



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2020

Pour la Terre depuis l'Espace

Sommaire

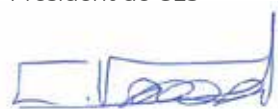
- 03** Édito
- 04** Notre modèle d'affaires
- 05** Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
- 07** Nos challenges
- 08** Des activités éco-responsables par nature
- 12** Un dialogue social optimisé
- 15** Favoriser la diversité
- 17** Une vie professionnelle épanouie
- 21** Santé et sécurité des collaborateurs
- 24** Pilotage environnemental
- 28** Des besoins à la satisfaction du client
- 30** La lutte contre la corruption
- 31** La protection des données assurée
- 32** Le Règlement général pour la protection des données (RGPD)
- 33** Sensibilisation en interne, actions locales et humanitaires

Édito



Christophe Vassal

Président de CLS



95 %
DES COLLABORATEURS
DÉCLARENT AVOIR UN
ATTACHEMENT FORT
À L'ENTREPRISE ET ÊTRE
FIERS DE TRAVAILLER
POUR CLS

Résultats de l'Engagement Survey 2020

Comment CLS contribue à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies ?

Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que 87 % de notre chiffre d'affaires est directement lié à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Notre activité contribue à l'atteinte des 17 plus grands défis auxquels notre monde est confronté sur le plan écologique, politique, social et économique.

Depuis notre adhésion au Pacte Mondial en 2016, nous nous sommes engagés à progresser chaque année sur les thématiques formalisées par les 10 principes concernant les droits de l'Homme, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous formalisons ainsi et inscrivons noir sur blanc dans nos process et partenariats une vision et des valeurs que nous faisons vivre depuis la création de l'entreprise.

Quels ont été les challenges relevés en 2020 ?

L'année 2020 a débuté avec une nouvelle gouvernance pour CLS. Nos nouveaux actionnaires, qui se positionnent sur le long terme et partagent la vision

et la philosophie du groupe, sauront nous accompagner dans notre développement et nous donner les moyens d'œuvrer pour la responsabilité sociétale, sociale et environnementale de notre entreprise dans les années à venir.

De nombreux défis ont été relevés en 2020, malgré un contexte sans précédent. Parmi les événements notoires, il faut citer notre adhésion à l'initiative Act4Nature International qui renforce notre engagement en faveur de la biodiversité, ou encore notre décision de devenir une société à mission.

Quels messages voulez-vous transmettre dans ce rapport ?

Malgré le contexte sanitaire inédit, nous restons très attachés au progrès que nous souhaitons accomplir dans toutes les problématiques liées à la RSE telles que le respect des droits de l'Homme ou la protection de l'environnement, qui sont au cœur de nos activités.

La solidification et l'amélioration continue de notre performance extra-financière est un objectif permanent. Nous sommes en effet bien conscients que le pilotage de nos enjeux extra-financiers est essentiel à la compétitivité mais également à la pérennité de notre entreprise.

Quelle est votre ambition sur le long terme ?

Nous souhaitons continuer le déploiement de notre stratégie RSE à l'international et intégrer progressivement l'ensemble de nos filiales dans cette démarche. La rédaction de ce rapport est l'occasion de prendre le temps de faire le bilan de cette année si particulière, et de regarder vers l'avenir pour se préparer à relever les défis RSE qui nous attendent en 2021.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Le Pacte mondial est la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable. Il incite les entreprises à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, au respect de l'environnement, à la lutte contre la corruption.



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.

Ressources

10 M€

Investis chaque année dans la recherche et le développement

130

Satellites envoient quotidiennement leurs données à CLS

5 centres

de traitement sont opérés par CLS en France, aux États-Unis, en Italie et en Espagne

780

collaborateurs dans le monde

1

Seule planète Terre que nous devons observer, surveiller, préserver

+ de 30 ans

d'expérience.

Les compétences et l'expérience de nos collaborateurs: l'atout de plus grande valeur du groupe.

138,4 M€

de produits d'exploitation en 2020

3 % de croissance

Notre modèle d'affaires

CLS, une entreprise mondiale

Les satellites nous apportent des quantités de données variées et massives. Pour faire parler ces données, pour faire bénéficier nos clients de la puissance de l'information disponible, nous avons décidé d'investir dans le domaine de l'intelligence artificielle: les infrastructures big data et l'analytique de la donnée grâce aux logiciels d'intelligence et d'analyse des métiers de nos clients. C'est pour CLS, l'évolution indispensable pour garder notre avance sur une concurrence protéiforme et conserver la confiance de nos clients.

92 %

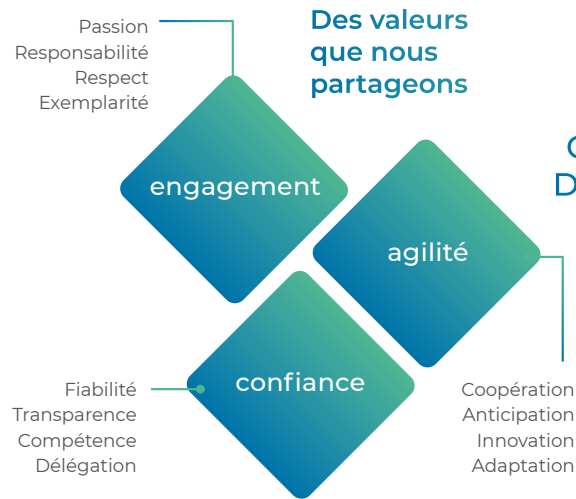
DES COLLABORATEURS SE SENTENT EN ACCORD AVEC LA RAISON D'ÊTRE DE L'ENTREPRISE

Résultats Engagement Survey 2020

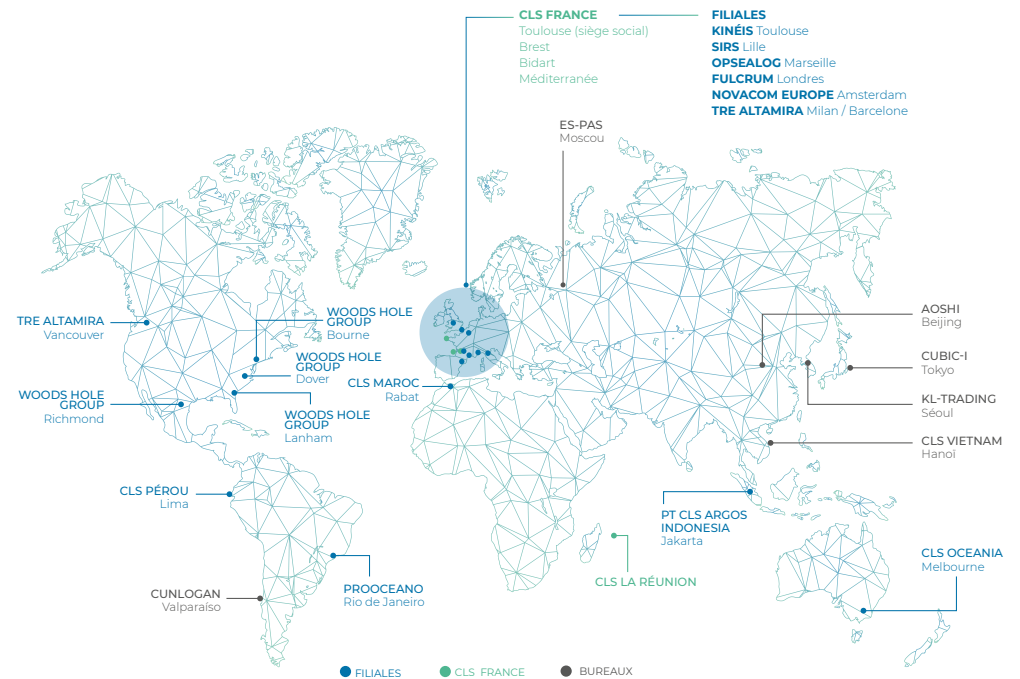
780 salariés*



* comprend les effectifs du groupe, des filiales ainsi que des bureaux



NOTRE MISSION: CONCEVOIR ET DÉPLOYER DES SOLUTIONS SPATIALES POUR COMPRENDRE ET PROTÉGER NOTRE PLANÈTE ET GÉRER DURABLEMENT SES RESSOURCES...



... POUR RÉPONDRE
À DES BESOINS
CRITIQUES CROISSANTS.

5 business units

20 %

Gestion durable des Pêches

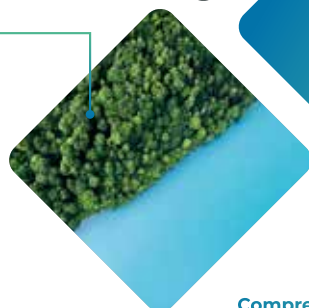
Contribuer à la gestion durable
des ressources marines et des
secteurs économiques et
alimentaires associés en luttant
contre la surexploitation
des ressources marines.



35 %

Surveillance environnementale et climat

Soutenir les politiques
environnementales de
conservation et de
développement durable
pour faire face à la crise de la
biodiversité mais aussi à la
fonte des calottes glaciaires,
la pollution des mers par les
hydrocarbures et les
pénuries en eau douce.



**Comprendre le passé
Observer le présent
Planifier l'avenir**
**S'adapter pour relever les défis
climatiques et environnementaux**
**Évaluer l'impact des activités
économiques/industrielles sur
l'environnement**



17 %

Énergies, Mines et Infrastructures

Développer des produits et services pour
l'énergie, l'exploitation minière et les
infrastructures afin d'améliorer
l'efficacité et la sécurité de ces activités, tout en
limitant leur impact sur l'environnement, afin
de faire face à l'augmentation des catastrophes
naturelles et d'origine humaine, mais aussi à
l'augmentation du nombre de grands projets
complexes nécessitant un suivi précis.



15 %

Sécurité maritime

Prévenir et gérer les
événements/activités
illégalles en mer qui
affectent la gestion des
personnes ou des biens.
Lutter contre le terrorisme
et la piraterie et contre toute
forme de trafic (immigrants,
drogues) tout en prévenant
tous types de pollutions
(hydrocarbures).



13 %

Gestion de flottes

Développer des solutions
télématiques innovantes
notamment à des fins
humanitaires et de gestion
des déchets afin de répondre
à l'augmentation du fret
international et des déchets
à collecter.



NOS ACTIVITÉS CONTRIBUENT À L'ATTEINTE DES ODD

87 %

des revenus de CLS
contribuent directement
à l'atteinte des Objectifs
de Développement
Durable (ODD)

57 %

contribuent à lutter contre
le changement climatique
et la préservation de la
biodiversité marine et
terrestre
ODD: 6, 13, 14 & 15

29 %

contribuent au
développement
économique, aux villes
et communautés durables
ODD: 7, 9, 11, 12

6 %

contribuent à lutter
contre la pauvreté et
l'autonomisation
des communautés
vulnérables
ODD: 1, 2, 3, 8

8 %

contribuent à la
coopération
et à la constitution
de solides partenariats
mondiaux
ODD 17

Nos pratiques internes contribuent à l'atteinte des ODD

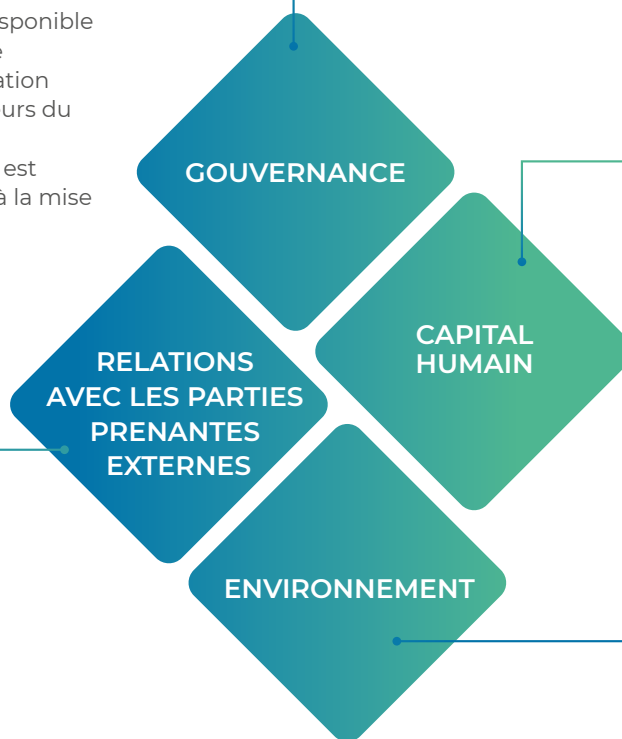


Égalité des genres (ODD 5):

40 % de femmes au sein du Comité Exécutif de CLS;
47 % de femmes dans le Comité de Direction de CLS;
40 % de femmes dans le Conseil d'Administration de TRE Altamira.

