

SOCAPALM



Rapport développement durable 2018

Table des matières

I.	Introduction	6
1.	Message du Directeur Général	6
2.	Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence	6
3.	Profil général	7
4.	Présence géographique dans le pays.....	7
5.	Organigramme hiérarchique de la plantation	8
6.	Structure du capital (actionnariat)	8
7.	Quelques dates importantes	9
II.	Performance économique en chiffres	13
1.	Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture	13
2.	Production d'huile de palme et de palmiste.....	13
3.	Production de caoutchouc naturel	14
4.	Production de semences.....	14
5.	Projets de recherche et développement.....	14
6.	Impacts des changements climatiques sur les opérations.....	14
7.	Objectifs et perspectives	14
III.	Gouvernance responsable	15
1.	Structure de gouvernance et méthodes de gestion	15
2.	Politiques, chartes et code éthique	15
3.	Conformité aux exigences légales.....	16
a.	Lois nationales environnementales et sociales.....	16
b.	Lutte contre le travail d'enfants.....	16
c.	Lutte contre le travail forcé ou obligatoire	16
d.	Lutte contre la corruption.....	16
e.	Comportement anticoncurrentiel	16
f.	Contributions sociales (pensions, accidents professionnels, associations, syndicats) .	16
g.	Respect des lois du travail (droit d'association, syndicats).....	17
4.	Respect volontaire d'autres normes	17
a.	RSPO	17
B.	ISO 14001.....	17
c.	Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC)	17
d.	Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP).....	17
5.	Chaîne d'approvisionnement et traçabilité	18
A.	Identification	18
b.	Transparence et achats équitables	18

c. Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement	18
6. Normes des clients.....	18
7. Evaluations par tierces parties	19
8. Plaintes et griefs.....	19
IV. Un engagement social fort	20
1. L'engagement social de l'entreprise	20
2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux	20
a. Ressources humaines.....	20
b. Protection des employés	22
c. Gestion des plaintes internes	22
d. Répondre aux besoins financiers des employés.....	22
e. Chiffres clés des ressources humaines	22
f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés.....	23
g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés.....	23
3. Infrastructures à la disposition des employés	23
a. Au sein des villages.....	23
b. Investissements réalisés	25
c. Mobilité.....	25
4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers	25
5. Santé : un levier de développement.....	25
a. Politique de santé	26
b. Personnel et infrastructures	26
c. Prêts financiers aux employés (sanitaires)	27
d. Prévention, détection et traitement des maladies.....	27
e. Planning familial	28
f. Collecte de données médicales.....	29
g. Préparation aux situations d'urgences	29
6. Soutien à l'éducation et à la formation	29
a. Politique d'éducation	29
b. Infrastructures et personnel	30
c. Soutien financier et dons aux écoles	31
7. Micro-projets réalisés	32
8. Objectifs et performance.....	32
V. Assurer la sécurité des employés	33
1. Système de management de la sécurité	33
2. Politique de sécurité et de santé au travail	33

3. Comités de santé et sécurité au travail	33
4. Analyse de risques	34
5. Programmes et plans (existants et développés cette année).....	34
6. Réalisations	35
7. Formation et Sensibilisation	35
8. Surveillance médicale.....	36
9. Monitoring.....	37
10. Nombre d'accidents.....	37
11. Taux d'accidents par 200 000 heures de travail.....	37
12. La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits)	37
13. Evolution dans le temps	38
14. Objectifs pour l'année prochaine.....	38
VI. Gestion des ressources naturelles	39
1. Système de gestion de l'environnement.....	39
2. État des certifications en cours	39
3. Politiques.....	39
a. Eau	39
b. Protection du sol.....	40
c. Gestion des déchets	40
d. Protection et amélioration de la biodiversité	41
e. Emissions atmosphériques et air ambiant.....	41
f. Matières consommées	42
g. Énergie	42
h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique	42
i. Préservation des Hautes Valeurs de Conservation et forêts à Haut Stock de Carbone	43
4. Évaluations d'impact environnemental	43
5. Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HCV-HCSA)	43
6. Non-conformités environnementales	43
7. Programmes et plans (existants et développés cette année).....	44
8. Réalisations	44
9. Formations	45
10. Monitoring (chiffres du rapport mensuel).....	45
11. Nombre d'accidents environnementaux (détails)	45
12. Taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail.....	46
13. Evolution dans le temps	46
14. Relations avec le gouvernement / les administrations	46

15. Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits, etc.)	46
16. Objectifs pour l'année prochaine.....	46
VII. Contribution au développement local.....	47
1. Partenaires locaux.....	47
a. Sous-traitants.....	47
b. Planteurs villageois.....	47
c. Plan d'engagement avec les parties prenantes.....	48
2. Plans de développement communautaire.....	48
3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines.....	48
a. Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés.....	49
b. Approvisionnement en énergie et en eau.....	49
c. Ouverture et entretien des routes.....	49
4. Partenaires dans des projets de développement local.....	50
a. Avec les populations.....	50
5. Protection des populations autochtones.....	51
VIII. Communication interne et externe.....	52
1. Renforcement de la communication interne.....	52
2. Renforcement la communication externe.....	53
3. Participations aux évènements et/ou sponsoring.....	53
IX. Objectifs et perspectives 2019-2020-2021.....	54
X. Index du contenu GRI.....	55
XI. Glossaire.....	66
XII. Chiffres clés.....	67
XIII. Annexes.....	70

I. Introduction

1. Message du Directeur Général

Comme l'agro-industrie en général, notre entreprise est entrée dans une période de profondes mutations, tant au niveau sociétal que technologique. Avec le support du groupe SOCFIN, nous faisons face à ces nouvelles évolutions, et attentes de nos clients ou partenaires.

La gestion durable et responsable de l'entreprise est au cœur de ces débats et nouveaux enjeux auxquels nous faisons face avec sérénité pour avoir pu les anticiper et les assumer au mieux.

L'Afrique elle-même est en profonde évolution et d'ores et déjà les opérateurs économiques du continent exigent les certifications telles que ISO 14001 ou RSPO pour engager ou maintenir des relations commerciales sereines avec leurs partenaires.

Vous trouverez à travers ce rapport de développement durable, une synthèse de nos réalisations dans les domaines de l'environnement et du sociétal.

Dominique Cornet

2. Engagements environnementaux, sociaux, sociétaux et en matière de transparence

Pour la Socapalm, la conciliation de la rentabilité économique et des valeurs sociétales est la clé de voûte d'une croissance durable de l'Entreprise et de ses collaborateurs.

La démarche d'amélioration continue mise en place à la Socapalm depuis quelques années a abouti à la certification ISO 14001 de l'ensemble de ses sites, ainsi qu'à l'adoption d'une réelle démarche de responsabilité sociétale encadrée par la politique de gestion responsable du Groupe Socfin.

Cette démarche se traduit aujourd'hui par différentes actions :

- La mise en œuvre d'une approche systématique permettant de définir des objectifs, des indicateurs et d'en évaluer les résultats ;
- Le respect des normes et règlements en vigueur et la maîtrise de la gestion des opérations afin de prévenir toute forme de risques ;
- La certification ISO 14001 de ses sites ;
- La préservation de la biodiversité au sein de ses plantations ;
- L'utilisation de chaudières à combustion permettant ainsi de limiter les polluants atmosphériques à la source en les maintenant dans les normes en vigueur ;
- La protection des eaux de surface par traitement des effluents avant leurs rejets dans les milieux récepteurs ;
- La maîtrise de la gestion des déchets et leur valorisation dans les autres activités de l'entreprise (engrais organiques, énergie verte, etc.) ;
- Le soutien à l'éducation par un appui matériel aux structures d'éducation de base ;
- L'amélioration des conditions de vie des communautés enclavées par la mise en place de services collectifs adaptés et durables ;
- La contribution au développement local par la formation des jeunes à l'agriculture en vue de diminuer le clivage industriel ;

- L'amélioration de la santé des travailleurs par l'intensification de la prévention sanitaire et le renforcement des capacités professionnelles du personnel de santé et d'éducation ;

L'amélioration et l'intensification de la communication envers les travailleurs et les communautés riveraines ainsi que la prise en compte de leurs attentes.

3. Profil général

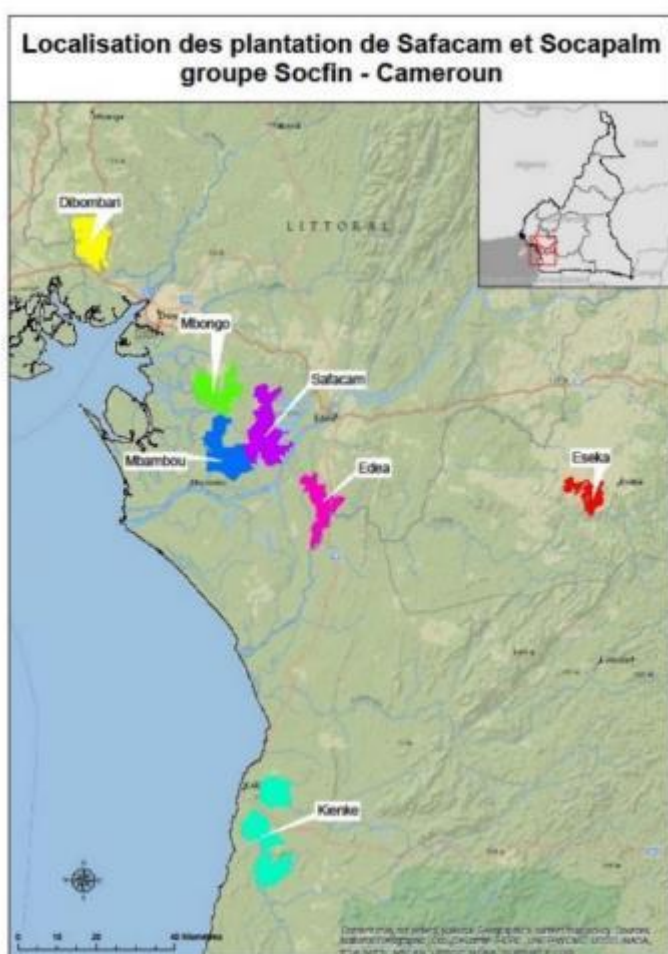
La Socapalm (Société Camerounaise de Palmeraies) est une Société Anonyme. Elle a son Siège Social à Tillo, route de Nkongsamba, BP 691 Douala.

La Socapalm est une filiale de SOCFINAF, holding du Groupe SOCFIN dont le siège est basé au Luxembourg. Le Groupe est actif dans la production d'huile de palme et de caoutchouc naturel dans 10 pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale et d'Asie du Sud-Est.

4. Présence géographique dans le pays

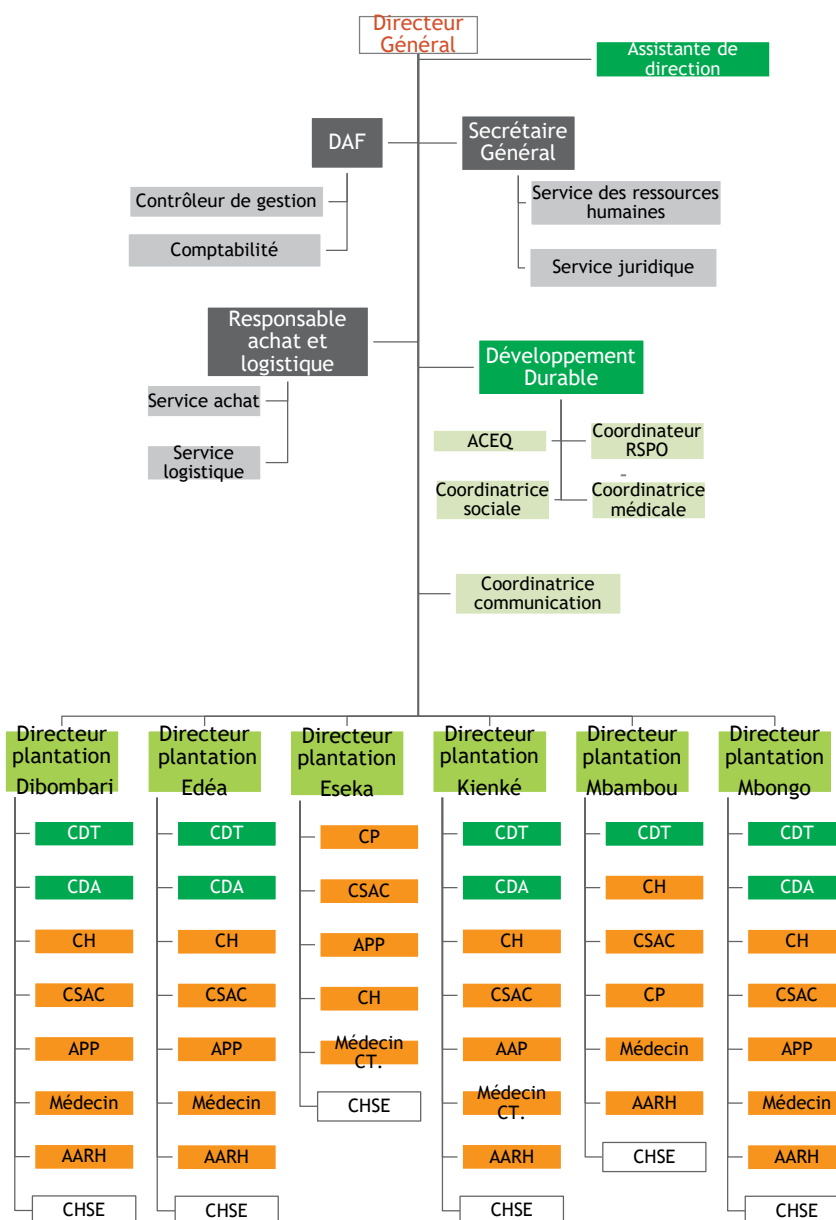
Le Cameroun est situé en Afrique Centrale.

La Socapalm regroupe à ce jour 5 sites agroindustriels (comprenant 5 plantations et 5 huileries) et un site industriel (1 huilerie) situés dans les régions du Littoral, du Sud et du Centre.



- Mbongo, Mbambou, Dibombari et Edéa (Région du Littoral)
- Eséka (Région du Centre)
- Kienké (Région du Sud)

5. Organigramme hiérarchique de la plantation



AARH	Assistant administratif des ressources humaines	CP	Chef de plantation
ACEQ	Assistant en charge de l'environnement et de la qualité	CPV	Chef de projet villagisation
APP	Assistant plantation principal	CSAC	Chef du service administratif et comptable
CDA	Chef de département agricole	DAF	Directeur administratif et financier
CDT	Chef de département technique	DARHJC	Directeur des ressources humaines, contentieux et juridique
CH	Chef d'huilerie	Médecin CT.	Médecin contractuel
CHSE	Correspondants Hygiène Sécurité Environnement		

6. Structure du capital (actionariat)

Les principaux actionnaires sont SOCFINAF qui détient 67,46% des parts, ainsi que l'État du Cameroun avec 22,36% ; le solde, soit 10,18% est réparti entre les mains de particuliers camerounais via la bourse de Douala.

7. Quelques dates importantes

Lorsqu'elle fut créée en 1968 sous l'impulsion du gouvernement camerounais et l'aide de la communauté internationale, la Socapalm développa des palmeraies et cocoteraies dans la région du Littoral.

