeux sociétaux qui lui sont essentiels et prioritaires.

4.2 Ethique des affaires

4.2.1 En matière de lutte contre la corruption

SAMAT affirme sa volonté de s'opposer à toute pratique de corruption active ou passive dans ses relations avec ses fournisseurs et ses clients.

Cette politique, ainsi que les moyens de communication et de reporting mis en œuvre, sont décrites dans le document « *Politique de Prévention de la Corruption* ».



ODD : Mettre en place un plan de lutte contre la corruption et former ses collaborateurs pour identifier les situations à risques et pour les accompagner afin qu'ils sachent comment se comporter, agir et réagir.

Actions : Des dispositifs complets dans les domaines de la transparence, de la lutte contre la corruption ont été mis en place en 2018 avec la loi « Sapin II ».

SAMAT a donc déployé un module de formation pour répondre à l'obligation réglementaire mais aussi pour porter des valeurs éthiques qui lui sont chères.

Ce module a été proposé aux cadres mais aussi aux collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence. Il a ainsi permis d'accompagner la mise en place d'un code de conduite renforcé et d'un dispositif de recueil des alertes.

Résultats : 92 collaborateurs ont été formés depuis la mise en place soit 119 personnes en 2018 et 16 en 2019.



Loi Sapin II et politique compliance : nouveaux enjeux

- Connaître l'actualité en matière d'anti-corruption et de compliance (loi Sapin II et ses décrets)
- Maîtriser le contenu du programme de conformité en 8 points issu de la loi Sapin II
- Prévenir le risque de corruption par une cartographie des risques adaptée et l'actualisation constante du programme pour que celui-ci reste efficace et se préparer aux contrôles de l'Agence anti-corruption



Samat a également mis en place une adresse mail générique permettant au collaborateur témoin de corruption de la dénoncer : corruption.alert@groupesamat.com

4.2.2 En matière de lutte contre les pratiques anti-concurrentielles

La lutte contre les pratiques anti-concurrentielles est une orientation historique dans le Groupe, qui n'a pas connu jusqu'à ce jour d'évènement s'y rapportant.

Actions : Une formation pour la prévention des risques de pratiques anti-concurrentielles est en cours de mise en œuvre (2020). Elle doit impliquer les commerciaux de titre ou de fait de l'entreprise soit une population d'environ 30 commerciaux directs ou indirects.

Résultats : Ils seront à définir après mise en œuvre des formations



ODD : Former ses équipes pour éviter de se retrouver en situation de concurrence déloyale.

4.3 Améliorer la relation client

L'amélioration continue de la qualité du service rendu et de la satisfaction des clients font partie des principaux objectifs du Groupe SAMAT et constituent un socle commun à l'ensemble des sites et des activités de l'entreprise.



ODD : Afficher clairement le prix total et les taxes, les termes et conditions concernant les produits et services (ainsi que tout accessoire requis pour leur utilisation), ainsi que les frais de livraison.

Actions : Les appels d'offres auxquels nous participons ont pour objectif une totale transparence de nos prix via des matrices très détaillées envoyées par les clients, par exemple coût unitaire, référence Gasoil, extra-costs, taxes, date de validité, etc...)

Résultats : Nos clients achètent nos services dans une totale transparence des prix pratiqués, qu'ils challengent en permanence avec le marché.

Le Groupe a développé une politique volontariste et a mis en place plusieurs actions :

CRM:

- SAMAT s'est attaché à faciliter le suivi et les échanges avec ses clients. Lancée en 2017, l'étude menée pour la mise en place d'un logiciel de gestion informatisée du suivi des prestations commerciales (Customer Relation Management).



En 2018, SAMAT a déployé un logiciel de gestion de la relation client (Customer Relationship Management) au sein de la direction et les entités commerciales du groupe.

En plaçant ce nouvel outil au cœur du processus commercial, SAMAT assure le suivi complet des actions commerciales, des contacts, des affaires, des événements et autres informations clients pertinentes dans le but d'améliorer la qualité de la gestion de la relation client.

L'informatisation de ces données permet une réactivité dans les échanges internes et vers les clients.

A noter la solution mise en place respecte le *Règlement Général de Protection des Données* (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018 assurant ainsi la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel de notre base de données client.

Etude de satisfaction client :

En 2018 SAMAT a réalisé une étude de satisfaction sur le secteur d'activité des produits pétroliers dans le but d'évaluer les relations commerciales et opérationnelles, les supports de communication ainsi que la satisfaction globale.