Lutte contre la corruption (ODD 16): Le Code de Conduite, disponible en 5 langues, rend compte de notre engagement en matière d'intégrité et de responsabilité. CLS a mis en place une formation anti-corruption en ligne, obligatoire pour tous les collaborateurs du Groupe.

Partenariats pour le développement durable (ODD 17): CLS est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et contribue à la mise en œuvre des ODD.



Partenariats pour le développement durable (ODD 17): CLS soutient plusieurs ONG, dont ACTED, une association de solidarité internationale qui répond aux besoins humanitaires des populations dans les situations de crise.

Réduction des inégalités (ODD 10): Le Groupe CLS soutient l'organisation « Stade Toulousain Rugby Handisport ».

Consommation responsable (ODD 12): CLS participe à des initiatives locales visant à encourager les mobilités douces.

Préservation de la biodiversité (ODD 14 et 15): CLS soutient un projet de préservation de la biodiversité et de promotion du reboisement local à travers l'organisation « Voies navigables de France ». En octobre 2020, CLS s'engage pour la préservation de la biodiversité dans le cadre de l'initiative Act4Nature International.



Égalité hommes-femmes (ODD 5):

les femmes représentent 48 % des managers pour 42 % des effectifs français.

Conditions de travail décentes (ODD 8): En plus du salaire de base, CLS a mis en place des régimes d'intéressement qui couvrent plus de 60 % des salariés du groupe.



Consommation et production d'énergies renouvelables (ODD 7):

au siège CLS consomme 100 % d'électricité renouvelable, 4 bornes pour recharger les voitures électriques ont été installées.

Modes de consommation responsables (ODD 12): le siège est équipé de dispositifs de tri des déchets.

Lutte contre le changement climatique (ODD 13): CLS surveille son empreinte écologique et déploie des initiatives pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre.

Nos challenges

Chaque année, la rédaction de notre Déclaration de performance extra-financière est l'occasion de fixer des objectifs sociaux et environnementaux ambitieux.

Cette année encore, notre responsable RSE est en charge de la rédaction de cette déclaration. Ont également été étroitement impliqués dans la rédaction: notre directrice juridique & compliance, notre directrice des ressources humaines, notre responsable HSE, notre responsable qualité, notre directeur des achats, ainsi que notre Data Protection Officer.

CHALLENGE N° 1

Actualiser la liste de nos enjeux et risques extra-financiers.

Il s'agit d'un challenge récurrent que nous devons relever chaque année. Mettre régulièrement à jour notre cartographie des risques afin de continuer à piloter efficacement sur le long terme

notre démarche RSE est essentiel. Nos enjeux sont répertoriés avec prise en compte de leur impact sur l'activité de l'entreprise, des risques et opportunités qu'ils impliquent, et des attentes de nos parties prenantes afin d'établir une matrice de matérialité de nos risques extra-financiers. Nous retenons les enjeux les plus pertinents pour CLS et chacune de ses filiales, en restant fidèle à l'analyse du Comité de Direction.

Cette mise à jour régulière nous permet d'améliorer encore la pertinence de nos Indicateurs Clés de Performance.

CHALLENGE N° 2

Mobiliser les collaborateurs identifiés comme étant les acteurs centraux de la mise en place de notre démarche RSE au sein des filiales du Groupe.

Afin de garantir la cohérence de notre démarche RSE, nous devons identifier, au sein de chacune de nos filiales, les collaborateurs à impliquer dans le déploiement de la stratégie.

Un dialogue pertinent doit ensuite être construit entre les équipes des filiales et celles du siège social.

CHALLENGE N° 3

Internationaliser notre démarche RSE: définir une stratégie RSE propre à chacune de nos filiales en harmonie avec la démarche globale du Groupe

Bien que chacune de nos filiales ait ses propres enjeux, nous continuons à partager, avec chacune d'elles, notre engagement RSE vis-à-vis des parties prenantes.

Nous privilégions un travail à l'échelle du groupe, afin d'intégrer l'ensemble de nos parties prenantes internes, tout en respectant les spécificités culturelles locales de chacune de nos filiales.

Les informations présentées dans cette déclaration concernent le périmètre France de CLS ainsi que, pour la deuxième année consécutive, TRE Altamira, notre filiale italienne.

Le but est, à terme, d'intégrer l'ensemble de nos filiales étrangères au périmètre de cette déclaration, et de définir des Indicateurs Clés de Performance propres à chaque filiale.

FOCUS

CLS, SOCIÉTÉ À MISSION

En 2020, CLS met en place un groupe de travail qui lance une réflexion sur l'adoption du statut de société à mission. La raison d'être de la société ayant déjà été définie, le travail effectué en 2020 a essentiellement porté sur la déclinaison de cette mission en objectifs statutaires.

En 2021, nous souhaitons concrétiser cette démarche en inscrivant dans nos statuts notre raison d'être et nos objectifs statutaires.



Les thématiques obligatoires sont disséminées dans l'ensemble du document. La lutte contre le gaspillage alimentaire reste la seule thématique non retenue car elle n'est pas pertinente au regard des activités de CLS.

Les enjeux que nous présentons dans cette DPEF en raison de leur matérialité sont les suivants:

- Dialogue social
- Formation des collaborateurs
- Attractivité
- Santé et sécurité des collaborateurs
- Pilotage environnemental
- Protection de la biodiversité
- Traitement des batteries
- Cybersécurité
- Règlement Général pour la Protection des Données Personnelles
- Lutte contre la corruption

CLS aspire à la mise en place d'une politique RSE internationale sincère, qui n'aurait pas pour seul objectif de répondre à une obligation de reporting.

Des activités éco-responsables par nature

Les projets des équipes de CLS ont une forte plus-value environnementale et sociale, et c'est une grande fierté pour l'ensemble de nos collaborateurs

MESURE DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Plus de 90 océanographes et près de 30 ans d'expertise en altimétrie satellitaire nous permettent d'observer avec certitude le moindre mouvement de nos mers et de nos océans. Grâce à ces travaux, CLS fournit notamment la courbe de montée du niveau moyen des mers (augmentation moyenne de 3,4 mm/an). Cette courbe, réalisée en collaboration avec le CNES et LEGOS et éditée depuis 1992, est l'un des indicateurs clé du réchauffement climatique.



13000 balises scientifiques sont traitées chaque mois à CLS

ACTUALITÉ 2020

CLS réalise une estimation des émissions CO2 du secteur forestier pour le Conseil National Climat du Gabon.

SUIVI DE LA BIODIVERSITÉ

CLS avec le système de localisation et de collecte de données Argos soutient la communauté scientifique, les ONG et les gouvernements dans la mesure de l'état de santé de la biodiversité et contribue ainsi la protection d'un grand nombre d'espèces menacées.



+ de 150 000 animaux suivis depuis le début des activités de CLS



20 000 balises Argos actives tous les mois

ACTUALITÉ 2020

De beaux projets de suivi en cours : rennes et chevaux en lakoutie (Sibérie), moutons en Espagne et requins-baleines aux Galapagos

LUTTE CONTRE LA PÊCHE ILLÉGALE

À l'aide d'outils combinant observations spatiales, modèles numériques, systèmes de localisation et de collecte de données en temps réel, CLS accompagne de nombreux gouvernements dans la mise en place d'une administration des pêches raisonnée, dans le déploiement de solutions de lutte contre la pêche illégale et dans la mise en place de plans d'aménagement des pêches durables.



+ 3 500 balises CLS
dédiées au suivi de bateaux de pêche ont été déployées dans le monde malgré la pandémie



15 000 bateaux de pêche
sont ainsi suivis chaque mois

SURVEILLANCE MARITIME

L'activité de CLS contribue à comprendre, prévenir et gérer de façon compréhensible tous les événements et actions qui ont lieu sur le domaine maritime et qui pourraient avoir un impact sur la sécurité et la sûreté des biens et des personnes, sur l'application de la loi en mer, la défense, le contrôle des frontières, la protection de l'environnement marin, le contrôle des pêches ainsi que les intérêts économiques et politiques des États.

Le nombre de pollution a été réduit de moitié en 10 ans, grâce au service de surveillance maritime VIGISAT déployé par CLS pour le service européen CLEANSEANET.

ACTUALITÉ 2020

CLS engagée dans la sécurité des littoraux, récompensée dans le cadre de l'appel à projet Avenir Littoral

ACTUALITÉ 2020

Alerte pollution hydrocarbure à l'île Maurice: une pollution sous haute surveillance depuis l'espace grâce à la station civile VIGISAT.

Dans le cadre d'une collaboration internationale, l'Agence Européenne de Sécurité Maritime a sollicité CLS pour surveiller de près cette pollution qui menace les côtes mauriciennes.

ENCADRER LA PRODUCTION ÉNERGÉTIQUE

CLS accompagne les acteurs de l'énergie offshore dans leur démarche éco-responsable en déployant et opérant des produits et services basés sur l'océanographie spatiale et in situ, l'interférométrie radar, la localisation et la collecte de données. Les solutions proposées par CLS accompagnent les démarches écoresponsables des acteurs du secteur de l'énergie et contribuent à la surveillance des infrastructures de génie civil.

Cela est notamment rendu possible par l'étude des sites avant implantation, la prévision des courants et la prévision des déplacements de sols.

En 2020, CLS poursuit le développement de son offre pour l'éolien offshore et pour l'énergie solaire.



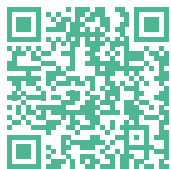
FOCUS
ODD 7: Accélérer l'accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous

En contribuant à soutenir l'ODD7 à travers ses activités dans l'éolien et l'énergie solaire, CLS porte à 12 le nombre d'ODD auxquels contribue son activité. Après une rencontre avec les acteurs de l'énergie solaire, notre filiale SIRS met à disposition un nouveau service d'identification des meilleurs sites d'implantation de fermes photovoltaïques.

FOCUS

ADHÉSION À ACT4NATURE INTERNATIONAL

Depuis la création de CLS en 1986, la biodiversité a été au cœur de ses préoccupations. La signature des 10 principes communs de Act4nature s'inscrit dans le prolongement d'un engagement de longue date pour la préservation de la biodiversité.



DANS CE CADRE, CLS SE FIXE DES OBJECTIFS AMBITIEUX, À LIRE ICI

Des objectifs ambitieux

Parmi ses engagements, CLS consacre dans ses statuts la préservation de la biodiversité comme valeur fondamentale. CLS se mobilise dans la mesure et le suivi de la biodiversité et s'engage à agir en tant que gestionnaire responsable des ressources naturelles. Cette initiative est également l'occasion de réaffirmer notre engagement dans la lutte contre la pollution plastique.



POUR EN SAVOIR PLUS



L'ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS DANS L'ÉTUDE ET LA PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ EST AU CŒUR DE NOTRE MISSION. DEPUIS L'ESPACE, NOUS DÉVELOPPONS, CHAQUE JOUR, DES SOLUTIONS PRO-PLANÈTE AFIN DE SOUTENIR UNE DÉMARCHE RESPECTUEUSE DE LA BIODIVERSITÉ ET DE NOTRE ENVIRONNEMENT



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Rejoindre l'initiative Act4Nature International, avec Entreprises pour l'Environnement
Notre choix s'est finalement porté sur l'initiative internationale et non l'initiative se limitant au périmètre uniquement français (Act4Nature France). Cela traduit notre volonté de mettre en valeur notre démarche à l'international et de faire rayonner notre stratégie biodiversité jusque dans nos filiales.



OBJECTIFS POUR 2021

- Déploiement d'un plan d'actions qui nous permettra de nous conformer à nos engagements Act4Nature
- Faire de nos implantations des relais de biodiversité :
 - > Mise en place de 2 ruches sur le site de Brest
 - > Installation de 4 nichoirs à oiseaux et 1 gîte à chauve-souris sur le site de Toulouse

FOCUS

LE DATALAB DE CLS, support aux défis environnementaux

Les équipes CLS et Kinéis proposent de relever ces défis à l'occasion d'ActInSpace 2020 :

- **Sauvez les espèces menacées:** imaginer de nouvelles façons de protéger efficacement les animaux en exploitant les données satellitaires.
- **Rendre nos océans encore plus beaux:** utiliser les images satellites et les données de capteurs transmises via l'IoT spatial pour sauver les océans.

