Engagement pour le développement durable

Contributions 2012 en faveur des principes du Global Compact

Rétis Communication

WE SUPPORT

Les 10 principes du Global Compact

Le Pacte Mondial de l'ONU invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.
Les 10 principes émanent de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, de la Convention des Nations Unies contre la corruption.
Les principes se déclinent comme suit :
Droits de l'homme
1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.
Droit du travail
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
Environnement
7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
Lutte contre la corruption
10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.

Rétis Communication

Dans sa dynamique de mobilisation des responsabilités, Joël Chéritel, Président de Rétis Communication, renouvelle son engagement envers les 10 principes du Global Compact.

Rétis Communication cultive depuis sa création en 1993, des valeurs d'innovation et d'expertise, d'écoute et de satisfaction clients, mais aussi de conduite responsable des affaires, de respect de ses salariés et de préservation de l'environnement.

Rétis Communication a construit un système de management intégré pour déployer ses valeurs et sa stratégie, avec 3 principes fondamentaux : respecter et faire respecter ses obligations réglementaires, écouter et répondre aux attentes de ses parties prenantes, adopter une démarche préventive et d'amélioration continue.

Aussi, conformément à son plan stratégique, Rétis Communication s'est fixé les objectifs suivants :

En matière de qualité :
· Fournir des produits et des services de qualité
· Accroître la satisfaction de ses clients en les accompagnant dans leurs projets
· Améliorer les performances et la compétitivité de l'entreprise
· Mettre en oeuvre une organisation simple, rigoureuse, optimisée
· Etre à l'écoute de ses collaborateurs et favoriser leur épanouissement

En matière de sécurité :
· Persévérer dans l'analyse des risques professionnels et le déploiement des plans de prévention chez ses clients
· Continuer à former/sensibiliser ses collaborateurs à la sécurité
· Réaliser des programmes de prévention inventifs, basés sur l'écoute des salariés et des meilleures pratiques
· Développer la notion de santé au travail

En matière d'environnement :
· Favoriser les achats auprès de fournisseurs certifiés ISO 14001
· Promouvoir auprès de ses clients les bénéfices des nouvelles technologies ou solutions limitant les impacts sur l'environnement
· Optimiser le recyclage et la valorisation de ses déchets
· Maîtriser sa consommation énergétique

Nos collaborateurs, soutenus par leurs managers, auront à coeur d'adopter ces orientations dans leurs actions quotidiennes.

Joël Chéritel,
Président de Rétis Communication

Préambule

Les questions centrales de ce rapport portent principalement sur les droits de l'Homme, la lutte contre la corruption, les relations et conditions de travail, l'environnement, la contribution au développement local.

Périmètre et champ de la publication : ensemble des activités et sites de Rétis Communication.

Références bibliographiques : les 10 principes de Global Compact, l'ISO 26000 « Lignes Directrices relatives à la Responsabilité Sociétale », Communication de l'Union Européenne « Responsabilité Sociétale des Entreprises : une nouvelle stratégie de l'Union Européenne pour la période 2011-2014 », Publication du Global Reporting Initiative « Les principes du Pacte Mondial et les Indicateurs de performances », Vade-Mecum de l'ONG Transparency International « Prévenir les risques de corruption dans les PME ».

Fiabilité des données sources : données issues du système de management QSE audité chaque année par Afnor Certification.

Gouvernance RSE : les principes et questions centrales sont progressivement intégrés dans le système de management QSE. L'instance de pilotage et d'arbitrage est le Comité de Direction, dont les membres ont été formés par le Comité 21 à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Comité de relecture : au-delà des parties prenantes interviewées, nous avons demandé à Madame Isabelle Boudard - chargée de mission RSE au sein du Comité 21, ainsi qu'à Madame Patricia Savin – avocate au Barreau de Paris et de Bruxelles de relire cette publication afin d'en améliorer le contenu et l'intérêt pour nos parties prenantes.

