RETIS
Connected Solutions

Global Compact ONU 2013

Rapport Responsabilité Sociétale

Droits de l'homme

Lutte contre la corruption

Conditions de travail

Environnement

RETIS
Connected Solutions

Depuis la création de **Rétis** en 1993, la richesse de nos métiers (réseaux, communications unifiées, sécurité, services managés, câblage), la passion de nos équipes pour les solutions novatrices et les nouveaux usages, la création de valeur pour nos clients, constituent notre ADN.

Adhérent de Global Compact depuis février 2007, la direction de **Rétis** renouvelle son engagement envers les 10 principes.

Nous nous caractérisons également par les relations durables que nous privilégions avec nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires. Nous sommes aussi attentifs à entretenir des relations de qualité avec les acteurs de nos territoires.

Soucieux de déployer nos valeurs dans toute notre organisation, nous avons construit un système de management intégré avec 4 principes fondamentaux : Dialoguer avec nos parties prenantes, identifier et prendre pour cible les meilleures pratiques, respecter et faire respecter nos obligations éthiques et réglementaires, ancrer la prévention des risques et l'amélioration continue dans nos process.

Parce que nous nous engageons à produire pour nos parties prenantes un reporting extra financier annuel, nous souhaitons matérialiser de manière explicite nos objectifs.

En matière de qualité :

- Maintenir la relation clients au centre de notre organisation.
- Respecter nos engagements contractuels et créer de la valeur pour nos clients.
- S'appuyer sur des process et des organes de gouvernance efficients.
- Demeurer compétitifs.

En matière de sécurité :

- Persévérer dans l'analyse des risques professionnels et le déploiement des plans de prévention chez nos clients.
- Continuer à former/sensibiliser nos collaborateurs à la sécurité.
- Réaliser des programmes de prévention inventifs.
- Ancrer la santé et le bien-être au travail dans les pratiques managériales.

En matière d'environnement :

- Favoriser les achats auprès de fournisseurs certifiés ISO 14001.
- Promouvoir auprès de nos clients les bénéfices des nouvelles technologies ou solutions limitant les impacts sur l'environnement.
- Optimiser le recyclage et la valorisation de nos déchets.
- Maîtriser notre consommation énergétique et nos émissions de gaz à effet de serre.

Ces objectifs sont portés et pilotés par le management de l'entreprise. Sans aucune exception, chaque collaborateur de chacun de nos sites y contribue.

Joël Chéritel, Président Rétis

Au travers d'une approche fondée sur la valorisation des usages liés aux outils de communication, Rétis apporte une vision, du conseil et de l'expertise dans la conception, la mise en œuvre, l'optimisation et la maintenance de solutions technologiques complètes.

Rétis délivre ce savoir-faire dans les domaines suivants :

Au service de l'efficience
& de la compétitivité

Communications Unifiées :

L'activité de Communications Unifiées, qui met en œuvre la convergence des moyens de communication, est tournée vers l'usage utilisateur et le métier de l'entreprise. La pertinence de Rétis réside dans sa capacité à provoquer de nouvelles expériences utilisateur en entreprise et à démontrer l'adéquation entre technologies et usages «utiles» au bénéfice de la productivité et de l'efficacité d'une entreprise.
Rétis propose différentes solutions: De la téléphonie sur Ip, au travail collaboratif jusqu'à la visioconférence et à la téléprésence immersive.

130 collaborateurs

4 agences

22,3 millions d'euros en CA 2012

DataCenter & Câblage :

Rétis met en œuvre des solutions optimisées de câblage informatique, cuivre ou fibre optique, pour des projets de bâtiments neufs, de rénovation ou d'extension d'édifices existants. Rétis se développe, depuis quelques années, dans le conseil, la conception et la réalisation de salles informatiques ou centres de données (DataCenter) apportant son expertise dans la gestion « intelligente » des bâtiments et des énergies.

Réseaux informatiques :

Rétis intervient dans la mise en place des infrastructures réseaux, ressources vitales du Système d'information des entreprises. Rétis en assure la continuité de service et en simplifie l'utilisation, dans une perspective continue d'optimisation face aux enjeux métiers des organisations.

Sécurité :

En complément des prestations d'intégration, Rétis propose des solutions garantissant l'intégrité du Système d'Information à de nombreux niveaux :

- Sécurité & maîtrise des usages de l'Internet.
- Contrôle de l'accès au Système d'Information.
- Sécurisation des ressources et du transport des données.
- Sécurité des postes de travail et des terminaux.

