



COMMUNICATION ON  
PROGRESS

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

We welcome feedback on its contents.

# GROUPE AMETRA

Juillet 2021

# SOMMAIRE

1.	DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU PAR LE DIRECTEUR GENERAL DU GROUPE AMETRA	4
2.	PRESENTATION DU GROUPE AMETRA	5
2.1.	GENERALITES	5
2.2.	PRINCIPALES ACTIVITES	6
2.3.	STRATEGIE D'ENTREPRISE	6
2.4.	NOS VALEURS	7
3.	NOTRE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE	8
3.1.	CERTIFICATION ISO 9001	8
3.2.	CERTIFICATION EN 9100	8
3.3.	CERTIFICATION RADIOPROTECTION "QUALIANOR"	8
3.4.	POLITIQUE QUALITE 2021	8
3.5.	SURVEILLANCE DU SYSTEME DE MANAGEMENT	11
3.5.1.	Cartographie de nos processus	11
3.5.2.	Organisation de la démarche d'amélioration continue chez Ametra	12
3.5.3.	Audits	12
3.5.4.	Séminaire des Services et Revue de Direction	13
3.5.5.	Outils d'amélioration continue	14
3.6.	VERS LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE RSE	15
3.6.1.	Evaluation ZEI	15
3.6.2.	Evaluation EcoVadis	16
4.	PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	18
5.	PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	19
5.1.	POLITIQUE SOCIALE	19
5.2.	POLITIQUE DE RECRUTEMENT	21
5.3.	DEVELOPPEMENT DE NOTRE MARQUE EMPLOYEUR	22
5.4.	INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL	23
5.5.	REGLEMENT INTERIEUR	23
5.6.	SANTE-SECURITE DE NOS COLLABORATEURS	25
5.6.1.	Notre Politique Santé & Sécurité au Travail 2021	25
5.6.2.	Sensibilisation des Collaborateurs	26
5.6.3.	Document Unique	27
5.6.4.	Plans de Prévention	27
5.6.5.	Sécurité routière	28
5.6.6.	Radioprotection	29
5.7.	SUIVI DE NOS COLLABORATEURS	29
5.7.1.	Entretiens Individuels Annuels	29
5.7.2.	Satisfaction des Collaborateurs	30
5.7.3.	Politique de formation	32

5.7.4.	<i>Suivi des "Key People"</i>	33
5.8.	<i>QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</i>	33
5.8.1.	<i>Qualité de l'environnement de travail</i>	33
5.8.2.	<i>Vie professionnelle / Vie personnelle</i>	34
5.10.	<i>MECENAT</i>	35
5.11.	<i>GESTION DE L'ÉPIDÉMIE VIRALE COVID-19</i>	36
6.	<b>PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>38</b>
6.1.	<i>NOTRE ENGAGEMENT DANS LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT</i>	38
6.2.	<i>NOS ACTIONS CONCRETES DANS LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT</i>	39
6.3.	<i>NOTRE PROGRAMME ENVIRONNEMENTAL</i>	39
7.	<b>PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>	<b>45</b>
	<b>ANNEXE N°1 : LETTRE D'ADHESION</b>	<b>47</b>
	<b>ANNEXE N°2 : CERTIFICAT D'ADHESION AU GLOBAL COMPACT</b>	<b>48</b>
	<b>ANNEXE N°3 : CERTIFICAT ISO 9001 D'AMETRA ENGINEERING</b>	<b>49</b>
	<b>ANNEXE N°5 : CERTIFICAT EN 9100 D'AMETRA ENGINEERING</b>	<b>51</b>
	<b>ANNEXE N°7 : CERTIFICAT RADIOPROTECTION "QUALIANOR" D'AMETRA ENGINEERING</b>	<b>52</b>
	<b>ANNEXE N°8 : LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES</b>	<b>53</b>

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

*Je tiens à vous informer que le Groupe Ametra maintient son engagement à soutenir et respecter les 10 principes du "Global Compact des Nations Unies" dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.*

*Cette communication annuelle a pour objectif de vous présenter notre Groupe et de décrire les actions que nous mettons en œuvre afin d'intégrer le "Global Compact" et ses principes au sein de nos valeurs, notre culture et notre stratégie.*

*Nous nous engageons enfin à partager ces informations avec l'ensemble des acteurs travaillant au sein d'Ametra ou pour le compte de notre Groupe.*

*Christophe CAPELLE  
Directeur Général*

## 2. Présentation du Groupe Ametra

### 2.1. Généralités

Ametra Engineering et Ametra Simulation sont des filiales du Groupe Ametra qui compte près de 700 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de près de 50 M€. Cette assise solide associée à un actionnariat privé, nous permet d'envisager sereinement les investissements nécessaires à notre développement et au maintien de notre performance.

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

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

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

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

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

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

- Site Internet : [www.ametragroup.com](http://www.ametragroup.com)

## *2.2. Principales activités*

### Nos activités

- Mécanique & Calcul
- Electricité
- Electronique, Système & Soft

### Notre expertise Métier

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

### Nos solutions

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

## *2.3. Stratégie d'Entreprise*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *2.4. Nos Valeurs*

- Une proximité client (11 Bureaux d'Etudes sur le territoire Français : Ile-de-France, Sud-Est, Grand-Ouest, Centre...).
- Une réactivité et une disponibilité dans la mise en place de solutions adaptées aux besoins.
- Une pérennité financière grâce à un actionnariat privé et solide.
- Un respect de l'environnement.
- De fortes valeurs humaines (encadrement de proximité, fidélisation de nos équipes et formation adaptée).
- Un programme de formation et de tutorat interne ambitieux (3% de notre masse salariale – hors 2020) et reconnu par la profession.
- Un système de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) précis et actualisé.



### 3. Notre démarche d'Amélioration Continue

#### 3.1. Certification ISO 9001

- Organisme de certification : SGS
- Certification ISO 9001 d'Ametra Engineering depuis mai 2002 (voir l'annexe n°3)
- Certification ISO 9001 d'Ametra Simulation depuis mai 2017 (voir l'annexe n°4)
- Date de validité : mai 2023

Dans un souci d'optimisation de la planification de nos audits de certifications Qualité annuels, le Groupe Ametra a fait le choix, à partir de 2020, de coupler ses audits de renouvellement ISO 9001 et de suivi EN 9100.

#### 3.2. Certification EN 9100

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

#### 3.3. Certification Radioprotection "Qualianor"

- Organisme de certification : Qualianor
- Périmètre : agences Ametra Engineering de Laudun-L'Ardoise (anciennement Bagnols-sur-Cèze) et Asnières-sur-Seine depuis mars 2020 (voir l'annexe n°7)
- Date de validité : mars 2023

#### 3.4. Politique Qualité 2021

#### Nos axes stratégiques :

Sans modification majeure, notre stratégie aura pour objectif cette année de prendre en compte la crise COVID, de par ses contraintes sanitaires, ainsi que son impact économique auprès de nos différents comptes clients, et ce dans la continuité des actions entreprises durant l'année 2020. Les attentes du marché ayant évolué significativement sur certains secteurs (Aéronautique...), il nous apparaît primordial de maintenir nos engagements



stratégiques pour le compte de nos projets et de notre savoir-faire métiers axé autour de l'Ingénierie en Mécanique & Calcul, de l'Ingénierie en Électricité et en Électronique, Système & Soft.

Ces engagements se traduiront par des actions et des investissements prioritaires durant cette année :

- *Maintien en condition opérationnelle de l'ensemble de nos équipes tout en préservant la santé de chacun d'entre eux :*
  - *Mise en place du télétravail prenant en compte les exigences client*
  - *Mise en place des règles sanitaires au sein de l'ensemble de nos établissements*
  - *Investissements informatiques associés*
  - *Proximité auprès de l'ensemble de nos interlocuteurs clients*
- *Maintien de notre niveau de compétences sur nos métiers de référence:*
  - *Programmation de formations en présentiel ou en E Learning*
  - *Valoriser les Talents identifiés sur nos 3 filières (Management, Gestion de projet, Technique)*
  - *Maintien de notre organisation recrutement*
- *Maintien de nos exigences dans la conduite de nos projets appuyé par :*
  - *La certification ISO9001 renouvelée en 2020*
  - *Le renouvellement de notre certification EN9100 en 2021*
- *Culture d'entreprise :*
  - *Communication régulière auprès de l'ensemble des équipes durant cette crise*
  - *Communication autour de nos succès commerciaux et de la vie de l'entreprise*

Le déploiement de ces actions aura pour objectif de maintenir nos positions au sein des domaines adressés : le Nucléaire (civil et militaire), la Défense (terrestre, aéronautique & navale), le Ferroviaire et l'Aéronautique & Spatial tout en conservant les valeurs et l'ADN du Groupe Ametra au sein de sa Branche Ingénierie :

**Ambition** : Acteur de référence pour le compte des domaines adressés et sur nos métiers

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

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

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

**Rigueur** : Rigueur à tous les niveaux de l'entreprise

**Ambiance** : Une communication régulière auprès de nos collaborateurs en collaboration étroite avec notre CSE

Par ailleurs, notre Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact" et signataire de la charte de l'Ingénierie pour le climat, poursuivra ses actions d'engagement dans le cadre de sa politique RSE: Des Droits de l'Homme, Des Conditions de Travail, De l'Environnement, De la Lutte contre la Corruption.

