



Communication sur le progrès

GLOBAL COMPACT / CLS / 2017

Les 10 principes du Pacte Mondial

Droits de l'Homme

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- 2 À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Conditions de travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



CLS , s'engage



En 2016, CLS s'est engagée dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise). Cette démarche vise à optimiser nos procédures et nos façons de travailler pour augmenter notre niveau de responsabilité sociale et environnementale.

Même si nous avons formalisé cet engagement en le traçant comme nous le faisons aujourd'hui dans cette Communication sur le progrès, notre engagement en termes de conscience et de responsabilité sociale et environnementale fait partie de notre ADN.

Depuis sa création en 1986, CLS a eu pour mission de protéger l'homme et sa planète.

CLS œuvre au quotidien en faveur du progrès, de l'innovation, du respect de l'homme et de son environnement.

Consciente de l'importance de porter ce progrès toujours plus loin, en 2016, la Direction Générale de CLS a souhaité engager l'entreprise dans la mise en œuvre d'une démarche RSE afin de mieux formaliser les actions déjà entreprises et d'identifier nos axes de progrès. Nous marquons ainsi notre volonté de nous associer à la plus grande initiative mondiale de citoyenneté volontaire des entreprises. C'est aussi l'opportunité pour CLS d'afficher ses engagements auprès de ses clients, de ses collaborateurs et plus largement auprès de

l'ensemble de ses parties prenantes. Nous avons eu à cœur d'intégrer le Pacte Mondial et ses principes à la stratégie de gestion, à la culture et aux activités quotidiennes de l'entreprise.

Nous souhaitons que cette démarche soit partagée par l'ensemble de nos collaborateurs. C'est la raison pour laquelle un groupe de travail RSE a été créé, composé de salariés de toutes les directions et de tous les niveaux hiérarchiques. Ils sont les premiers ambassadeurs de nos valeurs : confiance, engagement et agilité. L'engagement de CLS pris en juillet 2016 auprès du Pacte Mondial des Nations Unies est un des piliers de notre démarche RSE. Il concrétise notre adhésion aux 10 principes édictés par le Global Compact concernant les Droits de l'Homme, le Droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Il marque et prouve notre volonté de les véhiculer auprès de nos parties prenantes. Nous publions aujourd'hui notre 1^{ère} communication sur le progrès afin de présenter la dynamique engagée et la poursuite des efforts dans un souci d'amélioration continue.

Le 15 juillet 2017
Christophe Vassal,
Président du Directoire de CLS.

CLS:

au service d'une planète durable et respectueuse de l'Homme

CLS, filiale du CNES, d'ARDIAN et d'IFREMER, est une société internationale, pionnière dans la fourniture de solutions d'observation et de surveillance de la Terre depuis 1986. CLS est une entreprise mondiale, fédérée autour d'une passion : imaginer et déployer des solutions innovantes pour comprendre et protéger notre Planète, et gérer durablement ses ressources. Depuis plus de 30 ans, CLS œuvre au quotidien dans ce sens.

Les 650 salariés de l'entreprise, au siège à Toulouse et sur ses 25 autres sites dans le monde travaillent avec engagement pour une planète protégée, préservée, durablement exploitée et en pleine santé.

L'entreprise œuvre dans 6 secteurs d'activités stratégiques : la gestion durable des pêches, la surveillance environnementale, la sécurité maritime, la gestion de flottes, les énergies & les mines, et l'espace & les systèmes sols.



60
PAYS FONT CONFIANCE À CLS POUR SOUTENIR LEURS PROGRAMMES DE GESTION DURABLE DES PÊCHES



200 000
BATEAUX SONT LOCALISÉS DEPUIS NOS CENTRES DE TRAITEMENT DE DONNÉES CHAQUE ANNÉE



8 300
VÉHICULES HUMANITAIRES SONT GÉRÉS PAR SATELLITE GRÂCE AUX SOLUTIONS DU GROUPE CLS



130
SATELLITES SONT UTILISÉS POUR ALIMENTER LES PRODUITS ET SERVICES DÉVELOPPÉS PAR CLS



100
SOCIÉTÉS ŒUVRANT DANS LE DOMAINE DE L'ÉNERGIE FONT APPEL AUX SERVICES DÉVELOPPÉS PAR CLS CHAQUE ANNÉE

CLS, UN RÉSEAU MONDIAL AU SERVICE DE LA PLANÈTE



—●— SIÈGE CLS —●— BUREAUX —●— FILIALES

CLS : objectifs développement durable

CLS relève au quotidien les défis de développement durable auxquels notre monde est confronté et souhaite contribuer au travers de ses activités au succès des Objectifs de Développement Durable (ODD) arrêtés par l'Organisation des Nations Unies.

