



RAPPORT D'ACTIVITÉS Développement Durable.

2023





TABLE DES MATIERES

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

CHIFFRES CLÉS

AXE1

CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE

A / PILOTER LA STRATÉGIE AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE RATIONNELS ET EFFICACES

B / PERENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

C / PLACER L'ETHIQUE ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

D / EVALUER ET CERTIFIER LES SYSTEMES DE MANAGEMENT

E / ACCOMPAGNER LES MEMBRES DANS LA GESTION DE LEURS RISQUES TECHNIQUES

F / ASSURER LA CONFORMITE REGLEMENTATION

AXE2

DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

A / PROMOUVOIR LES EMPLOIS DECENTS

B / FORMER LES COLLABORATEURS

C / GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

AXE3

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT ET INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

A / ASSURER UNE GESTION DURABLE DES RESSOURCES

B / MAITRISER L'INCIDENCE DES REJETS SUR L'ENVIRONNEMENT

C / CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉDUCTION DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

AXE4

RÉNDRE ACCESSIBLES LES SERVICES ESSENTIELS DE LA VIE ET CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT LOCAL

A / SERVIR NOS CLIENTS

B / INTÉGRER L'INNOVATION

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Stéphan DAURIAC

*

DIRECTEUR DE RÉDACTION

Kouadio Hervé LATTA

*

COMITÉ DE REDACTION

Stéphan DAURIAC

Maxime SOKOLO-KACOU

Kouadio Hervé LATTA

Amin Christelle KOFFI Epse GUIDY

Bénédicte KONAN Epse KPINDI

*

CONCEPTION ET MISE EN PAGE

Aristide TANOU

CRÉDIT PHOTOS

Communication GS2E

*

ÉDITION

60 Copies

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL



L'année 2023 a été marquée par la prise en compte de l'Excellence Opérationnelle dans toutes nos activités. Nous avons travaillé à maintenir le niveau de satisfaction de nos Membres en nous adaptant aux évolutions de leurs contextes.

Notre stratégie s'appuie sur les piliers du Développement Durable que sont l'Environnement, le Sociétal et la Gouvernance.

A ce titre, nous sommes engagés dans des démarches structurantes notamment la Qualité, la Santé et Sécurité au Travail, l'Environnement, l'Éthique & l'Anti-corruption, l'Efficacité Énergétique qui traduisent notre volonté à améliorer continuellement nos performances.

En outre, la prise en compte des problématiques sur le Climat par ERANOVE, a conduit à l'élaboration de la Politique Climat du GS2E dont la mise en œuvre a débuté par l'élaboration de la Fresque du Climat. Pour rappel, cette Fresque du Climat avait pour objectif de sensibiliser et d'éduquer les participants sur les causes et les conséquences du changement climatique de manière ludique et collaborative.

Nos collaborateurs sont un levier important

pour l'atteinte de nos objectifs.

Nous avons donc intégré dans notre plan de communication un espace de communication direct à travers «60 min avec le DG» afin d'échanger avec les collaborateurs.

Nous sommes allés plus loin par la réalisation de la rubrique «30 min avec un chef de département» dont l'objectif est de faire connaître les activités des différents départements du GS2E.

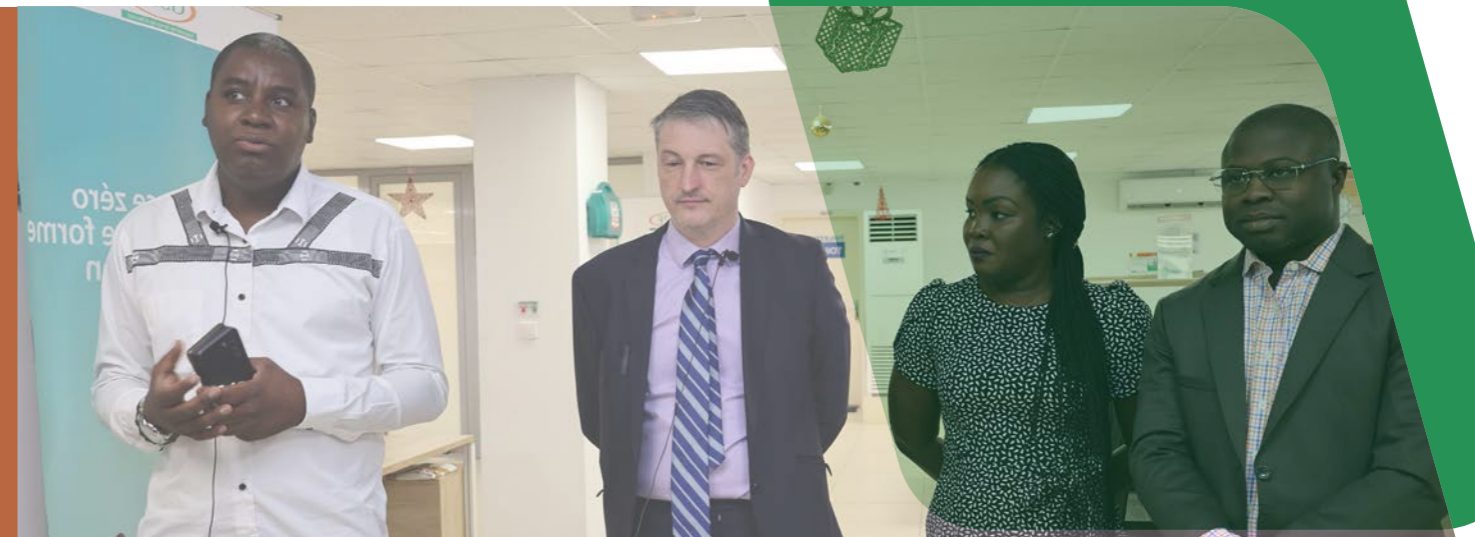
Je vous invite à une lecture minutieuse de cette 6^{ième} édition du rapport Développement Durable qui reflète notre adaptation aux évolutions de nos Membres.

Je félicite l'ensemble des collaborateurs pour les résultats obtenus et les encourage à redoubler d'efforts pour maintenir voire même améliorer le niveau de performances du GS2E.

Stéphane DAURIAC



Notre stratégie s'appuie sur les piliers du Développement Durable que sont l'Environnement, le Sociétal et la Gouvernance.



Chiffres clés 2023

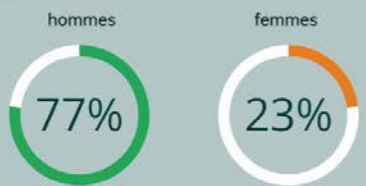


Effectifs

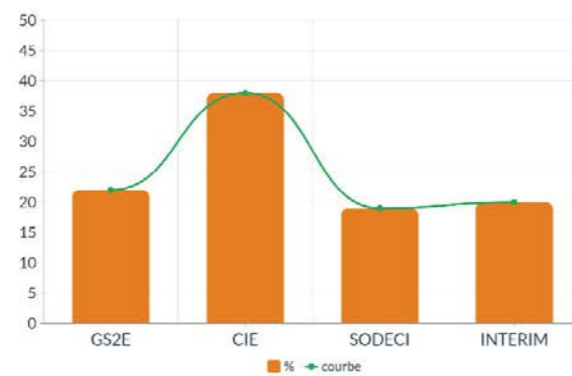
→ 689 Collaborateurs
Effectif GS2E



→ pourcentage
du genre



→ Pourcentage par entité



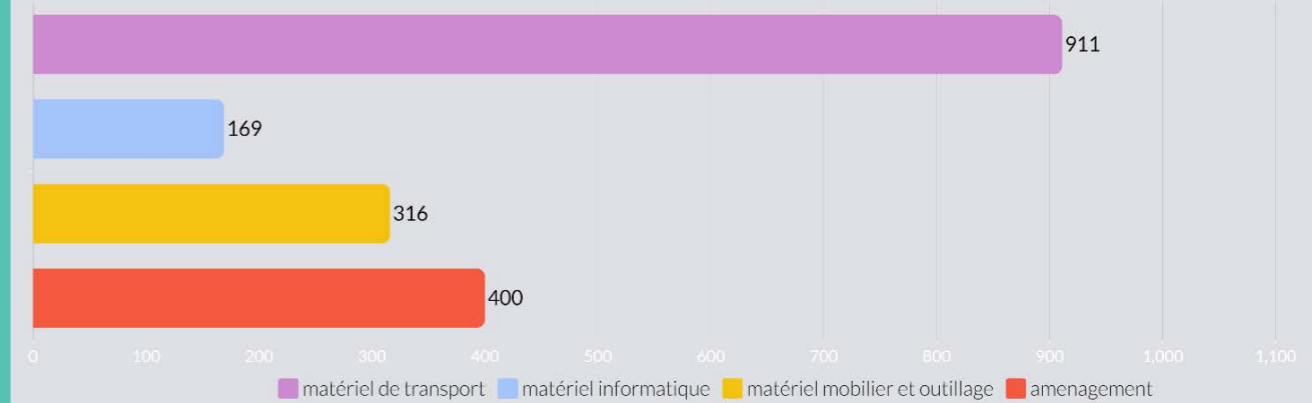
CHIFFRE D'AFFAIRES



20,7 milliards (FCFA)
CA en 2023

INVESTISSEMENTS

Typologie des investissements (MF CFA)



Axe

1

CONSTRUIRE NOTRE ENGAGEMENT SUR UNE GOUVERNANCE FORTE



PILOTER LA STRATÉGIE AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE RATIONNELS ET EFFICACES

PERENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

PLACER L'ETHIQUE ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

EVALUER ET CERTIFIER LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT

ACCOMPAGNER LES MEMBRES DANS LA GESTION DE LEURS RISQUES TECHNIQUES

ASSURER LA CONFORMITE REGLEMENTAIRE



PILOTER LA STRATÉGIE AVEC DES ORGANES DE GOUVERNANCE RATIONNELS ET EFFICACES

Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) est une instance stratégique du GS2E. Leur mission principale est de déterminer et valider la stratégie globale du GS2E. En 2023, 02 réunions ont été réalisées respectivement en Mars et Octobre 2023.