Sommaire

Dans le cadre de son engagement en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, Rétis Communication a recensé les différents acteurs de son écosystème et cartographié sa sphère d'influence. Considérant que le dialogue avec ses parties prenantes est un facteur d'innovation, Rétis Communication a décidé de les impliquer dans l'élaboration de sa contribution annuelle Global Compact 2012. Ce rapport comprend donc la restitution des entretiens, consolidée par une rubrique « résultats » qui résume les actions réalisées et les performances observées, afin de permettre aux lecteurs de mesurer les progrès réalisés, de comparer nos performances au sein de notre secteur d'activités. Ce rapport a fait l'objet d'une relecture par les parties prenantes pour qualifier la clarté, la pertinence et la fiabilité de ce premier rapport RSE.

A propos des droits de l'homme....6

De la lutte contre la corruption....8

Au sujet de l'environnement....10

Concernant les droits du travail....12

Illustration de notre ancrage territorial....14

Mesures & Résultats 2011....16

A propos de Rétis Communication....18

Nos valeurs....19

A propos des Droits de l'Homme

(Principes 1 & 2 du Global Compact)

Marc Gillaux

Directeur Général de Bretagne International

Bretagne International est une association d'entreprises soutenue financièrement par le Conseil Régional de Bretagne. Depuis 22 ans, Bretagne International aide les entreprises bretonnes dans leur développement à l'international. Bretagne International mobilise son réseau de plus de 85 relais dans 70 pays faisant ainsi connaître à l'étranger le savoir-faire et les capacités de notre Région.

Joël Chéritel

Président
de Rétis Communication

Interview

Marc Gillaux : Que vous inspire aujourd'hui le sujet du respect des droits de l'Homme ?
Joël Chéritel : En tant qu'européen, je suis évidemment promoteur du respect de ces principes ; en tant que dirigeant, j'affirme le devoir de vigilance que toute entreprise doit exercer.

Marc Gillaux : Comment jugez-vous le niveau d'impact des droits de l'Homme sur votre secteur d'activités ?
Joël Chéritel : Notre métier d'intégrateur réseaux nous amène à employer des salariés qualifiés (techniciens et ingénieurs) pour intervenir chez nos clients. Je dirais que nous sommes peu exposés.

Marc Gillaux : Comment jugez-vous l'impact des droits de l'Homme sur votre entité ?
Joël Chéritel : Rétis Communication intervient sur le territoire français pour 96% de son chiffre d'affaires, confirmant notre faible exposition à des dérives en la matière.

Marc Gillaux : Avez-vous des attentes vis-à-vis de vos partenaires (prestataires, fournisseurs) en matière de respect des droits de l'Homme ?
Joël Chéritel : Notre métier nous amène à acheter des équipements auprès de grands constructeurs leaders sur leurs marchés et souvent de taille internationale. Nous avons, lors de nos relations commerciales, à faire à des équipes techniques et avant-vente qui ne sont pas en capacité de nous renseigner sur leur organisation en la matière, nous l'avons expérimenté. Nous avons cependant inscrit dans notre politique achats, les notions d'éthique et de Développement Durable. En toute objectivité, nous estimons que notre influence sur de grands équipementiers est très faible. A l'autre extrémité de la chaîne de valeur ajoutée, Rétis sous-traite 8% de son chiffre d'affaires (sous traitance de capacité et/ou de compétences). Nous recherchons avec ces structures des relations de partenariat, qui ne nous empêchent pas en début de relations commerciales, via notre process de référencement, de vérifier leur respect de la législation sociale, sans qu'aucun dysfonctionnement avéré n'ait été remonté à ce jour par notre direction Achats et/ou nos conducteurs de travaux sur le terrain.

De la lutte contre la corruption

(Principe 10 du Global Compact)

Gérard Souet

Commissaire aux Comptes

Bruno Bellis

Directeur Administratif et Financier, Rétis Communication

Interview

Gérard Souet : Que vous inspire aujourd'hui le sujet de la lutte contre la corruption ?

Bruno Bellis : L'entreprise est un acteur économique important dans notre société. Même si l'ONG Transparency International fait figurer la France au 25ème rang des pays les mieux notés dans son classement international (indice de perception de la corruption), la fonction de Directeur Administratif et Financier que j'occupe m'amène à analyser tous les risques auxquels l'entreprise peut être exposée, et de mener des actions de prévention en conséquence.

Gérard Souet : Comment jugez-vous l'impact de la corruption sur votre entité ?

