

Rapport de Gestion RSE
SIPH
Exercice 2017

SOMMAIRE

- 1. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET LE RESPECT DES CONVENTIONS**
- 2. UNE GESTION ATTENTIVE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES DURABLES**
- 3. PLANTEURS PRIVÉS ET COMMUNAUTÉS : UNE RELATION À LONG TERME**
- 4. METHODOLOGIE DE REPORTING**
- 5. RAPPORT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT**

EVENEMENTS MARQUANTS EN 2017

- Engagement Zéro Déforestation », et établissement des critères de respect de la biodiversité ;

CHIFFRES CLES

5	pays d'implantations
9082	Collaborateurs permanents
41.548	ha de Plantations industrielles en saignée
69.681	tonnes en productions propre
47414	Planteurs encadrés sur 169 965 ha en mature
352 011	K€ de chiffres d'affaires
12 793	K€ d'impôts sur les bénéfices
37 480	K€ de salaires, traitement et charge sociales
6794	K€ de charges financières
31564	K€ d'investissement
147 123	K€ pour 161 090 tonnes de Caoutchouc acheté
302.657	€ investis dans les projets communautaires
7689	logements existant dont 954 en Brique de Terre Comprimée et 1442 WC secs
35	dispensaires et infirmeries, 10 ambulances, 122 Personnel de santé
41	écoles primaires et préscolaires ; 316 enseignants ; 9800 enfants scolarisés ; 735 kits scolaires Distribués
46	Accidents de Travail ; Taux de Fréquence: 1,75 Taux de Gravité: 0,03
4950	personnes dépistées volontairement du VIH-SIDA
125 149	consultations médicales dont 12 022 issues des communautés locales dans les centres de santé du Groupe
782	naissances dont 140 issues des Communautés Locales dans les centres de santé du Groupe

MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL, BERTRAND VIGNES

Malgré une légère embellie début 2017 les cours sont redescendus et le creux de cycle se prolonge. Malgré cela, notre Groupe est resté concentré sur sa politique de durabilité avec des actions sociales et environnementales et en particulier un engagement fort « Zéro Déforestation ».

Notre relation privilégiée avec les communautés locales s'est poursuivie avec un meilleur ancrage en vue d'apporter notre contribution au développement social et économique des populations riveraines. L'appui au développement des plantations villageoises et l'encadrement des planteurs s'est également poursuivi et les achats de caoutchouc aux planteurs augmentent dans des proportions importantes, contribuant largement au développement économique local.

Auprès de notre personnel et de leurs familles, les actions dans le domaine du logement, de la santé, et de l'éducation continuent de progresser. La sécurité du travail concentre notre attention pour accélérer le progrès et empêcher les accidents graves ou mortels que, malheureusement, nous déplorons encore.

Le Code de Conduite, lancé fin 2015, a été déployé dans les filiales au Ghana et au Nigeria en 2017, et le sera sur l'ensemble du périmètre du groupe en 2018.

Le groupe SIPH en 2017 a renouvelé son engagement de « Zéro Déforestation », avec la réalisation d'études formelles pour définir les zones plantables, la formation et l'animation des comités de biodiversité sur les sites.

Enfin, nous notons un niveau de maturité de l'ensemble des acteurs du groupe dans la prise de conscience des enjeux de responsabilité sociale et environnementale. Nous poursuivrons cette dynamique en 2018 avec l'ambition d'affirmer notre leadership dans ce domaine.

1. AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET LE RESPECT DES CONVENTIONS

Le Groupe SIPH prête une attention particulière à ses salariés, en les mettant au centre d'une politique sociale ambitieuse afin de leur permettre une adéquation vie privée et vie professionnelle.

Répartition de l'effectif par zone géographique

Désignation	Travailleurs permanents 2017	Travailleurs temporaires 2017	Travailleurs permanents 2016	Travailleurs temporaires 2016	Travailleurs permanents & temporaires Variation 2017/2016
Filiales					
SIPH (France)	22	1	20	0	10%
SAPH (Côte d'Ivoire)	5399	0	5 258	0	3%
GREL (Ghana)	483	2727	470	2 681	3%
RENL (Nigeria)	2304	147	2 248	126	2%
CRC (Liberia)	874	0	977	0	-11%
TOTAL	9 082	2 875	8 973	2807	1,2%

Répartition de l'effectif par catégorie et par sexe

Désignation	2017	2016	2017/2016 Evolution
Effectif-Hommes	8025	8 065	-0,50%
Effectif-Femmes	1057	908	16%
Cadres-Total	187	274	-32%
Cadres-Hommes	154	234	-34%
Cadres-Femmes	33	40	-18%
Femmes dans le Comité de direction	4	4	0%

Répartition de l'effectif par âge

Désignation	2017	2016	2017/2016 Evolution
Age ≤ 25ans	658	723	-9%
25 < Age ≤ 50	7 712	7 621	1%
Age > 50 ans	712	629	13%

Embauches

Désignation	2017	2016	2017/2016 variation
Total (CDI, CDD)	1292	977	32%

Répartition des licenciements et départs

Désignation	2017	2016	2017/2016 variation
Nombre de licenciements (CDI, CDD)	151	609	-75%
Nombre de démissions - CDI, CDD	139	180	-23%
Nombre total de départs, CDI et CDD <i>(licenciement, démissions, départ en retraite et autres)</i>	1 143	1 674	-32%

Rémunérations et avantages sociaux

SIPH gère les évolutions des salaires en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie dans chaque pays, et évalue régulièrement l'adéquation entre les niveaux de rémunérations appliqués par postes et ceux offerts par le marché du travail.

Des évaluations individuelles sont faites régulièrement et permettent de gérer les évolutions des carrières et des rémunérations.

SIPH applique également les principes de non-discrimination dans sa politique de rémunération et d'évolution de carrière.

Tous les cadres disposent d'une part variable individuelle dans leur rémunération et d'un plan de retraite. Parmi les avantages proposés, les employés bénéficient d'une prévoyance, une assurance maladie. 100 % des salariés disposent d'une couverture sociale par l'intermédiaire du Groupe.

Désignation	2017 (€)	2016 (€)	2017/2016 variation
Rémunération Totale	32 045 385.49	30 306 550.40	6%

Organisation du temps de travail et Absentéisme

Dans les entreprises du Groupe, le travail est organisé dans le cadre des durées légales ou conventionnelles, variables d'un pays à l'autre. Ci-après les jours statistiques des heures de travail et d'absence pour maladie.

Heures travaillées

Désignation	2017	2016	2017/2016 variation
Heures totales travaillées	26 355 135	26 441 273	-0,33%

Répartition des jours d'absence par motif

Filiales Désignation	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2017	2016	2017/2016 variation
Nombre de jours d'absence liés à la maladie	26,5	10132	1 163	3705	6 752	21779	22 924	-5%
Nombre de jours d'absences liées au paludisme	N/A	1496	298	438	499	2731	3 151	-13%

Favoriser le dialogue social et la liberté d'association et du droit de négociation collective

Le dialogue social est indispensable à l'équilibre entre les parties en présence. Cela se traduit, au sein de notre Groupe, sous différentes formes :

- L'existence d'un **cadre réglementaire** et **d'organes représentatifs du personnel** (*code du travail, règlement intérieur, délégués du personnel, syndicats des travailleurs, Comité Santé Sécurité...*).
- Le développement de **canaux de communication** accessibles tels que la Communication interne à SIFCA, communication mensuelle à SAPH, et Infoboard à GREL.
- **L'implication du personnel** dans la définition des objectifs et la démarche de progrès continu : réunions de revue budgétaire et groupes de travail sur diverses thématiques.
- Des programmes permettant de **motiver le personnel** : cérémonie de meilleur contributeur, rémunération variable, idées progrès, journée annuelle du management (JAM), cérémonies de vœux, Assurance/retraite complémentaire, mutuelle, bilan annuel de santé.
- **La formation** du personnel et de leurs représentants au management, à la connaissance des procédures disciplinaires, au code du travail, conventions collectives...etc.

La démarche de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles privilégie également le dialogue social :

- L'implication des salariés dans le processus de détection des risques liés à leurs activités et la prise en compte de leur opinion et des choix.
- L'implication des instances représentatives du personnel (*Comité Santé Sécurité au Travail, délégués du personnel*).

A **GREL**, la convention collective a été signée en janvier 2015 pour une durée de 3 ans entre l'Entreprise et l'Union Générale des Travailleurs du secteur agricole du Ghana et comprend 40 articles regroupés en 7 parties.

A **RENL**, la convention collective du travail entre l'Association des Employeurs du Secteur Agricole et Assimilés (NAAAE) et le Syndicat des Travailleurs du secteur Agricole et Assimilés du Nigeria (AAWUN), a été signé en 2006 pour une durée de 3 ans. Depuis 2009, cet accord n'a pas encore été renégocié au plan national. Cependant, RENL et d'autres compagnies ont rehaussé la plupart des allocations mentionnées dans cet accord.

A **CRC**, la convention collective en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2014 a expiré le 31 octobre 2017. Elle comprend dans ses grandes lignes les mêmes articulations que celles de GREL. Une nouvelle convention est en cours de finalisation.

