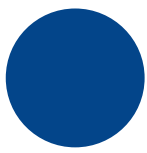


RAPPORT RSE
2023 . _____



Responsabilité
Sociétale ———
| des Entreprises



SOMMAIRE

EDITO

05



1 ANNÉE 2023, GENÈSE D'UNE DÉMARCHE RSE

- Altitude : un groupe leader dans l'infrastructure et les services télécom
- Covage, opérateur au service des entreprises
- L'exercice de double matérialité
- La politique RSE du Groupe Altitude
- Dix ambitions pour répondre aux grands enjeux RSE

07



2 GOUVERNANCE ET ETHIQUE DES AFFAIRES

- Une démarche RSE incarnée au plus haut niveau stratégique
- Partager et rendre compte de notre performance ESG
- Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Accompagner l'engagement de nos fournisseurs dans leur démarche éthique et responsable

15



3 EMPREINTE ET RÉSILIENCE ENVIRONNEMENTALE

- Diminuer l'empreinte carbone de nos achats
- Privilégier une gestion circulaire de nos équipements
- Diminuer la consommation de nos sites et de nos infrastructures
- Favoriser une mobilité sobre et durable

23



4 BIEN ÊTRE ET PERFORMANCE SOCIALE

- Sophie Tergemina développe l'entreprise apprenante
- Favoriser la mobilité interne et contribuer au développement professionnel de nos collaborateurs
- Offrir un cadre de vie sûr, collaboratif et stimulant
- Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité Femmes/Hommes

31



5 IMPLICATION SOCIÉTALE ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

- Agir pour l'égalité numérique en démocratisant l'accès aux réseaux très haut débit
- S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable

41



NOTRE POLITIQUE RSE

49







EDITO

“

L'année 2023 a été marquée par une étape importante chez Covage, celle de s'ancrer davantage dans le monde contemporain dans lequel elle évolue.

Ce premier rapport RSE est l'occasion de revenir sur les temps forts de cette année 2023 et de partager avec vous les objectifs que nous nous sommes fixés.

Nous souhaitons mettre en lumière la définition de notre politique RSE, les ambitions que Covage porte aux plus hautes strates de sa direction et la déclinaison qu'elle en fait au sein de toutes ses activités.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

AYMERIC DE CARDES

DIRECTEUR GÉNÉRAL
CHEZ COVAGE



01

ANNÉE 2023, GENÈSE D'UNE DÉMARCHE RSE



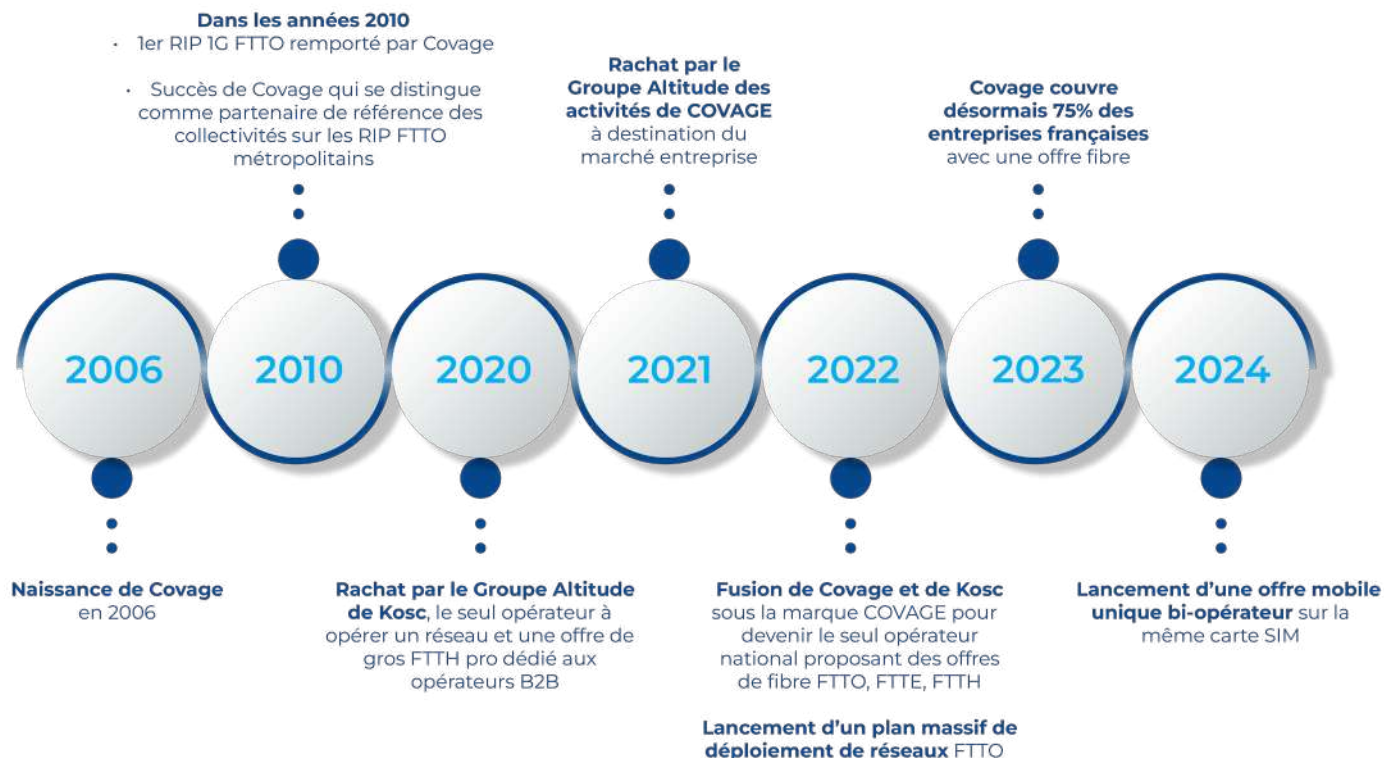
ALTITUDE : UN GROUPE LEADER DANS L'INFRASTRUCTURE ET LES SERVICES TÉLÉCOM



Fondé en 1990 par Jean-Paul Rivière, Altitude est l'actionnaire majoritaire de l'ensemble de ses filiales et assure leur développement et savoir-faire à long terme. Il s'est imposé comme 3ème opérateur d'infrastructure de fibre optique et expert des télécoms BtoB sur le territoire national.



COVAGE, OPÉRATEUR AU SERVICE DES ENTREPRISES



75%

des entreprises couvertes par le réseau fibre de Covage en France, soit **1,6 million d'entreprises** → objectif : rendre 100% des entreprises éligibles

13 000

Positionnement unique sur le marché de Wholesale : Couverture nationale de 13 000 communes

+260

opérateurs partenaires

+20

Présence locale forte : **une vingtaine d'agences partout en France** et des commerciaux sur le terrain

3ème

opérateur d'infrastructure du marché entreprise en France

100%

Seul opérateur à proposer 100% des technologies fibre et mobile 4G/5G sur un réseau exclusivement dédié aux entreprises

L'EXERCICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

L'approche

En 2023, le Groupe Altitude a enrichi sa compréhension des enjeux de durabilité en réalisant une matrice de double matérialité.

Les travaux se sont appuyés sur l'évaluation des impacts de l'entreprise dans les domaines environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance, ainsi que sur l'influence de ces domaines sur son activité.