Quelques modifications ont pu être notifiées au Conseil d'Administration de Mars 2023 notamment :

-La reconduction du mandat du Président du Conseil d'Administration (PCA) en la personne de Monsieur Marc ALBEROLA et du mandat de Mme Pascale ALBERT LEBRUN pour une durée de 6 ans.

Le CA est composé de :

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

Les comités dépendants de la Direction Générale

Le GS2E comprend (03) comités dépendants de la Direction Générale à savoir :

le Comité de Direction Générale (CODG)

Ce comité coordonne le pilotage des activités confiées à GS2E par les membres.

Il est composé du:

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

le Comité de Direction (CODIR)

Le Comité de Direction regroupe l'ensemble des chefs de Département du GS2E. Il se réunit à une fréquence définie par la Direction Générale. Leur mission est d'analyser les problèmes afin de prendre des décisions stratégiques. Ils doivent transmettre ses décisions aux responsables opérationnels et s'assurer de leur mise en œuvre effective. C'est un cadre d'échanges entre le CoDG et les chefs de départements.

Le GS2E regroupe (14) départements répartis par pôle et représentés par le schéma ci-dessous :

ORGANIGRAMME GS2E



le Comité Ressources Humaines

Le Comité examine et entérine les décisions relatives à la gestion des Ressources Humaines et veille à leur mise en œuvre.

Il est composé de :

- Directeur Général;
- Directeur Général Délégué en charge des Systèmes d'information ;
- Directeur Central Administration Finances et Services ;
- Chef de Département Ressources Humaines ;
- Chef de Département ou le Directeur concerné par une décision.

B PERENNISER UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

La gouvernance responsable n'est plus un choix, mais une nécessité pour préserver notre planète et assurer un avenir meilleur. GS2E, dans sa stratégie globale, tient compte des intérêts sociaux et écologiques dans la mise en œuvre de ses activités.

En plus de renforcer la confiance avec ses Membres à travers l'utilisation rationnelle des ressources mises à sa disposition, la promotion de l'innovation technologique, la gestion des risques environnementaux, juridique & réglementaires, GS2E poursuit sa lutte contre la corruption.

GS2E dispose d'une Charte d'Ethique regroupant dix (10) valeurs, lui permettant d'agir selon des règles communes, de créer un sentiment d'appartenance et de travailler dans un climat de collaboration.

Nous avons comme valeurs:



Sur l'exercice 2023, Nous avons reconduit la politique et stratégie 2020-2022 en actualisant notre contexte fortement marqué par les impacts de la crise énergétique liée à la guerre Russo ukrainienne et des changements climatiques.

Toutefois, un groupe de travail a été mis en place, en novembre 2023, pour mener une réflexion sur les nouveaux axes de notre vision et de notre stratégie.

Cette nouvelle Politique et Stratégie est prévue pour être mise en œuvre sur la période de 2024 à 2026.

2024 - 2026
Politique & Stratégie

MISSION
Notre Mission est de fournir des services de haute qualité dans les domaines Informatiques, de la Lutte contre la Fraude, la Conformité et les Services Administratifs.

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

PRINCIPES D'ACTION
Nous sommes guidés par les principes suivants :
Excellence
Collaboration
Intégrité
Innovation

OBJECTIFS STRATEGIQUES

0.S1 : Accompagner de façon efficiente et durable, la transformation numérique de nos Membres sur une infrastructure et un réseau robuste disponible et sécurisé.
1.1. Développer les services numériques pour les Clients ;
1.2. Optimiser l'efficacité opérationnelle du Système d'Information et renforcer la gestion des données ;
1.3. Assurer la Conformité Réglementaire et Améliorer la résilience du Système d'Information.

0.S2 : Assurer le respect des Obligations Légales, Contractuelles et Mettre en place une politique de Gestion et Maîtrise des risques
2.1. Renforcer la Conformité réglementaire ainsi que le respect des obligations contractuelles des Membres ;
2.2. Optimiser les processus Juridiques ;
2.3. Renforcer le dispositif de gestion des risques.

0.S3 : Optimiser les coûts et les services des prestations délivrées aux Membres
3.1. Réaliser des économies d'échelles et fiabiliser les processus d'approvisionnement ;
3.2. Assurer une bonne couverture assurantiels de nos risques majeurs ;
3.3. Assurer les prestations administratives et financières confiées au GS2E par les autres Membres.

0.S4 : Assurer une Efficacité Opérationnelle durable dans la conduite de nos activités à travers les démarches QSE, SMAC, SMé
4.1. Soutenir la Gouvernance d'Entreprise ;
4.2. Soutenir la performance globale du GIE ;
4.3. Améliorer l'efficacité opérationnelle.

0.S5 : Développer la Culture d'Entreprise Forte Multidimensionnelle
5.1. Développer l'expertise des collaborateurs dans leurs domaines de compétences ;
5.2. Favoriser l'innovation dans nos Métiers ;
5.3. Assurer une Communication efficace à l'endroit des Collaborateurs et des Membres du GIE.

DAURIAC Stephan
Directeur Général du GS2E
Abidjan, 01 Janvier 2024

C PLACER L'ETHIQUE ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES

I LE COMITE ETHIQUE ET ANTI-CORRUPTION

L'éthique joue un rôle crucial dans la prévention de la corruption. C'est ainsi que GS2E dispose d'un Comité Ethique et anti-corruption qui a pour rôle de mettre en place des politiques de prévention de la corruption.

Ce Comité a pour mission de:

- ▶ Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures éthiques ;
- ▶ Surveiller la conformité aux règles anti-corruption ;
- ▶ Recevoir et enquêter sur les signalements de corruption ;
- ▶ Sensibiliser et former les collaborateurs à l'éthique et à la lutte contre la corruption.

En plaçant ce comité au cœur de la gouvernance, GS2E démontre son engagement envers des pratiques éthiques et sa volonté de prévenir toute formes de corruption.

II LES RÉALISÉS DU COMITÉ ETHIQUE ET ANTI-CORRUPTION

1. Mise en œuvre des exigences ISO 37001

En 2023, les activités du Système de Management Anti-corruption (SMAC) ont porté sur plusieurs actions pour assurer la conformité aux exigences ISO 37001. Ce sont entre autres :

- La mise à jour de la cartographie des risques de corruption par Département ;
- La formation et la sensibilisation des collaborateurs en fonction de leurs niveaux d'exposition aux risques de corruption ;
- Le traitement des inquiétudes signalées ;
- La gestion des cadeaux, invitations, dons, mécénats et avantages similaires ;
- Le suivi de la mise à jour des documents d'organisation (fiches de postes, fiche de mission, procédures, ...) ;
- La communication externe à l'endroit de nos Partenaires Commerciaux ;
- Les diligences raisonnables pour les partenaires commerciaux et les recrutements ;
- Les contrôles financiers ;
- Les contrôles non financiers ;
- L'enquête et le traitement des cas de corruption ;
- La revue par la Fonction de Conformité (FC) ;
- La revue de direction ;
- L'audit interne du SMAC ;
- L'audit de surveillance 1.

Quelques-uns de ces points seront abordés plus en détail.

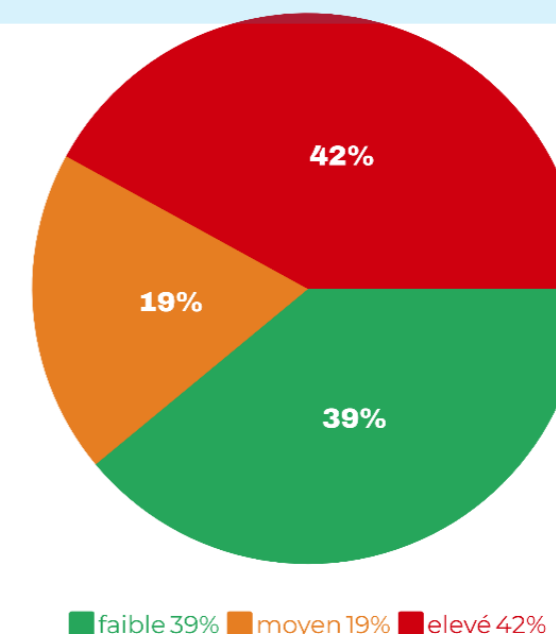
1.1 Mise à jour des documents d'organisation

Des documents d'organisation ont fait l'objet de mise à jour. Il s'agit entre autres du guide de mise en œuvre du Code Ethique et Anti-corruption, la Charte d'éthique, les fiches de postes, certaines procédures relatives aux contrôles financiers et non financiers telles que la procédure d'achat d'urgence, la procédure de gestion des informations documentées, la procédure d'achat par appel d'offres.

1.2 Mise à jour de la cartographie des risques de corruption

La cartographie des risques de corruption a été mise à jour dans tous les Départements. Cette mise à jour a consisté en la revue des fonctions du GS2E, des schémas de corruption pouvant s'opérer pour chacune de ces fonctions et des effectifs y afférents.

- 42% de l'effectif GS2E (274 collaborateurs) occupent des fonctions dont le niveau d'exposition au risque de corruption est élevé. Ces fonctions sont au nombre de 73 soit 31% des fonctions du GS2E.
- 19% de l'effectif GS2E (121 collaborateurs) occupent des fonctions dont le niveau d'exposition au risque de corruption est moyen. Ces fonctions sont au nombre de 86 soit 37% des fonctions du GS2E.
- 39% de l'effectif GS2E (251 collaborateurs) occupent des fonctions dont le niveau d'exposition au risque de corruption est faible. Ces fonctions sont au nombre de 75 soit 32% des fonctions du GS2E.



La cartographie des risques de corruption dispose d'un plan d'actions pour la suppression, la réduction ou la maîtrise du risque identifié. Au 31 décembre 2023, le taux de mise en œuvre du plan d'actions est de 87%.

1.3 Formation et sensibilisation à l'Éthique et l'Anti-Corruption

Formations

La formation SMAC qui a débuté en 2021 avec une priorité sur les fonctions dont le niveau d'exposition est élevé, s'est étendue en 2023 sur les autres niveaux d'exposition (moyen et faible). Ces formations ont été animées par les collaborateurs formés au SMAC.

Sur la période 2021-2023, 667 collaborateurs sur un effectif global de 718 collaborateurs (CDI, CDD, Consultants, stagiaires) ont été formés, soit un taux de 93%.

