

RAPPORT DEVELOPPEMENT DURABLE AFRIQUE 2017





GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE

AVANT PROPOS

5



PRESENTATION DU GROUPE

7



NOTRE DEMARCHE RSE

15



CONFORMITE

21



SOCIAL

29

ENVIRONNEMENT

39



SOCIETAL

49

NOS FONDATIONS

61



METHODOLOGIE

74



SOMMAIRE

AVANT PROPOS	4
MOT DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL	5
GROUPE SOMDIAA	7
IMPLANTATIONS GEOGRAPHIQUES	9
CHIFFRES CLES 2017	10
DES FILIERES COMPLEMENTAIRES	10
DEMARCHE QUALITE	13
NOTRE DÉMARCHE RSE	15
HISTORIQUE	16
DATES CLES	17
POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE	18
MISE EN ŒUVRE	19
CONFORMITÉ	21
NOUVEAUX PROJETS	23
CLIENTS INDUSTRIELS	25
REGLEMENTATION	26
SOCIAL	29
NOS COLLABORATEURS	30
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	34
FORMATION	37
DIALOGUE SOCIAL	38
ENVIRONNEMENT	39
VERS UNE AGRICULTURE RAISONNEE	41
EFFICACITE ENERGETIQUE	45
SOCIETAL	49
DIALOGUE SOCIETAL	51
CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT LOCAL	54
ACCOMPAGNEMENT DES STRUCTURES EXTERNES	57
FONDATIONS SOMDIAA	61
CHIFFRES CLES 2017	64
DEMARCHE, OBJECTIFS ET ORGANISATION	65
RESULTATS	69
TABLEAU DE CORRESPONDANCE ET ANNEXES	74



GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE

AVANT PROPOS





Mot du Président Directeur Général



Le groupe SOMDIAA, a créé ses fondations en 2010. Aujourd'hui, ce rapport qui vous est présenté sur le « développement durable » est le fruit des progrès que nous avons tous accomplis en 7 ans.

De nouvelles obligations sont apparues depuis, aussi bien à la demande des clients tels que le groupe COCA COLA, que par la Loi, telle que la Loi Sapin II et l'évolution des cadres réglementaires.

La notion de « conformité » en est en grande partie la conséquence.

La semaine à Casablanca, où s'est déroulé le séminaire RSE/Directions Générales auquel j'ai eu la chance de participer, en a jeté les bases mais les obligations sont une chose qui n'est pas suffisante dans ces domaines. Il faut en effet l'adhésion à ces principes par le plus grand nombre et à tous niveaux de responsabilité. C'est me semble-t-il ce qui a été fait, acquis et compris lors de ce séminaire et c'est un motif de grande fierté pour l'ensemble du Groupe.

Cet « ancrage » dans les gènes de l'entreprise va permettre de continuer plus avant pour que la « durabilité » et donc la pérennité du Groupe soit assurée.

Les Directions Générales de toutes les filiales du Groupe SOMDIAA se joignent à moi pour féliciter toutes les équipes impliquées dans cette démarche.

7 ans, c'est l'âge de raison dit-on pour les enfants, 7 ans, c'est l'âge de cette aventure de la RSE au sens large au sein de notre Groupe. Regardons devant car, grâce à l'acquis que nous avons aujourd'hui, nous ne manquerons pas de surmonter les défis qui immanquablement se présenteront à nous.

Alexandre Vilgrain
Président-Directeur Général



GROUPE SOMDIAA

Implantation géographique P. 9

Chiffres clés P. 10

Les filières P. 11

La démarche qualité P. 13



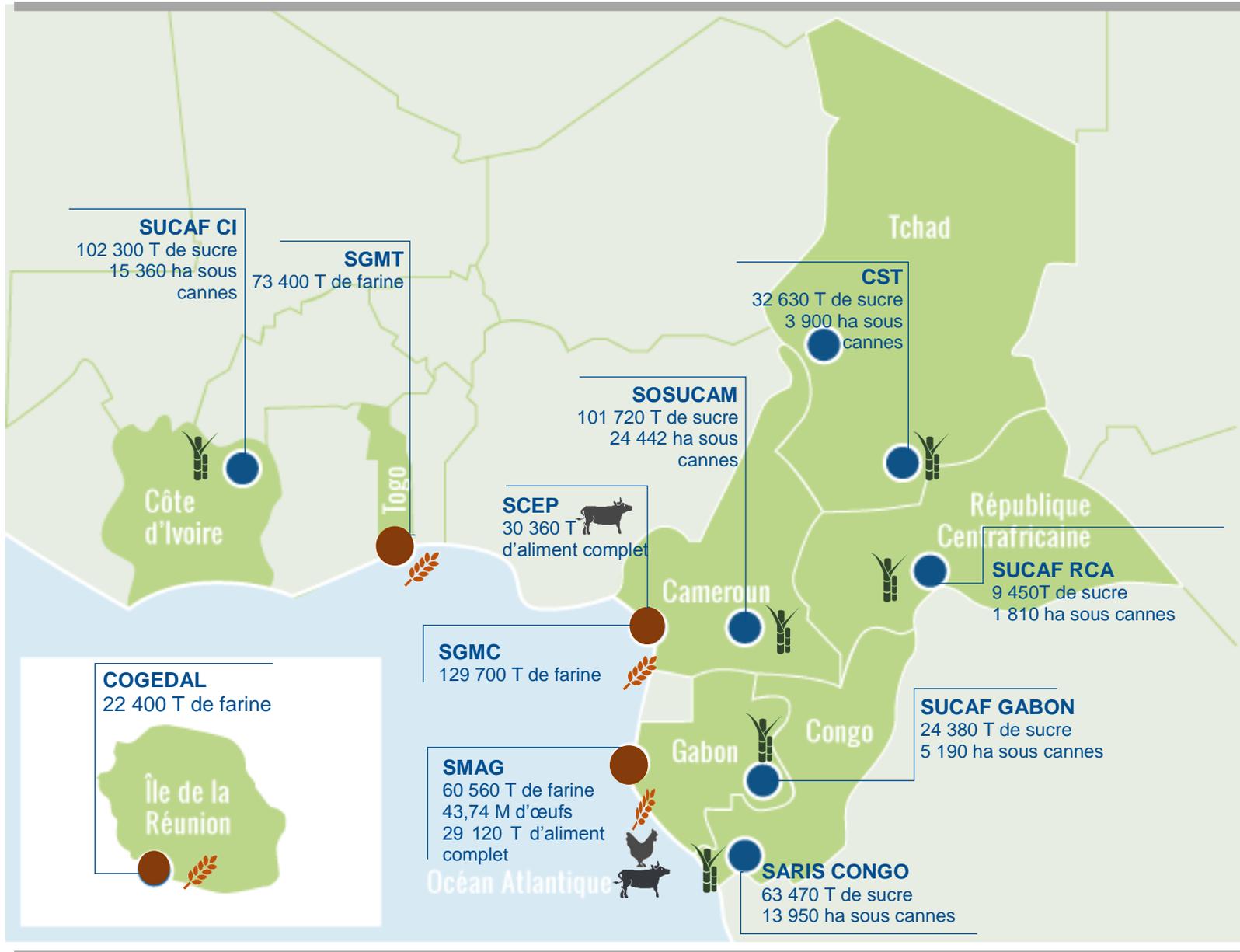
La Société d'Organisation, de Management et de Développement des Industries Alimentaires et Agricoles (SOMDIAA) est un acteur majeur de l'industrie agro-alimentaire en Afrique Centrale, Afrique de l'Ouest et dans l'Océan Indien.

Les filiales du Groupe SOMDIAA, toutes orientées vers une industrie de transformation des matières premières, produisent et commercialisent l'ensemble de leurs produits (**sucre, farine, alimentation animale et œufs**) sur leurs marchés nationaux, en s'appuyant sur des ressources locales.

La SOMDIAA contribue ainsi directement au développement agricole et industriel, à l'essor du tissu économique et à la sécurité alimentaire des pays dans lesquels elle est implantée.



Implantations géographiques



Productions 2017



Chiffres clés 2017

Chiffre
d'affaires
consolidé de
477 M€

PLUS DE
11 900
Collaborateurs



11 filiales
implantées
dans **7** pays
d'Afrique



333 950
tonnes de
sucre
produites



286 060
tonnes de
farine
produites



43,74 M
d'œufs
produits



59 480
tonnes
d'aliment
complet
produites



3,7 M
tonnes de
cannes
transformées



364 500
tonnes de blé
mises en
mouture





FILIERE SUCRE

Les 8 usines de production sucrière du Groupe maîtrisent l'ensemble de la chaîne de production, transformation et valorisation de la canne à sucre en produits finis, jusqu'à leur commercialisation auprès des utilisateurs et consommateurs finaux.



FILIERE FARINE

Les 4 minoteries de SOMDIAA transforment le blé en farine qu'elles adaptent spécifiquement aux besoins de ses clients : artisans, industriels ou ménages.

UN SAVOIR-FAIRE ET UNE PRODUCTION MAITRISEE

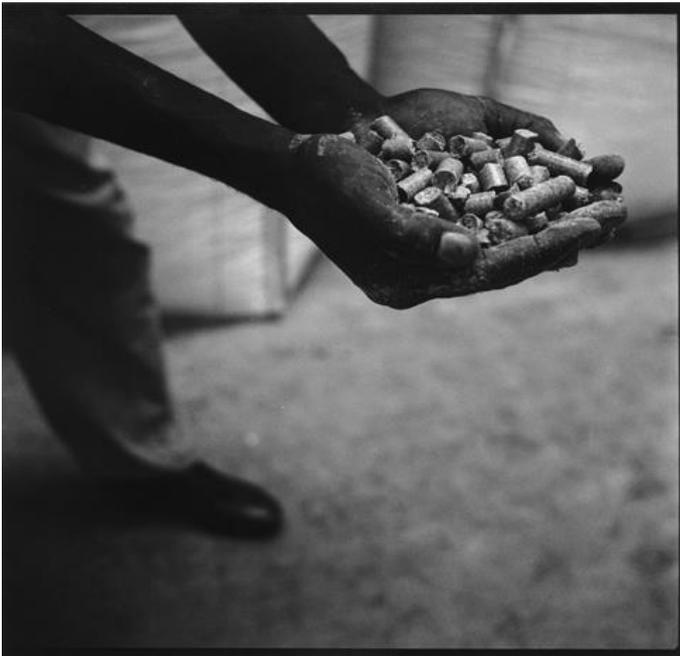


FILIERE ALIMENTATION ANIMALE

Une partie des coproduits de la filière farine du Groupe est destinée à la production d'alimentation animale, de manière à valoriser l'ensemble des matières premières issues du processus de transformation du blé en farine.

FILIERE ELEVAGE

La SMAG, leader de l'élevage au Gabon, produit des œufs et des poussins d'un jour pour le marché gabonais. Elle partage également son savoir-faire avec les éleveurs gabonais pour contribuer à la structuration des filières avicoles nationales.





Dès 2004, les systèmes de management de la qualité ont été mis en place, d'une part, pour répondre de manière efficace aux exigences des clients du Groupe et, d'autre part, pour mettre en place des méthodes de travail permettant des gains de compétitivité par l'augmentation de la maîtrise des opérations.

Chaque entreprise est dotée, depuis plusieurs années, de responsables Qualité Environnement et Sécurité au travail. 40 personnes dans le Groupe sont dédiées au pilotage et à la mise en œuvre de ces démarches.

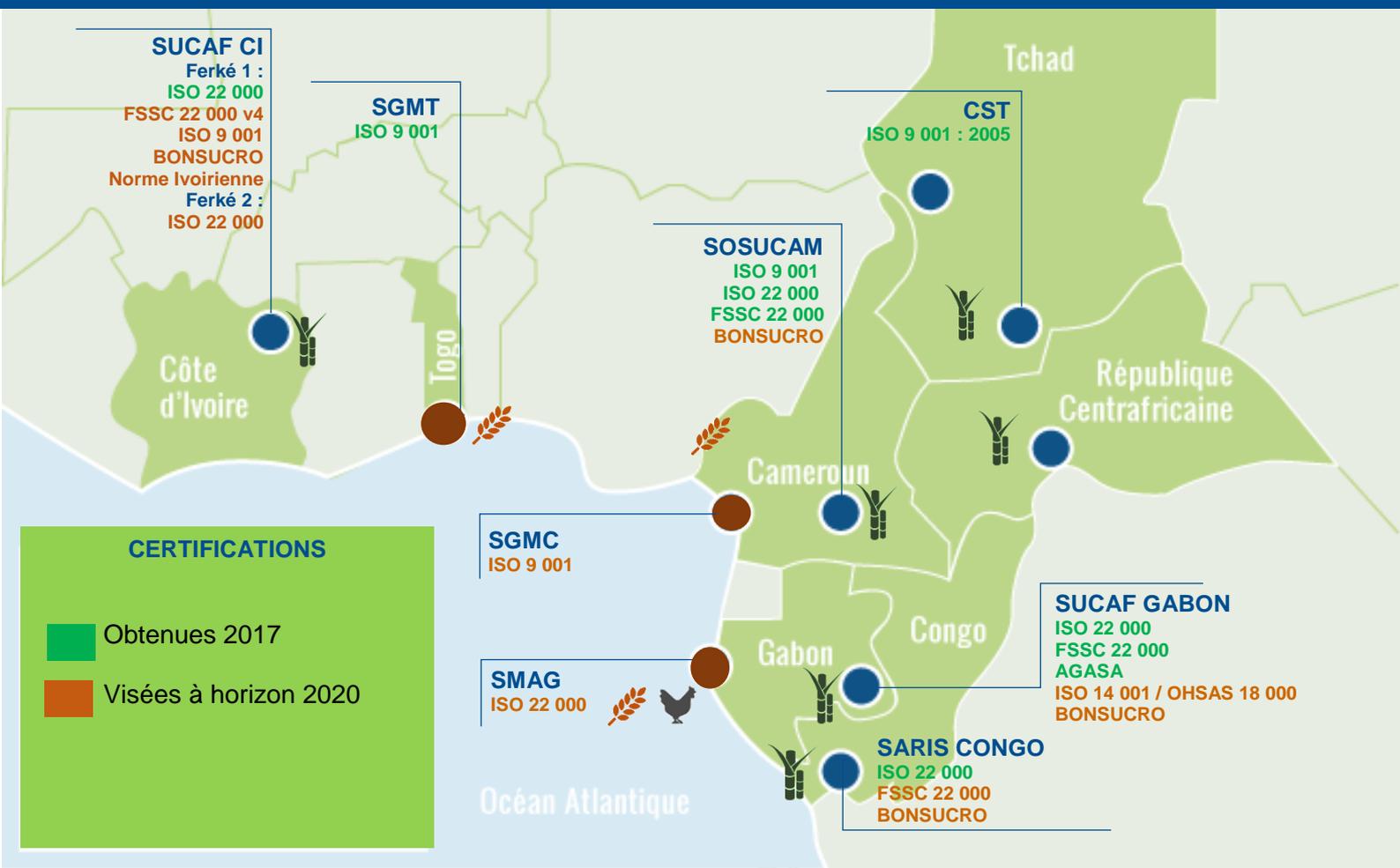
En 2012, l'organisation du pilotage de la démarche qualité a été revue au travers d'objectifs pour la filière sucre sur la période 2012-2015. Elle visait notamment l'obtention de l'ISO 22 000 que la SUCAF CI, la SOSUCAM, la SARIS Congo et la SUCAF Gabon ont obtenu.

