



DÉVELOPPEMENT DURABLE

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021-2022

Nos Membres



SODECI



Awale



Smart Energy

Des sociétés
du Groupe



eranove

DIRECTEUR PUBLICATION
Stephan DAURIAC

*

DIRECTEUR DE RÉDACTION
Maxime SOKOLO-KACOU

*

COMITÉ DE REDACTION
Stephan DAURIAC
Maxime SOKOLO-KACOU
Amin Christelle KOFFI Epse GUIDY
Viviane DOUKPA Epse GBAGBO
Aristide Dolla SILUE
Félix Kouassi YAO

*

CONCEPTION ET MISE EN PAGE
Aristide TANOU

CRÉDIT PHOTOS
Communication GS2E

*

ÉDITION
60 Copies

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Message du Directeur Général	4
Chiffres clés 2021-2022	7
Politique & Stratégie 2020-2022	8

AXE 1 : CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

A. Piloter la stratégie avec des organes de gouvernance rationnelles et efficaces	12
B. Pérenniser une gouvernance responsable	15
C. Placer l'éthique et L'Anti-corruption au centre du dispositif de gouvernance	16
D. Evaluer et certifier les systèmes de management	20
E. Gérer les risques des Membres	21
F. Conformité Réglementaire	23

AXE 2 : DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

A. Promouvoir les emplois décents	26
B. Investir dans la formation	28
C. Garantir la santé et sécurité au travail	29

AXE 3 : PRESERVER L'ENVIRONNEMENT ET INTEGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

A. Gérer durablement les ressources	34
B. Maîtriser l'incidence des rejets sur l'environnement	38
C. Contribuer aux efforts de réduction du réchauffement climatique	39

AXE 4 : RENDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE ET CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL

A. Servir nos clients	42
B. Intégrer l'innovation	43

ANNEXES

Indicateurs environnementaux	48
Indicateurs sociétaux	49
Indicateurs sociaux	50

MESSAGE DU **DIRECTEUR GÉNÉRAL**

Stéphan DAURIAC



Malgré les contraintes toujours persistantes imposées par les changements climatiques, le monde a su faire preuve d'endurance et d'innovation. Les activités ont enregistré un regain de dynamisme dans toutes les régions y compris en Afrique et plus particulièrement en Côte d'Ivoire. Le Groupement des Services Eau et Electricité (GS2E) est en train de s'adapter, de se réorganiser afin de tirer un avantage de ce nouvel environnement fortement impactant.

Nous avons, dans ce cadre, poursuivi la mise en œuvre de notre Politique et Stratégie 2020-2022 dont les résultats obtenus sont confortés par l'atteinte de nos objectifs en lien avec les quatre (4) piliers du Développement Durable notamment l'Economie, l'Environnement, le Social et la Gouvernance.

Ainsi, nos engagements imposent une bienveillance constante auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

Cela se traduit entre autres par l'amélioration continue de notre Système de Management Qualité Sécurité Environnement (SMQSE) mais également par la mise en œuvre du Système de Management Anti-Corruption (SMAC) conformément au référentiel ISO 37001, gage de bonne gouvernance pour GS2E.

Je vous invite à la lecture de cette 5^{ème} édition du Rapport de Développement Durable qui résume les actions de 2021 & 2022 et qui traduit en effet une avancée de nos attitudes en raison de notre engagement à promouvoir le Développement Durable.

Je tiens à encourager, féliciter et remercier l'ensemble des collaborateurs pour les efforts fournis ces deux dernières années.

STEPHAN DAURIAC



Directeur Général



Malgré les contraintes toujours persistantes imposées par les changements climatiques, le monde a su faire preuve d'endurance et d'innovation. Les activités ont enregistré un regain de dynamisme dans toutes les régions y compris en Afrique et plus particulièrement en Côte d'Ivoire.

CHIFFRES CLES 2021-2022



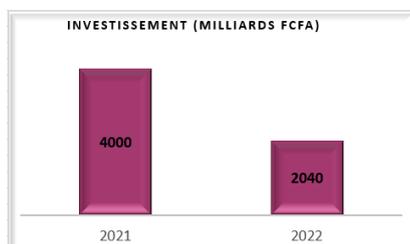
4 sites

Immeuble SIDAM
Trade Center au Plateau
Siège CIE-SODECI à Treichville
Rivière 2 Anono

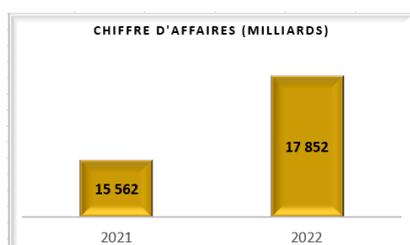


- La hausse des investissements dans la formation s'explique par la prise en compte des formations électricité du Département de Lutte contre la Fraude (nouveau département résultant de la fusion de DAE CIE et DAE SODECI).

Cette baisse se justifie principalement par des acquisitions intervenues en 2021 et non renouvelées sur 2022. Ces acquisitions se décomposent comme suit :



- Logiciel : (379) MF CFA dûs à l'acquisition d'une licence Hyperconvergente SV3 ;
- Aménagement : (210) MF CFA liés aux aménagements des bureaux DLF de l'intérieur ;
- Matériel Informatique : (1147)MF CFA justifiés par l'acquisition des équipements dans le cadre de la refonte de l'infrastructure serveur ;
- Matériel de transports (459) MF CFA dont (263) MF CFA relatifs à des renouvellements de VSC et (196) MF CFA liés à l'extension du parc automobile de DLF.



- Accroissement de nos périmètres et intensification des activités dans certains départements (DMS ; DLF ; Les projets de transformations des membres Pôle SI).





Sur l'exercice 2021 & 2022, nous avons poursuivi la mise en œuvre des actions définies dans la Politique et Stratégie 2020-2022. Toutefois, notre contexte et nos enjeux, étant en constante évolution, nous avons dû les actualiser en tenant compte des événements majeurs de 2021 & 2022 de nos Membres notamment 'la crise énergétique' entraînant le rationnement dans la distribution de l'électricité.

POLITIQUE ET STRATEGIE 2020-2022

NOTRE MISSION

Fournir des services aux membres en optimisant les ressources à notre disposition afin de les accompagner dans leurs projets de modernisation et de transformation, en vue d'accroître les résultats.

NOS VALEURS

Nos valeurs sont fondées sur notre expertise et une forte culture de l'entreprise, qui reposent sur les valeurs des membres et confortées par notre Charte d'Ethique, nos codes de déontologies et notre engagement dans les démarches RSE et anti-corruption.

NOTRE VISION

Notre ambition, c'est d'être un GIE de référence, proche de ses membres, partenaire incontournable par la qualité des services fournis, permettant ainsi aux membres d'atteindre de meilleures performances.



2

OBJECTIFS STRATEGIQUES

OBJECTIFS STRATEGIQUES (OS)	ORIENTATIONS STRATEGIQUES (ORS)
<p>OS 1.0 : Atteindre les Objectifs négociés avec les membres</p>	<p>ORS 1.1 : Contribuer efficacement à la réalisation des projets de transformation des métiers de CIE, du plan Stratégique de SODECI et des Stratégies des autres membres.</p> <p>ORS 1.2 : Réduire la fraude sur les réseaux d'Eau et d'Electricité</p> <p>ORS 1.3 : Accompagner les membres dans la maîtrise de leurs risques</p> <p>ORS 1.4 : Contribuer à l'amélioration des performances des métiers des membres dans le cadre de la mise en œuvre de leurs systèmes de management QSE</p> <p>ORS 1.5 : Optimiser les coûts et les services des prestations délivrées aux membres</p> <p>ORS 1.6 : Gérer les prestations RH et comptabilité confiées à GS2E par les autres membres</p> <p>ORS 2.1 : Transformer les métiers de GS2E par l'utilisation entre autres, d'outils digitaux et de l'innovation</p>
<p>OS 2.0 : Améliorer les performances Internes de GS2E</p>	<p>ORS 2.2 : Renforcer l'expertise des collaborateurs de GS2E dans leurs domaines de compétences</p> <p>ORS 2.3 : Améliorer les performances de GS2E par la mise en œuvre efficace des différentes démarches QSE, RSE, Ethique et Anticorruption</p>

**AXE 1 :
CONSTRUIRE
NOTRE
ENGAGEMENT
SUR UNE
GOUVERNANCE
FORTE**





A

PILOTER LA STRATÉGIE AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE RATIONNELS ET EFFICACES

1. CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration (CA) détermine, et entérine la stratégie globale du GS2E.

Il définit son cadre général de gouvernance, sa culture d'entreprise, ses orientations et veille à l'application des décisions. Il a la responsabilité de l'organisme et de la conformité de ses activités. Ses prérogatives lui permettent de statuer sur les problématiques majeurs de l'entreprise. Il préserve ainsi les intérêts du GS2E et ceux de ses actionnaires. Le CA se réunit en général 3 fois dans l'année dans la période de Mars-Avril, en Octobre et en Novembre.

Le CA d'Avril 2022 a vu la nomination de M. Stephan DAURIAC au poste de Directeur Général du GS2E.



Le CA se compose :

- Du Président du Conseil d'administration : Marc ALBEROLA, Directeur Général ERANOVE
- Des administrateurs :
 - ✓ Ahmadou BAKAYOKO (DG CIE – SODECI), représentant CIE
 - ✓ Pascale ALBERT LEBRUN, représentante ERANOVE ;
 - ✓ Jocelyn AKELE (DGAO -SODECI), représentant SODECI
 - ✓ Stephan DAURIAC, Directeur Général GS2E.

2-LES COMITÉS DÉPENDANTS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

Les comités dépendants de la Direction Générale sont :

- *Le Comité de Direction Générale (CODG) ;*
- *Le Comité de Direction (CODIR) ;*
- *Le Comité Ressources Humaines ;*
- *Le service Formation.*

Les rencontres de ces différentes instances se tiennent selon un Cycle de Management validé en début d'année.