Ce travail a été assuré par la junior entreprise « GEM JUNIOR CONSEIL » de Grenoble. Les résultats de cette analyse ont été retranscrits dans un rapport complet remis directement à la Direction commerciale du groupe puis relayé auprès des Directeurs des filiales concernées par l'enquête.



Les résultats de cette enquête ont permis en premier lieu de juger du niveau de satisfaction client du groupe. D'autre part, ils ont été source de décisions stratégiques en matière d'actions opérationnelles visant à améliorer la qualité de nos prestations.

Evénements :

SAMAT organise des événements commerciaux réguliers avec ses clients et les équipes internes. Les techniques métiers, innovations et actualités sont abordés lors de ces rencontres. Chaque année à la période du Festival de **Jazz à Vienne** (38) SAMAT organise un de ces événements.



ODD : S'engager publiquement sur ce thème, participer à des débats et promouvoir ses valeurs liées à la réalisation des ODD et la lutte contre la pauvreté.

Actions : Lors du lancement du nouveau site internet www.samat.com, l'engagement de l'entreprise dans la démarche Global Compact et ses ODD (Objectifs de Développement Durable) a été mis en avant dans la partie « Engagements ».

Par ailleurs, nous suivons les engagements équivalents de nos principaux clients et fournisseurs, comme le montre le tableau ci-après.

Résultats : Chaque visiteur de notre site peut ainsi voir l'importance de ce soutien et des valeurs du Global Compact.



Global Compact depuis 2019

En parfaite harmonie avec les valeurs du Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe Samat a lancé en mars 2019 la démarche permettant de devenir signataire du « Global Compact », centré sur 4 axes majeurs : les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nom Client	Global Compact	Participant Since
ACP (H)	NON	-
AIR LIQUIDE (H)	OUI	10 September 2014
ARKEMA (H)	OUI	12 August 2014
BASF (H)	OUI	26 July 2000
CELANESE (H)	NON	-
CIRCLE K (H)	OUI	02 February 2018
DOW EUROPE (H)	OUI	24 May 2007
EG RETAILS (H)	NON	-
EXXON MOBIL (H)	NON	-
INOVYN (H)	NON	-
ITM (H)	NON	-
KEMIRA (H) OYJ	OUI	03 April 2014
LECLERC (H)	NON	-
LOTOS (H)	NON	-
NOURYON (H)	NON	-
PERSTORP (H)	OUI	06 May 2020
Royal Dutch Shell plc	OUI	26 July 2000
SYSTEM U (H)	NON	-
TOTAL (H)	OUI	07 March 2002
TRINSEO (H)	NON	-
Total 20 1ers Clients	9	45%

4.4 Le dialogue avec nos parties prenantes

Depuis 2017, nous avons engagé en interne et pour l'ensemble des filiales du Groupe, une réflexion relative aux besoins et attentes de nos parties prenantes. La partie du tableau, présentée ci-dessous aux fins d'illustration, résume les points clés de l'analyse et de la surveillance apportée.