Tableau 1 : Répartition des formations en fonction des niveaux d'exposition

Niveau Exposition	Effectif cible	Formé	Taux	Reste à former
Elevé	275	269	98%	6
Moyen	255	241	95%	14
Faible	188	157	84%	31
Total	718	667	93%	51



Les nouveaux collaborateurs sont pris en compte dans le plan de formation au fur et mesure de leur entrée à GS2E et en fonction de leur niveau d'exposition au risque de corruption.

Sensibilisations

Les sensibilisations sont réalisées dans tous les départements selon leur cycle de management. Les thématiques abordées portent sur les sujets tels que le conflit d'intérêt, la politique cadeaux / invitations, le système d'alerte, le harcèlement, les valeurs de la Charte Éthique, etc.

Les sensibilisations se font également au travers des minutes éthiques, des webinaires et aussi au cours des réunions. Le nombre de sensibilisations varie d'un Département à l'autre.

1.4 Communication interne et externe

La communication interne s'est axée principalement sur :

- › la diffusion du nouveau code E&AC via la messagerie et l'intranet ;
- › la sensibilisation des collaborateurs relative aux problématiques de Corruption pouvant survenir au sein du GS2E ;
- › la publication dans GNEWS d'articles traitant des sujets relatifs à l'éthique et l'Anti-Corruption ;
- › la commémoration de la journée de lutte contre la corruption à travers la note de la DG à l'endroit des collaborateurs ;
- › la réalisation de webinaires sur des thématiques telles que la politique cadeaux/invitations, le harcèlement en milieu professionnel ;
- › la mise à disposition du guide de mise en pratique du code E&AC.

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

- › la transmission du Code éthique et Anti-Corruption aux principaux partenaires commerciaux ;
- › la sensibilisation à l'endroit de certains partenaires commerciaux ;
- › le retour d'expérience sur la mise en œuvre du SMAC aux filiales du Groupe ERANOVE lors du cercle Éthique.



1.5 Gestion des inquiétudes

Le Comité Éthique & Anti-Corruption a enregistré au cours de l'année 2023, treize (13) inquiétudes dont onze (11) ont été traitées soit un taux de 85%.

Les inquiétudes portent aussi bien sur le respect de nos valeurs Éthiques que sur des suspicions de corruption :

- › Respect des personnes (surcroit de travail, harcèlement) ;
- › Tentative de corruption ;
- › Corruption ;
- › Intégrité ;
- › Professionnalisme ;
- › Responsabilité.

les 02 inquiétudes en cours de traitement portent sur des suspicions de corruption.

1.6 Gestion cadeaux, invitations, dons, mécénats et avantages similaires

Pour rappel et conformément au Code Ethique et Anti-corruption, GS2E n'accepte pas les cadeaux provenant des partenaires commerciaux. Lorsque ces cadeaux sont reçus par un collaborateur qui pour le maintien des bonnes relations d'affaires ne peut le refuser, il le transmet à la Fonction de Conformité (FC) qui en fait une gestion en accord avec la Direction Générale (DG).

Ainsi en 2023, nous avons observé une évolution dans la déclaration des cadeaux à la Fonction de Conformité. ce sont vingt-huit (28) cadeaux qui ont été reçus et analysés par la FC contre vingt et un (21) en 2022. Dix (10) ont été jugés recevables puis remis aux bénéficiaires et dix-huit (18) non recevables. Les cadeaux non recevables ont fait l'objet de tirage au sort au cours de la sortie annuelle de GS2E. GS2E a aussi répondu favorablement à huit (8) sollicitations de dons sur 10 enregistrées, une demande de sponsoring et une (1) invitation.



1.7 Audit interne

L'audit interne SMAC, réalisé par la Sous-direction Audits des Systèmes de Management, s'est déroulé conformément au planning établi, en début d'année 2023. La Sous-direction a réalisé l'audit intégré QSE-SMAC du DMS. Cette première expérience s'est bien déroulée. Elle s'étendra pour les années à venir aux autres départements.

2. Management de la démarche éthique et anti-corruption

2-1 Réorganisation du Comité E&AC et des correspondants

2-1-1 Réorganisation du Comité E&AC

Suite à la Certification ISO 37001, la recommandation de restreindre le Comité passant de six (06) membres à trois (03) membres avec le retrait des représentants des pôles, a été validée par la Direction Générale en accord avec les responsables de Pôle.

Ainsi le nouveau Comité se compose comme suit :

- Président Ethique et référent Anti-corruption ;
- Cadre Management Ethique et Anti-corruption ;
- Consultant, assistant du président du comité (facultatif).

Pour rappel, le CE&AC a pour mission de s'assurer de la bonne application et de la mise en œuvre effective des exigences de la démarche Ethique et Anti-Corruption au sein du GS2E.

2-1-2 Réorganisation des Correspondants

Une mise à jour de la liste des correspondants a été faite pour tenir compte des mutations et des départs survenus au cours de l'année 2022.

Les Correspondants Ethique et Anti-corruption se réunissent une fois par trimestre sous la présidence du Référent Anti-corruption ou son représentant et ont pour mission de :

- Participer à la mise en œuvre de la politique éthique du GS2E à travers les différents départements représentés ;
- S'assurer de la conformité des pratiques de chaque métier avec les exigences éthiques et anti-corruption du GS2E ;
- Signaler tout dysfonctionnement au Comité d'Ethique et Anti-corruption par le biais de rapports circonstanciés et proposer des actions pertinentes de vulgarisation qu'ils identifient ;
- Animer au quotidien la démarche Ethique et AC du GS2E au sein des départements.

2.2 Outils de management de la démarche éthique et anti-corruption

Plusieurs outils permettent le suivi des activités éthiques et Anti-Corruption :

- le tableau de bord ;
- les réunions du Comité E&AC ;
- les réunions des correspondants E&AC ;
- les revues de conformité ;
- la revue de Direction ;
- les audits internes et externes

Le tableau de bord renferme plusieurs indicateurs dont certains sont remontés mensuellement à la Direction Générale. Ce sont :

- Taux de collaborateurs formés au SMAC ;
- Taux de mise en œuvre du plan d'actions SMAC ;
- Taux de traitement des inquiétudes internes et externes ;
- Taux de traitement des écarts d'audits.

N°	Indicateurs	Formules de Calcul	Réalisé 2022	Objectifs 2023	Réalisé 2023
1	Certification ISO 37001	Certificat ISO 37001	1	1	1
2	Taux de collaborateurs formés au SMAC	(Nbre de collaborateurs formés / Nbre total de collaborateurs) x100	72% (522/725)	95%	93% (667/718)
3	Taux de collaborateurs fortement exposés formés au SMAC	(Nbre de collaborateurs fortement exposés formés / Nbre de collaborateurs fortement exposés) x100	96% (266/276)	98%	98% (269/275)
4	Taux de mise en œuvre du plan d'actions SMAC	(Nbre d'actions réalisées / Nbre d'actions identifiées) x100	79%	80%	80% (28/35)
5	Taux de traitement des inquiétudes "alertes, avis, NC"	(Nbre d'alertes, avis, NC traités / Nbre d'alertes, avis, NC reçus) x100	89% (16/18)	100%	93% (13/14)
6	Taux de traitement des écarts d'audits Euro Compliance	(Nbre d'écarts traités / Nbre d'écarts notifiés) x100	70% (7/10)	100%	0% (0/2)
7	Taux de traitement des écarts d'audits internes	(Nbre d'écarts traités / Nbre d'écarts notifiés) x100	96% (101/105)	100%	52% (22/42)
8	Taux de mise en œuvre du plan de communication	(Nbre d'actions mis en œuvre / Nbre d'actions identifiées) x100	84%	100%	83%

RECOMMANDATIONS

Le Président Ethique et Référént Anti-Corruption en accord avec la Sous-direction audit recommande de réaliser des audits internes intégrés QSE et AC dont une première expérience a été réalisée avec le DMS, afin d'optimiser le temps et la disponibilité des responsables des structures.

En outre, le Président Ethique et Référént anti-corruption recommande la mise à jour de la liste des correspondants.

Cette mise à jour devra permettre de remplacer les correspondants démissionnaires ou qui ont été mutés dans d'autres structures.

La revue de la Charte pour prendre en compte le harcèlement sur toutes ses formes.



IV PERSPECTIVES

En 2024 le challenge principal sera le maintien du certificat ISO 37001, à travers l'audit de surveillance II. L'accent sera mis sur les point suivants :

1. Traiter les écarts d'audits internes et externes;
2. Suivre la mise en œuvre des plans d'actions issus de la Cartographie des risques Ethiques et Anti-Corruption par Département ;
3. Poursuivre les sensibilisations à l'Ethique et en Anti-Corruption ;
4. Poursuivre la formation des collaborateurs en fonction de leur niveau d'exposition ;
5. Accompagner les collaborateurs pour une meilleure appropriation du SMAC dans leurs départements respectifs ;
6. Poursuivre la mise à jour et le déploiement des documents d'organisation.



D EVALUER ET CERTIFIER LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT

Maintenir les certifications des démarches QSE et Anti-Corruption

Le GS2E est quadruple certifié, QSE depuis 2018 et SMAC depuis 2022. Pour l'exercice 2023 ,nous avons eu :

- L'audit Anti-Corruption s'est déroulé du 28 au 31 mars 2023 et s'est soldé par la levée de l'ensemble des écarts notifiés en 2022. Toutefois, une attention a été mise sur 02 écarts pour un meilleur suivi des documents d'organisation ;
- L'audit QSE du GS2E s'est réalisé du 11 au 18 septembre 2023 et s'est soldé par le renouvellement du Certificat QSE. Nous notons une réduction des écarts (NC min,PS;PP) de 2023 à 2022 qui traduit l'engagement du GS2E à améliorer continuellement son système de Management.

POINTS DES ECARTS D'AUDITS AFNOR				
Années	Points forts	Non -Conformités Mineures	Points sensibles	Pistes de progrès
2022	57	1	7	48
2023	40	0	2	28



E ACCOMPAGNER LES MEMBRES DANS LA GESTION DE LEURS RISQUES TECHNIQUES

Le Risk management a poursuivi ses activités de suivi et de mise à jour des risques majeurs des structures à charge. Les activités ont porté essentiellement sur :

- Des séances de travail avec les points focaux ;
- Des points d'étapes avec les Responsables de Pôles ;
- La mise à jour des TOP 10 des risques prioritaires en tenant compte de l'évolution du contexte ;
- Le suivi des plans d'actions.