• **Le Comité de Direction Générale (CODG)**

Nous notons une réorganisation du CODG en 2021 et en 2022 suite aux évènements suivants :

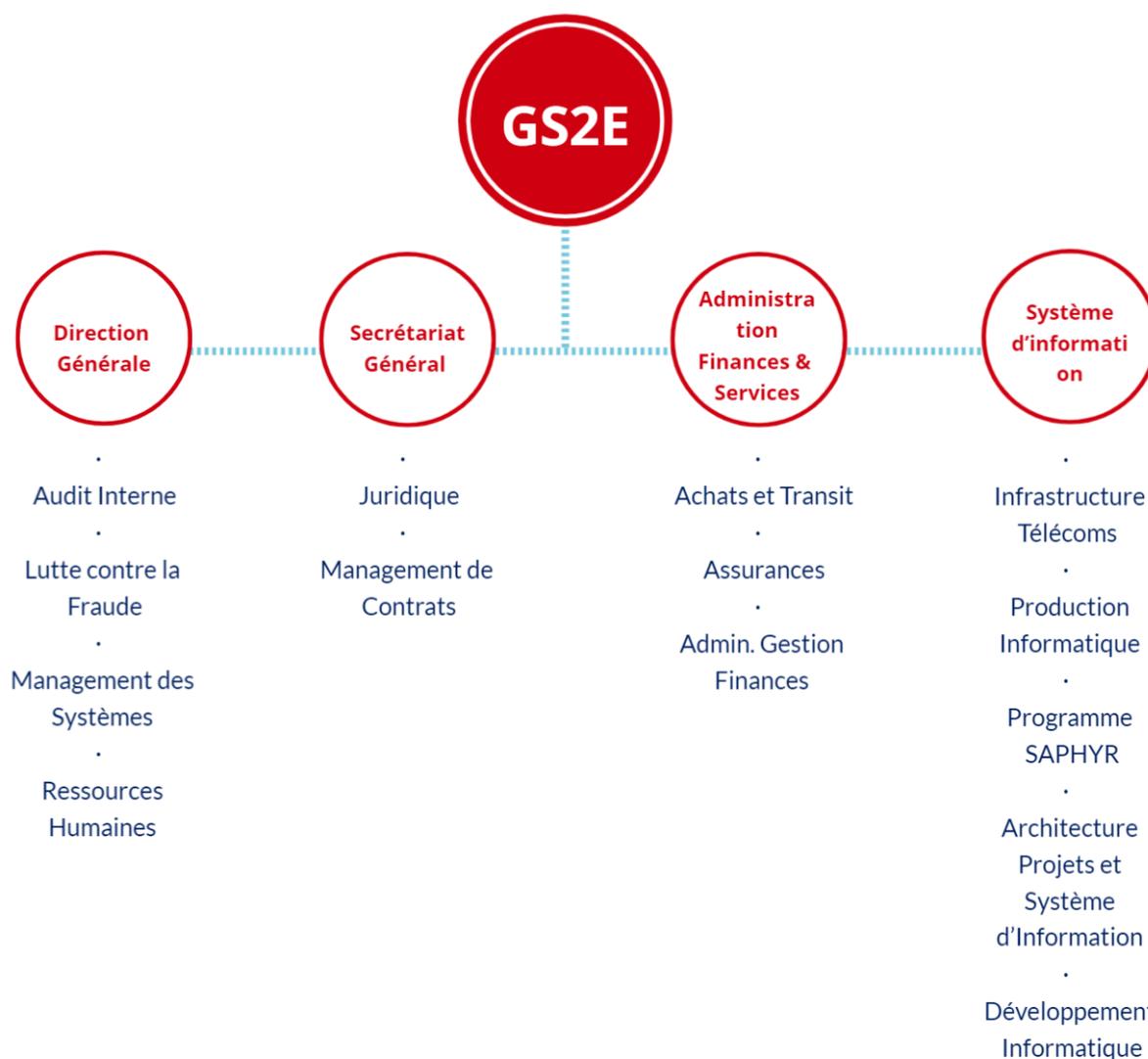
- Monsieur Abdoulaye SANOGO, DGA Audits a fait valoir ses droits à la retraite ;
- Monsieur Christophe KOUADIO, DGA Administration et Services a été nommé SG de la SODECI.

Les nominations de MM. Stephane-Antoine REGNIER-ONDOMAT et Franck-Olivier GOUEDAN respectivement aux postes de Secrétaire Général et Directeur Central Administration Finances et Services du GS2E.

Le CODG coordonne le pilotage des activités confiés à GS2E par les Membres.

Il est composé du :

- Directeur Général (DG) : Stephan DAURIAC
- Directeur Général Délégué en charge du Pôle Systèmes d'Informations (DGD-SI) : Harouna BAGAYOGO
- Secrétaire Général (SG) : Stephane-Antoine REGNIER-ONDOMAT
- Directeur Central Administration Finances et Services (DCAFS) : Franck-Olivier GOUEDAN.



• **Le Comité de Direction (CODIR)**

Le CODIR regroupe les membres du Comité de Direction Générale, l'ensemble des Chefs de Départements ainsi que leurs Adjoints. Sa mission est de partager des informations avec les Responsables opérationnels des activités, d'analyser les problèmes afin de prendre des décisions stratégiques. Les départements sont regroupés par Pôles, rattachés aux différents membres du CODG. Toutefois, un CODIR Elargi aux sous-directeurs peut se tenir à la demande du Directeur Général en fonction de la nature et de la portée des sujets à débattre. Voir photo ci-dessous.



• **Le Comité Ressources Humaines**

Le Comité des Ressources Humaines a pour mission d'examiner et valider toutes les décisions relevant de la gestion des Ressources Humaines avant leur mise en œuvre.

Il se compose du :

- o Directeur Général du GS2E (Président) ;
- o Directeur Général Délégué Systèmes d'Information ;
- o Secrétaire Général ;
- o Directeur Central Administration Finances et Services ;
- o Chef de Département des Ressources Humaines ;
- o Chef de Département ou le Directeur concerné par une décision.

• **La formation**

Le service formation est en charge d'analyser et de valider le plan de formations. Il suit l'exécution du budget, les actions de formation, et analyse les résultats des évaluations post-formations de l'exercice précédent.



B

PÉRENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

Le mode de gouvernance du GS2E repose sur l'intégration des principes de la responsabilité sociétale dans ses processus de décisions ainsi que dans la mise en œuvre des activités y afférentes, notamment :

- La transparence, en rendant accessible les informations relatives aux décisions et aux activités ayant une incidence sur la société, l'économie et l'environnement ;
- L'utilisation efficiente et efficace des ressources mises à disposition par nos Membres CIE-SODECI ;
- Le comportement éthique en se fondant sur les 10 valeurs de notre charte éthique et notre Code Éthique et Anti-Corruption ;
- Le respect du principe de légalité par l'engagement à se conformer à toutes les législations et réglementations en vigueur ;
- La reconnaissance des intérêts des parties prenantes et la prise en compte de leurs besoins et attentes ;
- Le respect des droits de l'homme.



C

PLACER L'ETHIQUE ET L'ANTI-CORRUPTION AU CENTRE DU DISPOSITIF DE GOUVERNANCE

1-LE COMITE ETHIQUE ET ANTI-CORRUPTION

Le Comité Ethique et Anti-Corruption (CE & AC) du GS2E a pour rôle de veiller à la bonne application des exigences de la démarche Ethique et Anti-Corruption au sein du GS2E. Il se veut capable de gérer les crises, les tensions et les situations indésirables pouvant porter atteinte à l'intégrité voir dévaloriser le GS2E.

Ainsi, notre ligne de conduite, c'est avant tout un engagement au quotidien de l'ensemble de nos collaborateurs et la promotion des valeurs communes qui contribuent à préserver les conditions de travail, les liens de confiance, et la responsabilité collective.

Le GS2E, par ailleurs, entend lutter efficacement contre toutes formes de corruption à travers, le Comité Ethique et Anti-Corruption.

Ce comité a pour mission d'animer au quotidien la démarche Ethique et Anti-Corruption au sein du GS2E. Le Président de ce comité et également le référent Ethique et Anti-Corruption est Monsieur Maxime SOKOLO-KACOU.

Il est le garant du respect des règles et des principes Ethiques et Anti-Corruption dictés par le GS2E.

2- LES RÉALISATIONS DU CE & AC

Plusieurs actions Ethiques et Anti-Corruption ont été réalisées par le comité. Ce sont entre autres :

2.1 Analyse des risques de Corruption

Suite à la détermination du niveau d'exposition des collaborateurs par département, par fonction et les schémas de corruption de chacune de ces fonctions réalisées en 2020, Une analyse des risques issus de ces schémas a été effectuée.

Cette analyse réalisée à 90%, principalement pour toutes les fonctions fortement exposées, a permis de mettre en place un plan d'actions de maîtrise des risques identifiés pour lesquels les moyens de prévention étaient soit inexistantes ou insuffisants.

La mise en œuvre de ce plan d'actions s'est poursuivie sur 2022. Il en est de même de l'analyse des risques des fonctions moyennement et faiblement exposées.

2.2 La Formation

La formation a porté essentiellement sur le Système de Management Anti-Corruption (SMAC). Elle a été planifiée sur une période de trois (3) ans en tenant compte des niveaux d'exposition aux risques de corruption. Les fonctions à risque d'exposition élevée à la corruption ont été priorisées sur l'exercice 2021-2022.

Pour ce faire, 10 collaborateurs issus des différents Pôles du GS2E ont reçu une formation de formateurs, animée par Acte International. Ce choix de formateurs a été motivé d'une part, par le souci de maîtriser les coûts liés à ces formations et d'autre part, de disposer d'une autonomie et d'une flexibilité dans la réalisation de la formation des collaborateurs.

Ainsi, à fin décembre 2022, ce sont 522 / 725 collaborateurs (CDD ; CDI ; intérim ; Prestataires présents sur le site) qui ont été formés, soit un taux de 72% de l'effectif global du GS2E, dont 96% occupent des fonctions à risques d'exposition élevés.

Par ailleurs, les nouveaux collaborateurs sont intégrés dans le plan de formations au fur et mesure de leur entrée à GS2E et en fonction de leur niveau d'exposition au risque de corruption.