En 2017, les 5 et 9 juin derniers, à New York, l'ONU organisait la Conférence sur les océans.

Cet évènement offrait à la communauté internationale une opportunité unique et inestimable d'inverser le déclin précipité de la santé des océans et des mers avec des solutions concrètes. La Conférence favorisait également le progrès dans la mise en œuvre de l'objectif de développement durable 14. Cet objectif vise à conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines.

Dans ce cadre, CLS s'est engagée officiellement en proposant 3 engagements majeurs vis-à-vis des océans :

Océan et climat

Le niveau moyen de la mer est selon la communauté scientifique internationale l'un des indicateurs clé du réchauffement climatique. CLS est expert mondial en calcul du niveau moyen de la mer. Dans ce cadre, CLS s'est engagée à améliorer le traitement des données océaniques afin de mieux évaluer l'impact socio-économique de l'élévation du niveau de la mer dans les zones côtières où la population peut être menacée. CLS s'est également engagée à mieux caractériser l'estimation du niveau de la mer dans les régions Arctiques.

Gestion durable des ressources marines

CLS accompagne déjà les gouvernements du monde entier dans une gestion durable des ressources marines. Pour l'avenir, CLS s'est engagée à surveiller un nombre croissant de bateaux de pêche par satellites, à mettre au point des solutions de traçabilité des captures de poisson, dans les zones de pêche mais aussi de prévoir les impacts des pêcheries sur les ressources marines.

Biodiversité

CLS est opérateur du système satellitaire de localisation et de collecte de données environnementale ARGOS, depuis 1986. Ce système a permis de suivre plus de 100 000 animaux et de mettre en place des systèmes de conservation efficaces. CLS s'engage à accompagner au plus près la communauté ARGOS pour l'utilisation du système et son efficacité en termes de protection de la biodiversité. CLS s'engage également à assurer la prochaine génération de satellites Argos. CLS proposera un système capable de suivre toujours plus d'espèces sauvages grâce à des dispositifs de plus en plus petits, de plus en plus intelligents, avec pour but : mieux comprendre et mieux protéger notre biodiversité.



Odyssée :

une façon collaborative de gérer la stratégie et l'avenir de l'entreprise

En 2016, CLS s'est lancée dans un grand projet de transformation. Une aventure humaine qui visait à imaginer, de façon collégiale, l'avenir de CLS et la façon d'y parvenir. Ce sont plus de 15 groupes de travail qui se sont ainsi constitués et des dizaines de réunions, d'échanges et de brainstorming ont eu lieu.

Les finalités : une réorganisation efficace de l'entreprise, de grands travaux lancés pour réinventer et donner un nouveau souffle à certains de nos systèmes satellitaires, ou encore, de nouvelles conditions de travail pour parvenir à un équilibre juste et efficace.

Odyssée 2018 prouve que CLS s'est toujours inscrite dans l'optique de faire grandir l'entreprise avec une certaine éthique sociale, humaniste et démocratique.

Dans cette Communication sur le progrès, nous tenions à souligner cette actualité moderne et avant-gardiste.



“
Un management
social, humain et
collaboratif.”

Une politique d'achats responsables

CLS a mis en place une politique d'achats responsables en ce qui concerne les achats indirects, c'est-à-dire les achats utilisés dans le cadre du fonctionnement quotidien de l'entreprise. Au travers d'un processus d'achats dématérialisés, CLS a pu diminuer sa consommation de papier.

Toutes les commandes passées auprès des fournisseurs sont aujourd'hui numériques. CLS augmente ainsi sa contribution à une politique industrielle de développement durable. La politique d'achats de l'entreprise vise à minimiser l'impact sur l'environnement et passe, entre

autres, par l'achat de matériel informatique doté du label « Energy Star ».

Dans un souci de progrès permanent, CLS travaille actuellement sur l'extension de cette politique d'achats responsables aux achats directs de l'entreprise, c'est-à-dire aux achats dits de « production ». Cette politique se traduira par une évaluation de la capacité de la chaîne fournisseurs à répondre à des exigences environnementales et sociales, et par l'insertion de critères environnementaux et sociaux dans les documents de consultation envoyés à ces derniers.