Maintenance et accompagnement :

Rétis se distingue grâce à une offre de services complète : Depuis la maintenance et la supervision des équipements, au support et à l'aide aux utilisateurs, en passant par l'accompagnement au changement, la notion de service accompli est partagée par l'ensemble des collaborateurs dans un objectif unique :
Satisfaire nos clients.

Global Compact ONU 2013

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,
- Conditions de travail,
- Environnement,
- Lutte contre la corruption.

Les droits de l'homme dans l'entreprise

Art.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.

Art.2
A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

RETIS
Connected Solutions

Rétis : Demeurer une PME organisée et engagée.

Joël Chéritel,
Président Rétis

Joël Chéritel : En tant que donneur d'ordres, quelles sont vos exigences vis à vis de fournisseurs en matière de RSE ?

P-A. Angelini : L'Université de Rennes 1 intègre le Développement Durable dans sa stratégie, nous œuvrons d'ailleurs pour que nos campus deviennent exemplaires en la matière. Nous exigeons des titulaires de nos marchés qu'ils respectent la législation en vigueur, qu'ils emploient leurs salariés de manière régulière au regard du Code du travail, qu'ils contribuent à la réduction de notre empreinte carbone. Si besoin, nous nous appuyons sur nos chargés de mission développement durable pour évaluer la pertinence des dossiers des candidats.

Joël Chéritel : Quel regard portez-vous sur l'entreprise Rétis ?

P-A. Angelini : La lecture de vos réponses à appels d'offre, au fil des années, nous montre une PME bretonne bien organisée. Vos propositions et vos engagements sont clairement exposés et la qualité des réponses met en évidence l'attachement de Rétis à produire de la valeur pour ses clients dans une politique de développement durable pilotée par une fonction dédiée à cela. Nous notons également la volonté d'investissement affirmée et soutenue de Rétis dans les processus de qualité et les certifications, adossée à une politique environnementale forte.

Joël Chéritel : Vous êtes un client important pour l'entreprise*. Au fil de notre collaboration, comment percevez-vous Rétis?

P-A. Angelini : Vous n'outsourcez pas votre production en Inde ou ailleurs (pas d'exposition au

Droits de l'Homme : Politique & résultats

Données au 31.12.12

Posséder la capacité et les connaissances permettant à l'organisation de considérer efficacement les droits de l'Homme.

Partage des principes en comité de direction.
Politique d'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.

non-respect des droits de l'Homme en rang 1). Vous n'avez pas recours à de la sous-traitance en cascade, pratique observée dans les activités de câblage parfois au détriment de la qualité. J'ai vu Rétis traverser avec succès des moments difficiles grâce à des valeurs telles que le respect, la dignité, l'esprit de groupe, notamment vis à vis des personnels. Vos salariés disposent des moyens nécessaires pour bien réaliser leurs missions et la formation est un point fort dans votre réussite. Je peux l'affirmer, par le retour de mes équipes et par nos échanges bi-annuels.

Joël Chéritel : Que pensez-vous de notre démarche citoyenne ?
P-A. Angelini : L'entreprise est intégrée et active sur son territoire. Vous accueillez des stagiaires de nos IUT de Lannion et de Saint-Malo, vous êtes membre de la Fondation Rennes 1 et vous contribuez à ce titre au développement de l'attractivité de l'Université et à la professionnalisation des formations.

Joël Chéritel : Que retenez-vous de ces années de collaboration ensemble ?
P-A. Angelini : Tout au long de notre longue collaboration, il n'y a jamais eu aucune ambiguïté sur le fait que nous sommes clients et vous êtes fournisseurs, je suis sensible à vos bonnes pratiques de gestion des affaires. Vous vous remettez en cause à chaque nouveau marché. Durant la vie de ces marchés, vous traitez de manière particulièrement efficace les demandes d'ajustements. Nous partageons des valeurs importantes, et pour terminer sur une note décalée, j'apprécie également le sens de l'humour de mes interlocuteurs. Si celui-ci ne fait pas encore partie du code des marchés publics, il reste à mon sens une des briques permettant de mitiger les difficultés inhérentes à nos métiers respectifs.