Désormais, les objectifs de certification se font conformément à la réglementation applicable et aux attentes des clients industriels en accord avec la Direction Générale de la filiale et avec le Groupe.

→ Bien que certains sites accusent du retard sur ces objectifs, l'intégration des systèmes de management de la qualité au sein des entreprises est aujourd'hui un acquis.

→ Une conformité à 100% du sucre livré à nos clients : pour les critères d'humidité, de coloration et d'apparence. Des contrôles internes de conformité sont systématiquement réalisés avant la livraison à nos clients.

→ Une conformité à atteindre vis-à-vis des standards de l'ISO 9001, de l'ISO 22000, de la FSSC 22 000 et de BONSUCRO est attendue par nos filiales dans les 3 années à venir.





NOTRE DÉMARCHE RSE

Historique P. 16

Dates clés P. 17

Politique Développement Durable P. 18

La mise en œuvre P. 19



Depuis son origine, le Groupe SOMDIAA, a souhaité relever le défi de l'industrialisation dans des zones à composante majoritairement rurales. L'implantation des complexes agro industriels et l'arrivée d'une main d'œuvre importante ont créé des besoins sociaux importants : *création de logements, d'infrastructures d'accès à l'eau, aux soins et à l'éducation*. Ces actions ont été mises en place conformément aux valeurs fondatrices du Groupe, la notion de responsabilité sociétale des entreprises n'ayant alors pas encore formellement émergé.

Le périmètre du Groupe a beaucoup évolué depuis sa création.

Au fur et à mesure de son développement, la SOMDIAA s'est confronté à ses forces, mais également à ses faiblesses et s'attache aujourd'hui à intégrer, au travers de sa démarche de responsabilité sociétale, l'ensemble des enjeux et priorités qui sont les siens dans une démarche de progrès continu.



Diffusion du **Code de conduite**, mise en place du **plan anticorruption** et du **plan de vigilance**, finalisation de l'auto-évaluation **BONSUCRO**

L'intégration des évolutions réglementaires relatives au **devoir de vigilance** des sociétés donneuses d'ordre vis-à-vis des droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité et l'environnement, ainsi que la **lutte contre la corruption**. Adhésion à l'initiative **BONSUCRO**.

Le suivi permet de s'assurer de l'effectivité de la démarche RSE pour chaque filiale, conformément aux engagements pris et à la méthodologie retenue par le Groupe.

La mise en œuvre consiste à accompagner les entreprises dans l'intégration de cette nouvelle dynamique, dans le **renforcement des capacités** des RRSE et dans la **sensibilisation** de l'encadrement.

La Politique Développement Durable du Groupe est formalisée grâce aux étapes précédentes. Elle est étayée par les priorités exprimées en interne et prend en compte les attentes des parties prenantes externes relevées dans différentes études professionnelles et objectives.

Création des postes de Responsables et Relais RSE (RRSE) pour l'ensemble des filiales.

Un **diagnostic interne** et anonyme, ouvert aux comités de direction de toutes les filiales du groupe est réalisé. Il vise à apprécier le niveau de connaissance RSE au sein du Groupe, à dresser un premier état des lieux des pratiques RSE, à obtenir les orientations sur les actions environnementales, sociales et sociétales jugées prioritaires et à déterminer les objectifs et moyens de la mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale pour le Groupe.

Création des Fondations SOMDIAA, associations de droit local dont les objectifs visent la promotion des activités génératrices de revenus et le soutien aux initiatives collectives de développement communautaire.

2010

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019





Au travers d'un diagnostic, la commission RSE du Groupe s'est attachée à analyser les priorités remontées par les filiales au niveau du social interne, du sociétal et de l'environnement.

Au-delà de la prise en compte de ces enjeux, la SOMDIAA a souhaité également intégrer la vision de ses parties prenantes externes. Une analyse de rapports et études réalisées par des cabinets externes, des attentes exprimées par les communautés locales vivant en périphérie de ses implantations mais aussi d'articles publiés dans la presse par plusieurs organisations de la société civile, a été réalisée.

Les visions internes et externes ont alors été confrontées. La commission RSE SOMDIAA a pu ainsi définir les points d'engagement de sa stratégie de responsabilité sociétale.

POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

ENVIRONNEMENT



#1

Poursuivre la mise en place d'une agriculture raisonnée.

#2

Améliorer l'efficacité énergétique des unités industrielles.

#3

Accentuer ses exigences en termes de santé et sécurité au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs.

#4

Promouvoir un dialogue social de qualité au sein des filiales.

SOCIAL



#5

Contribuer au développement local.

#6

Renforcer le dialogue avec les parties prenantes externes.

#7

Accompagner ses partenaires et sous-traitants dans une démarche de progrès.

SOCIETAL





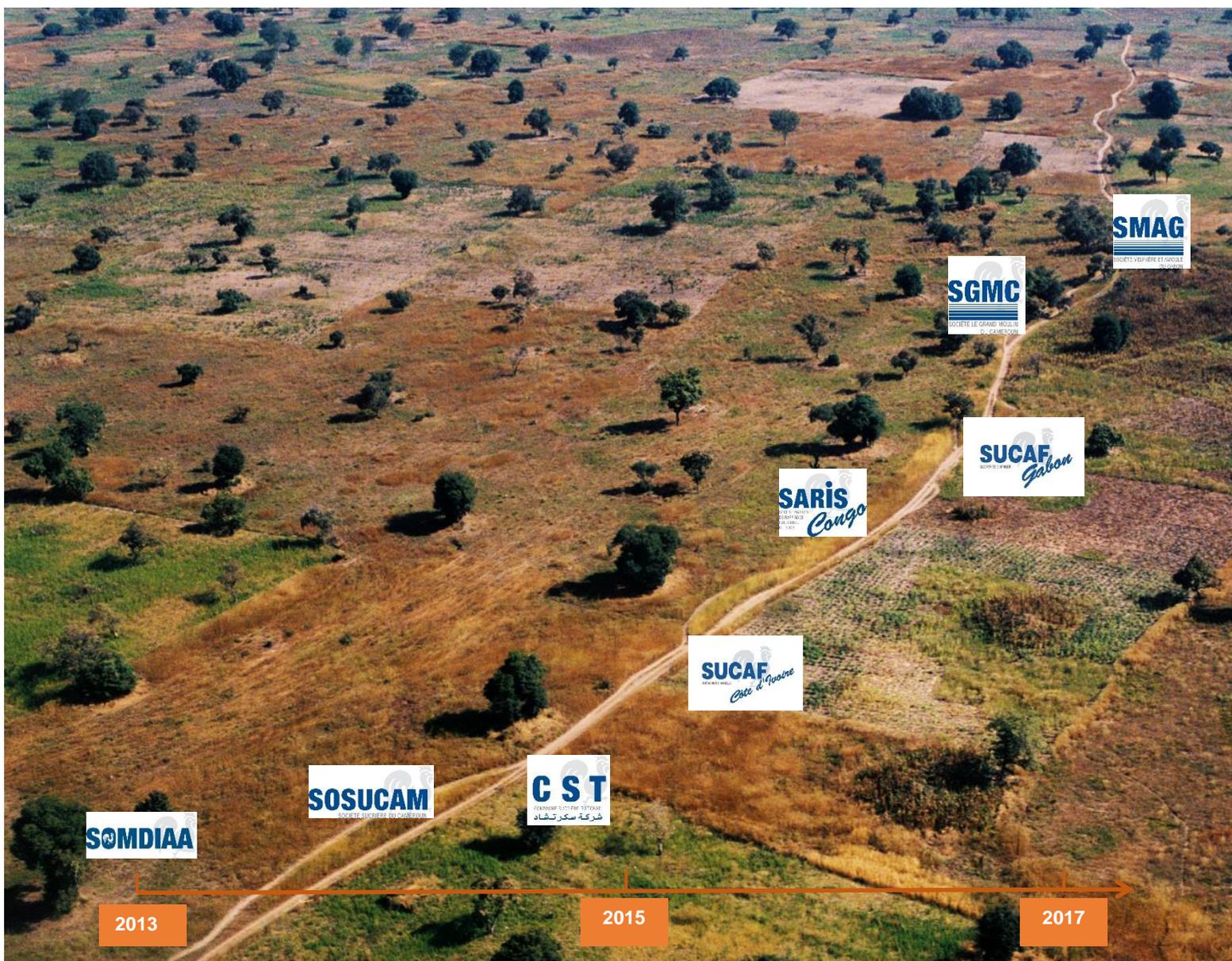
Mise en œuvre

A l'échelle du Groupe, une organisation spécifique a été structurée autour de la thématique. Chaque entreprise a été sollicitée pour l'identification ou le recrutement d'un responsable ou d'un relais RSE.

⇒ **A fin 2017, l'ensemble des filiales disposent d'à minima une personne dédiée à la démarche de responsabilité sociétale.**

Sur la base des points d'engagements de la Politique de Développement Durable, chaque filiale a dû, dans son contexte, identifier ses propres priorités et formaliser, au sein d'une politique de développement durable spécifique, ses propres engagements. Compte tenu de leurs contextes respectifs, la SUCAF RCA (Centrafrique) et la SGMT (Togo) étaient à fin 2017 dans un processus de formalisation de leurs engagements.

⇒ **A fin 2017, 75% des filiales du Groupe ont formulé leurs engagements pour un développement durable et disposent de politiques spécifiques.**





GRUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



CONFORMITÉ

Nouveaux Projets P. 23

Exigences clients P. 25

Réglementation P. 26



En 2017, le Groupe a fait le choix d'intégrer la conformité aux activités de la Responsabilité Sociétale.

Face à l'évolution croissante des attentes des parties prenantes externes mais également face à des environnements réglementaires en durcissement dans son périmètre d'implantation, la SOMDIAA a adapté son organisation autour des thématiques de responsabilité sociétale.

En milieu sucrier, les postes de **Responsables RSE & Compliance** ont été créés, ils sont directement rattachés à la Direction Générale. Au niveau des meuneries, la responsabilité RSE et Compliance revient directement aux Directions des Ressources Humaines.

Les nouvelles fiches de fonction intègrent la notion de conformité qui comprend non seulement la mise en œuvre effective de la Politique de Développement Durable de l'entreprise mais également d'assurer le respect de l'ensemble des normes et exigences définies qu'elles soient requises par le Groupe, par la réglementation ou encore par certains clients.

Le Siège s'est donc concentré en 2017 sur l'intégration de nouvelles thématiques démontrant la maturité de sa démarche de responsabilité sociétale et de sa capacité à s'adapter à un environnement de plus en plus exigeant.



Respect de la réglementation applicable localement en termes de **nouveaux projets**, notamment par la conduite des études d'impact environnemental et social (EIES) et la mise en œuvre des plans de gestion environnemental (PGES) et social associés.



Réponse aux attentes des **clients industriels** en termes de standards vis-à-vis des droits humains, de la santé et sécurité au travail et d'environnement.

Lancement de la démarche de certification sociale et environnementale du sucre : BONSUCRO.



Intégration des **évolutions réglementaires françaises**, notamment la loi n° 2017-399 du 27/03/2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ainsi que la loi n°2016-1691 du 9/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.



Nouveaux Projets

Les projets de développement en cours sur les périmètres existants, ainsi que sur des périmètres en acquisition ont occasionné une nécessité de se conformer aux exigences des lois relatives au respect de l'environnement et à la gestion des incidences sociales et sociétales.



Le Projet PESUF II vise l'extension des superficies de cannes à sucre dans la zone de Ferké II sur 1 500 hectares pour y implanter 18 pivots.

Il a nécessité la réalisation d'une **Etude d'Impact Environnementale et Sociale détaillée**.

De manière à assurer une adhésion des populations locales au projet et en vue de réduire l'impact sur l'environnement, la SUCAF CI a basé son approche, non seulement sur la conformité réglementaire ivoirienne, mais également sur les meilleurs standards internationalement reconnus en termes de déplacement des populations, de restauration des moyens d'existence et de conservation de la biodiversité.

Le consentement libre, informé et préalable des populations (CLIP) a été utilisé de manière à garantir au projet l'acceptabilité sociétale requise.





Le projet d'irrigation de la Société Sucrière du Cameroun portant sur 1 000 nouveaux hectares de canne à sucre a également nécessité la réalisation d'une EIES, ainsi que la définition d'un plan de gestion environnementale et sociale.

Les consultations publiques relatives au projet ont donné lieu à des rencontres de présentation du projet en vue de recueillir les avis et préoccupations des parties prenantes.

Ces étapes réglementairement définies ont permis d'obtenir une autorisation de prélèvement des eaux de la rivière Nia.