Méthodologie

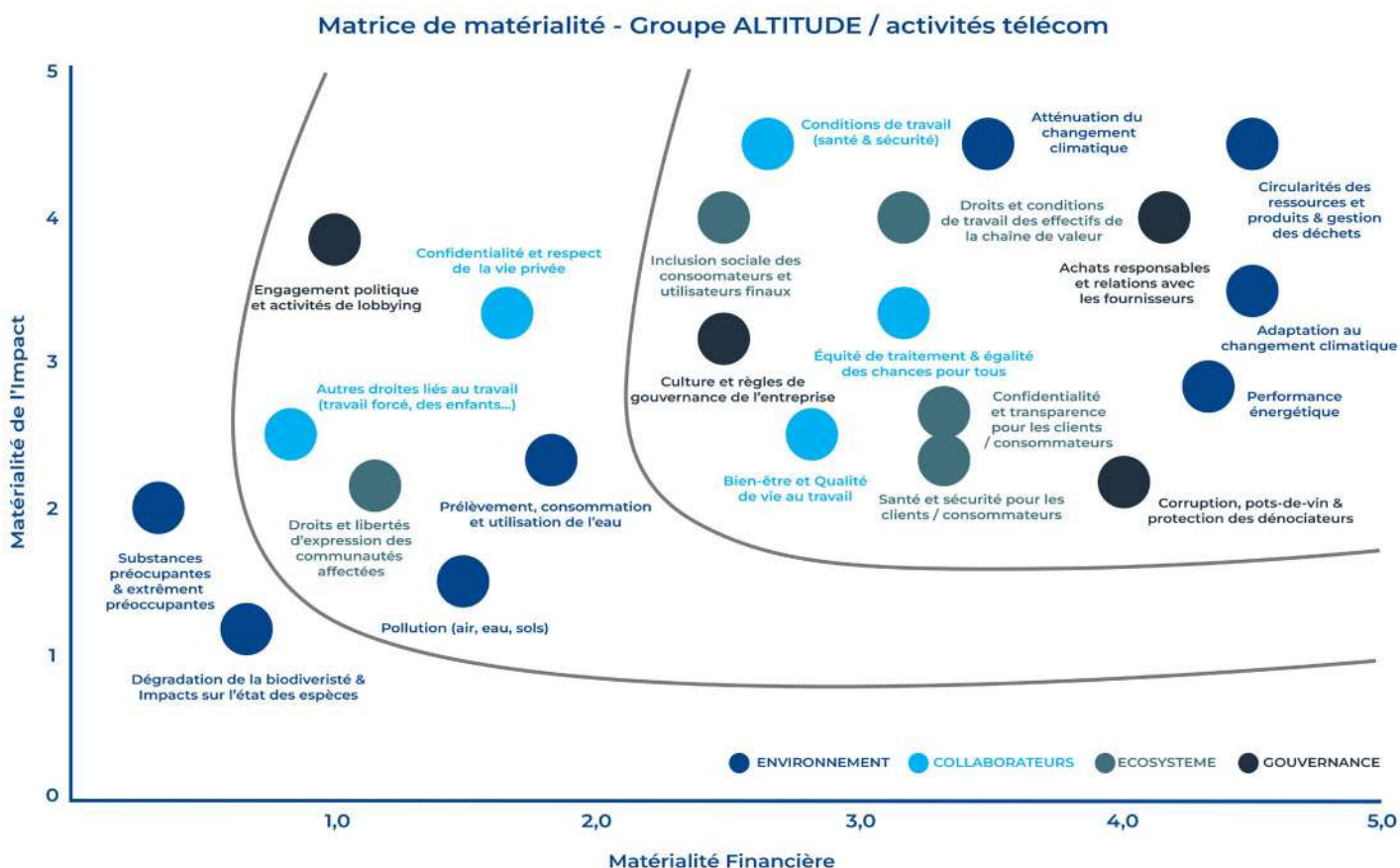
Les équipes RSE ont croisé les informations de nombreuses études, benchmarks, diagnostics internes et les thèmes présentés dans les ébauches de la Corporate Sustainability Reporting Directive pour définir ses priorités. Ainsi 22 thèmes ont fait l'objet d'une évaluation de leurs impacts et de leurs incidences financières.

Périmètres et acteurs

Cet exercice est la première démarche de priorisation des enjeux RSE au niveau du Groupe Altitude. Cette matrice a été réalisée sur le périmètre des activités télécom du groupe, réunissant autour de la table les équipes RSE du Groupe Altitude ainsi que des filiales Covage, Linkt et Altitude Infra.

Les résultats

Cette analyse a permis d'identifier **14 enjeux forts** et **6 enjeux moyens** pour les activités du Groupe Altitude, représentés sur les deux premiers arcs de cercle en haut à droite de notre matrice.





Les 22 thèmes pris en compte

ESRS Environnement

E1. Changement climatique

- Adaptation au changement climatique
- Atténuation du changement climatique
- Performance énergétique

E2. Pollution

- Pollution de l'air, de l'eau, des sols et des organismes vivants
- Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes

E3. Eaux et ressources marines

- Prélèvement, consommation et utilisation de l'eau

E4. Biodiversité et écosystèmes

- Dégradation de la biodiversité et impacts sur l'état des espèces

E5. Ressources et économie circulaire

- Circularités des ressources & gestion des déchets

ESRS Gouvernance

G1. Conduite des affaires

- Culture et règles de gouvernance de l'entreprise
- Engagement politique et activité de lobbying
- Achats responsables et relations avec les fournisseurs
- Corruption, pots-de-vin & protection des dénonciateurs

ESRS Social

S1. Notre effectif

- Conditions de travail (Santé & Sécurité)
- Bien-être et Qualité de vie au travail
- Equité de traitement et Egalité des chances
- Autres droits liés au travail (Travail forcé, des enfants...)
- Confidentialité et respect de la vie privée

S2. Travailleurs de la chaîne de valeur

- Droits et conditions de travail des effectifs de la chaîne de valeur

S3. Communautés touchées

- Droits et libertés d'expression des communautés affectées

S4. Consommateurs et utilisateurs finaux

- Confidentialité et transparence pour les clients et consommateurs
- Santé et sécurité pour les clients et consommateurs
- Inclusion sociale des consommateurs et utilisateurs finaux

Thèmes non retenus pour la consultation

L'équipe RSE n'a pas retenu les thèmes suivants pour l'élaboration de sa matrice de double matérialité : « Pollution des océans et dégradation des ressources marines » ; « Impacts sur le développement et l'état des écosystèmes » et « Bien-être animal ». Les activités du Groupe Altitude n'interagissent que très peu avec ces différents thèmes.



OBJECTIFS 2024

- Réaliser l'analyse de matérialité financière
- Inclure nos parties prenantes internes et externes

LA POLITIQUE RSE DU GROUPE ALTITUDE

La politique RSE du Groupe Altitude

Cette matrice de double-matérialité et sa méthodologie ont fait l'objet d'une revue critique externe de la part du cabinet Deloitte. La validation des résultats a alors permis **de définir et construire la stratégie RSE du Groupe Altitude**, cette dernière se déclinant sur **4 piliers et 17 priorités**.



GOVERNANCE

Insuffler une culture de la responsabilité sociétale

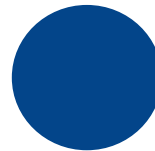
- Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Partager notre vision de la RSE avec l'ensemble de nos parties prenantes et rendre compte de notre performance ESG de manière efficiente et transparente
- Intégrer la performance ESG dans nos politiques d'incentive et de rémunération de nos collaborateurs
- Déployer notre code de conduite et accompagner l'engagement éthique de nos fournisseurs



ENVIRONNEMENT

Réduire notre empreinte environnementale

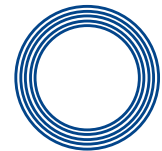
- Diminuer l'empreinte carbone de nos achats
- Mettre en place une gestion circulaire de nos équipements
- Diminuer la consommation énergétique de nos sites et infrastructures, et développer l'utilisation des énergies renouvelables
- Favoriser une mobilité sobre et durable en privilégiant les véhicules électriques et inciter aux solutions de mobilité douce
- Embarquer nos clients sur les enjeux environnementaux en leur proposant une offre de service sobre et transparente
- Cartographier les risques climat sur nos infrastructures et déployer le plan d'adaptation associé



SOCIAL

Développer le potentiel de nos collaboratrices et collaborateurs

- Favoriser la mobilité interne et contribuer au développement professionnel de nos collaborateurs
- Offrir un cadre de travail sûr, collaboratif et stimulant garantissant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Promouvoir la diversité et déployer une organisation professionnelle inclusive



SOCIÉTAL

Développer un numérique accessible et responsable dans les territoires

- Agir pour l'égalité numérique en démocratisant l'accès aux réseaux très haut débit
- Développer de nouveaux usages au service de territoires connectés et durables
- S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable
- Agir pour garantir la protection des données et renforcer la cyber sécurité des bénéficiaires de nos services et infrastructures

DIX AMBITIONS POUR RÉPONDRE AUX GRANDS ENJEUX RSE

Dans le but de consolider et donner un aspect très **opérationnel à sa stratégie RSE**, le Groupe Altitude lui a attribué **10 ambitions**.



01 · Sensibiliser d'ici fin 2025 **75% de nos collaborateurs aux enjeux RSE**, aux achats et au numérique responsables

02 · Évaluer notre démarche RSE d'ici 2026 et viser **la médaille d'or EcoVadis** pour toutes les filiales

03 · Disposer dès 2025 **d'un système d'information de nos données extra financières** afin de répondre avec robustesse et efficacité à nos obligations de reporting ESG



04 · Réduire notre empreinte carbone d'ici fin 2025 de **15 % sur les scopes 1 et 2** et de **10% sur le scope 3**

05 · Soumettre d'ici fin 2025 **une trajectoire de décarbonation à horizon 2030/2050** alignée avec les accords de Paris et validée par la science

06 · Assurer notre résilience en **cartographiant les risques climatiques et physiques de 100% de nos infrastructures** d'ici fin 2025



07 · Viser un index d'égalité professionnelle (**Egapro**) **> 90** d'ici 2026

08 · Évaluer notre démarche **Qualité de Vie au Travail** et viser une labellisation externe d'ici 2026

09 · Promouvoir **le développement de carrières de nos collaborateurs** en adéquation avec leurs aspirations et viser chaque année un **taux d'accès à la formation** de 60% et un taux de **mobilité professionnelle** de 15%



10 · Viser d'ici 2026 **une mobilisation de 2M€/an** à la sensibilisation et au soutien **d'un numérique responsable**, ainsi qu'à l'expérimentation et au développement de nouveaux usages numériques pour la décarbonation des territoires



