

Rapport RSE 2014

INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES

(Informations Bouygues Telecom extraites du Document de référence Bouygues 2014)

Lancée en 2003, la démarche Développement durable de Bouygues Telecom est structurée pour répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux de l'activité de l'entreprise. Le présent document a pour objectif de présenter les engagements de Bouygues Telecom à travers les rubriques du Décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 225.

Les périodes de *reporting* considérées vont du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 en ce qui concerne les engagements sociaux, et du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2014 en ce qui concerne les engagements environnementaux et sociétaux.



SOMMAIRE

| | |
|---|----------|
| 1. INFORMATIONS SOCIALES | 3 |
| 1.1 Emploi | 3 |
| 1.2 Organisation du travail | 4 |
| 1.3 Relations sociales | 4 |
| 1.4 Santé et sécurité | 5 |
| 1.5 Formation | 5 |
| 1.6 Égalité de traitement | 6 |
| 1.7 Respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) | 7 |
| 2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | 7 |
| 2.1 Politique générale en matière d'environnement | 7 |
| 2.2 Pollution et gestion des déchets | 8 |
| 2.3 Utilisation durable des ressources | 8 |
| 2.4 Changement climatique | 9 |
| 2.5 Protection de la biodiversité | 9 |
| 3. INFORMATIONS SOCIETALES..... | 9 |
| 3.1 Impact territorial, économique et social de l'activité de la société | 9 |
| 3.2 Relations entretenues avec les personnes ou les organisations | 10 |
| 3.3 Sous-traitance et fournisseurs | 10 |
| 3.4 Loyauté des pratiques | 11 |

1. INFORMATIONS SOCIALES

1.1 EMPLOI

1.1.1 EFFECTIF TOTAL ET REPARTITION DES SALAIRES PAR SEXE, PAR AGE ET PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

Effectifs par zone géographique au 31/12/2014 ^(a)

8 817

collaborateurs

8 815 en France

2 en Amérique du Nord

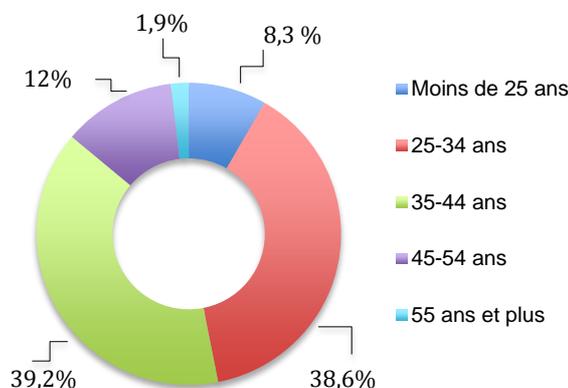
(a) Effectif inscrit, c'est-à-dire permanent et non permanent.

Répartition homme – femme

| | |
|--------------------------------|-------|
| Femmes dans l'effectif France | 45,3% |
| Femmes cadres | 33,9% |
| Femmes Etam | 54,8% |
| Femmes managers ^(a) | 24,8% |

(a) Sur l'effectif des collaborateurs ayant un statut supérieur ou égal à chef de service en France.

Répartition des effectifs par tranche d'âge ^(a)



(a) Effectifs permanents et non permanents.

1.1.2 EMBauchES ET LICENCIEMENTS

Recrutements externes par statut

782

recrutements externes ^(a) en 2014 dont :

111 Cadres

671 Etam

(a) Sur effectifs permanents.

Nombre de licenciements (sur effectifs permanents)

377

licenciements en 2014

En France, le contexte général est à la baisse des recrutements compte tenu d'une activité plus tendue. C'est le cas chez Bouygues Telecom, mais certaines activités font exception : celles en relation directe avec les clients (les centres de relation clients et les boutiques du réseau Clubs).

Bouygues Telecom a initié en juin 2014 un projet de plan de transformation de son organisation associé à un repositionnement de l'entreprise. Cette démarche ayant pour objectif de rétablir sa compétitivité vise à simplifier son organisation, ses process et ses offres. Ce plan de transformation impose une réduction de 1 404 postes, qui a commencé à prendre effet fin 2014 et aboutira au cours du premier trimestre 2015. Le nombre total de départs n'augmente que très peu en 2014, compte tenu notamment de la survenance courant 2013 de la majeure partie des départs externes liés au plan de départs volontaires engagé en 2012.

De façon à accompagner au mieux la mise en œuvre du plan de transformation, Bouygues Telecom a mis en place plusieurs dispositifs d'accompagnement (point d'information conseil, site internet dédié réservé aux collaborateurs). Une structure de reclassement interne a permis de maximiser les mobilités au sein du groupe Bouygues, tout en développant l'employabilité des collaborateurs. À l'occasion du plan de sauvegarde de l'emploi de Bouygues Telecom, Martin Bouygues a tenu à faire solennellement appel à la solidarité entre les entreprises du Groupe pour reclasser les collaborateurs et amortir autant que possible les conséquences sociales des réductions d'effectifs.

