



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



PACTE MONDIAL Juillet 2012

Communication sur le Progrès

19 juillet 2012

PACTE MONDIAL Notre engagement

SOMMAIRE

- 1- Engagement du Président Directeur Général du Groupe SNEF
- 2- Descriptif des actions menées
- 3- Mesure des résultats

1- Engagement du Président Directeur Général du Groupe SNEF



La Direction

Génie électrique
Procédés industriels
Systèmes de
communications
Systèmes de sécurité
Génie climatique
Maintenance

Organisation des Nations Unies
Monsieur Ban Ki-moon,
Secrétaire Général
NY 10017
NEW YORK
ETATS UNIS

Marseille, le 19 juillet 2012

Objet : Renouvellement adhésion au Pacte Mondial

Monsieur le Secrétaire Général,

Par cette lettre, j'ai le plaisir de renouveler l'engagement du Groupe SNEF dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies relatives aux droits de l'homme, droits du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

Nous vous confirmons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Vous trouverez ci-après notre communication sur le progrès 2012, qui illustre notre engagement et la mise en œuvre des dix principes du Pacte Mondial.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos respectueuses salutations.

Jean-Pierre DREAU
Président Directeur Général

Siège social
87 avenue des Ayalades
13015 MARSEILLE
Téléphone
04 91 61 58 00
Télécopie
04 91 61 58 96

Société Anonyme au capital de
10 000 000 Euros
RC Marseille 8056 800 659
SIREN 056 800 659
N°TVA FR52056800659

CT_001 G

2- Descriptif des actions menées

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans notre sphère d'influence

Principe 2 : Veiller à ce que nos propres sociétés ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

En France, le Groupe SNEF se développe, depuis sa création en 1905, en application du droit français qui respecte les droits de l'homme

L'adhésion du Groupe SNEF au Pacte Mondial est la concrétisation d'une politique depuis toujours appliquée en France par ses dirigeants.

Notre expansion sur plusieurs continents justifie cet engagement et renforce notre volonté d'assurer un développement vertueux partout où nos collaborateurs sont appelés à travailler.

Ainsi à l'étranger, le Groupe SNEF qui est implanté dans 20 pays, s'engage à respecter ces mêmes règles d'éthique et à travailler conformément à la législation :

- en **s'interdisant le recours au travail des enfants**
- en établissant des **contrats de travail pour tous les salariés** et en imposant cette pratique chez les sous-traitants retenus :
 - 100% de nos agences et filiales à l'étranger formalisent par écrit le contrat de travail avec leurs salariés.
- en garantissant un **salaire minima décent** :
 - 100% de nos entités garantissent un salaire minima décent et 93% d'entre elles offrent un salaire au-dessus du salaire minima du pays.
Par exemple, au Gabon, nous attribuons des primes d'aide au logement, au transport, prime de gaz qui viennent s'ajouter au salaire de base.
- en fournissant une **couverture maladie** :
 - Nous assurons une couverture santé en cas de maladie ou accident du travail au-delà des couvertures générales et obligatoires à 85% de nos salariés dans nos agences à l'étranger.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Dans toutes nos filiales et agences, en France et à l'International, nous appliquons les règles relatives à la représentation des salariés et à la négociation collective.

Le Groupe SNEF assure à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits tels que prévus par la législation française et s'attache à respecter les calendriers électoraux des Institutions Représentatives du Personnel.

Le dialogue social interne permet d'adapter et de compléter les règles légales. C'est ainsi que la politique sociale du groupe se traduit par la signature d'accords collectifs négociés avec les organisations syndicales représentatives :

- Rémunération :
Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), mise en place d'un accord garantissant pour tous les salariés un **13^{ème} mois**, accord de **Participation**, **Plan d'Epargne Entreprise**, accord d'**Intéressement**
- Protection sociale :
Accord instituant un **régime collectif de remboursement de frais de santé** et accord relatif à une **Participation patronale aux activités sociales et culturelles**.
- **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**
- Accord en faveur de l'emploi des **Séniors**
- Accord relatif à l'**égalité professionnelle et salariale entre les hommes/femmes**
- Accord sur l'**Aménagement et organisation du temps de travail** ...

En avril 2012, adoption par le CCE à l'unanimité d'un projet d'accord créant un CHSCT Central expérimental.

En cours de négociation, un accord portant sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Principe 4 : Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants

Le Groupe SNEF ne pratique pas le travail forcé et n'a pas recours au travail des enfants tant en France qu'à l'étranger.