OBJECTIF ZÉRO PAPIER

CLS est actif dans sa politique dite e-RSE. Avec la dématérialisation de ses commandes, elle a diminué sa consommation de papier et passe aujourd'hui plus de 2 000 commandes par an par voie numérique.



Droits de l'Homme

CLS contribue à la conduite responsable des affaires du groupe CLS dont les principes sont exposés dans un Code de Conduite, politique de référence, qui s'applique obligatoirement à l'ensemble des dirigeants et salariés du groupe. Basé sur les principes de l'initiative du Pacte Mondial, le Code de Conduite affirme un plein soutien à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des autres instruments internationaux relatifs aux Droits de l'Homme et au Droit international.

Le groupe CLS est engagé dans la mise en œuvre des Principes Directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.

CLS défend les Droits de l'Homme dans le cadre de ses activités et sur le lieu de travail, en respectant les individus et en offrant de bonnes conditions de travail. L'entreprise encourage la diversité et ne tolère aucune forme de discrimination eu égard au sexe, à la race, à la langue, à la religion, aux handicaps, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, aux opinions politiques et syndicales,

à l'origine sociale ou ethnique. Elle offre un environnement de travail sûr à ses employés, respecte la liberté d'association et les négociations collectives, ne tolère ni le travail forcé ou obligatoire, ni le travail des enfants.

Nous mettons tout en œuvre pour favoriser le développement économique et humain local. En parallèle, nous participons à la promotion des Droits de l'Homme dans nos relations avec les parties prenantes externes.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

CLS s'engage dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail pour ses salariés et sous-traitants en visant à préserver la santé et la sécurité des personnes, à garantir la conformité des installations techniques, à protéger leur environnement et à s'assurer de l'ergonomie des postes et des équipements informatiques mis à disposition.



SECOURISME

Malgré l'activité majoritairement tertiaire de CLS, nous restons vigilants quant aux formations réglementaires nécessaires pour assurer la sécurité de notre personnel.

Le suivi de formation de secouriste et de gestion des évacuations est contrôlé de manière stricte par le service des Ressources Humaines.



RÉGLEMENTATION

CLS s'assure de respecter et de se conformer à toutes les lois et réglementations Santé, Sécurité au travail et Environnement, en vigueur, et notamment celles définies par le code du travail.



PARTOUT DANS LE MONDE

CLS s'engage à suivre la politique de santé et de sécurité la plus stricte dans les différents pays du monde dans lesquels les collaborateurs du groupe sont amenés à intervenir.



ZERO

MALADIE PROFESSIONNELLE DÉCLARÉE EN 2016



TEMPS DE TRAVAIL

CLS a toujours entretenu un dialogue social dans le souci de maintenir les grands équilibres économiques qui garantissent l'avenir de l'entreprise et la sécurité des emplois à CLS. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un axe important pour le bon fonctionnement de CLS et le bien-être des salariés (congrés enfants malades, maintien du salaire lors du congé paternité et maternité).



DÉCONNEXION

Avec la digitalisation du monde du travail, les salariés sont de plus en plus « connectés », même en dehors des heures de bureau. La frontière entre vie professionnelle et personnelle devient de plus en plus ténue. Le temps de travail n'est plus continu... Afin de respecter le Droit à la déconnexion, des négociations seront engagées avec les délégués syndicaux. Des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques sont à l'étude.

ZERO

ACCIDENT DE TRAVAIL DONNANT LIEU À UN ARRÊT DE TRAVAIL EN 2016

Conditions de travail

Valeurs et comportements associés

Dans le cadre d'Odysée 2018, CLS a redéfini les valeurs que chaque salarié, quels que soient son statut, son poste ou sa fonction dans l'entreprise, doit respecter. Cette charte des valeurs a été définie de façon collégiale par un groupe de travail de « CLSsiens » venant de toutes directions et œuvrant à

tous les niveaux. Une preuve de plus que les conditions de travail sont le souci de chacun dans l'entreprise et que la conscience sociale de CLS est une priorité.

Ces valeurs sont l'ENGAGEMENT, la CONFIANCE, l'AGILITÉ et elles se déclinent selon 12 comportements

associés : la passion, la responsabilité, le respect, l'exemplarité, la fiabilité, la transparence, la compétence, la délégation, la coopération, l'anticipation, l'innovation et enfin l'adaptation.