A **SAPH**, les représentants du personnel sont renouvelés par élection. Ils sont consultés et associés aux décisions touchant les travailleurs. Le nouveau code du travail en Côte d'Ivoire a été largement expliqué au Personnel de la SAPH avec des sessions particulières pour les représentants du personnel. Un processus de renégociation salariale globale avec l'accord du patronat ivoirien est en cours.

Progresser vers une excellence en Santé Sécurité

Notre politique en santé sécurité continue d'être déployée au niveau groupe à travers notre engagement à assurer à l'ensemble du personnel un équipement et des outils de travail sécurisés, un lieu de travail sûr et sain minimisant au maximum les risques de blessures et de maladies. Elle se décline ainsi par l'analyse des risques au poste de travail et des plans d'actions pour sa mise en œuvre. La sensibilisation des travailleurs sur des thématiques de santé sécurité et le contrôle permanent du port des équipements de protection individuelle (EPI) nous assure la réduction certaine des accidents.

Même s'il n'existe pas d'accord signé avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, le Groupe respecte scrupuleusement les dispositions légales et réglementaires en la matière.

Nous déplorons en 2017 quatre cas de décès liés à un accident du travail dont deux accidents hors du périmètre SIPH. Le Groupe présente encore toutes ses condoléances aux familles endeuillées. Notre engagement doit être renouvelé chaque jour par chacun de nos employés, à commencer par l'exemplarité de nos dirigeants. Malgré tout, le taux de fréquence est toujours en baisse atteignant 1,75, soit un niveau bas.

Répartition des Accidents de Travail, Taux de Fréquence et de Gravité

Filiales	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2017	2016	2017/2016 variation
Désignation								
Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts USINE-administration & autres	0	17	1	2	0	20	17	18%
Nbre d'accidents du travail ayant généré au moins 1 jour d'arrêts PLANTATION	0	9	14	1	2	26	33	-21%
Nbre total d'accident du travail	0	26	15	3	2	46	50	-8%
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-USINE	0	290	15	231	0	536	377	42%
Nbre de jours d'arrêt liés aux accidents du travail-PLANTATION	0	101	118	7	57	283	647	-56%
Total de jours d'arrêt liés aux accidents	0	391	133	238	57	819	1024	-20%
Heures totales travaillées	41 349	12.390.911	5.808.457	5.941.518	2.172.900	26355135	26 441 273	-0,33%
Taux de fréquence des accidents	0,00	2,10	2,58	0,50	0,92	1,75	1,89	-7%
Taux de gravité des accidents	0,00	0,03	0,02	0,04	0,03	0,03	0,04	-25%

SIPH a l'obligation de tenir à jour, annuellement, son "**document unique d'évaluation des risques**" recensant l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Ce document doit être tenu à la disposition du médecin du travail, de l'inspection du travail, du personnel et des délégués du personnel (Cf. articles L4121-1 à L4121-3 et R4121-1 et R4121-2 du code du travail) Depuis le 1er juillet 2012, il est fait obligation de désigner un **responsable sécurité** dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille et leur effectif (Cf. article L.4644-1 du Code du Travail)

Les maladies professionnelles

En Côte d'Ivoire, la liste des maladies professionnelles reconnues par l'organisme de la sécurité sociale (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) est au nombre de 45 tableaux à ce jour. Sur l'ensemble de ces tableaux de maladies professionnelles indemnifiables (MPI), seuls 7 tableaux couvrent le champ d'activités de la SAPH :

Tableau N°4 : Affections professionnelles provoquées par le benzène... (*Carburant, réactifs de laboratoire*) ;

Tableau N°7 : Tétanos professionnel (*travaux agricoles et industriels exposant au bacille tétanique*) ;

Tableau N°40 : Affections dues au bacille tuberculeux (*personnel de soins*) ;

Tableau N°42 : surdit e provoquée par des bruits lésionnels (*scieurs, ouvriers fabrication, standardiste, ateliers mécaniques*) ;

Tableau N°43 : Affections professionnelles provoquées par le bois (*scieurs*) ;

Tableau N°44 : Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (*culture, usine*) ;

Tableau N°45 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes (*culture, usine, services de sant e*).

Les mesures de prévention (sensibilisation, visites annuelles systématiques, surveillance du milieu de travail, équipements de protection, etc.) mises en œuvre et suivies périodiquement par les services de santé au travail (*avec des médecins du travail sur l'ensemble des sites*) et les chargés de sécurité ont pour objectif de maintenir de bonnes conditions de travail. A ce jour, nous n'avons connaissance d'aucune maladie professionnelle enregistrée et reconnue par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et couvrant le champ d'activité de SAPH.

Jusqu'à maintenant, le Ghana n'a pas de politique nationale en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail, comme l'exige la convention n   155 (1981) de l'OIT. Il existe toutefois la Loi de 1970 sur les usines, les bureaux et les magasins (Loi 328). Il existe également la loi sur l'indemnisation des accidents du travail 1987 (PNDC 187) qui concerne l'indemnisation des blessures corporelles causées par les accidents du travail et, par conséquent, affecte indirectement la surveillance de la sécurité des travailleurs et du lieu de travail¹.

La sécurité routière

Les accidents de la route restent une préoccupation pour le Groupe. Ils prennent des proportions relativement importantes comparées aux années précédentes. On enregistre 17 cas d'accidents de circulation à GREL avec blessures et dommages. 18 cas impliquant (*2 cas de véhicules de transport du personnel : 3 motos et 13 vélos*) sont également enregistrés à SAPH.

A RENL, il est prévu un meilleur suivi en 2018. Cependant, 2 cas d'accident de circulation ont été signalés en 2017.

1466 heures de formation ont été réalisées au bénéfice de 154 employés à SAPH. Ces formations ont porté sur la conduite défensive et de formation moto. GREL par contre n'a pas renouvelé ces formations en 2017.

La formation en conduite de moto et de véhicule pour la SAPH porte sur les points suivants :

- Les vérifications sécuritaires
- Les règles de sécurité élémentaires à observer à moto
- Les dix commandements du motard
- Contr  le avant utilisation
- Les charges sur les motos
- Les vérifications quotidiennes du véhicule
- Utilisation de la bo  te de transfert ou réducteur
- Sensibilisation sur le port de la ceinture de sécurité

¹ <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Occupational-Safety-and-Health-Issues-in-Ghana.pdf>

Un enjeu local particulier à gérer : VIH et paludisme

A SAPH, il faut noter la baisse progressive et constante de l'incidence du VIH de 5,4% (2009) à 0,7% (2017) dont 0,5% de salariés, alors même que le taux national est de 3.7%. Cette performance constante dans la réduction de l'impact du VIH est notamment due aux actions de prévention (*sensibilisations, dépistage annuelle des agents, etc.*).

Sur le volet de l'élimination de la transmission de la mère à l'enfant, 14 enfants nés de mères séropositives ont été testés dont 1 déclaré séropositif; soit 98% de taux de réussite.

A fin 2017, on recense 33 personnes vivantes avec le VIH sur 4739 dépistés dont 26 (88%) sont sous médicaments Anti Retro Viraux.

Au total, 179 actions de sensibilisation contre le VIH-SIDA ont été organisées à l'attention de 3734 personnes. Plus de 34.323 préservatifs (*achetés, dons d'ONG, don de Ministère de la santé...*) ont été distribués en 2017.

Le solde du fond de solidarité VIH-SIDA et PALUDISME est de 15 millions F CFA en fin d'exercice 2017.

GREL en a distribué 1200 pendant 24 actions de sensibilisations avec plus de 1200 participants.

Au plan du paludisme, SAPH a enregistré plus 17 402 cas de paludisme issus des consultations dont 3813 agents avec un taux de 22%. Cela représente un taux d'absentéisme de 12, 30% contre 43% au plan national (MSLS 2014). En termes de sensibilisation, SAPH en a organisé 149 actions auprès de 5351 participants et distribué 7713 moustiquaires imprégnées.

GREL a mené 48 actions de sensibilisation auprès de 4949 personnes mais n'a distribué de moustiquaires.

Les perspectives 2018 de lutte contre le VIH/SIDA consiste à :

Sensibiliser les salariés par une communication interpersonnelle lors des visites annuelles sur la prévention et le dépistage du VIH.

Organiser une causerie débats avec les conjoints des salariés sur la prévention et le dépistage du VIH

Organiser des séances de projection de film suivi de débats à l'attention des salariés et leur famille et la communauté (1 par village/an)

Conseiller et dépister 100% des femmes enceintes reçues en CPN

Réaliser le dépistage de tous les enfants de mère séropositive nés dans nos maternités

Les perspectives 2018 de lutte contre le Paludisme consiste à

- Organiser des concours villages propres
- Former des pairs éducateurs
- Déterminer le taux de couverture/Utilisation des MIILDA
- Déterminer la proportion de Paludisme chez les familles

Développement des collaborateurs

Le Groupe essaie d'adapter ses besoins en formation en tenant compte de ses objectifs, de ses ressources internes et du marché externe.

Un plan quinquennal (2017-2025) de formation, en ligne avec les recommandations du Centre ghanéen pour la promotion des investissements (GIPC) a été établi à GREL. Ce plan fait l'objet de la signature prochaine d'un accord avec le Gouvernement ghanéen. Il prévoit la formation des managers aussi bien sur des outils opérationnels que la formation sur des normes et d'autres thématiques touchant à l'ensemble des catégories professionnelles :

- SAP, SIFCA Standard, SIG, Système de Gestion salariale HAY;
- ISO 9001 : 2015, 14001 : 2015;
- Evaluation du retour sur investissement des formations et développement ;
- Etude avancée sur les relations du travail ;
- Communication en entreprise et management par équipe;
- Etude avancé sur l'intelligence émotionnelle;
- Conduite défensive des véhicules et des engins 2 roues.