Sur ce projet également, le consentement libre, informé et préalable des populations a servi de méthodologie à l'équipe RSE de la SOSUCAM.



Dans le cadre de la mise en œuvre de la Société des Grands Moulins du Phare, projet visant la construction d'un moulin à farine de 300 T/J au sein du port autonome de Pointe-Noire, **une étude d'impact environnementale et sociale détaillée** a été réalisée en vue de l'obtention du certificat de conformité environnementale requis pour la validation de la mise en œuvre du projet par les autorités.

La Compagnie Fermière du Cameroun est la dernière société constituée du Groupe SOMDIAA. Elle a pour projet, au sein de la Région Centre, la mise en place d'une maïserie, de fermes parentales et d'un couvoir.

L'équipe projet a initié les démarches réglementairement requises au travers du lancement d'une notice d'impact environnemental et d'une EIES sommaire pour chacun de ses sites d'implantation.





Clients Industriels

Le niveau d'exigence des clients industriels, à l'instar de *The Coca Cola Company (TCCC)* est en constante progression depuis 2015. Au-delà des aspects liés à la qualité du sucre, le Groupe doit désormais prouver sa conformité avec la réglementation applicable au niveau national, être exemplaire en termes de santé et sécurité au travail ainsi que vis-à-vis de la gestion des impacts environnementaux.



Principes Directeurs pour les Fournisseurs

Système de notation TCCC

- Autorisation complète
- Autorisation mineures améliorations
- Autorisation moyennes améliorations
- Autorisation nombreuses améliorations
- Pas d'évaluation dans la période

En 2017, SUCAF CI, SOSUCAM, SARIS Congo et SUCAF Gabon ont vendu, pour la fabrication des produits Coca Cola près de 36 000 Tonnes de sucre. **L'autorisation de commercialisation** est subordonnée à des audits de conformité sociale et environnementale. Des progrès consistants ont été réalisés par les sucreries SOMDIAA depuis 2015. Les évaluations se font sur la partie « Usine » et la partie « Champs », elles concernent les travailleurs des filiales mais également leurs sous-traitants. Sur la base de **visites de terrain, d'interviews avec les travailleurs** et d'une **revue documentaire**, les consultants attribuent des scores aux filiales, qui doivent se rapprocher du 0.

	2015		2016		2017	
	Usine	Champs	Usine	Champs	Usine	Champs
SOSUCAM Nkt	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange
SOSUCAM Mbj	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Yellow
SUCAF CI F1	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange
SARIS Congo	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange	Dark Orange
SUCAF Gabon	Dark Orange	Dark Orange	Yellow	Light Orange	Dark Orange	Yellow

Scores Groupe 2015 - 2017



A l'échelle du Groupe SOMDIAA, depuis 2015, on note une amélioration très forte des résultats de ces audits sur l'ensemble des sites.

Les défis résident aujourd'hui dans la conformité des entreprises sous-traitantes des filiales avec lesquelles nous travaillons en continu pour réduire les écarts.



Certification environnementale et sociale du Sucre



Dans la poursuite des exigences RSE liées à leur approvisionnement en sucre, *The Coca Cola Company* s'est engagée à se fournir, d'ici à 2020, exclusivement en sucre certifié BONSUCRO ou équivalent.

Après avoir adhéré à BONSUCRO en 2017, le Groupe SOMDIAA s'attache désormais à préparer ses filiales concernées aux standards et indicateurs de performance environnementale et sociale.

BONSUCRO repose sur 5 principes :

- Conformité vis-à-vis des législations nationales et internationales
- Respect des droits humains et du travail
- Management tourné vers une production et transformation durable et pérenne
- Gestion active des impacts sur la biodiversité et les écosystèmes
- Amélioration continue des secteurs clés de l'activité

Pour faire certifier une partie de sa production, l'industriel doit satisfaire à 80% des 53 indicateurs, dont 16 sont obligatoires.

Les indicateurs reposent sur les 5 principes et permettent de réduire les impacts sociaux et environnementaux générés par l'activité sucrière.

Ils permettent également de rehausser les performances de ses membres et une mise en réseau en vue d'un partage des meilleures pratiques.

OBJECTIF
2020

SUCAF CI
SOSUCAM
SUCAF GABON
SARIS CONGO



Evolutions réglementaires françaises



En 2017, la réglementation française a évolué sur les thématiques du **devoir de vigilance** des entreprises donneuses d'ordre (loi n°2017-399), sur la **lutte contre la corruption** (loi n°2016-1691) et le **reporting extra financier** (ordonnance 2017-1180). Sur l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2018, le Groupe devra publier les actions de mise en conformité.

Le Groupe a réuni l'ensemble des Directions Générales et des personnes en charge de la RSE en octobre 2017 de manière à s'y préparer.



L'ensemble des filiales a bénéficié d'une présentation détaillée des évolutions de la Responsabilité Sociétale et de l'intégration dans son périmètre des aspects liés à la conformité.

Les contenus des plans de vigilance et anticorruption attendus ont été expliqués, de manière à ce que sur l'exercice 2018, chaque entreprise puisse mettre en place les mesures et les procédures requises.

PLAN ANTI CORRUPTION

1. Code de conduite
2. Dispositif d'alerte interne
3. Cartographie des risques
4. Procédure d'évaluation des clients, fournisseurs et intermédiaires
5. Procédures de contrôle comptable interne
6. Dispositif de formation des personnes exposées
7. Régime disciplinaire et sanctions
8. Contrôle et évaluation du plan

PLAN DE VIGILANCE

1. Cartographie des risques
2. Procédure d'évaluation (PECAE + PECATECH)
3. Actions d'atténuation et de prévention des risques
4. Mécanisme et procédure de recueil des alertes et signalements (PRAS)
5. Suivi et évaluation du plan

OBJECTIF GLOBAL 2018

Chaque filiale s'est vue remettre une feuille de route pour la mise en œuvre des deux plans.





SOCIAL



Nos collaborateurs P. 30

Santé et sécurité au travail P. 34

Formation P. 37

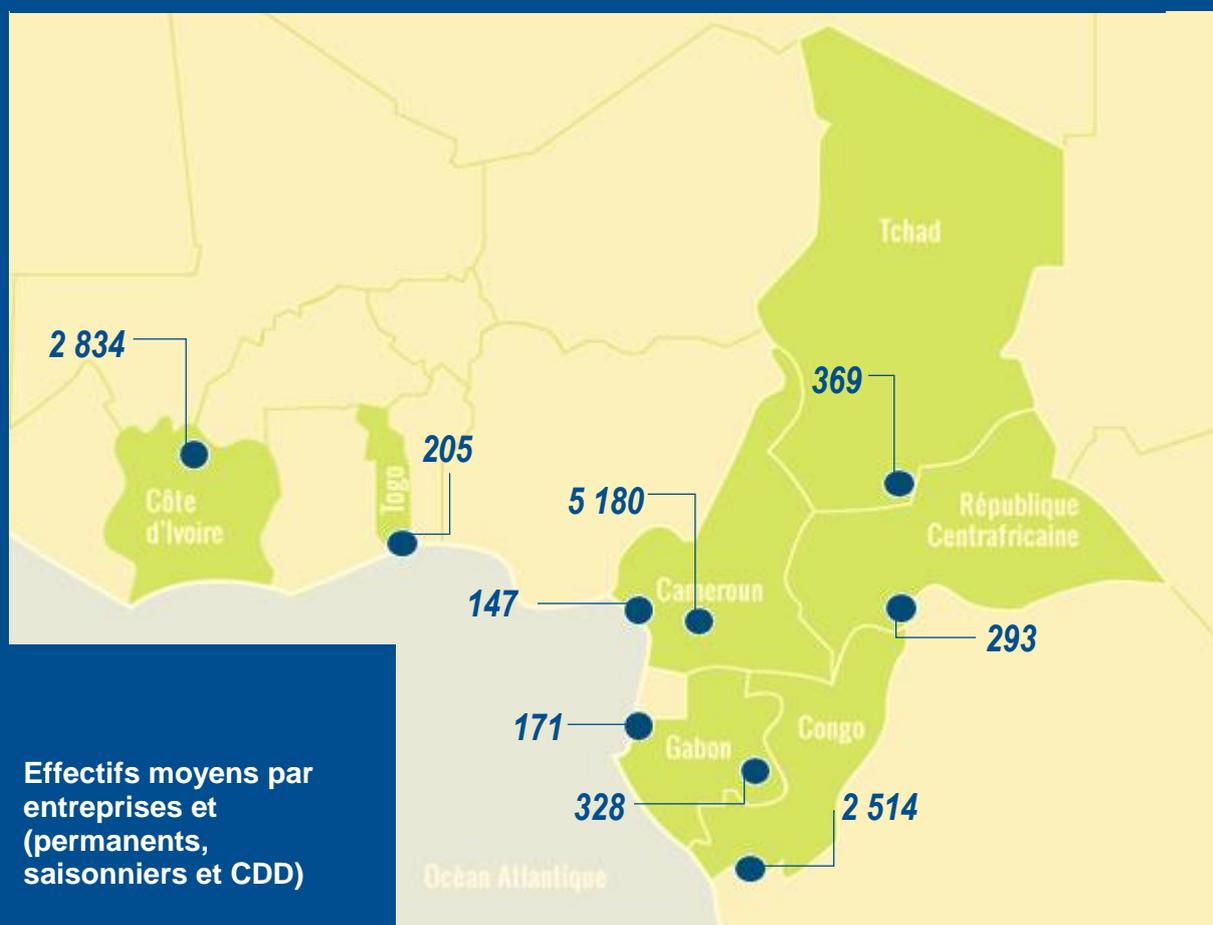
Dialogue social P. 38





Implanté dans 7 pays d'Afrique, le Groupe SOMDIAA emploie en moyenne annuelle plus de **12 000 personnes** dont 4 100 à titre permanent et 7 900 à titre temporaire.

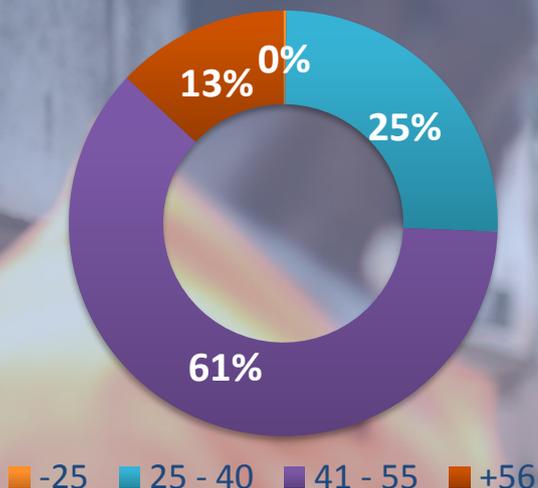
L'activité industrielle de la canne à sucre étant saisonnière, les entreprises ont recours à une main d'œuvre importante pendant les campagnes sucrières dont la durée oscille entre 4 et 8 mois. Sur le périmètre des meuneries, les effectifs y sont plus stables et plus restreints.



Effectifs moyens par entreprises et (permanents, saisonniers et CDD)



Répartition des salariés permanents par âge



La majorité des collaborateurs du Groupe ont entre 41 et 55 ans. L'âge médian est de 47 ans.

Effectif total et répartition des salariés par sexe

Le taux de féminisation général moyen observé sur l'ensemble du périmètre est de l'ordre de 10% au sein des effectifs permanents.

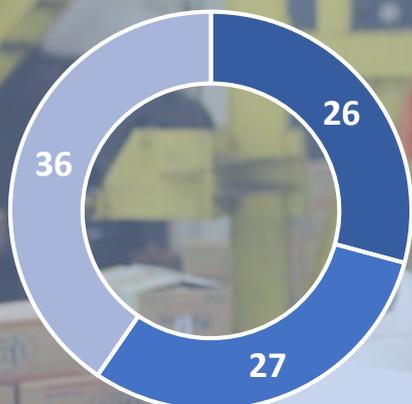
Celui-ci est stable depuis ces 3 dernières années.

La nature des activités agro industrielles et des métiers prédominant dans le Groupe expliquent ce taux de féminisation.

	Hommes	Femmes
Cadres	85%	12%
Agents de maîtrise	86%	14%
Agents d'exécution	92%	8%
Taux de féminisation	10%	



Nombre d'embauches dans l'année parmi les CDI

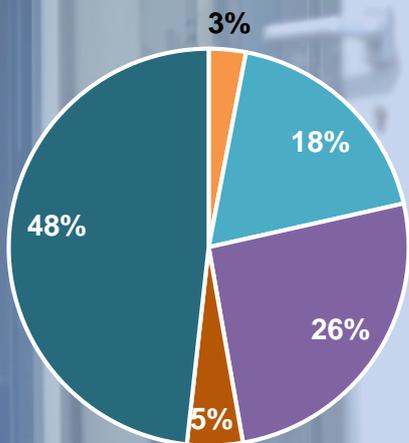


■ Cadres
 ■ AM
 ■ AGEX

Les contextes économiques de plusieurs de nos filiales en 2017 nous ont contraint à geler les recrutements afin de restructurer les organisations.

La majorité des recrutements a concerné les agents d'exploitation.

Nombre de départs dans l'année parmi les CDI



■ Démission
■ Licenciement
■ Retraite
■ Décès
■ Plans de départs volontaires

Il y a eu 601 départ parmi les travailleurs permanents en 2017. Un quart est lié aux départs en retraite. La majeure partie des départs est liés aux différents plans de départs volontaires qui ont été proposés aux travailleurs de la SUCAF CI et de la SMAG.

Néanmoins le taux de turnover reste assez faible (15%).

**Rémunération et évolution***

	2016	2017	Evolution
Permanents (M€)	37,48	40,48	+8 %
Saisonniers / CDD (M€)	18,07	16,72	-7 %
Total (€)	55,55	57,20	+3 %

La baisse moyenne constatée de la masse salariale des saisonniers / CDD entre 2016 et 2017 s'explique par la hausse des contrats de sous-traitance suite à l'externalisation de certaines activités engagées, ne relevant pas du cœur de métiers de l'entreprise (gardiennage, entretien des espaces verts, lutte contre les nuisibles, transport du personnel agricole, épierrage), particulièrement dans les sucreries (7 022 personnes en 2017 contre 6 209 en 2016, soit une augmentation de 13 %).

