



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 2013

Communication sur le Progrès

19 juillet 2013

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



Courants forts
Courants faibles
Procédés Industriels
Robotique &
mécanique
Génie climatique
Maintenance

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

Marseille, le 19 juillet 2013

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 2013, 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.

Siège social
87 avenue des
Aygaldes
CS 50197
13344 MARSEILLE
Cedex 15
Téléphone
+33 4 91 61 58 00
Télécopie
+33 4 91 61 58 13

Société Anonyme au
capital de 10 000 000 Euros
RC Marseille B056 800 659
SIREN 056 800 659
N° TVA FR52056800659



CT_003-M

Jean-Pierre DREAU
Président Directeur Général



**MARSEILLE
PROVENCE 2013**
PARTENAIRE
PROJET

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 2012, nous avons mené une action particulière visant à nous assurer que nos entités implantées hors de France garantissaient un salaire minima décent supérieur aux minima du pays ainsi qu'une couverture sociale en cas de maladie et d'accident du travail au-delà des minima obligatoires.

En 2013, nous diffusons un document support auprès de 800 cadres, en France et à l'International.

Ce document, accompagné d'instructions précises signées de notre Président, vise à diffuser largement les principes du Pacte Mondial et à s'assurer de leur application effective.

Dans la note adressée à l'ensemble de la hiérarchie du Groupe, il est demandé aux responsables d'assurer par un dialogue direct avec leurs collaborateurs la présentation et la compréhension des dix principes du Pacte Mondial.

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.

Notre Groupe promeut le dialogue et la négociation sociale en tant que valeurs fédératrices internes.

En 2012 nous avons franchi une étape de plus en initiant une négociation portant directement sur les droits des Instances Représentatives du Personnel, comme nous l'avions signalé dans notre COP 2012.

Le 08/11/2012, nous avons signé un accord sur les Instances Représentatives du Personnel qui est entré en application en 2013.

Cet accord a pour objet d'éclairer et de compléter les règles sociales en vigueur concernant les Instances Représentatives du Personnel et les Instances Syndicales.

Il étend les droits existants en matière d'information des élus, de communication vers les salariés à l'occasion des élections professionnelles, de prise en compte positive de l'exercice des mandats électifs et représentatifs.

En février 2013 s'est tenue la première réunion de notre Comité Central d'Hygiène et Sécurité créée par accord unanime avec les cinq syndicats représentatifs du Groupe.

Avec cet accord, SNEF est la seule entreprise du secteur du Bâtiment en France à avoir créée un dispositif paritaire visant à diffuser les bonnes pratiques dans le domaine de la prévention de la pénibilité au travail.

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.

Dans le domaine des conditions de travail nous nous sommes fixés de poursuivre nos actions en faveur d'une amélioration permanente de nos performances dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Nous avons initié en 2012 et poursuivi en 2013 une action visant à désigner au sein de chaque filiale étrangère un correspondant en charge du développement de la prévention.

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

Nous avons élaboré un plan d'action 2012/2013 visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'action a été intégré dans notre accord d'entreprise du 05/12/2012.

Ce plan identifiait des emplois comportant des populations féminines et masculines et de fixait pour objectif de diminuer les écarts salariaux non justifiés par des critères objectifs.

S'agissant de notre action visant à favoriser l'accès à l'embauche des personnes handicapées et leur maintien dans l'entreprise, notamment par la mise en place d'emplois adaptés, nous nous sommes fixés sur la période 2012 / 2013 des objectifs ambitieux visant à augmenter le nombre de salariés handicapés au regard de l'effectif et à augmenter la sous-traitance vers les entreprises spécialisées dans l'accueil des handicapés.

Ces objectifs, ainsi que le plan d'actions, ont été validés par notre Comité Central d'entreprise au mois de juin 2012.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,

Nous avons une expertise : l'électricité.

Nous en maîtrisons les fondamentaux mais aussi les activités connexes comme le génie climatique, les automatismes, la robotique, la mécanique.

Elle est au cœur des activités du Groupe et trouve des applications multiples que ce soit dans la production d'énergie renouvelable comme le photovoltaïque ou l'hydroélectricité ou dans la gestion des bâtiments.

A ce titre, nous avons intégré dans nos activités les enjeux environnementaux en offrant à nos clients une palette de plus en plus large de services autour de la production d'énergie renouvelable, de l'efficacité énergétique, et plus largement autour de la recherche de solutions minorant les impacts environnementaux pour leurs projets.

Par ailleurs, compte tenu de la nature de nos activités de service (nous n'avons aucun site de production), nous portons nos efforts sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre qui sont liées essentiellement à nos déplacements et sur la gestion des déchets de chantier.

Le tableau ci-après synthétise les principales actions qui sont aujourd'hui déployées dans l'ensemble de nos entités et mises en œuvre sur la plupart des chantiers.