- Les opérations de terrain à l'usine et en plantation.

De même, à la SAPH, les Directions Technique, de la Qualité et la Programmation Industrielle, des Opérations Agricoles, des Ressources Humaines, et bien d'autres départements, ont bénéficié des formations dont les modules ont été validés en central au titre de 2017. Il est à noter également que toutes les catégories professionnelles ont été concernées. Ces formations s'articulent autour des thématiques suivantes :

- Recyclage saignée
- Conduite défensive
- Procédure de contrôle qualité de la saignée
- Optimisation de la méthode de saisie et amélioration du contrôle
- Management situationnel
- Norme ISO version 2015
- Formation moto
- Formation délégué du personnel

Désignation	2017	2016	2017/2016 Variation
Nombre total heures de formation	115 374	118 282	-2%
Nombre de salariés formés	4098	4 243	-3%

En France, l'obligation des deux réunions relatives au plan de formation n'a pas été retenue avec la loi Rebsamen (*loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*). Depuis le 1^{er} janvier 2016, une seule réunion peut désormais faire l'objet de l'avis des IRP sur le plan de formation.

SIPH adapte ainsi ses besoins en formation en tenant compte des orientations stratégiques annuelles du Groupe, de ses ressources internes et du marché externe. La formalisation du plan de formation intervient après avis des délégués du Personnel et en tout état de cause en respectant ses obligations d'actions d'adaptation et de développement de son personnel.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale – loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, facilite l'accès à des formations qualifiantes pour les salariés et a introduit notamment l'obligation d'un entretien professionnel tous les 2 ans (*applicable depuis le 7 mars 2016*). Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié...

Egalité de traitement

L'égalité a été consacrée comme un droit fondamental de l'UE et tous les états membres doivent s'y conformer. L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femme-homme. La loi n° 2014-873 et les ordonnances de sept. 2017 s'inscrivent dans les articles du code du Travail et du Code pénal.

En pratique SIPH applique les lois et ses règlements et à l'obligation de les afficher dans un lieu facilement accessible ou d'informer par tout moyen ses salariés. SIPH affiche dans un panneau consacré à cet effet, à la cafétéria, les mesures consacrées à l'égalité de traitement.

L'obligation de l'emploi de personnes handicapées est effective à partir de 20 salariés. Lorsqu'une entreprise atteint pour la première année le seuil des 20 salariés, elle bénéficie d'une exonération de 3 ans. Il n'est possible de bénéficier de cette exonération qu'une seule fois, même si l'entreprise repasse sous le seuil des 20 salariés. Depuis 2017, SIPH ne bénéficie plus de l'exonération de 3 ans et, devra s'acquitter d'une contribution qui s'élèvera à environ 14 505 €.

A la date du 31 déc. 2017, l'effectif global SIPH était de 22 personnes, avec un effectif moyen qui s'élève à 20,80 personnes.

SIPH applique les textes consacrés à la lutte contre les discriminations. Ces derniers sont affichés et accessibles à tous au sein de la SIPH. Ces éléments sont par ailleurs repris dans le règlement Intérieur de la SIPH.

La France applique les conventions de l'OIT reprises par les lois internes sur la politique notamment de lutte contre les discriminations, l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes et dont les textes sont affichés au sein de la SIPH.

Le respect des droits humains a toujours guidé la conduite des affaires au sein du Groupe. Une charte sociale a d'abord été élaborée en 2015, puis un code de conduite et des valeurs ont été adoptés et diffusés.

Les valeurs fondamentales qui ont été définies par le Groupe SIFCA et déclinées au sein de la SIPH, sont les suivantes :

- Responsabilité,
- Ethique,
- Qualité.

Le Groupe veut s'assurer que l'ensemble de son personnel partage les mêmes valeurs afin de créer le meilleur cadre possible à l'amélioration de ses performances. L'ambition de SIPH est de s'assurer, en permanence, qu'il agit conformément aux quatre engagements clés compris dans sa déclaration Qualité, à savoir :

- Le Respect des personnes qui forment le Groupe,
- Le Respect de nos clients et de nos partenaires (dont les planteurs),
- Le Respect de notre environnement (communautés et milieu ambiant),
- Le Respect de nos actionnaires.

Afin d'assurer que les valeurs du Groupe sont effectivement incarnées par l'ensemble du personnel, le groupe SIFCA a adopté un Code de Conduite avec les principaux objectifs suivants :

- Formaliser les attentes du Groupe en matière de conduite professionnelle,
- Promouvoir l'éthique en vue de faciliter l'atteinte des objectifs du Groupe, de maintenir et consolider son image de marque,
- Encadrer et uniformiser la conduite professionnelle du personnel du Groupe,
- Mettre en place un cadre formel et transparent d'échange et de prise de décision sur les questions liées à l'éthique.

Le Code de Conduite du Groupe SIFCA comprend huit principes essentiels :

- Respect des lois et règlements,
- Vol, fraude et corruption,
- Conflits d'intérêts et occasions d'affaires pour la société,
- Confidentialité, conservation et fiabilité des informations,
- Protection des actifs et des ressources de la société,
- Aptitude au travail,
- Discrimination et harcèlement,
- Contrôle interne.

En matière de discrimination « *SIFCA ne veut tolérer aucune discrimination, ni harcèlement quel qu'il soit, fondé notamment sur la race, l'ethnie, le sexe, l'âge, la religion, ou les opinions politiques ou syndicales* ». Pour ce faire les directeurs, responsables, et employés veilleront à :

- Toujours traiter les collègues et collaborateurs avec respect et courtoisie ;
- Toujours s'abstenir de toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, c'est-à-dire de tout comportement qu'un individu raisonnable pourrait considérer comme dégradant, humiliant, discriminatoire ou comme une forme d'intimidation (*utilisation d'insulte, de plaisanteries grivoises, d'un langage vulgaire, de moqueries*) ;
- Ne pas diffuser, afficher ou promouvoir des messages ou images offensants ;
- Ne pas faire de remarque indécente concernant le corps ou l'apparence physique d'un employé ;
- Ne jamais permettre que des facteurs comme la race, la religion, la couleur de la peau ou encore l'orientation sexuelle déterminent des décisions d'offre d'emploi, d'embauche, de classification, de formation, d'apprentissage, de promotion, de taux de salaire, de transfert, de mise à pied ou de licenciement (ni tolérer que d'autres prennent des décisions en fonction de tels facteurs) ;

- Ne jamais permettre que des handicaps physiques déterminent des décisions relatives au travail, à moins que de tels handicaps n'empêchent une personne de faire son travail en toute sécurité et que le poste ne puisse être adapté.

Pour ce faire, le groupe procède à des recrutements de femmes à tous les postes (*saignée, greffage, usine, administration...etc.*).

Elimination et abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants

Le risque de travail forcé ou obligatoire est faible au sein du Groupe. Nous nous efforçons de garantir des relations de travail librement choisies et exemptes de menaces, conformément aux législations nationales, et au code de conduite du Groupe. Chaque employé dispose d'une fiche de poste. Dans le cas contraire, il est en droit d'en exiger. SIPH s'engage à ne pas employer d'enfants ni dans ses usines ni dans ses plantations.

Toutes les filiales du Groupe disposent d'un code de lutte contre le travail des enfants et restent très vigilantes sur la question.

A la SAPH, une formation sur le travail des enfants a été réalisée à l'endroit des gestionnaires des zones hévéicoles en charge du conseil et de l'achat de caoutchouc. La formation avait pour objectifs de :

- Initier les participants aux concepts de base associés au travail des enfants
- Prévenir et éliminer le travail des enfants, et en particulier le travail dangereux des enfants dans l'agriculture ;
- Présenter une démarche simple permettant d'intégrer la lutte contre le travail des enfants dans le mandat et les activités des participants.

Il a été procédé ensuite à :

- La diffusion du code de conduite contre le travail des enfants ;
- La formation des moniteurs en charge du conseil et la formation des planteurs privés dans une des localités couverte par les gestionnaires de zones ;
- La célébration de la journée mondiale de lutte contre le travail des enfants sur tous les sites ;
- Sensibilisation des planteurs privés notamment les plantations gérées par la SAPH ;
- Signature par les planteurs privés du code de lutte contre le travail des enfants ;

Les cours de vacances organisés pour les enfants des communautés locales à GREL sont plus qu'un succès au point que les capacités d'accueil sont dépassées. Ils ont également pour objectif d'éviter de les retrouver dans les plantations durant cette période.

2. UNE GESTION ATTENTIVE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES DURABLES

Politique générale en matière environnementale

Le Groupe continue le déploiement des systèmes de management environnemental (SME), de la biodiversité et de son engagement « Zéro déforestations », conformément aux chartes du Groupe. GREL, RENL et SAPH ont entamé leur processus de certification ISO 14001 version 2015.