Organisation du temps de travail

PAYS	Seuil réglementaire	Société	Durée hebdomadaire moyenne par société
TOGO	40 H / semaine	SGMT	40 H / semaine
CAMEROUN	48 H / semaine 2 400 H / an max**	SOSUCAM	48 H / semaine
	40 H / semaine	SGMC	40 H / semaine
CONGO	49 H / semaine	SARIS CONGO	49 H / semaine
GABON	40 H / semaine	SUCAF GABON	40 H / semaine
		SMAG	40 H / semaine
TCHAD	48 H / semaine 2 400 H / an max**	CST	46 H / semaine
COTE D'IVOIRE	48 H / semaine 2 400 H / an max**	SUCAF CI	46 H / semaine
RCA	40 H / semaine	SUCAF RCA	40 H / semaine

→ Chaque société du Groupe respecte la durée légale de travail définie par les Codes du Travail des pays d'implantation du Groupe, hors heures supplémentaires.

*Indicateur : masse salariale annuelle totale brute (non chargée) 2016/2017

** Limite autorisée pour les établissements à activités agricoles



“ Accentuer les exigences en matière de santé et sécurité au travail ”

Le Groupe a mis en priorité l'axe santé et sécurité au travail au sein de sa Politique de Développement Durable. Chaque filiale a repris cet engagement dans son contexte et a poursuivi, tout au long de l'année 2017, des efforts importants sur la thématique.

4,18 M€

Investis en matière de
sécurité au travail



199

Professionnels de
santé dans nos
sites



69 950

Consultations
médicales pour
notre personnel et
leurs ayants droits



4 448

Dépistages
anonymes et
volontaires





Offrir à nos salariés et à leurs ayants droits des conditions d'accès aux soins est une préoccupation majeure pour l'ensemble de nos entreprises.

L'ensemble des sites sucriers disposent d'une infirmerie, d'un centre médico-social (CMS) voire d'un hôpital intégré comme au Cameroun. Le Groupe emploie **199 professionnels de santé** au sein de ces structures allant de l'aide-soignant jusqu'au médecin chef chirurgien en passant par les infirmiers diplômés d'Etat. Les meuneries, situées dans des zones urbaines disposent quant à elles de partenariats établis avec des hôpitaux publics ou privés et de locaux de type infirmerie au sein de leurs établissements. En 2017, nous comptabilisons **43 781 consultations** médicales pour nos employés, **26 169** pour leurs ayants droit et **21 477** au bénéfice de tiers, soit un total de **91 427 consultations**.

Les clés de répartition pour le taux de prise en charge des employés varient en fonction de chaque société. Elles oscillent entre 70 % et 100 % en fonction des catégories socio professionnelles.

→ VIH SIDA

Les centres médicaux ou hôpitaux des sites sucriers du Cameroun, Tchad, de Côte d'Ivoire et de République Centrafricaine disposent du statut d'unité de prise en charge agréées par les Ministères de la Santé pour les personnes vivant avec le VIH SIDA. Le conseil ainsi que la distribution des antirétroviraux (ARV) y sont assurés à toute personne en émettant le besoin. Les sites proposent à l'ensemble de ses travailleurs et ayants droits des dépistages anonymes, confidentiels et gratuits. En 2017, **2 519** employés, **492** ayants droits et **1 437** tierces personnes y ont eu recours soit un total de **4 448** dépistages au VIH.



Nos travailleurs exercent des métiers très divers, comportant pour certains des risques spécifiques liés à leurs activités.

Nous avons poursuivi les actions de sensibilisation et de formation et avons acquis les équipements adaptés pour assurer leur sécurité.

Un certain nombre de défis ont pu être relevés sur la base de la méthodologie suivante.



DEFIS	METHODE
<ul style="list-style-type: none"> Adéquation des EPI vis-à-vis des risques encourus 	Identification des risques par poste de travail
<ul style="list-style-type: none"> Adéquation des EPI vis-à-vis des travailleurs (tailles) Respect des contraintes de temps (commande / réception) 	Réalisation d'un catalogue EPI pour le groupe
<ul style="list-style-type: none"> Distribution des EPI aux travailleurs 	Mise en place de la procédure de gestion des EPI
<ul style="list-style-type: none"> Contrôle du port effectif et adéquat Sensibilisation 	Programme de sensibilisation et de contrôle

→ Bilan des accidents du travail

Le Groupe déplore 685 accidents ayant entraîné un arrêt de travail (contre 528 en 2016, soit une hausse de 30%). Cette hausse qui touche principalement les travailleurs saisonniers s'explique notamment par l'embauche de nouveaux personnels à la coupe à la SOSUCAM. Néanmoins, la prise de conscience des travailleurs d'une part, l'accentuation de la sensibilisation menée par les QSE et / ou CHSCT commencent à produire des effets positifs, notamment à la SUCAF CI et à la SUCAF Gabon.



GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



Formation

2 492
Personnes formées
dans l'année



Plus de 57 626
Heures de Formation



1,63 M€ alloués
aux actions de
formation

812
Stagiaires et 116
Apprentis
accueillis



Le Groupe met l'accent sur la formation de ses collaborateurs afin de maintenir et de développer leurs compétences.

L'adaptation permanente aux évolutions du poste et des technicités métiers sont des enjeux RH importants. Chaque année, suite aux entretiens annuels et au regard des objectifs de la filiale, un plan de formation est mis en place dans chaque société.

Le budget alloué à la formation entre 2016 et 2017 connu une hausse de près de 25% (2,5 % de la masse salariale en 2017 contre 2,01% de la masse salariale en 2016). 1,63 M€ ont ainsi été dévolus aux actions de formation en 2017 pour les 2 492 bénéficiaires issus de l'ensemble des catégories socio professionnelles.



“ Promouvoir un dialogue social de qualité au sein de ses filiales ”

123 réunions entre les directions générales et les partenaires sociaux



4 accords signés en 2017



La promotion et la qualité du dialogue social est un axe prioritaire de la Politique de Développement Durable du Groupe.

123 réunions tenues avec les partenaires sociaux (toutes réunions tenues par les 11 filiales africaines avec leurs partenaires sociaux respectifs). L'ensemble de nos salarié(e)s sont couverts par une convention collective.



GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



ENVIRONNEMENT

Vers une agriculture raisonnée P. 41

Efficacité énergétique P. 45



Chaque entreprise du Groupe dispose d'une organisation spécifique autour des questions relatives à l'environnement. Un système de management de l'environnement a été mis en place et fait partie du volet Qualité, Sécurité et Environnement. Il a pour finalité de réduire les impacts des activités des entreprises sur l'environnement.

A ce titre, nos entreprises disposent d'un responsable QSE et d'un comité de pilotage de la démarche, composé du Directeur Général, du RQSE ainsi que des personnes ressources responsabilisées sur ces aspects. Le rôle de ces comités de pilotage est de :

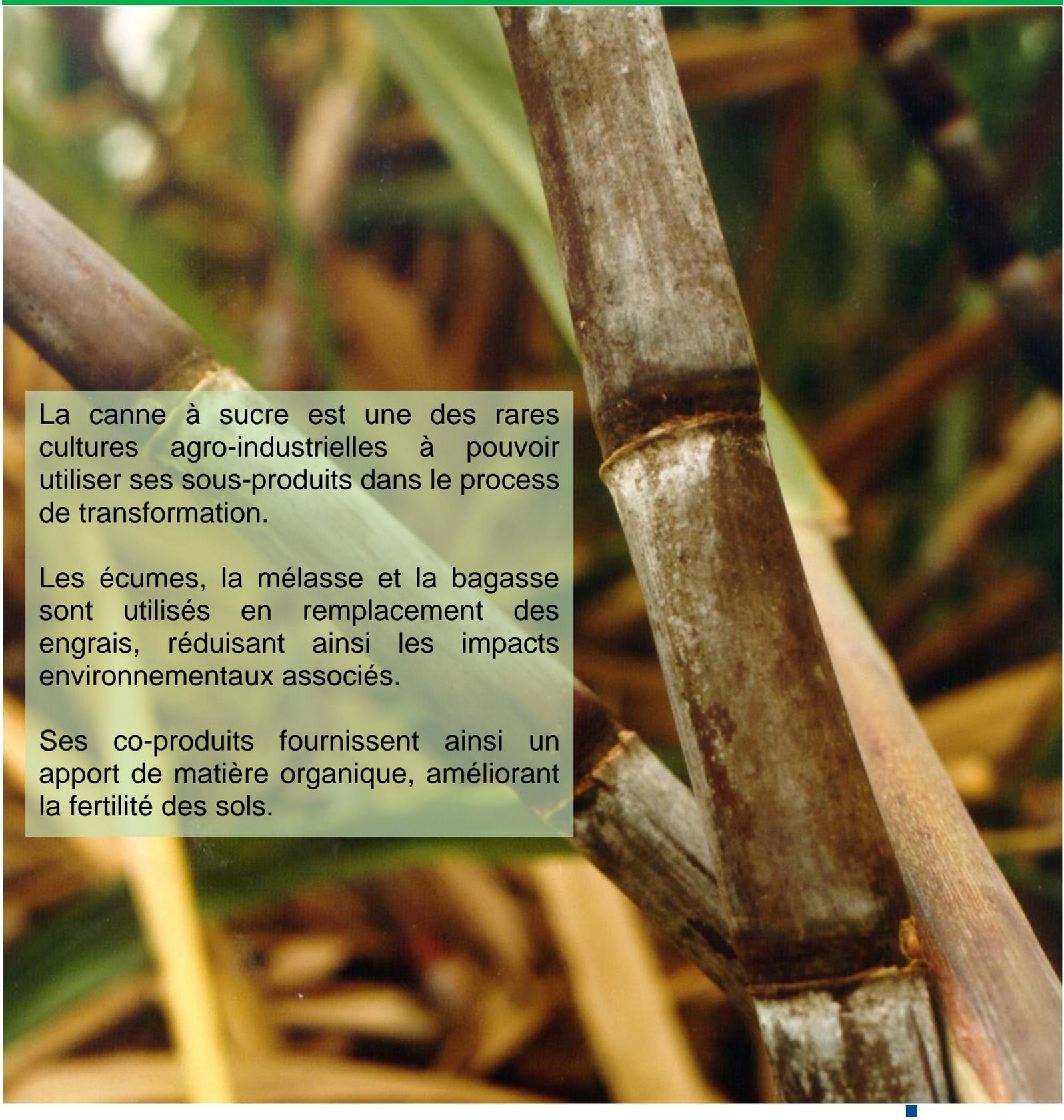
- Décliner sur leurs sites les objectifs globaux fixés par SOMDIAA. Ils peuvent, en fonction de leurs spécificités et des ressources disponibles, se fixer des objectifs supplémentaires de manière à augmenter les performances de leur entreprise ;
- Elaborer des plans d'actions chiffrés permettant l'atteinte des objectifs fixés ;
- Mettre à disposition les ressources planifiées, suivre et contrôler la réalisation des plans d'action ;
- Augmenter l'implication des chefs de département dans la démarche par le suivi des actions dont ils ont la responsabilité.

Outre les objectifs fixés par la politique QSE, les actions environnementales au sein des différentes filiales sont nombreuses.

- Réalisations d'études d'impact environnemental et social puis mise en œuvre des plans de gestion environnementale ;
- Lutte anti érosion des sols, fertilisation raisonnée ;
- Maîtrise des consommations d'eau, récupération des eaux de pluie, recours à du goutte à goutte ;
- Tri des déchets et recyclage, valorisation des déchets plastiques ;
- Diminution et traitement des rejets liquides (rétention des eaux sodées, mise en place d'un séparateur d'hydrocarbures, stations de déshuilage, bassins de décantation des eaux usées des usines) ;
- Plantation d'arbres ;
- Maîtrise des consommations énergétiques, production d'énergie à partir de la biomasse (bagasse).



“ Poursuivre la mise en place d’une agriculture raisonnée ”



La canne à sucre est une des rares cultures agro-industrielles à pouvoir utiliser ses sous-produits dans le processus de transformation.

Les écumes, la mélasse et la bagasse sont utilisés en remplacement des engrais, réduisant ainsi les impacts environnementaux associés.

Ses co-produits fournissent ainsi un apport de matière organique, améliorant la fertilité des sols.



GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



Canne à sucre



Paille

Elle est issue de la coupe en vert. Sa décomposition sur les parcelles permet la protection et la restauration des propriétés organiques du sol



Transformation industrielle



Sucre



Mélasses

Sirap épais issu du processus de fabrication, utilisé pour l'amendement des sols, mais aussi pour réduire les émissions de poussière sur les pistes. En 2017, **160 500 tonnes** ont été produites.



Ecumes

Résidus organiques, issues du processus de fabrication, utilisées en qualité d'amendements des sols pour réduire l'utilisation des engrais chimiques. En 2017, **100 000 tonnes** ont été produites.



Bagasse

Résidu fibreux de la canne à sucre, la bagasse permet la production d'une énergie renouvelable visant à alimenter les usines. En 2017, **1 171 000 tonnes** ont été produites.



Les sucreries travaillent selon plusieurs méthodes visant à raisonner leurs pratiques agricoles.

Réduction du travail du sol

Sur certains sites notamment au Cameroun et au Congo, l'objectif est de réduire les préparations de sol avant plantation à l'unique sous-solage (travail en profondeur visant à réduire la compaction et permettre une meilleure aération et infiltration de l'eau).

Les essais réalisés sur ces périmètres ont démontré que les rendements pouvaient être maintenus à l'identique en supprimant l'étape du labour (pulvérisation mécanique du sol). Cette action permet de maintenir la fertilité du sol (matière organique, structure du sol) tout en réduisant l'érosion hydrique et les coûts.