02

GOUVERNANCE ET ETHIQUE DES AFFAIRES



*Insuffler une culture
de la responsabilité sociétale*



UNE DÉMARCHE RSE INCARNÉE AU PLUS HAUT NIVEAU STRATÉGIQUE

Les équipes de Covage sont mobilisées vers des objectifs de transformation numérique des territoires, d'accompagnement de leurs clients en lien étroit avec les collectivités. La direction de Covage est déterminée à tout mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

La gouvernance et le management du groupe Covage



**AYMERIC
DE CARDES**

Directeur
Général



**ERIC
HABERER**

Directeur de
l'Organisation
et des Systèmes
d'Information



**CHRISTOPHE
COUDEIRAS**

Directeur du
Réseau



**PHILIPPE
PAUTONNIER**

Directeur des
Participations et
des Territoires



**NATHALIE
DIRAND**

Directrice
Commerciale



**DENIS
TEISSIER**

Directeur
Marketing &
Communication
et RSE



**FABRICE
SANA**

Directeur
Administratif
et Financier



**SOPHIE
TERGEMINA**

Directrice des
Ressources
Humaines et des
Moyens Généraux

Focus RSE

Animateurs et pilotes de la démarche RSE, le responsable RSE et la cheffe de projets RSE incarnent deux rôles majeurs dans la déclinaison de la stratégie et l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

ROMAIN POILPRÉ

RESPONSABLE RSE
CHEZ ALTITUDE



“

Covage devient un acteur déterminé et pro actif, concrétisant son ambition de proposer à ses clients, ses sous-traitants et ses collaborateurs des services et des solutions plus sobres, plus durables. La déclinaison de la démarche RSE du groupe sur l'ensemble de son activité va favoriser sa montée en compétence sur ces sujets.

ADÉLAÏDE BOBICHON

CHEFFE DE PROJETS RSE
CHEZ COVAGE

PARTAGER ET RENDRE COMPTE DE NOTRE PERFORMANCE ESG

Un engagement public

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



Lancés en 2015, les objectifs de développement durable (ODD) définissent des objectifs mondiaux dans 17 domaines clés sur lesquels les gouvernements, les entreprises et la société dans son ensemble doivent agir pour réaliser un monde plus juste, plus durable et plus équitable d'ici 2030.

Dans le but de rendre public son engagement, conscient de sa responsabilité et de son devoir de contribution et dans une volonté de s'engager publiquement, **le Groupe Altitude a adhéré en avril 2023 au Pacte Mondial des Nations-Unies**, et s'est engagé à respecter ses dix principes autour des Droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

ODD 5 : Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

ODD 8 : Améliorer progressivement l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement

ODD 9 : Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente pour favoriser le développement économique et le

bien-être de l'être humain. Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et de la communication

ODD 11 : D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays

ODD 12 : Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

ODD 13 : Renforcer la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques. Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact, et les systèmes d'alerte rapide

ODD 16 : Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

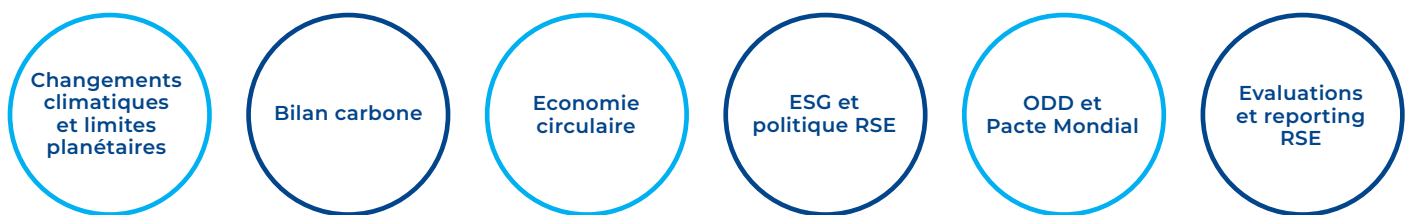


FORMER NOS COLLABORATEURS AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX

Les formations RSE

Les collaborateurs sont les premiers acteurs d'une démarche RSE. C'est donc naturellement que le Groupe Altitude a décidé de former l'ensemble des collaborateurs de ses filiales aux enjeux du développement durable et à leur déclinaison au sein de la stratégie RSE.

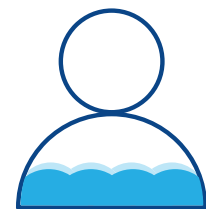
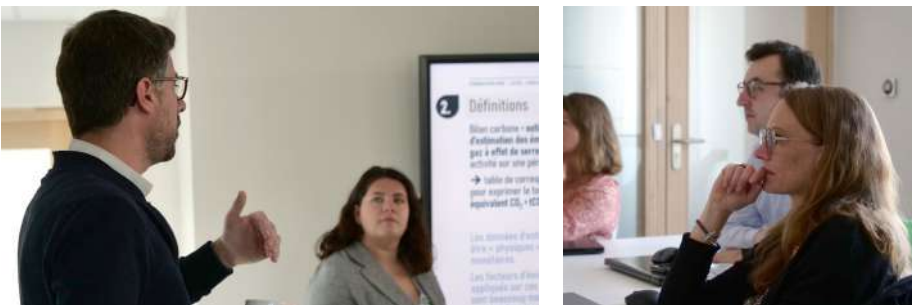
- La formation s'est déclinée autour de 6 notions :



- Première phase de formations 2023 : CODIR



PREMIÈRES SESSIONS DE
FORMATION ANIMÉES PAR
LES RESPONSABLES RSE



120 personnes formées en 2023.
Dont 24 participants Covage

 **OBJECTIFS**
2024

Former l'ensemble des managers



Le challenge et la compétition pouvant être des atouts d'inclusion des collaborateurs, les animateurs ont mis en place un jeu sous forme de quizz. Les gagnants sur l'ensemble des sessions ont reçu des récompenses littéraires sur les sujets contemporains et vulgarisés du changement climatique : [Le monde sans fin](#), de Christophe Blain et Jean-Marc Jancovici et [L'entreprise contributive](#) de Fabrice Bonnifet et Céline Puff Ardichvili.



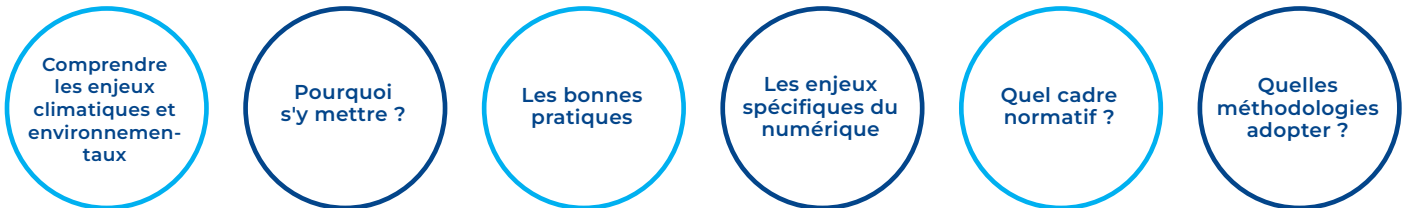
Les formations Numérique Responsable

Son positionnement en tant qu'acteur majeur du secteur des télécommunications oblige Covage à prendre en compte l'impact de son activité numérique tout au long de sa chaîne de valeur.

La formation comme socle de base et la volonté de faire monter en compétences ses équipes DSI sur **les enjeux du numérique responsable**, Covage a lancé en 2023 une série de formations sur les enjeux et solutions liées aux métiers des Systèmes d'Information.

L'objectif étant de former les équipes pour qu'elles deviennent des ambassadeurs en interne et en externe.

- La formation s'est déclinée autour de ces 6 notions :



Les deux journées de formation animées par l'agence **Terra-num** ont permis à notre directeur des Systèmes d'Information, à notre responsable Delivery ainsi qu'à l'un de ses managers et à notre cheffe de projets RSE de devenir les premiers relais de cette démarche en interne.



Un certificat de connaissance passé auprès de **l'Institut du Numérique Responsable** a clôturé ce premier cycle de formation, rendant visible et concrète cette implication des équipes.



OBJECTIFS 2024

Former une dizaine de collaborateurs au sein des équipes DSI et valider l'obtention de leur certificat

ACCOMPAGNER L'ENGAGEMENT DE NOS FOURNISSEURS DANS LEUR DÉMARCHE ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

La maturité de nos fournisseurs en matière de RSE

Notre secteur d'activité, totalement tourné vers le territoire, nous pousse à accompagner et avancer sur les sujets RSE avec l'ensemble des parties prenantes et des acteurs territoriaux. Notre chaîne de valeur doit être pleinement prise en compte et intégrée dans notre démarche RSE.

Covage a lancé en fin d'année 2023 un projet d'envergure avec Ecovadis dans le but de définir une stratégie d'achats responsables et de mettre en valeur la maturité et l'engagement de nos fournisseurs en matière de RSE.