- 1968 Création de la Société de Palmeraies du Cameroun Oriental « SOPACOR ».
- 1969 Création de la plantation de Mbongo.
- 1970 Création de la plantation d'Eséka.
- 1970 SOPACOR devient SOPAME (Société de Palmeraies de Mbongo et Eséka).
- 1974 Construction de l'huilerie de Mbongo.
Création de la Socapalm (Société Camerounaise de Palmeraies).
Création de la plantation de Dibombari.
- 1978 Création de la plantation de Kienké.
- 1968-1980 18 000 ha plantés et 4 500 employés à la Socapalm.
- 1982 Création des infrastructures de stockage au port de Douala.
- 1986-1987 Crise économique mondiale, chute brutale des cours mondiaux de l'huile de palme. Effets dévastateurs sur la Socapalm
- 1988 L'État, principal pourvoyeur de fonds, est en difficulté, il conclut alors des contrats de performances et amène la Socapalm à prendre des mesures de gestion drastiques : baisse de 11% des effectifs, sous-traitance de certains travaux, etc.
- 1990 Évolution de la production d'huile de palme de 23 000 tonnes par an à 57 800 tonnes en 1990.
- 1990 Création de la raffinerie SPFS et de la marque PalmOr.
- 1993 Nomination de l'ancien Ministre de l'Agriculture au poste de Directeur Général avec pour missions : de baisser de 37% les effectifs et la préparation pour la privatisation.
Création de l'unité de fractionnement (Mula Palm), Nkapa.
- 2000 Aboutissement du processus de privatisation de la Socapalm, signature de la convention de cession :
 - ✓ 70% : Palmcam
 - ✓ 3% : personnel en activité à cette date
 - ✓ 17% : conservées par l'État et 10% pour les investisseurs nationaux. Signature avec Palmcam d'un bail emphytéotique de 60 ans.

- ✓ Mission : restructuration de l'outil de travail : administratif, comptable, technique et agricole.

- 2004 Lancement de la régénération des plantations avec un objectif de replanting de 500 à 1 000 ha par an.
- 2005 Fermeture de l'unité de fractionnement à Nkapa (Mula Palm).
- 2005 Finalisation du paiement de la réserve sociale des 403 millions FCFA aux travailleurs présents le 30/06/2000, avec un accord intervenu entre le collectif des délégués du personnel encadré par les syndicats et la Direction Générale pour régler l'attribution gratuite des 3% des actions du personnel portées par le groupement Palmcam.
- 2006 Création et développement de l'hévéaculture à Dibombari.
- 2007 « Villagisation » de la plantation d'Eséka (2 621 ha) : sous-location de toutes les parcelles de la plantation aux populations du Nyong et Kelle.
- 2007 Socapalm lance sa démarche HSE et se lance dans un processus de certification (hygiène, santé, sécurité et environnement).
- 2008 Signature d'un partenariat avec la DEG pour un cofinancement des infrastructures sociales des plantations.
- 2009 Introduction de 20% du capital de la Socapalm à la bourse de Douala.
Début du projet de construction de la nouvelle huilerie de Mbambou.
Début de l'absorption partielle de la Ferme Suisse par la Socapalm.
- 2010 Renouvellement du partenariat avec la DEG pour une durée de 4 ans.
- 2011 La première saignée d'un hévéa a lieu à la Socapalm
- 2012 Lancement de la démarche de certification ISO 14001.
- 2012 Mise en place d'un partenariat avec l'Agence Nationale d'Appui au Développement Forestier : achat de 3 000 plants destinés au reboisement des villages, écoles et de la plantation.
- 2013 Plus de 301 000 € investis dans les infrastructures sociales des plantations grâce à l'appui de la DEG entre 2008 et 2013.
Développement de l'hévéaculture à Kienké.
Partenariat avec l'IECD : Création d'une École Familiale Agricole à Kienké accueillant des jeunes pour une formation aux métiers ruraux dès septembre 2014.
Inauguration de la nouvelle huilerie de Mbambou (30 T/h).

- 2014 Obtention de la certification ISO 14001 pour les sites de Mbongo, Mbambou, Eséka et les bureaux de la direction générale à Douala.
- 2015 Don d'un centre de santé aux populations du village de Mbimbe.
- La Socapalm, pour la première fois, produit plus de 100 000 tonnes d'huile de palme.
- Un second groupe d'élèves fait son entrée à l'École Familiale Agricole de Kienké.
- L'ensemble des sites est certifié ISO 14001.
- Création de la plateforme tripartite de Dizangué (Mbongo et Mbambou)
- Rétrocession de la case de santé de Mbimbe à l'État au profit des populations de la localité et environs.
- 2016 Construction d'une école primaire à Mbambou.
- Mise en place de forages aux villages riverains à Mbongo.
- Créations des plateformes tripartites de Dibombari, Kribi (Kienke) et Edéa.
- Début des travaux de la révision de l'Accord d'Entreprise Socapalm entre la Direction Générale et les Syndicats des travailleurs.
- Mise en ligne du site Internet de la Socapalm et d'une page Facebook facilitant sa communication interne et externe.
- Dons de forages aux populations de la localité de Mbongo et environs.
- 2017 Mise en œuvre de la politique de gestion responsable du Groupe avec l'accompagnement de TFT.
- Lancement d'un nouveau programme de rénovations des logements : 135 logements rénovés/construits.
- Signature du nouvel Accord d'Entreprise Socapalm qui accorde des avantages considérables au personnel, avec à la clé des salaires revus à la hausse.
- Installation d'une chaudière à biomasse à Mbongo et d'une nouvelle palmisterie à Edéa.
- La production annuelle en huile brute atteint un record de 118 840 tonnes. Sortie de la première promotion de l'École Familiale Agricole de Kienké.
- Première promotion des élèves de l'EFA de Kienke.
- 2018 Obtention de la Certification ISO 14001 : 2015 de tous les sites.
- Rencontre entre la Direction de la Socapalm et le Point de Contact National (PCN) belge à Bruxelles.

Construction et ouverture de l'école anglophone du village de Mbonjo sur la plantation de Dibombari.

Nomination d'une nouvelle administratrice représentante des petits porteurs, Mme Audrey EKONGOLO, première femme à tenir ce poste.

Rencontres de la Direction de la Socapalm avec toutes les parties prenantes et ONG.

La production annuelle en huile brute atteint une nouvelle fois un record de 135 641 tonnes.

Poursuite de la politique de rénovation de logements dans toutes les plantations avec 269 logements construits/rénovés.

Formation de tous les CSAC et AARH au Centre d'Excellence de TFT à Yaoundé.

En prélude à la certification RSPO, démarrage des études HCS/HCV sur les 6 sites Socapalm.

Collaboration étroite lancée avec WWF auprès des populations riveraines.

Création de la plateforme tripartite à Eséka.

II. Performance économique en chiffres

1. Chiffre d'affaires et surfaces plantées par type de culture

En dépit d'un contexte socio-économique compliqué en zone CEMAC¹, la Socapalm a clôturé l'année 2018 avec un chiffre d'affaires de 65.985.309 milliers de FCFA.

Bref aperçu comparatif

Les investissements agronomiques, industriels et sociaux se montent à 8.242.051 milliers de FCFA pour l'année 2018. Cette politique d'investissements soutenue permet à la Socapalm de disposer au 31 décembre 2018 de 34 691 ha de plantations : 32 624 ha de palmiers à huile et de 2 067 ha d'hévéas sur une concession globale de 58 063 ha.

Pour une concession initiale de 78 529 ha au 30 juin 2000, suite à la révision du bail, près de 20 000 ha ont été restitués à l'État en 2005.

Les surfaces en détail :

Palmiers à huile (2018 en ha)						
Libellés	Dibombari	Edéa	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Superficie plantée en rapport	3 807	5 104	9 645	6 790	4 458	29 804
Superficie plantée non en rapport	0	0	954	980	0	1 934
Superficie en création	0	0	761	125	0	886
Superficie totale	3 807	5 104	11 360	7 895	4 458	32 624

NB : La plantation d'Eséka, non reprise ici, est uniquement composée de plantations villageoises.

Hévéas (2018 en ha)			
Libellés	Dibombari	Kienké	Total
Superficie plantée en rapport	1 749	0	1 749
Superficie plantée non en rapport	140	178	318
Superficie en création	0	0	0
Superficie totale	1 889	178	2 067

2. Production d'huile de palme et de palmiste

Depuis la privatisation, et compte tenu des investissements réalisés ainsi que la remise aux normes des cultures, les productions ont connu une croissance régulière et cette courbe ascendante se poursuit. La production d'huile de palme brute pour l'année 2018 s'élève à 135 641 tonnes. On notera que, selon certains analystes, le Cameroun accuserait toujours un déficit annuel évalué à environ 130 000 tonnes d'huile de palme brute par rapport aux besoins nationaux. Cette évaluation n'est néanmoins qu'une supposition car il y a peu de statistiques disponibles concernant les productions des transformateurs et des planteurs ou pressoirs villageois et que certains acteurs de la transformation (savonniers, producteurs d'huile raffinée,...) exporteraient dans les pays limitrophes.

¹ CEMAC signifie « Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale ». Celle-ci est composée de six Etats membres : Cameroun, République centrafricaine, République du Congo, Gabon, Guinée équatoriale et Tchad. Elle se donne pour mission de promouvoir un développement harmonieux des Etats membres dans le cadre de l'institution d'un véritable marché commun : élimination des barrières commerciales, projet commun de développement, entraide des pays membres,...

3. Production de caoutchouc naturel

L'hévéaculture représente une production d'énergie verte pure : le caoutchouc naturel se substitue au caoutchouc synthétique (issu du pétrole) et les arbres eux-mêmes constituent un puits de carbone non négligeable.

La saignée a redémarré en avril 2017 et s'est poursuivie en 2018. Une quantité de 2 082 tonnes de caoutchouc équivalent sec a été produite et 2 064 tonnes vendues en 2018. Les volumes ont donc doublé cette année encore.

4. Production de semences

Afin d'assurer un développement durable de la culture du palmier à huile, la Socapalm, en collaboration avec le Groupe Socfin, a créé la filiale Camseeds, en charge de la production de semences de palmiers à huile sélectionnés de haute qualité, ainsi qu'un laboratoire de recherche phytopathologique (recherche de variétés résistantes aux maladies).

En 2018, 500 000 semences ont été produites et 45 000 plantules ont été vendues aux planteurs villageois.

5. Projets de recherche et développement

Camseeds concentre ses activités sur deux unités :

- L'unité de phytopathologie, située à Dibombari et qui est composée d'un laboratoire de microbiologie (études des agents pathogènes liés aux maladies) et de deux pré-pépinières expérimentales (test de résistance aux maladies).
- L'unité de sélection végétale, située à Kienké, qui dispose de champs d'expérimentations, de jardins semenciers, ainsi que d'une unité de production de semences.



Camseeds, dont l'objectif était de devenir un centre de production de semences sélectionnées de palmiers à huile, est opérationnelle depuis 2018.

6. Impacts des changements climatiques sur les opérations

Les études préliminaires à l'acquisition et au développement de nouvelles parcelles incluent une analyse des risques liés aux changements climatiques. Lorsque le risque a été identifié, la plantation met en place des mesures d'adaptation afin de garantir la productivité des surfaces et assurer aux communautés locales leurs moyens de subsistance.

7. Objectifs et perspectives

Après une année record en 2017, la tendance s'est poursuivie en 2018 avec des réalisations opérationnelles et financières de plus haut niveau encore.

2019 devrait perpétuer ces performances exceptionnelles, eu égard aux investissements réalisés, et à réaliser, de l'implication du personnel ainsi que des relations résolument meilleures avec les planteurs et populations riveraines.

III. Gouvernance responsable

1. Structure de gouvernance et méthodes de gestion

Le système de gouvernance de la Socapalm est structuré de la manière suivante :

- Une Assemblée Générale des actionnaires à laquelle le Conseil d'Administration doit rendre des comptes et faire des propositions ;
- Un Conseil d'Administration qui a une fonction de contrôle et de surveillance, avec à sa tête un président nommé ;
- Un Directeur Général nommé par le Conseil d'Administration et qui doit rendre des comptes sur sa gestion et faire des propositions au Conseil d'Administration ;
- Sept cadres exécutifs dont un secrétaire général, un directeur administratif et financier, un directeur des achats et de la logistique, ainsi que 4 directeurs de plantations.

La gestion de l'entreprise à proprement parler s'articule autour de deux axes : la stratégie et le contrôle qui est assuré par la direction générale, et la gestion des opérations pilotée par les directeurs de plantation. Des réunions sont tenues régulièrement avec l'ensemble de l'encadrement et des représentants du personnel.

2. Politiques, chartes et code éthique

La politique environnementale est l'élément moteur de la mise en œuvre et de l'amélioration du système de management environnemental de la Socapalm, qui maintient et améliore sa performance environnementale. La Socapalm s'appuie sur la politique de gestion responsable du Groupe, qui tient, entre toutes autres préoccupations, à réduire et prévenir les impacts environnementaux².

La politique HSE de la Socapalm reflète l'engagement de la Direction Générale de se conformer aux exigences légales applicables au Cameroun et notamment, de s'engager pour la prévention de la pollution, la préservation de la biodiversité et la protection de l'environnement. Cette politique constitue la base sur laquelle s'appuie l'Entreprise pour fixer ses objectifs en matière environnementale.

La politique HSE est communiquée à tous ses employés et partenaires, y compris ses sous-traitants et sociétés de placement³.

La Socapalm dispose d'un code éthique abordant les thèmes suivants : intégrité, transparence, absence de conflits d'intérêt, respect des lois et règlements en vigueur au Cameroun, etc.

Le code éthique est mis à la disposition de ses employés et de ses partenaires : clients, fournisseurs, sous-traitants, afin qu'ils s'engagent à en respecter les principes et à les mettre en pratique dans le cadre de leur collaboration avec la Socapalm.

² Retrouvez la politique de gestion responsable du Groupe Socfin via le lien suivant : https://www.socfin.com/sites/default/files/2018-11/2017_03_22_Politique_gestion_responsable.pdf

³ Définition de la société de placement : Entreprise de services qui se charge de placer les personnes sans emploi ou à la recherche d'un nouvel emploi. Le placement du personnel peut avoir un caractère fixe ou temporaire. A la Socapalm, ce sont principalement des travailleurs temporaires.

3. Conformité aux exigences légales

La Socapalm se conforme toujours prioritairement aux exigences légales et réglementaires dans l'exercice de ses activités. Le service juridique de la Socapalm est en charge de ce contrôle.

a. Lois nationales environnementales et sociales

La Socapalm s'est toujours conformée à la loi sur la gestion de l'environnement (loi-cadre 96/92 du 05/08/1996), ainsi qu'à celle régissant les normes sociales (code du travail, conventions collectives, etc.).

b. Lutte contre le travail d'enfants

La Socapalm adhère parfaitement aux textes de loi en vigueur au Cameroun. De plus, conformément aux engagements du Groupe Socfin, elle fixe l'âge minimum d'embauche à 18 ans. Le contrôle est réalisé sur base des papiers d'identité des candidats.

c. Lutte contre le travail forcé ou obligatoire

La déclaration universelle des droits de l'homme, qui stipule qu'il faut éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, est scrupuleusement respectée au sein de la Socapalm. De plus, les lois camerounaises (code du travail et convention collective), précisent que l'engagement à un travail, quel qu'il soit, doit être libre et matérialisé par un contrat de travail (Art 23 §1 et 2 du Code du travail).