Thèmes	Actions
Gestion des déchets	Élaboration et diffusion à l'ensemble du personnel du guide des déchets
	Mise en place du tri sélectif en vue de faciliter le recyclage dans chaque entité
Utilisation Durable des ressources	Dématérialisation des échanges et données grâce au développement d'outils : <ul style="list-style-type: none"> - de gestion - de portail client - de work flow de validation...
	Développement de la démarche efficacité énergétique : <ul style="list-style-type: none"> - veille technique permanente sur les évolutions techniques et réglementaires - Expertise de chaque projet pour orienter les choix technologiques - Sélection des sources d'énergie adaptées à chaque projet : solaire thermique, solaire photovoltaïque, pompes à chaleur... - Sélection des équipements optimums pour constituer des solutions : comptages d'énergie à la source, éclairage à LED...
Contribution à la lutte contre le réchauffement climatique	Promotion de l'éco conduite par information faite aux utilisateurs de véhicules et diffusion d'un livret didactique
	Suivi mensuel individualisé de la consommation en carburant des véhicules dans le but de détecter toute anomalie
	Rénovation du parc en privilégiant les véhicules à faible émission de CO2
	Mise en place d'outil de visioconférence
	Achat uniquement d'ordinateurs fixes ou portables labellisés Energy Star, à faible consommation d'énergie

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.

Le 22 mars notre Conseil d'Administration a adopté une évolution importante de notre charte éthique.

La nouvelle charte éthique intègre expressément les dix principes du Pacte Mondial et fait une place toute particulière à la lutte contre la corruption et au respect des règles de la concurrence.

Tous nos cadres, en France et à l'International ont eu connaissance de cette nouvelle charte qui a été mise à leur disposition en Français et en Anglais sur notre portail d'accueil.

Nous avons décidé de poursuivre et d'amplifier notre action visant à diffuser les principes du Pacte Mondial et tout particulièrement ceux ayant trait à l'éthique.

Un pack spécifique a été réalisé, axé sur les principes du Pacte Mondial.

Ces documents sont adressés par envois successifs à l'ensemble de nos cadres sachant qu'il est demandé aux cadres dirigeants (Directeurs de Filiales, Responsables d'Agences) de présenter à chacun d'entre eux la démarche du Groupe et les principes d'actions.

Chaque cadre sera invité à nous renvoyer la Charte d'Ethique assortie d'un engagement individuel.

3- Mesure des résultats

DROITS DE L'HOMME

Par la mise à disposition de notre nouvelle Charte Ethique sur notre portail d'information individualisé en 2012 nous avons démultiplié la diffusion des dix principes du Pacte Mondial au sein de notre Groupe.

Il est encore trop tôt pour mesurer les effets tangibles de notre action 2013 visant directement nos 800 managers et responsables.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Notre accord sur les Instances Représentatives du Personnel a trouvé à s'appliquer en 2013 puisque chaque Délégué Syndical Central a bénéficié d'un entretien individuel avec le DRH Groupe et son responsable hiérarchique.

A compter de 2013, les élections professionnelles sont organisées en application de l'accord notamment quant à la diffusion de l'information.

Nos actions dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ont été suivies d'effets.

En 2012 nos taux de fréquence et de gravité ont baissé au regard des années précédentes.

Données FRANCE (80% du CA Global)			
	2011	2012	Evolution
TF*	11	8	-0,27
TG*	0,82	0,4	-51%

TF : Nombre d'AT avec arrêt par millions d'heures travaillées

TG : Nombre de jours d'arrêt par milliers d'heures travaillées

En 2013 sur nos chantiers à l'International nous n'avons enregistré aucun accident grave ni mortel.

Notre plan d'action pour l'égalité Homme Femme a produit des effets objectivement mesurés :

Sur certains des emplois observés nous avons mis en œuvre des actions de repositionnement ou d'augmentation salariales de certaines salariées.

Les résultats quantifiés de ces actions ont été présentées au Comité Central d'Entreprise au mois d'avril 2013 lequel a émis un avis favorable.

L'efficacité de notre plan d'action visant à favoriser l'embauche des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi a également été mesurée et les résultats présentés au Comité Central d'Entreprise du mois de juillet 2013 lequel a émis un avis favorable à l'unanimité.

Le nombre de salariés handicapés employés par SNEF a augmenté de 10% sur un an et celui de la sous-traitance confiée à des entreprises employant des handicapés a augmenté de 35% sur la même période.

ENVIRONNEMENT

Utilisation Durable des ressources

Le développement d'outils de gestion, de portail client et de workflow qui contribuent à améliorer notre réactivité auprès des clients ont un effet positif sur l'environnement : chaque mois ce sont des milliers de documents qui ne sont pas imprimés et transportés par voie postale.

En 2012, date de démarrage de ces outils, nous estimons que 165 000 feuilles A4 ont été échangées sous forme d'EDI (Echanges de données informatisées). Ainsi l'équivalent de 20 arbres a été préservé.

Contribution à la lutte contre le réchauffement climatique

Les réunions par visioconférence organisées à l'initiative d'un collaborateur de SNEF ont représenté une durée cumulée de 270 heures en 2012. Nous estimons que plus de 500 000 km de trajet routier ont ainsi été économisés.

10 000 livrets promouvant l'Eco conduite ont été expédiés chez chaque collaborateur SNEF. De plus, au cours des années 2011 et 2012, 515 véhicules représentant 17% du parc automobile ont été remplacés. Même s'il est difficile de quantifier l'impact de ces actions compte tenu que nos lieux d'interventions changent constamment, nous avons constaté en 2012 une diminution de la consommation de notre parc automobile rapporté au km parcouru de 8% par rapport à l'année 2011.

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.