Les droits de l'homme dans l'entreprise

Entretien avec Pierre-Antoine Angelini
Responsable du pôle infrastructures
Université de Rennes 1

*L'Université de Rennes 1 compte parmi les 20 premiers clients de Rétis, en terme de chiffre d'affaires

Recenser les incidents relatifs aux aspects fondamentaux des droits de l'homme.
Aucune alerte détectée lors du processus de référencement des sous-traitants Rétis.

Mettre en oeuvre des indicateurs.
Rétis engage des actions d'amélioration sur ce sujet en 2013.

RETIS
Connected Solutions

Cadre de référence : Global Reporting Initiative

Global Compact ONU 2013

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

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,
- Conditions de travail,
- Environnement,
- Lutte contre la corruption.

Lutte contre la corruption

Art.10
Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.

RETIS
Connected Solutions

Rétis : Etre exemplaire pour nos clients.

Bruno Bellis
Directeur Administratif
et Financier Rétis

Bruno Bellis : Quel rôle joue le Commissaire aux Comptes en matière de transparence financière ?

Laurent Angot : La Loi de Sécurité Financière (LSF) votée en 2003 a modernisé le contrôle légal des comptes. Les objectifs de la LSF sont d'augmenter la transparence de la gestion et la qualité de l'information financière, de mieux équilibrer les pouvoirs des différents organes au sein des sociétés, d'anticiper les difficultés des entreprises pour mieux les gérer dans le temps, de limiter les risques de fraude. Dans ce nouveau contexte, les obligations du dirigeant d'entreprise et celles qui incombent aux commissaires aux comptes ont évolué de manière importante.

Bruno Bellis : Quels sont vos outils aujourd'hui ?

Laurent Angot : Les Normes d'Exercice Professionnel (NEP) constituent l'ensemble des règles que le commissaire aux comptes doit suivre. La LSF a confié l'élaboration de ces normes à la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes qui retransmet au Garde des Sceaux pour homologation. Aujourd'hui et depuis la LSF, ces normes sont opposables aux tiers après publication au Journal Officiel.

Bruno Bellis : Comment avez-vous évalué la capacité de Rétis à se prémunir contre les fraudes ? Quels sont les résultats ?

Laurent Angot : Nous avons en premier lieu utilisé la méthodologie «d'appréciation du comportement et de l'éthique du dirigeant». Nous avons constaté un dirigeant très attaché au respect des réglementations s'imposant à l'entreprise avec un bon niveau de sensibilité aux risques. Nous avons ensuite évalué les risques liés à l'exercice des responsabilités et observé un dirigeant lucide et réactif dans le pilotage

Lutte contre la corruption : Politique & résultats

Données au 31.12.12

de son entreprise. Notre référentiel prévoyait d'estimer les risques liés aux compétences mais ce point a été rapidement éludé car le dirigeant de Rétis maîtrise parfaitement les métiers et la gestion comptable et financière de son entreprise. Enfin, nous avons évalué les risques liés à toute relation de dépendance avec un tiers, sans en matérialiser l'existence, que ce soit vis à vis d'un client, d'un fournisseur ou d'une banque.

Bruno Bellis : Comment avez-vous évalué la possibilité de fraude chez Rétis ? Quels sont les résultats ?

Laurent Angot : Nous nous sommes appuyés sur la NEP N°240. Concernant les «facteurs de risques relatifs à la préparation de comptes ne donnant pas une image fidèle», Rétis a mis en avant la stabilité et la fidélité de son actionnariat ne la conduisant pas à soutenir des prévisions irréalistes. Rétis a valorisé l'absence de filiales d'exploitation et maîtrise son endettement à un niveau faible (< 25% des capitaux propres). Pour les «facteurs de risques relatifs aux possibles détournements d'actifs», Rétis s'appuie sur des procédures établissant les autorisations et contrôles requis au sein des activités Ventes, Achats & Logistique. Tous les mouvements sont intégrés dans l'ERP et justifiés par des pièces. Nous avons procédé à des contrôles internes par cycle, nous avons analysé des séquences pour détecter d'éventuelles ruptures, sans observer de dysfonctionnements.

Bruno Bellis : Quelles sont vos recommandations ?

Laurent Angot : Formalisez vos valeurs en matière d'éthique ce qui permettra d'enrichir votre référentiel d'intégration des nouveaux collaborateurs. Le Commissaire aux Comptes peut vérifier lors d'un audit annuel la bonne mise en œuvre de ce référentiel par échantillonnage.

Bruno Bellis : Quelle conclusion souhaitez-vous apporter ?