Bruno Bellis : Nous avons passé au crible notre organisation. Nous n'avons pas (ou de manière marginale) d'activités exportatrices, nous ne travaillons pas par le canal d'agents commerciaux souvent sujet à rémunération variable. L'organisation juridique de l'entreprise, sans filiale, ne permet pas de dissimuler des pratiques commerciales déviantes. Nous n'avons jamais eu à notre connaissance, d'alertes sur le sujet, que ce soit par le canal de la hiérarchie ou par des remontées extérieures. L'analyse de notre portefeuille clients met en évidence une répartition équilibrée de projets clients publics et privés, sans qu'un compte en particulier représente une part disproportionnée de chiffre d'affaires, préservant ainsi notre indépendance. En toute objectivité, j'estime notre exposition aux risques de corruption assez faible.

Gérard Souet : La lutte contre la corruption fait-elle partie de la stratégie de votre entreprise ?

Bruno Bellis : L'intégrité et la pratique éthique des affaires font partie des valeurs de l'entreprise et de l'engagement de la direction. Nous vérifions scrupuleusement les notes de frais, avec 2 niveaux de contrôle (par le responsable hiérarchique, par le service administratif et financier). Nos process sont conçus de telle manière que les actes d'achats et les actes de comptabilisation soient pilotés par des acteurs différents de l'entreprise. Notre contrôle de gestion analyse les projets clients réalisés et valide le bien-fondé de la prestation au regard de la vente réalisée. Nous avons conçu nos process pour qu'il n'y ait pas de « zones grises ».

Gérard Souet : Comment entretenez-vous la vigilance autour de la prévention de la corruption ?

Bruno Bellis : En tant que commissaire aux comptes, vous intégrez les exigences de la norme NEP 9605 lors de vos opérations de contrôle interne. Nous profitons donc de votre expertise pour déceler toute dérive. En complément, même si notre exposition aux risques de corruption apparaît faible, nous avons prévu de mettre en place en 2012, un système organisé de remontée d'informations, et de former à ce dispositif les collaborateurs potentiellement concernés.

Au sujet de l'environnement

(Principes 7, 8 & 9 du Global Compact)

Rétis Communication, en tant qu'entreprise certifiée ISO 14001, a défini dans sa politique environnement un axe relatif à la promotion auprès de ses clients des bénéfices des nouvelles technologies ou solutions limitant les impacts sur l'environnement. Dans le cadre du projet d'installation de 3 salles de téléprésence réalisé en 2010 pour le client Université Européenne de Bretagne, Rétis Communication a été sollicitée pour mesurer les gains carbone générés par les déplacements évités avec ce type de solution.

Anne Strugeon

Directrice Qualité, Sécurité et Environnement, Rétis Communication

Christophe Retourna

Chef de projet numérique
Université Européenne de Bretagne

Instrument fédérateur des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en Bretagne, l'Université Européenne de Bretagne est le lieu d'élaboration des stratégies coopératives et mutualisées. Ce pôle régional est aussi le porteur de projets collectifs d'ambition internationale : laboratoires d'excellence, société d'accélération du transfert de technologies, campus numérique multisite unique en Europe.

Interview

Anne Strugeon : Pouvez-vous retracer le périmètre du projet et ses objectifs ?

Christophe Retourna : Les 3 salles de téléprésence constituent la phase pilote du projet UEB C@mpus qui a vocation à intensifier, dans les domaines de la formation, de la recherche et de la gouvernance, les pratiques collaboratives entre les 23 établissements membres de l'UEB tout en apportant une forte ouverture vers le monde. Le déploiement de ces 3 salles permet de valider le concept fondamental du projet : favoriser les collaborations à distance par la simplicité d'utilisation et la transparence technologique vis à vis des usagers.

Anne Strugeon : Pouvez-vous détailler vos attentes environnementales ?