Dans une optique de prise en main efficiente et pour une autonomie dans l'évaluation de notre Système de Management Anti-Corruption, des auditeurs internes ont été formés (théorie et pratique) aux exigences et aux techniques d'audit selon le référentiel ISO 37 001 par Acte International en Novembre 2021 et par Euro Compliance en Octobre 2022. Au total, 15 auditeurs ont bénéficié de ces formations.

2.3 Gestion des inquiétudes

Le CE&AC a enregistré au cours de l'année 2021, treize (13) inquiétudes et en 2022 quinze

(15), Les taux de traitement de ces inquiétudes en 2021 et 2022 sont respectivement de 100% et de 93%. Les inquiétudes sont d'ordre internes et externes, et portent aussi bien sur le respect de nos valeurs éthiques que sur la corruption.

Les 7% non traités, sont relatifs à une inquiétude portant sur le surcroit de travail (Intensification des activités non traités) pour certains collaborateurs de l'exploitation au regard des postes vacants.



2.4 L'Audit interne

L'audit interne s'est déroulé du 03 au 05 novembre 2021 par un organisme externe. Il a couvert tous les Départements du GS2E et a permis de passer en revue toutes les exigences de la norme. Le non-respect ou la mise en œuvre partielle de certaines exigences ont fait l'objet de non-conformités.

Ainsi, sur un total de 219 exigences identifiées, 47 exigences étaient conformes soit un taux de 40%.

Au vue de ce résultat, l'audit de certification, initialement prévu en décembre 2021 a été reporté, au premier trimestre 2022, afin de permettre la correction des écarts relevés.

2.5 Audit certification

L'audit de certification s'est déroulé en 2 étapes.

La première étape qui s'est déroulée le 08 mars 2022, a consisté à une revue documentaire du SMAC. L'auditeur a entre autres parcouru, la revue de Direction, le Code et le Manuel E&AC, la fiche de poste de la Fonction de Conformités (FC)), le rapport d'audit interne, la cartographie des risques, les documents d'organisation du GS2E. Cet audit a permis d'évaluer le niveau de préparation du SMAC GS2E, préalable à un audit sur site.

La deuxième étape, du 14 au 17 Mars 2022, a consisté à l'audit sur site dans les différents départements du GS2E.

Cet audit s'est soldé par la certification initiale du SMAC du GS2E avec quelques points forts et 10 écarts dont 7 non conformités et 3 observations.

Parmi ces points forts, nous avons :

- L'engagement fort de la Direction Générale ;
- La forte réactivité de l'Equipe Projet ;
- La certification QSE du GS2E ;
- L'appropriation du SMAC par les Chefs de Département ;
- La mention Spéciale adressée à DLF.

2.6 La Communication Interne et externe

La communication interne en 2021 s'est axée principalement sur :

- La sensibilisation des collaborateurs ;
- La publication dans GNEWS d'articles traitant des sujets relatifs à l'éthique et l'anti-corruption ;
- La réalisation de webinaires sur des thématiques telles que la politique cadeaux/ invitations, le conflit d'intérêt et le système d'alerte ;
- La diffusion du code E&AC via la messagerie et l'intranet aux principales parties prenantes;
- La confection et l'affichage de kakemono sur les différents sites de GS2E ;
- La mise à disposition de la Charte Éthique et du guide de mise en pratique du code E&AC.

Pour ce qui est de la communication externe, plusieurs actions ont été réalisées :

- La transmission du Code Éthique et Anti-Corruption aux principaux partenaires commerciaux à savoir ERANOVE, CIE, SODECI, SMART ENERGY, AWALE, SIVE, CIPREL, et autres partenaires ;
- La sensibilisation réalisée à l'endroit de certains partenaires commerciaux ;
- La notification de la Certification ISO 37 001 au Conseil d'Administration GS2E en avril 2022, au DG ERANOVE ainsi qu'au Comité de Direction Générale CIE et celui de SODECI ;
- Le courrier adressé au Ministère pour la Promotion de la Bonne Gouvernance et de la lutte contre la Corruption (MPBGLC) pour annoncer la Certification initiale du GS2E ;
- La rencontre avec le MPBGLC pour remise du Certificat et partage d'expérience ;
- La participation du GS2E au Prix National D'excellence qui lui a valu le 3^{ème} prix en matière de Bonne Gouvernance, décerné par l'Etat de Côte d'Ivoire à travers le MPBGLC ;
- La participation du GS2E aux journées internationales de lutte contre la corruption (JILC).



2.7 La mise à jour des Documents d'organisation

Plusieurs documents ont fait l'objet de mise à jour à savoir le guide de mise en œuvre du Code Éthique et Anti-corruption, les fiches de postes, les fiches de mission, certaines procédures et instructions de travail relatives aux contrôles financiers et non financiers.



D

EVALUER ET CERTIFIER LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT

MAINTENIR LES CERTIFICATIONS DES DÉMARCHES QSE

Certifié QSE, le GS2E a l'obligation de maintenir cette triple certification et d'améliorer ses performances par le traitement des écarts d'audits.

De ce fait, l'audit de suivi 1 qui s'est déroulé du 17 au 23 septembre 2021 et l'audit de suivi 2 du 19 au 22 septembre 2022 ont permis de démontrer l'efficacité de notre Système de Management Qualité Sécurité Environnement (SMQSE) et notre dynamique d'amélioration continue.

Ainsi, Les résultats de ces audits sont contenus dans le tableau ci-dessous.

POINT RECAPITULATIF DES ECARTS D'AUDITS				
ANNEES	POINTS FORTS	PISTES DE PROGRES	POINTS SENSIBLES	NON-CONFORMITES MINEURES
2020	30	40	25	03
2021	35	64	05	0
2022	58	55	06	01



E

GÉRER LES RISQUES TECHNIQUES DES MEMBRES

IMPLÉMENTATION DE LA FONCTION « GESTION DES RISQUES »

La gestion des risques s'est poursuivie par la mise en œuvre de plusieurs initiatives visant une parfaite implémentation de la fonction « Risk Management » dans les activités techniques des Membres. Ces initiatives étaient essentiellement :

- L'extension des périmètres qui s'est traduite par la prise en compte :

Au niveau de la CIE

- Pôle PTME (DME, DCTET, DPE)
- Pôle DCRIT (DEX, DM, DIT)
- Pôle D&C (DEXA, DEXI, SD DEPANNAGE, SD PEPT, DEP)

Au niveau de la SODECI

- Le pôle DCT (Direction de la Production, Direction de la Maintenance, Direction Etudes et Travaux, Direction Qualité Eau)
- Les Directions de l'Assainissement, DEXA, DEXI.

Au nombre de ces actions, nous avons :

- Le suivi dans la mise en œuvre des recommandations et des plans d'actions issues des problématiques majeures identifiées lors des séances de travail régulières avec les différents points focaux ;
- Les points d'étapes réguliers avec les Membres pour valider les travaux réalisés ;
- L'identification et la communication sur les TOP 10 (dix risques majeurs les plus significatifs) au niveau des différents pôles de CIE et SODECI



Les données relatives aux activités du Risk Management sont consignées dans les différents tableaux CIE et SODECI ci-dessous :

SODECI : Au 31/12/2022

DCT		ASSAINISSEMENT		DEXI/DEXA	
<i>Nbre Problématiques Identifiées</i>	32	<i>Nbre Problématiques Identifiées</i>	13	<i>Nbre Problématiques Identifiées</i>	12
<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	54	<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	28	<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	29
<i>Taux d'avancement</i>	37%	<i>Taux d'avancement</i>	31%	<i>Taux d'avancement</i>	30%

CIE : Au 31/12/2022

Pôle PTME		DCRIT		Pôle D&C	
<i>Nbre Problématiques majeures Identifiées</i>	35	<i>Nbre Problématiques majeures Identifiées</i>	34	<i>Nbre Problématiques majeures Identifiées</i>	21
<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	84	<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	95	<i>Nbre d'actions Identifiées</i>	62
<i>Taux d'avancement du plan d'action</i>	64%	<i>Taux d'avancement du plan d'action</i>	73%	<i>Taux d'avancement du plan d'action</i>	66%

Suite au changement de gouvernance survenu en 2022, tous les départements du GS2E ont été intégrés dans le périmètre du Risk Management.

F

CONFORMITE REGLEMENTAIRE

REGIR DES TEXTES ADAPTES ET CONFORMES

Le GS2E dans le cadre de ses activités doit se conformer aux lois nationales et internationales. Le Top management a fait de la conformité réglementaire un élément clé de sa gouvernance. Les résultats de 2021 et 2022 sont consignés dans le tableau ci-dessous :

ANNÉES	NOMBRES DE TEXTES TRANSMIS AU GS2E ET AUX MEMBRES	TAUX DE CONFORMITÉ GS2E
2021	71	40%
2022	81	18,5%



AXE 2 : DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN





A

PROMOUVOIR LES EMPLOIS DECENTS

1- RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET INTERNATIONALES

Deux (02) nouveaux textes réglementaires régissant les activités des Ressources Humaines ont été identifiés en 2021, il s'agissait notamment du :

- Décret N°2020-955 du 9 décembre 2020, portant attribution, composition et
- Fonctionnement du Comité de Santé & Sécurité au Travail,
- Décret N°2021-919 du 22 décembre 2021 relatif à la protection des femmes enceintes au travail.

La revue de ces textes a été réalisée et le taux de conformité est de 90%.

2- PRIVILÉGIER LE RECRUTEMENT LOCAL

Dans l'optique d'améliorer le recrutement local, le GS2E a obtenu des Membres une actualisation de ses effectifs sur l'année 2022, (85) postes par recrutements comprenant des Mutations (Mouvements entre les entités du groupe) et des embauches réparties de manière suivante :

- 41 Mutations
- 44 Embauches (CDD+ CDI)

3- FAVORISER L'EMPLOI DES JEUNES

Le GS2E en valorisant le mérite donne ainsi l'opportunité à tous d'accéder à un emploi décent. Ainsi, il favorise le recrutement et l'insertion professionnelle des jeunes en son sein. En effet, le nombre de collaborateurs dont l'âge ≤ 25 ans en 2022 est de 10 contre 09 en 2021.

4. ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

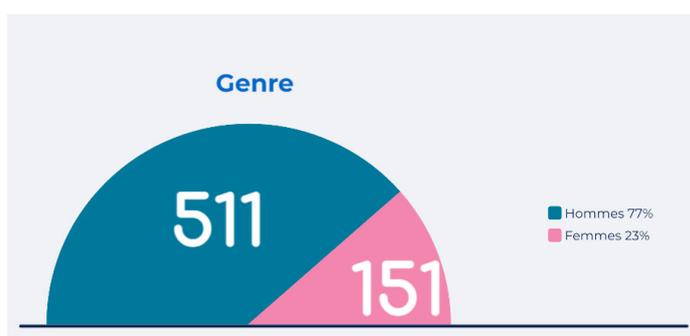
La Direction Générale du GS2E, soucieuse de garantir un bon climat social, a instauré des rencontres périodiques avec les délégués du personnel. 02 rencontres ont pu être réalisées sur l'exercice 2022. Ces échanges ont permis d'obtenir les avantages ci-dessous :

- La prise en charge médicale des CDD et des intérimaires par l'octroi d'assurance maladie ;
- le droit de jouissance des congés payés aux CDD et aux intérimaires.

5- FAVORISER LA PROMOTION DU GENRE

Le GS2E porte un intérêt particulier à la promotion du genre. Par conséquent, le GS2E, favorise le recrutement et la promotion interne des femmes en facilitant leur intégration.

TABLEAU DE REPARTITION EFFECTIFS 2022 DU GS2E PAR GENRE

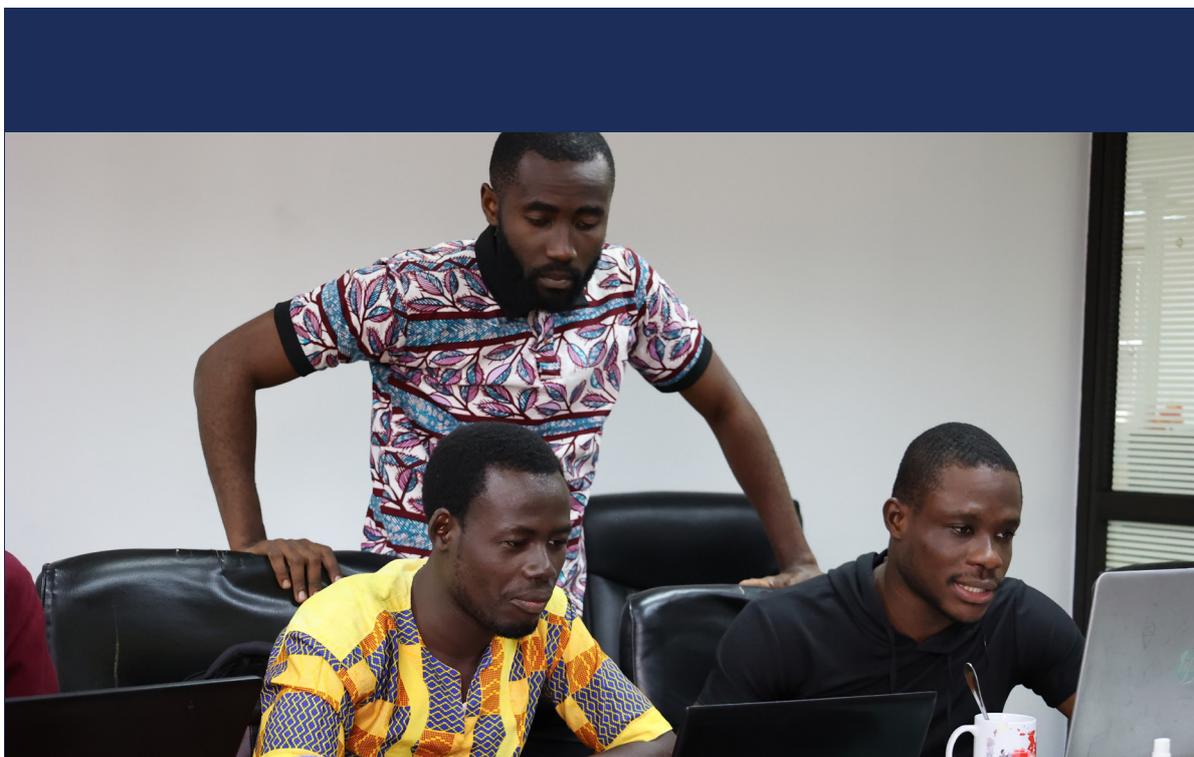


B

INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION

GS2E dans l'optique d'améliorer ses performances et celles de ses collaborateurs, privilégie la formation en vue de renforcer les capacités et d'accroître les compétences des collaborateurs. Ainsi, plusieurs formations s'effectuent et s'accroissent sur 4 axes de formation à savoir :

- Management ;
- Métiers ;
- CSST ;
- QSE/ RSE/ Ethique Anti-Corruption.



Sur l'exercice 2021-2022, nous enregistrons les résultats ci-dessous sur les formations.

LIBELLE	2021	2022
Nombre de formations prévues au plan	96	99
Nombre de formations réalisées	94	84
Taux de réalisation des formations	98%	85%
Coût des formations	232.240.000	299.200.000

C

GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1- ASSURER LA PROTECTION DES COLLABORATEURS

En 2020, ces actions portaient essentiellement sur la protection des collaborateurs et sur la continuité des activités face à la pandémie à COVID 19.

Elles se sont poursuivies en 2021 et 2022 avec entre autres :

- Les actions de sensibilisation sur le respect des mesures barrières (sur sites, via webinaire, via SMS électronique)
- La prise en charge des collaborateurs et la décontamination des sites après notification des cas positifs ;
- L'action de veille et de diffusion des informations via une plateforme de gestion de crise.
- La vulgarisation des bonnes pratiques en période de pandémies.

2- LES INITIATIVES SST

A- Fonctionnement CSST

Les membres du comité, nommé par la Direction Générale, dont la mission est de contribuer à la Santé et la Sécurité de tous les travailleurs de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ce comité a permis au GS2E d'établir un climat de confiance, de préserver la Santé (physique et mentale), la Sécurité au Travail des agents tout en garantissant leur épanouissement.

C'est dans cette optique que des programmes énonçant des actions en matière de Santé et Sécurité au Travail ont été établis.

Le CSST (Comité de Santé et Sécurité au Travail) fonctionne à travers :

- Des Réunions ordinaires ;
- Des Visites de sites ;
- Des analyses d'accidents ainsi que le suivi et le traitement des accidentés ;
- Des analyses des sinistres véhicules.

Nbre de réunions CSST réalisées :

07

Taux de traitement des recommandations :

80%

Nbre de VLT réalisées :

05

Taux de traitement recommandations VLT :

68%



B- Activités du CSST

Plusieurs activités ont été menées pour renforcer le dispositif de fonctionnement du CSST et ainsi permettre la protection des travailleurs.

- **SUR LA SANTE ET LA SECURITE**

ACTION DE SENSIBILISATION

- Le port de la ceinture de sécurité (Auto-école) ;
- L'effet de l'alcool lors de la conduite (Auto-école) ;
- La prévention des risques électriques ;
- La conduite préventive des véhicules ;
- Les Accidents de travail ;
- Les Troubles Musculo-squelettiques ;
- Le Cancer de la prostate ;
- L'usage du téléphone au volant et la conduite à tenir.

ACTION DE FORMATION

Formations	Cible	Effectif
Sauveteur Secouriste au travail	Responsable de cellule ; Chauffeur	16
Maitrise du risque routier	Responsable Cellule ; Chauffeur	12
Evaluation des risques professionnels	Membres CSST	8
Ergonomie Poste de travail	Membres CSST	7
Visite des lieux de travail	RQSE/ Contrôleur	4
Visite des lieux de travail	RQSE/Contrôleur	4
Usage de défibrillateurs	Collaborateurs GS2E	20

- **SUR L'ENVIRONNEMENT**

Action menées

- La Gestion des déchets ;
- Le Renforcement de la sensibilisation sur les risques liés à l'environnement et aux Écogestes.

- **AUTRES ACTIVITÉS**

Actions menées

- La prise en compte des détections des situations dangereuses et presque accidents suivi d'actions correctives ;
- La réalisation des (Visites Hiérarchique Sécurité et Environnement (VHSE) ;
- La réalisation des quarts d'heure sécurité ;
- Les Tests de situations d'urgences (cas d'incendie ;...).