GREL déploie son plan de gestion environnemental et social qui est régulièrement audité par ERM Paris conformément aux Critères de Performance de la Société Financière Internationale (SFI). Un rapport annuel de gestion environnemental et social est produit à cet effet et envoyé. Il a été procédé à une formation d'auditeurs principaux en environnement et elle a réalisé un audit diagnostique environnemental dont l'implémentation du plan d'actions devrait aboutir à la certification ISO 14001 version 2015 en mars 2018.

RENL a également fait former son équipe dédiée en Système de Management Environnemental pour la certification 14001.

SAPH sur son site de Bongo est au stade de l'analyse environnementale. Par ailleurs, une date est à définir par une décision interministérielle pour la réalisation d'un plan d'opération interne. Il est également prévu une extension des bassins de lagunage qui fait partie du périmètre de certification.

A SIPH (France) les actions d'information concernent essentiellement la consommation du papier, d'électricité du recyclage des capsules de café, du matériel (informatique et de bureau).

Par contre, les sociétés de plantation du Groupe mettent en œuvre une politique environnementale dans le but d'assurer la bonne gestion des espaces agricoles et industriels qu'elles occupent, ainsi que les villages abritant les employés et leurs familles.

Des programmes de sensibilisation sont effectifs dans toutes les filiales avec une réunion mensuelle consacrée à la santé sécurité et environnement pour certaines ou des réunions avec des points environnementaux à l'ordre du jour pour d'autres. Le programme de certification environnementale généralisé des filiales dont les conditions de succès dépendent largement de l'implication de tous est la preuve de la prise de conscience des salariés en matière de protection de l'environnement.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions s'élèvent à 474 116 € en OPEX et CAPEX pour SAPH et à 40 216 € pour GREL. Aussi une partie de ses moyens est intégrée dans le budget Groupe consacré à l'environnement qui s'élève à 262.669 €. A l'avenir un montant consolidé des filiales sera souhaitable.

Action de lutte contre le gaspillage alimentaire

Les problèmes éthiques, sociaux, économiques et environnementaux que pose le gaspillage alimentaire estimé à 1,3 milliards¹ de tonnes de la production alimentaire mondiale, demeure une préoccupation au plan international. Des initiatives nationales de collecte de produits invendus ou en voie de péremption aux fins de les mettre à la disposition des populations vulnérables existent.

Cependant, ce phénomène ne constitue pas un enjeu matériel par rapport à nos activités.

¹ <http://www.fao.org/news/story/fr/item/196268/icode/>

Pollution et gestion des déchets

Des installations appelées « Reclaim Rubber » sur les sites de Bongo et de Rapides Grah à SAPH, permettent de reprendre dans le process, des granulés contaminés auparavant considérés comme déchets.

Dans l'ensemble des usines, le taux de recyclage des eaux utilisées dans le process est en constante augmentation. En effet, les eaux sont captées sur les parties les plus propres du process pour les renvoyer en amont sur les parties les plus salissantes. C'est le cas à Rapides Grah où la même eau est ainsi utilisée deux fois. Une grande partie des eaux issues des derniers bassins de lagunages sont également réutilisées dans le process, afin d'économiser les prélèvements par pompage de la nappe ou des cours d'eau.

Par ailleurs, des mesures de rejets atmosphériques sont régulièrement effectuées à la demande par le Centre ivoirien anti-pollution dans le cadre de ses visites réglementaires dans les filiales. SAPH s'est engagé à faire un état des lieux des émissions atmosphériques sur ses sites en 2018.

La prise en compte des nuisances sonores est effective à SAPH et se matérialise par les rapports de mesure du niveau de bruit délivrés par la Caisse nationale de prévoyance sociale dans le cadre également de ses missions dans les installations classées.

A GREL, il est apparu nécessaire de moderniser le système de traitement des eaux usées de l'usine puisque l'augmentation systématique de la capacité de l'usine de 3 t/h à 10 t/h augmentera la production d'effluents ainsi que la consommation d'eau et d'énergie. Ainsi, après avoir examiné une étude réalisée par ALMADIUS Engineering and Environment de Belgique, la direction a décidé de mettre à niveau le système de traitement des eaux usées afin de respecter les valeurs limites réglementaires de l'agence de protection de l'environnement

Les lagunages pour le traitement des eaux usées sont opérationnels dans toutes les usines. Des aménagements et investissements sont réalisés progressivement pour accompagner l'augmentation des niveaux de production et assurer la performance de ces lagunages.

Analyse des effluents 2017

Désignation	Filiales	SAPH	GREL	RENL	CRC
PH		6,71	7,55	7,28	3,61
DCO		363,88	65,33	118,08	133,67
DBO5		88,58	10,81	34,83	56,42
MES		141,95	19,92	112,23	36,67

Des mécanismes sont mis en œuvre dans chacune des filiales afin de trier les déchets, les diriger pour certains vers des filières externes de traitement et de valorisation et pour d'autres, les destiner au compostage. Des aires de stockage d'huiles usagées sont aménagées sur les Unités Agricoles Intégrées.

Désignation (tonne)	2017	2016	2017/2016 Variation
Déchets non dangereux produits	468,58	407,27	15%
Déchets dangereux produits	65,65	22,77	188%
Déchets non dangereux valorisés	430,93	371,16	16%
Déchets dangereux valorisés	46,56	15,62	198%

La surveillance continue des rejets autour et à l'intérieur de l'usine de GREL a consisté en :

- La formation sur l'application de produits chimiques en plantation et à leur utilisation dans l'usine ;
- L'assainissement et le traitement des sols contaminés ;
- Le suivi mensuel des paramètres de traitement des eaux usées ;
- La construction d'un nouveau bio-filtre et épurateur d'air pour réduire l'impact olfactif des gaz à proximité de l'usine de caoutchouc ;
- La surveillance du bruit à l'usine.

Les principaux polluants rejetés sont des matières en suspension constituées de caoutchoucs piégés.

Notons également qu'à RENL, la vente de bois d'hévéa en fin de cycle à la société OMOWOOD pour la fabrication de panneaux de particules a été abandonnée. Cependant, des discussions avec une entreprise d'agroforesterie de reprise de bois ont été initiées.

La conception et l'exploitation des usines sont faites de manière à limiter la génération d'odeurs. Conjointement avec le CIRAD, GREL a accueilli de 2011 à 2013 pour 30 000 euros, des travaux de recherche sur les mécanismes de formation des odeurs (*étude des micro-organismes présents dans le latex, le sérum et les coagula*). Ces travaux visaient également à tester des traitements ou des modes de stockage qui empêcheraient leur développement et seraient à même de réduire l'impact olfactif à proximité des usines de caoutchouc. Cette étude a aussi permis de se rendre compte de la fonctionnalité des bio-filtres qui ont été installés sur le site.

Par ailleurs, des recherches ont été effectuées sur la meilleure façon d'utiliser le charbon actif pour réduire de manière significative l'odeur générée par l'usine. Les résultats préliminaires indiquent qu'il y a un effet du charbon actif sur l'odeur, mais d'autres études seront effectuées en 2018.

Il faut rappeler que tous ces travaux de recherches à GREL font suite à des plaintes de communautés environnantes, ce qui n'est pas le cas à SAPH, RENL et CRC.

Une consultation ORL et une audiométrie sont réalisées pour les travailleurs exposés aux nuisances sonores lors des visites médicales annuelles.

Utilisation durable des ressources

Maintien de la fertilité des sols : L'utilisation d'engrais enrobé sur l'année de planting permet de réduire par quatre la quantité d'apport d'engrais NPK et de maintenir la croissance des hévéas en raison de la meilleure efficacité de ce type d'engrais. Le gain est de l'ordre de 150 tonnes d'engrais NPK par an à l'échelle de la SIPH.

Les jachères et rotations en pépinière permettent une bonne conservation de la fertilité des sols. Les fossés de drainage évitent l'hydromorphie et favorisent la vie organique des sols. Les plantes de couverture, qui sont des légumineuses (*Pueraria*), fixent l'azote atmosphérique et enrichissent les sols, en plus de leur rôle notoire contre les plantes adventices et l'érosion. Le planting en courbe de niveaux ou terrasses, ainsi que les pratiques de sous-solage, contribuent également à réduire l'érosion des sols.

Les déchets organiques (*feuilles mortes, branches, souches*) déposés au sol pendant la vie de l'arbre, ou laissés sur place après abattage, sont progressivement réincorporés au sol, et l'enrichissent en matière organique, ce qui améliore les propriétés physiques et biologiques du sol, et garantissent le maintien de sa fertilité.

Au-delà de nos plantations industrielles, nous soutenons et encourageons des pratiques agricoles durables à travers l'assistance technique que nous apportons aux planteurs.

L'évaluation topographique des flux hydrauliques, le planting en courbes de niveau (contour lines) ou en terrasses, le sous-solage avant planting, ainsi que l'irrigation gravitaire (keyline design) permettent une optimisation de l'utilisation de l'eau, et favorisent l'infiltration des eaux de pluie dans le sol, améliorant les réserves hydriques.

La comptabilisation de **la consommation d'eau** n'est pas exhaustive. Bien que des compteurs d'eau existent à SAPH, GREL et RENL, le dysfonctionnement de ces équipements peut perturber le relevé réel des consommations d'eau entraînant parfois des estimations. En plus de l'impact de la croissance de l'activité industrielle, l'augmentation des quantités enregistrées en 2017 provient essentiellement d'une meilleure prise en compte des mesures.