Les résultats de l'activité par société (CIE-SODECI) sont consignés dans les tableaux ci-dessous :

CIE : Au 31/12/2023

Pôle PTME		Pôle D&C		DCRD		DCPIQ	
Nombre Problématiques identifiées	35	Nbre Problématiques identifiées	21	Nombre de Problématiques identifiées	18	Nombre de problématiques identifiées	17
Nbre de risques associés	45	Nombre de risques associés	32	Nombre de risques associés	33	Nombre de risques associés	17
Nombre d'actions identifiées	84	Nombre d'actions identifiées	62	Nombre d'actions identifiées	73	Nombre d'actions identifiées	24
Taux d'avancement	86%	Taux d'avancement	82%	Taux d'avancement	79%	Taux d'avancement	71%

SODECI : Au 31/12/2023

DCT		DCE	
Nombre de Problématiques identifiées	31	Nombre de Problématiques identifiées	31
Nombre de risques associés	76	Nombre de risques associés	75
Nbre d'actions identifiées	61	Nbre d'actions identifiées	68
Taux d'avancement	56%	Taux d'avancement	60%

Nous notons une réorganisation au sein de la SODECI avec la création du pôle DCE intégrant entre autres la Direction assainissement, la Direction Exploitation Abidjan et la Direction exploitation Intérieure. Les périmètres hors techniques de la DCE ne sont concernés par cette étude.

F CONFORMITE REGLEMENTAIRE

REGIR DES TEXTES ADAPTES ET CONFORMES

Le GS2E a placé la conformité au cœur de sa gouvernance. A ce titre, il se doit de se conformer aux lois et règlements qui lui sont applicables.

Les résultats de la conformité sont notifiés dans le tableau ci-dessous :

Année	Nombre de textes transmis au GS2E et aux membres	Nombre de textes transmis au GS2E	Taux de conformité GS2E
2023	28	15	17%

Axe 2

DEVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN



PROMOUVOIR LES EMPLOIS DECENTS

FORMER LES COLLABORATEURS

*GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU
TRAVAIL*

A PROMOUVOIR LES EMPLOIS DECENTS

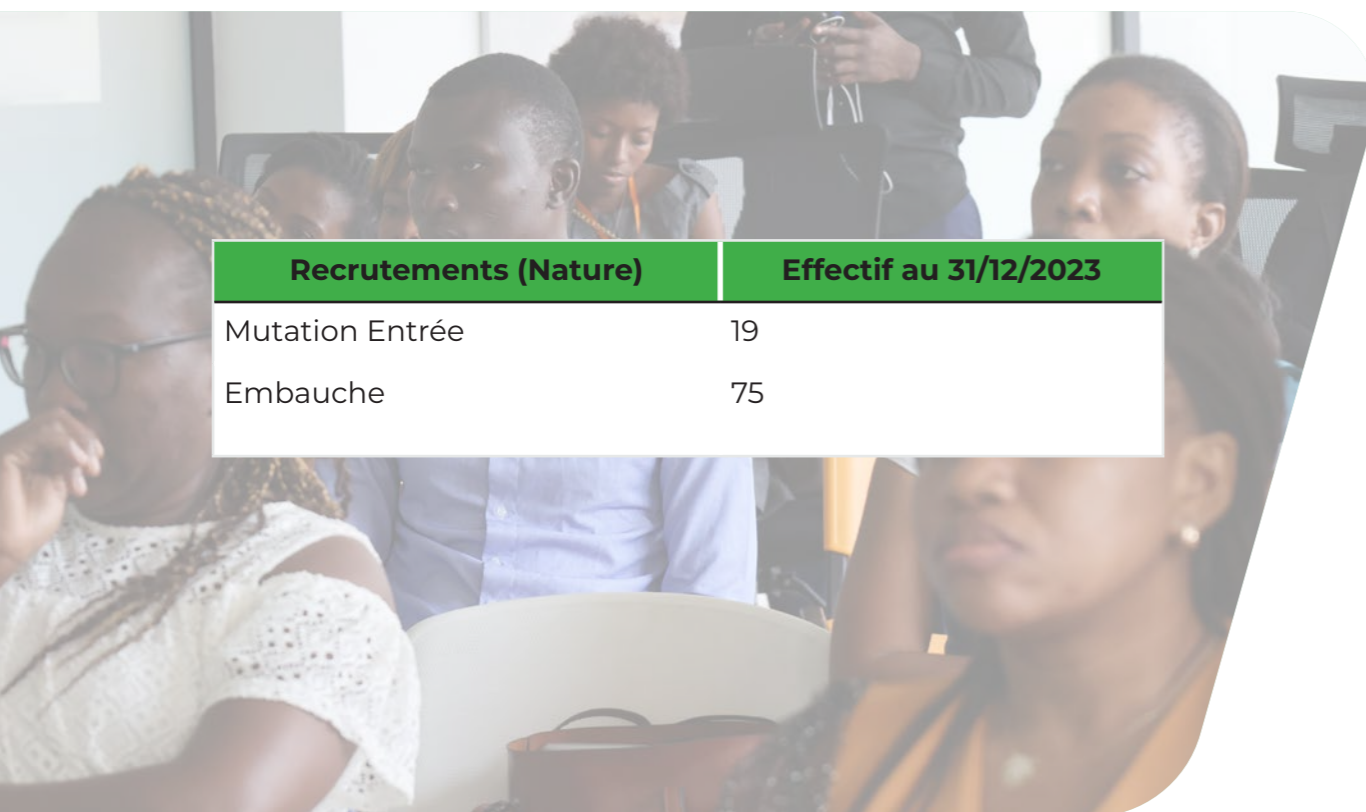
1 RESPECTER LES LOIS NATIONALES ET INTERNATIONALES

Un (01) texte applicable aux Ressources Humaines a été identifié sur l'exercice 2023. Il s'agit d'une ordonnance libellée comme suit :

- L'ordonnance N° 2023-179 du 13 septembre 2023 portant réforme des impôts sur les traitements, salaires, pensions et rentes viagères a la charge des salariés. Le taux de conformité du GS2E à cette ordonnance est de 100%

2 PRIVILÉGIER LE RECRUTEMENT LOCAL

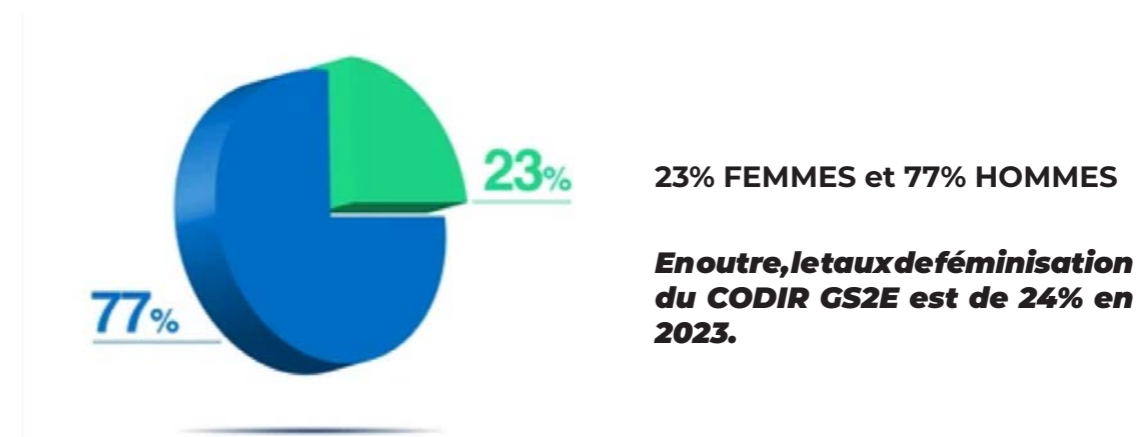
Pour une meilleure atteinte de ses résultats, le GS2E a réalisé des recrutements (Mutation, entrée ou Embauche) sur l'exercice 2023 répartis comme suit :



Recrutements (Nature)	Effectif au 31/12/2023
Mutation Entrée	19
Embauche	75

3 FAVORISER LA PROMOTION DU GENRE

Le GS2E porte une attention particulière à la promotion du genre. A cet effet, de nombreuses actions sont menées afin d'améliorer le taux de féminisation des postes. La répartition des effectifs de GS2E en tenant compte du genre est répartie dans le graphe ci-dessous :



4 FAVORISER L'EMPLOI DES JEUNES

Le GS2E privilégie l'insertion professionnelle des jeunes. A ce titre, le nombre de personnes dont l'âge < 25 ans pour le recrutement de 2023 est de 15 soit un taux de 20% répartis comme suit en tenant compte du genre :

- 07 Femmes ;
- 08 Hommes.

5 ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL

Pour une meilleure prise en compte des besoins et attentes des collaborateurs, (03) rencontres Direction Générale-Délégués du personnel ont été réalisées respectivement en Mars ; en Août ; et en décembre 2023.. Ces rencontres ont permis de statuer sur les points ci-dessous:

- L'adoption du règlement intérieur du GS2E par les délégués du personnel;
- La modification de la charte informatique et la prise en compte des manquements à cette charte dans la politique disciplinaire;
- Le déménagement des collaborateurs du DDI. Prévu pour 2024;
- Les travaux en cours pour le remplacement de la climatisation centrale par un nouveau système VRV (moins bruyant) dont les travaux prendront fin en 2024.

Nous notons également, la mise en service du nouvel Ascenseur en Août 2023.

En outre, une rubrique dénommée « 60 min avec DG » a permis également de capter les préoccupations des collaborateurs et d'adresser leurs sollicitations.

Au titre de l'année 2023 ; Nous totalisons (02) rencontres avec le Directeur Général.

B FORMATION

GS2E accorde un intérêt particulier à la montée en compétences de ses collaborateurs.