PERSPECTIVES 2023 DU CSST

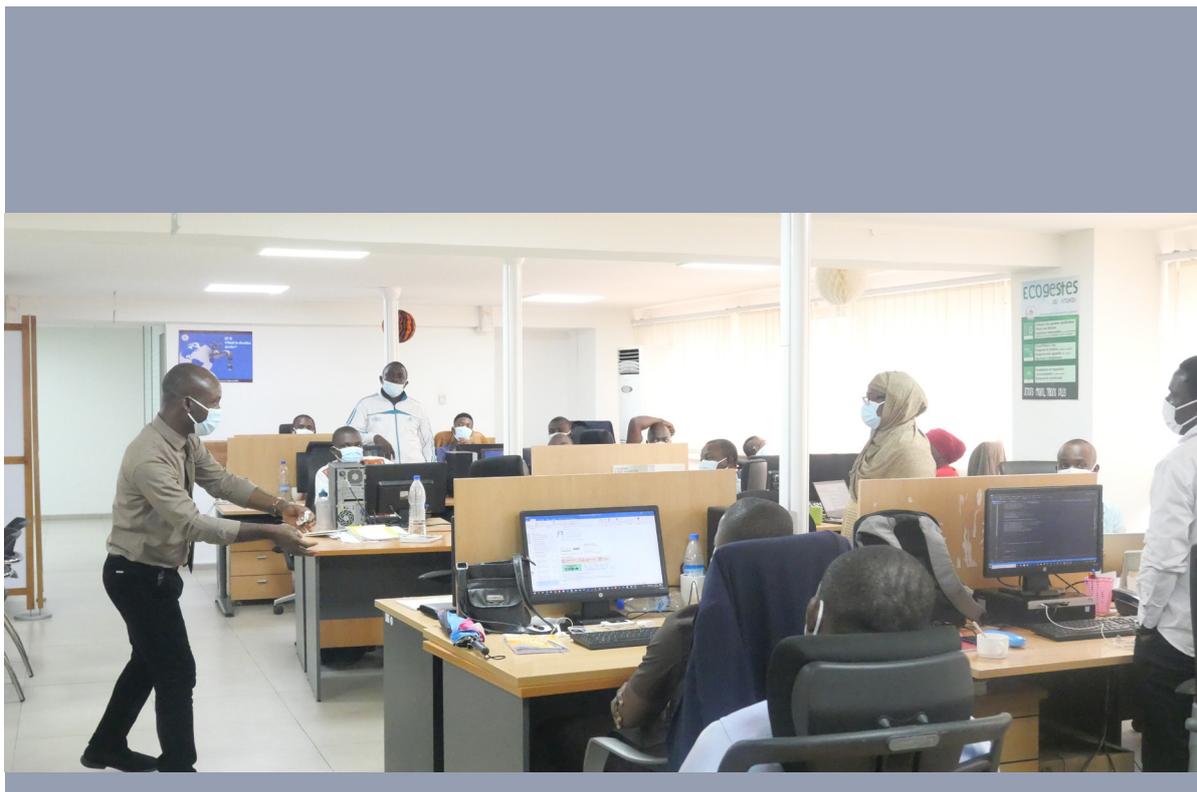
- Inculquer une culture de la SST ;
- Rédiger et déployer un guide du Manager SST ;
- Etablir un programme de e-learning pour la sensibilisation sur la SST ;
- Mettre en place un share point (INGRID) pour donner les informations en continu sur les sujets liés à la SST, les indicateurs liés aux incidents et accidents du GS2E ;
- Participer au concours CNPS du meilleur CSST ;
- Renforcer la sensibilisation sur les risques liés à l'environnement et aux Écogestes ;
- Renforcer la sensibilisation sur les risques de chute et de glissades ;
- Sensibiliser sur les remontées des dysfonctionnements (accidents, presque-accidents et autres incidents) dans tous les départements ;
- Accroître le niveau d'implication de la hiérarchie sur le terrain par une objectivation des indicateurs SST ;
- Suivre le traitement des recommandations issues des VLT ;
- Organiser des journées sportives ;
- Benchmarker sur les meilleurs pratiques SST (sécurité routière et Préparation mission)
- Recycler les conducteurs de véhicules.

3- PARTICIPATION ET CONSULTATION

La méthode de consultation et participation du GS2E a été déployée à l'ensemble des collaborateurs à travers un webinaire réalisé par le Département Management des Systèmes le 21 juillet 2021. Par ailleurs, des actions de consultation et participation ont été réalisées au niveau du Comité Santé Sécurité au travail (CSST) sur les thématiques ci-dessous. Ce sont entre autres :

- Les situations d'urgence
- L'analyse des accidents

Certains départements ont recueilli l'avis de leurs collaborateurs sur l'amélioration des conditions de travail.



**AXE 3 :
PRESERVER
ENVIRONNEMENT
ET INTEGRER LE
CHANGEMENT
CLIMATIQUE**





A

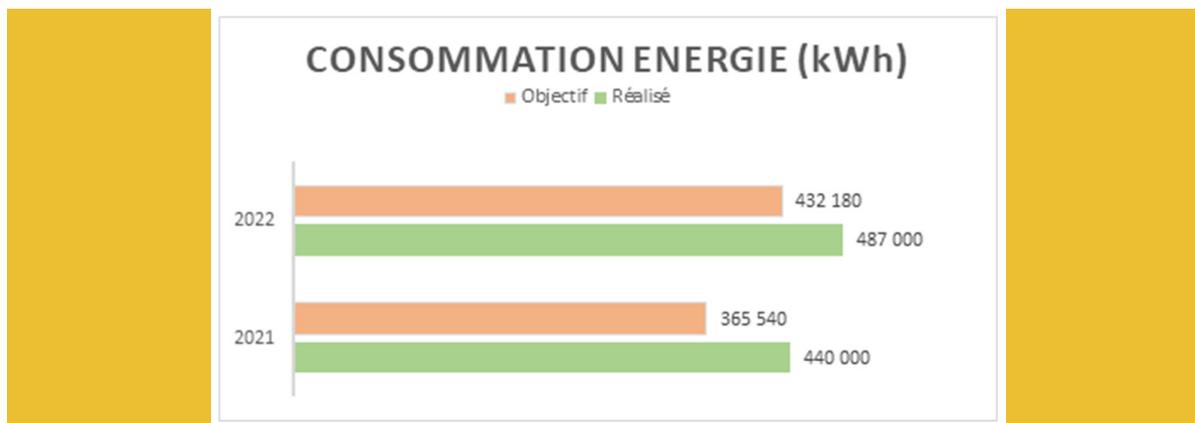
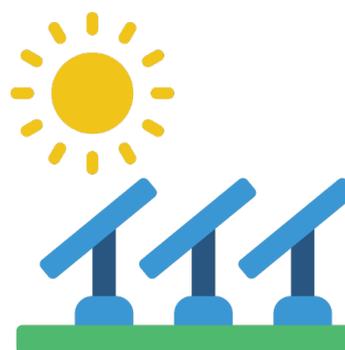
GÉRER DURABLEMENT LES RESSOURCES

Le GS2E conscient de l'importance de la gestion des ressources élabore l'autorégulation du système de gestion de celles-ci favorisant ainsi le suivi et l'optimisation de sa consommation et promouvant également les Écogestes.

1. L'ENERGIE

En 2022, la consommation d'électricité du GS2E est de 482 000 (kWh) contre 441 000 (kWh) en 2021, soit une augmentation de 9%. La variation de 2021 à 2020 est de 18%. Ces variations s'expliquent par :

- La vétusté de la climatisation générale entraînant l'utilisation conjointe des splits et des unités mobiles de climatisation ;
- L'élargissement du périmètre par l'intégration des nouveaux départements DLF et DAI installé sur le site d'ANONO (1 860 m2) et la prise en compte des consommations de Trade center.



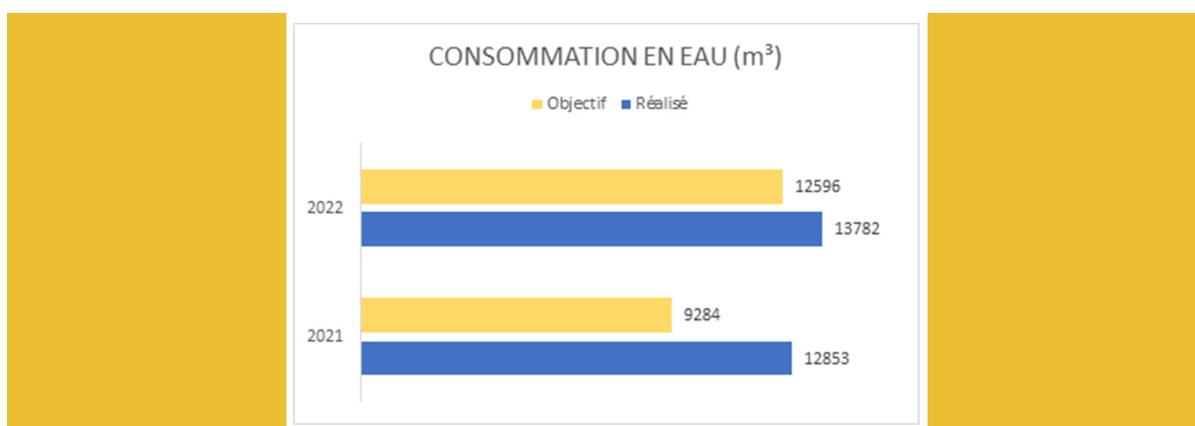
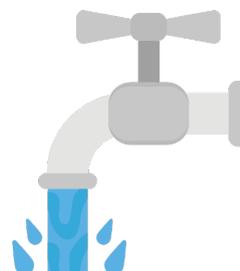
Période					Variations (%)	
Désignation	Unité	2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
Consommation d'énergie des bureaux	kWh	373 000	441 000	482 000	18%	9%

2. L'EAU

En 2022, la consommation d'eau du GS2E est de 13782 (m³) contre 12853 (m³) en 2021, soit une augmentation de 7%. La variation de 2021 à 2020 est de 36%.

Ces variations s'expliquent par :

- La reprise effective du travail en présentiel ;
- L'évolution de la consommation étant proportionnelle à l'évolution des effectifs.