Ces axes stratégiques devront être perçus comme une volonté de garantir à l'ensemble de nos clients un niveau de services à la hauteur de leurs attentes et ceci dans un contexte particulièrement difficile en lien avec cette crise COVID.

## NOS OBJECTIFS 2021



1. *Maîtriser nos prestations en Qualité / Coûts / Délais et s'assurer de la satisfaction de nos Clients*
2. *Maintien de nos positions commerciales*
3. *Assurer la montée en compétences de nos Collaborateurs tout en garantissant la santé de chacun*
4. *Garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données*
5. *Mettre en place des actions d'amélioration continue efficaces*
6. *Maîtriser notre niveau d'encours et réduire les retards de règlement clients*
7. *Maintenir nos certifications ISO 9001 et EN 9100*

La Direction Générale s'engage à satisfaire les exigences applicables au Groupe Ametra et à mettre en œuvre cette Politique Qualité en fournissant, à tous les acteurs, le temps et les moyens nécessaires à l'application, la maîtrise et l'amélioration du Système de Management de la Qualité mis en place.

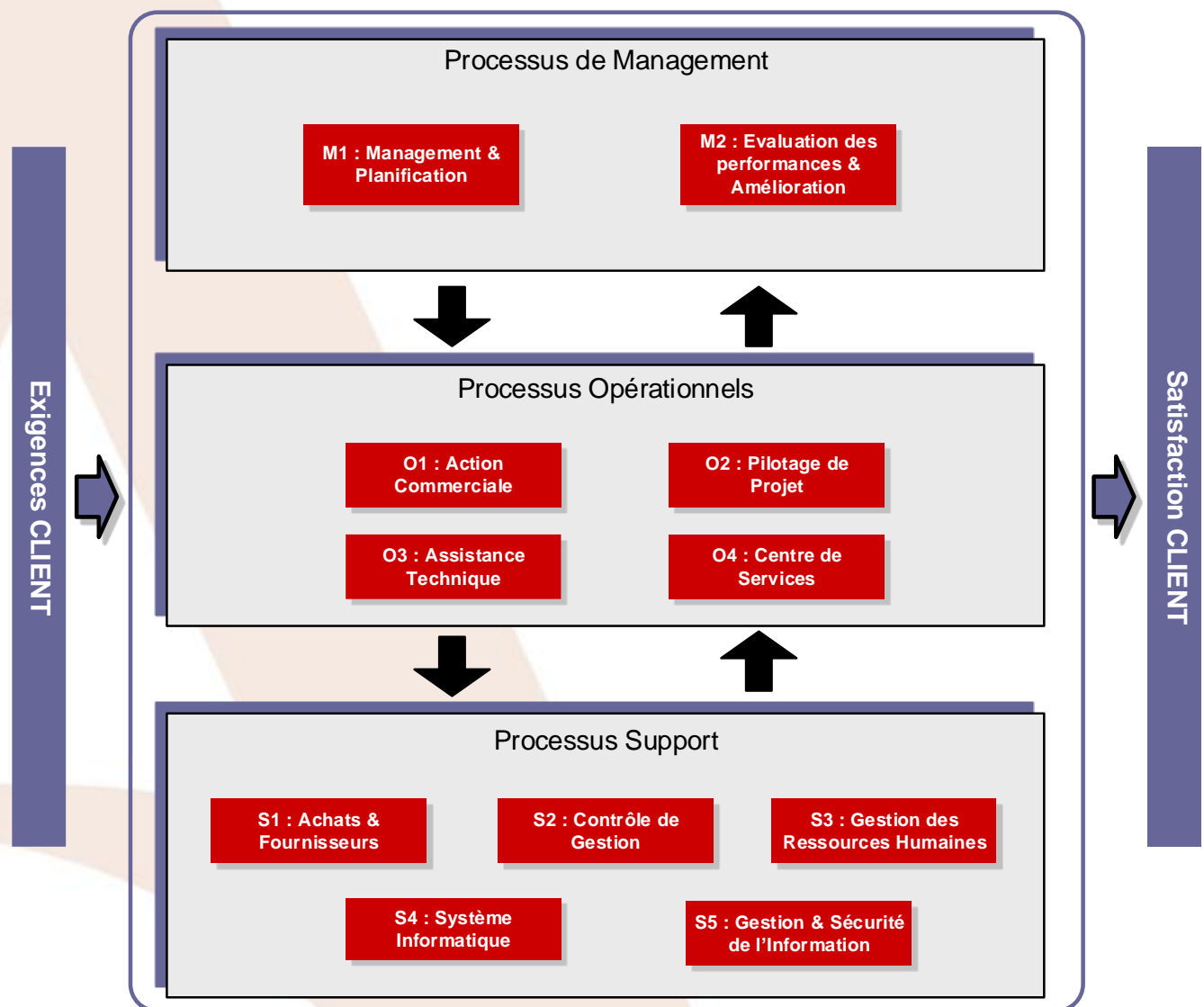
Dans ce cadre, notre Direction Qualité système et projet, sous l'autorité de la Direction Générale, aura pour mission de piloter le déploiement de cette politique qualité, en surveiller l'application et s'assurer que l'amélioration continue soit la préoccupation de tous, garantissant ainsi la satisfaction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

### 3.5. Surveillance du Système de Management

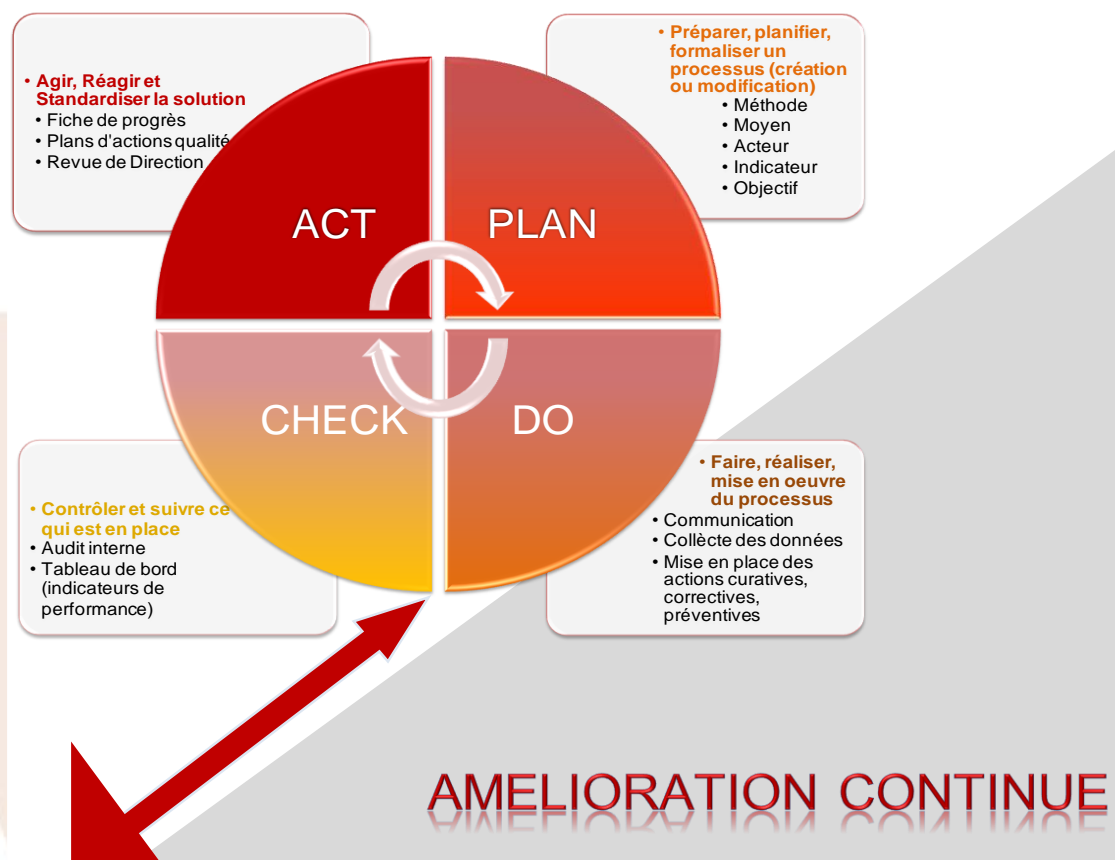
#### 3.5.1. Cartographie de nos processus