Tous les participants ont travaillé simultanément, durant 24 heures pour inventer de nouvelles solutions innovantes basées sur les données et les technologies spatiales.

Le succès de cet événement témoigne de « l'engagement des futures générations sur des thématiques portées par CLS depuis plus de 30 ans: l'étude, la protection de notre planète et de ses ressources » selon le Directeur de l'Innovation et de la Prospective à CLS.

FOCUS - Défi ZAN

(Zéro Artificialisation Nette) lancé par l'État

SIRS apporte une solution innovante pour lutter contre l'artificialisation des sols qui provoque leur imperméabilisation, ce qui nuit gravement à la biodiversité.

Objectif: Réduire de 70 % l'artificialisation brute, en renaturant 550 hectares de terres artificialisées par an.

Pour réussir à conserver voire même à agrandir les espaces naturels, il est capital de les connaître, de les spatialiser et de les suivre dans le temps.

SIRS aide les acteurs territoriaux dans ce challenge en mettant à leur disposition une cartographie précise et actualisée des milieux naturels et agricoles, et en leur fournissant des données fiables sur l'artificialisation et la pression exercées sur les différentes zones.



S'ENGAGER DANS LA LUTTE CONTRE LA POLLUTION MARINE

CLS contribue à prévenir, monitorer et réduire la pollution plastique en mer.

En accompagnant les collectivités littorales, nos experts océanographes ont pu développer des solutions qui font la différence en prévoyant les localisations d'échouage ou de concentration de la pollution plastique.

Nos experts ont pu ainsi utiliser des données de modèles météorologiques et océaniques pour adapter le modèle de dérive des plastiques (MOBIDRIFT).

FOCUS

LUTTE CONTRE LA POLLUTION PLASTIQUE EN INDONÉSIE AVEC PT-CLS

L'Indonésie compte parmi les plus gros contributeurs au monde concernant la pollution plastique marine. Le plan national indonésien de lutte contre la pollution marine vise à réduire de 70 % les plastiques d'ici 2025. Dans ce cadre, le Ministère des Affaires Maritimes et des Pêches a fait appel à CLS, ainsi qu'à l'Institut de Recherche pour le Développement, pour comprendre comment les déchets circulent au sein des territoires maritimes indonésiens. Ce programme est soutenu par l'Agence Française de Développement et La Banque Mondiale. Le but est d'acquérir une meilleure compréhension de la dérive, de l'accumulation et de l'échouage des plastiques et débris marins issus des fleuves et des grandes villes et ainsi prioriser et optimiser leur collecte en mer ou sur terre.

70 balises satellitaires connectées à la constellation ARGOS ont été déployées depuis l'embouchure de trois fleuves indonésiens. La récupération toutes les heures des positions des balises permet de définir précisément la trajectoire de chaque balise et découvrir où elles s'échouent ou s'accumulent.

À ce stade, les résultats des premiers travaux semblent montrer que 90 % des déchets s'échouent sur le littoral.

C'est une bonne nouvelle car il est évidemment plus facile, moins onéreux et moins dangereux de collecter ces déchets à terre plutôt qu'en mer.

Perspectives:

poursuivre l'étude des rivières indonésiennes et étendre la démarche à d'autres pays.

ACTUALITÉ 2020

Vendée Globe 2020 – 300 images satellitaires décryptées et analysées par CLS pendant la course. Plus de 100 icebergs localisés et dont la dérive est calculée, afin de renforcer la sécurité des concurrents.

Sauvetage de Kévin Escoffier grâce à une balise

COSPAS-SARSAT: les opérateurs de CLS furent les 1^{ers} à réceptionner le message de détresse du skipper, à plusieurs centaines de milles du Cap de Bonne Espérance.

Déploiement d'un flotteur Argo par Alexia Barrier

en approche des îles Kerguelen, dans le cadre du programme Argonautica.

FOCUS

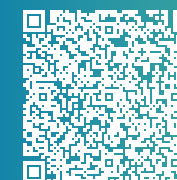
Le projet e-gear, des engins de pêche connectés par satellite pour limiter la pollution plastique et aider les pêcheurs au quotidien

Soutenue par l'IFREMER et le CNES, CLS a déployé en Méditerranée des filets de pêches connectés par satellites. Le but est d'accompagner les pêcheurs dans leurs tâches quotidiennes et de limiter la pollution plastique ainsi que la pêche fantôme. En effet chaque année plus de 640 000 tonnes de filets, lignes, gilets de sauvetage et autres cordes sont perdues dans les océans. Plus d'un tiers des sources de pollution plastique provient d'équipements de pêche dans les eaux européennes.

Ce suivi spatial permettra de limiter cette pollution plastique et de réduire les coûts d'opération en mer. Connaissant la position de leurs équipements, les pêcheurs gagneront du temps de recherche et réaliseront ainsi des économies de carburant. Ils diminueront leur empreinte carbone et les risques associés à la pratique de leurs activités.

Le suivi spatial permettra de limiter cette pollution plastique et de réduire les coûts d'opération en mer. Connaissant la position de leurs équipements, les pêcheurs gagneront du temps de recherche et réaliseront ainsi des économies de carburant. Ils diminueront leur empreinte carbone et les risques associés à la pratique de leurs activités.

POUR EN SAVOIR PLUS:





Un dialogue social optimisé

Le cœur de métier de CLS est celui de gens passionnés dont les projets présentent un caractère technique et à valeur hautement sociétale. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire que l'entité dirigeante conserve et affiche la volonté de rester à l'écoute des besoins et des intérêts de ses collaborateurs. Le maintien d'un dialogue social fécond est l'opportunité de favoriser la paix et la stabilité sociale, et de stimuler l'économie de l'entreprise.

Le maintien d'un bon dialogue social s'est avéré d'autant plus important en 2020 afin de faire face au contexte sanitaire exceptionnel lié à l'épidémie de Covid-19.

POLITIQUE:

CLS s'applique à accroître le sentiment d'engagement de ses collaborateurs en les incluant dans la gouvernance de l'entreprise et en utilisant des outils favorisant le dialogue interne. Comment ?

DIALOGUE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un dialogue social bien établi

Le déploiement de la Roadmap sociale continue en 2020. Le dialogue et la négociation sont facilités par l'Accord de méthode signé l'année précédente.

Les réunions avec les représentants du personnel sont toujours régulières, mensuelles pour les CSE et CSSCT.

Le Comité Exécutif, organe de pilotage, se réunit chaque semaine et le Comité de Direction une fois par mois. Le Comité de Direction communique son compte rendu mensuel à l'ensemble des salariés.

Un dialogue renforcé pour la gestion de la crise sanitaire

La CSSCT instaurée au sein de la délégation du personnel au CSE en 2019 est largement sollicitée en 2020. Des réunions CSSCT extraordinaires pour faire face à la crise sont régulièrement convoquées, au rythme d'une fois par semaine pendant les périodes de confinement.

La politique RH en 2020 s'inscrit dans la continuité de celle déployée depuis 2018, et suit toujours nos cinq Roadmaps: sociale, développement RH, attraction et rétention des talents, rémunération/avantages sociaux et filiales.

UNE COMMUNICATION INTERNE BIEN ANIMÉE

Nourrir le dialogue interne et la culture d'entreprise

L'animation de la communication est essentielle pour pallier à l'isolement provoqué par la crise sanitaire et le recours massif au télétravail sur certaines périodes.

Plus de 50 messages ont été diffusés à l'ensemble du personnel sur l'année 2020 au regard de la crise COVID-19.

Utilisation d'un réseau social d'entreprise

Nous utilisons le réseau social d'entreprise Workplace depuis 2017.

Cet outil se révèle d'autant plus précieux pour un groupe présent sur tous les continents. Les informations échangées sur les différents groupes peuvent apparaître en français, en anglais et/ou en espagnol.

Convivialité des espaces de travail

Nos bâtiments sont dotés de lieux de partage et de convivialité (agora, auditorium, cafétérias, espace innovation), et d'espaces de travail collaboratifs.

Les conventions festives annuelles

Chaque année, la Direction organise habituellement deux Conventions festives afin de partager avec l'ensemble des collaborateurs, les succès de l'entreprise, sa position sur le marché, ses résultats, ses perspectives, sa vision pour le futur et la manière de la réaliser. L'ensemble des représentants des bureaux et filiales et des collaborateurs de CLS sont invités à présenter les résultats de l'année passée ainsi que les objectifs et axes de développement pour les années à venir.

Cette année, la Convention des représentants, qui a habituellement lieu début mars, a dû être annulée du fait des conditions sanitaires.

Pour la première fois, une Convention virtuelle a été organisée en décembre. Ce fut l'occasion de se rassembler et de partager un moment fédérateur à distance, et de prendre le temps de faire le bilan de cette année si particulière.

ACCOMPAGNEMENT DES FILIALES

Intégration de SIRS

En 2020, un groupe de travail a été créé pour accompagner l'intégration de notre filiale SIRS, basée à Lille, sur le volet RH, finance, juridique, business et organisation, communication et gestion, IT et fonctionnement du site. En fin 2020, l'ensemble des effectifs de SIRS a déménagé dans ses nouveaux locaux.

Sur la partie RH, une personne de la direction RH était en grande partie dédiée au suivi de cette équipe: formation du personnel, changement de Convention Collective, ajustement des coefficients et salaires, processus d'information / consultation des élus, signatures des avenants, etc.

Un travail d'intégration des données et de calibration et paramétrage d'ADP a été réalisé sur la fin de l'année 2020.

Des actions de formation aux process et outils CLS ont également été déployées sur le dernier trimestre 2020.

Suivi mensuel des filiales

Woods Hole Group, TRE Altamira, et NOVACOM Europe ont été accompagnées dans leur restructuration et pour le recrutement.



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Intégration de SIRS, officiellement concrétisée le 1^{er} janvier 2021



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Harmonisation du management RH entre les différents sites à l'international
- Favoriser la coopération, la collaboration et le fonctionnement transversal entre les différentes BUs et les fonctions supports

LES RELATIONS RH ET MANAGERS

Rencontres mensuelles entre RH et managers

Afin de renforcer le management de proximité et de donner aux managers un maximum d'éléments pour piloter leur activité et pour accompagner les équipes, CLS a mis en place depuis maintenant trois ans des Rendez-vous RH Managers. Cette année, du fait du contexte sanitaire, ces réunions se sont déroulées en format digital. Un taux de participation record à ces rendez-vous a été constaté !

Suivi de satisfaction des managers

Cette année, un focus Manager inséré au sein de l'Engagement Survey a permis de suivre la satisfaction globale des managers. Les équipes RH ont ainsi pu obtenir des données similaires à celles habituellement collectées via la Voice of Customer RH qui n'a pas été reconduite en 2020.



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Mise en place de l' « Engagement Survey », outil visant à mesurer l'engagement des collaborateurs



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Taux de participation des managers à l'Engagement Survey: **89 %**
Contre 50 % de participation à la Voice of Customer Managers en 2019

FOCUS: MISE EN PLACE D'UN BAROMÈTRE SOCIAL INTERNE

(ou Engagement Survey/Enquête Sociale)

Le 28 septembre 2020, CLS France a lancé sa première « Enquête Sociale ».

Autour d'un ensemble des thèmes touchant les salariés, un « baromètre social » de l'ensemble des collaborateurs en France est construit. Les thèmes abordés sont les suivants :

- Intégration des nouveaux collaborateurs
- Engagement
- Épanouissement professionnel
- Image de l'entreprise
- Rythme de travail
- Organisation du travail
- Télétravail durant la crise sanitaire
- Matériel et locaux
- Relations humaines
- Encadrement / Management
- Entretiens
- Gestion de carrière
- Formation
- Rémunération et avantages
- Communication interne
- Évaluation Globale entreprise
- FOCUS spécifique Managers (questions spécifiques pour les managers)

Cette démarche est menée en association avec nos IRP. La collecte des données et leur analyse a été conduite par le cabinet d'études indépendant **People Vox**.