Dans cette optique, sur la base des évaluations annuelles et des orientations stratégiques, un plan de formation est élaboré et traite les axes ci-dessous :

- Management ;
- Santé Sécurité au travail ;
- Métiers ;
- Qualité ; Environnement ; Efficacité Energétique ; Ethique et Anti-Corruption ;
- Programme accompagnement des Managers (coaching des managers) réalisé par le cabinet Cross Mind, à l'initiative du Directeur Général, avec pour objectif de bâtir une culture Managériale commune et de renforcer l'Efficacité opérationnelle.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION SUR 2023

86
Nombre de formations prévues au plan.

100%
Taux de réalisation des formations contre 85% réalisé en 2022.

93%
Taux de participation à la formation

334 046 207
Coût de la formation en FCFA contre 299 200 000 réalisé en 2022. Hausse de 12%

C GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 ASSURER LA PROTECTION DES COLLABORATEURS

Pour améliorer la Santé et la Sécurité au Travail, le GS2E a mené de nombreuses actions afin de réduire les accidents de travail et améliorer l'environnement de travail.

Les actions ont porté essentiellement sur :

- La formation des collaborateurs sur la Santé Sécurité au Travail ;
- L'évaluation des risques SST et Environnement ;
- La réalisation de Visites Hiérarchiques Sécurité et Environnement ;
- La réalisation de la Visite Médicale Annuelle ;
- La réalisation de Test de Situation d'Urgence ;
- Les dépistages volontaires :
 - Octobre rose : Cancer du sein ;
 - Novembre bleu : Cancer de la Prostate ;
 - Décembre : VIH.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS DE LA SST EN 2023

04
Nbre de réunions SST réalisées
Contre 07 en 2021 et 2022.

94%
Taux de participation Visite Médicale Annuelle

03
Nbre de VLT réalisées

15
Nbre d'Accident de travail avec arrêt et sans arrêt.
Le taux d'analyse des accidents est de 87 %.

FONCTIONNEMENT DU CSST

En 2023, le GS2E a procédé au renouvellement des membres du Comité SST. Il compte 23 membres et se compose comme suit :

- Le Directeur Général GS2E ;
- Le Secrétaire désigné par le Directeur Général GS2E ;
- Le Secrétaire Adjoint ;
- L'Expert Sécurité ;
- L'Assistante sociale ;
- Le chargé de la formation ;
- Les représentants du personnel ;
- Les représentants CSST par département.

L'objectif de ce Comité Santé Sécurité au Travail est de garantir un environnement sain et sécurisé par l'amélioration des conditions de travail.

Un 1er audit de conformité a été réalisé en juin 2023 par la CNPS. De bonnes pratiques ont pu être observées durant cet audit. Toutefois, des points d'amélioration ont été notifiés sur :

- Les accidents de Travail et les maladies professionnelles ;
- Le fonctionnement du CSST ;
- L'analyse des conditions et du milieu de travail.
- Cet audit s'est clôturé par une sensibilisation de la CNPS sur la Vision Zéro.

ACTIVITÉS DU CSST

Plusieurs actions ont été réalisées afin d'améliorer la culture sécurité des travailleurs et de développer la vigilance partagée.

D'autres thématiques relatives à l'environnement ont pu également être traitées lors de ces quarts d'heure Sécurité.

SENSIBILISATION SUR LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL & ENVIRONNEMENT

- Le Permis à points ;
- Le Harcèlement en milieu professionnel ;
- Le cancer de la prostate ;
- Le diabète ;
- Gestion des déchets ;
- Ecogestes ;
- L'usage du téléphone au volant ;
- Le burn out.

FORMATION SUR LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

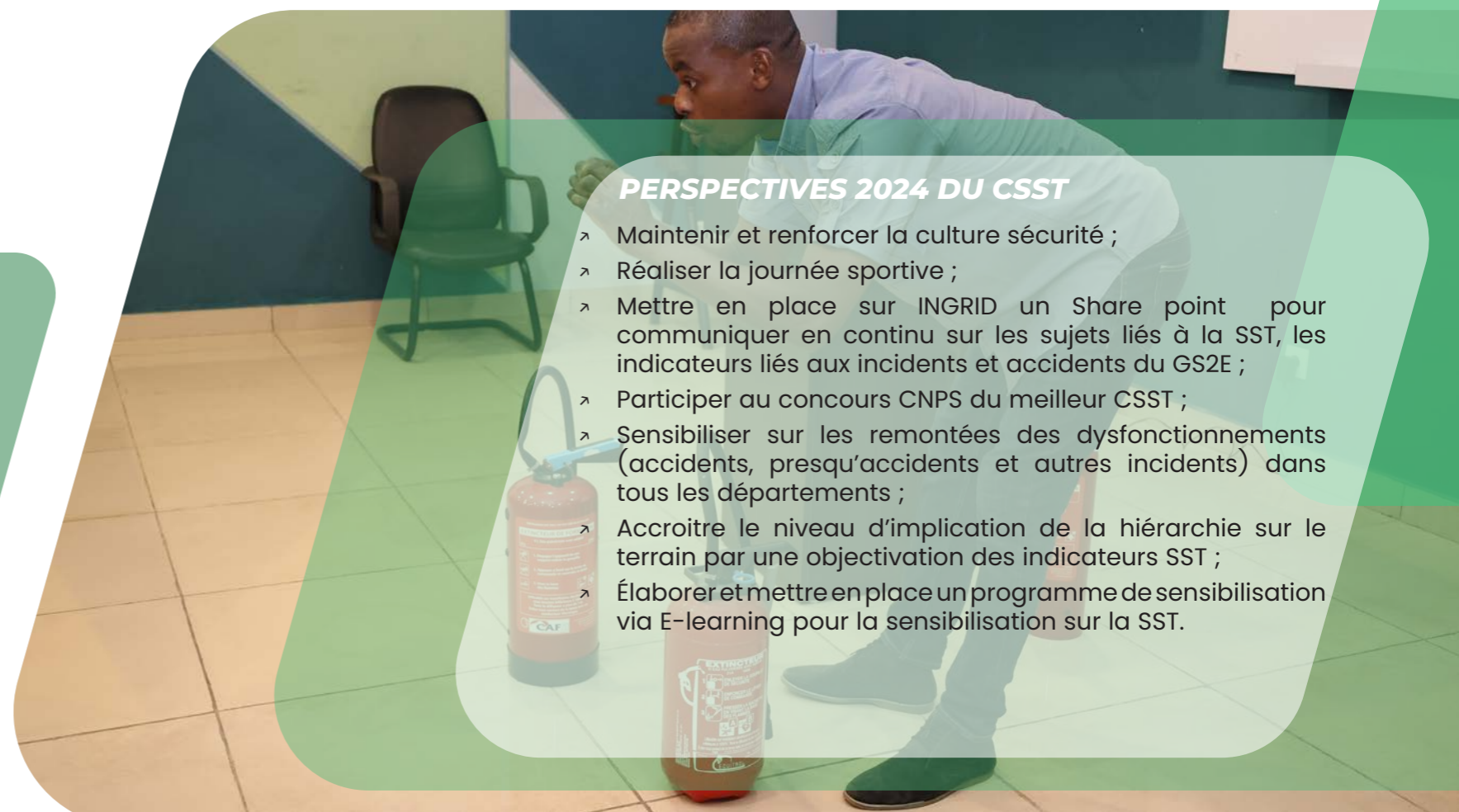
- 13 Sauveteurs secouristes au travail formés ;
- 16 collaborateurs formés au rôle et responsabilités des membres du CSST ;
- 08 collaborateurs formés à l'évaluation des risques professionnels et à l'analyse des accidents ;
- 08 équipiers de premiers secours formés.

AUTRES ACTIVITÉS

- Réalisation de quarts d'heure sécurité ;
- Les tests de situation d'urgence ;
- L'analyse des sinistres véhicules ;
- Réalisation des Visites hiérarchiques Sécurité et Environnement.

PERSPECTIVES 2024 DU CSST

- Maintenir et renforcer la culture sécurité ;
- Réaliser la journée sportive ;
- Mettre en place sur INGRID un Share point pour communiquer en continu sur les sujets liés à la SST, les indicateurs liés aux incidents et accidents du GS2E ;
- Participer au concours CNPS du meilleur CSST ;
- Sensibiliser sur les remontées des dysfonctionnements (accidents, presque-accidents et autres incidents) dans tous les départements ;
- Accroître le niveau d'implication de la hiérarchie sur le terrain par une objectivation des indicateurs SST ;
- Élaborer et mettre en place un programme de sensibilisation via E-learning pour la sensibilisation sur la SST.



2 PARTICIPATION ET CONSULTATION

Des actions ont été réalisées en termes de Consultation et Participation sur l'exercice 2023. Nous notons les actions ci-dessous :

- Causeries sécurité réalisés de façon hebdomadaire et mensuel animées par les collaborateurs ;
- La participation des collaborateurs non encadrants à l'identification des risques opérationnels et à la révision du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) ;
- La réalisation de Visite Hiérarchique Sécurité ;
- Les rencontres avec les délégués du personnel sur certains sujets notamment la problématique des ascenseurs.



Axe 3

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT ET INTÉGRER LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



*ASSURER UNE GESTION DURABLE DES
RESSOURCES*

*MAITRISER L'INCIDENCE DES REJETS SUR
L'ENVIRONNEMENT*

*CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉDUCTION
DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE*

A ASSURER UNE GESTION DURABLE DES RESSOURCES

Le GS2E s'est inscrit dans une gestion efficiente et durable de ses ressources. A cet effet, un suivi mensuel de ses consommations est réalisé et des actions sont menées en cas de hausse des consommations.

1 L'ENERGIE

La consommation d'électricité à fin décembre 2023 est de 0,51 GWh contre 0,49 GWh à fin décembre 2022 soit une augmentation de 6%

Cette hausse s'explique par le remplacement progressif des climatiseurs de bureau et l'amélioration des moyens de collecte des données.

DÉSIGNATION	UNITÉ	PÉRIODE		VARIATION
		2022	2023	
Consommation d'énergie	GWh	0,48	0,51	6%
Ratio	kWh/m ²	0.09	0.09	

2 L'EAU

La consommation d'eau du GS2E sur 2023 est de 16085 (m³) contre 13782 (m³) en 2022 soit une hausse de 17%.

Cette hausse s'explique par :

- L'évolution des effectifs entre les deux années (Hausse de 3,92 % de 2022 à 2023);
- Reprise progressive en présentiel.