ENJEUX

- Sensibiliser nos collaborateurs aux achats responsables
- Réduire nos risques sur les achats et renforcer notre résilience
- Faire baisser les émissions CO2 du scope 3 de notre bilan carbone

OBJECTIFS 2024

- Etablir la cartographie des risques de nos fournisseurs
- Evaluer via Ecovadis l'ensemble de nos fournisseurs



Lorsque j'ai découvert que des critères RSE avaient été intégrés dans l'appel d'offres, j'ai ressenti une profonde satisfaction et une certaine fierté, surtout sur mon premier appel d'offres dans le domaine professionnel. C'était un signal fort que les préoccupations environnementales, sociales et éthiques sont enfin reconnues comme essentielles dans le monde des affaires. Cette démarche proposée par notre directeur achat prouve que Covage ne se contente pas de chercher la rentabilité à court terme, mais qu'elle s'engage aussi à avoir un impact positif sur la société en général et les achats en particulier. Cela a renforcé ma motivation et mon sentiment d'appartenance à une organisation qui partage mes valeurs et qui œuvre pour un avenir plus durable et équitable.

IBTISSAM JMAILI

CONSULTANTE ACHETEUSE
CHEZ COVAGE



Des premiers appels d'offres soumis à des critères RSE

Pour la première fois en 2023, la direction achat a souhaité prendre en compte dans leurs appels d'offres la maturité de nos sous-traitants en matière de RSE et a donc intégré des critères RSE de sélection représentant **15 % de la note totale**.

Ces critères prennent en compte la performance globale des candidats en termes de certifications environnementales, de politiques achats, RH ou éthiques.





03

EMPREINTE ET RÉSILIENCE ENVIRONNEMENTALE



*Réduire notre empreinte
environnementale*

DIMINUER L'EMPREINTE CARBONE DE NOS ACHATS

Notre bilan carbone

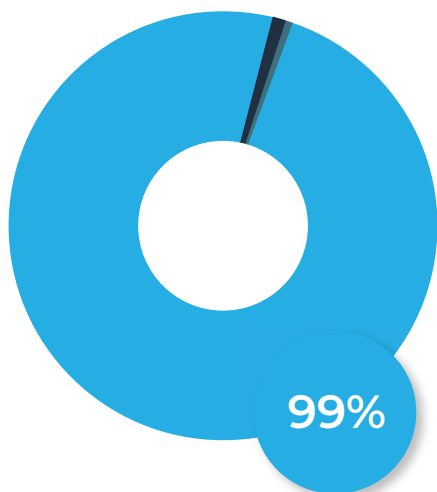
Méthodologie

Le bilan carbone 2023 a été calculé avec la méthode Bilan carbone de l'ADEME sur l'année de reporting 2023, de janvier à décembre. Ce premier bilan couvre l'ensemble des émissions directes et indirectes de notre activité.

Résultats

Bilan carbone : **46 773 TCO₂ éq** en 2023

Émissions par **scope**



■ Scope 1

< 1% ... 483 tCO₂ éq

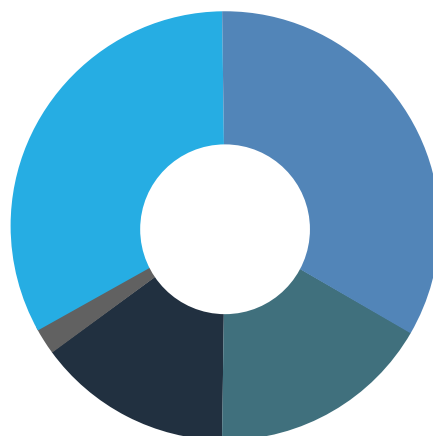
■ Scope 2

> 1% ... 100 tCO₂ éq

■ Scope 3

99% ... 46 190 tCO₂ éq

Émissions par **poste**



■ Réseaux ... 33%

■ Sous-traitance ... 17%

■ Équipements ... 15%

■ Déplacements des salariés ... 2%

■ Autres ... 33%

OBJECTIFS 2024

- Allonger la durée de vie de nos équipements
- Favoriser une mobilité bas carbone pour tous nos déplacements

PRIVILÉGIER UNE GESTION CIRCULAIRE DE NOS ÉQUIPEMENTS

Diagnostic circulaire de nos équipements

Il est primordial d'accorder une attention particulière à nos équipements, base de notre activité, tant sur les problématiques d'achats durables qu'environnementales.

Dans cette optique, Covage s'est appuyé sur la compétence et l'expertise de Circul'R pour établir un diagnostic de nos métiers sous l'angle de l'utilisation et la gestion de vie de nos équipements. Les experts ont pu nous aider à identifier les axes d'amélioration à apporter à nos process.

• Solutions à développer

- 1 **Traçabilité** : Fiabiliser la collecte des données liées à nos équipements sur l'ensemble de la chaîne de valeur
- 2 **Approvisionnement** : Optimiser et renforcer les critères RSE dans les contrats avec nos de nos partenaires
- 3 **Gestion de fin de vie** : Développer des solutions de maintenance ou de reconditionnement et identifier les flux de déchets
- 4 **Sensibilisation et engagement** : Former les collaborateurs aux enjeux d'une bonne gestion de nos équipements pour une meilleure appropriation des différents solutions existantes
- 5 **Optimisation des usages** : Mutualiser les pratiques entre filiales et favoriser le partage de compétences



 **OBJECTIFS**
2024

Développer une démarche d'achats responsables auprès de nos sous-traitants

DIMINUER LA CONSOMMATION DE NOS SITES ET DE NOS INFRASTRUCTURES

Notre siège social, exemplarité énergétique

En fin d'année 2022, Covage et le Groupe Altitude ont fait le choix de s'installer dans un bâtiment éco-conçu au cœur de La Défense nommé Tour Trinity. Cette dernière affiche un palmarès sans précédent en termes de certifications environnementales avec une double certification HQE Exceptionnel et BREEAM. Elle est la première tour de bureaux en France à réaliser un sans-faute sur la certification HQE avec la totalité des 14 cibles atteintes au niveau Très Performant.



La valorisation de nos déchets

Nos déchets de bureau sont récupérés et valorisés dans les filières de tri adaptées. La société Paprec est en charge de la fin de vie nos déchets



Papier/carton :
volume collecté de **660 L**



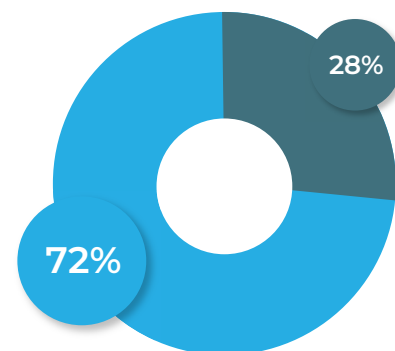
Déchets Banals :
volume collecté de **660 L**



Verre :
volume collecté de **240 L**

Total : **6 188 kg** collectés en 2023

Répartition du traitement de vos déchets



- Recyclage
- Valorisation énergétique



Nos actions locales

Covage ayant développé son activité sur l'ensemble du territoire français, nos collaborateurs sont implantés au plus proche des clients. Il est important que notre politique d'économie d'énergie et de gestion des déchets soit insufflée sur l'ensemble de nos sites.

• Notre agence de sem@for77 à Torcy

La délégation de service publique sem@for77 basée à Torcy s'appuie depuis 2017 sur **l'entreprise spécialisée Cèdre** pour l'accompagner dans sa réduction de son empreinte environnementale.

Cette entreprise adaptée née en 2007 en Ile-de-France permet à sem@for77 de **développer le tri et le recyclage des déchets** tels que le papier, les plastiques ou encore les équipements électroniques.

D'autres actions sont poussées au sein de l'agence permettant une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux :

- L'utilisation d'éclairage LED
- L'adoption de la politique de télétravail pour réduire les trajets
- L'utilisation de papiers recyclés ou de mobilier écologique

• Notre agence Sud Bourgogne Networks

Les équipes de la délégation de service publique de Sud Bourgogne Networks et des collaborateurs Covage ont emménagé en début d'année 2023 dans de nouveaux locaux à Chalon. La nouvelle agence est un bâtiment certifié basse consommation, **le DPE** présentant **un score C** pour la partie énergétique et **un score B** concernant **les émissions de gaz à effet de serre**.



FAVORISER UNE MOBILITÉ SOBRE ET DURABLE

L'évolution de notre flotte de véhicules

Le Groupe Altitude souhaite déployer une politique majeure de décarbonation des véhicules sur l'ensemble de ses entités. L'électrification de la flotte de véhicules est un moyen sûr de faire baisser les émissions liées à ce poste et de contribuer ainsi à la baisse de nos émissions de GES globales.