Plantes de couverture

Au travers de l'utilisation de plantes de couverture qui permettent de favoriser la reconstitution de la vie du sol et d'en améliorer la fertilité, le couvert végétal apporte plusieurs avantages :

- La fixation de l'azote grâce au recours à des légumineuses et la réduction de l'apport d'engrais chimique azoté jusqu'à 30 % sur les plantations,
- L'augmentation de la teneur en matière organique et l'amélioration de la structure du sol au travers de l'enfouissement de la biomasse végétale des plantes de couverture,
- La réduction de la prolifération des mauvaises herbes au travers du développement rapide des plantes de couverture éliminant la nécessité du second déchaumage chimique (herbicides).



Coupe « en vert »

Progressivement, les directions agricoles tendent vers des récoltes dites « en vert » qui s'insèrent dans une dynamique d'agriculture raisonnée.

Elles permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées au brûlage des cannes, de réduire le recours aux herbicides, de réduire via les pailles résiduelles, l'érosion des sols et par extension, une meilleure protection des cours d'eau.

C'est ainsi le cas de :

- La SUCAF Gabon, où la récolte est entièrement mécanisée et où 33% des superficies sont récoltées en vert (brûlage pour les parcelles à replanter, des parcelles pierreuses, des parcelles avec cannes couchées),
- La SUCAF CI, où la récolte mécanique, introduite en 2010, voit ses objectifs de récolte en vert augmenter progressivement (21% en 2015, 28% en 2016 et 30% en 2017),
- La SOSUCAM, où la récolte mécanisée, introduite en 2013, se développe progressivement, a récolté près de 10% de ses superficies en vert.





“ Améliorer l'efficacité énergétique des unités industrielles ”

1 314 600
MWH générés par les
sucreries à partir de la
biomasse (campagnes 2016 -
2017)



94,9%
de recours à la biomasse pour
alimenter les usines sucrières.



L'industrie sucrière : un process vertueux générant une énergie renouvelable à partir de ses propres productions

Sous-produit de la canne à sucre, la bagasse est un résidu fibreux issu du broyage de la canne à sucre. La bagasse constitue **une source d'énergie renouvelable** qui est valorisée par l'ensemble des sucreries du Groupe et assure le fonctionnement des usines, des cités d'habitation et d'un certain nombre de villages et d'installations d'irrigation pendant les campagnes sucrières.

Au cours des campagnes 2016/2017, les usines sucrières du Groupe ont fonctionné à 94,9% à partir de leur propre production énergétique, irrigation incluse. Pendant ces périodes, le recours aux énergies fossiles est donc extrêmement réduit. Les sociétés du Groupe ont consommé **20 181 m³** de carburants sur la période.

Pilier environnemental de la Politique de Développement Durable, chaque entreprise travaille sur l'**optimisation de son efficacité énergétique** de manière à réduire ses coûts d'exploitation mais également son impact sur l'environnement.



→ Les projets d'efficacité énergétique

La SARIS Congo s'est équipée en 2016 d'un nouveau turbo alternateur visant à améliorer son efficacité énergétique. D'une puissance de 8 mégawatt, cet équipement est dédié à l'optimisation du broyage et à l'irrigation d'un périmètre de 2 000 ha d'extensions visant à passer de 70 à 90 000 tonnes de sucre la capacité de production sucrière. En 2017, la production est passée de 10, 557 à 18, 802 Mwh.e. La SARIS Congo a ainsi pu alimenter son groupe de pompage d'eau brute vers l'usine et les pompes d'irrigation et réduire ainsi de manière drastique son recours aux énergies fossiles.

Pour ce projet, SARIS Congo avait investi 2, 76 M€

La CST a procédé à l'électrification de 2 de ses 4 moulins en les connectant directement à la centrale électrique.

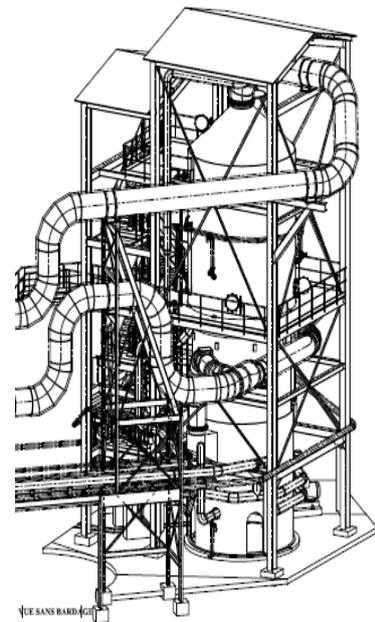
D'un meilleur rendement, les turbines de la centrale permettent une économie de vapeur et optimisent ainsi le recours à la bagasse, dont le surplus permet de réduire le recours au gasoil dans la partie irrigation.

La CST prévoit de finaliser l'électrification des moulins d'ici à 2024

Pour ce projet, la CST a investi 2,5 M€

SUCAF CI a doté son usine de Ferké 1 d'un nouvel évaporateur pour servir un double objectif énergétique : réduire la consommation de vapeur en usine et augmenter la production d'énergie électrique destinée à l'irrigation et l'approvisionnement des villages.

Cet investissement de 3 M€ a permis une réduction de consommation de vapeur de 20% et d'une augmentation de l'énergie cédée à l'extérieur de 70%.



De son côté, la SGMT a procédé à l'installation de 9 nouveaux moteurs au sein de son moulin. Plus performants, ces nouveaux équipements permettent une économie d'énergie de 15%. **La SGMT a investi 15 K€ pour ces améliorations** qui continuent en 2018.



Les filiales du Groupe ont dans leur majorité intégré la thématique de la gestion des déchets dans leur stratégie RSE. En 2017, on note la poursuite des actions de collecte, de tri et de stockage des déchets sur la majorité des sites. Pour les déchets qui ne peuvent être revalorisés ou gérés en direct, les filiales font recours à des sociétés agréées pour l'enlèvement et le traitement de ces déchets.

Plus de **5 400** travailleurs dans le Groupe ont été formés en 2017 sur des questions relatives à la protection de l'environnement.



Deux filiales ont mené des campagnes de reboisement cette année : la SARIS Congo qui lors de la journée de l'arbre a organisé la plantation de 7 700 eucalyptus et la SUCAF CI qui a mis en terre près de 1 000 plans de tecks, d'eucalyptus et d'acacias rouge.

Les objectifs croissants de coupe en vert permettent également de réduire les émissions de GES liés à nos activités.





GRUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



SOCIETAL

Dialogue sociétal P. 51

Développement local P. 54

*Accompagnement des structures
externes P. 57*



La dimension sociétale de nos engagements pour un développement durable est une composante majeure de notre politique de responsabilité sociétale. Les zones d'implantation de la filière sucre sont rurales et présentent des défis importants en termes de développement.

L'accès aux services et infrastructures de base reste encore restreint et nos filiales contribuent chaque année à la mise en place et au maintien de solutions qu'elles soient tournées vers l'accès à l'éducation, à la santé, à l'eau ou au développement socio-économique.

Les appuis apportés se font sur la base des besoins exprimés par les communautés dans le respect de la diversité des cultures locales.



“ Renforcer le dialogue avec les parties prenantes externes ”

Les actions de dialogue avec les parties prenantes externes constituent un pilier majeur de la démarche sociétale du Groupe SOMDIAA. Préexistants depuis leurs origines, les filiales s'attachent aujourd'hui à formaliser ces instants de dialogue en organisant des réunions dédiées avec les autorités administratives, les autorités traditionnelles ou les groupes et comités de développement local sur la base d'une périodicité régulière.

61 réunions avec les autorités administratives et traditionnelles



2 procédures de gestion des relations avec les Parties Prenantes Externes





La cartographie de nos parties prenantes

Nos entreprises évoluent dans des contextes spécifiques et sont amenées à interagir avec un panel large de parties prenantes.

Depuis 2015, chaque entreprise a été sollicitée pour **identifier, connaître** et **échanger** avec ses parties prenantes. La cartographie est régulièrement mise à jour et doit être, pour chaque filiale, un outil d'appui stratégique permettant de définir avec qui communiquer en fonction du développement des activités ou des projets des entreprises. L'outil permet également de mieux appréhender les attentes des parties prenantes externes et, le cas échéant, de les intégrer dans les démarches de développement durable de chaque entreprise.

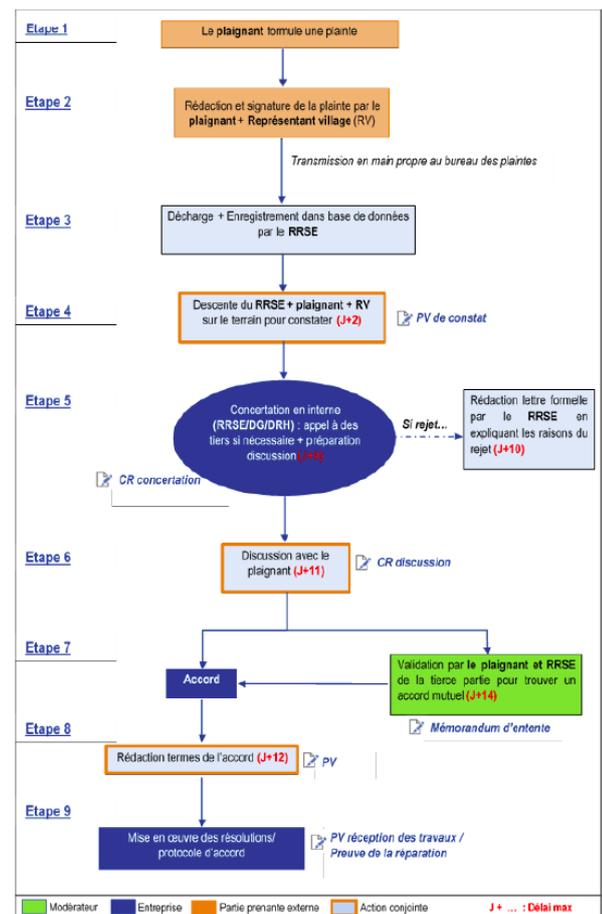
La gestion des plaintes et des demandes externes

De manière à structurer et professionnaliser le dialogue avec leurs parties prenantes externes, les entreprises ont adopté deux procédures sociétales distinctes :

- La gestion des demandes externes
- La gestion des plaintes externes

Elles ont pour objet de préciser les modalités de recevabilité d'une plainte ou d'une demande d'appui externe. Elles précisent le rôle des acteurs internes comme externes, les actions à entreprendre, ainsi que le délai de réponse à apporter à toute sollicitation. Des indicateurs de performance ont été définis pour l'évaluation de ces procédures.

Ces outils font l'objet de séances de sensibilisation dans les villages et sont ensuite affichés sur les panneaux d'information que les entreprises implantent dans l'ensemble des villes et villages situés en périphérie des implantations agro industrielles du Groupe. En fonction des spécificités locales, le Groupe a développé des supports de communication accessibles à la compréhension du plus grand nombre.





La SARIS Congo améliore sa communication avec ses parties prenantes

Dans le cadre de sa démarche RSE, la **SARIS Congo** a souhaité mettre en place un système qui facilite la communication avec les communautés vivant en périphérie des implantations agro industrielles.

En 2017, l'entreprise a installé **10 nouveaux panneaux** (s'ajoutant aux 10 panneaux réalisés en 2016) dans les villages jouxtant son périmètre.

L'objectif de ce projet est de communiquer de manière claire et transparente avec l'ensemble des populations riveraines. Si les canaux de communication traditionnels sont maintenus (rencontre et sensibilisation orale), l'idée est de pouvoir laisser une trace écrite ou imagée à l'attention de l'ensemble de la population. Les informations affichées sont relatives aux opportunités d'emplois, aux procédures sociétales de l'entreprise ou toute autre information que l'entreprise souhaite communiquer largement avec ses parties prenantes externes.

Depuis 2015, le Groupe a implanté 91 panneaux d'informations dans les villages situés en périphérie de ses implantations.



La SUCAF CI crée une instance de dialogue liée à son projet d'extension

Dans le cadre du projet PESUF II, la SUCAF CI a décidé de mettre en œuvre un plan de communication dédié à ce projet visant l'extension des superficies de cannes à sucre. De manière à assurer une communication transparente vis-à-vis des parties prenantes, le Comité d'Echanges et de Concertation (CE PESUF) réunit pour chaque village impacté la chefferie, les femmes et la jeunesse au sein d'une réunion mensuelle.

Y sont présentées les grandes étapes du projet, les procédures sociétales de la SUCAF CI dont notamment celles visant à obtenir le consentement libre, informé et préalable des populations.



“ Contribuer au développement local ”

L'ensemble des entreprises du Groupe a intégré dans ses engagements la nécessité de contribuer aux actions de développement local. En 2017, le soutien s'est matérialisé au travers d'actions visant à améliorer les conditions d'éducation, de désenclavement des villages riverains, d'appui aux structures de santé locale, de distribution de courant ou de promotion d'actions de formations ou socio culturelles.

Environ **7 000**
emplois directs
générés par l'activité
du Groupe



44,8 M€
d'impôts versés en
2017



128,3 K€
Pour appuyer
l'éducation





Education



Les entreprises sucrières, implantées en milieu rural, jouent un rôle très actif vis-à-vis de l'amélioration de la qualité de l'éducation. En fonction du contexte de chaque sucrerie, elles contribuent soit à la construction, à la réhabilitation, à l'équipement ou à la prise en charge des équipes enseignantes (logements / indemnités).

En 2017, ces appuis ont représenté un financement de 128,4 K€.

Nos entreprises répondent régulièrement aux demandes des communautés rurales se retrouvant enclavées, pendant ou après les périodes pluvieuses à cause du mauvais état des pistes.

Selon leurs possibilités, les engins des entreprises sont mobilisés pour assurer ces actions de reprofilage des pistes permettant aux communautés une meilleure mobilité vers les centres urbains, notamment pour l'écoulement de leurs productions agricoles ou maraichères.

Les engins sont parfois mobilisés pour assurer le labour des terres exploitées par les communautés.

La valorisation de la mise à disposition de ces engins en 2017 représente un financement de 311 K€

La SOSUCAM et la SARIS Congo ont également développé un système de relève sociale ouverte à tous, permettant aux populations des villages les plus enclavés de bénéficier d'un transport gratuit vers le centre urbain le plus proche.