Afin de faciliter la démocratisation des usages digitaux et pour faire de ses collaborateurs les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise, de ses métiers et de ses valeurs, Bouygues Telecom a développé une plateforme digitale de cooptation dédiée aux métiers de la relation client. Bouygues Telecom a, par ailleurs, renforcé les liens l'unissant avec l'*Innovation Factory*. Ce partenariat permet à l'entreprise de disposer de bureaux de passage dans le premier *campus cluster* de France et d'être ainsi au carrefour de l'ensemble des parties prenantes (étudiants, professeurs, entreprises de toutes tailles, fonds d'amorçage). Cette démarche d'enrichissement mutuel a permis à Bouygues Telecom d'organiser, en outre, des weekends de défis (les « Hackathon ») réunissant des étudiants autour d'une problématique amenée par l'entreprise.

1.1.3 REMUNERATION ET EVOLUTION

Salaires annuels bruts moyens par statut en 2014 (effectifs permanents) et évolution

Cadres (a)

60 921 €

+3% par rapport à 2013

Etam (b)

26 450 €

Idem en 2013

(a) Évolution calculée à date prenant en compte les entrées et départs dans chaque catégorie.

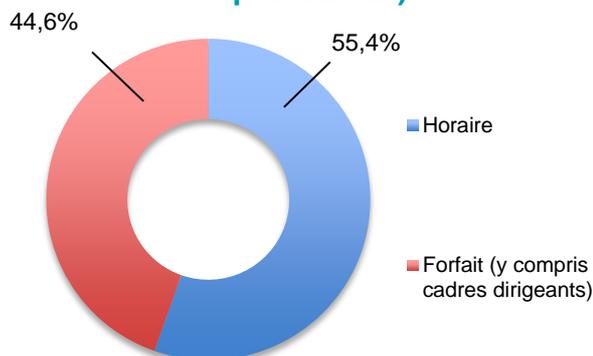
(b) Y compris conseillers de clientèle.

Les collaborateurs Bouygues Telecom ont bénéficié d'augmentations supérieures en moyenne à l'inflation. Pour la deuxième année consécutive, les cadres se sont vu racheter deux jours de réduction du temps de travail (RTT) avec abondement de la part de l'entreprise. Ce rachat de jours a correspondu à une revalorisation de leur rémunération mensuelle de 1,5 %. L'entreprise n'ayant pas développé de résultats positifs en 2013, elle n'a pu dégager ni réserve spéciale de participation, ni intéressement à redistribuer aux collaborateurs en 2014 au titre de l'exercice civil précédent.

1.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

1.2.1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Régime de temps de travail des collaborateurs (effectif permanent et non permanent)



Bouygues Telecom a déployé le télétravail un à deux jours par semaine pour plus de huit cents collaborateurs. Un accord a été négocié en 2014 pour les collaborateurs du siège de RCBT. Les sites d'Île-de-France sont passés en mode d'organisation *flex office* en 2014. L'ensemble des collaborateurs y disposent désormais d'un environnement de travail constitué de bureaux mutualisés, de territoires d'équipes et d'espaces collaboratifs ou collectifs. Associé au télétravail, le *flex office* (bureaux partagés) propose ainsi aux collaborateurs des solutions qualitativement adaptées aux différents besoins professionnels d'une journée de travail.

Un compteur du nombre de jours travaillés est intégré au bulletin de paie et dans l'outil intranet de gestion des temps. Il

permet à l'ensemble des cadres au forfait jours de suivre le nombre de leurs jours de travail tout au long de l'année. Un temps d'échange est formalisé avec la hiérarchie lors des chaque entretien annuel afin d'échanger sur la charge, l'amplitude et l'organisation du travail, ainsi que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Un dispositif d'alerte individuelle est mis en place, le cas échéant, si le collaborateur estime sa charge de travail excessive.

1.2.2 ABSENTEISME

Taux d'absentéisme (effectif permanent)

4,25 %

Le taux d'absentéisme est défini comme le décompte en jours calendaires des arrêts consécutifs aux accidents de travail, de trajets, aux maladies professionnelles et aux maladies, rapporté à [l'effectif CDI moyen x 365].

Malgré une légère hausse par rapport à 2013, le taux d'absentéisme reste bas par rapport aux standards. Il est à corréliser avec une pratique apaisée des relations humaines dans le Groupe (elle-même liée au déploiement dans les métiers des valeurs de la charte des ressources humaines, à savoir le respect, la confiance et l'équité) et à la politique active dans le domaine de la santé-sécurité.