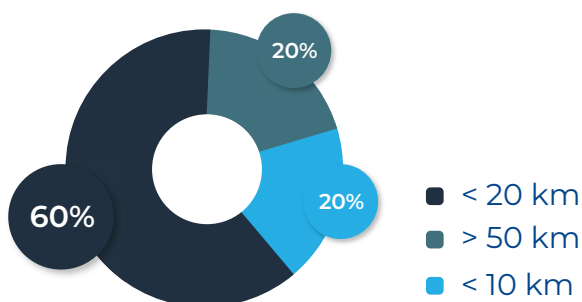
Fin d'année 2023 un nouveau catalogue a été défini par les services généraux faisant de **la voiture électrique la règle** et de la voiture thermique une exception pour les collaborateurs réalisant plus de kilomètres que la moyenne. Un plan de déploiement des bornes de recharge est prévu dans ce projet.

• Enquête utilisateurs

Une enquête auprès des collaborateurs ayant des véhicules de fonction a été réalisée pour préparer au mieux ce projet et répondre aux besoins des utilisateurs.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Distance réalisés par les collaborateurs domicile - lieu de travail



Près de la moitié des participants se dit prête à utiliser un véhicule électrique mais à certaines conditions :

COÛTS DE RECHARGE ET D'INSTALLATION PRIS EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE
Autonomie
Taille du véhicule importante
Bornes au domicile et au travail

Top 3 des freins

- Le manque d'autonomie pour les déplacements quotidiens professionnels ou personnels
- L'impossibilité de recharger au bureau ou d'installer des bornes chez soi
- Le manque de bornes électriques

Top 3 des bénéfices

- La réduction des émissions de CO2 liées aux déplacements
- Fiscalité plus avantageuse et gain économique carburant/électricité
- La possibilité de recharger son véhicule chez soi ou au bureau

Une meilleure gestion des déplacements professionnels

Politique voyage

La politique voyage de Covage incite et facilite pour les collaborateurs les déplacements en train, les déplacements en avion n'étant autorisés que pour les Paris/Toulouse ou les Paris/Pau.

Enquête domicile travail

Une enquête auprès des collaborateurs a été réalisée dans l'objectif de mieux appréhender leurs déplacements domicile travail et être à même de pouvoir proposer des solutions plus durables et moins émettrices de GES.

276

collaborateurs répondants sur **une vingtaine de sites et d'agences en France**

11 %

Une moyenne de 23 km parcourus entre le lieu de travail et le domicile, **dépassant les 50 km pour près de 11 % des collaborateurs**

167

 En Île-de-France

109

 En région

99

collaborateurs utilisent un mode de transport secondaire

- 25 Les transports en commun
- 25 La voiture, y compris pour le covoiturage
- 22 Marchent
- 12 Un deux roues motorisé
- 14 Le vélo
- 1 La trottinette

15

Seul 15 collaborateurs disent faire du **covoiturage sur ces trajets**, soit 5 % des interrogés

LE MODE DE TRANSPORT PRINCIPAL EST :

- 182 La voiture
- 78 Les transports en commun
- 7 Le vélo
- 5 Marchent
- 2 La trottinette
- 2 Les deux roues



OBJECTIFS
2024

Définir une politique de mobilité durable

04

BIEN ÊTRE ET PERFORMANCE SOCIALE



*Développer le potentiel
de nos collaboratrices et collaborateurs*



SOPHIE TERGEMINA

DÉVELOPPE L'ENTREPRISE APPRENANTE

Sophie Tergemina a intégré le CODIR Covage en juin 2023 en tant que Directrice des Ressources Humaines. Elle a accepté de nous partager ses axes de progrès pour les 5 années à venir.

Quelle perspective souhaitez-vous donner aux rôles RH au sein de Covage pour les prochaines années ?

“Une entreprise apprenante est bien plus qu’une structure qui favorise l’apprentissage de ses salariés, c’est une organisation qui apprend et s’adapte. Elle possède un atout de taille, celui de réussir à modifier à bon rythme ses méthodes de travail, ses process et son organisation pour s’adapter à son marché. Elle sait inciter ses collaborateurs à **s’adapter aux mutations** de son environnement parce qu’elle a conscience que c’est un levier déterminant pour rester compétitive. Au sein de la Direction des Ressources Humaines, nous avons pour ambition de créer les conditions favorables au développement de cette **culture de l’apprentissage** continue pour notamment trouver le bon équilibre entre performance économique et sociale au sein de l’entreprise. Si nous réussissons, notre gestion des talents deviendra un avantage compétitif !

La culture de l’apprentissage ne se décrète pas, elle se cultive. Il ne s’agira pas uniquement d’investir dans la mise en œuvre d’un plan de formation des collaborateurs. Même si c’est une étape indispensable pour Covage. C’est un processus plus global, complexe et long qui implique que l’entreprise promeut des valeurs fortes telles que la capacité à se remettre en question, l’intelligence collective, le droit à l’erreur et l’opportunité de tester. La culture managériale devra également être cohérente avec cet état d’esprit. Les managers doivent avoir un intérêt réciproque pour le développement des individus et créer un écosystème apprenant.”

Est-ce que les candidats vous challengent sur leurs attentes en matière de RSE ?

“Effectivement nous avons des échanges avec des candidats bien plus demandeurs qu’avant sur les sujets RSE tels que l’équilibre vie pro vie perso, l’implication de l’entreprise sur la protection de l’environnement, ou encore les bénéficiaires salariés.

Notre rôle est de **contribuer au verdissement des métiers** chez Covage, savoir intégrer des missions plus diverses et s’adapter à leurs demandes, notamment en région, où les nombreuses initiatives locales personnelles ou communales font augmenter la visibilité de ces sujets.”

Comment intégrez-vous ces problématiques ou enjeux RSE au sein de Covage ?

“Les enjeux RSE de fidélisation, d’employabilité, de dialogue social, inclus dans une véritable culture d’entreprise, sont un véritable moyen pour la fonction RH de créer un lien unique chez Covage, une politique RH équilibrée et de devenir un véritable service client du collaborateur. Nous sommes la première et la dernière porte dans un parcours professionnel d’un collaborateur. Notre devoir est de soigner la présentation de Covage, qui deviendra sa marque employeur.”

“

Je veux faire de Covage une entreprise apprenante et souder les collaborateurs autour d’une véritable culture d’entreprise.

SOPHIE TERGEMINA

DIRECTRICE DES
RESSOURCES HUMAINES
CHEZ **COVAGE**



FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE ET CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

Maintenir notre dynamique d'accueil de personnes en contrats d'apprentissage et de professionnalisation

- **Former les maîtres d'apprentissage**

Les managers ont la responsabilité d'intégrer et d'accompagner les alternants au sein de l'entreprise, de leur transmettre la culture Covage tout en les motivant à atteindre leurs objectifs. Une formation leur a été dédiée en 2023 et sera diffusée annuellement à tous les nouveaux maîtres d'apprentissage.



4

SESSIONS
DE FORMATION



22

MAÎTRES
D'APPRENTISSAGE
FORMÉS

- **Covage, entreprise d'apprentissage**

L'alternance est un moyen sûr de former de nouveaux salariés à ses métiers, ses process et sa culture d'entreprise. En 2023, Covage comptait parmi ses collaborateurs 46 contrats d'apprentissages et 2 contrats de professionnalisation, soit **11% de l'effectif total**.

Trois alternants ont finalisé leurs études au sein de Covage et se sont vus proposer un poste au sein de leurs équipes d'accueil.

“

J'ai décidé de poursuivre des études en géomarketing à L'UPEC, c'est dans cette optique que j'ai intégré la direction géomarketing de Covage en 2021 pour une alternance de deux ans. Tout au long de mon alternance, j'ai montré mon envie de poursuivre l'expérience au sein de Covage et du Groupe Altitude. L'opportunité de signer un CDI s'est présentée à moi en octobre 2023, me permettant de prendre confiance en moi au sein de l'équipe. Ce soutien a été déterminant dans la transition alternance - CDI.

VINCENT ROUX

CHARGÉ D'ÉTUDES GÉOMARKETING,
DIRECTION MARKETING ET COMMUNI-
CATION

“

J'ai intégré les équipes de Covage à Mont-Saint-Aignan dans la région de Rouen en octobre 2021 dans le cadre d'une alternance au sein de MyDigitalSchool à Caen. J'ai pu appliquer mes connaissances pédagogiques au sein des équipes opérationnelles et évoluer sur mes missions durant 2 ans, ce qui m'a permis de me voir proposer un poste en 2023. J'ai la chance de travailler sur un projet d'outil d'envergure.

TITOUANE BONAMY

DÉVELOPPEUR PYTHON JUNIOR,
DIRECTION ORGANISATION ET
SYSTÈMES D'INFORMATIONS

“

J'ai rejoint Covage en avril 2021 en tant qu'alternant au sein de l'équipe NOC. Cette expérience a été particulièrement enrichissante et m'a permis de développer de nombreuses compétences tout en m'intégrant pleinement à l'équipe. Grâce au soutien et à l'encadrement que j'ai reçu, j'ai eu l'opportunité de poursuivre l'aventure en signant un CDI en septembre 2023. Cette transition a été facilitée par l'accompagnement de mes collègues, qui m'ont aidé à m'épanouir dans mon nouveau rôle.