Ces actions représentent un financement de 275 K€

Désenclavement / Relève sociale





Le Groupe contribue également à la mise à disposition ou à la réfection des systèmes d'adduction en eau potable des villages.

En 2017, 12 pompes ont été réhabilitées au Congo et en Côte d'Ivoire, 2 forages ont été construits au Cameroun et 3 sources y ont été aménagées.

Ces actions représentent un financement de 40 K€.

Au-delà de ces travaux, les Fondations SOMDIAA s'attachent à structurer des comités de gestion des points d'eau pour permettre une meilleure durabilité des ouvrages.

Les villages en émettant le besoin sont ainsi accompagnés dans la mise en place d'un règlement intérieur d'utilisation de la pompe, l'instauration d'une cotisation mensuelle permettant de faire face aux pannes ou à l'entretien quotidien.

COMITÉ DE GESTION DE LA POMPE HYDRAULIQUE DE NABANKAHA

Ses missions :

- Veiller à l'entretien de l'installation hydraulique ;
- Recueillir les cotisations des usagers et gérer les dépenses et revenus liés à l'entretien de la pompe ;
- Décider des actions à entreprendre pour garantir une utilisation durable.

Président : SORO Yéti

Trésorières : YEO Mbatien et SEKONGO Fougatio

Vice-Présidente : SORO Froumaira

Responsables de la communication : YEO Minata, KONE Wajiriguelfo et SORO Nawafanga

Responsables de l'entretien ménager : SILIE Pedjougama et SEKONGO Sawra

Responsables de l'entretien technique : SORO Nambé et SILIE Brahima

Secrétaire Général : SANDO Sargamongo

Document réalisé en juillet 2016 avec la Fondation SUCAF-CI

Eau potable



Partenariat / Mécénat

L'ensemble de nos entreprises sont régulièrement sollicitées pour l'appui à des activités socio culturelles, sportives, manifestations festives et traditionnelles, soutien à des initiatives à portée humanitaire ou favorisant l'émergence de projets portés par des tiers mais également aux évènements malheureux pouvant affecter les communautés.

En fonction de nos possibilités, nous y répondons de manière à encourager l'esprit d'initiative ou marquer notre soutien sur des évènements importants.

En 2017, ces appuis ont représenté 286 K€



“ *Accompagnement des structures externes dans une démarche de progrès* ”

Le Groupe SOMDIAA exerce un impact important au sein des territoires dans lesquels il évolue. Depuis 2013, le Groupe a décidé de se recentrer sur son secteur d'activité première et a démarré l'externalisation d'une partie des activités jusqu'alors réalisées en interne. Cette évolution a permis la création de plus de **7 000 emplois en 2017** confiés à des entreprises locales avec lesquelles les sociétés du Groupe ont contractualisé. La majorité des emplois créés ont permis de recruter des ressources humaines disponibles à l'échelle locale.

Si l'externalisation n'a pas démarré en 2017, le Groupe s'est attaché cette année à renforcer sa vigilance vis-à-vis de ces activités sous traitées.

Les filiales ont ainsi rehaussé leur niveau d'exigence contractuelle vis-à-vis de ses prestataires en insérant des clauses spécifiques liées à la lutte contre le travail des enfants, au respect de la réglementation en vigueur et aux conditions de santé et de sécurité au travail.

Depuis fin 2015, le Groupe a publié une **charte de bonne conduite des prestataires** visant à compléter les dispositions contractuellement définies tout en insistant sur le respect des lois, règlements et politiques internes applicables, sur les conditions d'exécution des activités et sur la nécessité de nouer des relations de confiance, de transparence et de progrès.

D'application immédiate pour toutes les filiales, cette charte fait chaque année l'objet de séances d'information des prestataires et des sous-traitants en amont de leur signature.



Le Groupe a développé fin 2015 une **procédure d'évaluation et de contrôle des activités externalisées (PECAE)** qui vise à s'assurer du respect des engagements pris dans cette charte au travers d'évaluations régulières.

Elle comprend :

- Le renforcement des capacités des sociétés sous-traitantes sur la base des besoins exprimés ou constatés ainsi qu'une présentation de la procédure d'évaluation ;

- Deux évaluations par campagne / année basées sur le respect des clauses contractuellement définies ainsi que sur les conditions d'exécutions des contrats :

- **Prérequis sociaux** : *absence de travail des enfants, de travail forcé, abusif ou de discrimination,*

- **Respect de la loi** : *dossier administratif, salaires, avantages sociaux et heures de travail,*

- **Santé et sécurité au travail** : *soins d'urgence, équipements de protection individuelle, transport et accès à l'eau potable.*

Ces évaluations se font au travers de constats visuels sur le terrain, d'échanges confidentiels avec les travailleurs puis avec leurs encadreurs ainsi que sur la base d'une revue documentaire permettant de s'assurer de la présence ou non d'une infraction aux règles contractuellement définies.

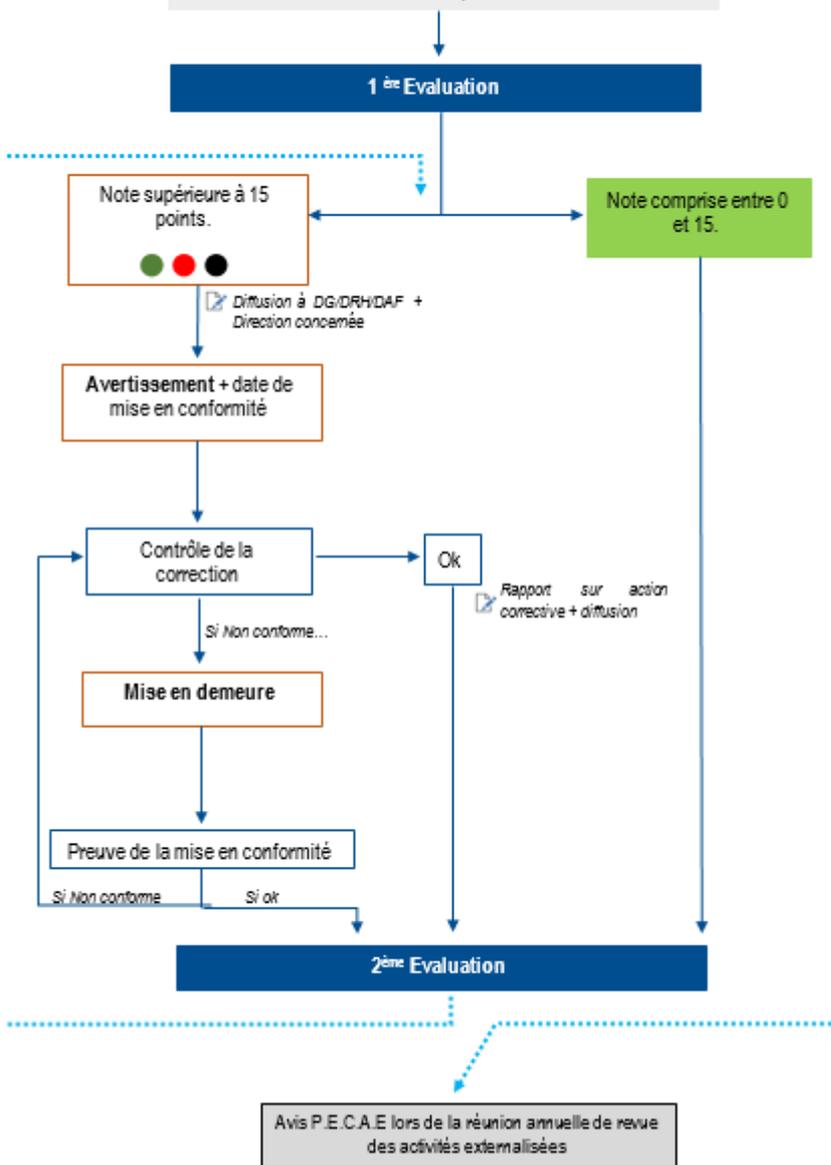
- Le cas échéant, le contrôle de la mise en conformité après chaque évaluation.



Logigramme de la PECAE

Préalables :

- Signature « charte de bonne conduite du prestataire »
- Dossier administratif complet



La mise en œuvre de cette procédure a démarré en 2016 en Côte d'Ivoire et a fait l'objet d'une communication importante en 2017, notamment à l'occasion du séminaire RSE tenu à Casablanca en octobre dernier.

La PECAE permet également d'assurer un devoir de vigilance vis-à-vis du respect des droits humains et de la santé et sécurité, conformément aux exigences de la loi 2017-399.

Plusieurs sociétés défaillantes sur le plan réglementaire ou de la santé et sécurité ont été écartées suite aux évaluations réalisées sur le terrain.

Toutes les filiales sont tenues de mettre en œuvre la procédure en 2018.





GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



FONDATIONS

Chiffres clés P. 64
Démarche et objectifs P. 65
Résultats P. 69



GROUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATEURS

METHODOLOGIE



STRUCTURATION

Densifier, organiser et structurer le tissu associatif local. L'accompagner dans les différentes étapes administratives pour faire reconnaître l'existence de leur organisation.



FORMATION

Renforcer les capacités techniques des membres des organisations de base en fonction du projet qu'ils souhaitent mettre en œuvre. S'assurer de la maîtrise de l'activité à développer.



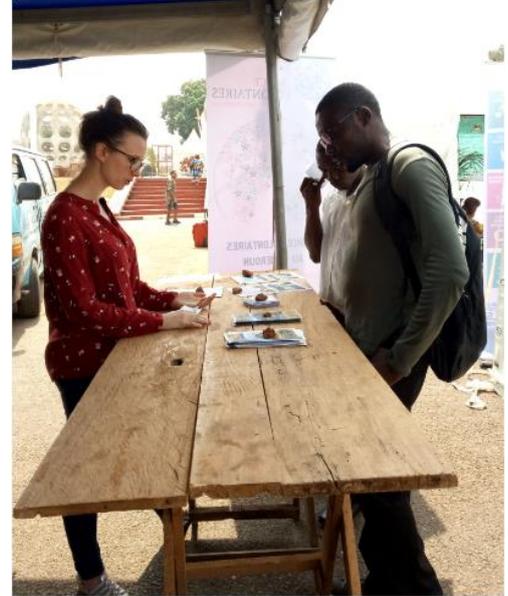
ACTIVITES GENERATRICES DE REVENUS

Identifier, étudier, planifier et mettre en œuvre des projets générateurs de revenus pour les groupes et associations, conformément à leurs aspirations.



DEVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

Identifier, étudier, mobiliser, planifier et mettre en œuvre des projets de développement pour le bénéfice des communautés, quartiers et villages, conformément à leurs besoins et aspirations.



FONDATIONS SOMDIAA.





Les Fondations du Groupe SOMDIAA sont un réseau d'associations de droit local, dont les objectifs sont de réduire les inégalités, de lutter contre les conditions de vie précaires des groupes de personnes en difficulté et de promouvoir les activités génératrices de revenus. Elles s'adressent aux groupements et associations locales qui œuvrent pour leur développement ou celui de leurs communautés.

Chiffres clés 2017

7 Fondations
dans **5** pays
d'Afrique



186 bénévoles
dont **56**
impliqués dans les
Comités de
sélection des
projets



19
Opérationnels
Terrain



Les Fondations
interviennent
dans **175**
villages et
quartiers



1 482
personnes
formées



260 K€ au
service du
développement



38
Projets financés



13
Projets de
développement
communautaire



25
Projets
générateurs de
revenus





Démarche, objectifs et organisation

Dès 2009, la SOMDIAA a proposé aux Conseils d'Administration de ses filiales de créer un réseau associatif dont l'objectif vise la gestion et l'optimisation des ressources dédiées aux projets sociaux externes, ainsi qu'aux actions sociétales et solidaires à destination des populations évoluant en périphérie des implantations agro industrielles.

Ainsi, dans le cadre de sa responsabilité sociétale, le Groupe SOMDIAA a depuis 2010 développé un projet sociétal novateur.

Les Fondations SOMDIAA proposent un soutien structurant et durable aux populations vivant à proximité des entreprises du Groupe. Elles accompagnent les organisations de base dans le développement de leurs activités génératrices de revenus ainsi que dans leurs projets de développement communautaire. Elles s'adressent aux groupes et associations locales, formels et informels, ainsi qu'aux comités de développement des villages et des quartiers et aux porteurs d'initiatives d'intérêt général.

L'appui des Fondations est orienté vers la structuration, le renforcement des capacités et vise la mise en œuvre de projets de développement local, en cohérence avec les besoins exprimés par les populations. Les Fondations visent à terme l'autonomisation des groupes - en milieu rural ou urbain - et travaillent pour y parvenir selon la dynamique d'un développement participatif, levier pour l'appropriation et la durabilité des projets.