ENGAGEMENT			CONFIANCE		
<p>1</p> <p>PASSION</p> <p>In CLS we trust</p> <p>I LOVE MY JOB</p> <p>PASSIONNEMENT</p> <p>Nous avons la chance de travailler pour d'excellentes raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - protection de la planète, - de sa biodiversité, de ses populations, - de travailler dans la meilleure technologie (le spatial, le big data, les objets connectés) - de penser les impératifs de notre Terre (observation des océans, des animaux, des glaciers) - d'avoir les moyens de rendre notre monde meilleur - de quoi être fiers, motivés et d'avoir à cœur de donner le meilleur de nous-mêmes. Engagez-vous et efforçons-nous de trouver les meilleures solutions, demandez-nous comment nous pouvons faire mieux. Prenez soin de nos clients, de nos collègues, accueillons leurs idées avec un esprit ouvert et passionné. 	<p>2</p> <p>RESPONSABILITÉ</p> <p>« Tout ce qui augmente la liberté augmente la responsabilité »</p> <p>Victor Hugo</p> <p>RESPONSABLE !</p> <p>À l'égard de nos collaborateurs, de nos partenaires ainsi que de nos clients, nous sommes responsables de nos actes et de nos décisions, agissons avec délicatesse. Exécutions toute pratique déloyale, n'imposons pas des objectifs contraires aux valeurs et aux engagements du groupe. Acceptons les conséquences de nos actes sans reporter la faute sur autrui. Adoptons une attitude responsable dans le cadre de l'utilisation de tout média, y compris des réseaux sociaux. Défendons nos décisions et ayons le courage de tirer les leçons de nos erreurs.</p>	<p>3</p> <p>RESPECT</p> <p>Just a little bit</p> <p>ÇA SE CULTIVE !</p> <p>Le respect c'est le respect de soi, des autres et de ses engagements. Il passe par la considération et l'attention que nous donnons à tous nos collaborateurs, clients et partenaires. Agissons avec honnêteté et impartialité, privilégions les relations courtes, pratiquons un usage raisonné du mail, anticipons des délais réalistes, définissons des priorités et ne cédons pas au « tout urgent » et enfin, incarnons par ces comportements le respect de la parole donnée.</p>	<p>4</p> <p>EXEMPLARITÉ</p> <p>C'est par là</p> <p>DONNONS L'EXEMPLE !</p> <p>Soyons responsables, authentiques et équilibrés. Développons au quotidien la confiance entre les niveaux hiérarchiques. Faisons les esprits par notre rigueur. Soyons exemplaire pour inspirer et insuffler le respect. Partageons nos succès aussi bien que nos échecs. Construisons ensemble une entreprise humaine. Donnons l'exemple !</p>	<p>5</p> <p>FIABILITÉ</p> <p>Je dis ce que je fais et je fais ce que j'ai dit</p> <p>ÊTRE CRÉDIBLE AUV VIEUX DES AUTRES EN TENANT SES PROMESSES ET SES ENGAGEMENTS</p> <p>Cela signifie s'engager, envers nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires. Raisons des travaux précis dans les délais impartis tout en respectant un cahier des charges et des procédures établies. Soyons organisés, prenons des décisions réfléchies.</p>	<p>6</p> <p>TRANSPARENCE</p> <p>Bas les masques</p> <p>INFORMEZ-VOUS ET AIDEZ LES AUTRES DANS LEUR COMPRÉHENSION</p> <p>Une communication transparente est l'une des clés du vivre ensemble et de l'efficacité. Faire savoir est un devoir. La transparence doit être au service des objectifs à atteindre de l'entreprise, elle doit permettre à chacun de connaître ses devoirs, elle doit aussi permettre à chacun de savoir à quel il peut aspirer au sein de l'entreprise. Alors, au quotidien, faisons en sorte que tout le monde ait accès à l'information dont il a besoin au bon moment !</p>