Laurent Angot : Les Commissaires aux Comptes sont de plus en plus sensibles aux soupçons de blanchiment. Rétis a une réelle volonté de transparence et le commissaire aux comptes a toute latitude pour réaliser sa mission.

Lutte contre la corruption

Entretien avec Laurent Angot
Commissaire aux Comptes

Déterminer des sanctions en cas de non-respect des règles établies
Aucune alerte remontée

Former et communiquer
Suivre le respect des règles, les ajuster le cas échéant
Perspectives de progrès

RETIS
Connected Solutions

Cadre de référence : Vade Mecum Transparency International

Global Compact ONU 2013

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,
- Conditions de travail,
- Environnement,
- Lutte contre la corruption.

Les conditions de Travail

Art.3
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Art.4
L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Art.5
L'abolition effective du travail des enfants.

Art.6
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

RETIS
Connected Solutions

Rétis : Réduire les risques Santé/Sécurité.

Anne Strugeon
Directrice Qualité,
Sécurité et Environnement Rétis

David Piccolini APAVE : Pourquoi avoir commandité un audit des champs électromagnétiques ? Pourquoi avoir sollicité APAVE ?

Anne Strugeon : Notre entreprise intègre dans son management la prévention des risques professionnels mais aussi la santé au travail depuis 2009. A cet effet, même si l'Europe tarde à faire évoluer ses directives, nous avons décidé avec notre CHSCT de réaliser une étude objective de l'exposition de nos salariés aux champs électromagnétiques. Certains de nos salariés évoluant dans un environnement comprenant plusieurs sources de rayonnements (GSM,Wifi…), nous souhaitions qualifier l'aspect cumulatif. En tant qu'intégrateur, installant des solutions Wifi, il nous semblait également important d'être exemplaire vis-à-vis de nos clients sur l'intérêt de cette mesure objective et sur les ordres de grandeur des rayonnements observés. APAVE est déjà notre partenaire pour toutes nos vérifications réglementaires et assistance technique. La mesure de l'exposition aux champs électromagnétiques était aussi une de vos compétences et votre accréditation COFRAC a fini de nous convaincre de faire appel à votre société.

David Piccolini APAVE : Quel bilan faites-vous de l'audit à votre siège (18/07/12) ?

Anne Strugeon : Nous avons tout d'abord échangé avec notre CHSCT sur le cadre réglementaire. Le législateur distingue en effet le cas des salariés* et le cas du public**. Nous avons également perçu la différence entre une exposition « au voisinage » (émis par des équipements comme des bornes Wifi), mesurable par un organisme comme Apave, et l'exposition à des sources de

Droits du travail : Indicateurs de résultats

Données au 31.12.12

Promouvoir une politique de l'emploi sur le long terme
Pourcentage de salariés intérimaires
1,16% de l'effectif Rétis

Promouvoir une politique de l'emploi sur le long terme
Pourcentage de salariés en CDD **7,5%**
de l'effectif Rétis

Développer les compétences
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation **4%**

Développer l'employabilité
5,4 % des collaborateurs Rétis ont eu accès au DIF en 2012.

champs électromagnétiques proches du corps (émis par exemple par des GSM) quantifiables par des mesures de DAS (Débit d'Absorption Spécifique) et fournis par les constructeurs d'équipements suite à des essais en laboratoires. Nous avons aussi été rassurés d'observer que le niveau d'exposition de nos salariés installant des bornes Wifi était très inférieur aux seuils établis pour la population professionnelle.

David Piccolini APAVE : Quels ont été vos échanges en interne ?
Anne Strugeon : Nous avons communiqué tout au long du projet avec notre CHSCT. Le risque est formalisé depuis début 2013 dans notre document unique d'évaluation des risques à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs. Nous avons aussi échangé avec nos équipes commerciales pour apporter plus d'informations à nos clients lors de leurs projets Wifi (législation applicable, importance de l'évaluation des risques, ordre de grandeur des champs observés, mise à disposition des DAS des terminaux commercialisés…). Leurs retours sont très positifs.

David Piccolini APAVE : Quelle est la prochaine étape ?
Anne Strugeon : La clé de la prévention est la mise à disposition des parties intéressées des informations appropriées. Rester dans une logique de réduction des risques pour nos collaborateurs et pour nos clients, c'est maintenir une veille réglementaire constante et élargie aux études de santé disponibles sur le sujet, c'est continuer de dimensionner nos installations Wifi sur la base d'un audit de couverture.