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

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



### 3.5.2. Organisation de la démarche d'amélioration continue chez Ametra



### 3.5.3. Audits

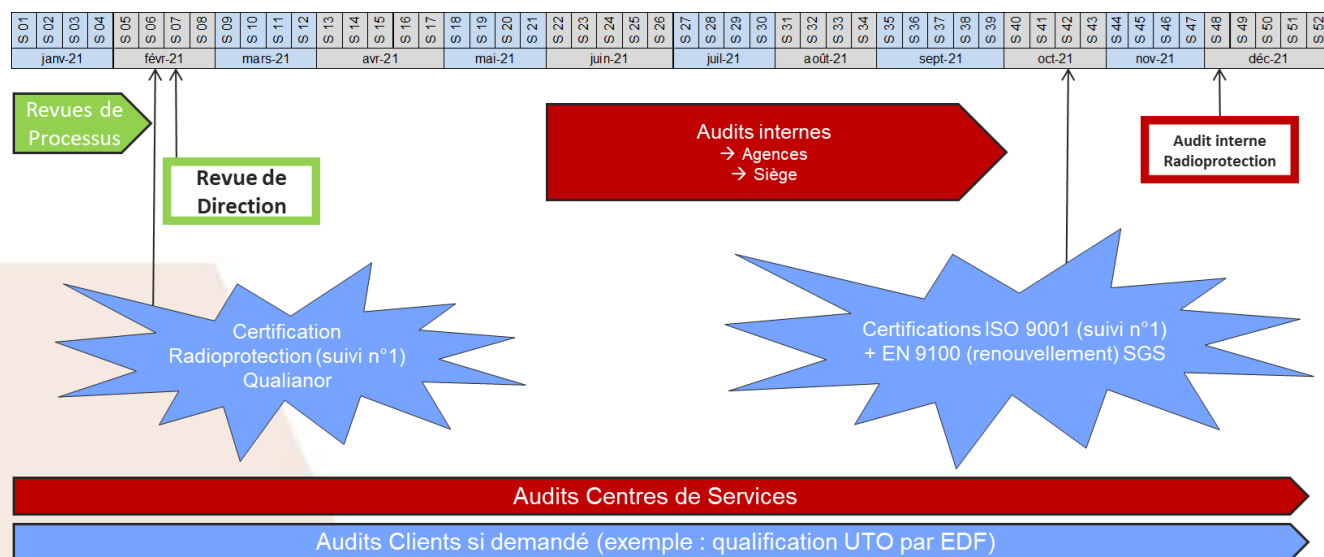
Les audits internes sont réalisés par la Direction Qualité.

Les audits externes sont réalisés par les organismes de certification et occasionnellement par nos clients à leur demande.

Ils permettent d'identifier des non-conformités, des risques, des opportunités ou des évolutions/changements (Système de Management, organisation...), qui donnent lieu à l'ouverture de fiches de traitement et/ou de Plans d'Amélioration Continue.

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

Voici le planning prévisionnel d'audits pour l'année 2021 (en rouge : audits internes / en bleu : audits externes / en vert : revues internes) :



### 3.5.4. Séminaire des Services et Revue de Direction

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

L'analyse du contexte a été revue en septembre 2020 pour prendre en compte l'impact de la situation sanitaire engendrée par la Covid-19.

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

Au vu de l'impact de la situation sanitaire, le séminaire de services n'a pas été réalisés sur l'année 2020. Si les mesures gouvernementales le permettent, il est prévu de les réaliser en fin d'année 2021 ou début 2022.

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

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

#### Données d'entrée :

- l'état d'avancement des plans d'actions issus des Revues de Direction précédentes.
- l'analyse du contexte.
- les orientations stratégiques issues du séminaire des services.
- l'analyse des parties intéressées pertinentes.
- les résultats des revues de processus.
- les indicateurs de mesure de performance.
- le degré de réalisation des objectifs stratégiques.
- les résultats des audits.
- les résultats des enquêtes de satisfaction.
- les non-conformités.
- l'adéquation des ressources.
- l'efficacité des actions mises en œuvre face aux risques et opportunités.
- les opportunités d'amélioration.

#### Données de sortie :

- les plans d'actions issus de la Revue de Direction (relatifs aux non-conformités, opportunités d'amélioration et risques).
- les besoins de changements à apporter au Système de Management.
- les besoins en ressources.
- les objectifs stratégiques.

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

### **3.5.5. Outils d'amélioration continue**

Les fiches de non-conformité, risque et opportunité sont traitées conformément à la procédure "Evaluation des performances & Amélioration" (réf. PRG/AQ/050).

Elles ont diverses origines :

- les audits internes et externes.
- les enquêtes de satisfaction des clients et des collaborateurs.
- les réclamations des clients.
- l'analyse du contexte.
- les indicateurs stratégiques.
- les revues de processus.
- les revues de direction.
- les alertes et suggestions internes.

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

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

Les plans d'actions et fiches non-conformité, risque et opportunité sont des données exclusivement numériques. Celles-ci sont gérées dans un tableau piloté par la Direction Qualité.

### 3.6. Vers la mise en place d'une démarche RSE

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les différentes parties, clients, salariés, fournisseurs, candidats...

L'entreprise doit être le lieu de création et de partage de sa valeur. Le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) permet de redéfinir la raison d'être des entreprises et de renforcer la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux liés à leur activité.

De par sa démarche de développement durable, le Group Ametra souhaite formaliser dans les années à venir sa démarche RSE. L'objectif est la mise en place d'un système d'amélioration continue dans les domaines du social, de l'environnemental et de l'économique.

Pour cela, le groupe Ametra a débuté une analyse de ses pratiques dans ce domaine grâce à la participation à deux systèmes d'évaluation. L'enjeu est d'identifier les axes d'amélioration prioritaires pour débiter la rédaction des principes de la RSE pour l'entreprise.

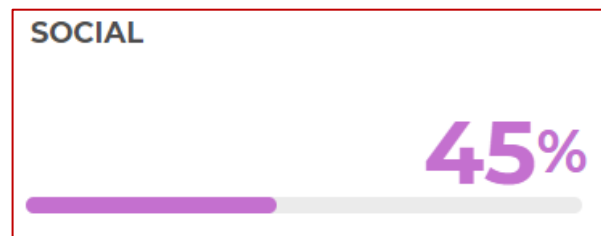
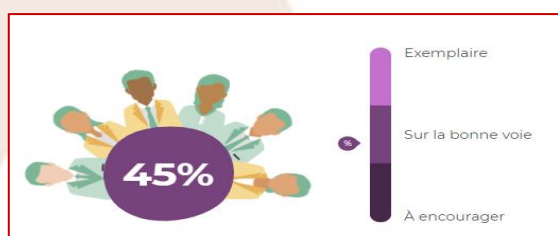
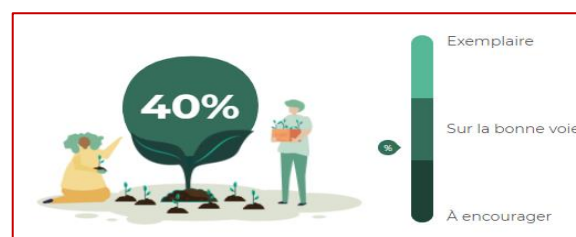
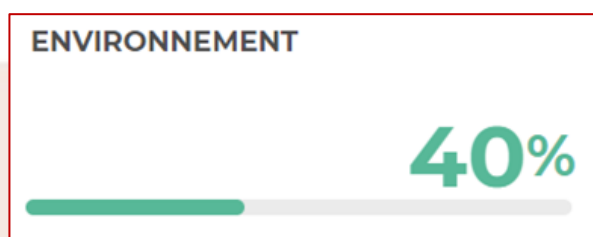
#### **3.6.1. Evaluation ZEI**

Zeï a pour objectif d'accélérer la transition écologique et solidaire en aidant les entreprises à améliorer leur impact environnemental et sociétal et en permettant aux consommateurs d'effectuer des choix éclairés pour consommer plus responsable. Fin 2019, Zeï a lancé la première plateforme digitale qui permet aux entreprises de mesurer et



d'améliorer leur impact environnemental et sociétal et ils ont publié des classements permettant aux consommateurs de s'informer sur les engagements des marques. Cette plateforme sert à mesurer notre impact via 3 thématiques: environnement, social et gouvernance grâce à la mesure de nombreux critères.