BILAL TCHALLA

SUPERVISEUR RÉSEAU AU SEIN DE LA
DIRECTION DU RÉSEAU

Renforcer notre dynamique de formation et de mobilité interne

Dans un contexte de transformation, la politique de formation est un levier essentiel sur lequel Covage doit davantage s'appuyer. Les formations collaborateurs dispensées en 2023 portaient essentiellement sur des sujets réglementaires tels que les habilitations électriques, la santé sécurité au travail et l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux.

Plus globalement, ce sont près de **300 collaborateurs** qui ont été formés.

Accompagner les évolutions professionnelles et fédérer la communauté des managers

• Le Campus Managers

Dans l'optique de devenir une entreprise apprenante, une priorité a été fixée en 2023 sur le développement managérial afin d'accélérer la transformation culturelle de Covage.

L'objectif de ce premier Campus Manager était d'aligner les équipes sur l'ambition et la trajectoire que l'entreprise se donnait pour les faire progresser sur les thématiques suivantes :

- Amélioration du pilotage de la performance
- Maîtrise des techniques de gestion des priorités
- Réalisation des plans de développement personnalisés
- Adaptation aux différents types de collaborateurs
- Gestion des situations complexes humaines

Une quarantaine de managers feront l'objet d'un programme renforcé sur les pratiques managériales durant les prochains mois car ils évoluent dans un contexte plus challengeant en interne et plus concurrentiel en externe.

Covage a été accompagné par un cabinet spécialisé dans la transformation managériale. Cet investissement important témoigne de l'attention portée par la filiale et le Groupe sur ce sujet, stratégique pour les collaborateurs.

La majorité d'entre eux considèrent que **la qualité du management est un levier important de fidélisation**.



OBJECTIFS 2024

- Recruter un responsable formation dédié à l'évolution des collaborateurs
- Déployer les formations et les contenus pédagogiques à l'ensemble des managers



OFFRIR UN CADRE DE VIE SÛR, COLLABORATIF ET STIMULANT

Prévenir les risques et assurer la sécurité de tous

Covage a à cœur la santé et la sécurité de ses collaborateurs, revoit et révisé annuellement son analyse de risques.

Le document unique d'évaluations des risques 2023

COMPTE RENDU D'ÉVALUATION DES RISQUES			
Risques	Activités	Situations dangereuses	Dommages réalistes
Activité physique	Stocker les Archives, réceptionner les livraisons	Manipulation manuelle de charges lourdes	TMS, contusion, blessures
Ambiance	Travailler dans les bureaux	Bruits incommodes	Maux de têtes
		Ventilation insuffisante, air pas assez renouvelé, Climatisation réversible défaillante	Maux de têtes, problèmes respiratoires, etc...
Biologique	Utiliser les toilettes	Mauvaise Hygiène	Allergies, blessures, infections
Chute	Se déplacer dans l'entreprise via les escaliers	Escalier glissant ou défaillant	Blessures, contusions
	Se déplacer sur le site de l'entreprise	Eclairage extérieur insuffisant Sol glissant	Collision, blessure, choc
	Stocker les Archives	Utilisation des escaliers	Contusion, blessures
Électrique	Utiliser les appareils électriques	Surcharge électrique	Electrification
Hygiène, contamination, maladie	Lié à toute activité dans ou à l'extérieur des locaux de l'entreprise	Travail en milieux clos : - Travail et échange trop proche et trop longtemps (plus de 15 minutes) - Non respect des mesures d'hygiène - En cas de contamination / Pandémie, non respect des consignes gouvernementales	Risque de contamination
Incendie	Utiliser les appareils électriques	Défaillance des appareils électriques	Blessures, contusions, asphyxie, brûlures, décès
Luminosité	Travail sur écran	Eclairage insuffisant et inadapté	Fatigue visuelle, maux de tête
		Travail prolongé devant un écran	Stress, fatigue
Physiques	Télétravailler	Contrainte posturale	TMS
	Travail Isolé	Travailler seul sur le lieu de travail	Malaise Accident
Psychosociaux	Lié à toute activité dans ou à l'extérieur des Locaux de l'entreprise	Harcellement sexuel et sexiste	RPS
	Manager les équipes	Mauvaise organisation du travail	Stress, fatigue, dépression
	Télétravailler	Isolement de l'équipe et ou de l'entreprise	Stress / charge mentale / malaise / accident
	Travail Isolé	Isolement de l'équipe / Entreprise	Charge mentale, stress fatigue
	Travailler dans un environnement en forte transformation	Ne pas savoir s'adapter	Charge mentale, stress fatigue
	Travailler en délai courts (Appel d'offre, sujet ponctuel etc...)	Échéances trop courtes, difficilement réalisables dans les délais	Charge mentale, stress fatigue
Routier	Se déplacer en voiture chez les clients	Etat du véhicule	Blessures, paralysie, contusions, décès
		Distance et intempéries	Stress, fatigue, surdité
		Utilisation du téléphone au volant	Blessures, paralysie, contusions, décès
		Consommation d'Alcools et de produits stupéfiants	Blessures, paralysie, contusions, décès
Troubles musculosquelettiques	Travail sur écran	Travail prolongé sur écran	Lombalgie, problème metacarpien...

ÉVALUATION DU RISQUE	
Risque très important	5
Risque important	4
Risque insuffisamment maîtrisé : action à engager	3
Risque à surveiller : actions à prévoir	2
Risque non prioritaire : action de progrès	1

Moyens de prévention : T : Techniques | O : Organisationnels | H : Humains

MISE À JOUR DU 21/03/2023	
Evaluation du risque	Moyens de prévention
1	T: Mise à disposition d'outils à la manutention (roule pratique, rool etc...) O: Respect réglementation port de charge
1	T: Aménagement physique du poste de travail, dotation en fauteuil ergonomique. Achat de matériels spécifiques (repose poignets, tapis ergonomique), matériels adaptés (fauteuil particulier, écran plus grand) O: Organisation de l'activité - autonomie totale des collaborateurs dans l'organisation de leur travail
1	T: Ventilation des locaux. Présence de fontaine à eau et fourniture d'eau fraîche en quantité adaptée. Possibilité de radiateurs d'appoint O: Pauses possibles
1	T: Mise à disposition de produits et outils de nettoyage O: Affichage des règles d'hygiène toilettes / service de ménage H: Message et communication internes dès que nécessaire
1	T: Rampe O: Affichage
1	T: Mise à disposition de zones d'éclairage dans les batiments O: Procédure de sécurité dans les batiments
1	T: Mise à disposition d'outils à la manutention (roule pratique, rool etc...) O: Interdiction d'utiliser les échelles pour le travail en hauteur, ou de façon exceptionnel à deux
1	T: Appareils électriques aux normes O: consignes de sécurité en cas de malaise ou d'incident (par exemple électrisation) H: Formation Electrique en fonction du type d'activité (88% habilitations electriques valables en 2023)
1	T: Mise à disposition de gels hydroalcooliques, masques, etc... O: Mise en place de procédures écrites (mails, gestes barrières, annexe au Règlement Intérieur), d'un protocole sanitaire, télétravail en cas de contamination ou confinement, réunions à distance, réponses régulières aux collaborateurs, en accord avec les mesures gouvernementales en cas de pandémie ou épidémie H: Informations régulières sur les évolutions de la maladie ou de tout autre problème lié au risque sanitaire Nomination d'un référent Covid
1	T: Appareils électriques aux normes O: Consignes de sécurité en cas d'incendie H: Formation incendie, SF GF réalisées sur certains sites
1	T: Lumière indirecte, fenêtres équipées de stores intérieurs ou extérieurs, lampes individuelles. O: Pauses possibles H: Prise en compte des préconisations médicales
1	T: Dotation d'écran double, stores internes ou externes sur les fenêtres, dotation d'un écran supplémentaire pour les collaborateurs en télétravail et selon le poste O: Organisation de l'activité - pauses visuelles, conseils coordinateur sécurité
2	T: Sur préconisation médicale de la médecine du travail, possibilité d'avoir du matériel adapté O: Organisation de l'activité - pauses dès que nécessaire
3	T: Outils de communication Teams, O: Information du manager par outils de communication (prise de service, pauses, fin de service) Procédure télétravail H: Formation management à distance pour les managers, fiche "bonnes pratiques" du télétravail
3	T: Outils de communication Teams O: Procédure pour le travail isolé H: Sensibilisation du manager et travailleur isolé
4	O: Nomination d'un référent harcèlement au sein du CSE Prise en compte de chaque signalement avec enquête.
5	T: Mise à disposition d'outils de gestion d'équipe: ADP, Planning d'accompagnement des managers (formation et coaching), O: Anticiper au maximum les projets, prévoir des réunions d'équipe, clarification des valeurs et missions managériales. H: Formation des managers à la culture managériale
5	T: Outils de communication Skype, Teams O: Information du manager par outils de communication (prise de service, pauses, fin de service) Procédure télétravail (1 jour par semaine de télétravail), sensibilisation sur les bonnes pratiques pour le télétravail, état des lieux lors de l'entretien annuel H: Formation management à distance pour les managers
4	T: Outils de communication Teams O: Information du manager par outils de communication (prise de service, pauses, fin de service) H: Sensibilisation du manager et travailleur isolé
5	T: Bonne condition matérielle de travail (fusion des outils, transformation d'autres, évolutions de l'environnement de travail...) O: Deux entretiens individuels par an, statut social pour une ETI (accord temps de travail, CET...), télétravail H: Formation aux outils, formation aux évolutions des métiers, formations statut social et pratiques RH...
5	T: Mise à disposition d'outil de gestion de projet et d'Office 365 O: Anticiper au maximum les projets H: Formation à la gestion de projet, du stress, de l'organisation, travailler en temps court
4	T: Mise à disposition d'outil de gestion de projet O: Anticiper au maximum les projets H: Formation à la gestion de projet, à la communication et au changement
2	T: Véhicule révisé et en bon état O: Process véhicule et charte de bonne conduite
2	T: Véhicule révisé et en bon état O: Process véhicule et charte de bonne conduite
2	T: véhicules équipés de BT O: Process véhicule et charte de bonne conduite
3	O: Règlement intérieur, process véhicule et charte de bonne conduite
1	T: Aménagement physique du poste de travail, dotation en fauteuil ergonomique. Achat de matériels spécifiques (repose poignets, tapis ergonomique), matériel adapté (fauteuil particulier, écran plus grand) O: Organisation de l'activité - pauses dès que nécessaire H: Venue d'une ergonome rattachée au centre de médecine du travail pour analyser les postes des collaborateurs et préconiser un aménagement de poste