Consommation d'eau

Désignation	2017	2016	2017/2016 variation
Consommation d'eau (m3)	3 209 473	3 123 958	2,7%
Consommation d'eau de forage	1 500 760	1 969 322	-24%
Consommation d'eau de surface	1 708 713	1 154 636	48%

Nous accompagnons **les consommations de combustibles et carburants** afin de les réduire progressivement: à RENL, une gestion plus rigoureuse du stock de carburant a permis des économies substantielles à Araromi et sur l'ensemble des sites. Des études sont en cours pour l'utilisation d'autres sources d'énergies telles que le solaire.

Consommation d'énergie

Désignation	2017	2016	2017 /2016 variation
Consommation d'électricité (kWh)	46 977 023	40 661 496	16%
Essence des véhicules (kWh PCS)	7 553 900	3 768 748	100%
Diesel des véhicules (kWh PCS)	35 098 765	23 392 695	50%
Diesel pour les générateurs et sècheurs (kWh PCS)	75 304 367	53 924 879	40%
GPL (kWh PCS)	84 069 887	68 152 020	23%

Emissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (t CO2e)

Filiales Désignation	SIPH	SAPH	GREL	RENL	CRC	2017	2016	2016/2015 Evolution
Emissions Totales	1	45 216	13636	16002	0	74854	48 252	55%
Emissions directes	NA	27 666	11842	15760	0	55268	31 989	73%
Essence	NA	509	1118	555	0	2182	883	147%
Diesel	NA	5355	4510	648	0	10513	5 597	88%
Diesel pour les générateurs et sècheurs	NA	4870	3269	14557	0	22696	12 902	76%
GPL	NA	16932	2945	0	0	19877	12 608	58%
Emissions indirectes	1	17 550	1794	242	0	19586	16 262	20%
Emissions liées à la consommation d'électricité achetée	1	17 550	1794	242	0	19586	16 262	20%

Le programme de logement BTC (Blocs de Terre Compactée) de SIFCA permet de réduire l'empreinte carbone causée par la production et le transport du ciment, de contribuer à l'efficacité énergétique des bâtiments et d'optimiser les coûts de construction.

L'utilisation réduite et raisonnée des traitements phytosanitaires, ainsi que le choix judicieux des produits, permettent de préserver l'ensemble des facteurs organiques de notre environnement.

Le plan d'action de réduction des quantités de produits phytosanitaire grâce à des applications raisonnées est mis en œuvre à la SAPH :

- Réduction des doses herbicides sur cultures, faire un bilan des consommations et surfaces traitées (culture et pépinières à analyser séparément), mise en place de nouveaux standard, vérification de bonne mise en œuvre, calcul du gain ;
- Construction du projet de pulvérisation raisonnée sur pépinière.

Un travail de recherche sur l'optimisation des apports de fertilisants en fonction des analyses de sol a débuté dans le cadre des études financées par un groupement lié à l'Institut Français du Caoutchouc qui associe la SIPH à d'autres sociétés de plantations (SOCFIN, MICHELIN).

Ainsi, en 2017, la consommation d'engrais azotés phosphorés et potassiques de la SAPH a été de 260 228 kg sur une superficie totale de 24 200 ha soit une consommation d'environ 11kg d'engrais à l'hectare.

Les toilettes sèches continuent à se mettre en place d'autant qu'elles font partie intégrante du standard des logements BTC à SAPH et GREL: elles permettent l'économie d'eau, et évitent la pollution de la nappe phréatique et génèrent des fertilisants par le compost pour les cultures vivrières. Le Groupe en comptabilise 1442 à la fin 2017.

Changement climatique

Sur le thème du changement climatique, nous développons ce que nous faisons pour contribuer à le ralentir, et aussi ce que nous faisons pour nous adapter et limiter les risques sur l'avenir de notre activité.

Les plantations d'hévéa sont des espaces forestiers, remplissant leur rôle de Puits de Carbone

Les hévéas fixent le carbone atmosphérique par l'activité de photosynthèse de leurs feuilles, et utilisent ce carbone pour former de la biomasse (le bois), et synthétiser le caoutchouc naturel. Ce caoutchouc permet à l'industrie d'éviter de consommer davantage d'élastomères synthétiques, qui sont issus de ressources fossiles (les monomères, dérivés du pétrole), et nécessitent de grandes quantités d'énergie pour leur polymérisation.

Approche de Bilan carbone de nos plantations :

Sur les modèles de calcul des auteurs J.B. Wauters, S. Coudert, E.Grallien, M. Jonard, Q. Ponette d'une part ;

J.B. Wauters, D. Bemelmans, V. Bemelmans, R. Bortolazzo, S. Coudert, S. Difle, P. Giot, E. Grallien, M. Jonard, E. Roger, Q. Ponette d'autre part et ;

D'ADEME dont les recherches portent sur « le stock carbone dans le bois d'hévéa au Ghana et au Brésil » et « La typologie des facteurs d'émissions », nous pouvons faire une approche de bilan carbone basée sur les standards moyens établis pour cette activité.

Les études ont évalué le carbone séquestré pour la synthèse du bois (« Ecosystème »), le carbone utilisé pour la synthèse du caoutchouc naturel (chaîne carboné du poly-isoprène), et le carbone émis par les techniques culturales, les intrants (engrais), les transports, et l'usinage du caoutchouc. Il s'agit donc d'un bilan « départ usine », sans considérer l'aval de la chaîne de transformation.

Deux approches sont possibles

- **Séquestration de Carbone par Hectare et par an : 7.9 T C /ha/an, soit 29 T équivalent CO2 /an**

Un hectare d'hévéas a besoin de 7,3 Tonnes de Carbone pour sa croissance (la synthèse de la biomasse), de 1,1 Tonne de Carbone pour la synthèse du caoutchouc naturel, et génère des émissions de 0,49 Tonne de Carbone (intrants, transports, usinage...etc.).

- 1 Ha /an = 7,3 T C (Ecosystème) + 1,1 T C (Synthèse NR) – 0,49 T Carbone émis = 7,9 T C/ha/an

Séquestration de Carbone par Tonne de Caoutchouc produite : 6.29 T C / T NR, soit 23 T eq CO2 /T NR :

En prenant un rendement moyen standard de 1,26 Tonne de Caoutchouc par ha planté (*incluant les plantations immatures et matures*), la séquestration de carbone, ramenée à la tonne de caoutchouc produite, est de 6,29 Tonne, qui peuvent se décomposer comme suit :

1 T NR = 5,8 T C (Ecosystème) + 0,88 T C (Synthèse NR) – 0,39 T Carbone émis = 6,29 T C/T NR

Sur une durée de 30 ans un hectare d'hévéa séquestre donc 239 Tonnes de Carbone, soit 876 Tonnes équivalent CO2.

*En 2017, le Groupe SIPH a produit 69 681T de caoutchouc sur 41.548 ha d'hévéas.
Le bilan de carbone pour l'année 2017 est donc de l'ordre de 328.229 Tonnes de Carbone, soit 1.204.892 tonnes d'équivalent CO2.*

Le Groupe SIPH oriente ses pratiques de sorte à limiter les causes de changement climatique :

Utilisation du bois :

L'activité de production de chips de bois d'hévéa à SAPH pour l'année 2017 a été réalisée sur les sites d'Ousrou en début d'année, puis Bongo (total de 18.600 T). Cette production a été essentiellement vendue à SANIA et à SUCRIVOIRE, filiales de SIFCA, qui les utilisent comme Biomasse dans leurs chaudières, en substitution d'énergies fossiles (gaz, gasoil). Ainsi le pouvoir calorifique issu de la combustion est récupéré pour produire de la vapeur ou de l'énergie électrique. Cette vente permet ainsi d'une part, de couvrir les coûts d'abattage et de préparation de terrain, et d'autre part de réduire les émanations de CO2 par l'arrêt de la pratique du brûlage. Les parcelles abattues sont accessibles aux populations locales pour récupérer du bois de chauffe. De plus, du bois a été vendu pour des essais de sciage afin de mieux valoriser ce matériau : leurs résultats devraient permettre une diversification de l'utilisation du bois et sa valorisation à 100% sur Bongo dès mi-2018.

Sur l'ensemble des usines, l'évolution progressive des séchoirs à caoutchouc et leur meilleur réglage permettent une réduction progressive de la consommation de gasoil ou de gaz par tonne de caoutchouc produit.

Les consommations électriques des installations industrielles, des bureaux, et des villages, est accompagnés de sorte à limiter les consommations, en particulier lorsque l'électricité provient de groupes électrogènes.

L'usage raisonné des engrais, et en particulier des engrais azotés, dont la synthèse demande un fort besoin d'énergie, apporte une réduction des émissions de CO2, et également sur l'impact des transports.

Les plantations jouissent de conditions favorables à la culture de l'hévéa : des pluviométries moyennes au-delà de 1.400 mm par an avec une répartition sur une ou deux saisons des pluies. La saison sèche de 3 mois ne pénalise pas le potentiel de l'hévéa et correspond plutôt à l'hivernage des arbres.

Le risque climatique porte sur trois aspects :

Le vent et la casse qu'il peut générer ;

Une saison sèche prolongée : baisse des croissances et des productions, et risque d'incendie

L'évolution climatique : perturbations physiologiques par l'évolution des températures et de la pluviométrie.