Objectifs

- Enclencher un processus d'expression collective sur des thèmes fondamentaux dans l'entreprise
- Recueillir le ressenti et les opinions des collaborateurs sur la qualité de vie au travail chez CLS
- Identifier les priorités d'action pour préparer l'avenir



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- **78 %** de participation des collaborateurs à l'Engagement Survey (327 retours sur 421 invitations)
- **86 %** d'employés satisfaits (à l'égard de l'employeur et à l'égard du travail)
- CLS obtient la note de 7,2/10 (26° sur 117 entreprises évaluées par People Vox)



OBJECTIFS POUR 2021

- Continuer à travailler sur les axes d'amélioration de l'Enquête Sociale (organisation du travail, rémunération, gestion de carrière...)
- Déploiement d'un plan d'actions à partir de mai 2021



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Renouveler ce type d'enquête sociale tous les deux ans
- Étendre ce pilote à l'ensemble du groupe dès 2022

FOCUS

FORMALISATION DE LA DÉMARCHE RSE DE WOODS HOLE GROUP (ÉTATS-UNIS)

En 2020, un groupe de travail RSE a été créé par le Directeur RH/Admin de la filiale afin de formaliser la démarche RSE de WHG grâce à la mise en place d'objectifs. Une cartographie des risques extra-financiers a été élaborée, et un plan d'action relatif aux risques identifiés sera déployé dès 2021.

Les objectifs prioritaires pour 2021: le calcul de l'empreinte carbone de la filiale, l'amélioration de la gestion des déchets et le tri sélectif sur les différents sites de la filiale. La filiale souhaite notamment réduire son empreinte environnementale en limitant les déplacements entre ses différentes implantations et en privilégiant les visioconférences.

Des défis RH seront également à relever: l'harmonisation des fiches métiers entre les trois sites de la filiale, ou encore la mise en place d'une plateforme RH.



Favoriser la diversité

Au-delà de la gestion des Ressources Humaines, la diversité irrigue toutes les activités de l'organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale.

POLITIQUE:

La diversité est au cœur des priorités de CLS, la non-discrimination est un de nos fondements et fait partie intégrante de notre vision.

NOTRE OBJECTIF:

piloter nos ressources humaines sans a priori, l'égalité des chances comme leitmotiv pour nos collaborateurs au travers de politiques justes et équitables.

Signature de la Charte de la Diversité

En signant cette charte, l'entreprise s'engage aux côtés de 4100 autres signataires à lutter contre toute forme de discrimination, à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et à maintenir et à développer ses actions en ce sens.

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La signature de ce texte incarne l'engagement de l'organisation au plus haut niveau. Articulée autour de 6 articles, la Charte guide les organisations pour déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes. Fédératrice, la Charte de la diversité encourage l'organisation à s'engager et à impliquer l'ensemble de son écosystème afin de contribuer à la richesse de la Société.



ENGAGEMENT POUR 2021

Poursuivre nos actions dans la lutte contre toute forme de discrimination



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Signature de la Charte de la diversité

Différents indicateurs révèlent notre implication:

Nous comptons plus de 27 nationalités différentes dans nos effectifs
Notre pyramide des âges va de moins de 20 ans à plus de 60 ans.

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes, une priorité pour CLS

L'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par CLS en août 2019 représente pour CLS un levier pour attirer les talents, encourager la pluralité des compétences et favoriser l'innovation et la créativité. Cet accord a pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, et les moyens nécessaires à la suppression ou à défaut, la réduction des inégalités.

Les thèmes abordés par cet accord sont :

- La rémunération effective
- La promotion professionnelle
- L'accès à la formation
- L'équilibre vie privée/vie professionnelle

L'excellent score obtenu par CLS, cette année encore, à l'Index Égalité Homme/Femme atteste de l'importance accordée par l'entreprise à cette problématique.

INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Score à l'index Égalité Homme/Femme en 2020 : **94/100**

INDICATEURS SIGNIFICATIFS

En 2020, **48 %** des managers de CLS France sont des femmes & **36 %** des managers de TRE Altamira sont des femmes.

47 % des membres du Comité de Direction sont des femmes

Le handicap, un axe d'amélioration majeur

Avec neuf collaborateurs (dont un contrat de professionnalisation) et une stagiaire en situation de handicap, la marge de progrès est importante pour CLS. La difficulté à trouver des candidats correspondants aux profils de diplômés convoités par l'entreprise est une explication à ce retard. CLS est en collaboration avec une agence d'intérim spécialisée dans le recrutement de personnes en situation de handicap. Lors des négociations de la Convention concernant la Qualité de Vie au Travail, la volonté de favoriser l'insertion professionnelle est mise en avant.

Notre partenariat avec une entreprise de restauration qui emploie des personnes en situation de handicap perdure en 2020.

De même, sensible aux problématiques du handicap dans le milieu sportif, CLS renouvelle sa relation de mécénat avec le Stade Toulousain Rugby Handisport. Nous souhaitons lancer une campagne de sensibilisation sur le handicap en 2021. Le but est de déceler des cas de handicap dans nos effectifs qui n'auraient pas encore été détectés.



OBJECTIF POUR 2021

Finir de négocier l'accord relatif à la QVT (bien-être au travail, santé au travail, articulation vie professionnelle et vie personnelle)





Une vie professionnelle épanouie

Développement et accompagnement de nos collaborateurs

CLS est fière de ses talents et en dépend. Les compétences de ses collaborateurs sont l'atout de plus grande valeur de l'entreprise.

Les risques liés à la perte de talents sont pris très au sérieux par notre direction RH qui s'applique à instaurer des conditions de travail optimales afin de les retenir.

POLITIQUE:

CLS a pour objectif de retenir ses talents en identifiant leurs besoins en formation et en développement. Comment ?

NOTRE VISION

Apprendre, évoluer, se perfectionner, voici les clés d'une vie professionnelle enrichissante. Les besoins en formation et en développement des collaborateurs sont identifiés au moyen d'une procédure impliquant les collaborateurs, leurs managers, les directeurs et le département RH.

FORMATION EN CONTINUE DE NOS COLLABORATEURS

Préservation du plan de formation malgré la pandémie

En 2020, malgré le contexte sanitaire, les besoins en formation des collaborateurs ont pu être couverts. La grande majorité des formations ont été maintenues en présentiel quand cela a été possible.

Stratégie de suivi

Depuis 2018, la gestion administrative de la formation est confiée à un partenaire externe spécialisé. Les managers et la direction RH sont ainsi dotés d'un outil performant de suivi de l'état d'avancement précis du plan ainsi que la fourniture de statistiques complètes.

Évaluation des besoins

Les personnes clés sont identifiées ainsi que les futurs collaborateurs pour lesquels une formation spécifique est nécessaire. Cela permet à CLS d'avoir une vision à moyen terme en cas de départ d'un de ses salariés.



OBJECTIF PERMANENT

Identifier et répondre aux besoins en formation des collaborateurs

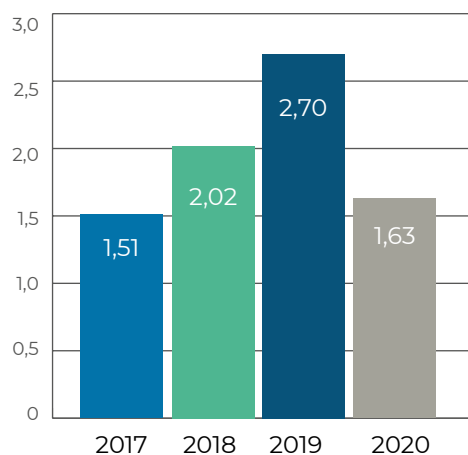


OBJECTIF A MOYEN TERME

Mettre en place une Learning Expérience Platform (LXP) rassemblant l'ensemble des formations suivies par les collaborateurs (en présentiel et en format digital) et permettant à chaque collaborateur d'avoir son compte individualisé pour suivre et être acteur de son développement.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

- **14,40 heures** de formation en moyenne par collaborateur formé
- **95 %** des effectifs ayant reçu une évaluation individuelle annuelle chez CLS France et **100 %** chez Tre Altamira, soit **90 %** en moyenne
- Taux de la masse salariale dédiée à la formation des collaborateurs: **1,63 %** en 2020



En 2020, le taux de la masse salariale dédiée à la formation des collaborateurs est en baisse du fait du contexte exceptionnel lié à la crise sanitaire.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

Chaque collaborateur bénéficie d'un système d'accompagnement individualisé. Ce Plan de Développement Individuel est construit conjointement entre le département RH, le Manager et le collaborateur avec la définition d'objectifs spécifiques d'accompagnement, de formation ou de réalisation et ceci sur une période déterminée pouvant aller de 4 à 6 mois. Cet accompagnement spécifique s'adresse notamment aux collaborateurs évoluant vers une fonction cadre ou managériale, ou ayant un besoin de développement spécifique. Un suivi régulier est mis en place afin de corriger si nécessaire et de faire de ce Plan un succès pour le collaborateur et l'entreprise.

DES PARCOURS MÉTIERS ADAPTÉS

Les parcours métiers (liés à une « fiche métier » ou à un « rôle ») sont mis en place, en lien avec l'identification des métiers et compétences de demain. Ces évolutions visent à s'adapter en amont à l'évolution de la Classification de la Convention de la Métallurgie prévue pour 2022.

Différents parcours spécifiques sont proposés:

- un parcours « Nouveaux Managers », afin d'accompagner au mieux les nouveaux managers dans leur prise de poste et de responsabilité, complété par la Charte du Manager.
- un « Parcours Commercial »
- un « Parcours Services Clients »
- un « Parcours Chef de Projets » développé cette année en partenariat avec l'équipe Qualité.

OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

- Mise en place du bilan professionnel des 6 ans pour les collaborateurs concernés
- Signature de l'accord relatif à la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) en décembre 2020
- Mise à jour des processus RH pour la Qualité

OBJECTIF POUR 2021

Déploiement de la Charte du Manager

Cet objectif, initialement fixé pour 2020, est reporté à 2021. La réflexion concernant cette Charte a déjà été largement entamée et celle-ci est presque finalisée.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

97 % des employés estiment que le droit à la déconnexion est respecté chez CLS.

96 % des collaborateurs estiment que leur travail leur permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

[Résultats de l'entretien forfait jour 2020]

FOCUS

LA GEPP (GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS)

Cette démarche a permis de :

- Créer une cartographie claire des métiers
- Définir les grandes familles de métiers, qui sont subdivisées en sous-familles
- Répertorier ces métiers dans des familles et sous-familles
- Identifier de compétences clés, sensibles et pénuriques
- Harmoniser les intitulés de postes de l'entreprise
- Créer des profils « types » en fonction des rôles (Assistant / Opérationnel / Responsable de Cellule / Responsable de Pôle / Directeur)
- Créer les fiches métiers en conséquence: 120 fiches métiers ont été rédigées, ce qui a permis d'harmoniser les intitulés de fonctions existantes dans l'entreprise. Chaque collaborateur a accès à sa fiche métier sous ADP et peut échanger à ce propos avec son manager.
- Identifier des nouveaux métiers (en particulier pour notre filiale SIRS nouvellement intégrée) ainsi que des métiers en déclin.



Fidélisation de nos talents

Le pilotage des emplois et des compétences pour soutenir la croissance et se préparer au CLS de demain.

POLITIQUE:

La direction RH a pour mission d'accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours chez CLS, attirer et retenir nos talents en leur procurant, en plus d'un environnement de travail propice au bien être et à la créativité, avantages et opportunités dès lors que cela est possible. Comment ?

UN SYSTÈME D'ON-BOARDING EFFICACE

Dans un souci d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise dès son premier jour, la direction RH a mis en place un programme d'intégration. Un parcours à réaliser durant ses premiers mois dans l'entreprise permet au salarié d'acquérir des compétences et connaissances « internes » complémentaires, d'appréhender les processus et procédures, mais aussi de comprendre d'où vient l'entreprise, où elle va et comment. Des parrains par « promotion de nouveaux embauchés » sont attribués.

Cette année, un livre d'accueil intitulé « Le Petit CLS (Comment Le Savoir) » a été mis à disposition des nouveaux arrivants. Celui-ci recense l'ensemble des informations utiles pour accompagner les premiers jours dans l'entreprise et faire connaître le nouvel environnement professionnel.