DÉSIGNATION	UNITÉ	PÉRIODE		VARIATION
		2022	2023	
Consommation d'eau	m ³	13 782	16 085	17%
Ratio	m ³ / Collaborateur	20,5	23,58	

3 LE CARBURANT

En 2023, la consommation de carburant est de 337 719 L contre 364 152 L en 2022 soit une variation de -7%. Cette baisse est dû :

- Le rajeunissement du parc véhicule;
- Le suivi des mouvements des véhicules via géolocalisation ;
- Les alertes adressées aux structures en cas d'utilisation inappropriée des cartes carburants ;
- L'augmentation du prix du carburant.

DÉSIGNATION	UNITÉ	PÉRIODE		VARIATION
		2022	2023	
Consommation de carburant (Diesel & Essence)	L	364 152	337 719	-7%
Ratio	L /Nbre véhicules	2081	1986	

4 LE PAPIER

La consommation de papiers est de 4842,5 kg en 2023 contre 1994 kg en 2022, soit une variation de 143%. Cette hausse s'explique par :

- Les activités de déploiements de Saphir V3 ;
- L'analyse des dossiers d'appels d'offres.

DÉSIGNATION	UNITÉ	PÉRIODE		VARIATION
		2022	2023	
Consommation de papiers	Kg	1994	4842	143%
Consommation de Toners (encres) imprimantes	Kg	13	31,57	143%

B MAITRISER L'INCIDENCE DES REJETS SUR L'ENVIRONNEMENT

Le GS2E s'est engagé dans une démarche de maîtrise de ses rejets. A ce titre, une politique de gestion des déchets a été élaboré et est mise en œuvre sur l'ensemble de ces sites.

Un dispositif de tri des déchets a été mis en place sur chaque site et l'enlèvement est fait par des organismes agréés. 03 types de déchets sont produits au sein du GS2E à savoir :

- Les déchets banals ;
- Les déchets plastiques ;
- Les déchets spécifiques.

Les données sont représentées dans le tableau ci-dessous :

DÉSIGNATION	UNITÉ	PÉRIODE		VARIATION
		2022	2023	
Déchets Banals	Kg	18 528	13 581	-27%
Déchets Plastiques	Kg	1 609	797	-50%
Déchets spéciaux	Kg	152	58	-62%



C CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉDUCTION DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Le réchauffement climatique et ses impacts représentent une problématique de plus en plus grandissante pour les entreprises sur le réchauffement climatique. Le GS2E, soucieux de réduire voire limiter l'impact sur ses activités, a réalisé des actions sur l'exercice 2023. Ce sont entre autres :

1 Opération de planting d'arbres

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique climat, le GS2E au travers de son Département lutte contre la fraude (DLF) a eu a mené deux (02) opérations de planting d'arbres respectivement le 07 avril 2023 et le 13 avril 2023. Ces opérations ont permis d'offrir aux localités de Komborodougou (Korhogo) et Biasso (Adzopé), 350 Plants.



2 Séminaire Conformité

Un séminaire CIE & SODECLI s'est tenu du 27 au 28 juillet 2023. Les objectifs de ce séminaire étaient de :

- Faire l'inventaire de tous les textes et normes applicables à nos activités en matière de Santé & Sécurité au Travail , Environnement et Climat ;
- Identifier nos points de vulnérabilité d'un point de vue légal et réglementaire à travers nos évaluations de conformité ;
- Bâtir une stratégie et définir une trajectoire pour une mise en conformité à l'horizon 2025 et plus.

Les thématiques relatives à la Santé Sécurité au Travail , au Climat et à l'Environnement ont été abordées.

SUR LE CLIMAT

Le climat est un enjeu Majeur pour ERANOVE et ses filiales. A cet effet, une politique Climat groupe a été élaborée et déclinée dans les différentes filiales. Pour une maîtrise de ses impacts, le GS2E se doit d'anticiper sur les risques liés au changement climatique.

SUR LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'organisation en matière de Santé Sécurité au travail a été présentée ainsi que les chiffres clés sur l'accidentologie et les maladies professionnelles. Un Focus a été également fait sur le cadre réglementaire ,normatif ainsi que les risques émergents.

SUR L'ENVIRONNEMENT

Les initiatives et les pratiques en matière d'environnement ont été communiquées à l'ensemble des participants. Une attention particulière est à mettre sur la gestion des déchets ; la connaissance et la cartographie des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement ; la préservation de la Biodiversité et l'utilisation optimale des ressources.

Il ressort de ce séminaire,les points d'attention ci-dessous:

- ▷ Impartialité dans l'évaluation de la conformité légale et réglementaire-Tiers indépendant;
- ▷ Connaissance des exigences légales applicables et des conventions - Base de données;
- ▷ Gestion de la conformité sur le long terme à travers des outils comme les normes outils;
- ▷ Responsabilité collective et individuelle en matière de conformité légale-contrat objectifs des managers;
- ▷ Prise de conscience des risques encourus en cas de non-conformité - connaissance -compréhension-appropriation à travers un renforcement de capacité;
- ▷ Garantir le principe de non régression.



Axe 4

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



SERVIR NOS CLIENTS

INTÉGRER L'INNOVATION

*CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉDUCTION
DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE*

A SERVIR NOS CLIENTS

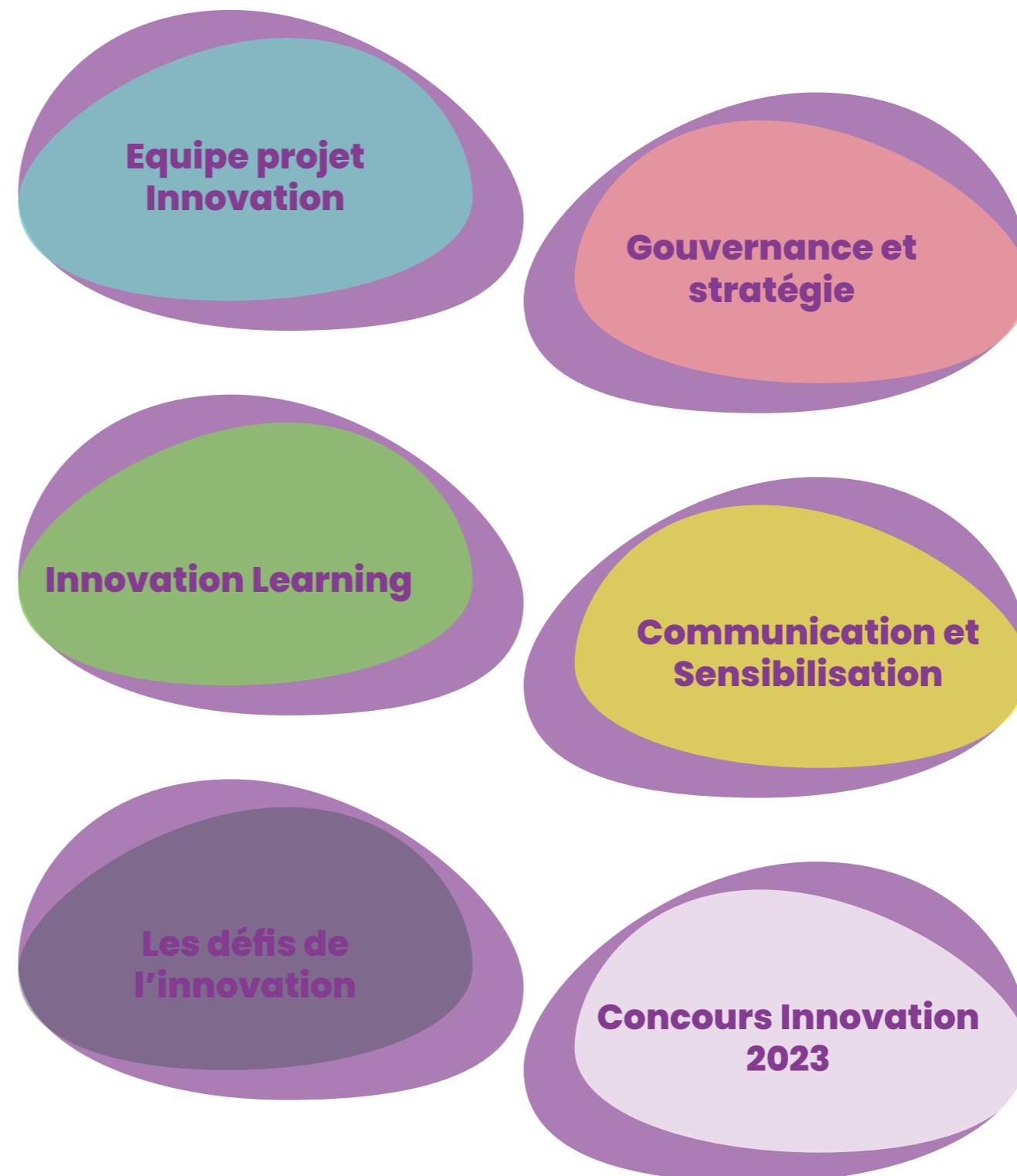
Dans sa volonté d'être un Groupement à Intérêt Economique (GIE) de référence le GS2E s'est fixé des objectifs qui l'engage aux côtés de ses Membres. L'une de ses priorités est de développer les activités de ses Membres par la mise à disposition d'outils adaptés.

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



B INTÉGRER L'INNOVATION

a Rappels des 06 chantiers du programme 2023



b Les Activités de l'innovation en 2023

De nombreuses activités ont été réalisées en 2023. Ce sont entre autres :

- Des formations réalisées sur :
 - le Design Thinking en Juin ,juillet et Novembre 2023 ;
 - L'initiation à la programmation en Mars 2023.
- Un Retour d'Expérience sur l'innovation a été réalisé par M. Florent YOUZAN, Directeur Axian Group ;
- La veille technologique au travers des Technews ;
- Des actions de communication sur l'innovation à travers des canaux tels que InfoGnews ; La Plateforme INNO ;
- La semaine de l'innovation (Innovation Week)

Le concours innovation organisé au sein du GS2E permet aux collaborateurs du GS2E de soumettre leurs idées innovantes. En 2023 , ce sont 31 idées qui ont été soumises. Le jury après analyse et conformément aux critères de sélection , a retenu 05 projets présentés selon l'ordre de mérite suivant :

1er
prix

SMART TELECOM

Système de suivi et de contrôle des coût télécoms liés aux équipements à la connexion internet et aux dotations téléphoniques des utilisateurs.