En ce qui concerne la casse au vent, la prévention est assurée lors du choix des variétés d'arbres à développer. Les variétés recommandées ont été testées sur de longues périodes et dans diverses conditions de plantation, et les variétés présentant de fortes sensibilités au vent sont exclues des recommandations. Depuis 2006 pour les variétés présentant un niveau de sensibilité avérée, la mise en exploitation a été retardée, afin de permettre d'avoir des arbres plus gros qui résistent mieux au vent. D'autre part, les plantations sont composées d'un mix variétal, afin de limiter les risques liés à une faiblesse non relevée sur une variété.

Pour la saison sèche, des mesures de prévention de l'incendie sont mises en place et sont adaptées à chaque plantation selon le contexte. Il y a un vrai savoir-faire sur les plantations de la gestion des incendies et le risque est limité à la perte de quelques ha par an.

L'évolution climatique, par définition, n'est pas connue à l'avance. L'ensemble des plantations est aujourd'hui en zone très favorable à l'hévéaculture. De plus, l'hévéa possède une capacité de s'adapter à des conditions de température et de pluviométrie moins favorables, ce qui est le cas dans les zones dites « marginales », comme le nord-est de la Thaïlande. Il faudrait des évolutions extrêmes pour que nos plantations soient impactées.

Les évolutions extrêmes que l'on peut envisager :

Des **périodes pluvieuses très prononcées**: de tels épisodes gêneraient la saignée et la récolte. Des moyens de prévention sont déjà utilisés: les parapluies sur les troncs, la préservation par acidification, la récolte en latex (*même pour la production de slab*), et au besoin ils pourraient être renforcés ou élargis.

Une **période sèche plus prononcée** : Une augmentation importante de la saison Sèche --4 mois ou plus - mènerait à modifier le système d'exploitation : au lieu d'avoir une saignée continue tout au long de l'année, on serait amené à faire un arrêt de saignée de l'ordre d'un mois – la perte de production serait de l'ordre de 5 à 7%. En pratique cette période d'arrêt mènerait à réduire les effectifs de saigneurs puisqu'ils prendraient leurs congés de façon groupée, et la perte de production serait en partie compensée par la réduction des effectifs

Les risques sanitaires sont connus et maîtrisés. La prévention passe par la sélection et les recommandations variétales. La sélection est un travail continu avec:

La poursuite de l'évaluation des clones IRCA ; mise en place de champs clonaux en 2013 au Ghana, en 2016 au Nigéria et le suivi des champs en place (15 dans le groupe).

- La participation au sein de l'IFC (Institut Français du Caoutchouc) à un programme de création variétale avec des champs de sélection au Libéria, en Côte d'Ivoire, au Ghana et au Nigéria,
- La participation à un programme d'échange au sein de l'IRRDB (*International Rubber Research Development Board*),
- La mise à jour régulière de la recommandation variétale avec pas moins de 10 variétés.

SIPH participe également à un programme de recherche sur la maladie fongique *Corynespora*, toujours au sein de l'IFC. Ce programme a pour objectif d'intégrer un test de résistance au champignon *Corynespora* précocement dans le processus de sélection/création variétale.

Le contrôle des maladies de racines est assuré par les méthodes d'implantation des plantations et par un suivi sanitaire annuel. Les pratiques de préparation de terrain garantissent l'élimination de bois morts dans le sol, et le suivi sanitaire annuel fait partie des pratiques courantes des plantations. Le taux d'arbres atteints par le champignon *Fomès*, attaquant les racines, est contenu à un niveau oscillant entre 0,05 % et 0,25%, ce qui garantit la pérennité des plantations, même en cas d'évolution climatique.

Préserver et restaurer la biodiversité.

Le Groupe a défini quatre étapes dans la mise en œuvre des critères de préservation de la biodiversité sur les Unités Agricoles Intégrées (UAI). Ce sont : la formation, les commissions de biodiversité, la mise en œuvre et le suivi. Ces dispositions concernent les nouvelles acquisitions, les extensions et les replantations.

Former le personnel sur les critères de préservation de la Biodiversité et leur mise en œuvre par l'équipe Qualité Hygiène Sécurité Environnement SIFCA et/ou Développement Durable (DD) filiale.

- Mettre en place une Commission Biodiversité par UAI composée du Directeur UAI, du chef des plantations,
- du Responsable DD filiale ou son représentant et du Géomètre filiale ou son représentant. La Commission est chargée de veiller à l'application des Critères de Préservation de la Biodiversité sur l'UAI

En accord avec les membres de la commission, le Géomètre accompagné du Responsable DD filiale ou leurs Représentants feront les différentes délimitations par marquage à la peinture rouge. Les agents chargés de la préparation des terrains travailleront en fonction des marquages : zones à préserver selon les critères de préservation

- Un plan d'action biodiversité par UAI est élaboré avec l'appui du Département QHSE SIFCA. La commission biodiversité de l'UAI est responsable de la mise en œuvre du plan d'action Biodiversité.

En 2017 toutes les commissions des sites ivoiriens ont vu leurs capacités renforcées à travers des formations en trois modules :

- Ecologie générale, phytogéographie et aménagement environnemental
- Diversité biologique : Biotopes et interactions végétales-animales
- Reconnaissances des biotopes et l'usage du GPS sur le terrain.

Chaque module a duré 18 jours soit 54 jours de formation.

Engagement Zéro Déforestation

En 2016, le Groupe s'est engagé sur la Zéro Déforestation en prenant les dispositions suivantes :

- Les **zones à Haute Valeur de Conservation** (HCV) telles que définies par le réseau des ressources HCV («HCV Resource Network») et soumises à la vérification de ce dernier (<https://hcvnetwork.org>) sont protégées et préservées.

Les **zones à Haute Valeur de Carbone** (HCS) telles que définies par le groupe de pilotage HCS (« HCS Approach Steering Group») et soumises à la vérification de ce dernier (<https://highcarbonstock.org>) sont protégées et préservées.

A ce jour, la constitution des commissions biodiversité sur l'ensemble des sites hévéicoles a été réalisée et l'on peut noter également la mise en œuvre effective de l'engagement Zéro Déforestation par la réalisation d'études de biodiversité. Ainsi Une évaluation de haut stock de carbone a été réalisée à CRC au Liberia dans le River Gee.

En 2017, une formation a été organisée par Michelin sur les Hautes Valeurs de Conservation au Ghana avec la participation de SIFCA, GREL, RENL, CRC et SAPH.

Les actions de GREL à Awodua ont consisté à :

- La mise à jour de l'étude HVC pour identifier les habitats naturels, les habitats critiques, la faune / flore et les espèces protégées vulnérables
- La mise à jour du plan de gestion environnementale à Awodua pour inclure des mesures d'atténuation spécifiques au site en vue d'éviter, minimiser et compenser l'impact, avec une cartographie détaillée des zones à protéger.

En 2017, GREL a réalisé des études HVC/HCS sur ses extensions en cours, notamment AWUDUA 2 et dans la région Est du Ghana. Elle dispose désormais de 605 ha de zone de préservation.

Une évaluation des zones humides afin de définir les zones à protéger a été faite à Rapides Grah en 2017. SAPH totalise 474 ha de zone de préservation avec des coordonnées géographiques.

Au Nigeria, 430 ha de réserve forestière sont protégés à Iguobazuwa (RENL). Par ailleurs, une cartographie des zones humides avec une carte par site et géo référencée a été réalisée en 2017.

3. PLANTEURS PRIVÉS ET COMMUNAUTÉS : UNE RELATION A LONG TERME

Projets communautaires

En 2017 tout comme les années précédentes, la contribution au développement communautaire s'est poursuivie avec la sélection, la validation et la réalisation d'un ensemble de projets. Ainsi, les communautés parties prenantes de GREL, RENL, CRC et de SAPH ont bénéficié de projets convenus.

L'investissement du Groupe dans l'éducation est marqué par la présence d'écoles sur les UAI afin de permettre aux enfants des employés de bénéficier d'une éducation pour tous.

En 2017, le groupe dispose de 41 écoles primaires et préscolaires, 316 enseignants et 9800 élèves. Ces derniers ont bénéficié de 735 kits scolaires de la part de SIFCA.

Répartition des projets communautaires par filiale 2017

Filiales	Nombre de projets réalisés	Coûts Total €
SAPH	22	155 239
GREL	4	125 000
RENL	14	6 102
CRC	1	16 316
TOTAL	41	302 657

Impacts Socio-économiques

L'achat du caoutchouc naturel auprès des planteurs privés représente une importante source de revenus pour les communautés. En 2017, ce chiffre s'élevait à SAPH à 81,7 MF CFA, soit 124, 6 Millions d'Euros, à GREL à 22,01 M€ ; **soit un total de 146, 6 M€ en Côte d'Ivoire et au Ghana**. Ces revenus ont un impact important sur l'activité économique locale (commerçants, artisans...etc.).

Parallèlement au prix payé au planteur, la SAPH, dans le but d'améliorer les conditions de vie de ses fournisseurs, a développé et mis à la disposition de ceux-ci un certain nombre de produits et services tels qu' un Plan de Prévoyance, un Plan Epargne et une assistance logistique.

Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH)

En collaboration avec un assureur, la SAPH a développé et mis à la disposition de ses fournisseurs un plan de prévoyance dénommé : Plan de Prévoyance Planteur d'Hévéa (PPPH).