1.3 RELATIONS SOCIALES

1.3.1 ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL, NOTAMMENT PROCEDURES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU PERSONNEL ET DE NEGOCIATION AVEC CELUI-CI

Participation aux élections CE ^(a) et DUP ^(b) (1^{er} tour titulaires)

73 %

Taux de participation aux dernières élections du comité d'entreprise

(a) Comité d'entreprise.

(b) Délégation unique du personnel.

L'animation et l'engagement des collaborateurs chez Bouygues Telecom se fait aussi lorsque le président-directeur général intervient en mode questions/réponses, avec retransmission en direct sur tous les sites, lorsque l'actualité de l'entreprise le nécessite. Le réseau collaboratif professionnel qui possède plus de six cents communautés a simplifié et fluidifié les usages et process. L'une de ces communautés rassemble des collaborateurs volontaires qui mettent leur expertise professionnelle au service des clients sur les réseaux sociaux (« les Woobees »).

1.3.2 BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Accords collectifs négociés

8

y compris NAO ^(a)

(a) Négociation annuelle obligatoire.

La qualité du dialogue social, entretenue depuis toujours chez Bouygues Telecom, a permis de mener une négociation constructive de la mise en œuvre du plan de transformation et a suscité la signature, dès juillet 2014, d'un accord dédié aux mesures d'accompagnement, puis l'homologation dès octobre 2014 du plan de reclassement interne, de départs volontaires externes et de sauvegarde de l'emploi. Il est à noter que, suite aux négociations, le nombre de postes concernés par le plan est passé de 1 516 à 1 404. Un avenant à l'accord initial sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a, par ailleurs, été signé début 2014.

1.4 SANTE ET SECURITE

1.4.1 LES CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

“Veiller à la santé et à la sécurité de soi-même et de ceux qui nous entourent est un devoir moral qui nous concerne tous, quels que soient notre mission ou notre niveau de responsabilité. La garantie de l'intégrité physique est la condition indispensable au respect. Il existe à ce sujet un droit et un devoir d'alerte” (extrait de la Charte des ressources humaines du groupe Bouygues).

Chez Bouygues Telecom, face aux difficultés d'intervention des techniciens d'opération réseau dans certaines zones sensibles, un référentiel des sites à risque d'agressions physiques a été établi. Les interventions sur ces sites sont désormais réalisées au minimum avec deux personnes et sur la plage horaire matinale 6 heures - 10 heures. Une application pour smartphones a été développée pour faciliter, via la géolocalisation, les appels d'urgences.

Bouygues Telecom a accompagné ses collaborateurs en matière de prévention des risques psychosociaux, tout au long de la préparation, puis de l'accomplissement de son plan de transformation.

1.4.2 BILAN DES ACCORDS SIGNES AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES OU LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cf. rubrique 1.4.1 “Les conditions de santé et de sécurité au travail”.

1.4.3 LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, NOTAMMENT LEUR FREQUENCE ET LEUR GRAVITE, AINSI QUE LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Accidents du travail

4,2 %

Taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs ^(a)

0,12 %

Taux de gravité des accidents du travail des collaborateurs ^(b)

(a) Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées (b) Nombre de jours d'arrêt consécutif à un accident du travail x 1 000 / nombre d'heures travaillées.

Maladies professionnelles

1

Maladie professionnelle reconnue

1.5 FORMATION

1.5.1 LES POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIERE DE FORMATION

La digitalisation a pris une dimension nouvelle chez Bouygues Telecom en 2014, à travers des actions auprès de l'ensemble des collaborateurs, tant sur le plan des compétences et des contenus adressés aux différents métiers, que sur celui des modalités de développement proposées. La plateforme digitale E-c@mpus – en plus du plan de formation – contribue à favoriser le développement et l'employabilité des collaborateurs. Le nouveau cycle de formation au management « 9 mois » a accueilli plus de cent nouveaux encadrants. La cinquième promotion de la licence professionnelle Commerce spécialité Management a permis à dix-sept collaborateurs en poste en clubs succursales d'obtenir un diplôme développant leur employabilité interne.

Contrats en alternance

71

Contrats d'apprentissage

222

Contrats de professionnalisation

1.5.2 LE NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION

Formation (effectif permanent) ^(a)

3,5%

Part de la masse salariale consacrée à la formation

2,56

Nombre moyen de jours de formation par salarié et par an

(a) Les données Formation se réfèrent au bilan Formation Groupe publié en 2014 sur l'année 2013. Les informations 2014 ne sont pas disponibles en raison de l'exercice décalé de l'organisme paritaire de collecte (OCPA).

1.6 ÉGALITE DE TRAITEMENT

“L'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, origine ethnique, religion ou convictions, handicaps, âge, orientation sexuelle ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour les collaborateurs du Groupe. Chacun doit considérer l'autre dans sa dignité d'être humain. Le succès de nos activités repose sur notre créativité, fruit de la pluralité des sensibilités au sein de nos équipes. La diversité est donc une richesse pour l'entreprise” (extrait de la charte des ressources humaines du groupe Bouygues, élaborée en 2008).