Apport de valeur : Réduire le coût de 10 à 30% des dotations télécoms.

Lot du gagnant : 500 000 FCFA

2ème
prix

RESOLSV3BOT

Une application mobile dédiée conçue pour optimiser le processus de rechargement électrique.

Apport de valeur : Réduire le stock des anomalies.

Lot du gagnant : 400 000 FCFA

3ème
prix

O2 FORMATION

Mise en place d'une plateforme WEB dédiée à la formation en entreprise mettant en valeur les collaborateurs disposant de compétences pointues dans différents domaines.

Apport de valeur: Prés de 50% de gain sur le coût de la formation.

Lot du gagnant : 350 000 FCFA

4ème
prix

FLY AGENT

Drone doté d'un collecteur (Radio fréquence, LORA) mobile ayant pour objectif de faciliter la relève des compteurs électroniques.

Apport de valeur : Optimisation du temps de relève

Lot du gagnant : 300 000 FCFA

5ème
prix

ENERGYCONNECT

Une application mobile dédiée et conçue pour optimiser le processus de rechargement énergétique.

Apport de valeur : Rechargement à distance des compteurs prépayés évitant les déplacements nocturnes des clients.

Lot du gagnant : 250 000 FCFA



C Projet G'LAB

Le projet G'LAB initié en 2022, a pour objectif la formation des jeunes diplômés aux nouvelles technologies. Deux (02) sessions de formation ont été réalisées en 2023 respectivement en juin et juillet 2023.

Les technologies enseignées sont :

- Python DevSecOps Flutter ;
- C# Symfony TypeScript.

Suite à ces formations, 50 diplômes ont été délivrés avec un taux de réussite de 87% (Session 1) et 62% (Session 2).



d Kids day's ou Journées de la famille en entreprise

L'animation, Kids days, sont des journées dédiées à la famille, qui permet au GS2E, de montrer son engagement envers le bien-être de ses collaborateurs. Ces journées offrent une opportunité aux enfants de découvrir le métier de leurs parents et d'être initiés à la programmation, aux concepts du codage. Trois (03) sessions ont été réalisées en 2023.

Session 1 du 17 au 21 Avril 2023

Les enfants ont pu découvrir les métiers du GS2E et ont été initiés à la programmation informatique.

Session 2 du 1er au 04 Août 2023

Les enfants ont pu être initiés à la programmation informatique. Une visite guidée de l'usine de Traitement de l'Eau située à Akouedo, le 04 Août 2023, leur a permis de comprendre le processus de traitement de l'Eau potable.

Session 3 du 21 au 22 décembre 2023

Les enfants ont été initiés aux concepts du codage, à la robotique, et ont été sensibilisés sur les dangers du Net et leurs conséquences.

Par la suite, ils ont été répartis dans 08 ateliers en tenant compte de leur niveau informatique et de leur âge.

Contenu des ateliers :

- Découverte de Gcompris (6-12ans) ;
- Exploration de la Robotique avec mBot 2 et le Robot Car V4.0 (9-11ans) ;
- Pilotage de Bras Robotique (06-16ans) ;
- Modélisation 3D (12-16ans) ;
- Arduino et mBlock (10-16ans) ;
- Exploration de Scratch (6-12ans) ;
- Développement d'application Mobile avec App Inventor (12-16ans) ;
- Introduction à l'électronique Programmable avec Arduino (12-16ans).



e Quelques perspectives 2024

- » Capitaliser sur les idées non retenues au concours en les transformant en défis;
- » Mettre à jour la plateforme INNO ;
- » Réaliser des REX (2 fois /an);
- » Réaliser Inno Week et InnoDay ;
- » Assister les départements dans l'identification et la mise en œuvre d'initiatives innovantes.

ANNEXES

1- INDICATEURS SOCIAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023
1 - EFFECTIF SOCIETE					
SOC110	Effectif total société		177	172	148
SOC111	Effectif total Cadres (CA)	# personnes	109	119	113
SOC112	Effectif total Agents de Maitrise (AM)	# personnes	61	47	33
SOC113	Effectif total Ouvriers Employés (OE)	# personnes	7	6	2
SOC120	Effectifs total femmes		49	49	44
	Pourcentage de femmes dans l'effectif		0	0	0
SOC121	Effectif total Cadres (CA) femmes	# personnes	26	30	32
SOC122	Effectif total Agents de maitrise (AM) femmes	# personnes	23	19	12
SOC123	Effectif total Ouvriers-Employés (OE) femmes	# personnes	0	0	0
SOC130	Effectif total Expatriés		0	0	0
SOC131	Effectif total Cadres expatriés	# personnes	0	0	0
SOC132	Effectif total Agents de maitrise expatriés	# personnes	0	0	0
SOC133	Effectif total Ouvriers - Employés expatriés	# personnes	0	0	0
SOC140	Effectif total par Tranche d'âge		177	172	148
SOC141	Effectif total 18-25 ans	# personnes	9	10	13
SOC142	Effectif total 26-35 ans	# personnes	102	83	64
SOC143	Effectif total 36-45 ans	# personnes	43	59	51
SOC144	Effectif total 46-55 ans	# personnes	18	14	13
SOC145	Effectif total +56 ans	# personnes	5	6	7
SOC150	Effectif total par Type contrat		177	172	148
SOC151	Effectif total CDD	# personnes	99	90	62

SOC152	Effectif total CDI	# personnes	78	82	86
SOC160	Effectif total par Pays		177	172	148
SOC161	Effectif total France	# personnes	0	0	0
SOC162	Effectif total Côte d'ivoire	# personnes	177	172	148
SOC163	Effectif total Sénégal	# personnes	0	0	0
SOC164	Effectif total Mali	# personnes	0	0	0
SOC165	Effectif total RD Congo	# personnes	0	0	0
SOC166	Effectif total Arabie-Saoudite	# personnes	0	0	0
SOC167	Effectif total Togo	# personnes	0	0	0
SOC168	Effectif total Bénin	# personnes			0
2 - EFFECTIF HANDICAPES SOCIETE					
SOC210	Effectif total souffrant de handicap	# personnes	1	2	2
SOC250	Nombre de personnes en situation de handicap recrutées	# personnes	0	0	1
SOC260	Nombre de personnes en situation de handicap dans l'effectif	# personnes	1	2	1
SOC270	Part des personnes en situation de handicap dans l'effectif tota	%			
3 - FORMATION					
SOC310	Nombre total de formations		53	241	238
SOC311	Nombre de formations suivies par les cadres	# personnes	34	169	206
SOC312	Nombre de formations suivies par les agents de maitrise	# personnes	6	67	32
SOC313	Nombre de formations suivies par les employés	# personnes	13	5	0
SOC340	Nombre total de formations internes (CME, CMEAU, ERANOVE ACADEMY)		0	0	0
SOC341	Nombre de formations internes suivies par les cadres	# personnes	0	0	0
SOC342	Nombre de formations internes suivies par les agents de maitrise	# personnes	0	0	0
SOC343	Nombre de formation internes suivies par les ouvriers-employés	# personnes	0	0	0
SOC350	Nombre total de formations externes		53	241	238

SOC351	Nombre de formations externes suivies par les cadres	# personnes	34	169	206
SOC352	Nombre de formations externes suivies par les agents de maîtrise	# personnes	6	67	32
SOC353	Nombre de formations externes suivies par les ouvriers-employés	# personnes	13	5	0
SOC320	Dépenses totales de formations	FCFA	26	71	78
SOC321	Dépenses de formations internes	FCFA	0	0	0
SOC322	Dépenses de formations externes	FCFA	26	71	78
SOC322	Part de la masse salariale dépensée en formation	%	0	0	0
SOC330	Nombre d'heures de formations		424	2	2
SOC331	Nombre heures de formations internes	# heures	0	0	0
SOC332	Nombre heures de formations externes	# heures	424	2	2
SOC332	Nombre d'heures de formation par salarié	# heures	2	16	19
4 - SALAIRES					
SOC400	Masse salariale totale entreprise	FCFA			
SOC410	Montant des salaires annuels bruts	FCFA			
SOC411	Salaire annuel brut Cadres	FCFA			
SOC412	Salaire annuel brut Agents de Maîtrise	FCFA			
SOC413	Salaire annuel brut Ouvriers-Employés	FCFA			
SOC420	Montant des salaires annuels bruts femmes	FCFA			
SOC421	Salaire annuel brut Femmes Cadres	FCFA			
SOC422	Salaire annuel brut Femmes Agents de Maîtrise	FCFA			
SOC423	Salaire annuel brut Femmes Ouvriers-Employés	FCFA			
SOC430	Montant du salaire annuel brut moyen	FCFA			
SOC431	Salaire annuel brut Cadres Moyen	FCFA			
SOC432	Salaire annuel brut Agents de Maîtrise Moyen	FCFA			
SOC433	Salaire annuel brut Ouvriers-Employés Moyen	FCFA			
SOC440	Montant du salaire annuel brut femmes moyen	FCFA			
SOC441	Salaire annuel brut Femmes Cadres Moyen	FCFA			
SOC442	Salaire annuel brut Femmes Agents de Maîtrise Moyen	FCFA			
SOC443	Salaire annuel brut Femmes Ouvriers-Employés Moyen	FCFA			

