



DEVELOPPEMENT DURABLE
Rapport 2008





Sommaire

1. Message du Directeur Général
2. Les enjeux du développement durable dans l'agro-industrie
3. Notre démarche développement durable
 - 3.1 Notre approche et notre vision stratégique
 - 3.2 Nos orientations stratégiques
 - 3.3 Elaboration de la démarche
4. Nos cinq engagements prioritaires pour un développement durable
 - 4.1 Diffuser et appliquer la politique hygiène et sécurité et mettre en place un suivi performant des accidents du travail.
 - 4.2 Assurer un équipement et des outils de travail sécurisés et veiller à ce que les sous traitants travaillent dans le respect des réglementations.
 - 4.3 Loger les travailleurs permanents et saisonniers et leurs familles dans le respect des standards de qualité du Groupe. S'assurer que les logements comprennent en particulier un accès à l'eau potable, l'assainissement et l'électricité.
 - 4.4 Déployer une politique active de prévention des maladies infectieuses, notamment SIDA et paludisme, dans le respect du secret médical et de l'équité des conditions de travail.
 - 4.5 Prévenir les pollutions ponctuelles des sols.
5. Complément et annexes
 - 5.1 Nos relations avec les communautés et notre responsabilité vis-à-vis de nos fournisseurs
 - 5.2 Renforcement de capacité en développement durable
 - 5.3 Participation aux initiatives nationales
 - 5.4 Evènements récents
 - 5.5 Annexes



1. Message du Directeur Général

Le développement durable a été formalisé pour l'ensemble du Groupe en 2007, et 2008 a été la première année où il a été impliqué sur des thèmes communs. La Direction Développement Durable du Groupe a été extrêmement active et efficace. Elle a affronté les disparités qui sont le fait de l'histoire du Groupe, des pays et de la géographie. Avec pragmatisme, elle a su tisser les liens qui relient efficacement toutes les structures.

Les budgets ont été définis fin 2007 et les activités et investissements nécessaires ont été entrepris. Les méthodes et le reporting sont maintenant en route.

Les chutes brutales des cours de nos produits entre juillet et octobre 2008, pour le caoutchouc et l'huile de palme, ont dû être prises en compte et nous ont conduit à étaler dans le temps certains investissements lourds (lagunage, habitat). Mais l'essentiel des cinq objectifs que nous nous étions fixés a été réalisé comme le montre ce rapport.

Confrontés à l'ampleur des problèmes qui se posent, de l'environnement aux conditions de vie de nos salariés, il est clair que c'est finalement l'homme, sa sécurité, la satisfaction de ses besoins de base, qu'il soit employé dans le Groupe ou qu'il fasse partie de nos voisins des communautés villageoises vivant dans la périphérie de nos complexes, qui est plus que jamais au centre de nos efforts. Les retards du développement économique des pays où nous travaillons, les conflits, les désordres dans bien des régions où nous œuvrons ont généré une situation préoccupante en matière de santé, de scolarité, ou tout simplement d'accès à l'eau potable. Nous ne pouvons qu'essayer de combler ces retards.

Nous avons donc placé cet objectif en priorité.

Intervenant au cœur de ces questions, nous œuvrons activement pour que les hommes aient la priorité dans les environnements que nous souhaitons protéger, et regrettons que certaines organisations oublient ce principe de base du développement durable.

Yves LAMBELIN



2. Les enjeux du développement durable dans l'agriculture industrielle

Ils se résument à six axes stratégiques.

- s'adapter à une démographie nouvelle, à de nouveaux marchés du travail, de nouveaux consommateurs ;
- innover en vue d'améliorer l'efficacité énergétique, de réduire les impacts sur le climat et les éco systèmes ;
- préserver les ressources naturelles ;
- intégrer les enjeux sociaux des employés ;
- maintenir la « licence to operate » ;
- et garantir la compétitivité des activités sur le long terme.

3. Notre démarche développement durable

Un engagement fort depuis 2007, des plans d'action spécifiques à nos activités
En mai 2007, SIFCA s'est engagé dans une démarche de développement durable en donnant la priorité au volet humain, tout en conservant sa démarche de protection de l'environnement. Depuis cette date, le groupe a mené notamment les actions suivantes afin d'organiser le déploiement de sa stratégie de développement durable :

- le diagnostic de ses impacts sur ses trois filières (hévéa, sucre et palme) sur l'environnement, les employés et les communautés locales ;
- la sensibilisation des directions des filiales et des directeurs des 20 sites ;
- la définition de cinq engagements prioritaires et d'un plan d'action à l'échelle du Groupe, précisant des actions prioritaires et des objectifs de performance chiffrés à horizon 2011 ;
- la création dans la holding d'un poste de responsable du « développement durable » chargé d'animer, d'harmoniser, et d'orienter le Groupe dans cette démarche ;
- la création d'un réseau de coordinateurs développement durable dans les 7 filiales du Groupe (SHB, COSMIVOIRE, PALMCI, SAPH, GREL, RENL, et SUCRIVOIRE) en charge de déployer le plan d'action dans chaque filiale et jusque sur les sites ;
- l'introduction dès 2007 d'un rapport « développement durable » dans les rapports d'activités annuels ;
- et l'adoption d'une charte éthique.

Cet engagement s'est renforcé avec l'adoption, en janvier et avril 2008 respectivement, de la charte contre le VIH Sida et de la charte Hygiène et Sécurité.

Les plans d'action qui découlent de ces politiques communes sont pilotés par chaque filiale, pour tenir compte des différences réglementaires et culturelles et des spécificités locales des pays où le Groupe exerce ses activités.

3.1 Notre approche et notre vision stratégique

Le Groupe SIFCA tient à s'inscrire dans une démarche de progrès continu et à intégrer les engagements en matière de développement durable dans ses priorités, avec un double objectif :

- affirmer et mesurer son engagement concret en faveur du développement durable dans l'exercice de ses activités ;
- et rendre cette démarche performante, visible et compréhensible par tous.