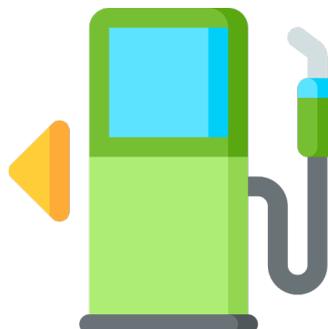


Désignation	Période				Variations (%)	
	Unité	2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
Consommation d'eau	m3	9473	12853	13782	36%	7%



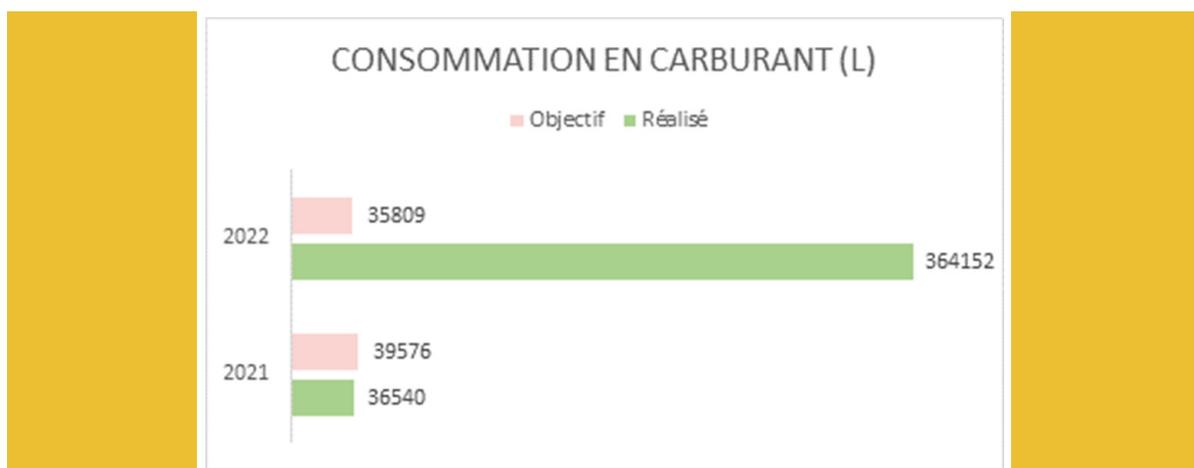
3. LE CARBURANT

En 2022, la consommation de carburant est de (364.152 L) contre (36 540 L) en 2021, soit une augmentation de 1337% pour le Diesel et 809% pour l'essence. La variation de 2021 à 2020 est de (-22%) pour le Diesel et (-10%) pour l'essence.



Ces variations s'expliquent par :

- L'augmentation du parc Auto avec l'entrée au budget des véhicules de DLF et DAI (Evolution des Véhicules de 30 à 152 - DAI : 12 véhicules ; DLF : 131). Consommation DLF 302 000 L soit 83% ; Consommation DAI 18 815L soit 5,17%.
- L'utilisation d'outils innovants (teams ; zoom) pour la réalisation de certaines séances de travail réduisant ainsi les déplacements ;
- Le rajeunissement progressif du parc auto (Pôle SI ; DAS ; DJ ; DAGF ; DLF) ;
- La surveillance des déplacements par géolocalisation.



		Période				Variations (%)	
Désignation		Unité	2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
Consommation de carburant	Diesel	L	7826	6081	87 411	-22%	1337%
	Essence	L	33 832	30 459	276 741	-10%	809%

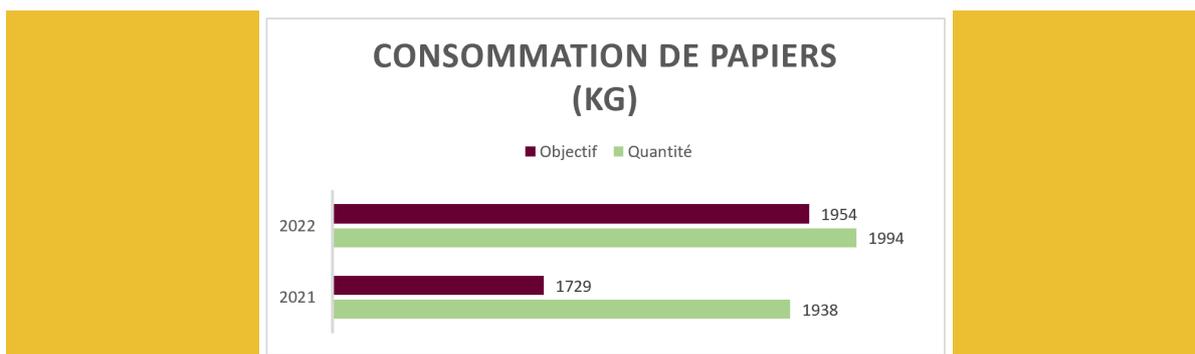
4. LE PAPIER

La gestion relative à la consommation du papier est une action primordiale pour le GS2E en raison de sa participation à la lutte contre le réchauffement climatique.



En 2022, la consommation de papiers est de (1994 Kg) contre (1938 Kg) en 2021, soit une augmentation de 3%. La variation de 2021 à 2020 est de 6%. Ces variations s'expliquent par :

- La reprise effective des activités à la suite de la crise sanitaire à la COVID 19 ;
- Les nouveaux projets de certification et les activités des nouvelles structures ;
- Le déploiement du projet Saphir ;
- L'évolution des effectifs.



Période					Variations (%)	
Désignation	Unité	2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
Consommation de papiers des bureaux	Kg	1820	1938	1994	6%	3%
Consommation de tonners (encres) d'imprimante	Kg	8	13	13	62%	0%



B

MAITRISER L'INCIDENCE DES REJETS SUR L'ENVIRONNEMENT

Le Développement Durable inclut pour une gestion efficace des ressources la notion des 4R qui consiste à : Réduire, Remplacer, Réutiliser, Recycler. Ainsi, l'une des manières pour le GS2E de faire face aux rejets des déchets est le tri sélectif des déchets qui est un élément important dans notre gestion environnementale. Les déchets produits par le GS2E sont classifiés en trois (3) grands groupes :

- Déchets Banals ;
- Déchets plastiques ;
- Déchets spécifiques.

Les quantités sont estimées dans le tableau ci-dessous :

Désignation	Unité	Période			Variations (%)	
		2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
Quantité de déchets banals	kg	6425	11842	18528	84%	56%
Quantité de déchets plastiques	kg	365	1387	1609	280%	16%
Quantité de déchets spécifiques	kg	864	100	152	-88%	52%



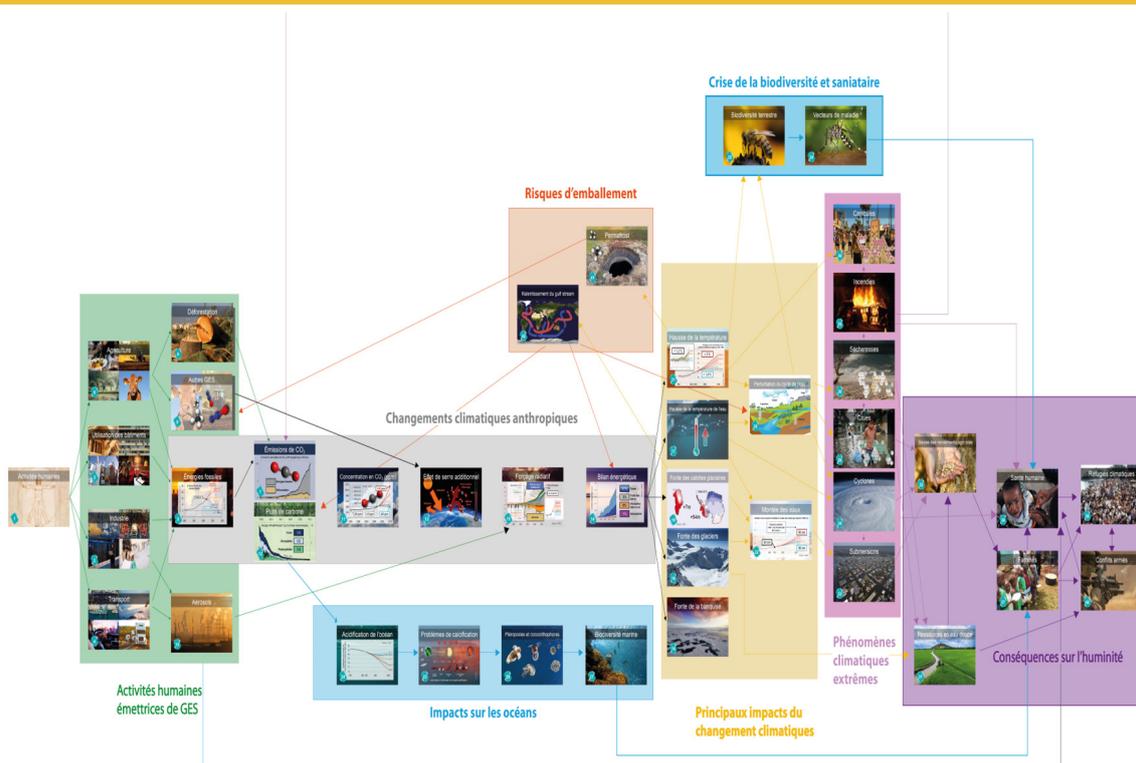
C CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉDUCTION DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Le réchauffement climatique est de plus en plus au cœur des grandes discussions internationales portant sur la préservation de l'environnement. Fort de ce constat, le GS2E conscient de l'impact que peut causer la consommation abusive des ressources énergétiques, a pris des dispositions pour la sauvegarde de l'environnement à travers l'autocontrôle de son utilisation des ressources énergétiques par la gestion de ses impacts sur l'environnement.

C'est dans cette optique que s'est tenu du 04 au 09 Novembre 2022 un séminaire climat qui a abordé les thématiques ci-dessous :

- Thématique 1 : Causes et fonctionnement du changement climatique qui a consisté à :
 - > Elaborer la fresque climat. (Voir schéma ci-dessous)
 - > Définir les causes du réchauffement climatique ainsi que les limites planétaires.
- Thématique 2 : Conséquences et impacts du changement climatique qui a permis de :
 - > Comprendre le Cycle de l'Eau ;
 - > Identifier les risques physiques liés au changement climatique ainsi que les risques pour GS2E.
- Thématique 3 : Mesures d'atténuation du changement climatique qui avait pour but de :
 - > Evaluer l'empreinte carbone du GS2E,
 - > Réduire l'empreinte carbone du GS2E ;
 - > Evaluer l'empreinte carbone individuelle (Comprendre et réduire).

L'objectif pour le GS2E est de marquer son intérêt et son engagement pour la lutte contre le réchauffement climatique.



**AXE 4 :
RENDRE
ACCESSIBLES
LES SERVICES
ESSENTIELS
DE LA VIE ET
CONTRIBUER AU
DEVELOPPEMENT
LOCAL**





A

SERVIR NOS CLIENTS

Dans sa volonté d'être un Groupement à Intérêt Economique (GIE) de référence le GS2E s'est fixé des objectifs qui l'engage aux côtés de ses membres. L'une de ses priorités est de développer les activités de ses membres par la mise à disposition d'outils adaptés.