C'est ainsi que lors de la signature d'un contrat de prestation de services avec la Socapalm par un sous-traitant, ce dernier s'engage à respecter scrupuleusement les règles mises en place par la Socapalm : le respect des lois sociales et environnementales, la politique HSE de l'Entreprise, la lutte contre le travail des enfants, la lutte contre le travail forcé ou obligatoire etc.

d. Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est l'un des dix principes du pacte mondial des Nations Unies auquel la Socapalm adhère, et qui consiste en la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. Ce principe est repris dans le code éthique de la Socapalm. Tout salarié pris en flagrant délit de corruption pourrait être licencié.

e. Comportement anticoncurrentiel

La Socapalm a signé un code éthique des employés et de l'entreprise qui énonce clairement les règles sur les comportements anticoncurrentiels de la propriété intellectuelle et des conflits d'intérêts.

f. Contributions sociales (pensions, accidents professionnels, associations, syndicats)

La Socapalm applique à la lettre les lois sociales du Cameroun. Les cotisations obligatoires de pension et d'assurance en matière d'accidents du travail sont versées à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

En 2016, la Socapalm a informé ses sous-traitants qu'une couverture santé destinée à leurs employés serait dorénavant obligatoire.

La mise en fonction effective de cette assurance a eu lieu dans le courant du premier semestre 2017, et des visites médicales d'embauche sont organisées systématiquement par l'entreprise pour confirmer l'aptitude au poste de tous les employés contractuels.

g. Respect des lois du travail (droit d'association, syndicats)

Le droit du travail au Cameroun est régi par la loi 92/007 du 14 août 1992, ainsi qu'une vingtaine de textes de mise en application dudit code. La Socapalm est en parfaite conformité avec les textes de loi règlementant ce domaine.

4. Respect volontaire d'autres normes

a. RSPO

Suite à l'engagement du Groupe Socfin de certifier l'ensemble de ses filiales africaines, la Socapalm a lancé son processus de certification RSPO en 2017. L'objectif du Groupe étant de certifier toutes les filiales palmier d'ici 2021.

En 2018, la Socapalm a déployé des efforts considérables dans son engagement envers la certification RSPO. Des réunions d'information et un état des lieux de la situation ont premièrement été faits au sein des six plantations. Ensuite, afin de suivre l'implémentation et de sensibiliser tous les acteurs, des audits à blancs sont effectués régulièrement et des formations sont données.

Enfin, la Socapalm, en collaboration avec le WWF Cameroun organise des réunions d'information auprès des communautés riveraines et autres parties prenantes (petits exploitants, par exemple) sur la norme RSPO et son engagement vers la certification depuis fin 2018. Celles-ci se poursuivront en 2019.

b. ISO 14001

L'ensemble des sites de la Socapalm sont certifiés ISO 14001 depuis 2014. Cette certification a été renouvelée en 2018 pour sa nouvelle version (ISO 14 001 - 2015).

c. Approche Haut Stock de Carbone (HCS/HSC)

La Socapalm applique l'approche HSC, tout comme l'exige la politique de gestion responsable du groupe. Elle est conçue pour être utilisée en parallèle et intégrée à d'autres stratégies d'aménagement du territoire et de conservation, comme le Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) et la protection des tourbières, des zones tampons le long des cours d'eau, des zones à Haute Valeur de Conservation (HVC), et des zones culturellement ou économiquement importantes pour les communautés locales et les peuples autochtones.

d. Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP)

La Socapalm a toujours respecté le droit des populations autochtones et des communautés locales de donner ou non leur Consentement Libre, Informé et Préalable (CLIP) à toutes opérations affectant des terres ou ressources sur lesquelles elles ont des droits légaux, communautaires ou coutumiers. A cet effet, le Groupe Socfin suit le « manuel de la FAO sur le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause ».

Cet engagement a été réitéré dans la politique de gestion responsable du Groupe Socfin.

5. Chaîne d'approvisionnement et traçabilité

La responsabilité de la Socapalm ne s'arrête pas à la porte de ses usines. Elle s'assure que ses critères de durabilité et de gestion responsable soient appliqués par tous ses fournisseurs (dont les planteurs villageois) à qui elle achète des régimes.

Le Groupe Socfin s'est également engagé à rendre sa chaîne d'approvisionnement parfaitement transparente.

a. Identification

La Socapalm achète des régimes de palmiers aux planteurs villageois. Les planteurs livrent directement aux huileries, ou se rassemblent en coopératives, afin de grouper le transport et la livraison des régimes jusqu'aux huileries.

b. Transparence et achats équitables

Pour assurer une transparence de ses activités, la Socapalm, via le Groupe Socfin, dispose d'un tableau de bord de transparence : <http://tftmemberdashboard.com/socfin/>

Les progrès effectués par le Groupe dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de gestion responsable ainsi que des documents sources y sont publiés.

Les données de traçabilité complètes ainsi que les coordonnées des huileries y sont aussi disponibles.

c. Prise en compte des aspects environnementaux et sociaux dans la chaîne d'approvisionnement

La Socapalm a mis en place plusieurs mesures visant à respecter au mieux ceux-ci :

- Signature du code des fournisseurs ;
- Suivi des activités des planteurs afin qu'elles soient conformes à sa politique ;
- Sensibilisations et formations destinées aux planteurs villageois et sous-traitants.

6. Normes des clients

La Socapalm fait de la satisfaction de ses clients une priorité, par la fourniture de produits de qualité.

Les acheteurs de la Socapalm lui imposent une adhésion à leurs politiques avec l'obligation d'appliquer ces engagements dans sa chaîne d'approvisionnement.

Mais il faut noter que les politiques des clients du Groupe ne sont pas plus exigeantes que la politique de gestion responsable actuelle du Groupe Socfin.

7. Evaluations par tierces parties

Depuis 2017, le Groupe Socfin est membre de l'organisation The Forest Trust (TFT)⁴. Ce partenariat a pour missions d'accompagner le Groupe dans la mise en œuvre de sa politique de gestion responsable sur le terrain et la Socapalm fait partie des sites prioritaires. Au travers de la combinaison d'évaluations des sites, réunions stratégiques et visites de suivi, TFT a mis en place une démarche axée autour de deux objectifs : la transparence et la formalisation du système de gestion des plaintes.

- 1 La transparence : publication d'un tableau de bord de transparence pour faciliter un dialogue constructif avec les parties prenantes.
- 2 L'optimisation du système de gestion des plaintes : la procédure de gestion des plaintes a été revue et alignée sur les standards internationaux et du Groupe. Toutes les plaintes seront dorénavant signalées, suivant les canaux de communication prévus par la procédure de gestion des plaintes, sur le tableau de bord de transparence du groupe Socfin, accompagnées des solutions et réponses mises en œuvre pour les résoudre.

8. Plaintes et griefs

Dans le cadre de la certification ISO 14001 et en collaboration avec TFT, les plantations de la Socapalm ont mis en place des procédures de gestion des plaintes, internes et externes.

Le processus de gestion de plaintes et griefs de la Socapalm est répertorié dans un tableau de bord. Quelle que soit sa provenance (client, riverain, employé, autre), toute plainte est enregistrée (au secrétariat de la Direction Générale), traitée et suivie d'une réponse.

Pour se conformer à l'objectif de transparence, le Groupe Socfin a rendu public, dans le courant 2017, les procédures de gestion des plaintes, par des moyens adéquats et appropriés aux spécificités locales et publie de manière régulière les évolutions constatées dans la résolution des éventuels conflits sur son tableau de bord de transparence : <http://tftmemberdashboard.com/socfin/>.

⁴ TFT devenant « Earthworm Foundation » à partir de janvier 2019.

IV. Un engagement social fort

Ce chapitre est consacré à l'engagement social du Groupe envers ses employés. L'engagement envers les communautés est repris en chapitre 7.

1. L'engagement social de l'entreprise

L'engagement social de la Socapalm est établi dans son code éthique et ses politiques. Ces documents soulignent également son adhésion en faveur de normes éthiques et sa conformité aux lois applicables.

Acteur majeur de développement dans les régions dans lesquelles, elle est implantée, elle génère des emplois longs termes, des conditions de travail et de salaire décentes, ce qui constitue une contribution significative au développement du pays.

Le système de sécurité et de santé au travail est basé sur l'OHSAS 18001, tandis que les politiques du travail et des droits de l'homme sont fondées sur les exigences de la norme SA 8000, ainsi que sur les Principes et Critères RSPO, les conventions de l'OIT et la déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU.

Le Socapalm s'engage fermement à défendre la liberté d'association et la non-discrimination, et à interdire le travail forcé et le travail des enfants. Elle s'attache également à garantir un traitement équitable et un logement décent à ses employés.

2. Évaluation globale des principaux indicateurs sociaux

a. Ressources humaines

Au 31 décembre 2018, la Socapalm compte **2 156** employés permanents.

Les pécules pour congés de maternité sont entièrement payés par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Par ailleurs, plus de 99% du personnel a bénéficié de ses congés annuels en 2018.

La Socapalm bénéficie d'une convention collective nationale du secteur agricole qui a été révisée en 2015 et qui est d'une durée indéterminée avec une possibilité de révision ou modification après une période de cinq ans.

Il existe également une plateforme de dialogue mensuelle entre la direction de la Socapalm et les délégués du personnel.

i. Répartition des effectifs par département

Répartition des effectifs par département (2018)		
Départements	Effectif	Ratio (%)
Direction Générale, Développement durable, Sécurité	37	2%
Industriel et garage	537	25%
Exploitation agricole	1 323	61%
Administratif, médical et enseignement	146	7%
Financier, comptable et achats	113	5%
Total	2 156	100%

ii. Répartition des effectifs par catégorie et par genre

Répartition des effectifs par catégorie (2018)		
Catégories	Effectif	Ratio (%)
Cadres	77	3%
Agents de maîtrise	208	10%
Ouvriers professionnels	531	25%
Ouvriers spécialisés et manœuvres	1 340	62%
Total	2 156	100%

Répartition des effectifs par sexe (2018)				
Plantations	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Ratio effectif féminin (%)
Dibombari	269	81	350	23%
DG Douala	34	18	52	35%
Edéa	262	66	328	20%
Eséka	87	5	92	5%
Kienké	502	93	595	16%
Mbambou	298	58	356	16%
Mbongo	301	82	383	21%
Total	1 753	403	2 156	19%

Répartition des effectifs de la Socapalm, des contractuels et des intérimaires (2018)			
	Effectif employés	Effectifs contractuels	Effectifs intérimaires
	2 156	1 483	1 748
Total :	5 387		
Ratio (%)	40%	28%	32%

NB : Les effectifs contractuels et intérimaires peuvent fortement varier en fonction de la période de l'année : si c'est en période de pointe ou non.

Une mise en régie des équipes de récolte des jeunes cultures a été initiée dès la fin de l'année 2013 afin de favoriser une meilleure maîtrise des conditions de travail des employés et de la qualité du travail de récolte.

iii. Présentation des différentes structures d'embauche

Répartition des effectifs par sexe et par statut professionnel (2018)													
Plantations	Cadres		AM ⁵		Employés		Ouvriers		Manœuvres		Total		Total Général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Dibombari	9	3	26	7	70	16	93	22	71	33	269	81	350
DG	13	3	11	12	8	3	2	0	0	0	34	18	52
Edéa	9	2	22	10	57	17	112	24	62	13	262	66	328
Eséka	2	1	19	2	47	2	19	0	0	0	87	5	92
Kienké	12	2	32	7	121	8	241	35	98	42	502	93	595
Mbambou	10	0	32	5	86	13	170	39	0	1	298	58	356
Mbongo	10	1	21	2	70	14	125	36	75	29	301	82	383
TOTAL	65	12	163	45	459	72	760	156	306	118	1 753	403	2 156

⁵ Agents de maîtrise

iv. Intégration des jeunes dans le monde du travail : opportunités

On observe que la majorité des demandes de stages ou d'emplois proviennent de jeunes scolarisés. Depuis quelques années déjà, la politique d'emploi de la Socapalm est orientée vers ces jeunes, de 20 à 35 ans, avec ou sans expérience professionnelle et, à compétences égales, la priorité est accordée aux personnes originaires des localités proches des différents sites.

b. Protection des employés

La Socapalm interdit toutes formes de discrimination liées aussi bien à la race, au sexe, à la tribu ou à la religion. Cette interdiction est inscrite dans son règlement intérieur.

Parallèlement, chaque poste de travail est sécurisé selon les normes internationales, les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont fournis aux salariés dont le poste de travail le nécessite. Leur distribution est fonction du type d'EPI concerné, c'est-à-dire que cela peut être fait une à deux fois par année, en fonction des besoins ou après une période déterminée après laquelle l'EPI n'est plus considéré comme remplissant sa fonction de façon optimale.

c. Gestion des plaintes internes

Les requêtes internes individuelles sont traitées à la Direction des Ressources Humaines (DRH), qui procède à des enquêtes auprès des délégués du personnel des services concernés et organise des rencontres avec ces derniers afin de trouver des solutions. Une procédure interne décrivant la marche à suivre a été finalisée fin 2017.

d. Répondre aux besoins financiers des employés

Des prêts à taux zéro peuvent être octroyés aux employés pour leur permettre de faire face à certains besoins ou événements exceptionnels, certaines situations d'urgence : mariage, deuil, etc.

Par ailleurs, de manière récurrente, l'Entreprise accorde à certaines catégories de travailleurs des prêts pour l'acquisition d'une moto à titre gestion personnelle.

e. Chiffres clés des ressources humaines

Sur 2 156 collaborateurs, la Socapalm compte 1 753 hommes et 403 femmes, soit respectivement 81% et 19% de l'effectif total.

En 2018, Socapalm a procédé à 121 recrutements dont : cadres 5 %, agents de maîtrise 5 %, employés 20 %, ouvriers et manœuvres 70 %. Il s'agit majoritairement de l'intégration de personnel intérimaire.

Il est fréquent, malheureusement, que beaucoup de jeunes recrues, venant des grandes villes et peu familiarisées à l'environnement rural, désertent le travail une fois le premier salaire perçu.

Le nombre total de départs en 2018 est de 119 personnes : 16 % par licenciement, 5 % par démissions et 79 % pour d'autres raisons (départ en retraite, décès, départs volontaires, désertions⁶, etc.)

⁶ La Socapalm est un employeur non négligeable au Cameroun. De nombreux ouvriers, y décrochant leur premier emploi, ils y réalisent leur première expérience professionnelle au sein d'une grande entreprise. Malheureusement, il est fréquent que ces jeunes, peu familiarisés à

f. Opportunités de formation : renforcement des capacités des employés

La Socapalm a mis un accent particulier sur la formation de ses collaborateurs car elle estime que le renforcement des capacités est essentiel à la sécurité de ses employés, à l'amélioration des pratiques mais aussi à la motivation qui anime chacun d'eux.

Ainsi, de nombreuses formations ont été données en 2018, dans divers domaines, aussi bien en interne qu'en externe.

g. Adhésion syndicale et liberté d'association des employés

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail (CHSSCT) de la Socapalm contribuent à la protection, à la santé et à la sécurité de ses employés.