Christophe Retourna : Les attentes environnementales sont fortes. La première est d'évaluer aussi précisément que possible l'impact environnemental de ce type d'installations innovantes et des usages associés. Une des caractéristiques de l'UEB est l'éloignement de ses centres de formation et de recherche. Un des réels impacts attendus du projet et des salles de téléprésence, y compris par les financeurs du projet, réside donc dans un bilan environnemental favorable. La seconde est d'informer et de communiquer autour de ce bilan carbone, qui est un point désormais incontournable dans un projet de cet ampleur : par exemple les usagers pourront mesurer leur contribution à la réduction des impacts environnementaux. Enfin ce projet permettra d'apprécier plus finement les grandes actions à lancer, visant à optimiser plus loin ce bilan carbone dans la suite du projet C@mpus : renforcer la sensibilisation des usagers, travailler avec les équipementiers, rendre les bâtiments plus intelligents.

Anne Strugeon : Quelles ont été les modalités de réponse de Rétis ?

Christophe Retourna : Probablement, à la différence de nombreux autres calculateurs carbone disponibles un peu partout, la réponse proposée par Rétis prend en compte la totalité des éléments entrant dans ce calcul :

- le cycle de vie des matériels, depuis la fabrication jusqu'à la fin de vie
- les données d'utilisation
- les données d'exploitation et de maintenance

Les données relatives aux matériels sont issues des constructeurs ou d'organismes reconnus. Enfin, dans sa démarche, Rétis soumet ce bilan à la vérification d'un organisme tiers indépendant, ce qui est un gage de sérieux et de fiabilité.

Anne Strugeon : Qu'allez-vous faire de cet outil ? Quels sont les premiers résultats ?

Christophe Retourna : Avant tout, le calculateur carbone permettra de valider les hypothèses de départ sur l'intérêt environnemental des choix faits par l'UEB. En publiant régulièrement son tableau de bord environnemental, l'UEB témoignera de son implication sur ce point et disposera d'un levier incontestable pour la suite du projet.

Concernant le Droit du Travail

(Principes 3, 4, 5 & 6 du Global Compact)

Stéphanie Villejoubert

Directrice des Ressources Humaines,
Rétis Communication

Cédric Rouzé

Secrétaire du Comité d'Entreprise & Chef de Projet au sein de Rétis Communication

Interview

Stéphanie Villejoubert : Que vous inspire aujourd'hui la question du droit du travail ?
Cédric Rouzé : J'apprécie la façon dont l'entreprise applique le droit du travail et que les discussions autour de ce thème se fassent plus dans la participation et l'échange constructif que dans l'opposition.

Stéphanie Villejoubert : Parmi les thèmes suivants, quels sont ceux qui présentent le plus grand degré de maturité chez Rétis Communication ?Pouvez-vous les citer et illustrer par des exemples concrets.

Sur le thème de l'emploi
Cédric Rouzé : Rétis Communication embauche régulièrement des apprentis et des stagiaires issus d'écoles de nos bassins d'emploi. L'entreprise a acquis une réelle expérience et maturité dans l'intégration des jeunes et leur montée en compétences. Nous facilitons également l'emploi des jeunes à travers nos réseaux de partenaires. Par ailleurs, des collaborateurs de l'entreprise dispensent des cours au sein des écoles. Il s'agit véritablement d'une démarche gagnant-gagnant.

Sur le thème de la relation employeur/employé
Cédric Rouzé : L'entreprise a mis en place une communication à plusieurs niveaux : journal interne, réunions avec l'ensemble des collaborateurs, points informels à travers les évènements CE, entretiens annuels. Par ailleurs, l'encadrement se veut de proximité, ce qui facilite les échanges.

Sur le thème des conditions de travail
Cédric Rouzé : Le cadre de travail, quel que soit le site, est très agréable. De plus les collaborateurs apprécient que Rétis favorise la pratique du sport (équipements collectifs, participation à des olympiades inter-entreprises).

Sur le thème de la santé et de la sécurité au travail
Cédric Rouzé : L'entreprise s'implique fortement dans ce sens (formation des collaborateurs, écoute des remontées, CHSCT). De plus, nous sommes souvent force de proposition chez nos clients (rappel des dispositions législatives). L'entreprise a véritablement une démarche proactive. Elle a formé, par exemple, un collaborateur à l'ergonomie afin qu'il réalise des missions ergonomiques au sein des différents services et qu'il prévienne les risques.

Sur le thème de la protection sociale
Cédric Rouzé : Nous avons une très bonne couverture grâce à une mutuelle de qualité.