**Directive Européenne 2004/40/CE du 29 avril 2004 reprenant les limites d'exposition pour la population professionnelle du guide de l'ICNIRP **Décret n°2002-775 du 3 mai 2002 fixant les niveaux d'exposition du public aux champs électromagnétiques émis par les équipements des réseaux de télécommunications et par les installations radioélectriques.*

Les conditions de travail

Entretien avec David Piccolini
Dépt. Réseaux et Télécoms APAVE

Apave a recensé l'ensemble des appareils émetteurs de champs électromagnétiques du siège social de Rétis grâce à un mesureur à large bande (allant de 100 kilohertz à 6 gigahertz) et à des analyseurs de spectre (jusqu' à 10 GHz). L'intervention a permis de rappeler que l'exposition aux ondes électromagnétiques est d'autant plus forte que les émetteurs sont proches du corps.

Prévenir les risques professionnels
Taux de fréquence d'accidents de travail **0%**

Prévenir les risques professionnels
Taux de gravité d'accidents de travail **0%**

RETIS
Connected Solutions

Cadre de référence : Global Reporting Initiative

Entretien avec
Stéphanie Villejoubert
Directrice des Ressources Humaines Rétis

et Cédric Rouzé
Secrétaire du Comité d'Entreprise et Chef de Projet Rétis

Stéphanie Villejoubert : En 2011, Rétis a élaboré avec son comité d'entreprise un plan égalitaire Hommes-Femmes. Quels sont les faits saillants de ce plan selon vous ?

Cédric Rouzé : Le rééquilibrage de l'accès à la formation des femmes et des hommes a été notre première priorité. Rétis s'est fortement investi dans cette thématique nationale. Désormais, lors des entretiens annuels, nos collaborateurs sont sensibilisés sur leur droit individuel à la formation (DIF). Chacun devient ainsi acteur de sa propre employabilité. Rétis a également pris l'engagement de former 100% des collaborateurs qui reviennent d'un congé parental, maternité ou d'adoption en cas de changement significatif des techniques ou des méthodes de travail. La moyenne d'âge des collaborateurs de l'entreprise est de 37 ans avec une proportion importante de jeunes parents. Nous nous sommes aussi adaptés à cette réalité en organisant à chaque retour de collaborateur, un rendez-vous de «réintégration». Ces engagements ont été tenus en 2012.

Stéphanie Villejoubert : Quels sont les éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière du Comité d'Entreprise ? Comment cela s'est concrétisé ?

Cédric Rouzé : Lors du suivi du plan en décembre dernier, le constat a été fait que l'usage du DIF avait diminué (5.4% des collaborateurs y ont eu accès en 2012 contre 12% en 2011). Aussi, le comité d'entreprise a proposé de communiquer sur des exemples de DIF ayant donné lieu à satisfaction en utilisant des témoignages, pour inviter les collaborateurs à y avoir davantage recours.

Droits du travail : Indicateurs de résultats

Données au 31.12.12

Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation
100% de l'effectif Rétis

Pourcentage de salariés en CDI couverts par une convention collective
100% de l'effectif Rétis

Pourcentage de salariés couverts par une mutuelle
95,5% de l'effectif Rétis

Stéphanie Villejoubert : Le spectacle de fin d'année organisé par le comité d'entreprise a permis de faire découvrir les métiers aux familles des collaborateurs. Quel retour faites-vous de cet événement ?

Cédric Rouzé : Ce spectacle de fin d'année a été très riche en retours car il répondait à une vraie attente de la part des familles. Initialement, notre Direction souhaitait organiser un parcours découverte dédié aux enfants. Nous lui avons suggéré d'associer les conjoints, la famille d'une manière plus large à cet événement entreprise. Le 16 décembre 2012, nous avons accueilli les familles pour le spectacle de Noël au siège de l'entreprise. Ils ont pu découvrir le centre de services, l'espace logistique, le showroom… Des ateliers animés par des collaborateurs étaient aussi proposés pour expliquer nos activités. A la fin du parcours, les familles pouvaient tester de manière ludique leur compréhension des métiers Rétis à travers un Quizz…

Stéphanie Villejoubert : Quelles actions du plan Egalité Homme-Femmes séduisent le plus les collaborateurs?

Cédric Rouzé : Le plan prévoit la mise en place d'un atelier sur le thème de la parentalité, au moins une fois par an, sur l'heure du déjeuner. Le 8 octobre 2012, une conférence sur le thème de la communication bienveillante a été animée par Bérangère Baglin, consultante spécialisée. Elle a apporté un éclairage très intéressant. Son intervention a été un succès avec la participation de 44 collaborateurs.