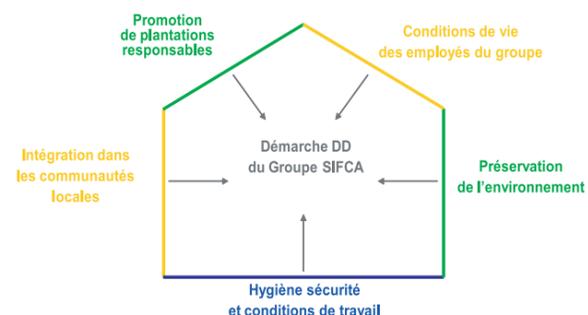
3.2 Nos orientations stratégiques

Un diagnostic a été mené dans les trois filières (hévéa, huile, sucre) afin de recenser les enjeux et les impacts majeurs du Groupe. Suite à ce diagnostic, SIFCA a adopté cinq engagements, sur les cinq axes de progrès suivants pour les années à venir :

- hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- conditions de vie des employés du Groupe ;
- intégration des activités dans les communautés locales ;
- préservation de l'environnement ;
- promotion de plantations responsables.

Ces cinq axes de progrès constituent les piliers pour bâtir « la maison du développement durable de SIFCA »

Une maison du développement durable basée sur 5 axes de progrès



3.3 Elaboration de la démarche

Des groupes de travail internes de SIFCA ont défini les actions à mettre en œuvre pour les cinq engagements du Groupe.

Ce travail a permis :

- de sensibiliser à la mise en œuvre d'une politique de développement durable à tous les échelons ;
- d'échanger sur les pratiques et points de vue des filiales ;
- de déterminer les cinq engagements prioritaires et les performances visées pour 2008.

A l'issue de ces groupes de travail, il a été adopté un plan d'action triennal, une organisation en accord avec l'ambition affichée et un pilotage qui oblige à la transparence.

Les directeurs généraux des filiales et la direction générale du Groupe valident les objectifs de performance visés et organisent le pilotage de la démarche dans les filiales. Le responsable développement durable anime et coordonne la démarche, et consolide le reporting. Il dispose dans chaque filiale de relais locaux chargés d'intégrer le développement durable dans les pratiques du quotidien.

Le Groupe s'est doté d'outils de pilotage de sa stratégie développement durable :

- cinq fiches détaillées listant les actions à mener filiales et groupe pour remplir les engagements pour l'année 2008 ;
- un plan d'action par filiale reprenant les actions menées par les filiales rattachées à la stratégie.



Certaines filiales disposent de leur propre système de management pour traiter des questions environnementales et de sécurité au travail. Ainsi, le système de management de la santé et de la sécurité au travail est garanti par la certification ISO 9001 chez COSMIVOIRE (OHSAS 18001 en cours), bientôt chez RENL et à la SAPH. Chez SHB, GREL et RENL (certifié 14001) les systèmes de management environnemental sont déjà mis en place.

Pour le suivi de la démarche, des indicateurs de performance chiffrés et propres au groupe ont été définis sur les enjeux clés. Leur suivi permet de mesurer les performances et les évolutions et d'identifier les axes d'amélioration. En outre, des modalités d'audits internes et externes ont été mises en place pour suivre l'avancement de la démarche.

4. Nos cinq engagements prioritaires pour un développement durable

En 2008, cinq engagements prioritaires ont été retenus par les groupes de travail lors de l'élaboration de la démarche.

4.1 Diffuser et appliquer la politique hygiène et sécurité et mettre en place un suivi performant des accidents du travail.

Dans les plantations et les usines, les travailleurs et les sous traitants du Groupe sont soumis à des travaux qui présentent des risques d'accidents. L'identification des dangers, l'évaluation des risques et la revue des exigences légales en vigueur dans les pays où le Groupe exerce son activité, ont été effectués pour rédiger notre politique Hygiène et Sécurité Groupe. Pour mesurer ses performances dans la sécurité le Groupe a mis en place des indicateurs (taux de fréquence et taux de gravité) et un outil de suivi des actions menées sur ce thème.

Des engagements communs :

SIFCA s'engage à :

- systématiser la diffusion de la politique hygiène et sécurité du Groupe sur tous les sites ;
- suivre et analyser 100% des accidents avec arrêt de travail sous forme de taux de fréquence (TF) et taux de gravité (TG).

Se basant sur les politiques hygiène et sécurité existantes dans les filiales, telle que la charte sociale de la SIPH, le Groupe a synthétisé sa politique à travers une charte prenant en compte les spécificités de ses activités dans les trois filières.

Dans toutes les filiales, les actions ont été entièrement réalisées par l'encadrement, les comités HSE (Hygiène Sécurité et Environnement) et HSCT (Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) à l'exception de PALMCI et SUCRIVOIRE. En effet dans ces deux filiales, la diffusion de la politique hygiène et sécurité et la sensibilisation des employés a pris du retard suite à l'indisponibilité des équipements de protection individuelle sur les sites.

Sur tous les sites, la diffusion de la charte Hygiène et Sécurité a été réalisée par affichage. A titre d'exemple, au Bénin, la SHB a opté pour la distribution de manuels dans les enveloppes de bulletin de salaire afin que tous les employés reçoivent l'information. Au Nigéria, RENL a organisé des sketches et des forums sur le sujet afin de sensibiliser les collaborateurs.



