

Introduction :

Chez COMITRONIC-BTI, nous sommes engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) afin de contribuer positivement à l'environnement, au bien-être de nos employés et au développement économique durable. Cette démarche repose sur plusieurs axes stratégiques alignés avec les normes et les meilleures pratiques du secteur.

1. Engagement Environnemental

- Réduction de notre empreinte carbone par l'optimisation de nos processus de production.
- Utilisation de matériaux écologiques et recyclables dans la fabrication de nos produits.
- Gestion responsable des déchets industriels et recyclage systématique des composants.
- Promotion des énergies renouvelables et adoption de pratiques énergétiques durables.

2. Engagement Social et Bien-être des Employés

- Mise en place d'une politique de bien-être et de santé au travail.
- Formation continue et développement des compétences de nos collaborateurs.
- Inclusion et égalité des chances en matière de recrutement et d'évolution professionnelle.
- Respect des droits humains et conditions de travail conformes aux standards internationaux.

3. Engagement Éthique et Gouvernance

- Transparence dans nos pratiques d'affaires et respect des réglementations en vigueur.
- Lutte contre la corruption et application stricte de notre charte d'éthique.
- Relations équilibrées avec nos partenaires et fournisseurs pour garantir une chaîne d'approvisionnement responsable.

4. Engagement pour l'Innovation Durable

- Développement de solutions technologiques répondant aux exigences environnementales et sociétales.
- Intégration de critères d'éco-conception dans le développement de nos nouveaux produits.
- Collaboration avec des organismes de recherche pour promouvoir des innovations durables.

5. Engagement Sociétal et Territorial

- Soutien à des initiatives locales en faveur du développement durable.
- Participation active à des projets sociaux et éducatifs.
- Sensibilisation de nos clients et partenaires aux enjeux environnementaux et sociétaux.

6. Objectifs et Indicateurs de Suivi

Objectif	Indicateur	Fréquence de Suivi
Réduction de 20 % de la consommation énergétique	kWh consommés/an	Annuel
Respect à 100 % des normes RoHS2 et REACH	% de conformité	Semestriel
Recycler 90 % des déchets industriels	% de déchets recyclés	Trimestriel
Atteindre 90 % de satisfaction salariés	Enquête interne	Annuel
Former 100 % des employés en sécurité	% d'employés formés	Trimestriel

7. Gouvernance RSE et Indicateurs RH

7.1 Pilotage et Organisation

Comité RSE ou Équipe de Pilotage

COMITRONIC-BTI a mis en place une gouvernance dédiée à la RSE, qui se structure comme suit :

- **Responsable RSE** : Coordonne la mise en œuvre des actions et l'animation des démarches (environnement, social, éthique). Il ou elle est le point de contact principal pour toute question RSE en interne comme en externe.
- **Comité RSE** : Composé de représentants des principaux départements (Direction, Ressources Humaines, Achats, Production, etc.). Il se réunit trimestriellement pour :
 - Suivre l'avancement des objectifs RSE et valider les priorités.
 - Examiner les indicateurs clés (environnementaux, sociaux, éthiques).
 - Proposer des actions correctives ou d'amélioration continue.
- **Direction Générale** : Garantit l'alignement stratégique et valide le budget nécessaire. S'implique activement dans les grandes décisions (ex. : politiques d'achats responsables, grands projets d'investissement vert, etc.).

Processus de Pilotage

1. **Définition des objectifs** : Chaque début d'année, le Comité RSE définit ou ajuste les objectifs clés (réduction des émissions, satisfaction collaborateurs, % de fournisseurs évalués, etc.).

2. Collecte des données : Les départements concernés (RH, Production, Achats, Qualité) remontent régulièrement les indicateurs (voir ci-dessous).

3. Analyse et Reporting : Chaque trimestre, ces données sont analysées en Comité RSE ; en fin d'année, elles sont consolidées dans le Rapport RSE Annuel (FQ-56).

4. Actions correctives : Si un objectif n'est pas tenu, un plan d'action est mis en place (responsable désigné, délai, ressources).

5. Communication : Les résultats et progrès sont partagés en interne (réunions, intranet) et en externe (site web, rapport public, clients).

7.2 Indicateurs RH plus complets

Au-delà des indicateurs déjà existants (satisfaction des salariés, % d'employés formés en sécurité), COMITRONIC-BTI suit désormais :

1. Taux de Turnover

- **Définition :** Nombre de départs divisé par l'effectif moyen sur une période donnée.
- **Objectif :** Se maintenir sous X % (à définir selon la situation de l'entreprise).
- **Fréquence de suivi :** Trimestriel et consolidation annuelle.

2. Taux d'Absentéisme

- **Définition :** Nombre total de jours d'absence (hors congés légaux) rapporté au nombre de jours travaillés (ou d'employés équivalent temps plein).
- **Objectif :** Identifier les causes principales (maladie, accidents, etc.) pour réduire l'absentéisme et améliorer le bien-être.
- **Fréquence de suivi :** Trimestriel.

3. Taux d'Accidents du Travail

- **Définition :** Nombre d'accidents du travail (avec arrêt) par million d'heures travaillées, ou un indicateur similaire.
- **Objectif :** Tendre vers zéro accident grave, en renforçant la prévention et la formation.

Confidentiel – Ce document est la propriété exclusive de COMITRONIC-BTI. Toute reproduction, diffusion ou utilisation sans autorisation écrite est strictement interdite.
Confidential – This document is the exclusive property of COMITRONIC-BTI. Any reproduction, distribution or use without written permission is strictly prohibited.

- **Fréquence de suivi :** Mensuel ou trimestriel, selon le volume d'activité.

4. Égalité Professionnelle (Gender Equity)

- **Définition :** Répartition H/F dans l'entreprise, dans les postes d'encadrement, niveau de salaire moyen par tranche, etc.
- **Objectif :** Atteindre un équilibre et une équité salariale (par exemple, un index de parité > 90/100).
- **Fréquence de suivi :** Annuel.

5. Formation et Développement

- **Définition :** Nombre total d'heures de formation par employé et par an, répartition par type de formation (technique, sécurité, éthique, etc.).
- **Objectif :** Favoriser l'employabilité, l'évolution interne et la prévention des risques.
- **Fréquence de suivi :** Annuel, avec suivi des sessions de formation tout au long de l'année.

7.3 Mise en Œuvre et Communication

- **Diffusion interne :** L'ensemble des indicateurs RH est mis à disposition des managers et des collaborateurs via le tableau de bord interne (ex. : intranet, réunions mensuelles).
- **Implication des Salariés :** Les collaborateurs sont encouragés à proposer des idées pour améliorer le bien-être au travail, réduire l'absentéisme et renforcer la sécurité.
- **Transparence externe :** Les principaux indicateurs (au moins la synthèse) peuvent être communiqués dans le Rapport RSE Annuel ou lors d'échanges avec les parties prenantes (clients B2B, EcoVadis, etc.).

Conclusion : Notre engagement en matière de RSE est une démarche continue et évolutive. Nous restons à l'écoute de nos clients, partenaires et parties prenantes pour améliorer en permanence nos pratiques. Nous vous remercions de votre confiance et sommes à votre disposition pour toute information complémentaire.