Dans les villages des plantations, compte-tenu des distances, il existe un sous-comité par village, constitué d'un délégué du personnel, du chef du village et de l'infirmier du poste de secours lorsqu'il y en a un.

La loi camerounaise permet aux travailleurs de créer ou d'adhérer librement au syndicat de son choix. A la Socapalm, les travailleurs sont affiliés aux principaux syndicats : CSTC, USLC, et CSAC.

Les travailleurs sont aussi représentés par des délégués du personnel qui se réunissent mensuellement avec la direction pour discuter de leurs requêtes.

3. Infrastructures à la disposition des employés

a. Au sein des villages

Une des conditions lors de l'embauche d'un salarié est de lui fournir un logement selon les normes réglementaires, c'est-à-dire un logement adapté, à sa situation familiale, y compris cuisine et latrine.

La Socapalm compte 32 villages répartis sur les 6 plantations et totalisant plus de 4 500 logements. Il existe un chef de camp dans chaque village qui veille, autant que possible, au maintien de l'ordre et de la propreté au sein de ce dernier.

Un accent particulier a été mis sur l'amélioration de l'environnement global des villages, par le ramassage des ordures, le tri sélectif des déchets et sur des expériences de compostage dans certains villages.

l'environnement professionnel et habitués à une vision à court terme, désertent le travail une fois le premier salaire perçu, étant temporairement à l'abri financièrement.



Bacs de compostage au premier plan ;
Arbre planté dans le cadre de l'embellissement
des villages au second plan.
Plantation de Kienké



Sacs alimentaires réutilisés pour le tri des déchets, plantation de
Mbambou.

i. Infrastructures personnelles des employés

Les investissements conséquents se sont poursuivis en 2018 dans le cadre d'un plan global de construction de nouveaux logements en matériaux durables. En effet, la majeure partie du parc immobilier est en bois et est vétuste. Ce plan s'étale sur 5 ans sur tous les sites et comprend la réfection des logements, cuisines et latrines.

Des infrastructures collectives sont également prévues au sein des nouveaux villages construits, et ce, afin de subvenir aux besoins des populations : échoppes, forages d'eau potable (manuels afin d'offrir un accès à l'eau 24h/24), puits et un accès facilité à la scolarisation pour les enfants.

Aujourd'hui, les villages de la Socapalm sont en quasi-totalité alimentés en électricité via ENEO, la société nationale d'électricité.

En 2018, 186 logements ont été construits et 83 logements rénovés.

ii. Infrastructure de loisirs

La Socapalm a entrepris, dans le cadre de la protection de son environnement et de l'embellissement de ses villages, le reboisement des villages depuis plus de cinq ans. En partenariat gagnant-gagnant avec les chefs des villages qui accompagnent la Socapalm dans cet élan.

Parallèlement, elle a également lancé la construction d'infrastructures sociales et sportives pour les employés. A ce jour, les plantations de Kienké, Mbambou et Mbongo disposent de nouveaux clubs dans les « cités Cadres ».



Nouveau club de la cité Cadres, Plantation de Mbambou.

b. Investissements réalisés

En 2018, la Socapalm a investi pas moins de 2 330 868 milliards FCFA pour le développement et la construction de villages au sein de ses plantations, ainsi que pour d'importants travaux de réfection des bâtiments déjà existants.

c. Mobilité

Depuis quelques années, les plantations de la Socapalm se dotent, en partenariat avec des entrepreneurs locaux, de véhicules collectifs pour le transport des employés et de leur équipement : en moyenne 3 véhicules de transport sont positionnés pour le personnel dans chaque division.

En parallèle, pour les salariés de certaines catégories qui le souhaitent, la Socapalm facilite l'acquisition de motos ou vélos dits à gestion personnelle via des financements à taux d'intérêt nul.

4. Sûreté des personnes et des biens immobiliers

La sécurité des employés vivant dans les villages de la Socapalm, de même que la sécurité des infrastructures des plantations sont assurées par des sociétés de gardiennage et par des comités de vigilance composés et mis en place par les communautés riveraines des plantations en partenariat avec la Socapalm.

5. Santé : un levier de développement

Au 31 décembre 2018, **2 156** travailleurs de la Socapalm et leurs ayants-droit, ainsi que les **1 748** travailleurs intérimaires et les **1 483** employés des sous-traitants bénéficient d'une couverture médicale.

On estime qu'environ 14 000 personnes (travailleurs Socapalm et ayants-droit y compris) disposent, à ce jour, d'une couverture médicale et d'un accès aux soins via les structures de la Socapalm.

a. Politique de santé

Tous les travailleurs de la Socapalm et leurs ayants-droit bénéficient d'une prise en charge totale (100%) de leurs soins par la Socapalm lorsque ceux-ci sont prodigués au sein des centres médicaux des plantations.

Et, lorsqu'un employé se rend dans un service médical externe ou spécialisé, l'entreprise prend en charge **80 %** des dépenses et l'employé 20%. Cette politique de santé permet aux employés et à leur famille d'accéder à des services de soins de qualité et souvent peu accessibles aux populations enclavées. Ainsi, la Socapalm participe aux frais de transports des patients lors des consultations extérieures.

b. Personnel et infrastructures

Le service médical de la Socapalm a un effectif global de 51 personnes : 6 médecins (*Les CMA de Douala et Dibombari se partagent un médecin qui travaille en alternance dans les sites suscités*), 22 infirmiers diplômés d'Etat et infirmiers brevetés, 4 aides-soignants et 19 personnes d'autres services (commis de pharmacie, agents d'entretien, laborantin,...).

En 2018, les services médicaux de la Socapalm ont effectué **45 597** consultations de salariés et de leurs ayants-droits, avec près de 1 800 consultations faites aux riverains, **494** hospitalisations dans les plantations, **210** évacuations par ambulances vers des centres hospitaliers externes et **2 490** malades ont été référés à l'échelon supérieur, c'est-à-dire vers des médecins spécialistes.

En parallèle, la Socapalm a consacré en 2018 un montant de **609 211 466** FCFA aux soins médicaux :

- Remboursements des frais médicaux ;
- Fonctionnement des infrastructures médicales propres ;
- Transport des malades ;
- Soins médicaux internes et externes ;
- Secours portés aux accidentés ;
- Achat de médicaments ;
- Prévention sanitaire.

Soins médicaux effectués (2018)								
	DG	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Consultations	1456	10 514	8595	3611	8878	7647	4896	45 597
Hospitalisations sur site	0	96	100	95	54	21	128	494
Personnel Socapalm évacué	0	13	10	3	21	6	6	59
Ayant-droits évacués	0	7	8	3	28	6	11	63
Personnel hors Socapalm évacué	0	18	18	1	14	6	31	88
Employés référés (Spécialistes)	73	167	317	169	440	197	363	1 726
Ayant-droits référés (Spécialistes)	57	109	120	66	163	97	152	764

c. Prêts financiers aux employés (sanitaires)

Comme expliqué ci-dessus, lors d'hospitalisations ou de soins externes, la Socapalm prend en charge 80% du montant des frais médicaux. Par conséquent, si nécessaire et en cas d'urgence, et dans la mesure de ses moyens, l'entreprise assiste financièrement l'employé qui la sollicite.

d. Prévention, détection et traitement des maladies

La Socapalm s'attache depuis 2008 à organiser des campagnes de prévention sanitaire au sein de ses 32 villages.

En 2018, ces campagnes se sont articulées autour des mêmes thèmes que l'année précédente (eu égard du taux de prévalence), à savoir : la prévention des maladies diarrhéiques, les gestes d'hygiène domestique et communautaire, la prévention des maladies respiratoires, la lutte contre le paludisme, la lutte contre la malnutrition infantile et la lutte contre le VIH/SIDA.

Les supports de sensibilisation développés par le Groupe Socfin, en collaboration avec la Socapalm, en 2014 et venant en appui aux équipes opérationnelles dans leurs actions, sont toujours opérationnels en 2018. Lors des campagnes de vulgarisation sanitaire, ils assurent une communication adéquate et un message de prévention clair et adapté à la situation sanitaire des populations vivant au sein des villages de la Socapalm.

La Socapalm s'appuie sur des conventions de collaboration établies avec plusieurs structures hospitalières camerounaises, dont les principales sont : l'hôpital Laquintinie de Douala, l'hôpital Général de Douala, les hôpitaux Régionaux d'Edéa et de Kribi, l'hôpital Catholique de Pouma, l'hôpital d'Hévécam, les Fondations Ad Lucem, etc.

Les activités sanitaires de la Socapalm sont réalisées en collaboration étroite avec le MINSANTE (Ministère de la Santé) au travers des services de santé des districts, et ce, dans le cadre de la mise en œuvre de programmes de santé publique : prévention, dépistage, surveillance intégrée des maladies, traitement des maladies sous programmes (paludisme - VIH), etc.



Sensibilisation au lavage des mains, plantation d'Edéa.

Pour poursuivre son programme de lutte contre le VIH/SIDA. La Socapalm a maintenu les trois axes de sa politique, à savoir :

- La prévention à travers de vastes campagnes de sensibilisation menées dans tous les villages et la distribution gratuite de préservatifs aux salariés ;
- Le dépistage volontaire des salariés, lors des sensibilisations ou en consultation ;
- La prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Les consultations de ces patients vivant avec le VIH/SIDA se poursuivent dans les structures suivantes : l'hôpital Général et l'hôpital Laquintinie de Douala, les hôpitaux régionaux d'Edéa et de Kribi ainsi que l'hôpital Général de Yaoundé. Les pairs éducateurs installés depuis quatre ans au sein des villages des plantations en vue de renforcer l'action des médecins dans les campagnes de sensibilisation sanitaire, travaillent efficacement.

e. Planning familial

La Socapalm possède au sein de chaque centre médical de ses plantations, un service de planning familial qui met, à disposition des personnes sexuellement actives, un ensemble de moyens pour leur permettre d'espacer les naissances ou de se mettre à l'abri de grossesses non désirées. Ce service travaille, d'une part, en collaboration avec des centres de santé publics des villes ou arrondissements des sites, et d'autre part, en partenariat avec le réseau ProFam - ACMS (Association Camerounaise pour le Marketing Social), qui les approvisionne en moyens contraceptifs et prodigue des conseils aux femmes.



Le planning familial « ProFam » est présent au centre médical de la plantation de Mbongo.

f. Collecte de données médicales

Un système de statistiques médicales mensuelles est en place depuis quelques années et l'implémentation de l'outil « DHIS2 » au sein des 7 centres médicaux de la Socapalm est en cours depuis début 2018. Ce programme permet une vision plus globale et plus précise des activités de santé au sein des plantations.

L'objectif visé est d'adapter les stratégies en place afin de les rendre encore plus efficaces face à certaines pandémies et autres maladies récurrentes, mais aussi en termes de sécurité au travail.

g. Préparation aux situations d'urgences

A la Socapalm, il existe différents types de situations d'urgence : les urgences médicales (qui sont gérées essentiellement par le service médical) et les urgences sécuritaires (pilotées par le directeur de plantation et les CHSE). Dans tous les cas, le médecin du travail et le responsable HSE travaillent en étroite collaboration pour la mise en place d'actions prévoyantes et correctives.

6. Soutien à l'éducation et à la formation

a. Politique d'éducation

L'éducation des jeunes étant l'assurance d'un développement durable des populations des régions, la Socapalm poursuit son appui financier et logistique aux divers établissements scolaires publics et privés présents au sein de ses plantations.

Répartition des élèves par établissements scolaires (2018-2019)				
Plantations	Écoles maternelles	Écoles primaires	Lycées et collèges	Total
Dibombari	124	1 253	0	1 377
Edéa	120	1 599	0	1 719
Eséka	27	233	133	393
Kienké	278	1 919	1 038	3 235
Mbambou	78	628	172	878
Mbongo	120	833	666	1 619
Total	747	6 465	2 009	9 221

NB : Certains sites, dont Mbambou et Mbongo, ont connu un grand flux d'élèves, en 2018, provenant des régions anglophones suite aux conflits qui ont lieu actuellement dans ces régions.



Elèves d'une classe de primaire, plantation de Mbambou, Socapalm

Infrastructures et personnel

Nombre d'écoles de la Socapalm (2018 - 2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Maternelles	3	2	1	5	2	2	15
Primaires	6	6	2	10	3	5	32
Secondaires	0	0	1	3	1	2	7
Total	9	8	4	18	6	9	54

NB : Les chiffres sur chacune des plantations sont quelques peu différents par rapport à 2017, cela s'explique par :

- Dibombari : La création d'une école anglophone à Mbonjo avec une section primaire et une section maternelle.
- Edéa : Création d'une nouvelle école maternelle Socapalm au V3.
- Kienké : L'école publique du V5 a été subdivisée en deux sous-systèmes (anglophone et francophone) avec deux directeurs distincts. Quant à l'EFA, il semble qu'elle n'avait pas été comptabilisée en 2017 mais est bien présente dans l'inventaire de 2018.
- Mbambou : l'école d'Etika compte deux systèmes (anglophone et francophone) avec chacune une section maternelle et une section primaire. Cependant, il arrive que la Community Nursery School soit confondue avec le GPS d'Etika. C'est la raison pour laquelle on compte une école de plus en 2018.
- Mbongo : La section primaire de l'école St Ignace a vu le jour en raison de l'augmentation importante des élèves.

Encadrement scolaire de la Socapalm (2018 - 2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Enseignants d'Etat	11	21	25	75	25	73	230
Enseignants de la Socapalm	26	25	0	21	5	11	88
Enseignants de l'APE ⁷	1	7	11	27	20	23	89
Total	38	53	36	123	50	107	407
21% = proportion d'enseignants de la Socapalm							

Le taux d'encadrement moyen des écoles est bon : 23.5 élèves/enseignant en 2018.

⁷APE : Association de Parents d'Elèves.

Afin d'améliorer la qualité de l'enseignement, et compte tenu du déficit d'enseignants diplômés d'État assignés aux écoles de la plantation, la Socapalm prend en charge près de 21% de l'effectif total des enseignants.

Effectif enfants Socapalm / enfants intérimaires, contractuels et autres (2018 - 2019)							
	Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total
Enfants d'employés de la Socapalm	662	561	46	1123	376	760	3 528
Enfants d'employés intérimaires, contractuels, riverains ou non travailleurs	715	1 158	347	2 112	502	859	5 693
Total	1 377	1 719	393	3 235	878	1 619	9 221
38% = Proportion d'enfants de la Socapalm							

c. Soutien financier et dons aux écoles

La Socapalm fait don de matériel didactique afin d'assurer les premières semaines de scolarité des enfants : un « paquet minimum » est offert aux écoles des villages riverains

i. Prêts scolaires aux parents

Comme tous les ans, la Socapalm a proposé en 2018, à l'ensemble de ses équipes des prêts scolaires sans taux d'intérêt, remboursables sur 8 mois, pour un montant total de **138 346 375 FCFA**.

ii. Transport scolaire des enfants

Tenant compte des niveaux scolaires des enfants et de leur lieu de résidence, la Socapalm est amenée à transporter certains élèves sur leur lieu de scolarité. En 2018, le coût pour le transport des élèves était de **51 512 985 FCFA**.