En répondant à ce questionnaire, le Groupe Ametra s'est classé 2<sup>ème</sup> parmi les entreprises du même secteur. Bien que plusieurs axes d'améliorations ont été identifiés, ce résultat est très encourageant.

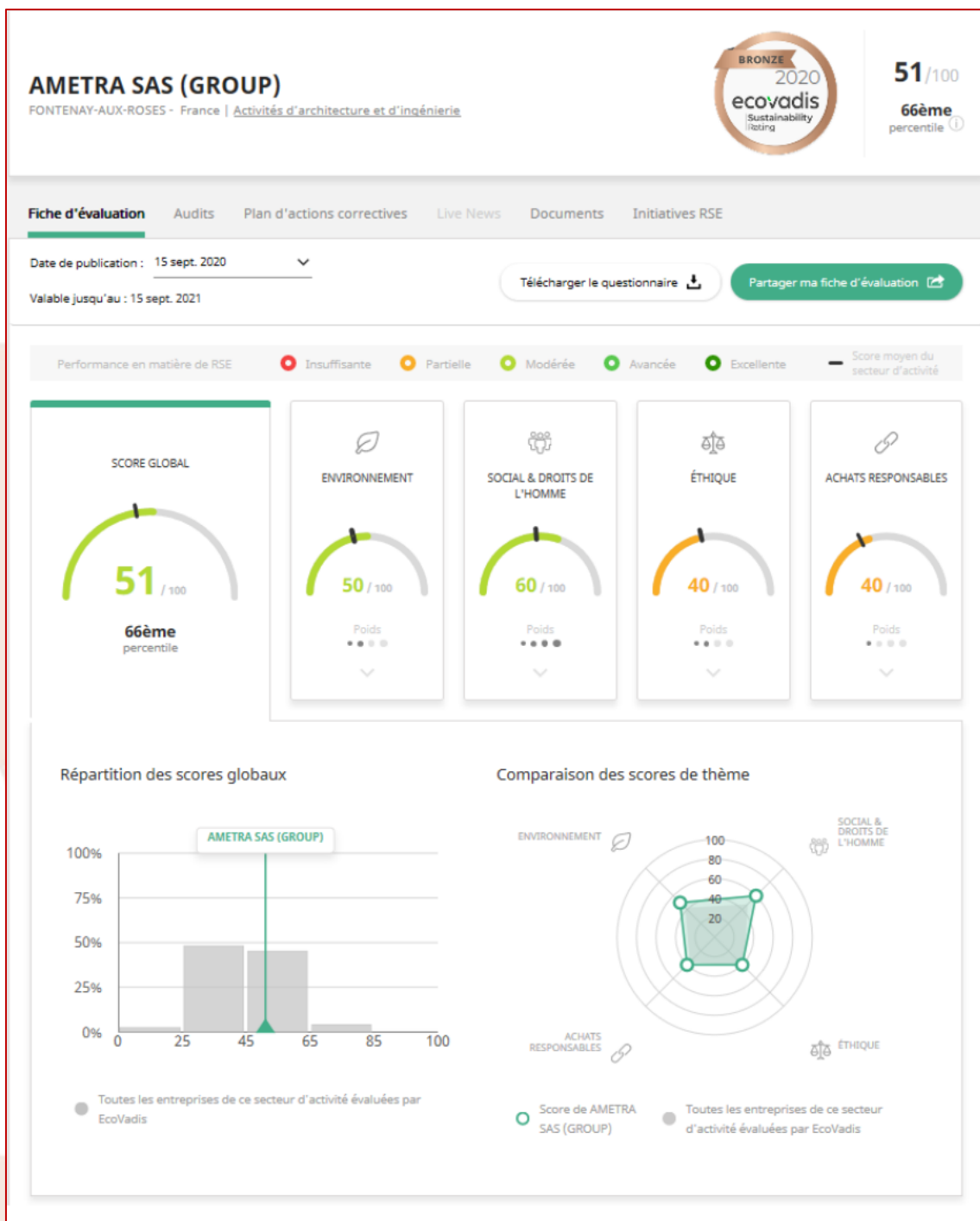


### 3.6.2. Evaluation EcoVadis

L'objectif de la méthodologie d'évaluation d'EcoVadis est d'évaluer la qualité du système de management de la RSE d'une entreprise à travers ses politiques, les actions mises en place et les résultats. La méthodologie d'évaluation repose sur sept principes fondateurs :

- une analyse fondée sur des preuves
- une prise en compte du secteur d'activité, du pays et de la taille
- une diversification des sources
- l'utilisation de la technologie
- l'évaluation par des experts
- la traçabilité et la transparence
- l'excellence par l'amélioration continue

En répondant à ce questionnaire, le Groupe Ametra a obtenu la médaille de Bronze en obtenant un score de 51/100.



## 4. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

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

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

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

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

Le GDPR poursuit plusieurs objectifs ambitieux :

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

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

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

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

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

## 5. Principes relatifs aux Conditions de Travail

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

### 5.1. Politique sociale

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

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

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



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

En raison de la situation sanitaire, les différents événements auxquels le Groupe Ametra participe annuellement n'ont pas pu avoir lieu. Néanmoins, la société a maintenu la communication autour de ces sujets :

- En réalisant un mois de l'égalité professionnel à l'occasion de la journée de la femme
- En publiant les témoignages des collaboratrices sur LinkedIn
- En sensibilisant les collaborateurs aux handicaps au travers de deux campagnes de communication. La première abordait le sujet administratif en abordant les thèmes liés à la déclaration du handicap. La seconde présente le témoignage ou le partage d'expérience de personnes en situation de handicap.

Ametra publie également sur son site l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour 2020, l'index de la société est de 70/100. Il se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

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

## 5.2. Politique de recrutement

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

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



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

Le Groupe Ametra a maintenu sa politique de recrutement en 2020-2021 malgré le contexte sanitaire. Pour réduire les risques pour les candidats et le personnel, les premiers entretiens ont été réalisés en distanciel.

La démarche de cooptation est instaurée depuis plusieurs années. 10% de nos salariés intègrent Ametra grâce à la cooptation. Afin de saluer l'investissement de nos collaborateurs dans cette démarche, un challenge cooptation est renouvelé chaque année. En effet, les collaborateurs Ametra constituent les meilleurs ambassadeurs de notre Société, de nos métiers, nos savoir-faire, de notre culture d'entreprise et nos valeurs.

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

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

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

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

Le pourcentage de CDI dans le groupe Ametra est de 98%.



### 5.3. Développement de notre marque employeur

Une marque employeur puissante est source de performance puisqu'elle va permettre de mieux recruter, de fidéliser et de développer l'engagement de nos collaborateurs.

Les finalités de notre démarche de marque employeur sont :

- fidéliser nos collaborateurs et accroître leur sentiment d'appartenance.
- développer le bien-être dans notre entreprise et la qualité de vie au travail.
- rétablir en interne un climat de confiance et de sérénité.
- combattre une image négative (secteur/métier) et maîtriser notre réputation.
- aider nos collaborateurs à intégrer les valeurs et la culture de notre entreprise.
- se faire connaître pour attirer de bon candidats et de hauts potentiels.
- augmenter le volume de candidatures pertinentes et de qualité.
- réduire le turnover et l'absentéisme.

La marque employeur est nourrie de 3 composantes essentielles :

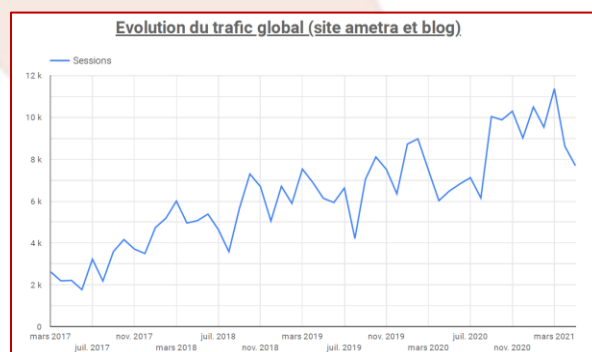
- notre identité.
- notre offre.
- notre réputation.