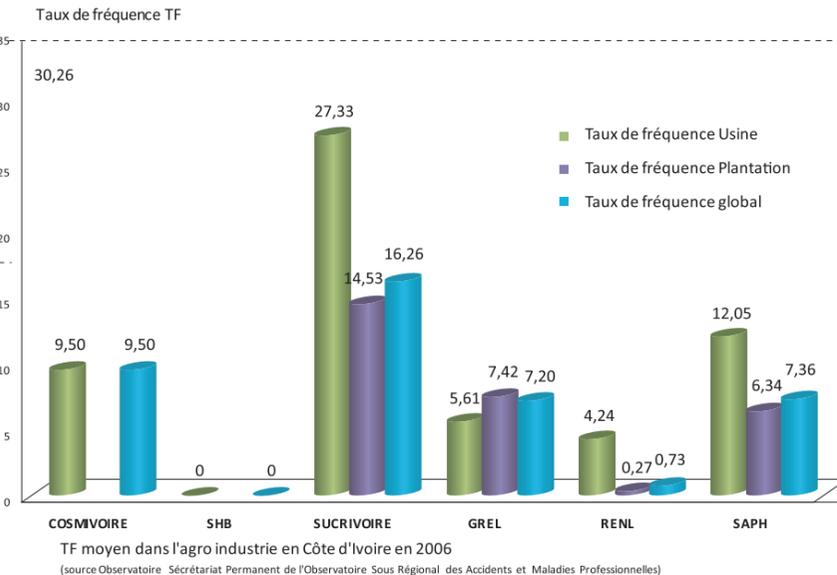
A la SAPH, la campagne de sensibilisation à l'hygiène et à la sécurité s'est déroulée toute l'année. Les actions de sensibilisation ont été enregistrées et un indicateur «taux de participation» (TP) a été mis en place pour en confirmer la réussite.

En 2008, dans toutes les filiales exceptée PALMCI, le suivi mensuel des accidents de travail (AT) et le calcul des TF et TG sont effectués avec l'implication des responsables des ressources humaines, des services médicaux et du réseau développement durable.

Une analyse de l'accidentologie a été effectuée par secteur d'activité (plantation, usine et administration) et par filiale.

Des Taux de fréquence et de gravité d'accident de travail largement inférieurs à la moyenne nationale

La fréquence des accidents en plantation est plus importante que dans l'usine et l'administration dans toutes les filiales. En revanche chez SUCRIVOIRE et RENL c'est l'inverse.

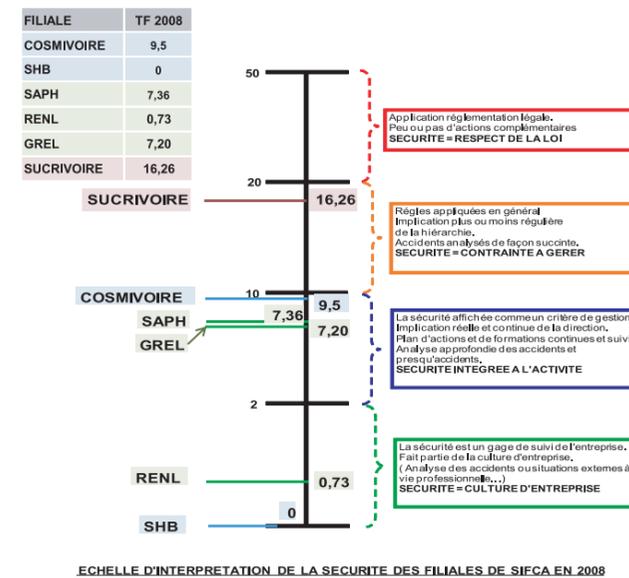


Taux de fréquence des accidents de travail des filiales du groupe SIFCA en 2008



Comparés à la moyenne nationale en Côte d'Ivoire dans l'agro-industrie (sources CNPS 2006- Secrétariat Permanent de l'Observatoire Sous Régional des Accidents et Maladies Professionnelles), les taux de fréquence de toutes les filiales restent inférieurs. Ce qui induit une performance des filiales du Groupe supérieure à la moyenne nationale dans l'agro-industrie. Les meilleurs résultats ont été obtenus chez SHB avec « zéro accident » et chez RENL avec un TF global de 0,73 correspondant à seulement 3 arrêts de travail supérieurs à 1 jour en 2008.

Une représentation des TF globaux des filiales sur l'échelle d'interprétation de la sécurité a été effectuée ci dessous.



Chez SHB et RENL la sécurité peut être considérée comme faisant parti de la culture d'entreprise. Tandis que les filiales GREL, SAPH et COSMIVOIRE sont classées parmi les entreprises ayant intégré la sécurité à leur activité. Chez SUCRIVOIRE la sécurité reste une contrainte à gérer.

4.2 Assurer un équipement et des outils de travail sécurisés et veiller à ce que les sous traitants travaillent dans le respect des réglementations.

Un plan d'action à la mesure des ambitions

Pour la mise en œuvre de sa politique hygiène et sécurité le Groupe à travers ses filiales, s'est engagé à tout mettre en œuvre pour maîtriser les risques en sécurisant les outils de travail et en fournissant des équipements de protection individuelle (EPI) et collective (EPC) adaptés aux travailleurs. Toutes les filiales exceptée RENL ont achevé le recensement des risques aux postes de travail et l'évaluation des solutions de sécurisation à adopter. A la SAPH, l'encadrement et les agents techniques des usines ont été formés à l'évaluation des risques machine.



Dans le groupe, des EPI ont été attribués au personnel permanent et temporaire en fonction du poste occupé et des risques. Dans les filiales PALMCI et SUCRIVOIRE des EPI sont en cours de distribution.

Des campagnes de sensibilisation individuelle et collective ont été menées avec l'implication des directions générales et de l'encadrement. Désormais, l'accès au poste de travail est interdit au personnel et aux intervenants extérieurs ne portant pas les EPI.

4.3 Loger les travailleurs permanents et saisonniers et leurs familles dans le respect des standards de qualité du Groupe. S'assurer que les logements comprennent en particulier un accès à l'eau potable, l'assainissement et l'électricité.

La responsabilité du Groupe vis-à-vis de ses travailleurs et de leur famille est de veiller à ce que ceux-ci disposent de bonnes conditions de vie, notamment lorsque leur activité ou l'absence d'infrastructures locales les conduisent à résider sur les sites.