UNE RÉFLEXION SUR LA RÉMUNÉRATION CONSTAMMENT ACTUALISÉE

Conscient que la politique de rémunération et d'avantages sociaux joue un rôle clé dans l'attractivité d'une entreprise et la rétention de ses talents, CLS verse à ses collaborateurs, depuis de nombreuses années une prime d'intéressement (versement en fonction des résultats et calculée selon les critères légaux) avec abondement de l'entreprise si placement est fait sur le Plan Épargne Entreprise. Une prime exceptionnelle de partage de la plus-value a également été versée en 2020, suite au changement d'actionnaires. Un nouvel accord d'intéressement, plus favorable, est mis en œuvre pour la première fois en 2020. La réflexion sur une nouvelle politique de rémunération, en lien avec les parcours métiers et la classification de branche, se poursuit. Les équipes RH effectuent un travail sur les pesées de postes, afin d'améliorer encore la politique de rémunération et s'assurer qu'elle soit juste et équitable.

DES CONDITIONS SOCIALES OPTIMISÉES

CLS prend en charge plus de 95 % des frais de Mutuelle et de Prévoyance pour une couverture compétitive.

Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail, aucun jour de carence n'est décompté. Les salariés bénéficient également d'un nombre significatif de congés en cas d'enfant malade.

L'entreprise a également renégocié un accord de CET qui permet au collaborateur d'utiliser ce compte pour anticiper son départ à la retraite, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive, de poser des jours additionnels pour convenance personnelle ou de recourir à un temps partiel sur une durée de 6 mois maximum pour des raisons familiales exceptionnelles.

UNE GESTION DES RECRUTEMENTS OPTIMISÉE

Le nombre de recrutement a été conséquent en 2020, particulièrement sur la première moitié de l'année, et ce malgré le contexte sanitaire. Une responsable recrutement a d'ailleurs été intégrée au sein de l'équipe RH au cours de l'année. CLS a également recruté une trentaine d'alternants afin de participer à l'effort social collectif dans ce contexte particulier.



OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

Mise en place d'un système d'On-boarding en ligne afin de commencer à intégrer le nouveau collaborateur en amont de son arrivée dans l'entreprise



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

88 % des collaborateurs sont satisfaits de leur intégration [Engagement Survey 2020]



OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

- Mise en place du bilan social individualisé (concernant l'année 2019)
- Mise en place d'un Flash Info sur arrivées et les mouvements internes à l'entreprise
- Déploiement d'un nouveau logiciel de recrutement pour optimiser la gestion des candidatures

FOCUS

CHOOSE MY COMPANY®, HAPPYINDEX® TRAINEES

CLS est citée parmi les entreprises préférées des stagiaires et des alternants dans le classement de Choosemycompany (catégorie 20-49 étudiants)

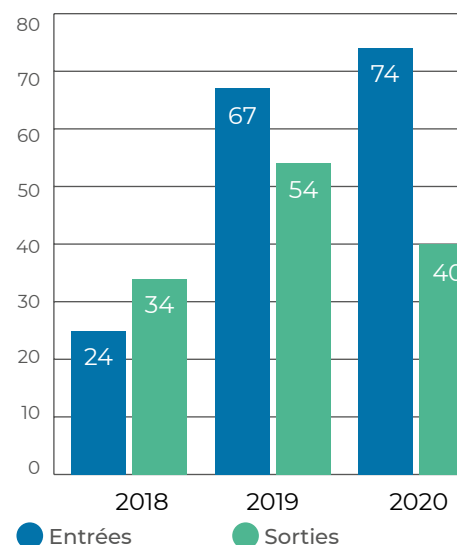


INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Le TURNOVER ANNUEL : un nombre important de recrutements au regard du contexte global.

Taux de turnover (entrées et sorties en 2020) : 10,97 % en France / 8,16 % en Italie
Évolution des CDD en CDI en 2020 : 3 à CLS France.

Évolution des Contrats à Durée Indeterminée



OBJECTIF À COURT TERME

Continuer à réfléchir à l'adaptation de nos outils de recrutement et d'attraction des talents avec une plus grande présence sur les réseaux sociaux tels que la page Carrières de LinkedIn par exemple. Identifier les besoins des nouvelles générations dans un objectif de fidélisation.

CONTINUITÉ DANS LE DÉPLOIEMENT DES ACCORDS

Accord sur le temps de travail

L'accord sur le temps de travail, signé en novembre 2018, permet de maintenir une qualité de travail juste et respectueuse grâce au choix proposé entre un Forfait Plein et un Forfait Réduit aux collaborateurs présents dans l'entreprise à la signature de l'accord.

Accord sur le télétravail

Cet accord, signé en septembre 2019 et mis en œuvre depuis janvier 2020, vise à permettre aux salariés d'améliorer leur équilibre vie privée / vie professionnelle tout en permettant à CLS une attractivité accrue au regard du marché du travail et des entreprises concurrentes.

Le télétravail et la pandémie Covid-19:

- Mise en place d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), suite à avis favorable à l'unanimité du CSE, sur le télétravail à temps complet liée à la pandémie de Covid-19,
- Mise en place de suivi et de l'accompagnement des collaborateurs en télétravail,
- Mise en place d'une DUE, suite à avis favorable à l'unanimité du CSE, sur l'activité partielle individualisée,
- Signature d'un accord sur le maintien des salaires nets à 100 % pour les salariés non-cadres en activité partielle.

Le « smart working » chez TRE Altamira

En septembre 2019, un projet pilote de « smart working » a été lancé: il s'agit d'une vision managériale, basée sur le retour à la flexibilité et l'autonomie des collaborateurs en matière d'espace, de temps et d'instruments utilisés (pas de conditions de lieu et d'horaires de travail). En conséquence, le niveau de responsabilité et de résultats est accru. La mise en place de ce projet a été finalisée en février 2020.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Négociation des accords sur l'année 2020, **4 accords signés sur 4 accords négociés** (NAO, Maintien du salaire net dans le cadre de l'activité Partielle, Equipe alternantes Vigisat, GEPP)



OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

- Mise en place du travail à distance ou télétravail au 6 janvier 2020.
- Mise en place de la cooptation récompensée dans les processus de recrutement au 1er janvier 2020
- Mise en place du projet de « smart-working » chez TRE Altamira

FOCUS

L'accompagnement des collaborateurs pendant la crise sanitaire liée la pandémie Covid-19

- Mise en place d'une cellule de crise Covid-19 composée de différents membres de la Direction: celle-ci s'est réunie tous les soirs lors du premier confinement, puis une fois par semaine lors du second.
- Mise en place de CSSCT extraordinaires toutes les semaines.
- Plus de 40 communications pour accompagner la gestion de crise.
- Un suivi mensuel de chaque salarié, qu'il soit présent sur site ou non, en activité partielle ou non
- Des décisions unilatérales de l'employeur (DUE) temporaires ont été prises, compte tenu de la situation: 6 DUE concernant la pandémie Covid-19 et le télétravail. Toutes les DUE ont d'ailleurs obtenu un avis favorable à l'unanimité du CSE.
- Des informations/consultation ont également été effectuées concernant l'obligation de poser des congés en avril, durant l'été, et durant le mois de décembre, ainsi que sur le plan prévisionnel de déconfinement en mai.
- Maintien des salaires nets pour les salariés en activité partielle, ainsi que du versement des augmentations individuelles, telles qu'initialement prévues, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires

Santé et Sécurité des Collaborateurs

La santé et la sécurité des collaborateurs est un enjeu prioritaire pour le groupe. Les risques relatifs à la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail sont importants et CLS s'efforce d'offrir les conditions de travail les plus sûres à ses collaborateurs. Il s'agit de la première étape fondamentale de l'accès au bien-être des collaborateurs.

POLITIQUE:
La qualité de vie au travail est essentielle pour la prévention des risques d'atteintes à la santé psychologique des collaborateurs. CLS s'engage à déployer toutes les mesures possibles afin de réduire le nombre d'accidents sur le lieu de travail. Comment ?



OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

Mise à jour des formations de secourisme pour les collaborateurs concernés

UNE POLITIQUE HSE DE RÉDUCTION DES RISQUES

Les risques en matière de santé et de sécurité pour les collaborateurs de CLS comprennent principalement les risques liés aux voyages professionnels, les risques liés à la manipulation de matériel électrique et les risques psychosociaux. Le responsable HSE assure la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité et travaille de concert avec le CSSCT et les Ressources Humaines pour l'amélioration continue des conditions de travail.

DES VOYAGES PROFESSIONNELS ENCADRÉS

CLS a formalisé une Politique de Voyages Professionnels particulièrement importante pour les commerciaux voyageant dans des pays à hauts risques. Une étude des risques géopolitiques est menée et un « livret du voyageur » contenant des conseils clés est remis à tout employé qui voyage à l'étranger.

Le contexte sanitaire inédit a drastiquement réduit les voyages, aussi bien en France qu'à l'étranger, ce qui a d'autant plus réduit les risques liés aux déplacements.

RÉSULTATS SIGNIFICATIFS

100 % des formations santé et sécurité maintenues malgré le contexte sanitaire

100 % des contrôles périodiques réglementaires maintenus (plus de 120 contrôles sur l'ensemble de nos installations techniques)



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

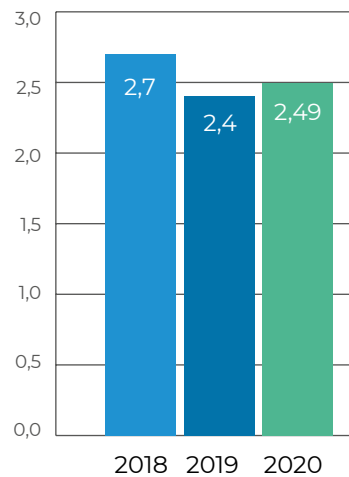
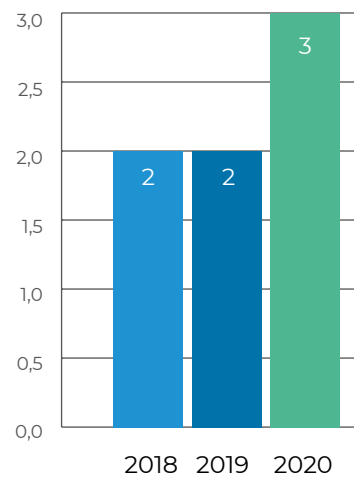
Accidents du travail:

En 2020, 3 accidents du travail (1 avec arrêt et 2 sans arrêt)

Ce qui occasionne 32 jours d'arrêt de travail.

Évolution taux de fréquence: 1,46 en 2020, contre 7,76 en 2019

Évolution du taux de gravité: 0,05 en 2020, contre 0,01 en 2019

Taux d'évolution d'absentéisme**Évolution du nombre d'accidents du travail****OBJECTIFS PERMANENTS**

- Baisse du taux de fréquence des accidents
- Baisse du taux de gravité
- Baisse du taux d'absentéisme

**OBJECTIFS POUR 2021**

- Former encore davantage de collaborateurs au secourisme
- Respecter strictement les habilitations électriques et les habilitations au travail en hauteur: formation de l'ensemble des effectifs renforcés (Brest et Toulouse)



LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS, UNE PRIORITÉ

Prendre soin de ses collaborateurs et les impliquer dans la gouvernance de l'entreprise fait partie de l'ADN de la politique du groupe, ce qui contribue directement à la prévention des risques psychosociaux.

Le contexte sanitaire lié à la pandémie, et l'isolement engendré par le télétravail généralisé, nous a conduits à mettre en place une cellule psychologique d'accompagnement, afin de prévenir les risques psychosociaux. Celle-ci a vocation à perdurer dans le temps.

Par ailleurs, CLS travaille en étroite collaboration avec la médecine du travail pour détecter et traiter au plus tôt les pathologies que pourraient développer les salariés. Un programme pour adapter les postes de travail et prévenir les risques musculosquelettiques a été mis en place. Toutes les modifications structurelles et organisationnelles sont soumises à la validation des IRP, dont le CSSCT.

OPTIMISATION DU CADRE DE TRAVAIL

Depuis novembre 2018, les collaborateurs installés à Toulouse évoluent dans des bâtiments entièrement rénovés. Les lieux ont été pensés et construits en espaces collaboratifs, séquencés par des salles de réunion modernes équipées

de systèmes audiovisuels dernière génération et des zones de travail isolées. La priorité a été donnée à la lumière naturelle grâce à de larges parois vitrées. Les espaces collaboratifs permettent de favoriser les échanges et fédérer les équipes autour d'un projet commun. Chaque étage bénéficie d'un espace de détente. Le rez-de-chaussée abrite un espace de restauration doté d'une terrasse extérieure.