Parties intéressées pertinentes		PRO	Exigences / Attentes Que doit-on faire ?	Dispositions en place pour état de Conformité Comment fait-on ?	Retours d'informations 2018 Quel est le résultat à 2018 ?	Surveillance
	DREAL / DIRECTE	TEC	Respect Réglementation TEC TPT	Processus TEC et procédures associées, équipes dédiées et suivi SAP	2018 : pas d'évolution particulière de la réglementation liée au TEC	⊙
Mairies / Voisins	Mairie / Voisins	QHSE	Existence et pertinence des PPRT mis à jour (conséquence des SEVESO des voisins)	Samat concerné, dans le cadre des PPRT de société riveraines, des plans d'actions Samat restent en cours	Gd Quevilly (en cours), Bassens (en cours), Lacq (conforme), Toulouse (en cours)...	⊙
	Mairie / Voisins	TPT QHSE	Absence d'accident avec impacts Majeurs	Politique de Prévention, dont Analyses des Risques, Bonnes pratiques Métiers, Formations et contrôles, Suivi Sinistralité	Pas d'évènement significatif Samat à impact Majeur depuis 11/2015 (feu bouteilles de gaz)	⊙
	Mairie / Voisins	QHSE	Maîtrise des nuisances (odeur, bruit et circulation...)	Sujet particulier sur Pognac : odeur Site La Rochelle : conflit bruit général (voisinage) sur route accès dépôt	Interdiction de klaxonner sur le parc Pas de grief des voisins	⊙
	Mairie	TPT	Respect plan de circulation et interdictions locales (communes)	On applique...	Certaines communes changent les règles de circulations PL sans aucune concertation => impact opérations/économique/HSE	⊙
Clients Externes ou Internes	Donneurs d'ordres	CDM TPT	Respect des Contrats et Cahier des Charges	Fiche Navette avant signature des contrats pour faisabilité, Mise en place des contrats et cahiers des charges via Direction CDM et/ou Filiale, Suivi périodique et revue de contrats.	Globalement satisfaisant	⊙
	Donneurs d'ordres	MAN	Pérennité de l'entreprise et confiance	Piloter, pérenniser et développer l'entreprise en adaptant continuellement la stratégie du Groupe aux évolutions de l'environnement réglementaire, marché, économique, social, technique, QHSE, etc...	RAS, croissance des demandes "ingérentes" en matière de comptes	⊙
	Donneurs d'ordres	CDM	Niveau de Satisfaction suffisant	Respect des exigences, dialogues permanents et traitement efficient des anomalies + dépannage des clients	Proximité de la direction et du commercial auprès de nos clients Enquête de satisfaction réalisée périodiquement	⊙
	Donneurs d'ordres	QHSE	Respect des contrats, des bonnes pratiques et atteintes des KPIs liés aux contrats	Suivi des KPIs par TPT et QHSE avec reporting périodiques et contrôles	Sujet depuis 2015 sur Mélanges et Pollutions	⊙
	Donneurs d'ordres	QHSE	Application des Référentiels d'audits	Plans de conformité internes par référentiels	Bons résultats aux audits tierce-parties et Clients Attentes « Resp. Sociétale » intégrées au nouveau suivi Excellence SMS Total / BTZ-SHELL / Air Liquide / Eurobitumes	⊙
	Donneurs d'ordres	TEC	Conformité Matériels aux cahiers des charges ou expression d'un besoin	Transmission du contenu des CDC Clients aux Fournisseurs pour garantir la conformité d'Achats. Adaptation au besoin des procédures de Maintenance	Pas de réclamation / Non-conformité Majeures	⊙

De manière générale, SAMAT entretient un dialogue continu avec ses parties prenantes au travers des réunions ou lors d'événements professionnels.

4.5 Achats responsables

SAMAT a formalisé et communiqué en 2016 sa « *Politique d'Achats Responsables* » afin de rappeler à ses équipes d'achat, mais aussi à ses partenaires et fournisseurs ses ambitions en matière d'achats responsables.

Cette politique est utilisée comme un outil de management interne et comme support des appels d'offres lancés dans le Groupe. Elle vise à sensibiliser nos fournisseurs et les encourager à agir en faveur d'un développement durable.

Cette politique inclut des engagements pour :

- des pratiques sociétales responsables
- des pratiques éthiques d'achats
- une démarche de responsabilité environnementale

En 2019, cette politique a été déclinée en une « *Charte des Achats Responsables* » pour transmission à nos partenaires et fournisseurs, afin de les engager à respecter et participer à notre démarche CSR et Global Compact.



ODD : Former et accompagner ses fournisseurs et clients dans l'intégration des enjeux de biodiversité dans leurs activités, produits et services pour transformer l'ensemble de la chaîne de valeur.

Actions : Début 2020, nous avons modifié notre « *Charte des Achats Responsables* » afin d'intégrer les enjeux de la biodiversité, à prendre en compte par nos fournisseurs critiques.

Résultats : Cette charte est en cours de transmission pour adhésion de nos partenaires.

Par ailleurs, une évaluation des pratiques de Responsabilité Sociétale de nos fournisseurs stratégiques a également été lancée afin de mieux suivre leurs performances.

4.6 Maîtrise de la sous-traitance et coopération avec nos fournisseurs

Nos partenaires sous-traitants sont sélectionnés, accompagnés, suivis et évalués selon des règles prédéfinies, transparentes et loyales.

Les contrats de location, charte QHSE, certificats de vigilance et autres audits et évaluations de performance assurent une maîtrise des risques.

En 2019, le suivi de la vigilance des fournisseurs a été renforcé grâce à l'appui de la plateforme spécialisée Provigis. La conformité légale, règlementaire et sociale de nos partenaires est par conséquent tout à fait transparente au regard de nos engagements commerciaux.



Par ailleurs, notre responsabilité s'étend au-delà des portes de notre entreprise : nous pouvons par nos achats influencer sur la prise en compte des enjeux du développement durable par les acteurs de notre chaîne d'approvisionnement, à la fois au niveau de leurs offres de produits et services mais aussi de leurs pratiques et processus.