Pour SUCRIVOIRE, PALMCI, SAPH, RENL et GREL, le Groupe a mis en place une commission technique du logement regroupant des experts dans le domaine pour créer des logements offrant un cadre de vie décent dans les pays où il est implanté. Ainsi ces nouvelles normes désignées « norme standard SIFCA » ont été élaborées et sont applicables dans tous les projets de construction ou de réhabilitation de logements des travailleurs.

Le programme de construction de nouveaux logements est en cours de déploiement.

A titre d'exemple, à Iguobasuwa au Nigéria (RENL) et Subri au Ghana (GREL), de nouveaux logements ont été construits et dans les autres filiales des chantiers de rénovation ont été exécutés:

- des logements de 1 à 4 pièces Chez SUCRIVOIRE et PALMCI ;
- des logements de 1 et 2 pièces chez SAPH, GREL et RENL.

Concernant les écoles dans les villages et les camps de travailleurs, plusieurs travaux ont été réalisés :

- construction de nouvelles classes pour la maternelle et le primaire à Bongo (SAPH) ;
- rénovation de l'école primaire d'Arrel et de l'école secondaire mixte d'Udo (RENL).

En outre, certains villages ont bénéficié de travaux d'électrification :

- connexion au réseau électrique pour trois villages chez RENL et GREL ;
- connexion au réseau électrique pour un village à Rapides Grah et à Bettié (SAPH) et installation de compteurs électriques à carte respectant les normes standard SIFCA.



Sur le volet propreté des villages, chez GREL, RENL et SAPH le tri sélectif des ordures ménagères est effectif depuis quelques années. En 2008, la SAPH a opté pour la généralisation des WC secs (122 WC secs en service). Ce procédé permet une récupération totale des matières fécales et des urines sous forme de composts et d'engrais utilisés pour les cultures vivrières. En outre, la SAPH a réalisé avec succès le compostage à base de récupération des ordures végétales limitant ainsi les risques d'eaux stagnantes, sources de maladies.

4.4 Déployer une politique active de prévention des maladies infectieuses, notamment le SIDA et le paludisme, dans le respect du secret médical et de l'équité des conditions de travail

Le Groupe exerçant ses activités dans un contexte particulier :

- implantation en zone rurale avec un nombre important de travailleurs permanents, de travailleurs saisonniers jeunes, célibataires ou vivant sans leurs familles ;
 - une population importante provenant des communautés locales gravitant autour des sites et une forte immigration avec brassage de population ;
- Il contribue à lutter contre le SIDA et le paludisme qui représentent de véritables dangers pour les travailleurs et leur famille ainsi que toutes les parties prenantes de l'activité. De ce fait, il s'est engagé à :
- lutter contre le SIDA en appliquant une charte qui assure l'absence de discrimination et de stigmatisation, rejette le dépistage obligatoire du VIH, garantit la confidentialité, la non divulgation des informations et la sécurité des emplois des personnes vivant avec le VIH ;
 - lutter contre le paludisme en distribuant des moustiquaires imprégnées, en combattant l'insalubrité dans les villages et en menant des campagnes de démoustication.

Une lutte active contre le VIH SIDA

Toutes les infirmeries et centres de santé des filiales du Groupe ont fait l'acquisition de seringues rétractables à usage unique. Ainsi, en 2008 les centres de santé de SAPH en ont utilisé 19 100.

Les comités SIDA ont été installés aux sièges et sur les sites des filiales. Appuyés par les ONG, ils ont la mission de coordonner les actions de lutte contre le VIH SIDA.

A la faveur des événements tels que le lancement de la charte ou la sensibilisation contre le VIH SIDA, des campagnes de dépistages volontaires ont été organisées avec distribution gratuite de préservatifs. En Côte d'Ivoire, les filiales ont effectué le lancement de la charte avec l'appui de l'ONG OHASA. Au Nigéria et au Ghana les filiales l'ont fait avec le soutien du ministère de la santé.

Les campagnes de dépistage n'ont pas pu être réalisées dans toutes les filiales.

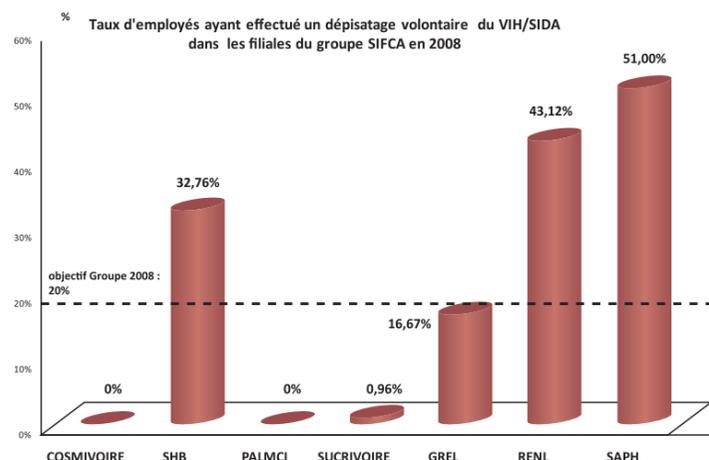
En effet, en 2008, les filiales COSMIVOIRE, PALMCI et le site de Borotou (SUCRIVOIRE) ne disposaient pas encore sur leur site de moyens de tests de dépistage les obligeant ainsi à les externaliser. En revanche, à la SAPH, chez RENL et GREL respectivement 5 701, 708 et 380 personnes se sont faites dépistées volontairement sur site. Les taux d'employés des filiales du Groupe ayant effectué un dépistage volontaire du VIH SIDA sont présentés dans la courbe ci-dessous.



L'objectif de dépistage volontaire Groupe 2008 qui était fixé à 20% a été largement dépassé par SHB, RENL et SAPH avec respectivement 32,76%, 43,12% et 51%.

Dans la filière hévéa les campagnes de dépistage ont été largement suivies. Chez SUCRIVOIRE le taux reste faible avec 0,96%, tandis que chez COSMIVOIRE et PALMCI aucun dépistage n'a pu être organisé.