Un plan d'actions est initié depuis 2019 au sein du Groupe Ametra afin de développer notre marque employeur.

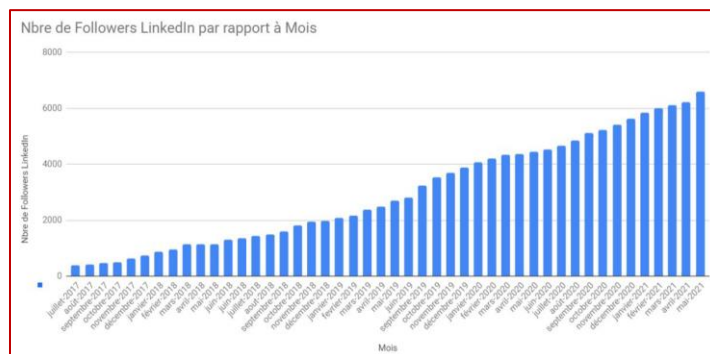
Afin d'améliorer la visibilité du groupe Ametra, plusieurs actions ont été initiées depuis 2020:

- Mise en place d'un CV employeur
- Ajout d'un nouveau site spécialisé dans la recherche d'emploi à la job-board.
- Mise en place d'un livret d'accueil dématérialisé
- Améliorer la visibilité sur les réseaux sociaux professionnels

Pour pouvoir mesurer le dernier point, des indicateurs de performances digitaux sont suivis chaque mois. Ils permettent de suivre l'attractivité du site internet, du blog Ametra ou en encore l'évolution du nombre de suivi sur les réseaux sociaux professionnels.







#### 5.4. Instance Représentative du Personnel

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

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

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

#### 5.5. Règlement intérieur

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

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

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

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

Le chapitre 5 est spécifique aux dispositions relatives à la discrimination et au harcèlement sexuel et moral.

En voici l'extrait :

### **"Article 5.2 - Harcèlement sexuel"**

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

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

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

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

### **Article 5.3 - Harcèlement moral**

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

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

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, Ametra a désigné un référent harcèlement sexuel au sein du CSE mais également un représentant Ressources Humaines, conformément au Code du travail suite à la Loi Avenir professionnel.

## 5.6. Santé-Sécurité de nos Collaborateurs

### 5.6.1. Notre Politique Santé & Sécurité au Travail 2021

#### Nos axes de progrès :

La santé et la sécurité de nos collaborateurs est depuis toujours un enjeu majeur dans le suivi et la gestion de nos ressources humaines.

Le Groupe Ametra a pour cela déployé un plan d'actions garantissant la protection de nos collaborateurs, au sein de nos Bureaux d'Etude et lors de leurs interventions sur sites clients. Ces actions mises en place ont comme unique objectif d'offrir un environnement de travail sécurisé ainsi que des conditions de travail propices au bien-être de nos collaborateurs.

Notre ambition est d'atteindre le « zéro » accident du travail nous garantissant ainsi notre niveau d'absence de maladie professionnelle. Cet objectif doit être atteint en combinant des actions de prévention et un suivi régulier de notre démarche d'amélioration continue.

Cet engagement en matière de santé-sécurité s'articule pour ce faire autour de 3 axes principaux :

#### I/ Assurer la prévention des risques professionnels :

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

#### II/ Développer la culture « sécurité » en sensibilisant nos managers et nos collaborateurs :

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

#### III/ Former nos collaborateurs afin de leur fournir les habilitations nécessaires :

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

Notre certification Radioprotection « Qualianor » obtenue en mars 2020 pour le compte de nos activités Nucléaires, a permis de renforcer le suivi de nos collaborateurs exposés aux rayonnements ionisants. Notre Groupe s'est engagé sur le non recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée pour des interventions sous rayonnements ionisants ainsi que sur la non possibilité d'intervenir en zone rouge, en situations anormales de travail, en situations d'urgences soumises à autorisation spéciale ou d'urgences radiologiques.

En parallèle et afin de prévenir les accidents de trajet, notre Groupe a renouvelé sa participation auprès des entreprises engagées à assurer une route plus sûre en respectant les 7 engagements associés et en participant entre autres aux Journées de la sécurité routière au travail.

Notre Groupe, adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies "UN Global Compact", poursuit ses actions d'engagement envers les 4 thèmes suivants : Droits de l'Homme, Conditions de Travail, Environnement, Lutte contre la Corruption. La signature en 2019 de la Charte de l'ingénierie pour le climat de Syntec Ingénierie a conforté notre démarche de protection de l'environnement.

Enfin et dans le cadre des événements survenus, notre groupe a mis en œuvre un plan de continuité d'activité spécifique à la pandémie mondiale du COVID-19 qualifiée par l'Organisation Mondiale de la Santé en mars 2020. Les risques liés à la propagation d'une épidémie virale ont à ce titre été intégrés dans notre Document Unique.

## NOS OBJECTIFS 2021



1. *Prévenir les accidents de travail et de trajet*
2. *Respecter les exigences légales et autres exigences relatives à la protection des travailleurs, incluant celles concernant les rayonnements ionisants ainsi que les mesures de distanciation sociale dans le cadre de la pandémie Covid-19*
3. *Réduire aussi bas que raisonnablement possible les expositions aux rayonnements ionisants*
4. *Empêcher toute contamination interne et externe*
5. *S'assurer que tout matériel est contrôlé en sortie de zone délimitée*
6. *Maintenir notre certification Radioprotection*

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

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

### 5.6.2. Sensibilisation des Collaborateurs

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

- notre Politique Santé & Sécurité au Travail
- les risques liés au poste de travail.
- les préconisations de posture à adopter au poste de travail.
- quels sont les rôles du personnel habilité à intervenir en cas de problématique santé-sécurité.
- la conduite à tenir en cas d'incendie / d'évacuation.

- la conduite à tenir en cas d'accident. la charte du bon conducteur.
- la conduite à tenir en cas de travail isolé.
- la conduite à tenir en cas d'épidémie virale / de pandémie.

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

Pour les personnes amenées à travailler dans le secteur nucléaire, une sensibilisation sur la culture de sûreté-sécurité nucléaire est également réalisée en e-learning avec un QCM à l'issue. Les objectifs de cette sensibilisation pour les collaborateurs sont de :

- prendre conscience des risques liés aux activités dans le domaine du nucléaire et de leurs conséquences potentielles sur l'environnement dans lequel ils évoluent,
- présenter l'ensemble des dispositions et attitudes à adopter et respecter afin de faire vivre la culture de sûreté sécurité nucléaire chez Ametra

### 5.6.3. Document Unique

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

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

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

### 5.6.4. Plans de Prévention

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

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

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

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

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

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

### 5.6.5. Sécurité routière

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

Depuis 2019, le Groupe Ametra participe aux éditions des journées de la Sécurité Routière au travail. L'édition 2020 a dû être reportée en novembre en raison du contexte exceptionnel de crise sanitaire. Afin de faire de cet événement un moment ludique malgré les règles de distanciation à respecter, un quiz a été envoyé à chaque collaborateur avec annonce des 3 gagnants. Les sujets abordés étaient :

- le code de la route
- la vitesse
- l'alcool
- la conduite sans permis / sans assurance
- les distracteurs
- les routiers



La 5<sup>ème</sup> édition a eu lieu du 17 au 21 mai 2021 par voie d'affichage et mail. Elle a permis de sensibiliser les collaborateurs sur les thèmes suivants :

- les risques liés à la lecture des messages au volants
- les obligations liées à l'utilisation d'Engins de Déplacement Personnel Motorisé (EDPM)
- les sanctions encourues pour la consommation d'alcool ou de drogues au volant
- Les vérifications à réaliser pour rouler en toute sécurité à vélo
- l'impact de la vitesse sur le champ de vision



Participer à ces Journées est une opportunité de sensibiliser chacun au respect du Code de la Route : l'importance pour Ametra est d'apporter une protection supplémentaire à ses collaborateurs via une sensibilisation à la fois ludique et instructive à une conduite plus sûre.