Un espace dédié à l'innovation et à la créativité a également été mis en place afin d'inciter les collaborateurs de CLS à réfléchir et à développer leurs futurs projets.

Un événement notoire en 2020 ?

Le déménagement des effectifs de SIRS, notre filiale lilloise. Les nouveaux locaux bénéficient d'une politique d'optimisation du cadre de travail identique.

ERGONOMIE AU TRAVAIL

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

Un travail d'ergonomie identique a été proposé aux collaborateurs de notre filiale lilloise à l'occasion de la prise de possession de leurs nouveaux locaux.

Dans un contexte de télétravail généralisé, le confort des collaborateurs est resté au cœur de nos priorités. Les équipements nécessaires à un télétravail optimal ont ainsi été distribués en un temps record.



INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Plus de **85 %** de nos collaborateurs sont satisfaits de leur environnement de travail (aménagement des espaces, matériel, éclairage, propreté etc.), des espaces communs de travail et de détente. Ils considèrent qu'ils disposent des moyens et outils nécessaires pour travailler efficacement.

81 % des collaborateurs pensent que CLS est une entreprise attentive au bien-être de ses employés

[Engagement Survey 2020]



OBJECTIF À COURT TERME : maintenir ce seuil de **85 %** de satisfaction des collaborateurs

FOCUS Covid-19: Mise à disposition de masques, une adaptation progressive

1^{er} étape : distribution de masques jetables au début de l'épidémie dès la réouverture de notre site.

2^e étape : réduction de notre production de déchets grâce à la distribution de masques réutilisables :

- tout d'abord d'un modèle de masque de l'armée issu du recyclage de vêtements militaires, et fabriqués par une société toulousaine
- puis, 5 masques en tissu avec le logo de CLS, pour chaque collaborateur

Pilotage Environnemental

Nos collaborateurs contribuent par leur travail à la poursuite d'une activité à vocation écologique. Il est naturel que CLS déploie des efforts particuliers pour limiter sa propre empreinte environnementale.

POLITIQUE:
Diminuer l'empreinte écologique de l'entreprise.
Comment ?

CIBLER LES AXES D'AMÉLIORATION

Depuis 2017, nous possédons une base de données environnementales liée à nos consommations énergétiques.

Nous avons alors établi que 61 % des émissions de carbone liées à l'activité de CLS étaient indirectes et principalement dues aux déplacements.

Les émissions directes sont majoritairement liées à la consommation d'électricité pour l'alimentation et le refroidissement des data centers.

Nos efforts se concentrent donc sur la minimisation de nos déplacements (longue distance en particulier) et la réduction de notre consommation d'électricité.

RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOS IMPLANTATIONS

Optimisation de la consommation d'eau et d'énergie des bâtiments

La solution digitale Ubigreen nous permet de mesurer nos consommations en électricité et en eau grâce à des capteurs météorologiques. Ce logiciel permet à CLS de comprendre et piloter la performance énergétique de ses sites.

Cette solution sera implantée dans les locaux de SIRS en 2021.

En sus, nos locaux sont équipés de détecteurs de mouvement qui permettent l'extinction automatique des lumières.

Quatre bornes de recharge électrique ont été mises en place fin 2019 afin d'encourager l'utilisation des véhicules électriques ou au moins hybrides. Consécutivement à cette installation, une dizaine de collaborateurs ont fait l'acquisition d'un véhicule électrique et font désormais régulièrement usage de ces bornes de recharge.

De même, CLS encourage l'utilisation d'une application de location de voitures électriques, notamment pour les trajets courts professionnels (aéroports, gares, centre-ville).

Cette application a été utilisée cette année pour la réalisation de tests sur des véhicules embarqués.

Un système de tri fonctionnel

Le triple tri selon le type de déchet (papiers et cartons, plastiques, déchets divers) a été installé dans l'ensemble des bureaux en 2019 et continue de s'affiner en 2020 avec l'intégration des canettes aluminium et des petits emballages en carton. Ce système est installé dans l'ensemble de nos locaux en France.

INDICATEUR SIGNIFICATIF

284 kg de DEEE (déchet d'équipement électrique et électronique) collectés en 2020 sur notre site toulousain

Consommation et production d'énergies renouvelables

CLS a fait le choix de contribuer au développement des énergies renouvelables en souscrivant à un contrat électricité certifié d'origine renouvelable. Depuis 2017, 100 % de l'énergie consommée est issue d'énergie renouvelable.

De plus, les panneaux photovoltaïques de CLS ont produit 8046 kWh d'électricité en 2020.

La remise en service de la récupération de chaleur qui devait être effective en 2020 a été repoussée à une date ultérieure face au taux exceptionnellement bas de fréquentation de nos locaux.



ACTION POUR 2021

Remise en service d'écrans et PC inutilisés pour donation à des associations et écoles toulousaines



OBJECTIF PERMANENT

Maintenir ou réduire nos consommations malgré l'augmentation des effectifs



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Consommation énergétique: 2525723 kWh pour 585 collaborateurs (Toulouse + Brest + prestataires sur sites), soit environ **4 300 kWh/an/collaborateur en 2020**

Une tendance à la baisse qui se confirme entre 2020 (2525723 kWh) et 2019 (2754602 kWh), soit plus de 220 000 kWh économisés par rapport à l'année précédente.

FOCUS

L'IMPACT DU COVID-19 SUR NOS CONSOMMATIONS

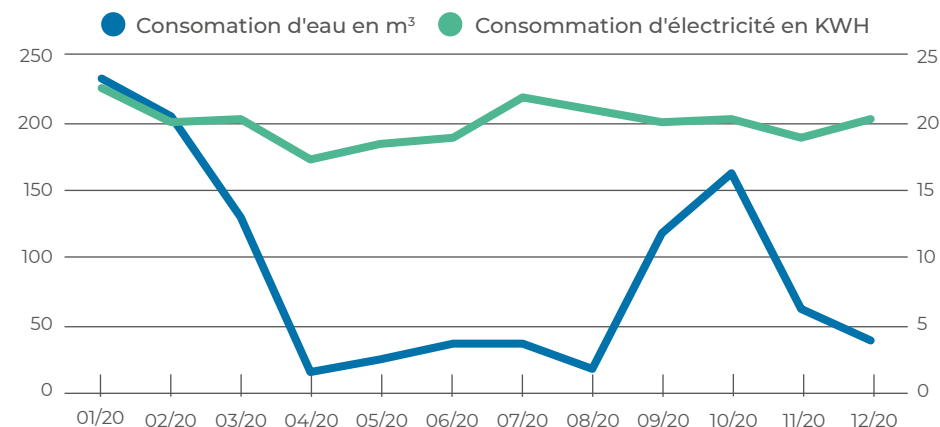
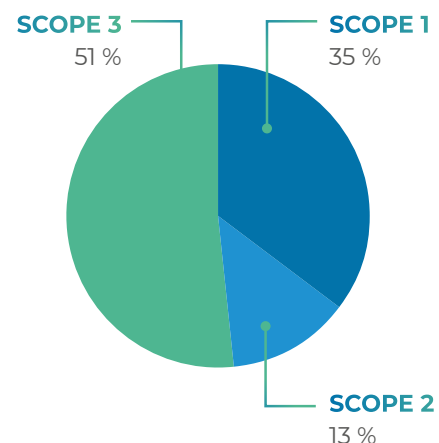
L'impact sur la consommation de l'eau est immédiat. L'impact sur la consommation électrique est moins flagrant compte tenu des équipements énergivores qui doivent fonctionner en permanence (data center, groupes froids, pompes à chaleur).



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Évolution annuelle des émissions de gaz à effet de serre sur chacun des scopes avec détail des postes principaux

Répartition des émissions de GES de CLS par scope (site de Toulouse, 2020, répartition des périmètres de l'ISO 14064)



FOCUS CLS, signataire de la Charte Climat Entreprises

Dans le cadre de la Charte Climat Entreprises du SICOVAL, CLS s'est engagée à suivre le Plan Climat Air Énergie Territorial 2019-2024 qui vise à réduire de 60 % les émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2050, à développer les énergies renouvelables, à améliorer la qualité de l'air, à tendre vers la sobriété énergétique, et à engager l'adaptation au changement climatique.

Dématérialisation des documents

La mise en place de la signature électronique dès le premier trimestre 2020 vient compléter le processus de dématérialisation des documents entamé depuis 2018.

Plus besoin d'attendre plusieurs jours pour que la poste achemine un contrat, un devis ou tout autre type de document nécessitant une signature. Quelques secondes suffisent désormais pour que tout collaborateur, qu'il soit confiné chez lui ou tout simplement en situation de télétravail, puisse signer un document en quelques clics depuis son smartphone, sa tablette ou son ordinateur. Cela accélère considérablement le délai de traitement des dossiers.

1100 signatures électroniques en 2020!

En 2020, une diminution drastique du nombre d'impressions est ainsi observée, ce qui peut être expliqué par la mise en place de la signature électronique mais aussi par le faible taux de présence sur les sites.

Le nombre d'imprimantes sur les sites sera diminué dans les années à venir.



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Mise en place de la signature électronique, dès le premier trimestre

SE DÉPLACER DE MANIÈRE RAISONNÉE

CLS enregistre une diminution significative de ses rejets de CO2 liés au transport grâce à la préférence pour les conférences à distance plutôt que les déplacements physiques. En 2020, cette tendance s'accroît du fait du contexte sanitaire qui a imposé la réduction drastique de nos déplacements.

Limiter les déplacements longue distance

50 % des salles de réunion sont équipées pour la visioconférence. Les collaborateurs ont également été formés via des webinars internes aux nouveaux outils Office 365 qui permettent d'échanger à distance et de partager des documents.

Ces modes de communication sont rapidement entrés dans les mœurs de CLS et sont ensemble avec l'implémentation de la nouvelle Politique de voyage responsables, à l'origine de la diminution significative des déplacements professionnels aériens et ferroviaires.

Promouvoir les déplacements à vélo

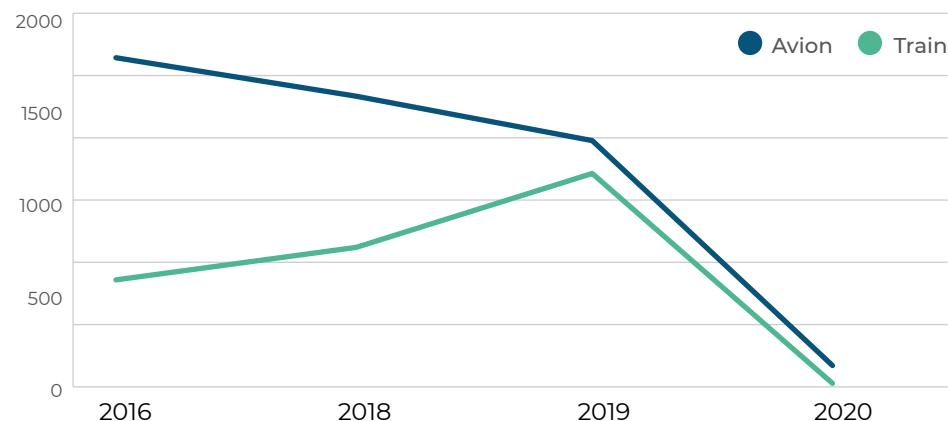
Les bâtiments de Toulouse sont situés en bordure du Canal du Midi. Les casiers pour recharger les batteries des vélos électriques, vestiaires et douches font le bonheur de nos cyclistes.

Comme chaque année, CLS a de nouveau souhaité participer au challenge AYAV (« Allons-y à vélo »). Celui-ci a toutefois été reporté du fait du contexte sanitaire. Les collaborateurs bénéficient des services de l'association CycloStand qui est présente une journée par semaine dans la zone industrielle avoisinante et propose d'entretenir et/ou réparer les vélos du personnel.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Rejet de CO2 liés aux transports professionnels aériens et ferroviaires en T de CO2/Km/passager: En 2020, on comptabilise **1281585 kg/km/passager de CO2** pour les déplacements en avion et en train. Une amélioration au regard de 2019, dans un contexte sans précédent de réduction drastique de nos déplacements.



Traitement des batteries

Le responsable HSE s'assure que les batteries des produits CLS soient traitées tout au long de leur cycle de vie, dans les meilleures conditions possibles.