WWW.CLS.FR

CONFIANCE			AGILITÉ		
<p>7</p> <p>COMPÉTENCE</p> <p>Une compétence peut en cacher une autre</p> <p>TOUS COMPÉTENTS !</p> <p>Nous sommes tous des professionnels. Nous nous faisons confiance car nous savons que l'autre sait. Nous avons tous des connaissances (savoir) que l'on sait mettre en pratique (savoir-faire) et nos connaissances personnelles (savoir-être). Nos connaissances sont vivantes ! Il faut les innover ! Suivons des formations, échangeons avec nos collaborateurs pour les faire évoluer, participons aux événements internes ! Donnons le meilleur de nous-mêmes.</p>	<p>8</p> <p>DÉLÉGATION</p> <p>Pouvoir partager</p> <p>DÉLÉGUER, C'EST PARTAGER, AVANCER ET REUSSIR ENSEMBLE.</p> <p>À CLS, nous sommes tous amenés à déléguer nos responsabilités. « La confiance en toi ». Attention on ne délègue pas que les tâches qu'on n'a pas envie de faire ou laborieuses. Quand nous déléguons, assurons-nous que notre collaborateur peut et a envie de prendre en charge la mission ou la confiance. Il ou elle sera d'autant plus fier de contribuer à sa réalisation.</p>	<p>9</p> <p>COOPÉRATION</p> <p>On est une team !</p> <p>ON VA BEUCOUP PLUS VITE TOUT SEUL MAIS À PLUSIEURS ON VA BEUCOUP PLUS LOIN !</p> <p>Coopérer c'est agir ensemble au service d'un objectif commun de façon organisée et synchronisée. Coopérer c'est travailler en équipe. Faire des compromis, accepter parfois de changer de direction, partager les informations pour que tous soient au même niveau, s'appuyer les uns sur les autres, privilégier la méthode projet.</p>	<p>10</p> <p>ANTICIPATION</p> <p>Tu y as pensé ?</p> <p>L'ANTICIPATION, TOUT LE MONDE Y GAGNE !</p> <p>Anticiper c'est avoir une vision à court, moyen et long termes. C'est envisager différents scénarii, c'est faire preuve d'intelligence de situation (être capable de réagir dans l'instant car on a déjà réfléchi aux différentes situations). Anticiper c'est respecter le travail et la plan de charge de chacun. Anticiper c'est le gage d'une vie professionnelle organisée, efficace et sereine !</p>	<p>11</p> <p>INNOVATION</p> <p>et la lumière fut</p> <p>HAÏSSONS EN MODE START-UP !</p> <p>Sachons observer et imaginer les bonnes solutions. Laissons à court, moyen et long termes s'exprimer la créativité ou fait notre richesse et retrouvons l'inventivité des débuts de CLS. Soyons force de propositions. Portons plus de nos idées grâce à l'intelligence collective, multiplions les échanges, soyons orientés, ensemble !</p>	<p>12</p> <p>ADAPTATION</p> <p>S'adapter, c'est évoluer</p> <p>SOYONS SOUPLES ET OUVERTS D'ESPRIT</p> <p>Les changements au travail et sur nos marchés impliquent d'autres façons de faire, de nouvelles valeurs et parfois des modifications de rôles. Comment y faire face ? S'adapter, c'est comprendre. Soyons ouverts d'esprit, soyons acteurs de ces changements. Saisissons ces opportunités pour stimuler notre power of creation, d'innovation pour accéder à l'évolution. S'adapter on a tous à gagner.</p>



VIVRE NOS VALEURS AU QUOTIDIEN

Nos 3 valeurs et 12 comportements associés



Powered by CLS employees

Parcours professionnel

ON BOARDING

Dans un souci d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise de son premier jour à son dernier et dans sa volonté de lui donner les meilleures conditions de travail, CLS a mis en place un programme d'On boarding. Un parcours à réaliser durant ses premiers mois dans l'entreprise permettra au salarié d'acquérir des compétences « internes » complémentaires, d'appréhender les processus et procédures, mais aussi de

comprendre d'où vient l'entreprise, où elle va et comment.

Pour l'accompagner, chaque nouvel embauché se voit attribuer un parrain qui a pour mission de guider la jeune recrue dans son parcours d'intégration.

Ce parcours donne ainsi au salarié les clés pour accomplir au mieux sa mission dans de bonnes conditions de travail.

RÉMUNÉRATION

Côté rémunération, CLS est une entreprise qui veille à l'équilibre de sa politique de rémunération. Les avantages sociaux y sont nombreux

et contribuent à des conditions de travail confortables et à un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée.

AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux sont également nombreux et participent à des conditions de travail avantageuses : contrat d'entreprise sur les frais de santé et la prévoyance, régime de retraite (extension garantie cadre pour les non-cadres), maintien du salaire pendant 6 mois en cas de maladie, 30 jours de congés, 21 jours de RTT, CET, congés d'ancienneté, accords intéressement (25 % d'abondement) et participation (15 % d'abondement si déposée sur PERCO) mais aussi un restaurant d'entreprise mis à disposition des salariés et financé à hauteur de 73 % par CLS.

À CLS, les salariés bénéficient également de deux Comités d'Entreprise, celui de CLS et celui de sa maison mère le CNES qui participent aux bonnes conditions de travail. Ces deux CE financent des activités culturelles et sportives, des vacances, ainsi que des frais de scolarité.

Ces deux entités jouent également un rôle important dans la cohésion sociale de l'entreprise avec l'organisation, chaque année, d'événements corporate (grillades, week-end ski, vœux, soirée de fin d'année).

WELCOME  AT CLS



2.53 %

C'EST L'AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE MOYENNE SUR LES 10 DERNIÈRES ANNÉES

28 %

C'EST L'AUGMENTATION SALARIALE TOTALE (GÉNÉRALE ET INDIVIDUELLE) DEPUIS 10 ANS



Parcours professionnel

FORMATION

En termes de formation, CLS investit chaque année près de 250 000 € pour faire évoluer ses salariés. La politique formation de CLS est en conformité avec la réglementation française et vise à tirer le meilleur de cet investissement pour accompagner chaque employé dans son parcours professionnel.

En 2016, CLS a recruté une responsable carrières et formations dont la mission est de piloter le plan de formation et de faire évoluer les compétences de chaque « CLSsien ».



ÉGALITÉ

CLS s'est toujours engagée pour l'égalité de traitement entre ses salariés. Hommes, femmes, handicapés, jeunes, seniors, de l'embauche au salaire en passant par l'évolution de carrière, toutes et tous sont traités avec égalité.

Un effort supplémentaire a été apporté à l'attention des seniors avec la signature d'un accord génération. Deux ans avant la retraite les salariés ont la possibilité de passer à 80 % payés 90 % de leur salaire.

COMPTEUR FORMATION CLS 2016

2 494

HEURES DE FORMATIONS

8

CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

7

CONTRATS DE
PROFESSIONNALISATION

250 000 €

CONSACRÉS À LA FORMATION



PARITÉ

LA PARITÉ EST QUASI RESPECTÉE À CLS AVEC 58% D'HOMMES ET 42% DE FEMMES.



32 550 €

ONT ÉTÉ VERSÉS EN 2016 AU TITRE DE LA CONTRIBUTION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.



ACCORD

CLS A NÉGOCIÉ UN ACCORD SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES EN S'ENGAGEANT SUR UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT.



3 616€

C'EST LE MONTANT VERSÉ EN 2016 PAR CLS À LA FÉDÉRATION DES AVEUGLES ET HANDICAPÉS VISUELS DE FRANCE.



FORMATION

DANS UN SOUCI D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, LES ÉQUIPES RH DE CLS ONT ÉTÉ FORMÉES À LA NON-DISCRIMINATION.

Culture d'entreprise



756 SALARIÉS

ET PARTENAIRES DU GROUPE CLS
SONT MEMBRES DU RÉSEAU SOCIAL
D'ENTREPRISE WORK PLACE

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social contribue fortement à la mise en place de bonnes conditions de travail. Au sein de CLS, l'organisation du dialogue social et la liberté d'association et de négociation collective font partie de la culture

de l'entreprise et de son mode opérationnel. Les réunions avec les représentants du personnel sont ainsi régulières, mensuelles pour le CE et trimestrielles pour le CHSCT.



2 CONVENTIONS

DU PERSONNEL ONT LIEU
CHAQUE ANNÉE

COMMUNICATION INTERNE

La communication interne est indéniablement un des facteurs clés de la réussite d'une entreprise. À CLS, depuis plus de 30 ans la transmission du savoir, des connaissances, l'échange et les valeurs de partage sont ancrés dans la culture de l'entreprise. Ainsi nombreux sont les outils, les événements et les infrastructures utilisés pour nourrir la culture CLS.

café BU, café managers, jeudi de l'innovation, Agora, Auditorium, cafétérias sont autant d'outils clés mis en place par l'entreprise pour une culture CLS proche de ses salariés.