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

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

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

### 5.6.6. Radioprotection

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

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

Les règles de protection et de surveillance mises en place par Ametra sont définies dans le Manuel "Radioprotection" (réf. MAQ/AQ/030) et l'instruction "Mémo Radioprotection" (réf. INS/RH/100).

La fonction de Conseiller en Radioprotection est sous-traitée à la société CERAP.

Comme indiqué dans notre Politique Santé & Sécurité au Travail, le Groupe Ametra a obtenu sa certification Radioprotection "Qualianor" en mars 2020 sur les périmètres concernés (voir l'annexe n°7). Cette année, pour son premier audit de suivi, aucune non-conformité n'a été relevée. Le Groupe Ametra montre ainsi que son système lié à la radioprotection est efficace et opérationnel.

## 5.7. Suivi de nos Collaborateurs

### 5.7.1. Entretiens Individuels Annuels

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

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



Le bilan 2020 et les objectifs 2021 ont été présentés en Revue de Direction le 18 février 2021.

■ Bilan 2020 :

- Taux de réalisation des EIA : 96% (2019 : 96%)



*Rappel de la cible = 100%*

■ Objectif 2021 :

- Cible du taux de réalisation = 100% au 31/01/2022

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

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

## 5.7.2. Satisfaction des Collaborateurs

■ Collaborateurs en mission

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

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

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

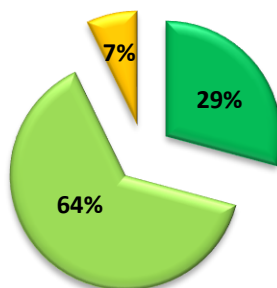
Le bilan 2020 et les objectifs 2021 ont été présentés en Revue de Direction le 18 février 2021.

■ Bilan 2020 :

- ➔ 46% des Collaborateurs qui sont partis en mission ont fait l'objet d'au moins une enquête formalisée (2019 : 78%). La situation sanitaire exceptionnelle de 2020 a eu un impact sur la réalisation de ces enquêtes en fin de mission.
- ➔ 93% des Collaborateurs interrogés sont satisfaits (2019 : 86%)



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



■ Très satisfait ■ Satisfait ■ Peu satisfait ■ Insatisfait

▪ Objectif 2021 :

- Taux de Collaborateurs satisfaits  $\geq 90\%$

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

■ Collaborateurs dans nos bureaux d'études

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

La situation sanitaire exceptionnelle de 2020 n'a pas permis de réaliser de manière représentative cette étude. L'étude a dû être reportée en mars 2021. Elle intègre une nouvelle partie intitulée qualité de vie au travail qui permet d'aborder les sujets suivants :

- Equilibre vie personnelle/professionnelle
- Ressenti des collaborateurs sur leur travail
- La gestion du stress
- La communication
- L'accompagnement par la hiérarchie
- La rémunération au regard des responsabilités

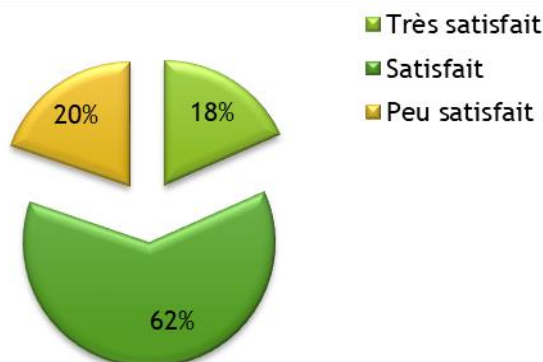
▪ Bilan 2021 :

➔ 61% des Collaborateurs sollicités ont répondu à l'enquête annuelle (2019 : 93%)

➔ 80% des Collaborateurs qui ont répondu sont satisfaits (2019 : 35%)



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



▪ **Objectif 2021 :**

- Taux de Collaborateurs satisfaits  $\geq 90\%$

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

### 5.7.3. Politique de formation

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

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

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

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

Cette volonté de placer les compétences au cœur de notre politique de gestion des Ressources Humaines se traduit sur l'année 2020 par un investissement formation de plus de 3% de la masse salariale.

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

#### 5.7.4. Suivi des "Key People"

Le Groupe Ametra a initié en 2019 un plan d'actions concernant les "Key People", c'est-à-dire l'identification de nos collaborateurs à compétences clés et/ou à fort potentiel.

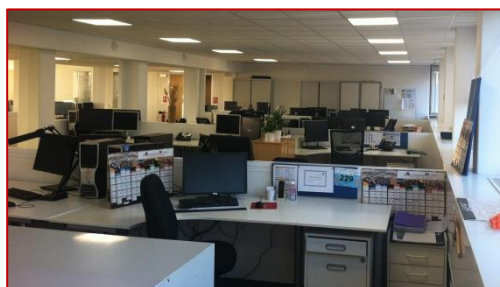
L'objectif est de les fidéliser et les accompagner en leur construisant un véritable parcours à travers notamment des formations, un séminaire annuel, etc...

Malgré une année 2020 complexe, le Groupe Ametra a la volonté de reconduire ce suivi dès 2021.

### 5.8. Qualité de vie au travail

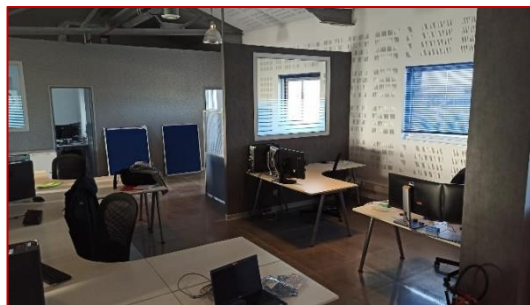
#### 5.8.1. Qualité de l'environnement de travail

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



#### ■ Déménagement de l'agence de Bagnols-sur-Cèze à Laudun-L'Ardoise en mars 2020

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



### 5.8.2. Vie professionnelle / Vie personnelle

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

En 2020, un accord collectif d'entreprise relatif au droit à la déconnexion a également été signé par la direction et les délégués syndicaux. Ce document synthétise les recommandations applicables à tous les salariés afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit sera garanti. Une notice d'information a été publiée et affichée afin d'expliquer aux salariés ce qu'est le droit à la déconnexion et quelles sont les bonnes pratiques.

### 5.9. Sponsoring

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

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

En 2019, le Groupe Ametra s'est distingué dans un Raid aventure solidaire en Europe, une compétition d'Agility, du football, de l'athlétisme, du cyclisme, du rugby, du tir sportif, du triathlon, du basket... Une campagne très riche !

En raison de la situation sanitaire, les projets de la saison 2020 n'ont pas pu aboutir. Le sponsoring by Ametra pour les projets suivants ont ainsi été reportés sur la saison 2021 :



#### ■ Région Sud-Est :

- Agence d'Aix-en-Provence : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de Handball au sein de l'Alpille Provence Hand-Ball Eyguières Club.



- Agence de Laudun-L'Ardoise : une collaboratrice reçoit le soutien d'Ametra pour l'association Violay en Rose à l'occasion de la course organisée au début de l'automne dans le cadre d'"octobre rose".
- Région Grand-Ouest :
  - Agence de Bordeaux : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de Trail et Ultra-Trail au sein du Team Tépacap.
  - Agence de Toulouse : une collaboratrice se fait sponsoriser pour son activité de Basket au sein du Basket Club Verfeillois.
- Région Ile de France :
  - Agence d'Asnières-sur-Seine : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de Repair'Café, atelier de réparation gratuit à entrée libre.
  - Agence de Fontenay-aux-Roses – Intégration Mécanique : 3 collaborateurs reçoivent le soutien d'Ametra dans le cadre de diverses activités : Spartan Race (série de courses d'obstacles variés : boue, fils barbelés, murs, cordes, feu... !), l'association Le Philharmonicoeur (orchestre de musiciens & amateurs bénévoles qui réalise 2 fois par an des concerts au profit des exclus) et Triathlon et Course à pied.
  - Agence de Fontenay-aux-Roses – Intégration Système : un collaborateur se fait sponsoriser pour son activité de Football au sein de l'Athletik Jeunesse Football Club d'Arcueil.

#### 5.10. Mécénat

En raison de pandémie liée au COVID-19, aucun des événements liés au mécénat n'a pu avoir lieu en 2020-2021. Dès que la situation le permettra, le Groupe Ametra soutiendra de nouveaux des associations à travers d'événements sportifs.

Ci-dessous, sont présentés les derniers événements soutenus par le Groupe Ametra.