Le PPPH est un contrat annuel renouvelable qui garantit au souscripteur et 5 membres de sa famille, pour 9.900 FCFA (15 Euro) par mois, une couverture médicale allant jusqu'à 80% des frais médicaux et une assistance funéraire à l'adhérent ou à son bénéficiaire allant jusqu'à 600.000 FCFA, (915 Euros) en cas de décès.

En 2017, ce sont 841 fournisseurs de la SAPH qui ont souscrit à ce produit. Ce qui a permis de couvrir 5046 personnes, à raison de 6 personnes par souscripteur.

Plan Epargne Planteur (PEP)

En signant une convention avec un organisme de micro-finance, la SAPH facilite l'épargne à ses fournisseurs par des prélèvements à la vente qu'elle reverse ensuite à la micro-finance.

L'épargne ainsi constituée est rémunérée à un taux des plus élevés du marché et donne la possibilité à l'épargnant de bénéficier de prêts.

En 2017, ce sont 138 contrats qui ont été enregistrés.

Appui à la collecte

La SAPH en collaboration avec ses fournisseurs négocie et organise avec les transporteurs une grille tarifaire afin d'alléger les coûts liés au transport de leur production jusqu'au pont bascule. Ce sont plus de 9.000 fournisseurs qui font appel à ce service annuellement.

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Environ 70% de la production du Groupe a été achetée auprès de planteurs indépendants en 2017. Cela dénote de l'importance des fournisseurs des matières premières dans l'atteinte des résultats du Groupe. Des actions en vue d'intégrer la RSE dans la politique d'achat du Groupe ont été réalisées.

Le transport des conteneurs pour l'exportation du caoutchouc, la construction de logements et de bâtiments sont sous-traités. La construction des deux grandes usines à SAPH en 2014 (Rapide Grah) et 2015 (Bongo) a été faite par des sous-traitants. L'agrandissement de l'Usine de GREL a également été fait par des sous-traitants. D'énormes travaux sont dédiés à la sous-traitance dans le respect de plan de prévention en matière de sécurité et des politiques d'achats du Groupe.

A SAPH, un Code de Conduite du Fournisseur a été finalisé. Il indique les attentes sociales et environnementales de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. Il est intégré dans les conditions générales d'achat de bien et de services de la SAPH.

Pour ce faire, le Fournisseur doit :

1- S'engager pour la gouvernance d'entreprise et l'intégrité

Se conformer aux lois nationales qui régissent ses activités et respecter les obligations contractuelles

2- Garantir la QUALITE des biens et services fournis

Répondre aux normes de qualité et de sécurité requise par la SAPH, les exigences règlementaires et les lois applicables.

Dans la mesure du possible et sur demande, fournir la traçabilité de la matière première tout le long de la chaîne d'approvisionnement

3- Respecter les normes SOCIALES dans les opérations.

L'utilisation du travail des enfants est strictement interdite. (Convention n° 138 & 182 de l'OIT) Le travail forcé est interdit

Créer un environnement inclusif qui permet d'éviter toute forme de discrimination, d'harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence et/ou de menace.

Reconnaître les droits des travailleurs à former des syndicats ou d'autres associations

Fournir des salaires équitables et des avantages qui sont en conformité avec les lois en vigueur et les conventions collectives

Fournir un environnement de travail sûr et hygiénique et d'hébergement.

Prévenir les accidents et les blessures associées en réduisant les risques professionnels dans l'environnement du travail.

Encourager l'égalité des sexes, l'égalité d'accès au travail

4- Respecter l'ENVIRONNEMENT

Respecter toutes les lois règlement en vigueur relatives à la protection de l'environnement Eviter la contamination ou la pollution des sources

Gérer de manière professionnelle, l'application de produits agrochimiques et ne pas utiliser ceux qui ne sont pas homologués

Réduire, récupérer ou réutiliser ses déchets lorsque cela est possible.

5- Mener les activités d'une manière qui honore ses parties prenantes.

Ne pas participer ou bénéficier de réinstallations forcées illégales

Employer et s'approvisionner en biens et services localement chaque fois que c'est possible

Prévenir et traiter adéquatement toute incidence des activités sur la santé et la sécurité des communautés environnantes.

En plus de ces dispositions du code, il existe un comité d'agrément fournisseur composé de membres de différentes directions qui se réunit 3 fois dans l'année pour statuer sur le choix des fournisseurs. Pour ce qui est de l'évaluation des fournisseurs, les critères d'évaluation doivent être intégrés dans le nouveau logiciel SAP et les travaux sont bien avancés.

En 2017, l'actionnaire et acteur dans le domaine environnemental et social, Michelin a déployé un outil appelé RUBBERWAY. Il s'agit d'une application visant à cartographier les pratiques RSE de sa chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel. Afin de préserver cette ressource et d'en maîtriser les impacts sociaux et environnementaux, Michelin a choisi d'en promouvoir la culture dans le respect de certaines règles, tout au long de la chaîne de valeur. Les mesures préconisées reposent sur 5 axes fondamentaux : le respect des personnes, la protection de l'environnement, l'amélioration des pratiques agricoles, le bon usage des ressources naturelles et la bonne gouvernance.

Ainsi, une formation a été initiée à GREL sur cette application innovante promouvant les bonnes pratiques. Il est prévu de réaliser la même formation à SAPH en 2018.

GREL a également un document décrivant la politique de l'entreprise en direction des fournisseurs de caoutchouc gérés par le département de gestion des petits planteurs (ROU).

Ce document couvre les questions suivantes :

- Sélection des fournisseurs (agriculteurs / planteurs privés)
- Titre foncier
- Le travail des enfants
- Utilisation de pesticides
- Formation
- Processus de surveillance
- Conditions d'emploi

L'achat de caoutchouc et l'encadrement des planteurs locaux sont synthétisés dans le tableau ci-après.

FILIALES	Plantations industrielles matures		Plantations villageoises (PV)		Plantations villageoises (PV) encadrées				% Achats /total 2017	% Achats /total 2016
	Superficie (ha)	Production (T)	Production Achetée (T)	Montant (en K€)	Plantation immature		Plantations matures			
					Superficie (ha)	Nombre de planteurs	Superficie (ha)	Nombre de planteurs		
GREL	10 457	16 462	24 220	22 017	25714	7015	16609	2982	59,53	52,79%
RENL	10 645	19 973	422	481	-	-	-	-	2,07	0,67%
SAPH	16 399	29 149	136 413	124 601	71 727	31 800	153 356	44 432	82,39	80,87%
CRC	4 047	4 097	35	25	-	-	-	-	0,85	0,00%
TOTAL	41548	69 681	161 090	147 124	97 441	38 815	169 965	47414	69,81	66,63%

Droits de l'Homme, Prévention de la corruption et des discriminations

A travers l'adoption des Valeurs et du Code de Conduite, le top management du Groupe SIFCA a affirmé un engagement fort en faveur de l'éthique et de la lutte contre la corruption.

Le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général du Groupe SIFCA ont conjointement rédigé un « mot de la direction », présenté à la page 3 du Code de Conduite et qui comprend, notamment, le passage suivant : « (...) *Tout le personnel du Groupe SIFCA doit partager les mêmes valeurs et observer chaque jour, dans le cadre professionnel, les mêmes règles de conduite. Nous comptons sur chacun de vous pour faire du respect individuel et collectif de ce Code de Conduite, un devoir quotidien* ».

Le lancement officiel du Code de Conduite a été effectué par la Direction Générale du Groupe SIFCA, en Septembre 2015, dans le cadre d'une cérémonie officielle réunissant les directions de toutes les sociétés du Groupe. L'objectif de cette cérémonie était d'assurer que ce projet est porté au plus haut niveau par les directions des sociétés du Groupe SIFCA.

Le Code de Conduite prévoit la mise en place de Comités d'Éthique dans toutes les entités du Groupe SIFCA. Ces Comités d'éthique, selon les termes du Code de Conduite, doivent être composés « *d'employés jouissant d'une crédibilité et reconnus pour leur intégrité* ».

Les activités des Comités d'Éthiques des entités sont supervisées par le Comité d'Éthique du Groupe SIFCA.

Le Code de Conduite précise que « toute personne qui a connaissance d'un fait ou d'une situation irrégulière ou susceptible de constituer une infraction à la loi, au (...) Code de Conduite ou aux procédures du Groupe, a l'obligation et le devoir d'en aviser, dans les plus brefs délais, le Comité d'Éthique Filiale concerné. (...). SIFCA s'engage à maintenir en place des procédures adéquates pour assurer la confidentialité des informations reçues et l'anonymat de toute personne qui soumettrait, à un Comité d'Éthique, une plainte relative à un acte répréhensible ».

La SAPH, filiale la plus importante de SIPH, a été choisie comme entité pilote pour démarrer la mise en place opérationnelle du Code de Conduite. Cette filiale a mis en place son Comité d'Éthique dès Septembre 2015. Ce Comité d'Éthique a tenu 9 réunions entre Septembre 2015 et février 2017. Les membres du Comité d'Éthique ont signé un engagement spécifique pour déclarer leur volonté ferme d'incarner les valeurs du Groupe et de respecter son Code de Conduite, en vue d'inspirer la confiance de l'ensemble du personnel. Le Code de Conduite est obligatoirement signé par tous les dirigeants et salariés du Groupe SIFCA, sans égard à leur titre.