16 RÉUNIONS
ANNUELLES

AU MINIMUM, SONT ORGANISÉES
POUR NOURRIR LE DIALOGUE SOCIAL

CLS TV, CLS Mag, conventions des salariés, E-mailings internes, Compte rendu hebdomadaire du Comité de direction, réseau social d'entreprise, messagerie instantanée, extranet, intranet,



Environnement



Biodiversité en sursis, océan en « ébullition », phénomènes climatiques de plus en plus intenses... Comment mesurer, observer un phénomène mondial comme le réchauffement climatique? Comment s'adapter face à ses conséquences? Seuls les satellites sont à même de témoigner de cette réalité globale et sans eux, il sera difficile de trouver des solutions.

CLS a été créée par l'agence spatiale française (CNES), il y a plus de 30 ans, pour opérer le système de localisation et de collecte de données environnementales ARGOS. Depuis, elle a élargi le spectre de ses outils et de ses compétences et utilise

actuellement 130 satellites pour accompagner les scientifiques, les industriels, les associations et les autorités gouvernementales du monde entier dans la mise à jour du carnet de santé de la planète.

La protection et la préservation de l'environnement font donc partie de l'ADN de CLS. Dans un souci d'efficacité, notre engagement vis-à-vis de la Terre ne s'arrête pas au soutien des autorités et de la société civile mais aussi à l'accompagnement que nous pouvons apporter aux industriels dans leur volonté de transformer leurs activités dans un souci d'éco-responsabilité.



ÉNERGIE VERTE

GRÂCE À L'ANALYSE D'IMAGES RADAR HAUTE RÉOLUTION, CLS EST CAPABLE DE MESURER L'INVISIBLE : LE VENT. AVEC CES DONNÉES, CLS ACCOMPAGNE LE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE DES ÉNERGIES VERTES.



NIVEAU MOYEN DE LA MER

INDICATEUR CLÉ DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE, CLS MESURE LE NIVEAU MOYEN DE LA MER ET LIVRE CETTE INFORMATION AUX SCIENTIFIQUES ET CLIMATOLOGUES DU MONDE ENTIER.



INNOVATION AU SERVICE DU CLIMAT

EXPERT EN COLLECTE DE DONNÉES ET EN SÉCURITÉ MARITIME, CLS A DÉVELOPPÉ DES CAPTEURS EMBARQUÉS SUR DES DRONES CAPABLES DE MESURER LE TAUX DE TOXICITÉ DES CARBURANTS UTILISÉS. UN SERVICE CLÉ DANS LA MISE EN PLACE DE LA RÉGLEMENTATION PRO-CLIMAT.



GESTION DES DÉCHETS

CLS applique une politique de collecte et de traitement de déchets à tous les niveaux. Des corbeilles dédiées au papier sont à disposition des collaborateurs et les détritus tels que les plastiques, gobelets, ou les cartons sont eux récupérés séparément et envoyés dans un centre de tri sélectif. Ils seront ainsi valorisés et recyclés.

Notre activité tertiaire génère également beaucoup de déchets

d'équipements électriques et électroniques, qui sont eux aussi collectés, triés pour être ensuite valorisés.

Des actions ponctuelles appelées « VideBuro » sont organisées et incitent nos collaborateurs à évacuer les déchets présents et accumulés dans leurs placards et tiroirs. Tous ces déchets ainsi récoltés font eux aussi l'objet d'un tri sélectif en vue d'être recyclés.



**7 TONNES
DE DÉCHETS
ONT ÉTÉ VALORISÉES PAR
L'OPÉRATION VIDE BUREAUX
ORGANISÉE PAR CLS**

RÉDUCTION DE NOTRE IMPACT CARBONE LIÉ À NOS DÉPLACEMENTS

CLS fait 80 % de son chiffre d'affaires à l'international. Les missions et déplacements sont donc essentiels pour la conduite de nos activités, de la prospection à la vente jusqu'au déploiement et la maintenance de nos solutions. Malgré cette nécessité intrinsèque à notre activité, CLS tend vers une minimisation systématique des déplacements, notamment par l'utilisation de la visioconférence ou de la web conférence. Notre réseau de revendeurs, présent dans plus de 60 pays, permet lui aussi de limiter les déplacements dans la majeure partie des situations.

Au quotidien, des garages à vélos et des douches pour les cyclistes ont été installés. L'entreprise prend également en charge à hauteur de 50 % les frais de transport collectif. Toutes ces mesures visent à inciter l'utilisation des transports en commun ou de moyens de transport non polluants.