- Course solidaire au profit de l'association Accidents & Victimes :

Depuis 2016, le Groupe Ametra marque son engagement en s'associant à différents événements et actions fédérateurs à travers l'organisation d'une course solidaire en faveur d'une association qui lui tient à cœur.

Après l'UNICEF, la Croix Rouge et la Ligue Contre le Cancer, le Groupe Ametra a souhaité lors de la 4<sup>ème</sup> édition



dédier son événement 2019 à l'aide aux victimes de la route. C'est donc au profit de l'association Accidents & Victimes ([www.accidents-victimes.com](http://www.accidents-victimes.com)) que se sont rassemblés de nombreux volontaires, le week-end des 12 et 13 octobre 2019, afin de participer à une course / marche en un lieu unique par agence.

Pour chaque volontaire, le Groupe Ametra a versé un don de 30€ au profit de l'association Accidents & Victimes.

■ Course Burdi'Color :

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

Ametra participe à cet évènement sportif depuis 2017.



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

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

### 5.11. Gestion de l'épidémie virale COVID-19

Le groupe Ametra a mis en œuvre un Plan de Continuité d'Activité spécifique à la pandémie mondiale du COVID-19 qualifiée par l'Organisation Mondiale de la Santé en mars 2020.

Des dispositions d'organisation du télétravail et de l'activité partielle ont ainsi été déployées par toutes les Directions.

Une communication régulière sur l'évolution de l'épidémie et des mesures associées est réalisée par mails, échanges téléphoniques et affichages dans nos locaux.

Les équipements de protection ont été distribués aux collaborateurs (masques, gel hydroalcoolique, lingettes désinfectantes...).

Lors du déconfinement progressif initié par le gouvernement le 11/05/20, le Groupe Ametra a diffusé une instruction générale à ses collaborateurs concernant ce virus. Elle comporte les règles sanitaires obligatoires pour limiter la propagation ainsi que les consignes pour :

- l'utilisation des téléphones et des imprimantes.
- l'utilisation des machines à café et des fontaines à eau.
- l'utilisation des voitures de service et des transports en commun.
- le nettoyage des salles et des postes de travail.
- le port des équipements : les gants, le masque chirurgical et le masque en tissu.

Ce document rappelle les règles qui forment le socle du déconfinement, et indique les référents COVID-19 en interne. Chaque collaborateur prend connaissance de cette instruction et signe ce Pacte de Responsabilité et de Solidarité Sanitaire.

L'organisation et la disposition des postes de travail ont été revues au sein des bureaux d'études.



Dans le cadre de cette pandémie inédite, le Groupe Ametra a également mis à jour son système documentaire :

- intégration des risques liés à la propagation d'une épidémie virale dans le Document Unique.
- ajout de la conduite à tenir en cas d'épidémie virale / de pandémie dans la sensibilisation Santé & Sécurité au Travail des nouveaux collaborateurs.



## 6. Principes relatifs à l'Environnement

### 6.1. Notre engagement dans la protection de l'Environnement



LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE  
*pour le climat*  
par SYNTEC-INGÉNIERIE



Le Groupe Ametra est engagé dans une démarche qui vise à participer activement à la protection de l'environnement en adhérant à la Charte de l'Ingénierie pour le climat de Syntec-Ingénierie.

Le changement climatique constitue un enjeu socio-économique et environnemental majeur qui nécessite une mobilisation de tous les acteurs, la recherche de nouvelles solutions et une modification profonde des pratiques et des comportements afin de s'inscrire résolument sur la trajectoire 1.5°C visée par la Stratégie Nationale Bas carbone de la France.

Parce qu'elle intervient dès la phase de conception des projets, l'ingénierie a un impact potentiel déterminant sur l'empreinte carbone finale des infrastructures d'eau, de transport, d'énergie, de traitement des déchets, des bâtiments, des technologies, des équipements et des procédés industriels.

Au travers de cette charte, les signataires s'engagent à :

- être force de proposition dans les missions et les projets qu'elles réalisent pour en réduire l'empreinte carbone.
- adopter durablement des pratiques internes sobres en carbone et diminuer leurs propres émissions de gaz à effet de serre.

Extrait de la charte pour le climat : <https://www.syntec-ingenierie.fr/wp-content/uploads/2019/10/charte-ingenierie-pour-climat.pdf>.



24/10/19 : signature de la charte par Ametra

## 6.2. Nos actions concrètes dans la protection de l'Environnement

Le Groupe Ametra a mis en place des actions concrètes et simples pour agir au quotidien en faveur de l'environnement.



Réduire l'impact des déplacements

- remboursement de 100% des transports collectifs pour nos collaborateurs
- diminution des déplacements en avion si le temps de trajet en train le permet
- mise en place d'un outil de visioconférence commun à tous nos sites
- réduction de l'impact environnemental des véhicules entreprise



Modifier les habitudes quotidiennes de la vie au travail

- consommation d'énergie : sensibilisation des collaborateurs (éteindre les lumières, éteindre les prises non utilisées, etc.)
- consommation de papier : dématérialisation des supports internes et externes
- limiter la consommation de gobelets en plastique : distribution d'un mug à chaque collaborateur
- favoriser le tri sélectif : mise en place de poubelles pour le recyclage




Prendre en compte l'environnement dans nos travaux

- Éco-conception : prise en compte des critères environnementaux dès la conception des produits
- Supply Chain : ajout d'une note d'impact environnemental dans la grille d'évaluation de nos fournisseurs

## 6.3. Notre programme Environnemental

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

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

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Tri / Limitation des déchets	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mettre en place le tri sélectif des déchets. Le site pilote est celui de Fontenay-aux-Roses (déménagement du Siège et de l'agence de Châtillon vers ce nouveau site en juillet 2016) avec pour ambition de déployer cette action au sein de nos autres établissements dès que possible (pour l'instant pas de possibilité car une seule benne à déchets sur les autres sites).</li> <li>■ Limiter les déchets de gobelets en plastique.</li> </ul>	<p>Actions réalisées en continu depuis juillet 2016 sur le site de Fontenay-aux-Roses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise en place de dispositions permettant le tri sélectif des déchets : poubelles spécifiques destinées aux déchets recyclables selon les consignes de la commune et sensibilisation des collaborateurs et de notre prestataire de nettoyage.</li> <li>■ Participation au programme de retour de toners vides de notre fournisseur.</li> <li>■ Mise à disposition de distributeurs de boissons chaudes avec possibilité d'utilisation de tasse et ainsi limiter les gobelets</li> <li>■ Suppression des gobelets en plastique pour des gobelets en papier.</li> </ul> <p>Action réalisée en continu depuis 2019 sur le site de Fontenay-aux-Roses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise à disposition de boîtes de collecte des piles usagées.</li> </ul> <p>Action réalisée sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise à disposition de tasses et verres afin d'avoir de la vaisselle lavable et réutilisable.</li> </ul> <p>Action réalisée par notre prestataire de carte ticket restaurant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Encouragement à retourner gratuitement les cartes ticket restaurant qui ne sont plus valides afin de les recycler entièrement. Les anciennes cartes sont détruites grâce à un procédé mécanique. Les matériaux obtenus servent à la fabrication de nouveaux produits.</li> </ul>

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
Transports / Déplacements	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Favoriser l'utilisation de la visio et l'audio-conférence pour les réunions nécessitant la présence de personnes sur différents sites.</li> <li>■ Privilégier les transports en train dans les cas de déplacements avec de longs trajets (lorsque cela est possible).</li> <li>■ Favoriser la prise des transports en commun par nos collaborateurs en Ile de France.</li> </ul>	<p>Actions réalisées sur tous les sites :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise à disposition de salles de réunion avec systèmes d'audio-conférence.</li> <li>■ Installation de l'outil Team Viewer sur les ordinateurs des fonctions en ayant besoin.</li> <li>■ Mise en place de l'outil de visio-conférence Life Size.</li> <li>■ Réservation de déplacements en train dès que cela est possible.</li> <li>■ Remboursement en totalité du pass navigo en Ile de France. Ametra va au-delà de ses obligations réglementaires (50% minimum de prise en charge obligatoire).</li> <li>■ Remboursement en totalité du pass Veligo en Ile de France pour les collaborateurs ne bénéficiant pas du remboursement du pass navigo.</li> <li>■ Participation à la transition énergétique : véhicules essence en lieu et place des véhicules diesel et choix de véhicules hybrides dès que cela est possible.</li> </ul>



**Consommation  
des ressources  
naturelles**

Limiter notre consommation de papier.