Offrir un environnement de confiance et un cadre collaboratif sain et stimulant

En juin 2023 Covage a organisé son team building annuel.

L'objectif ? Renforcer la cohésion d'équipes et le sentiment d'appartenance et la culture d'entreprise.

Durant 2 jours l'ensemble des collaborateurs Covage se sont retrouvés autour d'animations et d'activités sportives sur le thème de l'aventure.

Le dépassement de soi, la connectivité et la cohésion ont été les maîtres-mots des 10 équipes qui se sont affrontés sur des épreuves de tir à l'arc, de combat de sumo, d'adresse ou encore de logique.



L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS ET DES ÉQUIPES SPORTIVES



Déployer une organisation du travail ajustée et pilotée, permettant un équilibre vie pro - vie perso

Covage a à cœur d'œuvrer pour un réel équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et de déployer une organisation du travail permettant la cohésion d'équipe et le développement de l'appartenance au Groupe.

Dans ce cadre plusieurs moyens ont été mis en place :

- Une charte de télétravail
- Un jour de télétravail par semaine
- La souplesse accordée aux salariés lors d'événements ou d'imprévus : grèves, événements sportifs d'ampleur...

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES



Adapter les postes et modalités de travail des collaborateurs en situation de handicap

L'inclusion et la diversité sont des valeurs chères à Covage. La prise en compte des compétences et uniquement des compétences dans notre politique de recrutement permettent une égalité de traitement certaine.

L'adaptation du poste de travail est un élément important de l'intégration et la prise en considération des collaborateurs en situation de handicap.

- **Direction Réseau**

La direction du Réseau a accueilli une personne en situation de handicap reconnue RQTH, et la première démarche a été de pouvoir adapter son poste de travail. Les décisions médicales lui ont permis de bénéficier d'un télétravail à 100% et Covage a aménagé ses outils de travail et mis en place :

- Un siège ergonomique
- Un ordinateur portable
- Un écran fixe réglable en hauteur à son domicile
- Une souris ergonomique verticale





05

IMPLICATION SOCIÉTALE ET DÉVELOPPEMENT LOCAL



*Développer un numérique accessible
et responsable dans les territoires*

AGIR POUR L'ÉGALITÉ NUMÉRIQUE EN DÉMOCRATISANT L'ACCÈS AUX RÉSEAUX TRÈS HAUT DÉBIT

Des offres solidaires en développement

Selon une enquête réalisée par l'institut d'études et sondages d'opinions TMO en juin 2023 auprès de 2 000 personnes, 8 % des habitants de la métropole nantaise se déclarent en difficultés face au numérique. Ce taux monte à 12 % dans les Quartiers Prioritaires de la Ville. Parmi ces derniers, 21 % ne possèdent pas de connexion à domicile en raison du coût de l'abonnement.

Un projet solidaire pilote a été lancé au sein du quartier de Port-Boyer, à Nantes. L'expérimentation, menée par Nantes Métropole et Métropole Habitat, vise un double objectif : **défendre leur pouvoir d'achat et lutter contre la fracture numérique.**

La DSP Nantes Networks s'implique en apportant un soutien technique et financier dans ce projet.

Ainsi, les locataires de Nantes Métropole Habitat bénéficieront d'un service Internet, du téléphone fixe et de 27 chaînes de la TNT pour 2,90€/mois. L'offre inclut également une plateforme numérique d'échanges de services entre locataires, d'une « application d'aide au maintien à domicile » et d'une « application d'optimisation de la consommation des fluides du logement ».

La première expérimentation a été réalisée en 2022-2023 avec **116 logements raccordés et le service gratuit souscrit par 32 logements.**

Des discussions sont en cours avec notre partenaire pour étendre la démarche à d'autres villes : Angers, Marseille..

“

Covage, en tant qu'opérateur d'infrastructures télécoms, propose des services sur de nombreux territoires français. Le développement de l'entreprise s'est fait dans une logique de partenariat fort avec les collectivités locales, notamment dans le cadre de réseaux exploités sous forme de Délégations de Services Publics (DSP) et dans une logique de proximité.

Covage s'appuie sur un fort enracinement en régions d'une vingtaine d'agences. Les équipes de directions de DSP en région, les responsables commerciaux et l'ensemble des salariés sont engagés dans de nombreuses initiatives permettant de participer à la dynamisation des territoires, des filières économiques locales et des associations.

PHILIPPE PAUTONNIER

DIRECTEUR DES PARTICIPATIONS
ET DES TERRITOIRES
CHEZ COVAGE



S'IMPLIQUER DANS LES TERRITOIRES EN TANT QU'ACTEUR D'INCLUSION ET PROMOTEUR D'UN NUMÉRIQUE RESPONSABLE

L'intégration de la RSE au sein de nos offres

Les collectivités s'impliquent de plus en plus et intègrent des clauses ou des exigences précises sur les sujets environnementaux et sociaux auprès de leurs prestataires, partenaires et délégations. Au sein de la métropole du Grand Lyon les enjeux du développement durable sont bien identifiés, poussant cette dernière à impliquer ses prestataires de services publics vers la mise en place de politique RSE volontaire.

• Les engagements RSE pris dans le cadre de la DSP du Grand Lyon THD

C'est dans cet objectif que la métropole du Grand Lyon a initié la mise en place d'un engagement spécifique en matière de RSE au sein de son contrat de DSP.

“

Après plusieurs mois d'échanges avec la Métropole de Lyon, nous nous sommes pleinement engagés, via un avenant signé début 2024, à renforcer nos actions en matière de RSE sous la forme de 12 actions concrètes. Grand Lyon THD devient ainsi la première DSP de Covage à s'engager contractuellement à

réaliser une démarche RSE mesurable. Notre volonté est de travailler en étroite collaboration avec la Métropole de Lyon pour faire monter en compétence la DSP et Covage sur ces sujets essentiels, dans une démarche de développement durable et responsable.

OLIVIER DEPRET

DIRECTEUR DE CONCESSION
ET RESPONSABLE RÉGION
CENTRE-EST

L'empreinte et la

résilience environnementales :

S'engager sur une réduction de notre empreinte environnementale et sur le développement de l'économie circulaire sur nos projets.

Bien-être au travail

et performance sociale :

Sensibiliser les collaborateurs de la DSP aux enjeux climatiques et développer la mise en place de mesures envers les publics ayant des difficultés d'insertion professionnelle.

Implication sociétale

et développement local :

Favoriser l'inclusion territoriale via des entreprises adaptées et le soutien aux associations.

Gouvernance et éthique des

affaires : Mettre en place un reporting et un compte rendu annuel des actions réalisées à destination de la Métropole du Grand Lyon.



• Focus : Charte des 1000

La Charte des 1000 vise à encourager les entreprises à s'engager dans des actions concrètes pour favoriser l'emploi des personnes les plus fragiles : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, jeunes issus des quartiers prioritaires.

“

Nous sommes fiers de rejoindre cette démarche et de contribuer activement à l'insertion professionnelle sur le territoire lyonnais. À travers cette charte, Covage s'engage à mettre en place des initiatives visant à faciliter l'accès à l'emploi pour

ces publics en difficulté, démontrant ainsi notre détermination à agir en faveur d'un développement économique plus solidaire et équitable.

JONATHAN CAMBRAY

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
CHEZ COVAGE

Inclusion et insertion sur nos territoires

Nous nous devons d'être exemplaires et de participer à la vie économique des communes sur lesquelles nous sommes implantés. Ainsi, nos DSP s'engagent dans une démarche socialement responsable.