Autant que possible, la scolarité des enfants au sein des écoles localisées sur la plantation est privilégiée.

7. Micro-projets réalisés

Les micro-projets lancés depuis 2012, sont perpétués d'année en année. Nous pensons qu'ils ont également contribué en 2018 à renforcer les bonnes relations que la Socapalm entretient avec les communautés.

Le système des concours annuels organisés par la Socapalm au sein de chacune de ses plantations pour primer les villages les plus propres et les maisons les plus propres est toujours opérationnel. L'objectif étant de sensibiliser les habitants au respect de l'environnement : ramassage des déchets, petites arborisations, et de rappeler l'adage suivant : « un habitat sain pour une vie saine ».

Enfin, le football étant roi au Cameroun, différents championnats intra-plantations ont lieu depuis quelques années. Une nouveauté a, cependant, vu le jour en 2018, avec l'organisation d'une « Champion's League », mini-championnat inter-plantations qui permet aux équipes championnes de chaque site de se déplacer chez les uns et chez les autres, d'échanger de façon plus informelle et détendue ainsi que de renforcer l'esprit d'entreprise.



Match de la Champion's League opposant l'équipe de la Direction Générale à l'équipe de Kienké.

8. Objectifs et performance

De nouvelles infrastructures ont été construites et d'importantes rénovations effectuées en 2018 sur toutes les plantations, cet effort se poursuivra en 2019.

Le montant des investissements du programme 2019 de construction de nouveaux logements s'élève à 250 millions de FCFA.

Nous prévoyons de progressivement intégrer le personnel intérimaire de longue durée aux effectifs permanents de l'entreprise, compte tenu des nombreux départs à la retraite attendus dans les prochaines années.

V. Assurer la sécurité des employés

1. Système de management de la sécurité

La santé et la sécurité au travail font partie du quotidien de l'Entreprise. Elles sont donc naturellement au centre des préoccupations aussi bien des dirigeants que des salariés de la société. Il était donc important pour la Socapalm de formaliser ce système.

2. Politique de sécurité et de santé au travail

La politique en matière de santé et de sécurité au travail axe son action sur la prévention.

Des comités de santé et de sécurité au travail ont été mis sur pied dans l'ensemble des plantations afin de traiter, dans la mesure du possible, tout problème ou risque liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ce comité est présidé par chaque directeur de plantation et est constitué d'un représentant du personnel, du médecin du travail, des correspondants HSE et des représentants du personnel de chaque service.

3. Comités de santé et sécurité au travail

Les Comités de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ont été installés dans l'ensemble des sites par le Délégué Départemental du Travail du département dans lequel se trouve la plantation afin de traiter, dans la mesure du possible, tous les problèmes ou risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Ce comité est constitué d'un Président qui n'est autre que le Directeur de plantation, du Responsable des ressources humaines, du Chef du service administratif et comptable, du CHSE, du Médecin et des Délégués du personnel représentant le personnel de chaque service de l'Entreprise.

Les réunions de CSST se tiennent trimestriellement, en voici les résultats majeurs :

- Mise sur pied de sous-comités de santé et sécurité dans les différents villages des plantations afin de veiller sur l'état de propreté de ces derniers ;
- Sensibilisations des travailleurs sur la gestion des déchets ménagers dans leurs villages et sur leurs lieux de travail ;
- Sensibilisations sur le port des EPI et le respect strict des instructions afin d'éviter les accidents de travail ;
- Demande de réhabilitation de certaines latrines au sein des villages des plantations ;

Mise sur pied de stratégies pour l'enlèvement des épaves de véhicules (abandonnées par des propriétaires autres que la Socapalm) autour et dans les villages.

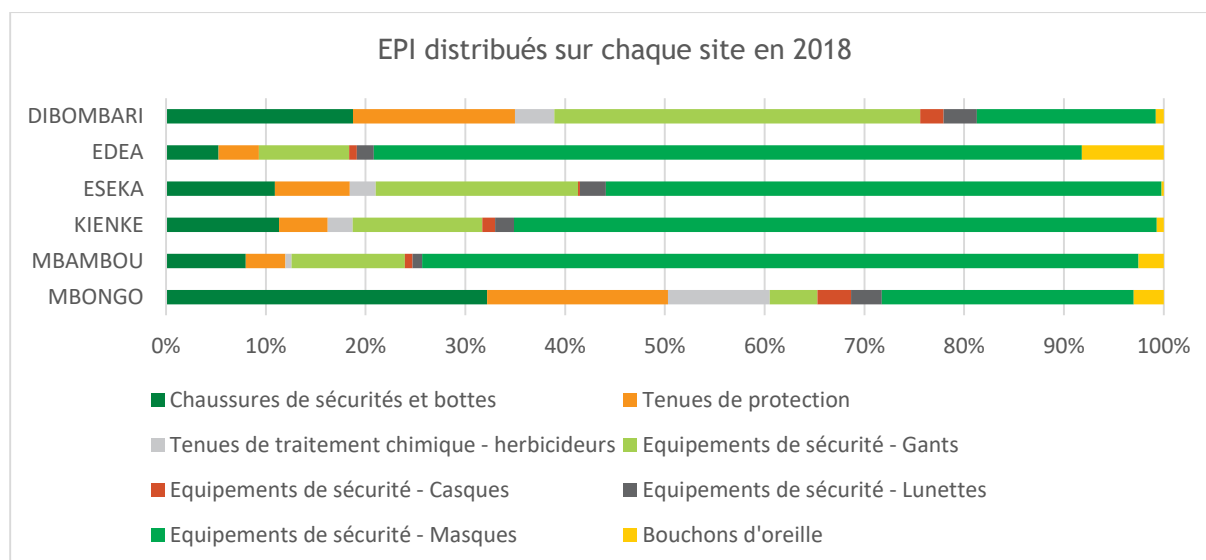
4. Analyse de risques

L'analyse des risques à la Socapalm s'effectue notamment aux postes de travail des salariés, mais consiste également à contrôler le respect des consignes de sécurité dans le cadre de la démarche de Santé et Sécurité au Travail. Les principaux acteurs sont le QHSE, le médecin du travail et les représentants du personnel.

En 2018, un inventaire des risques pour chaque poste de travail a été lancé et prévoit des mesures de prévention et de protection. Ce travail devrait permettre la mise en place d'un véritable plan de prévention, un nouveau plan de formation et une précision sur la qualité et le type de protections individuelles distribuées aux travailleurs. L'évaluation des risques est également faite en conformité avec les exigences réglementaires et de la norme ISO 14001. Après cette étude, une nouvelle matrice des EPI par poste de travail sera mise en application, elle permettra une meilleure visibilité de la protection nécessaire à chaque poste de travail.

L'étude des dangers effectuée en 2015 est en cours de révision et devrait être terminée courant 2019.

En 2018, la Socapalm a fourni près de 51 246 EPI pour un montant de 107 320 718 FCFA.



Ce graphique est une présentation globale des EPI distribués par catégorie. Les spécificités de chacune des catégories ne sont pas reprises.

5. Programmes et plans (existants et développés cette année)

Afin de mieux prendre en compte les aspects HSE de son activité, la Socapalm a élaboré un programme de management environnemental. Ce programme regroupe les objectifs à atteindre durant l'année 2018 et 2019 pour maîtriser les impacts et répondre aux exigences environnementales.

Les actions entreprises pour la bonne marche de son système sont développées dans un tableau appelé « Tableau des non conformités et actions correctives ». Ce tableau regroupe toutes les actions que l'entreprise doit réaliser : opérationnelles, recommandations ministérielles, exigences réglementaires et actions du plan de management environnemental.

6. Réalisations

En 2018, la Socapalm a procédé à plusieurs réalisations, principalement dans le cadre de la santé et de la sécurité des travailleurs avec la mise en place de systèmes de compostage dans les villages, la construction de forages d'eau potable dans les villages riverains avec une analyse de l'eau pour s'assurer de la qualité de celle-ci, l'amélioration de la signalétique au sein des huileries, la vidange régulière des fosses septiques dans les villages, l'analyse des eaux, des fumées des chaudières et des incinérateurs, la formation du personnel aux premiers secours,...

7. Formation et Sensibilisation

Afin de poursuivre les efforts engagés depuis 2012, la Socapalm maintient son engagement QHSE en gardant la sécurité de ses travailleurs au centre de ses préoccupations. Ainsi, l'entreprise a mis en place des inductions HSE réalisées systématiquement à l'embauche. Pour le compte de l'année 2018, il y a eu **939** inductions HSE effectuées sur l'ensemble des plantations.

Des « minutes sécurité » sont également organisées au sein des différents services afin de sensibiliser le personnel aux thématiques d'actualités (santé, sécurité, prévention, etc.). En 2018, **1 120** minutes HSE ont été dispensées.

Un plan de formations propre à chaque site est élaboré et ce, en plus du plan de formations dites « obligatoires » pour l'ensemble des sites. Ce dernier étant établi par l'assistante chargée de l'environnement et de la qualité (ACEQ).



Formation des travailleurs de la cellule phyto aux produits coelano et à l'utilisation du thermo-nébulisateur.

En 2018, les travailleurs ont également suivi des formations d'une ou plusieurs journées, dans divers domaines, autres que les séances courtes de sensibilisation (minutes sécurité et inductions). Avec notamment une formation aux premiers secours s'étendant sur plusieurs journées et sur toutes les plantations, et cela, en partenariat avec la Croix-Rouge Camerounaise. Aussi, afin d'assurer la transmission des bons gestes et la continuité de la formation de nos travailleurs, certains d'entre eux ont suivi un complément de formation afin d'obtenir un certificat leur permettant d'être, à leur tour, formateurs au sein de l'entreprise.



Formation aux premiers secours

Formations et sensibilisations (2018)		
Type de formations	Séances dispensées	Personnes formées
Sensibilisations à la santé	11	1 416
Sensibilisations à l'environnement	76	14 365
Gestion des produits chimiques, utilisation et stockage	20	1 242
Gestion des déchets	9	604
Formation pratique sur les opérations en usine/huilerie	7	90
Normes ISO, RSPO,...	11	83
Premiers secours et plan d'urgence	7	171
Equipements de Protection Individuelle et formations à la sécurité	10	643
Inductions SSE	939	939
Minutes HSE	1 120	21 951
Autres	18	854
TOTAL	2 228	42 358

Remarque :

- Certains travailleurs ont participé à plusieurs formations. Raison pour laquelle les chiffres sont parfois très élevés par rapport au nombre d'employés que compte la Socapalm.
- Les sensibilisations sur la santé et l'environnement ont été faites au sein des villages, raison pour laquelle il y a autant de participants.

8. Surveillance médicale

En 2018, les médecins des plantations ont fait passer à l'ensemble du personnel de la Socapalm, des visites systématiques annuelles.

Dans le même temps, des visites médicales d'embauche en vue de la validation de l'aptitude à travailler des nouvelles recrues ont été effectuées sur les 121 personnes recrutées, ainsi que sur tout le personnel des entreprises de sous-traitance et les travailleurs intérimaires. Les visites de reprise de travail après des repos maladie ainsi que des consultations médicales ont été effectués pour les employés concernés.

9. Monitoring

La Socapalm veille à ce que les règles de sécurité et de santé établies au sein de l'Entreprise soient respectées par tous. Elle prend toutes les mesures de prévention des risques nécessaires, en informant et formant ses salariés sur la nature de ces risques.

10. Nombre d'accidents

Au fil des années, les CHSE présents sur chaque site, en collaboration avec tous les autres départements, renforcent l'outil de surveillance et de traçabilité des accidents de travail. Le but premier est d'avoir une vision claire et précise du type d'accidents rencontrés afin de pouvoir mettre les actions correctrices appropriées en places.

En 2018, la Socapalm a enregistré **717** accidents de travail dont **117** accidents avec arrêt, supérieurs à un jour d'arrêt, et **un** décès par accident de trajet.

Les types d'accidents couramment enregistrés à la Socapalm sont : la chute de palmes ou de régimes, les brûlures chimiques, thermiques ou électriques, la présence de corps étrangers dans les yeux, les accidents mécaniques ou avec des machines industrielles, les piqûres d'insectes, morsures de reptiles, blessures de couteaux ou machettes, etc.

Accidents et décès professionnels (2018)					
	Avec arrêt	Sans arrêt	Mortel	Total	Déclarés à la CNPS
Accidents de travail	117	584	0	717	101
Accidents de trajet	16	0	1	1	

NB : Ce tableau reprend les accidents de travail de toutes les catégories de travailleurs employées par Socapalm : Employés, intérimaires, sous-traitants. Cependant, seuls les employés Socapalm sont enregistrés par l'entreprise à la CNPS. Pour les autres catégories, c'est leur propre employeur qui est tenu de faire les démarches.

11. Taux d'accidents par 200 000 heures de travail

Le taux d'accident par 200 000 heures de travail et pour 100 employés est de **24**.

12. La sécurité des personnes dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits)

Les conventions d'Entreprise et/ou contrats établis entre les sous-traitants et l'entreprise précisent l'ensemble des règles HSE adoptées et à respecter par la Socapalm. Ces règles sont expliquées aux sous-traitants avant la signature des conventions par les deux parties et ce, quel que soit le domaine d'activité.

Chaque employé sous-traitant et travailleur intérimaire est induit en matière de santé, sécurité et de protection de l'environnement au sein du site. L'induction aborde les risques identifiés dans le département où sa prestation aura lieu, les mesures préventives à prendre afin d'éviter un accident : port obligatoire des EPI, respect des équipements de protection collectifs, consignes et instructions HSE, non-utilisation des produits chimiques dangereux et interdits d'utilisation, etc. Pour ce dernier point, la liste des produits chimiques est demandée et contrôlée ainsi que les fiches de données de sécurité de ces produits.

13. Evolution dans le temps

Blessures et décès professionnels (2018)			
Accidents du travail	Désignation	2017	2018
Nombre d'accidents mortels	Nombre de décès	0	1
Nombre d'accidents	Nombre d'accidents du travail	317	717
	Total d'heures travaillées	4 588 901	5 983 324
	Nombre de journées perdues	882	1 054
Taux d'accident par 100 employés	Nombre d'accidents (y compris mortels)/total d'heures travaillées * 200 000	13.81	24.0
Taux de jours perdus par 100 employés	Nombre de journées perdues/total d'heures travaillées * 200 000	38.44	35.23

14. Objectifs pour l'année prochaine

La Socapalm envisage de poursuivre ses actions en suivant le plan de management des risques datant de 2015 :

- Élaborer et mettre en place un plan de prévention au poste de travail ;
- Mettre en application la matrice des EPI aux postes de travail, avec un accent particulier sur le respect de fréquence de distribution ;
- Mobiliser l'ensemble du personnel à la prévention des risques ;
- Élaborer un plan triennal pour les formations HSE et autres types de formations en vue d'assurer un suivi plus rigoureux ;
- Faire un audit de conformité réglementaire.

VI. Gestion des ressources naturelles

1. Système de gestion de l'environnement

Des audits pour la certification ISO 14001 : 2015 ont été effectués dans le courant de l'année et le certificat de l'ensemble des sites a été confirmé. La Socapalm devient une des premières entreprises au Cameroun à être certifiée ISO 14001 : 2015.

2. État des certifications en cours

La Socapalm a mis en place sa démarche RSPO depuis fin 2017 dans le but d'obtenir la certification en 2020.