Actions réalisées sur tous les sites :

- Mise en place d'appareils multi-fonctions (imprimante/scanner/photocopieur) collectifs dans tous nos établissements. Les imprimantes individuelles sont en nombre très restreint.
- Le papier utilisé par AMETRA dispose de l'Ecolabel Européen et le label environnemental Forest Stewardship Council.



- Mise en place d'une interface de gestion informatique permettant de gérer les droits d'accès de nos collaborateurs sans avoir à recourir à des documents papier.
- Mise en place de la saisie de l'activité des collaborateurs directement dans notre ERP (suppression des anciens formulaires papier).
- Certains de nos clients ont mis en place des bases numériques afin de recevoir nos factures. Ainsi ces documents sont dématérialisés et cette démarche diminue notre consommation de papier. De plus, Ametra favorise l'envoi des factures par mail afin d'éviter l'impression systématique de celles-ci. Intensification de la dématérialisation des factures clients : taux de dématérialisation de 80%.
- Archivage systématique des factures sur format numérique (suppression des archives papier).
- Mise en place du vote électronique dans le cadre de l'élection du CSE en 2018 permettant une économie substantielle de papier et d'enveloppes.
- Remplacement des tickets restaurant papier par une carte ticket restaurant nominative avec code.
- Notre bulletin d'information mensuel interne nommé "Ametra News" est dématérialisé depuis

Thèmes	Actions	Preuves et/ou Mesures
		<p>juillet 2019. Il n'est plus joint en format papier à la fiche de paie mais est à disposition sur notre page d'accueil intranet et sur notre extranet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nos demandes d'absence sont dématérialisées depuis octobre 2019. Le formulaire papier a été supprimé et intégré directement dans notre ERP.</li> <li>■ Notre livret d'accueil a été digitalisé en 2020. La version papier a été supprimée. Le lien est désormais communiqué aux collaborateurs via les packs d'intégration et l'Espace Qualité.</li> </ul>

## 7. Principes relatifs à la Lutte contre la Corruption

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



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

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

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

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

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

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

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

## Annexe n°1 : Lettre d'adhésion



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

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

Châtillon, le 3 mars 2016

N/Réf : A160303

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact

Monsieur,

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

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

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

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

Meilleures salutations.

**Christophe CAPELLE**  
Directeur Général



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



**Global Compact**  
Réseau France

DATE D'ADHESION AU GLOBAL COMPACT  
10 Mars 2016

# CERTIFICAT D'ADHESION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

remis à \_\_\_\_\_

**AMETRA GROUP**



SIGNATURE ET CACHET GLOBAL COMPACT FRANCE

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

AMETRA GROUP est également membre de l'association Global Compact France, réseau local officiel du Global Compact.

AMETRA GROUP a publié sa Communication sur le Progrès (COP) au niveau GC Active sur le site du Global Compact des Nations Unies, elle est donc à jour jusqu'au 25 juin 2020.

**DROITS DE L'HOMME**



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

**NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**



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

**ENVIRONNEMENT**



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

**LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**



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

SIGNATURE DE L'ORGANISATION



**Global Compact France**  
1, rue du Louvre 75003 Paris  
01 40 48 90 70  
www.globalcompact-france.org  
SIRET 488 898 511 000 57 APE 9499Z



## Annexe n°3 : Certificat ISO 9001 d'Ametra Engineering

Certificat FR20/819943763

Le système de management de

# AMETRA ENGINEERING

Site principal  
28 rue de la Redoute  
92260 FONTENAY AUX ROSES  
France

a été audité et certifié selon les exigences de

## ISO 9001 : 2015

Pour les activités suivantes

**Ingénierie de produits et de systèmes mécaniques,  
électriques ou électroniques, de la conception  
à la réalisation au forfait, en centres de services  
et en support d'ingénierie**

Ce certificat est valable du 13 novembre 2020 au 13 mai 2023  
Et reste valable sous réserve des audits de surveillance satisfaisants.  
Version 2. Date de première certification mai 2020  
Date d'expiration du précédent cycle de certification: 13 mai 2020  
Date d'audit de renouvellement : 27 octobre 2020  
Ceci est une certification multisite  
La liste des sites additionnels est mentionnée dans la page suivante

Autorisé par



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



Page 1 de 2

Ce document est émis par la société conformément à ses conditions générales de Certification accessibles <http://www.sgs.com/en/Terms-and-Conditions>. Nous attirons votre attention sur les clauses de limitation de responsabilité, d'indemnisation et de compétence judiciaire figurant dans nos conditions générales de service. L'authenticité de ce document peut être vérifiée sur [http://www.sgs.com/clients/certified\\_clients.htm](http://www.sgs.com/clients/certified_clients.htm). Toute modification non autorisée, altération ou falsification du contenu ou de la forme du présent document est illégale et les contrevenants sont passibles de toutes poursuites prévues par la loi.

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

Certificat FR20/819943763

Le système de management de

**AMETRA SIMULATION**

Site principal  
28 rue de la Redoute  
92260 FONTENAY AUX ROSES  
France

a été audité et certifié selon les exigences de

**ISO 9001 : 2015**

Pour les activités suivantes

**Ingénierie de produits et de systèmes de la conception  
à la simulation numérique au forfait, en centres  
de services et en support d'ingénierie**

Ce certificat est valable du 13 novembre 2020 au 13 mai 2023  
Et reste valable sous réserve des audits de surveillance satisfaisants.

Version 2. Date de première certification mai 2020

Date d'expiration du précédent cycle de certification: 13 mai 2020

Date d'audit de renouvellement : 27 octobre 2020



Autorisé par



SGS ICS

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



Page 1 de 1

Ce document est émis par la société conformément à ses conditions générales de Certification accessibles <http://www.sgs.com/en/Terms-and-Conditions>. Nous attirons votre attention sur les clauses de limitation de responsabilité, d'indemnisation et de compétence judiciaire figurent dans nos conditions générales de service. L'authenticité de ce document peut être vérifiée sur [http://www.sgs.com/client/certified\\_clients.htm](http://www.sgs.com/client/certified_clients.htm). Toute modification non autorisée, altération ou falsification du contenu ou de la forme du présent document est illégale et les contrevenants sont passibles de toutes poursuites prévues par la loi.

## Annexe n°5 : Certificat EN 9100 d'Ametra Engineering



Certificate FR19/81843066

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

# AMETRA Engineering

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

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

Has been assessed and registered as meeting the requirements of

## NF EN 9100 : 2018

For the following activities

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

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

Certification Structure : Multiple sites  
Certificate Issue Date: 4 February 2019  
Issue 2. Certificate Reissue Date: 10 January 2020  
Certificate Expiry Date: 3 February 2022  
This certificate remains valid subject to satisfactory surveillance audits.  
First certification Date: 4 February 2019

Authorized by



SGS ICS  
29, avenue Aristide Briand, 94111 Arcueil Cedex, France  
t +33 (0)1 41 24 87 75 f +33 (0)1 73 01 71 29 [www.sgs.com](http://www.sgs.com)  
Accredited under the ICOP Scheme


Page 1 of 1




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

## Annexe n°7 : Certificat Radioprotection "Qualianor" d'Ametra Engineering





**CERTIFICAT N° 313 R    Indice 0**

**QUALIANOR** certifie que le système de management mis en place par :

## AMETRA ENGINEERING

140 rue Jean Vilar 30290 LAUDUN L'ARDOISE

A été évalué et jugé conforme aux exigences requises par la norme ou référentiel :

Référentiel QUALIANOR RP Entreprise Ind 2

Référentiel QUALIANOR défini dans le cadre de la certification des entreprises prévue par arrêté du 27 novembre 2013 relatif aux entreprises intervenant au sein d'établissement exerçant des activités nucléaires.

Pour les activités suivantes :

Ingénierie mécanique, électrique et électronique réalisé(es) dans des zones réglementées ou spécialement réglementées et effectué(es) dans le périmètre d'une Installation Nucléaire de Base (INB) ou Installation Nucléaire de Base Secrète (INBS).

L'étendue du présent certificat est définie en ANNEXE (1 page)

Date de décision	25/03/2020
Date d'entrée en vigueur indice	25/03/2020
Date de fin de validité	24/03/2023

FOR SMA 070 IND 0



Céline DOTT - QUALIANOR

21 du Bois des Lots • 26130 Saint-Paul-Trois-Châteaux  
Tél. 04 75 000 009 • certification@qualianor • [www.qualianor.com](http://www.qualianor.com)



## Annexe n°8 : Les 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies

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

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