En tant qu'entité pilote, la SAPH a obtenu, à ce jour, de l'ensemble de son personnel, la signature effective du Code de Conduite, avec une copie des engagements archivée au dossier du personnel. La signature du Code de Conduite est en cours dans les autres filiales du Groupe SIPH.

En 2017, le code de conduite a été formellement lancé à RENL et GREL où les formations à l'ensemble du personnel sont en cours.

Le principe 3.2 du **Code de Conduite** est intitulé « Vol, fraude et corruption ». Ce principe précise, notamment :

« *Les directeurs, responsables et employés veilleront à :*

- *Ne jamais voler un bien de SIFCA, de ses filiales ou de toute autre personne dans l'exercice de leurs fonctions ou en dehors ;*
- *Ne jamais s'engager dans des activités frauduleuses dans le cadre de leur travail,*
- *Ne jamais se faire corrompre ou corrompre autrui, offrir des pots-de-vin ou en recevoir, ni tolérer la corruption de la part des autres dans le cadre de leur travail ;*
- *Toujours s'assurer que tous les contrats de biens et services sont conclus à un taux qui reflète les conditions raisonnables du marché. »*

Le Groupe SIFCA a initié un plan de formation de l'ensemble de son personnel aux Valeurs et au Code de Conduite du Groupe SIFCA. Ce plan de formation s'appuie notamment sur les outils suivants :

- **L'édition du Code de Conduite en deux formats** : un format intégral pour les cadres et les agents de maîtrise, et un format simplifié pour les autres agents (employés et ouvriers). Cette approche est destinée à simplifier la compréhension du Code de Conduite par les employés et ouvriers. L'objectif est également de marquer des attentes plus fortes chez le personnel d'encadrement que chez les employés sur le respect du Code de Conduite.
- **La définition et la mise en œuvre d'un plan de communication sur le Code de Conduite** : Le Groupe SIFCA a défini, à travers sa Direction de la Communication, un plan de communication sur le Code de Conduite, avec des supports et outils de communication variés.
- **L'accessibilité du Code de Conduite** : Bien que le Code de Conduite ait fait l'objet d'une distribution physique au personnel du Groupe SIFCA, une version électronique de ce Code est disponible en téléchargement libre, sur l'intranet du Groupe SIFCA.
- **Des supports de formation adaptés aux catégories de personnel** : Les formations sur le Code de Conduite sont données à l'ensemble du personnel, à partir de supports adaptés aux catégories socio-professionnelles et niveaux de responsabilité du personnel. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour le personnel analphabète.

4. METHODOLOGIE DE REPORTING

Périmètre

Le périmètre du reporting a pour objectif d'être **représentatif des activités du Groupe**. Les différentes filiales sont consolidées en Intégration Globale, conformément au périmètre financier. Le reporting social et environnemental couvre depuis 2012, la totalité des activités du Groupe. Cependant, des filiales pour des raisons d'organisation interne ne disposent toujours pas de certaines données.

- L'entité SAPH compte 5 sites mais détient un fichier de collecte de données par site. RENL compte 4 sites mais présente un seul fichier avec des données consolidées et cette situation ne pourrait changer pour l'instant. La filiale CRC au Libéria a été incluse dans le reporting 2017 en partie pour sa contribution aux données sociales relativement acceptables même si les données environnementales sont encore quasi indisponibles. Pour le site administratif à Abidjan, les données environnementales sont exclues. Pour SIPH Holding, seule la consommation d'électricité est incluse.

Le Groupe mesure ses consommations d'eau à travers la mise en place de compteurs dont ne disposent pas CRC. Raison pour laquelle ce site n'a pas communiqué de données en la matière.

- Sur l'indicateur des absences, nous avons fait une reformulation de l'indicateur en « absence payé et non payé » car le « nombre de jour d'absence pour raisons familiales et personnelles » est diversement suivi. Compte tenu du caractère spécifique et strictement encadré des Maladies Professionnelles Indemnisables (MPI), à ce jour, nous n'en avons recensé aucune qui respecte les critères définis dans le tableau des MPI en Côte d'Ivoire par exemple. Par contre, il existe bien des maladies à caractère professionnel (*dermatoses, troubles musculo-squelettiques...*) non inscrit au tableau des MPI et donc non indemnisables sur lesquelles le Groupe tient à mener des plans d'actions. Le Groupe entend atteindre un niveau de maturité relatif aux absences pour raison de maladie et de paludisme avant de suivre ces données.

Choix des indicateurs

Le choix des indicateurs s'effectue au regard des impacts sociaux et environnementaux de l'activité des sociétés du Groupe et des risques associés aux enjeux des métiers exercés.

Le socle commun des indicateurs sociaux et environnementaux se base sur les indicateurs des articles R. 225-104 et R. 225-105 du Code de commerce français.

Précisions et limites méthodologiques

Le Groupe n'a pas de provisions pour risques environnementaux.

Les « contractors » *personnel mis à disposition par des tiers*, sont pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité et formation à GREL alors que seuls les employés directs sont pris en compte par les autres filiales. Cette différence de méthode est justifiée par le fait que GREL a fortement recours aux « contractors » (*près de six fois plus nombreux que les employés directs*).

SIPH ne distribuant pas de produits pouvant impacter directement la santé et la sécurité des consommateurs, la thématique Grenelle 2 n'est pas jugée applicable.

Embauches et départs : les données publiées incluent uniquement les mouvements des travailleurs permanents, les occasionnels étant exclus.

Licenciements : Il s'agit des fins de contrats de travail du fait de l'employeur entraînant la sortie définitive du Groupe spécifiquement pour faute grave, motifs économiques et/ou pour réorganisation. Cet indicateur ne comprend pas les cas d'abandon de post, les fins de CDD, ou les départs négociés. L'indicateur total départs comprend tous les motifs.

Les déchets des zones d'habitations (logements construits par SIPH pour ses travailleurs et leurs familles) et du siège ne sont pas inclus dans les indicateurs déchets. Cependant, les consommations d'énergie et d'eau des zones d'habitation sont incluses dans les données consolidées publiées.

L'indicateur de la consommation d'électricité n'inclut que la quantité d'électricité achetée des réseaux externes.

Consolidation et contrôle interne

Les données sociales, environnementales et sociétales sont collectées auprès de la holding ainsi que de chaque filiale grâce aux coordinateurs qui les remontent, incluant des contrôles. Les données sont contrôlées et validées par les entités du Groupe elles-mêmes. Leur consolidation est réalisée en deux phases :

- **Première phase, les filiales** : chaque responsable en charge de développement durable dans les filiales consolide les données sur l'intégralité de son périmètre. Les données consolidées et contrôlées au niveau de la filiale sont ensuite mises à la disposition du Département Hygiène Qualité Sécurité Environnement Logement (HQSEL) du Groupe SIFCA.
- **Deuxième phase, le HQSEL du Groupe** : Il consolide les données sur l'intégralité du périmètre et veille à leur cohérence.

Audit croisé

Depuis 2015, des programmes d'audit croisé ont été lancés dans les filiales en Côte d'Ivoire. En effet, nous disposons d'équipes d'auditeurs QHSE formées par chaque filiale, qui effectuent des missions croisées sur les différents sites. Le principe, c'est que les auditeurs n'auditent jamais leur propre activité.

Pour ce faire, une matrice d'audit a été élaborée avec les points de contrôle des indicateurs sélectionnés à partir du plan d'action DD du Groupe SIFCA. Les résultats sont évalués en pourcentage et permettent de comparer le niveau d'avancement des sites des différentes filiales.

Pour ce faire, une grille d'évaluation a été élaborée avec une clé de lecture d'émoticônes

GRILLE D'ÉVALUATION		
Critères d'évaluation du déploiement des actions	Cotation	Degré (en %)
P NIVEAU 1 : Planifiée mais qui n'a pas connu un début de réalisation	1/4	25%
D NIVEAU 2 : Début progressif de réalisation	1/2	50%
C NIVEAU 3 : Mise en œuvre pertinente et évaluable avec des éléments de preuve	3/4	75%
A NIVEAU 4 : Mise en œuvre complète et éprouvée	1	100%

◆ Clé de lecture des émoticônes

	Pas du tout satisfaisant
	Satisfaisant
	Très satisfaisant

Ci-dessous un extrait des résultats d'audit croisé des sites de SAPH.



YACOLI – RAPIDES GRAH

69%

Déploiement du Plan d'Action DD	Indicateurs de progrès en terme de réalisation (en %)	UAI YACOLI – RAPIDES GRAH		Degré d'avancement constaté en %	
		RAPIDES-GRAH	YACOLI		
Politique Hygiène et Sécurité	100%	87%	85%	86%	😊
Port des EPI et Equipements sécurisés	100%	69%	65%	67%	😊
Logements	100%	94%	NA	94%	😊
Prévention des Maladies infectieuses (VIH/SIDA et Paludisme)	100%	70%	52%	61%	😊
Pollutions et impacts environnementaux	100%	42%	52%	47%	😞
Communautés et développement local	100%	58%	NA	58%	😐
Niveau de Déploiement Moyen du plan d'action DD	100%	70%	64%	69%	😊

NA : Non Applicable