Concernant le suivi des séropositifs, à titre d'exemple, la SAPH prend en charge médicale 342 personnes, dont 182 en traitement sous ARV. De plus, SAPH a lancé en 2008 une campagne de prévention de la transmission mère enfant (PTME) grâce à laquelle 9 enfants séronégatifs sont nés de parents séropositifs sur les sites de Bongo, Toupah et Rapides-Grah.



Des brigades sanitaires pour éradiquer le paludisme

En 2008, tous les sites ont distribué des moustiquaires imprégnées aux familles des travailleurs. En Côte d'Ivoire, les filiales ont même bénéficié de l'appui des programmes nationaux de lutte contre le paludisme.

Les brigades sanitaires ou de salubrité installées par les différents comités HSCT (Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) et SST (Santé et Sécurité au Travail) dont le rôle est de veiller sur l'hygiène des sites ont été efficaces sur le terrain :

- campagne de fumigation contre les moustiques à Abura et Gyabengkrom chez GREL;
- campagne de démoustication en imprégnant les murs des logements et traitant les eaux stagnantes avec des insecticides à Gbapet chez PALMCI et Abura et Gyabengkrom chez GREL;
- propreté dans les quartiers, suivie de la distribution des eaux et drainage des villages pour éviter les eaux stagnantes ;

4.5 Prévenir les pollutions ponctuelles des sols

Le Groupe étant conscient que l'environnement est une ressource précieuse et subissant de fortes pressions, il veut contribuer à le préserver. Pour ce faire, le Groupe prend ses responsabilités en s'engageant à lutter contre toute pollution accidentelle des sols.



ICI DOMAINE DU CAOUTCHOU
SANS CAPOTE C'EST TOUJOURS
A CHACUN SON PRESERVE



En dehors de PALMCI, toutes les filiales ont réalisé l'état des lieux des stockages et des points d'utilisation des fluides ainsi que le chiffrage et la priorisation pour la remise aux normes.

En revanche, les filiales RENL, SHB, SAPH et GREL ont procédé à la remise aux normes de stockage et formé leurs opérateurs et leurs maintenanciers. Plus précisément pour RENL, il s'est agi d'une mise à jour puisque cette filiale est déjà certifiée environnement ISO 14001.

Au Bénin, la filiale SHB a procédé à l'amélioration des murs de rétention et à la fabrication des bacs de rétention dans son usine, et entamé la formation des sous-traitants.

En Côte d'Ivoire, chez COSMIVOIRE des cuves de rétention compartimentées ont été réalisées dans les magasins de stockage des produits chimiques. A la SAPH, des efforts importants ont été consentis à la création de lieux de stockage des huiles usagées avec des déshuileurs pour éviter les entraînements d'huile par les eaux pluviales. Chez PALMCI et SUCRIVOIRE la mise aux normes de stockage des fluides et tout le volet formation sont prévus pour 2009.

5. Complément et annexes

Un groupe moteur de développement dans le monde rural

La stratégie du Groupe SIFCA en fait un groupe charnière entre le monde rural, où il accorde la plus grande importance à la relation planteurs, et les consommateurs des pays d'Afrique de l'ouest où il écoule sa production.

5.1 Nos relations avec les communautés et notre responsabilité vis-à-vis de nos fournisseurs

Respecter les personnes, c'est participer au développement économique et social des régions où nous sommes implantés et s'impliquer dans la vie locale.

Le Groupe SIFCA a pour mission de contribuer au développement des communautés locales :

- sur le plan économique en contribuant à leur richesse par l'amélioration de leur revenu (assistance technique dans les plantations et facilité d'obtention des plants) et en participant à des projets de développement rural (culture vivrière, commerces...);
- sur le plan social en maintenant les populations locales en milieu rural, et favorisant le transport, l'accès à la santé, l'électricité, l'eau potable et à la formation ;
- sur le plan environnemental en luttant contre la déforestation et l'érosion des sols. Le poids de nos achats de produits à usiner (65% chez PALMCI et 50% chez SIPH) confère à nos fournisseurs - en l'occurrence les planteurs privés - un rôle très important dans la performance économique de l'entreprise. Ce qui renforce notre responsabilité en tant qu'acteur économique promoteur d'un développement responsable.

En 2008, les plantations industrielles des filières caoutchouc, huile de palme et sucre représentent une superficie d'environ 97 000 ha, générant 40% des produits à usiner.



Les plantations privées fournissent le reste et en retour elles bénéficient d'encadrement technique et d'ambitieux programmes de nouvelles plantations. La surface totale exploitée correspondante avoisine les 300 000 Ha.

Chez PALMCI, ce sont 670 000 tonnes de régimes de palme qui ont été livrés par 20 000 planteurs privés en 2008. La superficie des plantations villageoises s'élève à 124 000 ha et les revenus avoisinent les 37,2 milliards de FCFA.

Dans la filière sucrière, sur ses sites de Zuénoula et Borotou, SUCRIVOIRE a encadré 1800 ha de plantations privées qui ont généré un revenu de 772 millions de FCFA.

Sur le volet partenariat, en avril 2008, le centre de santé de la SAPH a bénéficié de part de la Fondation Elisabeth GLAZER du matériel d'un coût de 55 millions FCFA, permettant de réaliser des bilans médicaux complets pour les communautés locales.

Au Nigéria, RENL a réalisé une extension du réseau eau potable pour les communautés locales d'AREL et UUREL. En Côte d'Ivoire dans la région Nord à Borotou, SUCRIVOIRE a réhabilité les pompes à motricité humaine des villages de BONTOU, DABALA, et UDEC.