Sur le thème du dialogue social
Cédric Rouzé : Nous apprécions le dialogue permanent qui existe avec les représentants de la Direction. Ce sont des interlocuteurs disponibles et à l'écoute.

Sur le thème du développement du capital humain
Cédric Rouzé : De par notre métier, nous sommes amenés à entretenir régulièrement les compétences des collaborateurs. Toutefois, l'investissement va au-delà des formations techniques (management, développement personnel…). Aujourd'hui, il représente environ 8% de la masse salariale.

Stéphanie Villejoubert : Quelles sont les perspectives d'évolution et d'amélioration du dialogue social dans l'entreprise ?
Cédric Rouzé : Nous avons proposé récemment qu'un comité des carrières puisse être mis en place afin d'améliorer le retour fait aux collaborateurs dans le cadre de leurs souhaits de mobilité professionnelle. La Direction a indiqué qu'elle reprendrait cette idée. Nous attendons vivement la mise en place de cette instance.

Illustration de notre ancrage territorial

Depuis la création de l'entreprise, Rétis Communication s'est tournée naturellement vers les jeunes à travers l'accueil d'apprentis et de stagiaires. A partir de 2002, l'entreprise a renforcé ses partenariats avec différents établissements scolaires spécialisés dans les réseaux informatiques. En moyenne sur les 5 dernières années, 5 stagiaires et 5 apprentis ont été accueillis chaque année.

Stéphanie Villejoubert

Directrice des Ressources Humaines de Rétis Communication

Marie-Paule Vandecandelaere

Maître de Conférences,
IUT de Lannion - Université Rennes I

Interview

Stéphanie Villejoubert : Pouvez-vous retracer les dates et évènements clés du partenariat établi avec Rétis Communication ?

Marie-Paule Vandecandelaere : Rétis Communication a soutenu le département Réseaux & Télécoms de l'IUT de Lannion dès sa création en 2002/2003 et lors de la création de la Licence Professionnelle ISVD en septembre 2005. Une convention de partenariat, signée le 22 janvier 2004, entre Rétis Communication et le département R&T de l'IUT de Lannion en précise les modalités : accueil régulier de stagiaires, parfois suivi d'embauches, interventions de professionnels de l'entreprise dans les enseignements de DUT et de Licence Professionnelle, participation aux simulations d'entretien d'embauche, participation au forum Etudiants-Entreprises de Lannion, participation aux conseils de perfectionnement. L'objectif de ces conseils est de faire un bilan sur l'adéquation entre les compétences des diplômés des formations, et les besoins des métiers du secteur d'activité des Réseaux et Télécom. Nous pouvons ainsi inscrire dans nos programmes pédagogiques les évolutions des métiers dont les entreprises partenaires nous font part lors de ces rencontres.

Stéphanie Villejoubert : Quels sont, selon vous, les apports mutuels constatés ?

Marie-Paule Vandecandelaere : Chaque année des stagiaires de deuxième année d'IUT R&T et de LP ISVD font leur stage dans l'entreprise Rétis Communication. Cette étape importante leur offre une expérience concrète, les préparant aux métiers auxquels ils se destinent. Des professionnels de l'entreprise Rétis Communication interviennent dans les enseignements de conduite de projet (en DUT et LP) et de systèmes de visioconférence (en LP). Des recruteurs de Rétis Communication animent les simulations d'entretien d'embauche que nous organisons pour préparer nos étudiants à l'accès à l'emploi. A chaque édition du forum Etudiants-Entreprises de Lannion, Rétis Communication a été présente. La découverte de l'entreprise par les étudiants est ainsi facilitée. Lors du dernier conseil de perfectionnement, plusieurs entreprises partenaires, dont Rétis Communication, ont évoqué l'arrivée d'IPV6 et la montée en puissance du marché de la visioconférence. Avec leur aide concrète, nous avons intégré des éléments de cours et de travaux pratiques sur ces sujets dans les formations.

Stéphanie Villejoubert : Quelles sont les perspectives communes ?