Après avoir obtenu le maintien de son label Diversité en 2013, Bouygues Telecom a poursuivi sa démarche en 2014 avec l'aide de plusieurs associations telle que IMS-Entreprendre pour la Cité, l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et l'OPE (Observatoire de la Parentalité en Entreprise), et aussi, en ce qui concerne le handicap, avec l'aide des associations Tremplin, Hanploi, Afij(a), Adapt(b), Arpejeh(c), Passerelle et Handeco.

(a) Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés

(b) Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

(c) Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et étudiants Handicapés

1.6.1 LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La quatrième promotion de *mentoring*, lancée en avril 2014, comprenait trente femmes et quinze hommes de Bouygues Telecom, ainsi que neuf femmes des groupes Cisco et TF1.

Bouygues Telecom promeut et réalise progressivement une plus grande mixité dans les niveaux élevés du management et dans les filières techniques. Un indice de féminisation des équipes a été associé aux objectifs annuels déterminant la

rémunération variable des membres du comité de direction de l'entreprise.

Le réseau féminin de Bouygues Telecom, les Bouygt'Elles, a organisé le « Girls@Tec » durant un après-midi. L'objectif de cette demi-journée était de promouvoir les métiers techniques et de l'ingénieur auprès des jeunes filles de la seconde à la terminale, avant leurs choix d'orientation dans leurs études supérieures. L'entreprise organise en outre le Prix Bouygues Telecom de la Femme Entrepreneur Numérique.

1.6.2 LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES

Collaborateurs handicapés (effectif permanent et non permanent)

265

collaborateurs handicapés à fin 2014

13

Collaborateurs handicapés recrutés en 2014

442 257 €

Chiffre d'affaires réalisé avec les Esat ^(a) ou EA ^(b)

(a) Entreprises spécialisées d'aide par le travail

(b) Entreprises adaptées

En 2014, 98 % des collaborateurs handicapés chez Bouygues Telecom sont employés en CDI. L'entreprise participe activement aux rencontres, forums et salons de recrutement dédiés au handicap, et organise des formations de sensibilisation. Des mesures sont prises pour adapter les postes de travail et de l'environnement bureautique, aider au transport adapté et mettre à disposition des services de transcription instantanée de la parole et de visio-interprétation à distance, etc. La filiale RCBT a négocié son deuxième accord triennal sur le handicap qui fait porter la politique sur le terrain par des collaborateurs en situation de handicap et par des managers sensibilisés au handicap.

1.6.3 LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Bouygues Telecom a participé à une enquête sur les stéréotypes liés aux origines réalisée auprès du management de huit grandes entreprises par l'association IMS et à l'événement national qui a été organisé à sa suite.

1.7 RESPECT DES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

1.7.1 RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE

1.7.2 À L'ELIMINATION DES DISCRIMINATIONS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

Le code d'éthique du groupe Bouygues précise que « *le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite* ». L'équité dans le traitement et l'égalité des chances est un des principes fondateurs de la charte des ressources humaines et couvre tous les champs du parcours professionnel du collaborateur (recrutement, formation, promotion, information et communication, etc.).

1.7.2 À L'ELIMINATION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

Le respect des valeurs et des principes fondateurs en matière des droits de l'homme est un fil directeur de l'action du groupe Bouygues, en France comme à l'international. Ces principes sont diffusés au travers du code d'éthique du groupe Bouygues et de sa charte RH. La charte RSE fournisseurs intègre l'interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire.

1.7.3 À L'ABOLITION EFFECTIVE DU TRAVAIL DES ENFANTS

Cf rubrique 1.7.1 « Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective », rubrique 1.7.2 « À l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession », rubrique 1.7.3 « À l'élimination du travail forcé ou obligatoire » du Document de Référence du Groupe Bouygues.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1 POLITIQUE GENERALE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

2.1.1 L'ORGANISATION DE LA SOCIETE POUR PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET, LE CAS ECHEANT, LES DEMARCHES D'EVALUATION OU DE CERTIFICATION EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

Intégrée à la direction Innovation, la structure Développement durable de Bouygues Telecom coordonne chaque année une feuille de route détaillant ses objectifs et priorités dans les domaines environnemental, social et sociétal, en s'appuyant

sur un réseau de correspondants dans les directions opérationnelles et sur les neuf sites de l'entreprise. La structure Développement durable est responsable du pilotage de la politique environnementale dont les enjeux principaux portent sur la performance énergétique, l'éco-conception et la gestion des déchets.

Les démarches de certification HQE® et de management de l'énergie sont poursuivies avec notamment les renouvellements ISO 50001 en 2014 du centre de relation clients de Bourges et du *data center* de Montigny-le-Bretonneux.