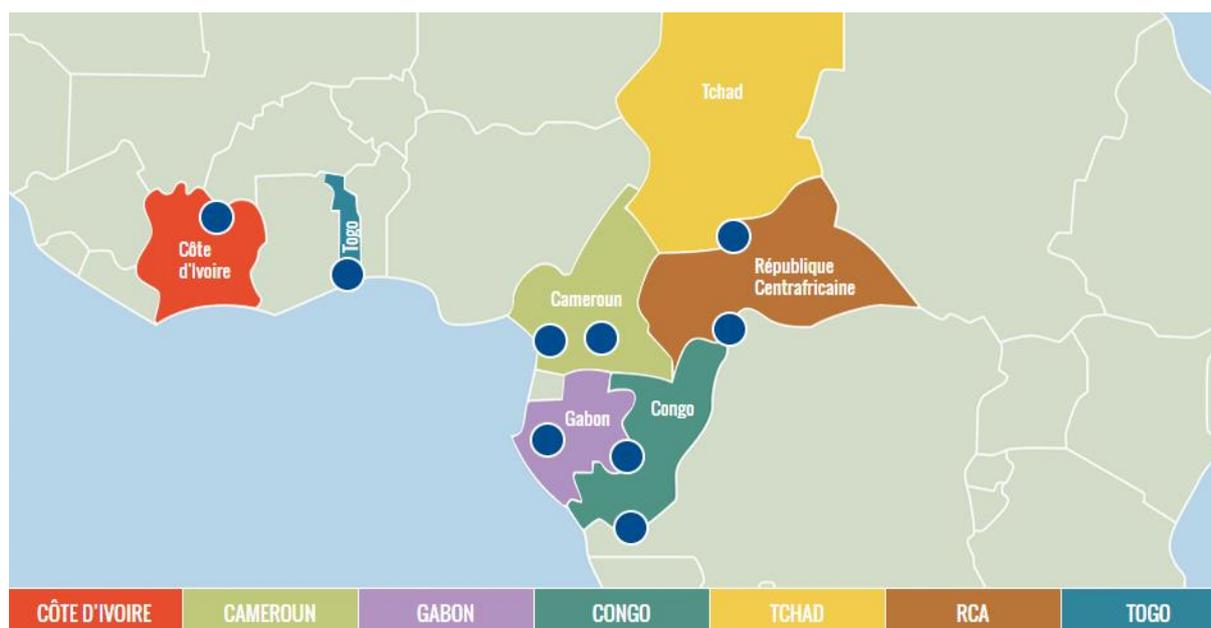
2010 - Création de la **Fondation CST** et de la **Fondation SARIS Congo**

2011 - Création de la **Fondation SOSUCAM** et de la **Fondation SUCAF RCA**

2012 - Création de la **Fondation SUCAF GABON** et de la **Fondation SUCAF CI**

2013 - Création de la **Fondation SGMC**

2015 - Création de la **Fondation SGMT**, lancement en 2016





Les objectifs et les moyens d'actions

Nos fondations n'ont pas de vocation lucrative, elles sont apolitiques et laïques. Elles ont pour objet d'œuvrer en faveur de l'amélioration du bien-être économique, social et culturel des populations vivant à proximité des sociétés du Groupe.

Elles ont pour objectif, notamment par l'intermédiaire de financements ciblés, de mener des actions sociales, solidaires et sanitaires destinées à :

- Renforcer les capacités de la société civile
- Contribuer à la réduction des inégalités locales
- Promouvoir les activités génératrices de revenus
- Appuyer l'émergence de projets communautaires visant l'amélioration des conditions de vie

Les Fondations se proposent d'atteindre ces objectifs par la réalisation des missions suivantes :

- La planification, l'organisation et la mise en œuvre de formations dans des domaines tels que la structuration associative, le renforcement des capacités techniques des groupes, la professionnalisation, la santé et la culture ;
- Le choix, l'accompagnement, le financement et le suivi de projets de développement structurants pour les populations, visant à assurer aux bénéficiaires une autonomie financière et une meilleure sécurité alimentaire ;
- La prévention des situations d'exclusion sociale, la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes ;
- La contribution à la mise en place de structures sanitaires (accès à l'eau et à la santé, lutte contre le VIH SIDA et le paludisme...) et éducatives ;



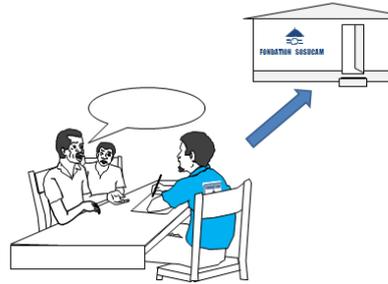


La démarche des Fondations, en images, pour les besoins de sensibilisation en contexte rural

Vous êtes un groupe, vous souhaitez vous regrouper pour travailler ensemble, vous souhaitez renforcer votre activité commune ou développer un projet...

Etape 1 : prise de connaissance

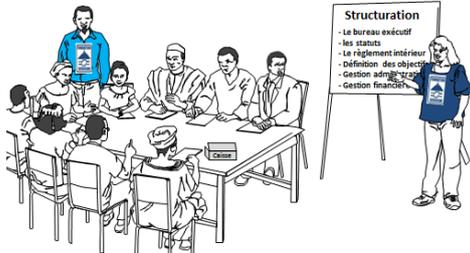
Etape 2 : prise de connaissance et visite de terrain



Etape 3 : Formation à la structuration

Etape 4 : Renforcement des capacités techniques et financières

Etape 5: Analyse des besoins de la communauté et réflexion sur un projet



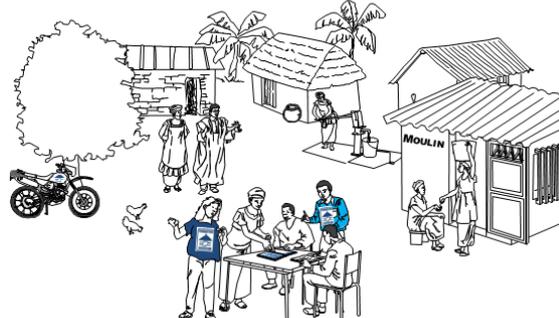
Etape 6 : Montage / Soumission du dossier

Etape 7 : Mise en œuvre du projet et suivi des activités / participation

Etape 8 : Formation technique adaptée



Etape 9 : Suivi-évaluation du groupe et du projet





GRUPE

DEMARCHE

CONFORMITE

SOCIAL

ENVIRONNEMENT

SOCIETAL

FONDATIONS

METHODOLOGIE



Le Comité d'Orientation, commun à toutes les fondations, est chargé de la mise en place des fondations, de la définition de leur politique générale, du développement des outils de gestion et de gouvernance et de la coordination de leurs actions, il assure la mise en place et le suivi des projets au travers de son Responsable RSE.

Les Comités de Sélection des Projets, dont le bureau est composé en priorité de collaborateurs bénévoles des filiales est chargé d'apporter un appui en termes de compétences aux Opérationnels Terrain et de sélectionner et d'évaluer les projets de la Fondation.

PARTENAIRES

Délégations ministérielles

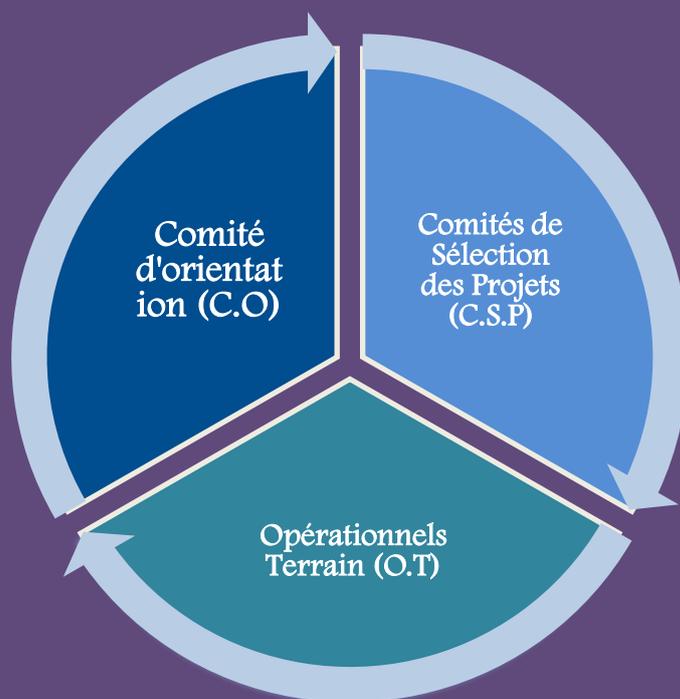
ONG (inter)nationales

Partenaires Techniques et Financiers

Organismes microcrédit

Associations locales

Projets nationaux



BENEFICIAIRES

Comités de développement

Associations

Associations de parents d'élèves

Groupements

Coopératives

Porteurs d'initiatives collectives

Les Opérationnels Terrain, équipes internationales composées de **Volontaires de Solidarité Internationale** et d'animateurs en développement local, animent et gèrent au quotidien la fondation et rencontrent les groupes sur le terrain. Ils créent une relation de proximité avec les groupes locaux et suivent jour après jour leurs avancées, les appuient dans la définition et dans la structuration de leurs initiatives et leurs projets. Une fois validés, ils s'assurent de la mise en œuvre et du suivi des projets financés.



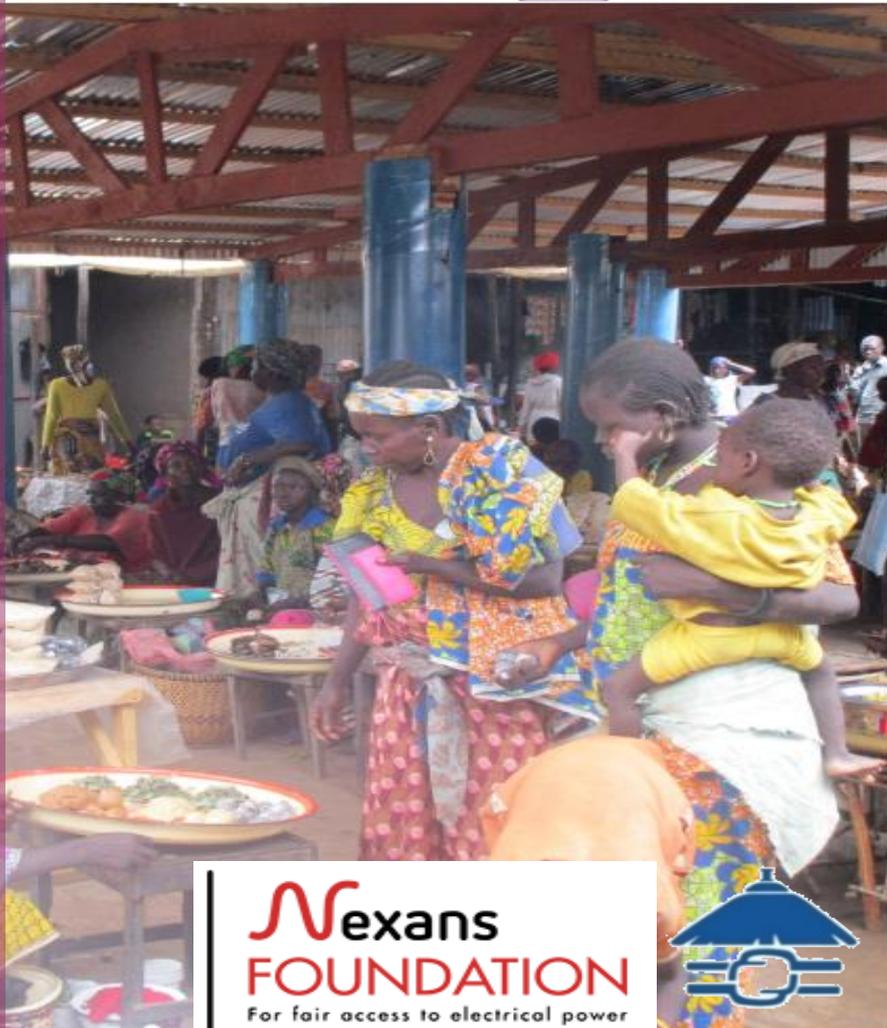


Fondation CST : Projet marché communautaire Maïbo

Le village de Maïbo, dans le sud du Tchad dispose du plus grand marché du canton de Banda. Il est ouvert quotidiennement. Suite aux diagnostics réalisés par la Fondation, il est ressorti un souhait des marchandes de disposer d'une dalle et d'un toit de manière à se protéger du soleil en saison sèche et de la pluie en saison humide. Par ailleurs, elles ont indiqué vouloir agrandir la durée d'ouverture du marché au-delà de la tombée de la nuit et disposer d'un espace réfrigéré pour le stockage du poisson et de la viande.

La Fondation CST a monté un projet pour moderniser le marché de Maïbo au travers d'une dalle, de hangars, de panneaux solaires pour l'électrification du marché et la mise à disposition de deux congélateurs. La Fondation Nexans a accepté de cofinancer le projet qui a été mis en œuvre entre fin 2016 et 2017.

⇒ **Coût du projet : 27,2 K€ dont Fondation CST 12,7 K€**



Nexans
FOUNDATION
For fair access to electrical power



Fondation SARIS Congo : Projet pêche à Kimpalanga

La Fondation SARIS Congo a soutenu le collectif de pêcheurs du village de Kimpalanga. 20 pêcheurs ont bénéficié de formations en structuration et en gestion simplifiée et d'un appui dans le renouvellement de leur matériel de pêche. Des pirogues ont également été mises à la disposition du village, de manière à permettre aux pêcheurs d'étendre leur zone de pêche sur le fleuve Niari.

⇒ **Coût du projet : 4,2 K€**



Fondation SUCAF Gabon : Salle sportive polyvalente

De manière à lutter contre l'oisiveté des jeunes et à leur proposer des activités sportives et culturelles, la Fondation SUCAF Gabon a accompagné l'association RAJYM de Mvengué dans le montage d'un projet visant à équiper leur regroupement de village d'une salle multisport pour la pratique du basketball, du foot en salle et du handball. Le dossier a été soutenu par le Service de Coopération et d'Action Culturelle de l'Ambassade de France au Gabon. Le regroupement de village dispose désormais d'un espace dédié aux activités sportives d'intérieur. Il est prévu que l'association RAJYM le mette en location de manière à s'assurer quelques rentrées d'argent pour pouvoir entretenir la salle et compléter son équipement.

⇒ **Cout du projet : 33,2 K€ dont Fondation SUCAF Gabon 20,7 K€**



Fondation SGMC : Adduction en eau potable à l'école publique de New Deïdo

La Fondation SGMC a travaillé avec l'association des anciens élèves et sympathisants de l'école publique pour l'aménagement du forage ainsi que leur raccordement aux blocs latrines de l'école. Le projet bénéficie également à la population du quartier puisqu'un point de recueil de l'eau a été aménagé de l'autre côté du mur d'enceinte de l'école.