Au plan des infrastructures routières, le Groupe participe au désenclavement des communautés locales :

- chez SUCRIVOIRE avec le reprofilage de 15 km de ruelles à Bontou, Dabala et Udec (Borotou) et avec 33 km de pistes dans les villages de Seizra et Bouata (Zuénoula) ;
- et chez RENL avec 1 pont sur la rivière de Ikpoba (Orrel) et le reprofilage de 20 km de pistes à Orrel et 50 km de pistes à Iguobazuwa (Uurel).

Sur le volet éducation et formation, le groupe a réhabilité et crée de nombreuses infrastructures :

- réhabilitation de l'école primaire d'Arel, de l'école secondaire mixte d'Udo de Orrel et d'Ebologu de Uurel (RENL), des écoles de Dixcove (GREL), et de l'école primaire de Gbapet (PALMCI) et de DABALA à Borotou (SUCRIVOIRE) ;
- création d'un centre de formation à Arel et dons de Bourses d'étude à Orrel, Uurel (Iguobazuwa) et Arel chez RENL.

La SAPH un modèle d'intégration dans les communautés villageoises

A la SAPH, 61 482 tonnes de caoutchouc sec ont été achetées à 10 000 planteurs privés procurant un revenu de 45 milliards de FCFA et 1,95 millions de plants d'hévéas greffés ont été vendus aux planteurs privés ce qui représente 3250 ha de nouvelles plantations. De plus, 376 collaborateurs assurent une assistance technique mensuelle à 16 900 planteurs (plantation mature et immature) sur 10 secteurs de promotion hévéicole. Grâce à cette assistance technique et avec l'appui financier de la banque Mondiale, de l'Ambassade de France et de privés, 24 Ha de pépinières et 12 ha de jardin de bois de greffe ont été créés par les communautés villageoises représentant un potentiel de 2400 ha de nouvelles plantations. En novembre 2008, la SAPH a démarré la première assurance maladie privée pour planteur en Côte d'Ivoire. Cette opération a connu un franc succès avec 456 contrats signés pour une population couverte de 2138 personnes pour des soins dans 43 Hôpitaux, cliniques et centres de santé et 60 pharmacies homologuées.

5.2 Renforcement de capacité en développement durable

Dans le but de renforcer la compétence du département et du réseau développement durable des filiales dans la mise en œuvre de la démarche, le Groupe a organisé une semaine de formation en juillet 2008 dispensé par le cabinet Cap Conseil de Belgique, expert en conception des futures lignes directrices ISO 26000 sur la responsabilité sociétale. Plus précisément, il s'est agi de former les coordinateurs développement durable aux concepts et à la mise en œuvre d'une stratégie de développement durable ; et former le responsable développement durable et deux auditeurs internes groupe à des pré-audits.

Dans la pratique deux audits à blanc sur les sites de Toumanguie (PALMCI) et Bongo (SAPH) ont été réalisés.

5.3 Participation aux initiatives nationales

Au niveau national, le Groupe SIFCA a participé en mai 2008 au premier séminaire développement durable organisé par l'IHE (Institut des Hautes Etudes) sur le thème « développement durable, avantage compétitif pour les entreprises et les pays ». Le Groupe SIFCA en a été le sponsor principal et deux communications ont été faites sur les sujets :

- « économies d'énergie en industrie sucrière (SUCRIVOIRE) » ;
- et « politique sociale du Groupe SIFCA ».

Ce premier séminaire développement durable en Côte d'Ivoire a permis au Groupe de communiquer sur sa démarche et de susciter l'intérêt des entreprises à assumer leur responsabilité sociétale.

Dans le cadre du partenariat que le Groupe SIFCA a noué avec le CERAP (Centre de Recherche et d'Action pour la Paix) pour soutenir la formation aux métiers du développement durable, le 3 octobre 2008, lors d'une conférence publique de cet établissement, le responsable développement durable du Groupe a témoigné et échangé avec les étudiants sur l'expérience de SIFCA dans la responsabilité sociale des entreprises.

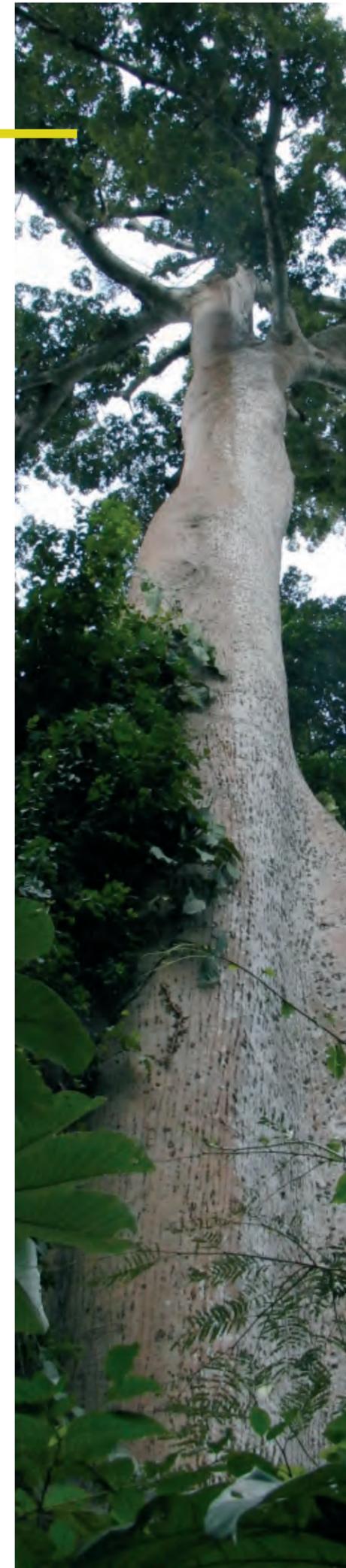
5.4 Evénements récents

Le 20 avril 2009, PALMCI a renoncé à étudier un projet de création d'un complexe agro-industriel de 6000 ha dans la région des marais de la Tanoé, dans le cadre de son engagement en matière de développement durable et de protection de la biodiversité .