Stéphanie Villejoubert : Quels sont les points de progrès de Rétis pour demain?

Cédric Rouzé : Il y a d'autres champs à investir comme par exemple l'intégration des travailleurs handicapés. La Direction des Ressources Humaines avait mené un plan d'actions il y a quelques années en ce sens mais il reste encore des axes de progrès à réaliser pour sensibiliser nos collaborateurs sur ce sujet et changer les mentalités.

Les conditions de travail

En 2012, les femmes représentent 24% de l'effectif Rétis, en phase avec les statistiques de notre branche d'activité. 43% des fonctions d'encadrement sont occupées par des femmes (fonctions pourvues soit par des recrutements, soit par des promotions internes).

Rétis déploie chaque année des parcours cadres : en 2012, 50% de ces parcours cadres concernaient des femmes. Minoritaires en nombre, les femmes occupent pourtant une part importante au sein du management de l'entreprise Rétis.

Turnover du personnel
18,33% de l'effectif Rétis

Absentéisme
1, 27%
de l'effectif Rétis

RETIS
Connected Solutions

Cadre de référence : Global Reporting Initiative

Global Compact ONU 2013

THE GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

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,
- Conditions de travail,
- Environnement,
- Lutte contre la corruption.

Environnement

Art.7
Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Art.8
A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Art.9
A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

RETIS
Connected Solutions

Rétis : Réduire nos émissions CO2 liées aux transports.

Jean-Luc Thoër
Directeur Achats et Logistique Rétis

Jean-Luc Thoër : Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises mesurent leurs émissions de CO2. Le secteur du transport est-il directement concerné ?

Raphaële Sebban : On constate effectivement depuis quelques années un changement dans les comportements. TNT, en tant que transporteur international, s'est positionné en 2007 dans un programme environnemental fort. Nos clients ont commencé à nous interroger sur notre démarche RSE en 2008. La réglementation joue en ce sens un rôle important. La loi Grenelle II avec l'art. 75 sur les Bilans de GES ou encore le décret du 24 octobre 2011 relatif à l'information CO2 pour les prestations de transport attestent de cette volonté d'engagement.

Jean-Luc Thoër : Rétis est attentif à ne pas contribuer au Greenwashing. Pouvez-vous détailler la méthodologie utilisée pour calculer la quantité de dioxyde de carbone émise à l'occasion des prestations de transport assurées pour vos clients ?

Raphaële Sebban : Chez TNT aussi, nous partageons ce principe de communication responsable. L'information CO2 que nous proposons aujourd'hui est un pas vers le décret du 24 octobre 2011, qui s'appliquera à compter d'octobre 2013. La méthode que nous proposons se base sur des données réelles calculées au travers de notre système de reporting Développement Durable. Pour chaque client, nous analysons les données de la prestation (nombre de colis expédiés, poids moyen) en fonction des facteurs d'émissions reconnus par la profession. Nous utilisons ceux du GHG Protocol dans un souci de cohérence des données entre toutes les «operating units» du groupe TNT Express. Nous utilisons aussi des données estimées comme les kilomètres moyens parcourus par activité. Ce modèle intègre également les émissions de CO2 de nos partenaires, calculées sur la base d'estimations.

Environnement : Thématiques & résultats

Données au 31.12.12

Consommation de matières premières
Consommation d'eau
Préservation de la biodiversité
Emission d'effluents
Non significative au vu de notre analyse environnementale (certification ISO 14001)

Consommation d'énergie
Mesure : 145 kwh/m²/an (chauffage, éclairage, système d'information)

Emission de déchets
Mesure : 21 tonnes de déchets et 58% recyclés

Impacts environnementaux des transports
3,64 tonnes CO2

Environnement

Entretien avec
Raphaële Sebban
Responsable Développement Durable TNT

Jean-Luc Thoër : Comment le modèle utilisé intègre les améliorations que vous apportez à vos moyens de transport ?