En ce qui concerne ses sous-traitants, le Groupe SNEF vérifie l'intégrité de ces derniers au travers d'un dossier comprenant, en plus des documents contractuels, des attestations de non recours au travail clandestin, d'inscription au registre du commerce, de paiement des cotisations sociales ...

Le contenu de ce dossier est ensuite confirmé par des audits périodiques.

Principe 6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Par souci du respect de la non-discrimination en matière d'emploi, le Groupe SNEF a pris des mesures en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

En matière d'embauche, les seuls critères retenus sont les compétences.

Le Groupe SNEF s'efforce également de favoriser l'accès à l'embauche des personnes handicapées et leur maintien dans l'entreprise, notamment par la mise en place d'emplois adaptés.

La formation est un vecteur important dans la lutte contre la discrimination pour le Groupe SNEF. Nous aidons notre personnel à se former et lui offrons des possibilités de reclassement mais sommes conscients des efforts qu'il nous faut encore fournir dans ce domaine. En 2011, le budget formation a représenté 3,06% de la masse salariale.

La valorisation de l'expérience est mise en pratique avec la mise en place d'un accord Séniors (tutorat).

Un accord portant sur l'égalité hommes/femmes a été signé en 2010 puis renégocié en 2012 avec mise en place d'un plan d'actions associé.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Le Groupe SNEF a pris l'engagement formel de respecter les dispositions de l'OCDE relatives à la corruption et à l'éthique des affaires.

A ce titre, une charte éthique a été adoptée par le Conseil d'Administration et diffusée à tous les cadres du Groupe.

Ces questions et de manière générale le respect du Droit de la Concurrence, sont abordés systématiquement lors des réunions de l'encadrement.

3- Mesure des résultats

DROITS DE L'HOMME

Le Groupe SNEF a souhaité formaliser son adhésion au Pacte Mondial au travers d'un dossier d'éthique.

Ce dossier comprenant une Note du Président, la Charte Ethique du Groupe et les 10 principes du Pacte Mondial est actuellement en cours d'élaboration. Il sera remis à tous les cadres dirigeants et responsables de filiales qui par leur signature en confirmeront leur pleine et entière adhésion.

A l'international, nous avons pour but de fournir une couverture maladie à tous nos salariés et avons initié une démarche en ce sens. A ce jour, sur 2700 salariés, 2300 bénéficient d'une couverture santé, nous souhaitons atteindre les 100% en 2013.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Dans le cadre de la démarche GPEC, nous avons souhaité par un accord signé en 2009, mener une action particulière en direction des Séniors.

Au terme de notre accord, les parties signataires renaient comme objectif une augmentation de 5% du nombre de salariés âgés de plus de 55 ans au 31 décembre 2012 au regard de l'effectif atteint pour cette population au 31 décembre 2008.

Nous pouvons dire que nous avons atteint nos objectifs puisque au 31 décembre 2008 les salariés âgés de 55 ans et plus étaient au nombre de 341 représentant 6,6% des salariés de l'entreprise. Fin 2010, ils étaient 439 représentant 8,4% des salariés et à fin 2011, étaient 480 représentant 8,9% des salariés soit une augmentation de 34.8%.

Dans le cadre de notre accord Séniors, nous souhaitons, favoriser leur maintien en poste par la mise en place d'entretiens individuels.

Les entretiens de seconde partie de carrière professionnelle doivent être développés. Ils constituent un moment d'échange privilégié pour favoriser l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi.

Pour l'année 2012 par exemple, nous prévoyons des entretiens pour 1009 cadres, 113 assimilés cadres et 973 techniciens et agents de maîtrises.

Le cumul emploi retraite est une autre mesure favorable au maintien des Séniors dans leur emploi. Au 31 décembre 2008, 8 salariés bénéficiaient de ce statut. Ils étaient 7 à fin 2010 et 9 à fin 2011.

Dans une démarche de progrès, nous poursuivons nos efforts en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, nous mettons en place un plan d'actions qui débute par un état des lieux et doit être suivi par des entretiens individuels en vue de déterminer s'il y a inégalité et d'y remédier le cas échéant.

Pour la période 2012-2015, le plan d'actions présenté et avalisé par le CCE prévoit de supprimer toutes les situations d'inégalités salariales non justifiées.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Un Compliance Officer est chargé de contrôler l'application des dispositions de la charte. Il rapporte directement au Conseil d'Administration, au travers d'un rapport annuel. Il dispose d'une procédure d'alerte mais celle-ci n'a jamais eu à être mise en œuvre à ce jour.

Le service d'Audit Interne s'assure du respect des dispositions de la Charte lors de ses contrôles. Aucune situation anormale n'a été signalée à ce jour.