⇒ **Cout du projet : 10,6 K€ dont Fondation SGMC 2 K€**



Fondation SOSUCAM : Banque d'intrants agricoles et crédit scolaire au village de NDO

La Fondation SOSUCAM et la SOSUCAM ont élaboré avec le GIC Agriecam un projet visant à mettre à disposition une caisse de fonctionnement permettant d'acheter à crédit les intrants nécessaires à leurs plantations de cacao, mais également à faire face aux coûts engendrés par la scolarisation de leurs enfants. Les crédits sont remboursables sur une période de 5 ans avec un taux d'intérêt à 5% prélevé sur la production annuelle. Les 22 producteurs ont bénéficié d'un renforcement de leurs capacités étalés sur 12 mois, d'un local pour accueillir les intrants, d'un moulin et d'une égraineuse.

12 mois après le lancement du projet, les premiers résultats sont très encourageants, tant sur l'aspect production et commercialisation que sur la cohésion de ce groupement villageois.

⇒ **Coût du projet : 8,6 K€**

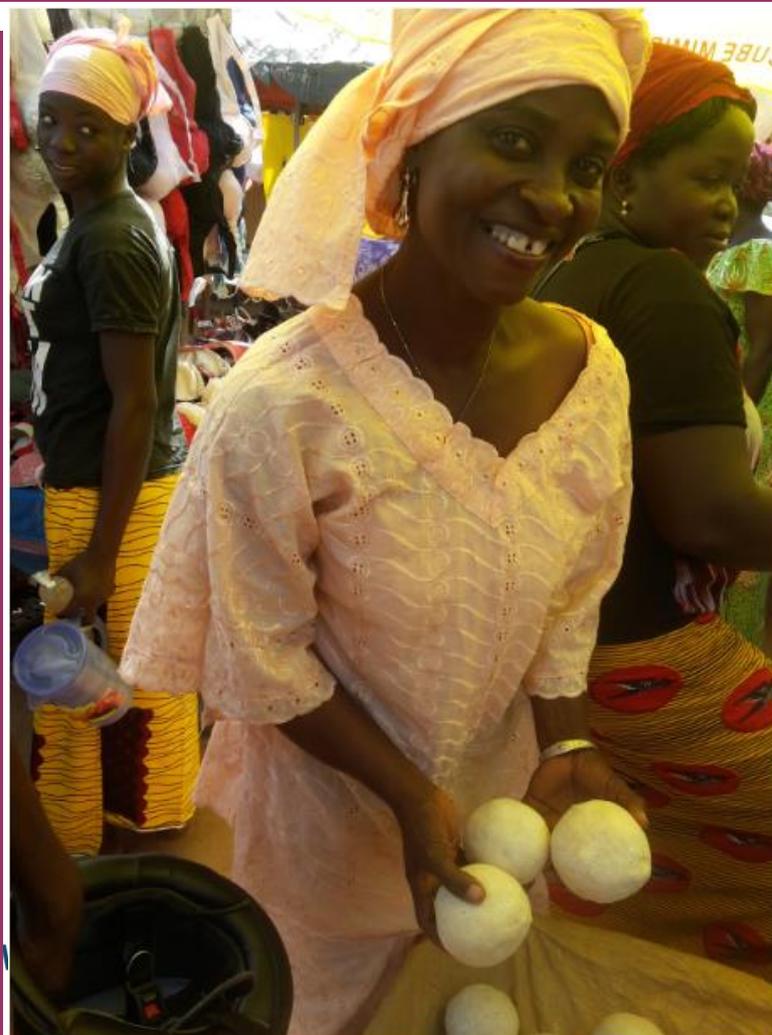
Fondation SUCAF CI : Projet saponification à Ferké 2

La Fondation SUCAF CI a mis en œuvre un projet de saponification pour au profit du Groupe « Espoir des femmes » du village 2.

Le projet comprend la construction d'un local de stockage et de production, d'un appui pour les investissements de départ, une formation en gestion financière, une autre à la confection des savons traditionnels "kabakourou", ainsi que l'appui à l'identification de la clientèle pour l'écoulement des productions.

La Fondation SUCAF CI assure un suivi constant de ce projet, notamment sur la recherche des meilleures sources d'approvisionnement en huile de palme et de la diversification des clients.

⇒ **Coût du projet : 3 K€**







**Tableau de
correspondance
et annexes.**



TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Information requise selon décret 2012-557 du 24 avril 2012	Indicateur	Rapport RSE SOMDIAA	Périmètre couvert
SOCIAL			
Emploi			
L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	-Effectif total -Répartition des salariés par zone géographique, par sexe et par âge	p. 30, 31	Afrique
Les embauches et les licenciements	-Total embauches CDI (H-F) -Départs parmi les CDI	p. 32	Afrique
Les rémunérations et leur évolution	-Masse salariale annuelle totale brute (non chargée)	p. 33	
Organisation du travail			
L'organisation du temps de travail	-Seuil réglementaire -Durée hebdomadaire moyenne de travail	p. 34	Afrique
Relations sociales			
L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	-Pourcentage des salariés couverts par une convention collective -Nombre de réunions tenues avec les partenaires sociaux	p. 38	Afrique
Le bilan des accords collectifs	-Nb accords signés		Afrique
Santé et sécurité			
Les conditions de santé et de sécurité au travail	-Description des mesures prises en termes de santé et sécurité -Effectifs centres médicaux -Nb consultations dispensées au personnel, aux ayants droits et aux externes -Depenses en matière de sécurité au travail	p. 34	Afrique
Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	- Nb d'accords signés avec les organisations syndicales ou représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	/	Afrique
Formation			
Les politiques mises en œuvre en matière de formation	-Nombre de salariés formés -Salariés formés par catégorie -Montant global destiné à la formation	p. 37	Afrique
Le nombre total d'heures de formation	-Nombre total heures de formation		Afrique
Egalité de traitement			
Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées La politique de lutte contre les discriminations ;	-	/	Afrique
ENVIRONNEMENT			
Politique générale en matière environnementale			
L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	-Démarches de certification -Effectif et description de l'organisation chargée du pilotage QSE - Description des orientations en matière de QSE	p. 13, 40	Afrique
Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	-Nombre de salariés formés à la protection de l'environnement	p. 47	Afrique
Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	- Projets liés à la réduction des impacts environnementaux - Montant de ces projets	p. 23, 46	Afrique
Utilisation durable des ressources			
La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	-Consommation totale d'eau en volume	Information non disponible	Afrique
La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	-Description des actions entreprises vers la mise en place d'une agriculture raisonnée		Afrique (sucrieries)
La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	-Consommation totale d'électricité (réseau national) -Consommation de carburant (véhicule et chaudière) -Production et consommation énergie renouvelable (bagasse) -Pour les entreprises sucrières, pourcentage d'autonomie énergétique (via bagasse) -Actions réalisées afin d'améliorer l'efficacité énergétique des unités industrielles	p. 40 à 49	Afrique
Changement climatique			
Les rejets de gaz à effet de serre	-	Information non disponible	Afrique
Pollution et gestion des déchets			
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	- Actions réalisées sur le recyclage de coproduits et sur la gestion des déchets - Actions visant le traitement des eaux usées	p. 47	Afrique
Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets			
La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	- Actions réalisées pour réduire les nuisances sonores et toute autre forme de pollution spécifique liée à l'activité		
Protection de la biodiversité			
Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	-	Information non disponible	Afrique
SOCIETAL			
Impact territorial, économique et social de l'activité de la société			
En matière d'emploi et de développement régional	-Montant d'impôts versés par la société -Nombre d'emplois directs générés par la présence de l'entreprise -Actions mise en place en matière d'éducation/formation/insertion professionnelle	p. 54, 55, 56, 55	Afrique
Sur les populations riveraines ou locales	-Actions en matière de santé -Actions en matière d'accès à l'eau potable et desanclavement -Actions réalisées par les Fondations SOMDIAA	p. 61 à 72	Afrique
Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société			
Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	-Nb réunions avec les autorités administratives locales -Conditions des rencontres avec les autorités traditionnelles -Procédures et actions mises en place pour renforcer le dialogue avec les parties prenantes externes	p. 51 à 53	Afrique
Les actions de partenariat ou de mécénat	Montant global destiné aux actions de partenariat et mécénat	p. 54 à 56	Afrique
Sous-traitance et fournisseurs			
La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	-Actions visant l'accompagnement des sous-traitants et fournisseurs dans une démarche de progrès	p.57 à 59	Afrique



→ Méthodologie du reporting

Le reporting des indicateurs extra financier se réfère aux dispositions du décret du 24 avril 2012 pris en application de la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement. La SOMDIAA a progressivement construit une méthodologie adaptée aux exigences réglementaires et aux spécificités de ses activités sur le continent africain. Les filiales du Groupe, au travers de leur relais ou responsables RSE sont tenues de collecter et de remonter au siège les différentes informations sollicitées en vue de leur consolidation. La méthodologie de reporting se veut évolutive et permettra progressivement de couvrir l'ensemble des informations à présenter dans le rapport développement durable.

→ Indicateurs

Les indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux sont présentés dans le tableau de correspondance. Ils ont été élaborés en interne pour répondre aux exigences réglementaires. Ils concernent la période ouverte entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017.

→ Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting concerne l'ensemble des filiales du Groupe implantées en Afrique. Le tableau de correspondance indique si l'information rapportée est complète [*Afrique*], partielle [*Nom de la filiale concernée*], ou si l'information est manquante [*Information non disponible*].

→ Informations manquantes

Toutes nos filiales ne disposaient pas en 2017 des outils de mesures permettant de collecter l'ensemble des informations attendues. Pour cette raison, certaines informations ne figurent pas dans le rapport développement durable, la publication d'informations trop partielles manquant ainsi de représentativité n'ayant pas été retenue.



Direction Générale



Septembre 2013

POLITIQUE DEVELOPPEMENT DURABLE ET DEMARCHE RSE

Le Groupe SOMDIAA, dont la mission est de produire des denrées alimentaires de première nécessité en Afrique et pour l'Afrique, poursuit son développement au bénéfice du plus grand nombre dans le respect des cultures des pays d'accueil, des femmes et des hommes qui constituent sa force de travail, des communautés qui évoluent en périphérie de ses implantations et, de manière générale, de son environnement.

Le Groupe SOMDIAA, qui contribue à l'autosuffisance alimentaire et au développement du tissu économique des pays dans lesquels il est implanté, porte depuis sa création et au sein des valeurs qui le définissent, un profond attachement à la qualité de ses produits, à la sécurité, à la santé de ses salariés et à la protection de son environnement.

Dans le cadre de la formalisation de sa **démarche RSE**, responsabilité sociétale des entreprises, le Groupe SOMDIAA engage aujourd'hui sa **Politique Développement Durable** (« PDD »). Cet engagement implique l'ensemble de ses filiales quel que soit le pays d'intervention.

A la fois dynamique, évolutive et pérenne, la Politique Développement Durable s'inscrit dans la continuité des actions déjà mises en place au sein du Groupe avec une priorité donnée à l'accompagnement des filiales sur des axes qui ont été identifiés comme majeurs :

- **Environnement**
 - Poursuivre la mise en place d'une agriculture raisonnée
 - Améliorer l'efficacité énergétique des unités industrielles
- **Social**
 - Accentuer ses exigences en matière de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs
 - Promouvoir un dialogue social de qualité au sein de ses filiales
- **Sociétal**
 - Contribuer au développement local
 - Renforcer le dialogue avec les parties prenantes externes
 - Accompagner les partenaires, fournisseurs et sous-traitants dans une démarche de progrès

C'est pourquoi le Groupe SOMDIAA s'engage, de manière transversale, à développer les compétences de ses collaborateurs sur ces axes majeurs, indissociables de la croissance économique du Groupe.

Benoît Coquelet



CHARTRE DE BONNE CONDUITE DU PRESTATAIRE

Conformément aux engagements pris en septembre 2013, [filiale] s'est engagée dans une démarche de Développement Durable, centrée sur des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux qui leur sont propres.

Dans le cadre des relations avec ses prestataires, [filiale] entend construire un partenariat de qualité avec chaque opérateur économique intervenant pour son compte.

A ce titre et en complément des dispositions contractuelles particulières convenues, chaque prestataire souhaitant devenir partenaire de [filiale] devra :

1. Respecter les lois, règlements et politiques internes applicables

- Disposer d'une structure déclarée et enregistrée selon les dispositions en vigueur
- Déclarer son personnel, lui faire bénéficier de la protection sociale obligatoire dont il relève et conserver tous les documents sociaux obligatoires
- Respecter la réglementation légale et conventionnelle du travail en vigueur et en particulier :
 - ⇒ Ne pas engager de salariés en dessous de [] ans
 - ⇒ Ne recourir à aucune forme de travail forcé et de harcèlement
 - ⇒ Respecter toutes les dispositions applicables relatives à la durée du travail, au salaire minimum et garantir le paiement des salaires
 - ⇒ Respecter les libertés syndicales et le droit à la négociation collective
 - ⇒ Respecter et faire respecter la politique en matière de collecte et de gestion des déchets en vigueur à [filiale]

2. Délivrer une prestation de qualité conforme au contrat

- Respecter les conditions de prestation définies dans le contrat commercial
- Disposer des moyens matériels adaptés et d'un personnel en nombre suffisant et formé à la nature de la prestation
- Assurer la sécurité de ses travailleurs en :
 - ⇒ Fournissant les Equipements de Protection Individuels (EPI) adaptés à la prestation et tels que prévu au contrat
 - ⇒ Sensibilisant son personnel aux risques générés par la prestation
 - ⇒ Faisant respecter les consignes données par [filiale]

3. Nouer une relation de confiance, de transparence et de progrès

- Communiquer tout élément utile et signaler sans délai toute difficulté dans la relation
- Accepter tout audit mené par [filiale] afin de vérifier le respect des engagements convenus
- Respecter les règles d'éthique des affaires et ne recourir à aucune forme de corruption
- Accepter l'accompagnement proposé par [filiale] de nature à permettre une meilleure maîtrise des conditions de déroulement de la prestation

Fait à, _____, le xx.xx.2015

Signature du prestataire :

SOMDIAA

**39, rue Jean-Jacques Rousseau
75 001 Paris – France
Tél : + 33 1 40 39 55 00
Fax : + 33 1 40 39 55 01
www.somdiaa.com
www.fondations-somdiaa.com**