En juin 2009, M. Flesher Kevin (phd), expert géographe et écologiste du Groupe MICHELIN a effectué une mission d'étude sur la valorisation des forêts préservées, respectivement sur les sites de Toupah (SAPH) et Ehania (PALMCI). Il ressort de cette étude que la forêt de Toupah présente un intérêt pour l'éducation environnementale à l'adresse des écoles de la région et que la réserve d'Ehania peut être considérée comme une forêt à haute valeur de conservation avec des arbres de plus de 150 ans, une flore riche et de nombreuses espèces animales. Cette forêt pourrait faire l'objet de centre de recherche sur la biodiversité en collaboration avec des universités locales.

Le soutien du Groupe SIFCA à l'éducation, à l'établissement de la bonne gouvernance dans les domaines économique et social

Le Groupe SIFCA a octroyé au titre de l'année académique 2008-2009 deux bourses d'études d'une valeur de 6 millions à des étudiants de troisième cycle du CERAP (Centre de Recherches et d'Action pour la Paix). A travers cet acte, le Groupe SIFCA engagé résolument dans une démarche de développement durable, apporte son soutien financier à l'éducation de la jeunesse et sa contribution à l'établissement de la bonne gouvernance dans les domaines économique et social. Cet engagement aux côtés du CERAP, dont il a activement contribué à la création, est pour le Groupe Sifca, la suite logique d'une politique centrée sur le développement et la promotion humaine. En outre, le Groupe s'est engagé à recevoir 6 étudiants en fin d'études pour effectuer un stage pratique dans les filiales du Groupe SIFCA et à la Holding. Depuis le 15 mai 2009, ces étudiants ont démarré leur stage qui durera 4 mois.



5.5 Annexes

Rapport de constats du commissaire aux comptes sur le déploiement des plans d'actions développement durable de SIFCA

Groupe SIFCA

Exercice clos le 31 décembre 2008

A la demande de SIFCA et en notre qualité de commissaire aux comptes de la société, nous avons procédé aux contrôles décrits ci-après relatifs au déploiement des cinq plans d'actions portant sur les cinq engagements de développement durable du Groupe pour l'année 2008, tels que présentés dans les pages 60, 61, 62, 63, 64 et 65 du présent « rapport développement durable 2008 ».

Les informations figurant dans ce rapport relèvent de la responsabilité de la direction de SIFCA. Il nous appartient, sur la base de nos contrôles, de formuler des constats sur le déploiement des plans d'action dans le cadre de la démarche développement durable et de formuler des recommandations aux directions concernées.

Nature et étendue des contrôles

Comme convenu, nous avons conduit les travaux suivants :

- Nous avons apprécié la pertinence des cinq engagements par rapport aux activités du Groupe SIFCA et des enjeux du secteur de l'agro-foresterie et de l'agro-alimentaire de première transformation.
- Au niveau du Groupe et de sept filiales GREL, RENL, SAPH, PALMCI SHB, COSMIVOIRE et SUCRIVOIRE, nous avons mené des entretiens auprès des responsables du déploiement des plans d'actions afin de compléter notre information et tester leur application.
- Au niveau d'un panel de 3 entités opérationnelles représentatives des activités du Groupe au regard de leur implantation géographique, de leur taille et des risques d'anomalies identifiés préalablement, nous avons évalué les modes de déploiement des cinq plans d'action. Nous avons vérifié la compréhension et l'application des plans d'actions relatifs aux cinq engagements et mené des tests de détail, sur la base de sondages, consistant à rapprocher l'état d'avancement déclaré des plans d'actions de leur mise en œuvre attestée par les pièces justificatives (rapports et certificats externes, politiques et plans d'actions, procédures et comptes rendus, tableaux de bord, etc.).

Des travaux de cette nature ne comprennent pas tous les contrôles propres à un audit conduisant à une assurance modérée ou raisonnables sur les taux d'avancement déclarés, mais nous permettent de formuler les constats suivants :

Constats

Les cinq enjeux prioritaires (décrits en page 51 du présent rapport annuel et les plans d'actions associés prennent en compte les enjeux majeurs des activités de SIFCA, notamment : environnement, hygiène et sécurité, communautés villageoises, conditions de vie et de travail des collaborateurs, prévention du SIDA et du paludisme.

Au niveau des trois entités opérationnelles testées *, des actions ont été initiées ou renforcées et sont visibles, notamment : sensibilisation et prévention sur le thème du SIDA, création de comités de liaison avec les parties prenantes, analyse des risques par poste de travail, rénovation de certains logements.



En revanche, quant aux sites visités, le déploiement des équipements individuels de sécurité était encore incomplet pour les sous-traitants et travailleurs temporaires, ainsi que la sécurisation des stockages et des canalisations de fluides en vue d'éviter les pollutions accidentelles.

L'implication managériale est manifeste au niveau du Groupe et des directions des filiales. Les cinq enjeux prioritaires, ainsi que les plans d'actions associés, ont été diffusés aux directions des filiales. Ils sont connus et ont été intégrés dans le processus de planification budgétaire 2008 du Groupe.

En revanche les sites de production et leur direction ne disposent pas tous du même niveau d'information, ni des ressources humaines nécessaires au déploiement.

Un tableau de bord de suivi de l'application des cinq plans d'actions comprenant un pourcentage d'avancement déclaré relatif aux actions a été mis en place et complété au niveau des filiales. Toutefois, le processus de mesure de l'avancement doit être précisé par le Groupe afin que le pilotage des plans d'action soit réalisé de manière uniforme par l'ensemble des filiales, et renforcé dans les entités opérationnelles.