Dans le cadre de la gestion de ses agences locales et de son siège, Covage a fait historiquement le choix de recourir de manière étendue à des structures locales disposant d'une orientation forte sur les enjeux d'insertion et d'inclusion.

• **Siège Covage**

Nos locaux dans la tour Trinity ont été pensés pour être les plus attractifs et favoriser le bien-être des collaborateurs. De nombreuses plantes ont été intégrées sur les plateaux et l'ESAT **Vivre le parcours ensemble** est mandaté depuis 2022 pour réaliser l'entretien de ces végétaux toute l'année.

Une réflexion est en cours pour élargir cette prestation sur notre site de Rouen.



le parcours ensemble

• **Oui Clean à Lyon**

Notre DSP Grand Lyon Très Haut Débit fait appel à l'entreprise **Oui-Clean** pour des missions de ménage au sein de son agence à Lyon. Cette **entreprise d'insertion professionnelle par l'activité économique** spécialisée dans le nettoyage œuvre avec le soutien de la Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS) pour ouvrir l'accès au monde du travail au plus grand nombre.



• **Le Verdier à Nantes**

La DSP Nantes Networks, pour l'agence de Nantes, fait également appel à une entreprise d'insertion et de travail adapté pour la fourniture de bureaux et de papeterie nommée **Le Verdier**.



• **Présidence du Groupement des Employeurs de Charente**

Pierre François IOOSS, Responsable Régional Grand Ouest et Directeur des DSP Solstice Grand Angoulême, Nantes Networks et Grand Poitiers, siège à la présidence et représente Covage en tant qu'entreprise adhérente de l'association Loi 1901, **Groupement des Employeurs de Charente**.

Cette dernière est spécialisée dans la création d'emplois durables en Charente avec un réseau de plus de 120 employeurs adhérents. Plusieurs services sont proposés, tous ayant pour objectif de favoriser le quotidien des collaborateurs ou de favoriser l'employabilité des personnes en situation en difficultés :

- [Le projet IMPréSIA](#), mettant à la disposition des salariés un ergonomiste et ergothérapeute, améliorer la qualité de vie au travail
- [L'accompagnement des conjoints en mobilité](#) pour faciliter l'accès à l'emploi au conjoint lors des mobilités professionnelles
- Le projet **Clauses sociales** permet d'aider à l'insertion professionnelle sur le territoire des personnes en recherche d'emplois

Des liens durables et vertueux avec nos collectivités

Consolider et faire perdurer les liens entre notre entreprise et les territoires est primordial pour valoriser notre expertise, fidéliser nos partenaires et partager nos actualités et nos offres. Être au plus près du client pour appréhender et identifier ses besoins nous permet de progresser avec lui.

En 2023 Covage a participé à de nombreux événements et salons.

• Événements

L'Université du Très Haut Débit - UTHD

Cet événement a été l'occasion de rencontrer et d'échanger avec divers acteurs du très haut débit, tant au niveau local que national. Un salon qui nous a permis d'échanger sur les enjeux métier des filières des infrastructures du numérique, l'aménagement numérique des territoires ou encore l'arrêt du cuivre.



IT Patners 2023

L'IT Partners, événement annuel phare du Channel Digital en France, est l'occasion de tisser des liens avec les opérateurs locaux et nationaux et d'établir une relation de confiance et d'entraide avec nos partenaires, de les conseiller et passer un moment convivial.

Cette année la relation client a été au cœur des animations des équipes événementiel et clientèle de Covage sur ces 2 jours de salons.



Sponsorings sportifs

Covage et ses DSP soutiennent plusieurs structures sportives et associatives au niveau local.

- DSP Sud Networks



Course annuelle
du challenge de l'aviron



Club de basket l'Elan
Chalon en fauteuil



Rugby Tango
Chalonnais



Équipe féminine
du football Réunis
de Saint-Marcel



Rugby creusot
de Bourgogne

- DSP Grand Poitiers Networks

Covage met à disposition annuellement la connexion très haut débit de la **Gamers Assembly, FuturoLAN** par le biais de la DSP du Grand Poitiers Networks.

Ce grand rassemblement annuel de jeux vidéo et d'e-sport a accueilli 2 080 joueurs et comptabilisé 21 341 entrées sur 3 jours, consolidant ainsi sa position de référence dans l'industrie du jeu vidéo et du sport électronique en France.





Soutien à l'économie locale et au développement des filières numériques des territoires

Covage, de par son activité télécom, est particulièrement concerné par le développement des filières numériques et les accompagne de différentes manières.

• Création d'un Fond de Soutien aux Usages du Numérique

En décembre dernier Covage a signé, via sa société Arras Networks, **une convention de partenariat pluri-annuelle** avec la Communauté Urbaine d'Arras visant à décliner un plan d'accompagnement durable des filières numériques locales.

Un Fond de Soutien aux Usages du Numérique a été créé et s'est doté de **180 k€** visant à permettre l'éclosion d'initiatives innovantes sur le territoire en associant des financements et l'expertise Covage ainsi qu'un ancrage local fort. Les modalités d'usage de ce fonds, co-définies avec la collectivité, peuvent prendre différentes formes :

- Financements de projets expérimentaux, à l'initiative d'acteurs du territoire ;
- Soutien financier aux entreprises innovantes sur le territoire ;
- Soutien aux événements numériques locaux ;
- Insertion, emploi et formation sur les métiers du numérique, usages & infrastructures et soutien aux initiatives liées à l'inclusion numérique ;
- Dons de matériels télécom et informatique aux associations et écoles ;

• Implication auprès d'ADN Ouest

La DSP de Nantes Networks s'engage auprès de l'association ADN Ouest - Agir pour le Développement du Numérique dans l'Ouest - qui œuvre au quotidien pour représenter et développer la filière numérique en Pays de la Loire et en Bretagne.



L'enjeu majeur étant le développement de l'écosystème local, en agissant pour l'emploi et la formation, en soutenant l'innovation et en accompagnant la transition numérique.

La richesse et la variété des expertises des membres de l'association permet un partage des connaissances et des retours d'expérience sur tous les enjeux clés du numérique, via des :

- **Communautés thématiques** : pour partager sur leurs enjeux prioritaires
- **Cercles métiers** : pour échanger entre pairs sur des problématiques propres à leurs métiers
- **Pôles territoriaux** : pour rencontrer d'autres professionnels qui se trouvent sur le même territoire



NOTRE STRATÉGIE RSE



NOTRE POLITIQUE RSE

Cette année 2023 a été marquée par l'intégration stratégique et opérationnelle des enjeux de développement durable au sein de la vision du Groupe Altitude par la définition de sa politique RSE. Covage s'est approprié cette politique, ses priorités et ses ambitions pour définir son plan d'actions.

4 axes, 12 priorités et une évaluation EcoVadis annuelle



GOVERNANCE

Insuffler une culture de la responsabilité sociétale

- Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Monitorer et reporter notre performance RSE auprès de nos parties prenantes de manière efficiente et transparente
- Déployer notre code de conduite et accompagner l'engagement éthique de nos fournisseurs



ENVIRONNEMENT

Réduire notre empreinte environnementale

- Diminuer l'empreinte carbone de nos achats
- Mettre en place une gestion circulaire de nos équipements
- Améliorer notre performance énergétique et développer l'utilisation des énergies renouvelables
- Favoriser une mobilité sobre et durable
- Cartographier les risques physiques et climatiques sur notre réseau et déployer un plan d'adaptation



SOCIAL

Développer le potentiel de nos collaboratrices et collaborateurs

- Favoriser la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles
- Promouvoir la diversité et l'égalité et l'inclusion entre les collaborateurs



SOCIÉTAL

Développer un numérique accessible et responsable dans les territoires

- Développer de nouveaux usages au service de territoires connectés et durables
- S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable

ÉVALUATION ECOVADIS ANNUELLE

ecovadis

NOS AMBITIONS

2025



- **Sensibiliser 75% de nos collaborateurs** aux enjeux RSE, aux achats et au numérique responsables.
- Disposer d'un système d'information de nos données extra financières dans le cadre de notre **reporting réglementaire**.
- Réduire notre empreinte carbone de **15 % sur le scope 3** et de **10% sur les scopes 1 et 2**.
- Soumettre **une trajectoire de décarbonation** à horizon 2030/2050 alignée avec les accords de Paris et validée par la science.
- **Assurer notre résilience** en cartographiant les risques climatiques et physiques sur 100 % de nos infrastructures.



2026



- Viser un index d'égalité professionnelle **Egapro** de plus de **90 points**.
- Évaluer et labelliser notre démarche **qualité de vie au travail**.
- Promouvoir **le développement de carrière de nos collaborateurs** et viser annuellement un taux d'accès à la formation de 60 % et un taux de mobilité professionnelle de 15 %.
- **Mobiliser 250K€** à la sensibilisation et au soutien d'un **numérique responsable**, à l'expérimentation et au développement de **nouveaux usages numériques** pour la décarbonation des territoires.





Merci.

Rapport RSE
2023.

ÉDITION N°1