4.7.1 Les relations avec nos fournisseurs et sous-traitants

Selon la nature des interventions des prestataires, le Groupe établit les documents nécessaires, tels que les plans de prévention, les protocoles de sécurité ou les permis de feu. Des audits peuvent être menés dans le cas où des dérives ou des manquements sont identifiés.

4.7.2 Intégration de la CSR dans notre politique d'achat

SAMAT intègre des critères sociaux ou environnementaux dans plusieurs de ses achats de produits et services. Les catégories d'achats concernés incluent par exemple :

- La flotte de véhicules : nous privilégions des véhicules innovants, performants et respectant l'environnement (Euro VI), afin de répondre notamment aux attentes de nos clients en matière de CSR. Cette année, nous avons acheté plusieurs camions bennes électriques pour réduire l'utilisation de carburants fossiles et pour limiter les émissions atmosphériques de nos activités de propreté.
- Les produits d'entretien pour les activités de nettoyage : le Groupe choisit des produits plus écologiques si les conditions de satisfaction et de qualité du produit sont réunies. Les produits neutralisant les odeurs sont également privilégiés afin de diminuer les nuisances pour les riverains et les salariés.

De manière générale, le Groupe privilégie les fournisseurs français ou de proximité pour limiter les impacts générés par les transports et donc les émissions de gaz à effet de serre. Par ailleurs, les fournisseurs et les produits achetés font tous l'objet d'une analyse approfondie avant d'être référencés par le Groupe.

Des fiches de données sécurité et des fiches techniques sont systématiquement demandées pour connaître les impacts sur l'environnement et la santé que les produits sont susceptibles de générer. Les fournisseurs peuvent également être appelés à dispenser des formations aux équipes, de manière à garantir une bonne utilisation des produits.

4.8 Optimiser nos impacts sur le territoire

Nous avons pour ambition d'être un acteur à part entière des territoires où nous opérons. En tant que transporteur, nous devons être transparents vis-à-vis des riverains et des pouvoirs publics concernant les impacts de nos activités, mais aussi agir positivement pour collaborer avec eux et contribuer ensemble à l'amélioration de notre environnement.

4.8.1 Relations avec les riverains et les populations locales

SAMAT déploie de nombreux moyens pour nourrir le dialogue avec les populations riveraines, que ce soit en France ou à l'international.

Impact socio-économique local

Parce que SAMAT est une entreprise de proximité, fortement ancrée sur ses territoires d'implantation, nous recrutons une large partie de nos collaborateurs localement.

4.8.2 Sponsoring et mécénat

Périodiquement, SAMAT participe au soutien des secteurs médicaux, sociaux, culturels ou sportif.



Principal partenaire entreprise en 2007, SAMAT a accompagné le sport automobile course de côte DALLARA lors des Championnat de France de la montagne race car monoplace.

En 2018, des équipements personnels ont été ainsi financés pour le « Championnat de Natation des Maîtres ».

Samat soutient depuis 2019 avec un don de 1000 euros, l'association Kiwi organisation (<https://www.kiwi-organisation.org/>) dans leur projet de création d'un mur d'images dans le service de pédiatrie du Centre Hospitalier de Vienne -38-.



4.8.3 Soutenir le secteur éducatif et associatif

Le 13 octobre 2019, 12 collaborateurs ont porté haut les couleurs du Groupe SAMAT, lors de leur participation à la 15^e édition de la course « Courir à Vienne », organisée par l'association « Club Léo Lagrange » de Vienne (F-38).



A cette occasion, 1 € de la cotisation de chaque participant à la course a été reversé à l'association « Regar2moi », dont l'objectif est d'aider au développement et à la socialisation d'enfants en situation de handicap. Au total, la course a permis de verser une somme avoisinant 600 € au profit de l'association.

Un geste sportif, festif, fédérateur et généreux !



Actions : Depuis 2009, les collaborateurs du Siège et de la filiale de Samat Rhône-Alpes peuvent bénéficier d'un service de livraison de paniers de fruits et légumes de saison et produits du terroir directement sur le lieu de travail.

Une fois par semaine, cette société agricole installée dans la Drôme prépare les paniers de produits frais, locaux, voire bio. Pour répondre aux attentes des éco-consommateurs, La société a su s'entourer de producteurs locaux, engagés dans l'agriculture raisonnée et s'engage à faire travailler une économie locale aussi bien avec les fournisseurs (emballages et papeterie), que dans sa main d'œuvre.