2.1.2 LES ACTIONS DE FORMATION ET D'INFORMATION DES SALARIES MENEES EN MATIERE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Des formations spécifiques sont dispensées par Bouygues Telecom pour la mise en application de la gestion des déchets, de l'écoconception ou de la réglementation ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement). En 2014, des journées d'information sur la performance énergétique ont été organisées. Par ailleurs, suite à la mise à jour du référentiel des obligations environnementales et RSE, une mise à niveau de tous les opérationnels a été réalisée en 2014. Ce travail a permis l'actualisation de la cartographie des risques et des enjeux environnementaux.

2.1.3 LES MOYENS CONSACRES A LA PREVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET DES POLLUTIONS

Chez Bouygues Telecom, une cartographie des risques sociaux et environnementaux a été élaborée. Corrélée au guide des obligations de Bouygues Telecom en matière environnementale et de reporting RSE, elle a vocation à être mise à jour annuellement suite aux évaluations de l'application du reporting de ce dernier et aux nouvelles réglementations. L'entreprise a mis en place des moyens de maîtrise de la filière des équipements électriques et électroniques (mobiles, équipements télécoms, etc.) et applique la réglementation sur les installations classées pour la protection de l'environnement.

2.1.4 LE MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT, SOUS RESERVE QUE CETTE INFORMATION NE SOIT PAS DE NATURE A CAUSER UN PREJUDICE SERIEUX A LA SOCIETE DANS UN LITIGE EN COURS

Il n'existe pas de risque en matière d'environnement lié à l'activité de Bouygues Telecom de nature à justifier des provisions.

2.2 POLLUTION ET GESTION DES DECHETS

2.2.1 LES MESURES DE PREVENTION, DE REDUCTION OU DE REPARATION DE REJETS DANS L'AIR, L'EAU ET LE SOL AFFECTANT GRAVEMENT L'ENVIRONNEMENT

Au-delà des contrôles réalisés dans le cadre des ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement) sur les climatisations et groupes électrogènes de ses bâtiments tertiaires, Bouygues Telecom fait effectuer des mesures propres à la démarche HQE® par un bureau indépendant, notamment sur la qualité de l'eau et de l'air de ses sites administratifs.

2.2.2 LES MESURES DE PREVENTION, DE RECYCLAGE ET D'ELIMINATION DES DECHETS

151 027

Mobiles collectés auprès des clients^(a) en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation en 2014

18 536

Mobiles collectés auprès du SAV^(b) en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation en 2014

(a) Magasins Club Bouygues Telecom, sites internet grand public et entreprises, collaborateurs

(b) Service après-vente

Le recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques constitue un enjeu important de l'engagement RSE de Bouygues Telecom. Le réemploi est privilégié autant que possible, contribuant à prolonger la vie des produits et équipements. L'entreprise a mis en place des moyens de maîtrise de la filière de recyclage du matériel de télécommunications, qui permettent de valoriser au maximum ces équipements en fin de vie.

L'activité de reprise de mobiles pour leur revente ou recyclage est par ailleurs poursuivie par Bouygues Telecom dans ses canaux (boutiques, sites internet). La reprise est intégrée à l'acte de vente en magasin et vise à collecter une proportion plus importante de mobiles. De plus, l'entreprise met en œuvre deux fois par an des opérations de doublement du prix de reprise pour solliciter les utilisateurs et accélérer la prise de conscience écologique et économique liée à la reprise de mobile. Les mobiles collectés sont triés, testés et vidés de leurs données personnelles par des acteurs de l'économie solidaire. Les mobiles non fonctionnels sont destinés à être recyclés via des filières spécialisées, tandis que les autres sont reconditionnés et revendus.

2.2.3 LA PRISE EN COMPTE DES NUISANCES SONORES ET DE TOUTE AUTRE FORME DE POLLUTION SPECIFIQUE A UNE ACTIVITE

Les sites techniques de Bouygues Telecom ne génèrent pas de nuisances sonores et respectent les normes en matière de radiofréquences. Pour tous ses sites radioélectriques, un périmètre de sécurité est défini, garantissant à l'extérieur de ces périmètres le respect des limites d'exposition fixées par le décret du 3 mai 2002 dans toutes les zones accessibles librement. Par ailleurs, la pénétration à l'intérieur de ce périmètre est subordonnée à l'extinction préalable des émissions. Des contrôles internes et externes sont réalisés, ainsi que des mesures de champs électromagnétiques à proximité des installations techniques.

2.3 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

2.3.1 LA CONSOMMATION D'EAU ET L'APPROVISIONNEMENT EN EAU EN FONCTION DES CONTRAINTES LOCALES

56 132 m³

Consommation totale d'eau

Bouygues Telecom a un impact direct limité sur la consommation d'eau et traite ce sujet dans le cadre de la démarche HQE® en exploitation de ses sites administratifs.