UN ENJEU ENVIRONNEMENTAL IMPORTANT

Les batteries contiennent des électrolytes et des métaux lourds qui, en fin de vie, deviennent des déchets dangereux et toxiques. Si elles ne sont pas entièrement et proprement récupérées, elles sont susceptibles de présenter des dangers graves et de polluer ; c'est pourquoi les batteries doivent être collectées dans des conditions particulières pour être recyclées. La réglementation européenne visant les déchets industriels et dangereux (D.I.D) rend CLS responsable de ces déchets jusqu'à leur élimination finale.

Le traitement de ces déchets est donc fondamental pour la protection de l'en-

vironnement et CLS en a conscience. En 2020, une réflexion à l'échelle du groupe a été lancée concernant la responsabilité de CLS quant à la gestion des batteries en fin de vie, et du devenir des batteries exportées à l'international.

À CHAQUE TYPE DE BATTERIE SON MODE DE TRAITEMENT

CLS commercialise deux types de balises qui contiennent des batteries au lithium : - les balises dérivantes jetées à la mer pour suivre les courants (lithium primaire non rechargeable) — les balises installées sur des navires ou fixées sur des engins flottants (lithium/ion rechargeables, grâce à un panneau photovoltaïque intégré pour la balise NEMO)

Les produits CLS contiennent des piles alcalines, des batteries lithium-ion et des batteries au plomb. Le lithium et le plomb sont des matériaux chimiquement incompatibles d'un point de vue stockage ; ils ne doivent jamais entrer en contact. Ces batteries en fin de vie sont méticuleusement stockées dans des fûts étanches différents selon une procédure de sécurisation.

TRANSPORT

Des bordereaux de suivi permettent le suivi des batteries tout au long de leur cycle de vie. Le transport de produits équipés de batteries est étroitement surveillé. Il se fait par voie maritime,

routière, aérienne, selon des procédures spécifiques à chaque mode de transport.

FORMATION ADÉQUATE DE NOS COLLABORATEURS

Conformément à la réglementation imposée par l'Association Internationale du Transport Aérien (IATA) relative au transport de matières dangereuses, 4 collaborateurs de CLS sont formés au colisage en sécurité du lithium. Le renouvellement de ces formations est assuré en 2020.

Les piles, à la différence des batteries, ont une charge donnée et lorsqu'elles sont vides ne nécessitent pas de conditions de stockage aussi contraignantes. Les collaborateurs amenés à manipuler ces objets sont sensibilisés afin d'éviter que des batteries sortent du cycle de traitement sécurisé de déchets ou soient mélangées. Chez CLS, nous possédons 3 fûts de stockage de piles alcalines dédiés à 3 types de batteries.



410 kg
de batteries
traitées en 2020



OBJECTIF À MOYEN TERME

Parvenir à surmonter les spécificités locales des pays qui ne disposent pas de filières de traitement des déchets suffisamment performantes, pour déployer les pratiques de CLS en matière de traitement des batteries dans tous les centres de service internationaux.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Conformité à la réglementation

100 % des batteries arrivées à CLS, traitées dans le respect de la réglementation européenne.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE CLS

n'a pas identifié de contribution à l'économie circulaire directement liée à son activité.

Cette problématique est toutefois abordée en interne, lors d'événements tels que la Semaine européenne du Développement Durable.

Des besoins à la satisfaction du client

En tant qu'entreprise de services, CLS dépend de sa faculté à répondre efficacement aux attentes de ses clients. Le groupe identifie la performance de sa démarche qualité et le soin apporté à la sélection de ses fournisseurs comme des opportunités de réussite indéniables, à court comme à long terme.

Notre démarche qualité

POLITIQUE:
Satisfaire par des solutions innovantes les demandes et les besoins de nos clients et leur fournir le meilleur de la donnée disponible. CLS met tout en œuvre pour livrer à ses clients des solutions parfaitement fonctionnelles dans les délais convenus. CLS améliore en permanence la qualité de ses produits et de ses services, ainsi que ses processus. Comment ?

DES SOLUTIONS INNOVANTES

Apporter des solutions toujours plus innovantes demeure au cœur de la stratégie de développement de CLS. Une place centrale est laissée à l'imagination et l'inventivité des collaborateurs.

RÉUSSITES EN 2020:

- Accroître la réussite des projets en renforçant l'accompagnement des chefs de projet:
35 chefs de projets formés en 2020
- Développer l'accompagnement des nouveaux arrivants
90 % des 65 nouveaux ont répondu au quizz



OBJECTIF À MOYEN TERME

Poursuivre la transformation AGILE de l'entreprise



OBJECTIFS PERMANENTS / MISSIONS:

- Enchanter nos clients en proposant des expériences utilisateurs innovantes
- Accompagner la transformation numérique de l'entreprise
- Miser sur le capital humain

MESURE DE LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

La mesure de la satisfaction de nos clients sur les projets a été mise en place en 2019 par le biais d'un sondage. L'analyse des données collectées est réalisée en 2020. Le taux de réclamations client sur nos produits et services reste très faible. Un reporting mensuel est effectué par les chefs de projet. Le chantier pour la digitalisation de nos enquêtes de satisfaction client a débuté en 2020 et se poursuivra en 2021.



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

La mise en place du contrôle Qualité systématique des produits matériels (balises, terminaux)
740 balises contrôlées par la Qualité en 2020 (aucune balise contrôlée en 2019)



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

- **96 %** des clients sont satisfaits de nos projets en 2020 (ressentis par les chefs de projet/affaires)
- Le taux de réclamations client sur nos produits et services est très faible (inférieur à 0,3 % des demandes des clients).

LES CERTIFICATIONS ISO

ISO 9001

Le certificat ISO9001: V2015 court jusqu'en 2022, sous réserve de validation par les audits annuels de suivi. En 2020-2021, nous préparons l'intégration de notre filiale SIRS au sein de CLS ce qui conduira à l'extension du périmètre de notre certification.

ISO 27001

La certification ISO 27001 pour la Sécurité des Systèmes d'Information est obtenue dès mi-janvier 2020. Notre prochain défi pour les années à venir sera d'étendre son périmètre, en commençant par le centre des opérations en 2021.



OBJECTIF POUR 2021

Déployer la mesure de satisfaction du client à partir des indicateurs suivants:

- Indicateur de satisfaction ponctuelle (de 0 à 5 étoiles)
- Indicateur d'expérience client (effort à fournir pour obtenir satisfaction sur une échelle de 1 à 5)
- Indicateur de la recommandation (Recommanderiez-vous CLS?)

Une sélection responsable des fournisseurs

POLITIQUE:

Élever le niveau de jeu de la sélection des fournisseurs pour assurer la réussite de nos projets et la qualité de nos produits et services.
Comment ?

OBJECTIVITÉ DANS LA SÉLECTION DES FOURNISSEURS

Chaque projet de CLS présente ses spécificités propres. C'est pourquoi des critères de choix sont adaptés à chacun d'entre eux. Les fournisseurs stratégiques sont sélectionnés avec la plus grande objectivité, à l'aide d'une matrice de choix multicritères évaluant leurs compétences, leur santé financière et la qualité produits et relation commerciale.

Le recours systématique à cette matrice qui intègre les avis des différentes parties prenantes permet la plus grande objectivité dans la sélection des fournisseurs. À ce jour, 100 % des choix réalisés par le Pôle Achat ont été réalisés selon cette méthodologie.

RÉÉVALUATION ANNUELLE DES FOURNISSEURS EXISTANTS

CLS souhaite alimenter sa stratégie pour remettre régulièrement en question et de façon intelligente son panel. Pour cela un système de référent en interne sera désigné pour chaque fournisseur. Celui-ci sera chargé de donner un avis annuel et motivé de sa satisfaction à son égard. La Direction des Achats prévoit également de mettre en place un contrôle plus approfondi de la qualité des produits en provenance de ses fournisseurs et d'élaborer des seuils de performance plus exigeants.

CONTRACTUALISATION DES ENJEUX RSE

Une clause d'éthique commerciale est incluse dans nos contrats de fabrication conclus avec les fournisseurs. Celle-ci engage le fournisseur à respecter des principes fondamentaux tels que les Droits de l'Homme, la lutte contre le travail des enfants, contre la corruption, la protection de l'environnement tout au long de sa relation avec CLS.

PRIORITÉ DONNÉE À LA FABRICATION LOCALE

La Direction des Achats privilégie les produits fabriqués localement : ainsi les deux balises Nemo et Triton utilisées par l'entreprise, sont fabriquées sur le territoire français.

ÉLABORATION D'UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES RSE LIÉS AUX ACHATS DE CLS

En 2020, l'équipe RSE et la Direction des Achats ont réalisé une cartographie des risques et opportunités liés à chaque type d'achat de l'entreprise selon les critères ESG. Cette cartographie est une première étape dans la construction de notre démarche achats responsables.



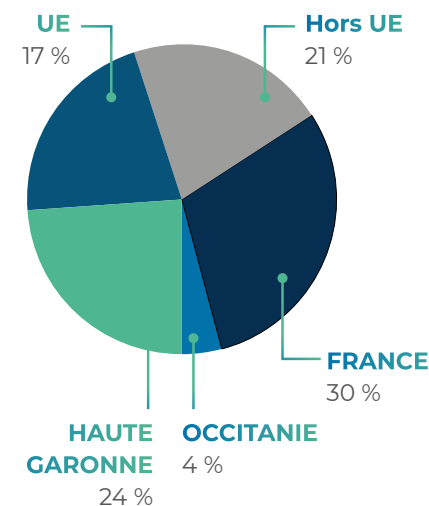
OBJECTIF À MOYEN TERME

Signature d'une charte achats responsables



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Part représentée par les achats effectués en Occitanie et en France au sein du total des achats



Masse achat de CLS en 2020 : 79 % en Union Européenne dont 58 % en France, dont 28 % en Occitanie

La lutte contre la corruption

CL S mène ses affaires dans des pays perçus par des agences telles que Transparency International comme présentant d'importants risques éthiques. De plus, les clients de CL S incluent des gouvernements et des agences de coopération internationales.

Dans ce contexte, la mise en place d'un programme de compliance clairement défini et efficace représente l'opportunité pour l'entreprise de se prémunir de nombreux risques.

POLITIQUE:

CL S élabore étape par étape son Programme de conformité anticorruption, selon les exigences de la loi dite « Sapin 2 » du 9 décembre 2016, afin de garantir des relations commerciales et institutionnelles saines et transparentes.
Comment ?

NOTRE PROGRAMME DE CONFORMITÉ ANTICORRUPTION

Une cartographie des risques de corruption

CL S a mis en place une cartographie des risques de corruption. Chaque scénario de risque est associé à une description des procédures, contrôles et autres mesures d'encadrement. La mise en place d'une telle cartographie est également en cours chez Proocean.

Un Code de conduite

Depuis 2017, CL S s'est doté d'un Code de Conduite. Intégré dans le règlement intérieur, ce document permet de formaliser nos bonnes pratiques et diffuser nos valeurs. Le Code de Conduite est disponible en quatre langues, en sus du français: anglais, italien, portugais et espagnol.

Une politique cadeaux et invitations

CL S a mis en place une politique cadeaux et invitations afin d'éclairer les collaborateurs sur les comportements à adopter.

Un dispositif de formation des collaborateurs

En décembre 2020, une formation en ligne destinée à l'ensemble des collabo-

rateurs du groupe est déployée. Différents modules sont proposés: offrir et recevoir un cadeau, les invitations, les intermédiaires, les paiements de facilitation, le mécénat ou sponsoring, ou encore les conflits d'intérêt.

Le contenu de la formation (« pack anticorruption ») restera accessible aux collaborateurs jusqu'à fin de 2021 pour leur permettre de consolider leurs acquis.

Une procédure d'évaluation et de gestion des partenaires commerciaux

Une procédure méticuleuse de sélection des partenaires commerciaux a été mise en place par l'équipe Compliance. Cette procédure sera diffusée à l'ensemble des filiales du Groupe.

Un dispositif d'alerte interne

L'adresse électronique **compliance@groupcls.com** permet de recueillir des signalements de collaborateurs quant à l'existence de situations ou conduites contraires au Programme de Conformité Anti-Corruption CL S.

En 2020, CL S Pérou a initié une démarche pour obtenir l'ISO 37001 relatif à la lutte contre la corruption.