Abidjan et Paris-La Défense, le 15 juin 2009

Le Commissaire aux Comptes
ERNST & YOUNG

Caroline Zamojciowna Orio

Assisté d'ERNST & YOUNG
Environnement et Développement durable

Eric Duvaud

(*) Deux entités de la société PALMCI : Ehania, Iboke, une entité de la société SUCRIVOIRE : Borotou



Charte Hygiène et Sécurité

En 2007, nous nous sommes engagés dans une démarche Développement Durable et nourrissons l'ambition d'en devenir une référence en terme de performance y compris dans la gestion de l'hygiène et de la sécurité (HS), et pour cela, nous avons mis en place un plan d'action développement Durable 2008 qui fixe des objectifs en matière de maîtrise des risques et de sécurité des personnes au travail. Notre démarche de progrès continu vise toujours à améliorer la sécurité au poste de travail et à maîtriser les risques technologiques. Cette approche est compatible avec les intérêts commerciaux, l'éthique et les valeurs partagées du groupe SIFCA

Nous nous engageons spécifiquement sur les points suivants :

DEVELOPPEMENT DURABLE

Nous allons tenter de minimiser voire éliminer les effets négatifs de nos activités sur l'hygiène et la sécurité (HS) ainsi que les risques pouvant y être associés.

EMPLOYES

Nous nous engageons à assurer à l'ensemble des personnels du Groupe un équipement et des outils de travail sécurisés, un lieu de travail sûr et sain, minimisant au maximum les risques de blessures et de maladies. Nous maîtriserons les risques par l'analyse et l'évaluation des solutions de sécurisation à adopter, et par la mise en œuvre d'une politique de prévention en amont. Nous veillerons aussi à ce que tous les employés soient sensibilisés à cette politique, qu'ils y soient impliqués et qu'ils aient les compétences et les connaissances nécessaires pour l'appliquer. Chacun sera conscient de son rôle et de sa responsabilité personnelle en matière de prévention des risques d'accident et d'atteinte à la santé.

CULTURE DE LA SECURITE

Nous renforcerons notre culture de la sécurité, nous la partagerons avec tous les collaborateurs du Groupe et les personnels des entreprises prestataires.

RESPECT DES LOIS ET DES REGLES

Partout où nous exerçons nos activités nous nous engageons au respect des lois et des réglementations en vigueur applicables dans le groupe SIFCA, à la mise en œuvre des recommandations professionnelles sur l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, et aux exigences HS du groupe SIFCA.

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Nous nous assurerons que les fournisseurs, co-contractants ou sous-traitants travaillent dans des conditions satisfaisantes et appliquent les règles de sécurité, et considèrent cette mise en œuvre comme un critère d'appréciation de ceux-ci. Nous travaillerons avec ceux-ci pour améliorer nos performances en matière d'HS.

COMMUNAUTE ET GOUVERNEMENT

Partout où nous exerçons nos activités, nous allons prendre part aux initiatives communautaires et gouvernementales en terme d'Hygiène et de Sécurité.

GESTION DE L'HYGIENE ET LA SECURITE

Nous nous engageons à améliorer de manière continue nos performances. Nous mettons en place des systèmes de gestion relatifs à l'hygiène, la sécurité et à la santé au travail adaptés à chacun de nos métiers. Ces systèmes sont évalués périodiquement, en mesurant les résultats obtenus, en définissant des objectifs de progrès, en mettant en œuvre des plans d'actions, en organisant le contrôle associé. Notre démarche s'appuie sur l'information, le retour d'expérience, la concertation et la formation.

TRANSPARENCE ET DIALOGUE

Nous nous engageons à adopter une attitude constructive de transparence et de dialogue vis-à-vis des tiers sur notre politique en matière d'hygiène et sécurité, ses résultats, ses réalisations et ses engagements.



Yves LAMBELIN
Directeur Général



Charte VIH/SIDA

Le groupe SIFCA s'engage à :

1. Assurer l'absence de discrimination et de stigmatisation sur ses sites

Les employé(e)s directement touché(e)s par le VIH/SIDA et ceux (celles) soupçonné(e)s de l'être ont les mêmes droits et les mêmes obligations que le reste du personnel. Ils (elles) seront protégés au sein de l'entreprise contre toute forme de discrimination et de stigmatisation basées sur leur séropositivité ou sur leur maladie réelle ou supposée.

2. Rejeter le dépistage obligatoire du VIH

On ne peut réaliser un dépistage obligatoire du VIH lors de la visite médicale des candidats à l'emploi, lors de la visite périodique au sein du personnel ou pour toute autre raison.

3. Garantir la confidentialité et la non divulgation des informations

Pour ce qui concerne le dépistage volontaire du VIH, les données et les résultats des tests de chaque employé(e) seront traités de manière confidentielle. Tout(e) employé(e) a cependant le droit de consentir, en toute connaissance de cause, à la divulgation de ces informations auprès de personnes qu'il (elle) désirera.

4. Garantir la sécurité des emplois des personnes vivant avec le VIH

Le groupe SIFCA reconnaît le désir et la capacité de travailler du personnel séropositif. La présente charte garantit aux salarié(e)s infecté(e)s par le VIH ou atteint(e)s du SIDA le droit de continuer leur travail tant qu'ils (elles) demeurent capables de mener à bien leurs tâches en conformité avec les exigences de leur fonction.

Si, pour des raisons médicales, un(e) employé(e) infecté(e)s par le VIH ou atteint(e)s du SIDA devient incapable de poursuivre son travail dans des conditions normales, le groupe SIFCA s'efforcera, dans la mesure du possible, de l'affecter à un autre poste mieux adapté à son état de santé dans le respect de la législation en vigueur et de la réglementation interne de l'entreprise.

Quand la maladie ne permet plus à l'employé(e) infecté(e) par le VIH de remplir ses fonctions, on pourra engager, comme pour toute autre maladie invalidante, la procédure de cessation d'emploi pour invalidité.

5. Garantir l'application et à faire respecter la présente charte

Cette charte est conforme à la législation ivoirienne et répond aux directives de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en matière de VIH/SIDA. Les infractions à cette politique relèveront du cadre disciplinaire et des procédures de règlement des conflits existant dans le groupe SIFCA.

Janvier 2008



Yves LAMBELIN
Directeur Général