2.3.2 LA CONSOMMATION DE MATIERES PREMIERES ET LES MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE DANS LEUR UTILISATION

Bouygues Telecom intègre des démarches d'éco-conception dans différents secteurs. Après un programme d'optimisation concernant le conditionnement des accessoires mené en 2013, Bouygues Telecom a travaillé sur la diminution de l'impact environnemental de sa Box commercialisée en 2015. Son volume a été réduit de 85% par rapport à la génération précédente, réduisant la matière première utilisée et la surface de circuit imprimé, fort contributeur dans l'analyse de cycle de vie.

2.3.3 LA CONSOMMATION D'ENERGIE, LES MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE ENERGETIQUE ET LE RECOURS AUX ENERGIES RENOUVELABLES

Consommation d'électricité

499 GWh

consommation totale d'électricité ^(a) en 2014

(a) sites télécoms, administratifs, data centers.

La politique d'efficacité énergétique de Bouygues Telecom s'articule autour de trois axes :

- la maîtrise des consommations d'énergie de ses sites administratifs, télécoms et *data centers* ;
- la mise en place de systèmes de management de l'énergie, avec trois sites certifiés ISO 50001 (système de management de l'énergie) ;
- l'optimisation énergétique des produits. Au-delà des innovations technologiques qu'elle embarquera, un gros effort a été effectué sur la consommation d'énergie de sa nouvelle box qui consomme environ 40 % de moins que les générations précédentes.

Par ailleurs, Bouygues Telecom participe au projet IssyGrid® à Issy-les-Moulineaux pour lequel il fournit les équipements servant à piloter la consommation d'électricité des foyers. En juillet 2013, Bouygues Telecom a présenté B. Domo, application qui équipera de services domotiques un nouvel immeuble à Cachan (Val-de-Marne), programme immobilier du groupe Bouygues. B. Domo permettra le suivi en temps réel de la consommation électrique et le pilotage à distance du chauffage.

2.3.4 L'UTILISATION DES SOLS

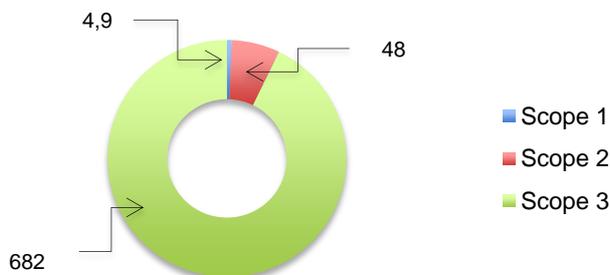
En partenariat avec les autres opérateurs, Bouygues Telecom participe activement aux programmes de couverture partagée des zones peu denses du territoire. Ce choix permet de mutualiser des équipements radio toujours plus performants, d'optimiser le nombre d'antennes, de favoriser le partage des coûts, d'apporter une qualité de couverture optimale et d'instaurer une concurrence durable sur les services. En 2014, Bouygues Telecom a signé un accord de partage avec SFR dans les zones « peu denses » du territoire, cet accord ayant pour objectif la mise en commun de 11 500 antennes. Cette action contribue à limiter l'impact au sol des sites de télécommunications.

2.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

2.4.1 LES REJETS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Intensité carbone

Emissions de gaz à effet de serre Scopes 1, 2 et 3 (KT éq.CO₂)



**164 Tég CO₂ / million
d'euros de chiffre
d'affaires**

Chaque année depuis 2007, Bouygues Telecom mesure les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes de ses activités et les publie depuis 2011. En 2014, comme tous les trois ans, l'ensemble des postes du bilan carbone, y compris ceux du Scope 3, ont été mis à jour. La publication est en ligne sur www.bouyguetelecom.fr.

2.4.2 L'ADAPTATION AUX CONSEQUENCES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Bouygues Telecom a mis en place une procédure de secours pour réagir en cas de dégradations éventuelles des infrastructures de réseau, consécutives à des événements météorologiques. En parallèle, l'opérateur expérimente depuis plusieurs années des solutions d'alimentation de ses sites de télécommunications par des énergies renouvelables (photovoltaïque, pile à combustible). Huit sites sont équipés à ce jour.

2.5 PROTECTION DE LA BIODIVERSITE

2.5.1 LES MESURES PRISES POUR PRESERVER OU DEVELOPPER LA BIODIVERSITE

Aux côtés de Surfrider Foundation Europe, la Fondation Bouygues Telecom et ses volontaires participent depuis huit ans aux Initiatives Océanes, campagne de mobilisation écocitoyenne à la préservation des océans et à la problématique des déchets *via* des nettoyages de plages, lacs et rivières. Partenaire de la Fondation Nicolas Hulot (FNH) depuis 2005, la Fondation Bouygues Telecom s'associe aux actions du programme Biodiversité.