Environnement

ÉCO-BÂTIMENT

Dans son projet de transformation, CLS s'inscrit également dans une projet d'agrandissement et de modification de ses infrastructures. Trois nouveaux bâtiments ont été réalisés dans l'esprit d'un attachement particulier au respect de l'environnement et de la préservation des ressources. Ces bâtiments ont pour objectifs de :

Maîtriser le cycle de l'eau

Le système de distribution d'eau potable est équipé de dispositifs hydro-économiques : l'eau de pluie est réutilisée pour l'arrosage des espaces verts. Un réseau végétal assure une restitution douce des eaux de pluie au milieu naturel.

Maîtriser les gaz à effet de serre

Optimisées pour limiter leur consommation énergétique (éclairage et chauffage) et leur empreinte carbone, les isolations ont été renforcées.

Le système de production de chaud et de froid recycle les apports internes et valorise les énergies renouvelables telles que le solaire et la géothermie. L'échange thermique permettant de refroidir notre DataCenter permet également, à l'inverse, de chauffer l'eau destinée au chauffage sanitaire et à celui des bureaux.

Un nouveau chantier est actuellement en cours et vise à transformer et restaurer nos anciens bâtiments. Ces nouveaux travaux sont également conduits dans une démarche de haute qualité environnementale. Le projet intègre les principes du développement durable, le confort des salariés, l'accessibilité aux personnes en situation de handicap et la protection de leur santé.



LES DERNIÈRES GÉNÉRATIONS DE BÂTIMENTS COMMANDÉS PAR CLS ONT ÉTÉ LABELLISÉES HQE DURABLE

PRODUITS CHIMIQUES ET MATIÈRES DANGEREUSES

Dans le cadre de nos activités, nous utilisons des batteries au lithium destinées au fonctionnement de nos balises. Les batteries usagées font l'objet d'une procédure particulière : elles sont stockées et confinées dans les règles de l'art, recouvertes par un inerte ignifugé, isolées dans un local sécurisé.



LITHIUM - ION
LONG LIFE BATTERY

Lutte contre la corruption

PROGRAMME DE COMPLIANCE

La compliance rassemble l'ensemble des droits et des devoirs que CLS et ses intermédiaires doivent respecter pour œuvrer ensemble dans la construction d'une société juste, respectueuse de chacun. En 2016, CLS a officiellement lancé son programme de compliance (cartographie des risques, code de conduite, politiques et procédures, programme de sensibilisation, communication, etc.)

Notre Code de Conduite rassemble les principes, les pratiques et les politiques avec lesquelles nous menons nos affaires.

Il formalise la bonne conduite à tenir et les règles de comportements responsables que nous tous, quel que soit notre poste, notre situation géographique, que nous soyons rattachés à CLS, à un bureau ou à une filiale du groupe, devons respecter dans nos activités professionnelles. Chaque salarié doit prendre connaissance des dispositions du Code de Conduite du GROUPE CLS et participer activement à leur mise en œuvre dans l'exercice de ses missions.

Tout collaborateur, toute personne ou tiers, peut utiliser la procédure

d'alerte. Des contacts au sein de l'entreprise sont là pour aider les salariés à prendre les bonnes décisions. Les salariés ont été invités à ne pas hésiter à les solliciter (supérieur, ressources humaines, compliance officer).



Impact territorial, économique et social

MÉCÉNAT

Dans le cadre de son grand projet de transformation Odyssée 2018, CLS a décidé de mettre en place une politique de mécénat. Ce mécénat représente un nouvel outil de soutien des territoires, de solidarité, de cohésion sociale et sociétale. Avec ce Mécénat, CLS ambitionne de mieux servir l'intérêt général.

CLS souhaite s'engager dans certains domaines d'actions comme la protection de la biodi-

versité, la préservation de l'environnement mais aussi l'aide aux plus démunis ou aux personnes en difficulté.

CLS en tant que mécène devient non seulement un acteur économique local porteur d'emplois mais aussi un acteur social tuteur d'une société ou d'un environnement nécessaire.



25 000€

C'EST LA SOMME QUE CLS CONSACRERA
À SA PREMIÈRE ANNÉE DE MÉCÉNAT



10 ANS

DEPUIS PLUS DE 10 ANS CLS SOUTIEN
DES ASSOCIATIONS HANDISPORT.