Raphaële Sebban : Tous les mois, nous analysons une série d'indicateurs dans le cadre de notre reporting développement durable. Les rapports CO2 clients se basent sur ces chiffres, ils intègrent donc toutes les améliorations qui impactent notre parc, les optimisations liées à l'éco-conduite ou le renouvellement de nos véhicules. TNT Express en France a identifié 3 leviers fondamentaux pour améliorer son empreinte carbone. Nous nous donnons comme priorités les actions envers les véhicules, les chauffeurs et l'optimisation des flux. Ces 3 piliers se retrouvent au cœur d'un plan d'actions 2012-2015 qui nous permet de monter en puissance et de nous professionnaliser sur chacun de ces sujets.

Jean-Luc Thoër : Comment TNT garantit la fiabilité, la pérennité et la comparabilité des données transmises à ses clients ?

Raphaële Sebban : Notre rapport annuel de développement durable ainsi que nos indicateurs sociaux et environnementaux sont audités annuellement par le cabinet externe PricewaterhouseCoopers. Cette démarche qui garantit la fiabilité de nos données, est initiée au niveau du Groupe TNT Express et déclinée ensuite nationalement. Concernant le calcul des émissions de CO2 pour les colis nationaux, nous avons confié la vérification et la validation de notre méthodologie à un bureau d'étude indépendant spécialisé en environnement et bilan carbone (Climat Mundi).

Jean-Luc Thoër : Rétis souhaite baisser tous les ans de 2% ses émissions carbone liées au transport. Cet objectif vous semble-t-il réaliste ?

Raphaële Sebban : Fixer un objectif de réduction des émissions de CO2 liées au transport n'est pas aujourd'hui une exigence de nos clients. Cependant la démarche est louable, et notre stratégie développement durable va dans le sens de ces attentes, notamment à travers l'information CO2.

Impacts environnementaux de l'activité

Usage de la visioconférence.
Emission CO2 véhicules tourisme : 116 g/km
Emission CO2 véhicules utilitaires : 143 g/km
1 non conformité réglementaire soldée.

Impacts environnementaux des produits et services

Formation Ecoconception de nos ingénieurs avant-vente.
Certification Code of Conduct Endorser (Datacenter).

RETIS Connected Solutions

Cadre de référence : Global Reporting Initiative

Un ancrage territorial

Partenariats avec les écoles situées dans nos régions d'implantation :
4 partenariats.

Nombre de collaborateurs contribuant à des actions collectives* sur nos territoires
**Cours dispensés dans des IUT, interventions lors de forums...*
8 collaborateurs Rétis.

Donations et investissements de fonds investis dans la communauté au sens large, dont les bénéficiaires sont extérieurs à l'entreprise.

Mécénat financier :
Membre de la Fondation Université de Rennes 1
(visant à rapprocher l'Université de Rennes 1 et les entreprises, pour renforcer l'attractivité et le rayonnement de l'établissement).

Mécénat de compétences :
Contributeur de l'opération "Talents du Monde"
(permettant à des responsables d'entreprises de pays émergents d'effectuer une période de formation en entreprises).

RETIS
Connected Solutions

Joël Chéritel, Président Rétis

Anne Strugeon
Directrice Qualité, Sécurité et Environnement

Stéphanie Villejoubert
Directrice des Ressources Humaines

Jean-Luc Thoër
Directeur Achats et Logistique

Cédric Rouzé
Secrétaire CE
Chef de Projet

Bruno Bellis
Directeur Adminsitratif et Financier

Pierre-Antoine Angelini
Responsable du pôle infrastructures Université de Rennes 1

David Piccolini
Département Réseaux et Télécoms APAVE

Raphaëlle Sebban
Responsable Développement durable TNT

Laurent Angot
Comissaire aux Comptes

Nous remercions notre comité de relecture :
Isabelle Boudard, Responsable RSE - Comité 21
Dorothea Dupond-Ziob, Manager Développement Durable - Air France
Laurence Calvet, Consultante - Auditrice ICA - Dix de plus

RETIS
Connected Solutions

Agence Haute Bretagne & siège social

Espace Jacques Cartier
BP 96031
35360 Montauban de Bretagne

Tél. 02 99 06 61 61

info@retis.fr

Agence Ile de France
91140 Villebon Sur Yvette

Agence Bretagne Ouest
29000 Quimper

Agence Pays de Loire
44400 Rezé

www.retis.fr

Comité 21
Adhérent

afaq ISO 9001 ISO 14001 Quality Environment

Création graphique : Agence Initiales Créatives 0682038551 - Crédits photos : couverture puckillustrations-fotolia.com - Marcjossephotography - Copyright Apave - PA Angelini - TNT - CAP SUR MESURE, Céline Arché-Philippe.