3. INFORMATIONS SOCIETALES

3.1 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE

3.1.1 EN MATIERE D'EMPLOI ET DE DEVELOPPEMENT REGIONAL

Bouygues Telecom assure une présence sur l'ensemble du territoire français grâce à ses six centres de relation clients et son réseau de magasins Club Bouygues Telecom.

Dans sa politique d'achats, l'entreprise soutient le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Celle-ci s'applique aux achats directs et au choix de fournisseurs du secteur ordinaire générant eux-mêmes des emplois protégés (déchets d'équipements électriques et électroniques, espaces verts, etc.).

Bouygues Telecom développe l'*Open Innovation* en soutenant des start-up dont l'innovation s'intègre dans son écosystème via un parrainage opérationnel. Il le fait entre autres à travers une structure dédiée, Bouygues Telecom Initiatives (BTI), qui a étudié cinq cent vingt-cinq projets, incubé vingt-six start-up et participé au capital de neuf d'entre elles depuis 2008.

Enfin, Bouygues Telecom investit fortement dans son réseau. Le développement de ses infrastructures lui permet de contribuer positivement à l'aménagement des territoires et au développement de l'accessibilité du numérique pour tous.

3.1.2 SUR LES POPULATIONS RIVERAINES OU LOCALES

Cf. rubrique 2.2.3 "La prise en compte des nuisances sonores et de tout autre forme de pollution spécifique à une activité".

Cf. rubrique 3.1 "Impact territorial économique et social de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement régional".

Cf. rubrique 3.4.2.1 "Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations".

3.2 RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS intéressées par l'activité de la société

3.2.1 LES CONDITIONS DU DIALOGUE AVEC CES PERSONNES OU ORGANISATIONS

Signataire du Guide des relations entre opérateurs et communes (GROC) depuis 2007, Bouygues Telecom s'engage, pour l'implantation de ses antennes relais, à renforcer le dialogue avec les élus locaux et la transparence de ses déploiements auprès des riverains. Au-delà des obligations réglementaires en matière d'urbanisme, Bouygues Telecom adresse un Dossier d'Information Mairie, accessible aux habitants de la commune, présentant le projet et sa vocation. Des estimations de champs électromagnétiques pour les équipements projetés sont, par ailleurs, réalisées à la demande des élus locaux.

Dans le cadre de la démarche Éthique du groupe Bouygues, Bouygues Telecom a initié la mise en place d'une charte de concurrence au sein de l'Association Médiation Communications Électroniques (AMCE) pour encadrer l'échange d'informations sensibles et concurrentielles au sein des instances dans lesquelles les opérateurs concurrents se réunissent.

3.2.2 LES ACTIONS DE PARTENARIAT OU DE MECENAT

620 millions d'euros

Dépenses de mécénat en 2014

La Fondation Bouygues Telecom, reconduite jusqu'en 2016, qui rassemble 840 collaborateurs volontaires, a poursuivi son action dans trois domaines d'intervention. Dans le domaine de la solidarité, elle accompagne l'Association Petits Princes qui réalise les rêves d'enfants gravement malades. En matière d'environnement, elle soutient des actions de sensibilisation et de mobilisation autour de la question de la biodiversité (en partenariat avec Surfrider Foundation et la

Fondation Nicolas Hulot). Dans le domaine culturel, elle a pour objectif de promouvoir la langue française et d'encourager la création littéraire à travers la découverte et l'accompagnement de nouveaux talents littéraires (avec le prix Nouveau talent Fondation Bouygues Telecom – Metronews). La Fondation propose aussi, depuis sept ans, un dispositif de parrainage d'associations à ses collaborateurs, également ouvert à ses clients depuis trois ans.

3.3 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

3.3.1 LA PRISE EN COMPTE DANS LA POLITIQUE D'ACHAT DES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Achats responsables

| | 2014 |
|---|-----------------------------|
| Dépenses <i>(en millions d'euro)</i> | 4 219 |
| Dépenses adressables avec des critères RSE <i>(en millions d'euro)</i> | 2435 |
| Part des dépenses adressées avec des critères RSE <i>(en %)</i> | 99% |
| Dépenses couvertes par des évaluations RSE <i>(en millions d'euro)</i> | 2049 |
| Nombre de fournisseurs et /ou sous-traitants ayant fait l'objet d'une évaluation RSE | 338 <i>(319 en 2013)</i> |

Bouygues Telecom développe une politique d'achats responsables avec pour objectifs le référencement de produits et de services plus responsables, et le développement de relations équilibrées avec ses fournisseurs.

La politique et les actions sont déployées en tenant compte des risques RSE propres à chaque famille d'achat. Une cartographie des risques RSE, accompagnée de fiches pédagogiques, est mise à jour régulièrement et diffusée à l'ensemble des acheteurs.