Marie-Paule Vandecandelaere : Nous préparons une demande d'ouverture de la LP ISVD par apprentissage. Nous espérons avoir le soutien de Rétis Communication dans cette démarche auprès de la région Bretagne. La LP ISVD fonctionne déjà en alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation uniquement. Devant l'intérêt croissant des étudiants pour ce mode de formation, et pour répondre aux attentes des entreprises, il nous semble cohérent et utile de développer l'apprentissage pour cette licence. Nous souhaitons que Rétis Communication poursuive son accompagnement dans la démarche de perfectionnement de nos formations.

Stéphanie Villejoubert : Sur la base des attentes communes et engagements respectifs, comment entretenez-vous le dialogue avec Rétis ?

Marie-Paule Vandecandelaere : La venue dans les locaux de l'IUT des professionnels de Rétis Communication, les visites de stage des enseignants dans l'entreprise, les rencontres sur les forums, les conseils de perfectionnement sont autant de rencontres, d'échange et de partage entre l'IUT de Lannion et Rétis Communication.

Mesures

Droits de l'Homme

Cadre de référence : Global Reporting Initiative	Mesures et résultats de Rétis Communication
Recenser les incidents relatifs aux aspects fondamentaux des droits de l'Homme	Aucune alerte détectée lors du processus de référencement des sous-traitants
Posséder la capacité et les connaissances permettant à l'organisation de considérer efficacement les droits de l'Homme notamment via la formation et les procédures internes	Partage des principes en comité de direction Politique Achats
Déployer l'intégration des droits de l'Homme dans ses relations opérationnelles externes	Contrat cadre de sous traitance. Engagement du donneur d'ordre à respecter la législation.
Mettre en œuvre des indicateurs	Perspectives de progrès*

*Perspectives de progrès : Rétis Communication engage des actions d'amélioration sur ce sujet en 2012

Lutte contre la corruption

Cadre de référence : Vade-Mecum de Transparency International	Mesures et résultats de Rétis Communication
Évaluer son exposition aux risques	Evaluation des risques réalisée
Définir une politique	Politique établie
Définir des règles et mesures de prévention	Règles établies et mises en œuvre
Former et communiquer	Perspectives de progrès*
Suivre le respect des règles, les ajuster le cas échéant	Perspectives de progrès*
Déterminer des sanctions en cas de non-respect des règles établies	Aucune alerte remontée

*Perspectives de progrès : Rétis Communication engage des actions d'amélioration sur ce sujet en 2012

Droits du travail

Cadre de référence : Global Reporting Initiative	Mesures et résultats de Rétis Communication
Emploi	
Pourcentage de salariés intérimaires	4% de l'effectif
Pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée	6% de l'effectif
Turnover du personnel	8,67% de l'effectif
Absentéisme	1.89% de l'effectif
Formation	
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	7%
Actions de développement de l'employabilité	12% des collaborateurs ont eu accès au DIF l'année écoulée
Dialogue social	
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation	100%
Négociations réalisées avec les représentants du personnel	Plan séniors, Plan égalité professionnelle
Protection sociale	
Pourcentage de salariés en CDI couverts par une convention collective	100%
Pourcentage de salariés couverts par une mutuelle	100%
Santé et sécurité au travail	
Taux de fréquence d'accidents du travail	13,88
Taux de gravité d'accidents du travail	0,02

& Résultats 2011

Environnement

Cadre de référence : Global Reporting Initiative	Mesures et résultats de Rétis Communication, certifiée ISO 14001
Consommation de ressources naturelles	
Consommation de matières premières	Non significative au vu de notre analyse environnementale (certification ISO 14001)
Consommation d'eau	Non significative au vu de notre analyse environnementale (certification ISO 14001)
Préservation de la biodiversité	Non significative au vu de notre analyse environnementale (certification ISO 14001)
Impacts environnementaux de l'activité	
Consommation d'énergie	Objectif déterminé et suivi, actions de progrès planifiées Mesure : 145 kwh/m2 (chauffage, éclairage, système d'information)
Emission d'effluents	Non significative au vu de notre analyse environnementale (certification ISO 14001)
Emission de déchets	Objectif déterminé et suivi, actions de progrès planifiées Mesure : 14 tonnes de déchets générés, 71% du tonnage recyclés
Impacts environnementaux des déplacements	Déploiement et mise en œuvre de la visioconférence Formation Ecoconduite des conducteurs de véhicules utilitaires Mesure : émission moyenne de CO2 des véhicules de tourisme : 117g/km Mesure : émission moyenne de CO2 des véhicules utilitaires : 149g/km
Impacts environnementaux des transports	Perspectives de progrès avec nos transporteurs*
Impacts environnementaux des produits	
Impacts environnementaux des produits et services	Formation Ecoconception de nos ingénieurs avant-vente Evaluation semestrielle des cartographies produits de nos partenaires Obtention de la certification Code of Conduct Endorser (Datacenter)
Conformité réglementaire	
Conformité réglementaire	Audit de conformité réglementaire réalisé tous les ans Mesure : Aucune non-conformité détectée en 2011