A ce titre, le GS2E renforce sa contribution dans la gestion de leurs ressources, à la résolution de leurs différentes problématiques, à la mise en œuvre de leurs projets de transformation, à l'initiation des démarches QSE ; RSE ; Anti-Corruption et à l'obtention, au suivi et au maintien des certificats.

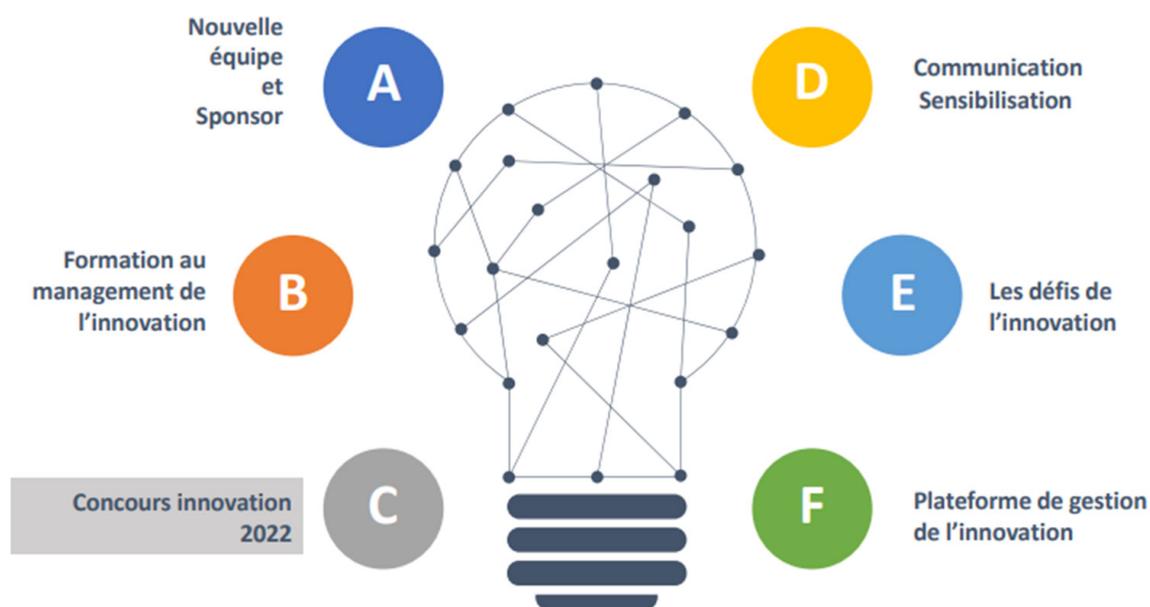
B

INTÉGRER L'INNOVATION

Le programme INNO GS2E vise à promouvoir l'initiative et l'innovation auprès de tous les collaborateurs de GS2E (« Innover Pour Mieux Servir » nos membres).

En 2022, les activités d'innovation se sont articulées autour de 06 chantiers. (Voir schéma ci-dessous)

Rappels des 06 chantiers du programme 2022



- **Les Activités de l'Innovation en 2022**

Les activités portent essentiellement sur :

- Des formations (3), réalisées sur le Management de l'innovation du 02 au 10 Août 2021. Au Total 35 Chefs de Département et Sous-Directeurs ont pris part à cette formation.
- Des animations ont également été menées pour faire connaître les projets du GS2E (E-Facture ; E-Agence ; Portail de Digitalisation des travaux ; Digitalisation des opérations de dépannage).
- La mise en place de canaux de communication avec les collaborateurs que sont InfoGnews; GNews ; LinkedIn.

Activité phare du programme, le concours a pour objectif de permettre aux collaborateurs de soumettre leurs idées d'innovation liées aux activités du GS2E et à ceux des membres du GIE. En 2022, ce sont 11 idées qui ont été retenues par les membres du jury suite aux 37 idées reçues. Le Jury avec à sa tête M. Guillaume BÉDIÉ Directeur B2B et Marketing de CIE et M. Wilfried AGNERO Directeur de la Transformation Digitale de SODECI a retenu les trois (3) lauréats suivants :



1^{er} prix :
INFOBOOT

Un Agent virtuel (Robot) qui sera en charge de mener les activités humaines c'est-à-dire vérifier le solde du client, les différentes bases de paiement puis générer le jeton de remise en service pour les mettre à la disposition des clients via les canaux existants (SMS ; WHATSAPP ; FACEBOOK, E-AGENCE).



2^{eme} prix :
EASY CAR

Une application de géolocalisation des sites de collecte (et dépose) pour s'inscrire en tant que conducteurs et utilisateurs.



3^{eme} prix :
MOBTRACK

Outil, basé sur une Technologie OPEN SOURCE, permettant d'atteindre les réels objectifs financiers de réduction de coûts et d'assurer la sécurité des tablettes et appareils de mobilité à un coût d'intégration égal à 0.

- **Projet G'LAB**

G'LAB est un projet qui permet la formation des jeunes diplômés aux nouvelles technologies. Les objectifs principaux sont entre autres :

- › Mettre en place un centre de formation gratuit pour tous les apprenants désireux de se faire former aux métiers de l'informatique notamment en développement d'application et sécurité.
- › Créer un vivier de Ressources Humaines qualifiées et capables d'intégrer nos effectifs.

La 1^{ère} session s'est tenue en septembre 2022 et a porté sur deux (02) technologies dont :

- NODE.JD ;
- VUE.JS.

A l'issue de cette session, 16 diplômes ont été délivrés aux participants. Sur ces 16 participants, Six (06) ont retenu l'attention du Pôle Système d'information dont les dossiers ont été transmis aux Ressources Humaines pour leur intégration au sein du GS2E conformément aux procédures en vigueur.

Notons qu'un des profils retenus a décroché un emploi en France sur les technologies (JavaScript) enseignées par le GS2E.



- Quelques perspectives 2023**

Gouvernance et stratégie	Proposer au CODG un document de stratégie autour de l'innovation
Equipe Projet Innovation	Recruter une ressource dédiée au suivi de la mise en œuvre des projets
Innovation learning	Mettre en place un dispositif de formation interne et externe autour des méthodes d'innovation (Agilité ; design thinking) ; Technews...)
Communication et sensibilisation	Mener des actions de communication et de sensibilisation des collaborateurs à l'innovation (2 à 3 webinaires avec des spécialistes de l'innovation ; améliorer la communication sur G'News)
Concours innovation 2023	Permettre aux collaborateurs de soumettre leurs idées d'innovation. Les idées gagnantes sont récompensées et déployées par le département du collaborateur.
Les défis de l'innovation	Capter le défi et monter un groupe de travail avec l'initiateur du défi pour le résoudre avec une équipe pluridisciplinaire.

ANNEXES



A

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
CONSOMMATION D'EAU					
ENV200	Consommation d'eau		9 473	12 853	13 782
ENV210	Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	m3	9 473	12 853	13 782
CONSOMMATION D'ENERGIE					
ENV410	Consommation d'énergie totale		0,373	0	0
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	GWh	0,373	0,441	0,482
ENV470	Consommation Gasoil / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	l	0	0	0
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules		41 659	36 540	364 152
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	l	7 827	6 081	87 411
ENV482	Consommation Essence/Super des Véhicules	l	33 833	30 459	276 741
CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES & INTRANTS					
ENV680	Fluides frigorigènes	kg	101	101	101
ENV681	Pertes de fluides frigorigènes	kg	5	5	5
POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO2, NOx, SOx					
ENV710	Emissions de gaz à effet de serre (GES)		294	320	1 256
ENV711	Emissions de GES hors production électrique	t CO2e	294	320	1 256
ENV743	Emissions de GES liées à la consommation d'électricité des sièges, agences et bureaux	t CO2e	165	205	228
ENV744	Emissions de GES liées à la consommation des groupes électrogène de secours	t CO2e	0	0	0
ENV745	Emissions de GES liés à la consommation de carburant des véhicules	t CO2e	119	105	1 017
ENV747	Emissions de GES liées aux pertes de fluides frigorigènes	t CO2e	10	10	10
ENV770	Emissions GES liées aux déplacements professionnels en avion				
ENV771	Emissions de GES liés aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	0	1	1
CONSOMMATION PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES, DECHETS PRODUITS					
ENV900	Consommation de papier & produits informatiques				
ENV910	Consommation de papier pour la bureautique	Kg	1 820	1 938	1 994
ENV920	Consommation de toners (encres) d'imprimante	Kg	8	13	13
TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
ENV1100	Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)				
ENV1101	Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées	t CO2e	0	0	0
ENV1102	Taux de couverture certification ISO 50001	%	0	0	0

INDICATEURS SOCIÉTAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT					
SOT120	Action de soutien, de mécénat, de partenariat				
SOT121	Dépenses d'actions de soutien, de mécénat et de partenariat	€	0	0	0
ETHIQUE					
SOT130	Promotion de l'éthique				
SOT131	Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique	€	16 125 476	39 836 601	26 794 504
SOT132	Personnes formées/sensibilisées à l'éthique	Nombre	243	693	2 295
SOT135	Dispositif d'alerte éthique				
SOT136	Nombre de plaintes internes reçues	Nombre	0	14	11
SOT137	Nombre de plaintes internes résolues	Nombre	0	12	11
SOT138	Nombre de plaintes externes reçues	Nombre	1	1	4
SOT139	Nombre de plaintes externes résolues	Nombre	1	1	4
SOT160	Taux de couverture SMAC et système d'alerte				
SOT 191	Effectif des salariés couverts par un système de Management Anti-Corruption (SMAC)	Nombre		511	578
SOT 192	Taux de couverture Système de Management Anti-Corruption	%	0	100	1
SOT 193	Effectif des salariés couverts par un système d'alerte	Nombre		511	578
SOT 194	Taux de couverture système d'alerte	%	0	100	1
ACCORDS COLLECTIFS					
SOT140	Accords collectifs				
SOT141	Nombre total d'accords collectifs signés	Nombre	0	0	0
SOT142	Nombre d'accords collectifs sur aspects santé et sécurité signés	Nombre	0	0	0
TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
SOT150	Couverture certification Qualité (ISO 9001)				
SOT151	Effectif des services certifiés ISO 9001	# personnes	458	511	578
SOT152	Taux de couverture certification ISO 9001	%	1	1	1
SOT155	Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)				
SOT156	Effectif des services évalués ISO 19600	# personnes	0	0	0
SOT157	Taux de couverture évaluation ISO 19600	%	0	0	0
SOT160	Couverture certification lutte anti-corruption (ISO 37001)				
SOT161	Effectif des services certifiés ISO 37001	# personnes	0	511	578
SOT162	Taux de couverture certification ISO 37001	%	0	1	1
SOC1007	Effectif total certifiable	# personnes	479	511	578



Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
IMPACT SUR LES TIERS					
SOT180	Accident				
SOT 181	Accident sur les tiers liée à l'exploitation	Nombre	0	0	0
SOT 182	Accident sur les sous-traitant liée à l'exploitation	Nombre	0	0	0
SOT 183	Accident sur les tiers liée à la circulation	Nombre	0	0	0
SOT 184	Accident causé par un sous-traitant	Nombre	0	0	0

C

INDICATEURS SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
EFFECTIF SOCIETE					
SOC110	Effectif total société		139	177	172
SOC111	Effectif total Cadres (CA)	# personnes	97	109	119
SOC112	Effectif total Agents de Maitrise (AM)	# personnes	41	61	47
SOC113	Effectif total Ouvriers Employés (OE)	# personnes	1	7	6
SOC120	Effectifs total femmes		36	49	49
	Pourcentage de femmes dans l'effectif	%	25,90%	27,68%	28,49%
SOC121	Effectif total Cadres (CA) femmes	# personnes	23	26	30
SOC122	Effectif total Agents de maitrise (AM) femmes	# personnes	13	23	19
SOC123	Effectif total Ouvriers-Employés (OE) femmes	# personnes	0	0	0
SOC130	Effectif total Expatriés		0	0	0
SOC131	Effectif total Cadres expatriés	# personnes	0	0	0
SOC132	Effectif total Agents de maitrise expatriés	# personnes	0	0	0
SOC133	Effectif total Ouvriers - Employés expatriés	# personnes	0	0	0
SOC140	Effectif total par Tranche d'age		139	177	172
SOC141	Effectif total 18-25 ans	# personnes	12	9	10
SOC142	Effectif total 26-35 ans	# personnes	75	102	83
SOC143	Effectif total 36-45 ans	# personnes	32	43	59
SOC144	Effectif total 46-55 ans	# personnes	16	18	14

Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
EFFECTIF SOCIETE					
SOC145	Effectif total +56 ans	# personnes	4	5	6
SOC150	Effectif total par Type contrat		139	177	172
SOC151	Effectif total CDD	# personnes	63	99	90
SOC152	Effectif total CDI	# personnes	76	78	82
SOC160	Effectif total par Pays		139	177	172
SOC161	Effectif total France	# personnes	0	0	0
SOC162	Effectif total Côte d'ivoire	# personnes	139	177	172
SOC163	Effectif total Sénégal	# personnes	0	0	0
SOC164	Effectif total Mali	# personnes	0	0	0
SOC165	Effectif total RD Congo	# personnes	0	0	0
SOC166	Effectif total Arabie-Saoudite	# personnes	0	0	0
SOC167	Effectif total Togo	# personnes	0	0	0
EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE					
SOC210	Effectif total souffrant de handicap	# personnes	1	1	2
SOC250	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	# personnes	0	0	0
SOC260	Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	# personnes	1	1	2
SOC213	Part des personnes en situation de handicap dans l'effectif total	%	0,72%	0,56%	1,16%
FORMATION					
SOC310	Nombre total de formations		37	53	241
SOC311	Nombre de formations suivies par les cadres	# personnes	27	34	169
SOC312	Nombre de formations suivies par les agents de maîtrise	# personnes	10	6	67
SOC313	Nombre de formations suivies par les employés	# personnes	0	13	5
SOC340	Nombre total de formations internes (CME, CMEAU)		16	0	0
SOC341	Nombre de formations internes suivies par les cadres	# personnes	10	0	0
SOC342	Nombre de formations internes suivies par les agents de maîtrise	# personnes	6	0	0
SOC343	Nombre de formation internes suivies par les ouvriers-employés	# personnes	0	0	0



Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
FORMATION					
SOC350	Nombre total de formations externes		21	53	241
SOC351	Nombre de formations externes suivies par les cadres	# personnes	17	34	169
SOC352	Nombre de formations externes suivies par les agents de maîtrise	# personnes	4	6	67
SOC353	Nombre de formations externes suivies par les ouvriers-employés	# personnes	0	13	5
SOC320	Dépenses totales de formations	FCFA	13 296 232	26 142 500	71 431 450
SOC321	Dépenses de formations internes	FCFA	3 760 442	0	0
SOC322	Dépenses de formations externes	FCFA	9 535 790	26 142 500	71 431 450
SOC322	Part de la masse salariale dépensée en formation	%	0,01	0,02	0
SOC330	Nombre d'heures de formations		784	424	2 686
SOC331	Nombre heures de formations internes	# heures	256	0	0
SOC332	Nombre heures de formations externes	# heures	528	424	2 686
SOC332	Nombre d'heures de formation par salarié	# heures	6	2	16
ACCIDENTS DU TRAVAIL					
SOC500	Accident du travail				
SOC510	Accidents du travail avec et sans arrêt hors trajets	Nombre	1	3	3
SOC520	Accidents du travail avec arrêt hors trajets	Nombre	1	2	3
SOC525	Accidents de trajet	Nombre	2	1	3
SOC530	Accidents du travail occasionnant un décès	Nombre	0	0	0
SOC540	Nombre de jours d'arrêt du travail	jours	51	483	33
SOC550	Taux de gravité	jours	0,18	1,32	0,09
SOC560	Taux de fréquence	nombre	3,50	5,46	8,39
TEMPS DE TRAVAIL					
SOC610	Temps théorique de travail société	Heures	286 114	366 073	357 750
SOC611	Temps théorique de travail Cadres	Heures	201 756	224 635	247 512
SOC612	Temps théorique de travail Agent de maîtrise	Heures	82 278	126 878	97 758
SOC613	Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Heures	2 080	14 560	12 480

Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
ABSENTEISME					
SOC700	Temps total d'absence (TTA)	Heures	17 714	21 344	27 904
SOC710	Absences pour congés légaux (ACL)	Heures	15 888	13 112	17 936
SOC720	Absences pour congés de maternité (ACM)	Heures	0	2 352	6 416
SOC730	Absences pour congés sans solde (ACS)	Heures	48	0	0
SOC740	Absences pour mise à pieds (AMP)	Heures	0	0	0
SOC750	Absences pour permission exceptionnelle (APE)	Heures	96	384	328
SOC760	Absences pour arrêts maladie (AAM)	Heures	1 104	1 448	2 368
SOC770	Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Heures	408	3 864	768
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Heures	170	184	88
SOC711	Taux absentéisme	%	0,0059	0,0150	0,0090
SOC712	Taux d'assiduité	%	1	1	1
RECRUTEMENTS					
SOC810	Recrutements effectif société		77	105	140
SOC811	Nombre de recrutements CDD	# personnes	63	99	122
SOC812	Nombre de recrutements CDI	# personnes	14	6	18
SOC815	Nombre de femmes recrutées	# personnes	15	25	26
SOC816	Pourcentage de femmes recrutées	%	19,48%	23,81%	18,57%
SOC813	Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	# personnes	12	4	10
SOC814	Nombre de stagiaires recrutés	# personnes	49	49	42
DEPARTS					
SOC910	Départ effectif société		19	28	42
SOC930	Départs volontaires		7	10	25
SOC931	Nombre de départs volontaires de salariés CDD	# personnes	5	7	13
SOC932	Nombre de départs volontaires de salariés CDI	# personnes	2	3	12
SOC940	Départs liés aux fins de contrats		12	18	16
SOC941	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	# personnes	11	18	15
SOC942	Nombre de départs des salariés CDI pour motif de fin de contrat	# personnes	1	0	1
SOC960	Départs liés aux transferts ou décès				1
SOC961	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de transfert ou décès	# personnes			0
SOC962	Nombre de départs des salariés CDI pour motif de transfert ou décès	# personnes			1
SOC950	Taux de turnover	%	0	0	1



Référence	Indicateurs	Unité	2020	2021	2022
DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE					
SOC102	Dépenses en matière de politique sociale	FCFA	40 983 942	39 476 769	45 439 926
SOC103	Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	FCFA	40 983 942	39 476 769	45 439 926
SOC102	Couverture protection sociale volontaire				
SOC103	Effectif couvert par une protection sociale volontaire	# personnes	139	78	172
SOC104	Part de l'effectif couvert par une protection sociale volontaire	%	1	0,44	1
PROMOTION DU GENRE					
SOC171	Gouvernance				
SOC172	Effectif du comité de direction (CODIR)	# personnes	3	2	2
SOC173	Nombre de femmes membres du comité de direction	# personnes	2	2	2
SOC174	Part des femmes membres du comité de direction	%	66,67%	100,00%	100,00%
SOC175	Metiers techniques				
SOC176	Effectif des salariés exerçant un métier technique	# personnes	50	52	120
SOC177	Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique	# personnes	11	12	22
SOC178	Part des femmes exerçant un métier technique	%	22,00%	23,08%	18,33%
TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
SOC1005	Effectif détaché et certifiable				
SOC1006	Effectif détaché	# personnes	0	334	0
SOC1007	Effectif total certifiable	# personnes	479	511	578
SOC1010	Couverture certification Santé Sécurité au travail				
SOC1011	Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001	# personnes	479	511	578
SOC1012	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45000	%	100,00%	100,00%	100,00%



Tel : + 225 27 21 23 68 55
Fax : + 225 27 21 23 35 88
34 Avenue Houdaille - Abidjan Plateau Immeuble SIDAM
01 BP 8142 Abidjan 01