Bouygues Telecom demande à l'ensemble de ses fournisseurs et prestataires de s'engager à respecter les principes de sa charte RSE Fournisseurs. Afin de mieux évaluer leur engagement, des évaluations et audits RSE peuvent être réalisés au cours de la vie du contrat et sont accompagnés si nécessaire de plans de progrès. C'est le cas en particulier pour ses fournisseurs et fabricants de produits à la marque. Quinze audits RSE auprès de dix fournisseurs ont été réalisés sur la période de référence.

Le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé couplé à un effort de diversification des activités qui leur sont confiées est un des axes forts de la politique d'achats responsables. Les acheteurs de Bouygues Telecom interrogent les fournisseurs sur leur capacité à travailler en cotraitance avec le secteur adapté et protégé et en font un critère différenciant.

Enfin, Bouygues Telecom est membre de l'association Handeco-Pas@Pas, créée à l'initiative de la CDAF et de grandes entreprises, dans le but de promouvoir et de faciliter la sous-traitance au secteur protégé et adapté, ainsi qu'à celui de l'insertion.

3.3.2 L'IMPORTANCE DE LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRISE EN COMPTE DANS LES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS DE LEUR RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Cf. rubrique 3.3.1 "La prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux".

3.4 LOYALTE DES PRATIQUES

3.4.1 LES ACTIONS ENGAGEES POUR PREVENIR LA CORRUPTION

Bouygues Telecom a développé une démarche éthique destinée à guider ses collaborateurs sur des problématiques propres à son activité, dont notamment la corruption, au travers d'un code de bonne conduite, d'un guide sur l'éthique et d'une formation en e-learning, accessibles à tous les collaborateurs sur un Intranet dédié à l'éthique. En parallèle, elle applique depuis 2014 le programme de conformité « anti-corruption » du groupe Bouygues et a inséré des alertes sur la lutte contre la corruption dans les délégations et mandats, les contrats, les processus d'audit d'acquisition et sa politique générale d'achats.

3.3.4.2 LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES CONSOMMATEURS

Bouygues Telecom contribue, au travers de la taxe additionnelle IFR (Imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseau), au financement des mesures de champs électromagnétiques par des laboratoires accrédités Cofrac (Comité français d'accréditation), selon le nouveau dispositif gouvernemental de mesures de champs électromagnétiques en vigueur depuis janvier 2014 (résultats accessibles sur www.cartoradio.fr).

Pour l'information de ses clients et prospects, Bouygues Telecom a poursuivi sa politique de diffusion du dépliant d'information *Mon mobile et ma santé* édité par la Fédération Française des Télécoms (FFT). Il a développé et contrôlé son dispositif d'information dans les boutiques, sur les sites internet et dans les brochures, en particulier sur les débits d'absorption spécifiques (DAS) des terminaux et sur les recommandations en faveur de l'usage des kits piétons fournis avec les mobiles. Enfin, une série d'animations didactiques sur des questions des ondes et de la santé concernant les équipements de téléphonie mobile et les antennes relais font l'objet d'une diffusion sur les réseaux sociaux.

Un contrôle systématique est effectué sur les mobiles distribués par Bouygues Telecom et il a été renforcé sur les produits à la marque. L'entreprise a poursuivi ses propres travaux scientifiques en matière d'exposition, en complément des programmes de financement de recherche mis en place

par le gouvernement et auxquels Bouygues Telecom contribue : en 2014, la revue internationale Journal of Exposure Science and Environmental Epidemiology affiliée à Nature a retenu une publication scientifique concernant la puissance émise par un smartphone en communication 3G VoIP.

Enfin, l'entreprise adopte une position proactive pour assurer la protection des enfants et adolescents envers certains contenus internet inadaptés et propose une solution de contrôle parental disponible gratuitement sur mobile, ordinateur et télévision.

3.4.2 LES AUTRES ACTIONS ENGAGEES, AU TITRE DES INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX, EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Bouygues Telecom participe aux programmes de couverture partagée avec les autres opérateurs. Grâce à la mutualisation d'éléments d'infrastructures existants, ces programmes visent à réduire la fracture numérique tout en minimisant l'impact environnemental. L'opérateur couvre ainsi les communes "zones blanches" en 2G, apporte le haut débit mobile (3G) et a négocié un partage pour étendre la couverture et apporter aussi le très haut débit mobile (4G) dans les zones peu denses. Depuis 2005, l'entreprise se mobilise pour favoriser l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux services de communications électroniques. Elle communique sur une sélection de terminaux par type de handicap dans son guide point de vente et sur son site internet. Son service client est accessible aux personnes sourdes et malentendantes. De plus, avec HandiCaPZéro, elle propose gratuitement l'installation de logiciels pour les personnes déficientes visuelles, ainsi qu'une documentation adaptée.