*Perspectives de progrès : Rétis Communication engage des actions d'amélioration sur ce sujet en 2012

Ancrage territorial

Cadre de référence : formation RSE du comité 21	Mesures et résultats de Rétis Communication
Partenariats avec les écoles situées dans nos régions d'implantation	4
Nombre de collaborateurs contribuant à des actions collectives	8
Donations et investissements de fonds investis dans la communauté, au sens large, dont les bénéficiaires sont extérieurs à l'entreprise	Membre de la fondation de l'Université de Rennes Contributeur de l'opération « Talents du Monde »
Mise en place de comité partenarial avec les parties prenantes	Perspective de progrès*

*Perspectives de progrès : Rétis Communication engage des actions d'amélioration sur ce sujet en 2012

A propos de Rétis Communication

Entreprise de référence d'envergure nationale, spécialisée dans la conception et l'intégration de solutions innovantes de communications unifiées, de réseaux et de câblage informatiques, Rétis Communication a su se développer sur un socle de valeurs créant une culture d'entreprise forte. Dans un monde en perpétuelle évolution, ces valeurs marquent et marqueront continuellement notre différence. La satisfaction de nos clients est le pivot de notre stratégie. Nos succès sont le fruit de notre travail d'équipe et de notre volonté de réussir. Dans une dynamique de développement en phase avec sa croissance, Rétis Communication compte 140 collaborateurs, répartis entre son siège et ses 4 agences. Son chiffre d'affaires s'élève à 22 millions d'euros au titre de l'exercice 2011-2012 .

Nos Valeurs

Rétis Communication a élu des valeurs auxquelles elle est très attachée.
En premier lieu, l'entreprise accorde une attention toute particulière à la satisfaction de ses clients, car il s'agit de la vocation première d'une entreprise de service.
Cette satisfaction passe bien sûr par une maîtrise de l'expertise et se traduit par un investissement important en formation, par une participation récurrente aux salons et colloques spécialisés, par une part conséquente de temps consacré à l'innovation.
Sa taille et son organisation lui permettent de disposer d'un atout majeur dans un monde en perpétuelle évolution : la réactivité. En effet, Rétis Communication se démarque par son agilité et son adaptabilité, tout en respectant la rigueur ayant trait au respect des process.
Enfin, cette organisation repose avant tout sur des hommes et des femmes qui ont envie de partager un projet commun et travailler dans un esprit collaboratif.

Satisfaction clients

Expertise

Savoir-faire

Rigueur

Innovation

Dynamisme

Réactivié

Performances

Ecoute

Humilité

RÉTIS COMMUNICATION

Nous remercions toutes les personnes interviewées
pour leur témoignage et leur disponibilité, en particulier :

Marc Gillaux, Directeur Général de Bretagne International
Gérard Souet, Commissaire aux Comptes
Christophe Retourna, Chef de Projet Numérique, Université Européenne de Bretagne
Cédric Rouzé, Chef de Projet et Secrétaire du Comité d'Entreprise de Rétis Communication
Marie-Paule Vandecandelaere, Maître de Conférences, IUT de Lannion - Université Rennes I

Nous remercions également les membres de notre Comité de Relecture
pour le temps précieux consacré à la relecture de ce rapport :

Patricia Savin, Avocat aux Barreaux de Paris et de Bruxelles
Madame Isabelle Boudard, chargée de mission RSE, Comité 21.

Rétis Communication - siège social - Espace Jacques Cartier - BP 96031 - 35360 Montauban de Bretagne
Tél . : 02 99 06 61 61 - info@retis.fr - www.retis.fr