Pour s'y préparer, des formations sont données régulièrement pour permettre aux travailleurs de s'adapter aux normes demandées. Des audits internes, dits « à blanc », sont également faits régulièrement sur tous les sites par le coordinateur RSPO.

3. Politiques

La politique HSE ainsi que la politique de gestion responsable du Groupe Socfin sont implémentées au sein de la Socapalm. De ce fait, des mesures pour le respect des engagements évoqués dans ces politiques sont prises à travers plusieurs surveillances et mesures.

a. Eau

Volume total d'eau prélevé par source en m ³ (2018)	
Eau de surface et des rivières	700 426
Nappe phréatique	603 058
Eaux de pluie collectée et stockée par la Socapalm	00
Eaux usées d'une autre entreprise	00
Eau de distribution	00
Normes, méthodologies et hypothèse utilisées : compteur volumétrique	

NB : Les eaux de pluies ne sont actuellement pas collectées au sein des usines.

Sources principales d'approvisionnement en eaux (2018)					
Sources d'approvisionnement	Nombre (utilisation huilerie)	Volume de la source prélevé (en m ³)	Valeur ou importance de la source d'approvisionnement en eau pour les communautés locales ou autochtones	Valeur en termes de biodiversité	Aire protégée (oui/non)
Nappes phréatiques	5 forages (Dibombari, Mbongo, Mbambou, Eséka, Kienké)	603 058	/	/	Non
Rivières	4 (Edéa, Kienké, Mbambou, Dibombari)	700 426	Pêche, usage domestique (baignade, vaisselle, lessive...)	/	Non
Normes, méthodologies et hypothèses utilisées : compteur volumétrique, l'observation					

b. Protection du sol

La Socapalm s'est engagée à ne planter dans aucune zone à risque (bas-fond). De plus, seuls des produits homologués par le Ministère de l'Agriculture sont utilisés, et ce, de façon rationnelle et en très faibles quantités pour assurer la préservation des sols. Tous les déchets plastiques sont récupérés et recyclés.

Des bacs de retentions fixes dans les magasins et point de stockages des huiles usagées et des aires de mélanges pour le traitement chimique ainsi que les décanteurs/séparateurs sont mis en place afin d'éviter toute pollution du sol.

c. Gestion des déchets

La récupération puis le stockage des déchets avant traitement est entré dans les mœurs au fil des années. Une liste des entreprises agréées et habilitées à récupérer les déchets en fonction des catégories est mise sur pied par l'entreprise.

La majorité des déchets est issue des huileries et de la plantation. Ces résidus de production sont valorisés comme suit :

- Effluents liquides :

Les effluents liquides sont traités par un système de lagunage sur tous les sites.

Sur les 6 sites, trois déversent déjà des effluents traités dans l'environnement : Mbambou, Edéa et Kienké, les autres bassins de lagunage n'étant pas encore remplis.

Le volume total des rejets d'effluents du process déversé dans les lagunes est de 524 261 m³ pour l'année 2018 sur l'ensemble des sites.

- Déchets non dangereux :

Il s'agit de : pneus, ferrailles, plastiques, verres, rafles, boues, coques, fibres. Ils sont d'abord stockés dans les déchèteries pour être ensuite recyclés ou collectés par des entreprises agréées..

En 2018, près de 259 tonnes de déchets non dangereux ont été vendues ou remises aux collecteurs agréés.

Les rafles et les boues sont épandues dans les champs. Elles sont revalorisées comme apports organiques.

Les fibres et les coques sont utilisées comme combustibles dans les chaudières produisant de l'énergie verte sur l'ensemble des sites.

- Déchets dangereux :

Il s'agit ici des huiles usagées, filtres à huile et à air, déchets d'équipements électroniques et électriques, déchets médicaux et produits chimiques périmés, etc. Ces déchets sont eux aussi remis à des collecteurs agréés ayant un permis environnemental pour la collecte, le transport et le traitement de ces types de déchets. Un certificat de destruction des déchets est remis après traitement desdits déchets.

Comme le montrent ces chiffres, la majorité des déchets solides et liquides produits par les huileries et les garages est actuellement recyclée et/ou traitée selon des méthodes appropriées.

d. Protection et amélioration de la biodiversité

Les zones de bas-fonds et d'affleurements rocheux, où l'on peut s'attendre à une plus grande biodiversité, sont préservées afin de créer des poches de conservation de la biodiversité. La mise en service des bassins de lagunage permet quant à elle la préservation des eaux de surface et la régénération de la végétation aquatique et riveraine.

e. Emissions atmosphériques et air ambiant

Les analyses de rejet de fumées ont été réalisées par le cabinet CAP Développement agréé par le Ministère de l'industrie.

Les huileries génèrent des fumées qui sont analysées semestriellement.

Si ces résultats ne sont pas satisfaisants, des mesures correctives sont prises pour améliorer la combustion. Les analyses réalisées courant du mois de novembre et les résultats obtenus sont consignés dans le tableau ci-dessous.

Analyses de rejet des fumées des chaudières (2018)								
Paramètres	Unité	Valeurs limites NC	Chaudière Mbongo	Chaudière Eséka	Chaudière Dibombari	Chaudière Kienké	Chaudière Edéa	Chaudière Mbambou
SO ₂	mg/m ³	200	0	0	3	10	0	50
NO _x	mg/m ³	600	150	171	172	380	29	120
Poussières	mg/m ³	50	41	40	46	72	47	48
CO	mg/m ³	200	300	188	173	313	184	501

NB : La technique d'analyse des fumées utilisée en 2018 est différente de l'année précédente, raison pour laquelle les chiffres paraissent aussi peu cohérents d'une année à l'autre.

Les employés ont été une fois de plus sensibilisés sur la conduite à tenir avec une chaudière afin d'éviter un dégagement anormal de fumées dans l'environnement.

En 2018, les résultats sont assez satisfaisants, mis à part les poussières et le CO au niveau de certains sites.

f. Matières consommées

Le volume total des matières non-renouvelables consommé :

Quantités de plastiques sorties (2018)									
Désignations	Unité	Par site							Utilisations
		Dibombari	Edéa	Eséka	Kienké	Mbambou	Mbongo	Total	
Bande de greffage	Kg	0	0	0	0	0	0	0	Hévéa
Bassine plastique	Pièce	6	77	0	64	10	6	163	Récolte
Film lanière découpées	Pièce	0	0	0	0	0	0	0	Hévéa
Flacon prélèvement	Pièce	2 037	130	358	1 526	1 523	330	5 904	Laboratoire
Sac de germination	Pièce	0	0	0	0	0	0	0	Pépinière
Sachet pépinière	Pièce	25 000	34 400	0	174 075	109 000	0	342 475	Pépinière
Sachet pré-pépinière	Pièce	0	15 350	0	40 500	125 000	0	180 850	Pépinière
Seau plastique	Pièce	5 534	0	0	0	0	0	5 534	Hévéa
TOTAL		32 577	49 957	358	216 165	235 553	336	534 926	

N.B : Les Matières consommées sorties du magasin central de Douala sont transférées dans les magasins opérationnels des sites.

g. Énergie

La Socapalm est alimentée par trois sources d'énergie :

- L'énergie produite par la compagnie d'électricité locale ENEO : environ 2 948 832 KWh consommés en 2018 sur l'ensemble des sites ;
- Les groupes électrogènes en cas de coupures d'électricité, d'incapacité d'approvisionnement par ENEO ou par la turbine : 15 876,50 litres de gasoil en moyenne par mois sur l'ensemble des sites ;
- L'énergie produite par les turbines pendant l'usinage : 8 630 824 KWh pour la Socapalm. Les turbines sont alimentées avec les fibres et coques provenant de l'usinage des régimes.

h. Prise en compte des impacts sur le changement climatique

Le remplacement des anciennes chaudières des huileries de la Socapalm, par de nouvelles installations avec un meilleur système de combustion, permettra progressivement une diminution significative des principaux gaz polluants et des fumées à forte charge de poussière.

Les gaz de climatisation à gaz prohibés sont interdits d'achat comme l'indique le plan de management environnemental. Dans le but de se mettre en conformité face à cette réglementation, l'entreprise a mis sur pied une politique de remplacement progressif des climatiseurs contenant des gaz prohibés « Tout remplacement de climatiseur est systématiquement remplacé par ceux avec gaz homologués ».

i. Préservation des Hautes Valeurs de Conservation et forêts à Haut Stock de Carbone

Les études HVC ont commencé en 2018 sur les plantations de Mbambou. Il est prévu de réaliser des études complètes en 2019 sur les 5 sites restants.

4. Évaluations d'impact environnemental

Le système de management environnemental repose sur les exigences des normes ISO 14001 : 2015 et privilégie la prévention. Cette prévention nécessite une évaluation des risques qui se fait de manière permanente afin de réduire l'impact des activités sur l'environnement. Afin d'atteindre cet objectif, différentes mesures ont été prises telles que :

- Le dallage des aires de distribution des produits pétroliers ;
- La mise en place de moyens de rétention pour le stockage de produits chimiques ;
- Les analyses semestrielles des rejets d'eau et des émissions de fumées des chaudières ;
- La planification des réactions en situation d'urgence environnementale, etc.

5. Etudes des Hautes Valeurs de Conservation et Approches Hauts Stock de Carbone (HCV-HCSA)

Comme le prévoit la politique de gestion responsable de Socfin, Socapalm applique l'approche HSC/HVC. De ce fait, en 2018, le cabinet d'audit « Montrose » est venue faire premièrement une étude de portée sur les zones HVC et HSC sur les 6 sites Socapalm. Montrose est ensuite venu réaliser l'étude complète à Mbambou, HVC et HSC simultanément.

A Kienké, les palmiers proches des cours d'eau (zones ripariennes) ont été identifiés et matérialisés en vue d'une réhabilitation. Il est prévu de faire ceci sur l'ensemble des plantations Socapalm.

6. Non-conformités environnementales

Deux inspections règlementaires annuelles ont lieu au sein de chaque site. La Socapalm n'a reçu aucune sanction pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement en 2018.

Les recommandations données sont prises directement en compte et, si cela nécessite un coût élevé, des fiches d'actions sont ouvertes à cet effet. L'action est ensuite insérée dans le tableau des actions correctives à amorcer.

Les recommandations données sont :

- Matérialiser le plan de circulation piétons/engins ;
- Améliorer la signalisation au sein des sites ;
- Améliorer le fonctionnement de la lagune afin d'atteindre les standards de rejet recommandés.

7. Programmes et plans (existants et développés cette année)

Le plan de management environnemental est issu de l'analyse environnementale des sites, des exigences du Groupe et des exigences légales et, il traite notamment de :

- La pollution des sols ;
- La pollution des eaux ;
- La diminution des ressources naturelles (consommation en eau, énergie électriques, consommables) ;
- La pollution de l'air ;
- La gestion des sous-traitants ;
- La gestion des déchets.

8. Réalisations

Afin d'optimiser les ressources naturelles, une priorité a été donnée aux réalisations suivantes en 2018 :

- Canalisation des eaux de refroidissement issues de la chaudière vers le décanteur/séparateur et vers la lagune du site d'Edéa ;
- Construction de deux entrepôts afin de réaménager la déchèterie du site d'Edéa ;
- Remplacement de la tuyauterie conduisant les effluents de l'huilerie vers la lagune afin de prévenir d'éventuelles fuites sur le site de Mbongo ;
- Agrandissement des bacs des séparateurs/décanteurs de la station totale et du garage afin d'améliorer les paramètres physico-chimiques des eaux de rejet sur le site de Kienké ;
- Mise en place d'un système de recirculation interbassins des eaux de la lagune à Kienké ;
- Enlèvement des déchets ménagers par l'entreprise nationale d'insalubrité du Cameroun (SECA responsable des entreprises privées et filiale d'HYSACAM) ;
- Mise en place des systèmes de compostage dans les villages de travailleurs à Kienké et Edéa ;
- Réaménagement du décanteur/séparateur du garage endommagé, à Edéa ;
- Analyse des eaux, des fumées des chaudières et incinérateurs et de l'air ambiant.

9. Formations

Comme dans les années antérieures, la Socapalm poursuit son travail d'implication de l'ensemble des collaborateurs dans la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise par la sensibilisation et la formation des employés mais aussi par la communication tant en interne qu'en externe.

Les formations dispensées portent essentiellement sur des cycles de perfectionnement de courte durée, touchant différentes disciplines telles que :

- La santé au travail ;
- Les systèmes de management et audits HSE ;
- Les impacts environnementaux liés à l'activité de la Socapalm ;
- Les techniques de lutte contre l'incendie ;
- L'utilisation des produits chimiques.

L'uniformisation, l'organisation, la systématisation et la généralisation du reporting sont autant de moyens d'information et de communication HSE, ils font partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

10. Monitoring (chiffres du rapport mensuel)

- Stockage des produits chimiques : 172 inspections et 6 NC (non-conformités) au mois de décembre 2018 ;
- Gestion des déchets : 40 audits des déchets et 0 NC au mois de décembre 2018 ;
- Accueil HSE : 14 audits d'induction et 0 NC au mois de décembre 2018;
- ISO 14001 : 18 audits internes et plusieurs non conformités.

Dans le cadre du système de management environnemental, des inspections mensuelles sont réalisées par les Coordonnateurs HSE et des audits internes réalisés par l'ACEQ et une consultante externe. Ces NC sont immédiatement traitées si elles n'engendrent aucun coût. Si, des investissements doivent être réalisés, elles seront résolues dans les jours à venir. Des plans d'actions correctives sont mis en place et un suivi spécifique est réalisé par le responsable de l'action.

11. Nombre d'accidents environnementaux (détails)

Durant l'année 2018, 128 accidents/incidents environnementaux conséquents ont été recensés pour l'ensemble des sites. Il s'agissait pour la plupart de :

- Des déversements accidentels des produits chimiques au niveau des magasins phytosanitaires dû à la qualité des bidons de conditionnement;
- Déversement des huiles de vidange au niveau des garages ;
- Des incendies entraînant des destructions de cultures causées par des feux villageois.

Des mesures correctives ont été prises dans chaque cas d'accidents/incidents environnementaux. Lorsqu'il s'agit d'un déversement de produits chimiques, les mesures prises face à un déversement sont directement mises en application : les kits de déversement sont toujours disponibles sur les lieux de stockage des produits liquides. Aussi, des bacs de retentions dans les aires de stockage ont été installés ; des sensibilisations sur les feux villageois et brulage de champs personnels ont été effectuées

12. Taux d'accidents environnementaux pour 200 000 heures de travail

Le taux d'accidents environnementaux est de 4.28.

13. Evolution dans le temps

Le nombre d'accidents environnementaux est croissant car le suivi d'enregistrement de ces derniers s'est renforcé. Des mesures correctives et préventives sont directement mises en place : maintenances préventives, sensibilisation et formation du personnel.

14. Relations avec le gouvernement / les administrations

Le respect de la réglementation en vigueur est l'une des exigences de la norme ISO 14001.

Par ailleurs, les différentes administrations locales (MINADER, MINEPDED, MINMIDT, MINCOMMERCE, MINSANTE, etc.) effectuent, deux fois par an, des inspections réglementaires sur l'ensemble des activités de la Socapalm. Ces visites sont sanctionnées par des rapports avec diverses recommandations à mettre en place : plan d'actions en fonction des ressources

15. Aspects environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement (formations, audits, etc.)

Avant le démarrage d'un chantier, une analyse des risques liés à l'activité est faite par l'entreprise sous-traitante et est envoyée au chef du département technique et au CHSE afin que les mesures nécessaires soient prises en interne.