5 - ACCIDENTS DU TRAVAIL					
SOC500	Accident du travail				
SOC510	Accidents du travail avec et sans arrêt hors trajets	Nombre	3	3	1
SOC520	Accidents du travail avec arrêt hors trajets	Nombre	2	3	1
SOC525	Accidents de trajet	Nombre	1	3	5
SOC530	Accidents du travail occasionnant un décès	Nombre	0	0	0
SOC540	Nombre de jours d'arrêt du travail	jours	483	33	11
SOC550	Taux de gravité	jours	1	0	0
SOC560	Taux de fréquence	nombre	5	8	3
6 - TEMPS DE TRAVAIL					
SOC610	Temps théorique de travail société	Heures	366	357	307
SOC611	Temps théorique de travail Cadres	Heures	224	247	235
SOC612	Temps théorique de travail Agent de maîtrise	Heures	126	97	68
SOC613	Temps théorique de travail Ouvriers Employés	Heures	14	12	4
SOC620	Temps de travail supplémentaire société	Heures	0	0	0
SOC621	Temps de travail supplémentaire Cadres	Heures	0	0	0
SOC622	Temps de travail supplémentaire Agent de Maîtrise	Heures	0	0	0
SOC623	Temps de travail supplémentaire Ouvriers Employés	Heures	0	0	0
7 - ABSENTEISME					
SOC700	Temps total d'absence (TTA)	Heures	21	27	23
SOC710	Absences pour congés légaux (ACL)	Heures	13	17	19
SOC720	Absences pour congés de maternité (ACM)	Heures	2	6	1
SOC730	Absences pour congés sans solde (ACS)	Heures	0	0	96
SOC740	Absences pour mise à pieds (AMP)	Heures	0	0	0
SOC750	Absences pour permission exceptionnelle (APE)	Heures	384	328	320
SOC760	Absences pour arrêts maladie (AAM)	Heures	1	2	1
SOC770	Absences pour accident du travail et trajet (ATT)	Heures	3	768	176
SOC780	Absences non autorisées (ANA)	Heures	184	88	208
SOC711	Taux absentéisme	%	0	0	0
SOC712	Taux d'assiduité	%	1	1	1
8 - RECRUTEMENTS					

SOC810	Recrutements effectif société		105	140	76
SOC811	Nombre de recrutements CDD	# personnes	99	122	62
SOC812	Nombre de recrutements CDI	# personnes	6	18	14
SOC815	Nombre de femmes recrutées	# personnes	25	26	22
SOC816	Pourcentage de femmes recrutées	%	0	0	0
SOC813	Nombre de jeunes entre 18 et 25 ans recrutés	# personnes	4	10	13
SOC814	Nombre de stagiaires recrutés	# personnes	49	42	39
9 - DEPARTS					
SOC910	Départ effectif société		28	42	67
SOC920	Licenciements		0	0	0
SOC921	Nombre de licenciements CDD	# personnes	0	0	0
SOC922	Nombre de licenciements CDI	# personnes	0	0	0
SOC930	Départs volontaires		10	25	13
SOC931	Nombre de départs volontaires de salariés CDD	# personnes	7	13	6
SOC932	Nombre de départs volontaires de salariés CDI	# personnes	3	12	7
SOC940	Départs liés aux fins de contrats		18	16	52
SOC941	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de fin de contrat	# personnes	18	15	52
SOC942	Nombre de départs des salariés CDI pour fin de contrat	# personnes	0	1	0
SOC960	Départs liés aux transferts ou décès			1	2
SOC961	Nombre de départs des salariés CDD pour motif de transfert ou décès	# personnes		0	0
SOC962	Nombre de départs des salariés CDI pour motif de transfert ou décès	# personnes		1	2
SOC950	Taux de turnover	%	0	1	0
10 - MALADIES PROFESSIONNELLES					
SOC101	Maladies professionnelles	# personnes	0	0	0
11 - DEPENSES EN MATIERE DE POLITIQUE SOCIALE					
SOC102	Dépenses en matière de politique sociale	FCFA	39	45	73
SOC103	Dépenses volontaires de l'entreprise en avantages sociaux	FCFA	39	45	73
SOC104	Fonds alloués aux prêts internes	FCFA	0	0	0

SOC102	Couverture protection sociale volontaire				
SOC103	Effectif couvert par une protection sociale volontaire	# personnes	78	172	148
SOC104	Part de l'effectif couvert par une protection sociale volontaire	%	0	1	1
12 - PROMOTION DU GENRE					
SOC171	Gouvernance				
SOC172	Effectif du comité de direction (CODIR)	# personnes	2	2	2
SOC173	Nombre de femmes membres du comité de direction	# personnes	2	2	2
SOC174	Part des femmes membres du comité de direction	%	1	1	1
SOC175	Metiers techniques				
SOC176	Effectif des salariés exerçant un métier technique	# personnes	52	120	94
SOC177	Nombre de salariés femmes exerçant un métier technique	# personnes	12	22	16
SOC178	Part des femmes exerçant un métier technique	%	0	0	0
13 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
SOC1005	Effectif détaché et certifiable				
SOC1006	Effectif détaché	# personnes	334	0	393
SOC1007	Effectif total certifiable	# personnes	511	578	541
SOC1010	Couverture certification Santé Sécurité au travail				
SOC1011	Effectif des services certifiés OHSAS 18001 / ISO 45001	# personnes	511	578	541
SOC1012	Taux de couverture certification OHSAS 18001 / ISO 45000	%	1	1	1

2- INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023
1 - PROVISIONS & GARANTIES RISQUES ENVIRONNEMENT					
ENV110	Provisions et garanties pour risques environnementaux	Monnaie locale (FCFA ou €)	-	-	-
2 - CONSOMMATION D'EAU					
ENV200	Consommation d'eau		12	13	16
ENV210	Consommation d'eau des sièges, agences, bureaux	m3	12	13	16
4 - CONSOMMATION D'ENERGIE					
ENV410	Consommation d'énergie totale		0	0	1
ENV420	Consommation d'énergie électrique des sièges, agences, bureaux	GWh	0	0	1
ENV470	Consommation Gasoil / Diesel Oil des groupes électrogènes de secours	l	0	0	0
ENV480	Consommation totale de carburant véhicules		36	364	337
ENV481	Consommation Diesel des véhicules	l	6	87	71
ENV482	Consommation Essence/Super des Véhicules	l	30	276	266
6 - CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES & INTRANTS					
ENV680	Fluides frigorigènes	kg	101	101	101
ENV681	Pertes de fluides frigorigènes	kg	5	5	5
7 - POLLUANTS ATMOSPHERIQUES : CO2, NOx, SOx					
ENV710NEW	Emissions de gaz à effet de serre (GES)	t CO2e	0	0	0
ENV710	Emissions de gaz à effet de serre (GES)		320	1	1
ENV711	Emissions de GES hors production électrique	t CO2e	320	1	1
ENV743	Emissions de GES liées à la consommation d'électricité des sièges, agences et bureaux	t CO2e	205	228	237
ENV744	Emissions de GES liées à la consommation des groupes électrogène de secours	t CO2e	0	0	0

ENV745	Emissions de GES liés à la consommation de carburant des véhicules	t CO2e	105	1	940
ENV747	Emissions de GES liées aux pertes de fluides frigorigènes	t CO2e	10	10	10
ENV770	Emissions GES liées aux déplacements professionnels en avion				
ENV771	Emissions de GES liés aux déplacements professionnels en avion	t CO2e	1	1	1
9 - CONSOMMATION PAPIER & PRODUITS INFORMATIQUES, DECHETS PRODUITS					
ENV900	Consommation de papier & produits informatiques				
ENV910	Consommation de papier pour la bureautique	Kg	1	1	4
ENV920	Consommation de toners (encres) d'imprimante	Kg	13	13	32
10 - TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
ENV1100	Couverture certification Management de l'énergie (ISO 50001)				
ENV1101	Emissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des entités certifiées	t CO2e	0	0	0
ENV1102	Taux de couverture certification ISO 50001	%	0	0	0

3- INDICATEURS SOCIETAUX

Référence	Indicateurs	Unité	2021	2022	2023
3 - ACTIONS DE SOUTIEN, MECENAT, PARTENARIAT					
SOT120	Action de soutien, de mécénat, de partenariat				
SOT121	Dépenses d'actions de soutien, de mécénat et de partenariat	FCFA	0	0	0
4 - ETHIQUE					
SOT130	Promotion de l'éthique				
SOT131	Dépenses effectuées dans la promotion de l'éthique	FCFA	39	26	18
SOT132	Personnes formées/sensibilisées à l'éthique	Nombre	693	2	4
SOT135	Dispositif d'alerte éthique				
SOT136	Nombre de plaintes internes reçues	Nombre	14	11	13
SOT137	Nombre de plaintes internes résolues	Nombre	12	11	11
SOT138	Nombre de plaintes externes reçues	Nombre	1	4	0
SOT139	Nombre de plaintes externes résolues	Nombre	1	4	0
SOT190	Taux de couverture SMAC et système d'alerte				
SOT191	Efct salariés couverts par un sys de mngt anti-corruption (SMAC)	Nombre	511	578	541
SOT192	Tx de couverture système de managt anti-corruption (SMAC)	%	1	1	1
SOT193	Effectif des salariés couverts par un système d'alerte	Nombre	511	578	541
SOT194	Taux de de couverture système d'alerte	%	1	1	1
5 - ACCORDS COLLECTIFS					
SOT140	Accords collectifs				
SOT141	Nombre total d'accords collectifs signés	Nombre	0	0	0
SOT142	Nombre d'accords collectifs sur aspects santé et sécurité signés	Nombre	0	0	0
6 -TAUX DE COUVERTURE DE CERTIFICATION					
SOT150	Couverture certification Qualité (ISO 9001)				

SOT151	Effectif des services certifiés ISO 9001	# personnes	511	578	541
SOT152	Taux de couverture certification ISO 9001	%	1	1	1
SOT155	Couverture certification management de la conformité (ISO 19600)				
SOT156	Effectif des services évalués ISO 19600	# personnes	0	0	0
SOT157	Taux de couverture evaluation ISO 19600	%	0	0	0
SOT160	Couverture certification lutte anti-corruption (ISO 37001)				
SOT161	Effectif des services certifiés ISO 37001	# personnes	511	578	541
SOT162	Taux de couverture certification ISO 37001	%	1	1	1
SOC1007	Effectif total certifiable		511	578	541
ENV510	Capacité totale opérée interconnectée		0	0	0
ENV351	Capacité de production d'eau potable		0	0	0
7 - IMPACT SUR LES TIERS					
SOT180	Accident				
SOT181	Accident sur les tiers liée à l'exploitation	Nombre	0	0	0
SOT182	Accident sur les sous-traitant liée à l'exploitation	Nombre	0	0	0
SOT183	Accident sur les tiers liée à la circulation	Nombre	0	0	0
SOT184	Accident causé par un sous-traitant	Nombre	0	0	0

RAPPORT D'ACTIVITÉ Développement Durable



Nos Membres



SODECI s.a.



Des sociétés
du Groupe