OBJECTIF ATTEINT EN 2020

Mise en place d'une formation en ligne sur la loi Sapin 2 (anti-corruption)



OBJECTIFS POUR 2021

- Déployer notre formation anti-corruption et évaluer son impact
- Déployer la procédure d'évaluation et de gestion des partenaires commerciaux dans l'ensemble de nos filiales



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

Pour 2020, nous ne proposons pas encore d'ICP relatif à ce risque. En 2021, nous serons en mesure d'en proposer un suite au déploiement de la formation anticorruption.

La protection des données assurée

La sécurité de ses systèmes d'information est au cœur des préoccupations de l'entreprise. En effet, les produits et services de CLS reposent sur son système d'information. Leur plus-value découle de la diversité et du volume de données gérées par CLS. Est également visée la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, droit fondamental devenu central depuis l'entrée en vigueur du règlement européen dit RGPD, le 25 mai 2018.

Sécurité des systèmes d'information

POLITIQUE:
L'amélioration continue de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information établie depuis 2015. Comment ?



UNE POLITIQUE ÉCRITE ET COMMUNIQUÉE

Le document de Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) ainsi que de l'ensemble des Chartes ayant trait à la sécurité (la Charte de Sécurité Informatique, la Charte Bureautique et le Charte Administrateur) est obligatoire et attestée par la signature électronique de l'ensemble des salariés.

SENSIBILISATION, PRÉCAUTION

Comme tous les ans, une campagne annuelle de sensibilisation à la sécurité des Systèmes d'Information auprès du personnel et des prestataires, a été menée.



SENSIBILISATION EN 2020

62 % du personnel CLS a été sensibilisé à la Sécurité des Systèmes d'Information.



OBJECTIF PERMANENT

Renforcement des outils au service de la sécurité

UNE ORGANISATION OPÉRATIONNELLE STRUCTURÉE

L'organisation pour la Sécurité des Systèmes d'information est composée d'un Responsable Sécurité des Systèmes d'information (RSSI), d'une équipe technique dédiée à la Sécurité des systèmes d'information, de Correspondants Sécurité des Systèmes d'Information (CSSI) dans chaque direction de CLS, et dans chaque filiale, enfin des supports d'expertise externes pour l'accompagnement et les audits.

CONTRÔLE

Des outils de contrôle sont activés pour l'amélioration permanente: un outil scan de vulnérabilité et de surveillance, un outil de contrôle du code logiciel, des outils internes de surveillance et de sécurité. Des audits internes avec le support d'experts externes, ainsi que des audits réalisés par des clients sont également conduits. Un tableau de bord de la cybergouvernance est en cours de développement.

Certification ISO 27001

En janvier 2020, CLS obtient la certification ISO 27001 (Système de Management de la Sécurité de l'Information) impliquant le strict respect des exigences du RGPD et des normes nationales relatives à la protection des données personnelles, pour le contrôle des accès à son data center.

Le périmètre de certification s'élargit progressivement afin d'englober à terme l'ensemble des activités de CLS. Le premier audit de suivi de cette certification a eu lieu en fin d'année 2020.

Dès 2021, notre filiale TRE Altamira souhaite obtenir cette certification.



OBJECTIFS ATTEINTS EN 2020

- Obtention de la certification ISO 27001 en janvier 2020 pour le contrôle des accès au data center
- Sécurisation des données de notre infrastructure dans le cadre du télétravail



OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Approfondissement de la démarche de certification ISO 27001 et élargissement du périmètre de la certification
- Faire évoluer le format de la sensibilisation du personnel aux enjeux de la Sécurité des Systèmes d'Information

Cette année encore, nous ne proposons pas d'Indicateur Clé de Performance concernant ce risque puisque cela supposerait la divulgation d'informations confidentielles (telles que le nombre d'alerte sécurité traitées) que CLS ne souhaite pas rendre publiques par mesure de vigilance.

Le Règlement général pour la protection des données (RGPD)

POLITIQUE:
CLS déploie tous les moyens nécessaires pour sécuriser l'ensemble de ses traitements de données à caractère personnel et imposer à ses partenaires ses exigences en la matière.
 Comment ?

CONTINUITÉ DU « PROJET RGPD »

Afin de répondre aux problématiques liées au RGPD, CLS fait appel à des compétences juridiques et techniques. Nommé parmi les membres de la Direction juridique de CLS, le projet de mise en conformité est mené par le Data Protection Officer (DPO) de CLS. Il est basé sur la réalisation d'une cartographie évolutive et la tenue d'un registre répertoriant l'ensemble des traitements de données personnelles que CLS est et sera amenée à réaliser dans le cadre de ses activités.

PLAN D'ACTION

Les actions entreprises par CLS concernent l'ensemble de ses sites internet et plateformes accessibles sur le Web. Les collaborateurs sont informés et sensibilisés aux enjeux liés à cette problématique.

Des mesures techniques et organisationnelles, notamment pour la mise en œuvre des principes de construction des traitements dits « by design » et « by default » ont été élaborées et font ou feront l'objet de procédures écrites.

AMÉLIORATION CONTINUE DU PROJET

Chaque année, nous poursuivons la précision de notre cartographie des traitements. En 2020, la mise en conformité des sites internet de CLS continue: nous augmentons nos exigences relativement aux cookies, dans le but de garantir le respect des données personnelles des visiteurs de nos sites.

En 2021, une revue générale des contrats avec nos fournisseurs informatiques sera effectuée.

FORMATION DES COLLABORATEURS

Des sessions de formation concernant l'archivage des données personnelles ont également été dispensées.

Des formations RGPD pour notre filiale TRE Altamira en Espagne, seront dispensées en 2021. Initialement prévues en 2020, elles ont été retardées par la pandémie Covid-19.

Une nouvelle loi sur la protection des données personnelles vient d'entrer en vigueur au Brésil, une formation appropriée sera donc dispensée aux collaborateurs et en particulier aux directeurs.



INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE

- Ratio nombre d'incidents et demandes rapportés / nombre d'incidents et demandes résolus: **100 %** des incidents et demandes ont été traités et résolus, comme l'année précédente



OBJECTIFS POUR 2021

- Mettre à jour notre registre de traitement
- Créer une politique interne à CLS et une charte RGPD applicables à toutes les activités de CLS.



INDICATEURS SIGNIFICATIFS EN 2020

- 35 interventions du DPO réalisées dans le cadre de l'activité de CLS (contre 30 en 2019)
- 3 incidents impactant des données personnelles résolus (contre 2 en 2019)
- Aucune demande d'accès aux données personnelles n'a été formulée cette année (contre 3 en 2019)
- Délai de traitement des demandes relatives aux données personnelles: CLS répond aux demandes des personnes concernées en moins de 7 jours (délai légal: 1 mois).

Sensibilisation en interne, actions locales et humanitaires

Sensibilisation des collaborateurs aux problématiques du développement durable

Participation à la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)

L'édition 2020 de la semaine du développement durable à CLS s'est déroulée en ligne du fait du contexte sanitaire, via notre réseau social d'entreprise Workplace. Chaque semaine et durant quatre semaines consécutives, un thème relatif aux ODD a été abordé. La consommation et la production responsables, la biodiversité, le bien-être au travail et la réduction des inégalités ont ainsi été traités à travers diverses publications (articles, ressources...). Suite à cet événement, un groupe de collaborateurs a participé en octobre 2020 au challenge Ma Petite Planète, une compétition de défis écologiques du quotidien.

L'objectif? Sensibiliser et faire passer à l'action un maximum de personnes pour la préservation de la planète!



Participation à la Course des Lumières au format connecté

Le 14 novembre, une équipe CLS de 20 collaborateurs a participé à la Course des lumières, au format connecté.

Les participants avaient deux options: une course de 10 km ou une marche de 4 km, avec un ballon lumineux pour éclairer symboliquement la nuit contre le cancer. Le « Live des Porteurs de Lumières » nous a permis de nous rassembler virtuellement et de réaliser cet effort sportif ensemble.

Les fonds récoltés à l'occasion de cet événement sont reversés à la Fondation Toulouse Cancer Santé.

Soutien aux associations locales — Mécénat

En 2020, notre entreprise renouvelle ses conventions de mécénat et continue à apporter son soutien à diverses associations.

Parce que le Canal du Midi est un patrimoine en danger et que nos collaborateurs toulousains en profitent chaque

jour, CLS soutient la Mission Mécénat de VNF pour la replantation des arbres du Canal du Midi. VNF a mis à notre disposition 4 nichoirs et un abri à chauve-souris, qui seront installés sur notre site début 2021.

Parce que nous souhaitons contribuer à changer les regards sur les personnes en situation de handicap, CLS soutient le Stade Toulousain Rugby Handi Sport. Parce que la protection de l'environnement est le fer de lance de nos activités, CLS soutient l'association Expédition 7^e Continent pour la lutte contre la pollution plastique. En octobre 2020, nous avons organisé un webinar en partenariat avec l'association. Le fondateur et, l'équipe scientifique de l'association, ainsi que notre directeur innovation sont intervenus. Ce rassemblement virtuel fut l'occasion de revenir sur le fléau planétaire de la pollution plastique des océans, et le rôle de la recherche et de la sensibilisation.

L'équipe scientifique a également présenté les résultats de l'utilisation des données satellites mises à disposition par CLS à l'association.

Nos activités au service de l'humanitaire

HumaNav est le nom d'une solution de géolocalisation et de gestion de flotte en temps réel par satellite pour la sûreté et la sécurité des organisations humanitaires, des ONG et des agences des Nations Unies.



+7 000
véhicules suivis

En 2020, un nouvel outil appelé Fleetsharing est développé par CLS pour les agences humanitaires.



SOUTIEN À L'ONG
DE SOLIDARITÉ
INTERNATIONALE ACTED

CLS a soutenu financièrement l'ONG ACTED à deux reprises cette année: suite à l'explosion de Beyrouth (août 2020), puis en soutien aux populations déplacées d'Arménie (décembre 2020).

ACTUALITÉ 2020

Un contrat avec Save The Children remporté par les équipes de CLS. Save The Children est la 1^{re} organisation au monde à venir en aide aux enfants. Leur vision? un monde dans lequel chaque enfant a le droit à la survie, à la protection et au développement. CLS opérera pour l'ONG dès le 1^{er} semestre 2021 en RDC, en Éthiopie, en Ouganda et en Somalie.

Détail du périmètre pour chaque risque identifié & référentiel du Pacte Mondial

SUJET	INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE/ OBJECTIF/ RÉSULTAT SIGNIFICATIF	PÉRIMÈTRE	Principes du Pacte Mondial
Un dialogue social optimisé / Diversité	Égalité Femme/Homme	France (hors Lille)*	Droits de l'Homme (principes 1 & 2)
	Engagement Survey	France (hors Lille)*	
	Ratio accords signés/accords négociés	France (hors Lille)	
Une vie professionnelle épanouie: Développement et accompagnement de nos collaborateurs/ Fidélisation de nos talents	Masse salariale dédiée à la formation	France (hors Lille)*	Conditions de travail (principes 3, 4, 5 & 6)
	Droit à la déconnexion	France (hors Lille)*	
	Ratio entrées/sorties (effectif)	France (hors Lille)*	
Santé et sécurité des collaborateurs	Taux de reconduction des formations santé/ sécurité	France (hors Lille)*	
	Sécurité des installations	France	
	Accidents du travail	France (hors Lille)*	
Notre démarche qualité	Satisfaction du client	France	
Une sélection responsable de nos fournisseurs	Répartition des achats	France (hors Lille)*	
Des activités éco-responsables par nature		Monde	
Pilotage environnemental	Traitement des batteries	France (hors Lille)*	Environnement (principes 7, 8 & 9)
	Émissions de CO2 liées aux transports professionnels aériens et ferroviaires	France (hors Lille)*	
	Consommation énergétique	France (hors Lille)*	
Lutte contre la corruption		Monde	
Sécurité des systèmes d'information		France	Lutte contre la corruption (principe 10)
Règlement général pour la protection des données		Europe	

*Lille est intégrée dans le périmètre France dès janvier 2020.





CLS

11 rue Hermès
Parc technologique du Canal
31520 Ramonville Saint-Agne
FRANCE

CLS Brest

Technopôle Brest Iroise
Avenue La Pérouse
29280 Plouzané
FRANCE

CLS Bidart

Technopôle
Izarbel Créaticité
C64210 Bidart
FRANCE



@ info@groupcls.com

www.cls.fr