16. Objectifs pour l'année prochaine

En plus de l'amélioration continue de son système de management, la Socapalm a pour objectif HSE en 2019 de :

- Maintenir sa certification ISO 14001 : 2015 ;
- Poursuivre l'implémentation de la démarche de certification RSPO ;
- La maîtrise de des impacts environnementaux, entre autres, la gestion des effluents des lagunes ;
- Maintenir le respect des exigences légales avec la mise à jour des registres d'études au poste de travail (document unique) dans l'ensemble de ses sites ;
- Poursuivre la mise en œuvre du plan de gestion environnemental et social (PGES) ;
- Optimiser au maximum l'utilisation des ressources naturelles ;
- Avoir une meilleure comptabilité des déchets à l'entrée de la déchèterie ;
- Implémenter le tri des déchets ménagers sur l'ensemble des villages Socapalm.

VII. Contribution au développement local

1. Partenaires locaux

La Socapalm s'efforce de maintenir et d'améliorer les relations avec les communautés en s'employant d'années en années à contribuer au développement économique et social des régions dans lesquelles elle est implantée.

a. Sous-traitants

Pour participer efficacement au développement économique des communautés riveraines, la Socapalm accompagne et soutient les entreprises de sous-traitance en nouant des partenariats avec ces dernières. Elle contribue ainsi à créer ou à préserver les emplois des riverains.

Le recours aux Très Petites Entreprises employant principalement des riverains ainsi que le recrutement par la Socapalm de candidats natifs de la localité où elle est implantée, contribue également à renforcer davantage ses relations de bon voisinage.

Aussi, lors des recrutements, la Socapalm donne la priorité, à compétences égales, aux candidatures émanant de personnes riveraines.

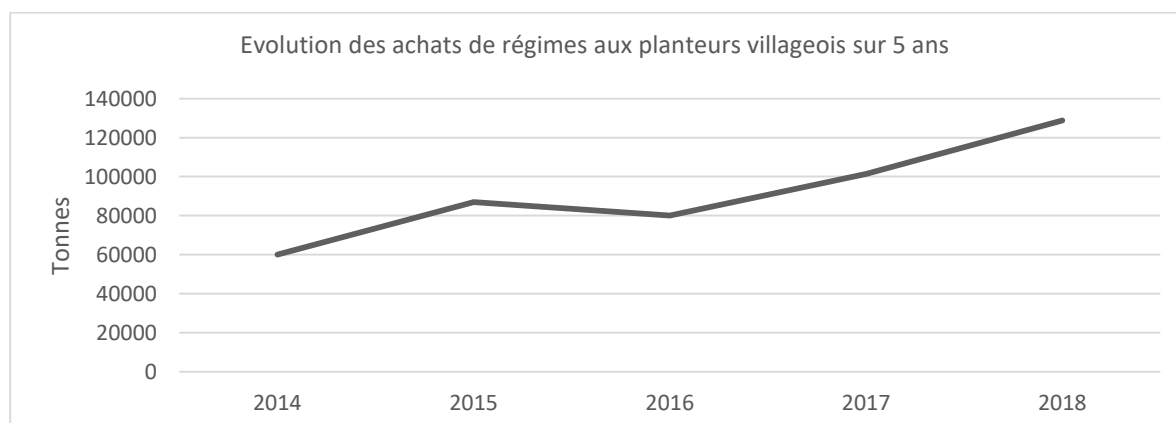
b. Planteurs villageois

Les planteurs villageois, riverains de l'entreprise, sont encouragés à livrer leurs productions aux sites de production de la Socapalm.

Un partenariat existe alors entre les entités, par le biais de la collecte des régimes des planteurs, la mise en place ou la réhabilitation de pistes agricoles, une assistance technique agronomique, la fourniture d'outils agricoles ou d'engrais à la demande et, bien entendu, le paiement selon un prix progressif des productions.

Les volumes achetés en 2018 sont de 128 834 tonnes de régimes pour un montant global de 8 147 250 FCFA.

On notera aussi une progression constante des volumes achetés d'année en année.



c. Plan d'engagement avec les parties prenantes

La Socapalm tient compte, dans le cadre du partenariat gagnant-gagnant avec les ONG, les GIC⁸ et les communautés locales, de leurs implications effectives dans des projets. Ces derniers sont très souvent consultés ou même invités à prendre part aux réunions organisées par l'entreprise ou par les Autorités départementales.

2. Plans de développement communautaire

La Socapalm accorde des appuis financiers ponctuels et logistiques aux fêtes traditionnelles dans les communautés villageoises. Ces sommes permettent l'organisation d'événements et le développement social des communautés.

Aussi, afin de permettre aux populations riveraines d'accroître le développement économique local, une surprime de **1 622 781 FCFA** a été versée aux planteurs villageois en 2018, favorisant de ce fait l'extension de leurs activités.

3. Relations de bon voisinage avec les populations voisines

La Socapalm est partie prenante des plateformes tripartites permanentes de dialogue entre ses plantations, les riverains desdites plantations et l'État du Cameroun. Au cours de ces plateformes les préoccupations portées par toutes les parties prenantes, et les résolutions ou recommandations envisagées sont abordées et consignées dans des rapports et, suivies par l'État du Cameroun qui y joue un rôle « d'arbitre ».

L'ensemble des comptes rendus des réunions sont disponibles auprès de l'administration et des bureaux de direction des plantations.

Leurs créations :

1. Edéa : 12 avril 2013
2. Mbongo/Mbambou : 23 septembre 2015
3. Kienké : 14 septembre 2016
4. Dibombari : novembre 2016 (1^{ière} convocation)
5. Eseka : 7 août 2018

En 2018, 4 réunions tripartites se sont tenues sur les différents sites.

⁸ Groupement d'Intérêt Communautaire

a. Accès à la santé et à l'éducation pour les communautés

L'accès gratuit des riverains aux services médicaux de la Socapalm qui, bien que n'étant pas des hôpitaux (centres de santé du travail), interviennent dans les cas d'urgences et assure les premiers soins.

Un peu plus de 1 800 cas, riverains et autres personnes n'appartenant pas à la Socapalm, ont bénéficié des soins de premier secours dans les centres médicaux ou dans les postes de secours.

Au niveau du système scolaire, aucune discrimination n'est faite entre les enfants de travailleurs Socapalm et ceux des communautés riveraines.

D'ailleurs, la nouvelle école primaire de Mbambou, construite par la Socapalm, a ouvert ses portes. Dans cette plantation, 65% des enfants scolarisés ne sont pas des enfants d'employés de la Socapalm.

b. Approvisionnement en énergie et en eau

La Socapalm a facilité, en 2018, la rénovation du réseau électrique dans différents villages, ainsi que la rénovation de 4 puits ou forages et la construction de 3 nouveaux forages, mis à disposition des populations riveraines.

Afin de montrer son soutien à la population du village riverain de Mbonjo, la plantation de Dibombari rénove le centre médical existant et qui était à l'abandon depuis plusieurs années.

c. Ouverture et entretien des routes

La Socapalm entretient les routes et pistes principales afin de faciliter la circulation des populations et des biens de consommation produits par ces dernières sur toutes les plantations. En 2018, un montant de 25 168 280 FCFA a été consacré à la création et à l'entretien des routes nationales ou voies d'accès aux villages riverains, ainsi que pour construire et réhabiliter les ponts se trouvant sur ces dernières.

4. Partenaires dans des projets de développement local

a. Avec les populations

Les plantations créent des partenariats « publics-privés » avec des organismes, notamment avec l'IECD⁹, afin d'apporter une contribution au développement socio-économique local.

Ce soutien, tant sur le plan humain, matériel que financier, a pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes ruraux des zones d'activités de la Socapalm et, ainsi, de les accompagner vers des emplois entrepreneuriaux (production agricole, petit élevage, artisanat, transformation...).



Le diplôme fourni à la fin du cursus est maintenant reconnu par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP). Ainsi, 5 projets portés par des diplômés de 2017, ont pu voir le jour en 2018. En juin 2018, 5 élèves ont été diplômés et peuvent désormais créer leurs propres projets agricoles.

En septembre 2018, 10 élèves ont entamé leur 1^{ère} année à l'EFA de Kienké. Des actions de sensibilisation sont menées régulièrement afin de promouvoir cette filiale éducative en espérant pouvoir développer davantage l'école et accueillir plus d'élèves à la rentrée 2019.



Elèves de Terminale à l'Ecole Familiale Agricole de Kienké et leurs éducateurs.

⁹ Institut Européen de Coopération et de Développement : www.iecd.org

5. Protection des populations autochtones

Les populations autochtones pygmées Bagyéli avoisinent la plantation de Kienké.

Ces populations participent aux plateformes de dialogue organisées pour structurer les relations communautaires. Leur spécificité est reconnue et une place particulière leur est réservée.

La Socapalm, via le Groupe Socfin, s'est engagée, dans sa politique de gestion responsable, à respecter les droits des communautés autochtones en se conformant aux articles de la Déclaration des nations unies sur les droits des peuples autochtones.

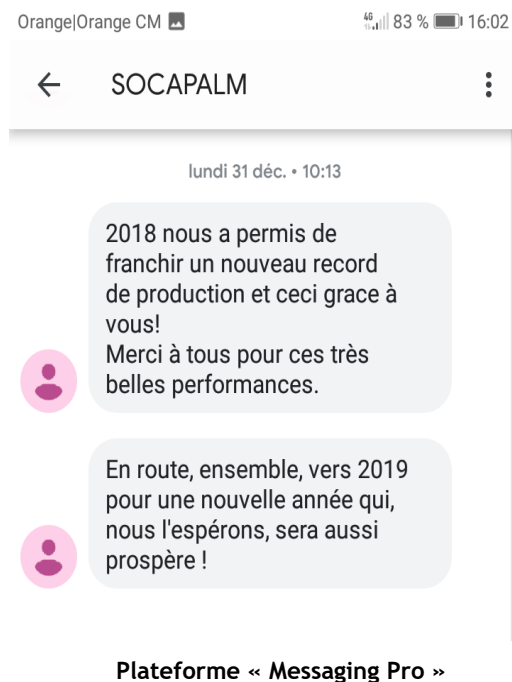
VIII. Communication interne et externe

1. Renforcement de la communication interne

Depuis quelques années, la Socapalm a cherché à développer sa communication auprès de ses travailleurs en utilisant des moyens de communication adaptés à ses spécificités (entreprise multi-sites, etc). Ainsi, un système de messagerie appelé « Messaging Pro » a été mis en place et permet, par le biais de SMS, de fournir les informations nécessaires aux différents départements et employés (communication de la direction, messages d'anniversaires, etc.).

En plus de cela, une page Facebook a été créée en 2016 et permet de partager à toute personne extérieure, les différents événements, articles, communiqués et autres actions réalisées au sein de l'Entreprise.

Enfin, la rédaction des « Echos de Socapalm », magazine interne donnant un aperçu des activités de la Socapalm, a repris vie dans le courant de l'année 2017 et devrait voir son nouveau numéro sortir d'ici début 2019.



2. Renforcement la communication externe

En plus des différents outils cités ci-dessus, la Socapalm a remis à jour son site Internet. Tout cela afin d'offrir un meilleur aperçu de ce qui est mené au quotidien par l'Entreprise pour ses employés, et pour l'approvisionnement du marché local en huile de palme, denrée pour laquelle le pays accuse toujours un déficit de 130 000 tonnes par an.



3. Participations aux évènements et/ou sponsoring

En mars 2018, la Socapalm a été l'un des sponsors de l'Association « Bike For Africa », de Brussels Airlines, qui a organisé un tour du Cameroun à vélo, en vue de collecter des fonds pour soutenir l'ONG « MercyShips » qui était présente sur les côtes camerounaises durant 9 mois. Certains membres de la Socapalm, ainsi que du Groupe Socfin, ont également donné de leur personne pour honorer cette belle cause.



IX. Objectifs et perspectives 2019-2020-2021

Après une très belle année 2017, les efforts se sont poursuivis en 2018 avec des résultats probants tant en termes de productions que de finances et de cohésion sociale.

Grâce à un climat de travail serein au sein de l'entreprise, nous nous inscrivons donc dans la continuité de cette dynamique résolument positive en 2019.

Un cadre d'un dialogue permanent étant bien en place avec le personnel à tous les niveaux , il nous faudra nous attacher à améliorer l'existant encore et toujours.

Les programmes de constructions de nouveaux logements, d'infrastructures sportives, scolaires, médicales ou sociales et sportives en cours contribueront à améliorer encore le cadre de vie du personnel de l'Entreprise.

Les relations densifiées avec les communautés riveraines ont permis la réalisation de nombreux projets communautaires d'intérêt général ainsi que la mise en place d'un système de gardiennage efficace des cultures par les populations.

Un coup d'œil rétrospectif permet de se rendre compte des progrès réalisés sur les plans environnementaux, du sociaux et professionnels mais la Socapalm tient, tout comme ses employés à progresser encore et encore !

Cette volonté d'amélioration continue se ressent au quotidien chez chaque employé Socapalm mais aussi auprès de tous ses partenaires et parties prenantes.