ODD : Préserver les richesses locales (alimentaires, minérales, naturelles) via une utilisation durable.

Résultats : L'ancrage territorial passe non seulement par des facteurs socio-économiques, mais aussi par la culture, l'éducation et le lien social de manière plus générale.

4.8.4 Apprentissage et Partenariats universitaires



ODD : Créer ou financer des structures d'apprentissage et d'émancipation collective allant des écoles à l'enseignement supérieur.

Actions : Selon la réglementation applicable, la taxe d'apprentissage réglée par l'entreprise, permet de contribuer au financement de :

- l'apprentissage sur les territoires (51 %),
- l'apprentissage et des centres de formation des apprentis (CFA) (26 %),
- des établissements proposant des formations initiales à temps plein (23 %)

Résultats : En 2019, ce sont plus de 298 300 € qui ont été versés à ce titre.

Mais SAMAT souhaite aussi participer à la formation et à l'insertion professionnelle des étudiants au-delà de ses obligations légales.



ODD : Réaliser des partenariats avec les universités et établissements scolaires locaux afin de contribuer à la formation de professionnels et d'explicitier ses besoins futurs en recrutement.

Actions : En partenariat avec l'organisme de formation AFTRAL, Samat assure une mission d'administrateur mais aussi de bénévolat lors des examens.

Résultats : Des projets ont été menés comme par exemple en partenariat avec le Pôle Emploi et l'OPCA Transport, une journée portes-ouvertes chez Samat Rhône Alpes en avril 2019 permettant ainsi la présentation des métiers de l'entreprise à de futurs

Les liens entre les centres de formations et écoles locales ou nationales renforcent les liens entre le Groupe et les étudiants, et permettent à ces derniers de compléter leur cursus en effectuant des stages ou des contrats d'apprentissage au sein de l'entreprise.



ODD : Proposer des parcours en alternance, des stages, des formations et tout autre moyen de développer des aptitudes professionnelles, notamment des populations vulnérables et des jeunes.

Actions : Des contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou des conventions de stages sont conclus chaque année afin d'accompagner les jeunes ou les personnes nécessitant une formation.

Résultats :

Le nombre de contrat d'apprentissage était de 8 en 2019 (5 en 2018 et 5 en 2017).

Pour les contrats de professionnalisation, 11 ont été mise en œuvre en 2019 (32 en 2018 ; 15 en 2017)

Enfin, 31 stages ont permis à des jeunes d'avoir une première expérience professionnelle en 2019 dans le cadre de leur cursus.



ODD : Élaborer des stratégies cherchant à promouvoir l'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail.

4.9 Promouvoir la loyauté des pratiques

Notre volonté d'être une entreprise responsable se traduit par deux engagements fondamentaux, qui sont le respect des réglementations et des lois en vigueur, et la participation à des initiatives reconnues pour la promotion de l'éthique et de la CSR.

4.9.1 Application des réglementations et conventions

SAMAT respecte la législation française et les normes internationales, telles que les conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de toutes formes de discrimination dans le travail, et le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Aucune Filiale du Groupe ne recrute de jeunes âgées de moins de 16 ans. Toutes les personnes travaillant pour le Groupe sont couvertes par un contrat de travail garantissant l'application du droit du travail du pays, de la convention collective et des accords d'entreprise du Groupe. Toute pratique illégale en matière de droit du travail est strictement interdite.

4.9.2 Participation à des initiatives de promotion de la CSR

SAMAT participe activement à la promotion de la CSR, au travers de son réseau professionnel et dans sa sphère d'influence.

Ainsi par exemple, nous avons présenté en novembre 2018 notre approche CSR lors de la « journée du développement durable » de la plateforme industrielle d'Osiris (F-38).

En décembre 2019, nous avons poursuivi notre participation auprès de nos partenaires d'Osiris, en présentant notre engagement « Global Compact » et les Objectifs de Développement Durable.



More than delivering



V - REPORTING

Le suivi de la Politique CSR du Groupe est effectué dans le cadre de la revue de direction Groupe annuelle pour chaque processus concerné.

Plus précisément, chaque pilote de processus :

- organise la remontée des informations concernant les conditions d'application de la Politique CSR au sein de l'ensemble du Groupe pour les volets le concernant,
- rend compte des investigations qu'il a menées dans les cas d'anomalies qu'il a constaté ou qui lui ont été signalées,
- propose et met en œuvre les mesures correctives appropriées.