X. Index du contenu GRI

STRATEGIE ET ANALYSES

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation.	Message du Directeur Général

PROFIL DE L'ORGANISATION

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
--------	-------------	-----------

G4-3	<p>Nom de l'organisation – Principaux produits – Siège de l'organisation – Nature du capital et forme juridique – Taille de l'organisation - Détail des employés de l'organisation et des travailleurs externe – Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective – Description de la chaîne d'approvisionnement de l'organisation – respect volontaire des autres normes – Affiliations à des associations</p>	<p>Profil de la Société, Pratiques d'emploi, syndicats – Profil de la société, des sous-traitants et fournisseurs- Parties prenantes et partenaires</p>
G4-4		
G4-5		
G4-6		
G4-7		
G4-9		
G4-10		
G4-11		
G4-12		
G4-15		
G4-16		

ASPECTS PERTINENTS IDENTIFIES

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés ou documents équivalents n'est pas prise en compte dans le rapport -	Performance économique en chiffres

IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-24	Liste des groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue – Critères retenus pour l'identification – Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes – Thèmes et préoccupations clés soulevées dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes	Plan d'engagement avec les parties prenantes, plan de développement communautaire, relations de bon voisinage avec les populations voisines – divulgation de l'information
G4-25		
G4-26		
G4-27		

PARAMETRES DU RAPPORT

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-28	Période considérée – Date dernière publication – cycle reporting – personne à contacter.	Engagement environnemental et social
G4-29		

G4-30
G4-31
G4-32A

GOVERNANCE

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-14 G4-34 G4-35 G4-36 G4-37 G4-38	<p>La démarche de précaution est-elle prise en charge par l'entreprise et comment ? – Indiquer la structure de la gouvernance de l'organisation – préciser le processus de délégation de pouvoirs de l'instance supérieure - si l'organisation a nommé un ou plusieurs cadres dirigeants responsables – Indiquer le processus de consultation entre les parties prenantes – Indiquer le rôle de l'instance supérieur de gouvernance dans l'identification, dans l'examen de l'efficacité, indiquer la fréquence de l'examen des impacts, indiquer le comité qui examine et approuve le rapport du DD, indiquer le processus pour informer des réclamations –</p>	<p>Structure de gouvernance et méthodes de gestion – Chartes et code d'éthique – déclaration des droits de l'homme – pas de travail forcé – pas de travail des enfants – anti-corruption – comportement anticoncurrentiel – plaintes et griefs</p>

G4-45

G4-46

G4-47

G4-48

G4-49

G4-50

ENVIRONNEMENT

NUMERO

DESCRIPTION

REFERENCE

Consommation totale de combustibles –
Consommation énergétique au sein de
l'entreprise – réduction de la consommation
énergétique – réduction des besoins
énergétique des produits et services –
volume total d'eau prélevé – sources
d'approvisionnement en eau très touchées
par les prélèvements – Pourcentage et
volume total d'au recyclée et réutilisée. Sites
opérationnels détenus, loués ou gérés dans

G4-EN1
G4-EN3
G4-EN6
G4-EN7
G4-EN8
GE-EN9
G4-EN10
G4-EN11
G4-EN12
G4-EN13
G4-EN14
G4-EN22
G4-EN23
G4-EN24
G4-EN25
G4-EN26
G4-EN29
G4-EN32

des aires protégées – description des impacts substantiels des activités – habitats protégés ou restaurés - Nombre d'espèces menacées figurant sur la Liste rouge mondiale de l'UICN et sur son équivalent national et dont les habitats se trouvent dans des zones affectées par des activités, par niveau de risque d'extinction – Total des rejets dans l'eau, par type et par destination - Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement - Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement.- Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs - Masse des déchets transportés, importés, exportés ou traités et jugés dangereux aux termes de la Convention de Bâle, Annexes I, II, III et VIII ; pourcentage de déchets exportés dans le monde entier - Identification, taille, statut de protection et valeur de biodiversité des sources d'approvisionnement en eau et de leur écosystème connexe significativement touchés par l'évacuation et le ruissellement des eaux de l'organisation - Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour des non-conformités aux réglementations en matière d'environnement - Pourcentage de nouveaux fournisseurs ayant été contrôlés à l'aide de critères environnementaux – impacts négatifs

Matières consommées – prise en compte des impacts sur le changement climatique –protection des eaux de surface et souterraines – protection et amélioration de la biodiversité – gestion des déchets – non-conformité – système de gestion de l'environnement.

G4-EN33

substantiels, réels et potentiels sur l'environnement

ECONOMIQUE

NUMERO

DESCRIPTION

REFERENCE

G4-EC2

G4-EC5

Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques – Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels - Proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels - Développement et impact des

Risque lié au changement climatique – Satisfaire les besoins financiers des employés – personnel – investissement dans les infrastructures.

G4-EC6	investissements en matière d'infrastructures et des services
G4-EC7	

EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DECENT

NUMERO	DESCRIPTION	REFERENCE
G4-LA2	<p>Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés à contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures – Retour au travail et maintien au poste après le congé parental par sexe – délai minimal de préavis en cas de changement opérationnel - pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail - Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents de travail mortels, par zone géographique et par sexe - Salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité - Questions de santé et de sécurité</p>	<p>Embauches, congés et heures supplémentaires – politique de sécurité et de santé au travail – assurer la sécurité des employés – formation et sensibilisation – répartition du personnel par catégorie et par sexe</p>
G4-LA3		
G4-LA4		
G4-LA5		
G4-LA6		
G4-LA7		
G4-LA8		
G4-LA9		

G4-LA10
G4-LA11
G4-LA12

couvertes par des accords formels avec les syndicats - nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle - Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière - Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques, séparé par sexe - Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.

DROITS DE L'HOMME

NUMERO

DESCRIPTION

REFERENCE

G4-HR3
G4-HR4
G4-HR5
G4-HR6

Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises – Sites et fournisseurs identifiés au sein desquels le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pourrait ne pas être respecté - Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé ; mesures

Gestion des plaintes internes –

Commission du CHSSTC et Unions syndicales – pas de travail des enfants – pas de travail forcé ou obligatoire – comportement anticoncurrentiel –

G4-HR7

G4-HR8

G4-HR9

prises pour assurer ce droit. - Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail - Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; mesures prises pour contribuer à abolir ce type de travail - Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme applicables dans leurs activités – nombre total d'incidents de violations des droits des peuples autochtones - Pourcentage et nombre total d'installations ayant été soumis à des examens et/ou à des études d'impacts relativement aux droits de l'homme.

relation de bon voisinage avec les populations riveraines – déclaration des droits de l'homme

SOCIETE

NUMERO

DESCRIPTION

REFERENCE

G4-SO1

Pourcentage des installations où sont mis en place des programmes d'engagement auprès de la communauté locale, des études

Plan de développement communautaire – anti-corruption – comportement anticoncurrentiel

G4-SO3

G4-SO4

G4-SO5

G4-DO7

d'impact et de développement - Nombre total et pourcentage des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques de corruption et risques substantiels identifiés - Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption - Cas avérés de corruption et mesures prises – nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, pratiques antitrust et monopolistiques et leurs issues.

XI. Glossaire

Glossaire	
Libellé	Description
CENEFAC	Coordination Nationale des Ecoles Familiales Agricoles
CLIP	Consentement Libre, Informé et Préalable : principe selon lequel une communauté a le droit de donner ou de refuser de donner son consentement à des projets proposés susceptibles d'avoir une incidence sur les terres qu'elle possède, occupe ou utilise traditionnellement
CSAC	Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft. La DEG est une corporation d'investissement et de développement allemande, qui promeut des structures privées pour ainsi contribuer durablement à leurs croissances et améliorer les conditions de vie de ces pays
GRI	Global Reporting Initiatives : c'est une structure de partenaires de divers horizons, qui crée un cadre de travail commun en vue de l'élaboration du rapport développement durable
G4	Ces sont des lignes directrices pour la rédaction du rapport du développement durable
HSC	Hauts Stocks de Carbone : Les forêts à haut stock de carbone sont celles identifiées au travers de l'approche HCS en tant que zones forestières à protéger en priorité d'une éventuelle conversion
HSE	Health, Security, Environment
ISO 14001	La norme ISO 14001 est une norme internationale référentielle d'une société pour mettre en place son système de management environnemental. Elle a pour objectif d'aider l'entreprise à gérer l'impact de son activité sur l'environnement et à démontrer l'efficacité de sa gestion
ONG	Organisation Non Gouvernementale
QHSE	Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement
RSE	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil, est une certification sur l'huile de palme durable. C'est une organisation à but non lucratif qui regroupe les producteurs de l'huile de palme
SOCFINAF	Société Financière spécialisée dans l'exploitation des plantations de palmiers et d'hévéas situées en Afrique
USLC	Union des Syndicats Libres du Cameroun.

XII. Chiffres clés

Données	Unité	Réalisations 2018
Données financières		
Infrastructures	FCFA	4 264 028 792
Actions sociales	FCFA	1 469 857 828
Dépenses en santé	FCFA	609 211 466
Sécurité et environnement	FCFA	275 348 066
Total des dépenses et des investissements	FCFA	6 618 446 152
Effectifs		
Employés permanents	Nb	2 156
Travailleurs intérimaires	Nb	1 748
Travailleurs contractuels	Nb	1 483
Effectif total	Nb	5 387
Santé et sécurité		
Nombre d'heures travaillées	Heures	5 983 324
Décès	Nb	1
Blessures non mortelles	Nb	717
Taux d'accidents par 100 employés	Nb/100 employés	24,0
Accidents de travail ou maladies professionnelles entraînant une DART	Nb	117
Taux d'accident de DART par 200 000 heures	Nb/200 000 heures	3,91
Journées perdues	Nb	1 054
Nombre de journées perdues par 100 employés	Nb/100 employés	35,23
Formations et sensibilisations	Nb	2 228
Personnes formées	Nb	42 358 ¹⁰
Indicateurs de consommation		
<i>Usines</i>		
Consommation de carburant par tonne de régimes usinés	l/T FFB	0,33
Consommation d'eau par tonne de régimes usinés	M ³ / T FFB	1,25
Consommation d'électricité par tonne de régimes usinés	kWh/T FFB	16,74
<i>Ateliers et garages</i>		
Consommation moyenne de carburant - véhicules légers	l/100 km	11,04
Consommation moyenne de carburant - camions	l/100 km	37,86
Consommation moyenne de carburant - tracteurs	l/h	2,97
Consommation moyenne de carburant - groupes électrogènes	l/kWh	0,64
Production d'énergie renouvelable		
Turbines à vapeur alimentées par la biomasse	kWh	8 630 824,10
Gestion des déchets : Déchets ménagers et déchets industriels banals		
Gestion externe		
Déchets vendus	Tonnes	259,15
Déchets éliminés dans une décharge municipale	Tonnes	1 830
Déchets collectés par un revendeur agréé	Tonnes	32,882
Gestion interne		
Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise (non aménagée)	Tonnes	NC

¹⁰ Plusieurs travailleurs ont reçus différentes formations et sensibilisations et n'ont pas été différenciés.

Déchets éliminés dans la décharge de l'entreprise (aménagée)	Tonnes	NC
Déchets liquides éliminés dans les lagunes	m ³	482 223
Déchets incinérés (sans récupération d'énergie)	Tonnes	0,61
Déchets valorisés par récupération d'énergie	Tonnes	160 861
Déchets valorisés par un recyclage organique/compostage	Tonnes	141 642,15
Déchets valorisés par un recyclage des matériaux	Tonnes	NC
Déchets industriels spéciaux (DIS)		
DIS remis à un collecteur agréé	Tonnes	1,25
DIS traités selon d'autres bonnes pratiques (FDS §13)	M ³	NC
Données agricoles		
Produits toxiques utilisés		
Utilisation d'Aldicarbe	Kg	0
Utilisation du Paraquat	L	0
Utilisation de Carbofuran	Kg	0
Engrais organique utilisé		
Rafles	Tonnes	128 289
Balles de cacao	Tonnes	0
Fibres de palmistes	Tonnes	32 202
Autres solides	Tonnes	0
Boues	Tonnes	0
Données médicales		
Infrastructures		
Hôpital	Nb	0
Clinique	Nb	6
Avant-poste de santé	Nb	3
Ambulance	Nb	6
Personnel		
Médecins	Nb	6
Infirmières	Nb	22
Aides-soignants	Nb	4
Autre personnel	Nb	19
Patients hospitalisés / Patients ambulatoires		
Consultations	Nb	45 597
Hospitalisations	Nb	494
Services		
Planification familiale		OUI
Traitement anti-VIH		OUI
Traitement de la tuberculose		OUI
Statistiques de l'éducation		
Ecoles maternelles	Nb	15
Ecoles primaires	Nb	32
Ecoles secondaires	Nb	7
Enseignants	Nb	407
Elèves	Nb	9 221
Ratio Etudiants/Enseignant	Nb	23.5
Données villageoises et camps		
Nombre de villages ou de camps dans la concession	Nb	32
Population - Travailleurs logés	Nb	5 069
Population - Nombre d'ayant-droits	Nb	8 125
Population - Nombre d'occupants illégaux	Nb	216
Population totale	Nb	13 410
Logements	Nb	4 350

Logements construits	Nb	186
Logements rénovés	Nb	81
Cuisines construites	Nb	164
Cuisines rénovées	Nb	12
Latrines/douches construites	Nb	144
Latrines/douches rénovées	Nb	13
Magasins	Nb	51
Marchés	Nb	1
Clubs	Nb	9
Terrains de sport	Nb	24
Lieux de rencontre	Nb	19
Points d'eau	Nb	222

XIII. Annexes





SOCIETE CAMEROUNAISE DE PALMERAIES

SOCIETE ANONYME AVEC CONSEIL D'ADMINISTRATION AU CAPITAL DE 15 252 630 000 FRANCS CFA
B.P. 691 Douala - Cameroun

Téléphone : (237) 33 43 77 83 - 33 43 87 26 - Tél/Fax ; (237) 33 43 87 34

POLITIQUE HSE

La protection de la santé et sécurité de son personnel, de ses clients, de son voisinage, ainsi que la protection des ressources naturelles et de l'environnement constituent un axe stratégique majeur du développement de la SOCAPALM.

Nous sommes convaincus que la prise en compte de la protection de l'environnement est aujourd'hui un des piliers de la responsabilité sociale et de l'exemplarité globale de notre entreprise. C'est pourquoi la SOCAPALM s'engage à mettre en place un système de management conforme aux exigences du référentiel ISO 14001.

• SOCAPALM s'engage à conduire toutes ses activités en prenant autant que possible toutes les mesures pratiques pour prévenir ou réduire toutes les formes de risque, de nuisance et de pollution. Elle poursuivra ses efforts pour réduire ses besoins, tant en énergie qu'en ressources naturelles.

• SOCAPALM s'engage à tout mettre en œuvre pour être en conformité avec les lois et réglementations gouvernementales applicables aux différents sites ainsi qu'avec les autres exigences auxquelles elle a souscrit.

• SOCAPALM s'engage en reconnaissant les effets de ses activités sur l'environnement et les communautés où elle est installée, à n'agir que pour les améliorer.

• SOCAPALM s'engage à promouvoir un milieu de travail sain axé sur la prévention des accidents ainsi que les risques à la santé et à l'environnement et à impliquer son personnel dans l'amélioration continue de ses performances.

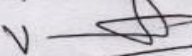
- Communiquant l'information requise aux travailleurs pour mener leur travail en toute sécurité en protégeant leur santé et l'environnement.
- Offrant de la formation, de l'aide et de la supervision aux travailleurs afin de s'assurer que chacun possède les connaissances et les compétences nécessaires pour accomplir son travail en sécurité.
- Valorisant l'implication et la responsabilisation de l'employé en matière de sécurité, santé et environnement au travail.
- Faisant affaire avec des sous-traitants respectueux des procédures HSE et directives HSE de notre entreprise.

Les travailleurs quant à eux doivent participer activement à l'atteinte des objectifs en sécurité – santé du travail et en respectant l'environnement en :

- Remplissant leurs tâches d'une manière qui ne crée pas de dangers pour leur propre santé et leur sécurité, ni celles des autres.
- Coopérant avec la direction et tous les collègues de travail à maintenir un environnement sain et sécuritaire.
- Respectant les consignes de sécurité émises par l'entreprise
- Rapportant tous les risques et dangers pour la sécurité-santé ainsi que pour l'environnement, identifiés dans le milieu de travail
- Aidant à élaborer des mesures permettant d'éliminer, de préférence à la source, les risques et les dangers présents dans leur environnement de travail.

Le Directeur Général s'engage, si besoin est, à réviser la politique HSE et à surveiller son efficacité, et soutient que la coopération et la collaboration de tous sont des valeurs essentielles pour faire de SOCAPALM un lieu de travail où chaque personne pourra évoluer en toute sécurité tout en protégeant l'environnement.

Douala, le 07 Octobre 2013


Yanick VERNET
Directeur Général

Siège Social : Tillo (Dibombari) Route de Nkongsamba - Direction Générale : Douala Rue de la Motte Piquet - Bonanjo

R.C.C.M : RC/MBA/2002/B/23 Imm. Stat. 03-019-01 - Numéro Contribuable M07800000370G