

PACTE MONDIAL

ENGAGEMENT ET COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2013





Engagement de SSI Service

3



Nos objectifs

4-6



Nos réalisations

7-12



Les résultats

13-15

Conclusion

16



Depuis 2008 SSI Service est adhérente au Pacte mondial des Nations Unies. Par cette adhésion, nous nous sommes engagés à adopter et promouvoir les 10 principes du Pacte mondial dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

SSI Service est spécialisée dans 5 métiers de la sécurité incendie : la détection incendie, l'extinction automatique à gaz, l'éclairage de sécurité, la détection gaz et le désenfumage.

Notre réseau compte 11 agences et 3 antennes réparties sur la France métropolitaine, un effectif de 210 salariés et un chiffre d'affaires de 25,3M€ à fin 2012.

Notre mission est d'impliquer nos collaborateurs et partenaires sociaux dans nos actions de soutien au pacte mondial.

En tant que Directeur Général, je renouvelle mon engagement auprès du Pacte Mondial en 2013.

Claire JACQUEMET

Directeur Général de SSI Service



I. NOS OBJECTIFS



- 1. Droits de l'homme**
- 2. Conditions de travail**
- 3. Environnement**
- 4. Lutte contre la corruption**





I. Droits de l'homme

SSI Service veille rigoureusement au respect des droits de l'homme aussi bien en interne qu'en externe. Nous assurons à nos collaborateurs des conditions de travail qui garantissent leur intégrité physique et mentale, respectent leur vie privée et leur vie de famille.

Les domaines qui nous paraissent nécessiter une plus grande vigilance dans notre entreprise sont l'égalité des hommes, la lutte contre la discrimination, la santé et la sécurité des collaborateurs; ainsi que les conditions de travail.



2. Conditions de travail

SSI Service respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation International du Travail. La société dispose d'un Comité d'Entreprise (CE) qui est consulté et impliqué régulièrement dans les décisions prises par la Direction.

Notre politique RH met en œuvre les moyens adaptés pour que chacun trouve sa place et partage nos valeurs quelque soit son parcours, son poste ou son profil. Outre le développement des compétences professionnelles, nous favorisons les moments privilégiés de détente entre collaborateurs en recherchant leur bien-être et leur épanouissement.

Nous favorisons le dialogue entre les salariés et leurs managers, tous les salariés ont un entretien annuel et individuel d'évaluation avec leur manager afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.

I. NOS OBJECTIFS

3. Environnement



SSI Service a placé l'Environnement et le Développement Durable au cœur de ses objectifs et les décline au quotidien dans sa gestion interne. Nous impliquons nos collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue visant à limiter les impacts de nos activités sur l'environnement, identifier et maîtriser les risques de pollution.

Pour contribuer à préserver l'environnement, nous faisons évoluer de façon continue nos comportements quotidiens : nos déplacements, nos impressions, notre consommation d'énergie, la gestion des déchets,...

En tant que mainteneur des systèmes de sécurité incendie, nous avons un rôle important d'accompagner nos clients dans la gestion responsable de leurs matériels.

4. Lutte contre la corruption



SSI Service s'appuie sur son organisation interne et son service qualité pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption. Notre entreprise étant certifiée ISO 9001, nous réalisons tous les ans des audits internes et externes. Cela nous permet de vérifier si les procédures mises en place sont respectées sans exception.

Les audits internes sont effectués par une équipe d'auditeurs internes. L'ensemble de nos services et agences sont audités sur un cycle de 3 ans en raison d'1/3 par an.

Les audits externes sont effectués par un auditeur externe. Ils concernent l'ensemble des services et agences, ils ont lieu également sur un cycle de 3 ans en raison d'1/3 par an.

Le choix des fournisseurs et de sous-traitants se fait également en respectant nos valeurs et nos procédures internes afin d'éviter toute forme de corruption.

II. NOS RÉALISATIONS



1. La politique seniors
2. La politique alternance
3. Mise en place d'une filière de revalorisation de matériel
4. Poursuite de la communication sur le démantèlement des détecteurs ioniques





NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

II. NOS RÉALISATIONS DEPUIS 2010



Nos actions	2010	2011	2012	2013	Principes du pacte mondial respectés
	<u>Lutte contre toute forme de discrimination</u>				Principes 1&2
	<u>Lutte contre la discrimination dans les embauches et des promotions</u> <ul style="list-style-type: none"> - Promotion interne - Segmentation des métiers techniques - Formations internes et externes 	<u>Lutte contre la discrimination des femmes et des seniors</u> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le recrutement des seniors - Favoriser le recrutement des femmes 	<u>Poursuite des actions de lutte contre la discrimination</u> <ul style="list-style-type: none"> - Signature d'un « Accord égalité professionnelle » - Commission des talents 	<u>Poursuite des actions de lutte contre la discrimination</u> <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des actions en faveur des femmes - La politique seniors - La politique alternance 	Promouvoir, respecter la protection des droits de l'homme Ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme Principes 6 Lutte contre la discrimination en matière de profession
	<u>Amélioration des pratiques quotidiennes en faveur de l'environnement</u>				Principe 7
	<ul style="list-style-type: none"> - Limitation de la consommation d'électricité - Limitation de la consommation du papier - Tri et recyclage 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du logiciel «Go to Meeting» pour les réunions inter-agences - Commande de matériel en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des gestes quotidiens responsables - Limitation de la consommation du carburant 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite des gestes quotidiens responsables 	Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
	<u>Management environnemental</u>				Principe 8
	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire environnement soumis aux collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Révision du système de management environnemental - Poursuite de la campagne de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la communication sur l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une filière de valorisation de matériel 	Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
	<u>Démantèlement des détecteurs ioniques</u>				Principe 9
	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à la création du label Qualdion - Communication aux clients - Obtention de l'autorisation ASN 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la communication auprès de nos clients - Poursuite des actions Qualdion 	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement des actions suite à l'arrêté de démantèlement des détecteurs ioniques 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la communication sur le démantèlement des détecteurs ioniques 	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

SSI Service poursuit des actions de lutte contre toute forme de discrimination. Nous favorisons le recrutement et la promotion des femmes, en 2012 ce sont 15 femmes qui nous ont rejoint dont 2 cadres. En termes de promotions, ce sont 2 femmes promues en 2012.

Dans notre lutte contre la discrimination liée à l'âge, nous effectuons nos embauches sans limite d'âge, afin d'offrir les mêmes opportunités à tous les candidats en se basant uniquement sur les compétences professionnelles de chacun. Dans ce but, nous avons mis en place une politique seniors et une politique alternance.

I. La politique seniors

Les seniors (personne de plus de 45 ans) sont souvent discriminés à l'embauche.

Pour pallier à cette discrimination, nous nous sommes engagés depuis quelques années à faciliter le recrutement et la promotion des seniors.

Cette année nous avons voulu aller plus loin en mettant en place une politique basée sur deux objectifs majeurs :

- **Maintenir dans l'emploi les seniors**
- **Mettre en place des mesures qui leurs sont favorables**

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. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Conditions de travail

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

➤ **Maintien dans l'emploi**

SSI Service s'est engagée à maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 50 ans et plus. Nous nous sommes fixés comme objectif de conserver pour la période [2013-2015] un niveau d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus au moins équivalent à 8% des ETP (équivalent à temps plein).

➤ **Mesures favorables aux seniors**

2 mesures majeures ont été mises en place :

1. Développement du tutorat et Transmission des savoirs et des compétences

Dans ce but **20% des seniors de 55 ans et plus** se verront confier une mission de tuteur pour pouvoir exploiter au mieux cette modalité de fonctionnement.

2. Recrutement des seniors dans l'entreprise

L'objectif est de recruter des seniors pour faciliter leur accès à l'emploi. Des débats sur lesquels ces recrutements portent sont menés, des modalités de recrutement sont définies et des actions facilitant leur intégration ou réduisant le risque de discrimination sont engagées.

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. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Conditions de travail

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

II. La politique alternance

En France les jeunes sans expérience rencontrent des difficultés pour trouver un emploi stable. L'alternance est un moyen de faciliter leur intégration dans le monde professionnel et leur accès à l'emploi.

Nous avons mis en place une politique interne d'alternance qui vise à augmenter le nombre d'alternants recrutés sous forme de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation; mais aussi le nombre de transformation en CDI.

Notre objectif est de :

- Permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience,
- Bénéficier de l'état d'esprit de la « Génération Y »
- Dynamiser l'entreprise

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. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Conditions de travail

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

L'Equilibre entre nos jeunes et nos seniors constitue notre richesse

Nous poursuivons la politique d'amélioration de nos impacts sur l'environnement, tout en impliquant nos collaborateurs et nos partenaires sociaux dans nos démarches. En termes de gestion des déchets, nous avons mis en place pour toutes nos agences et antennes une filière de récupération des batteries.

Depuis le début de l'année la quantité de batteries éliminées est de 3,4 tonnes. Cette année nous avons également mis en place une filière de valorisation des détecteurs et cartes électroniques retirés des installations de nos clients.

3. La filière de valorisation de matériel

Cette filière a été mise en place afin de préserver l'environnement, via le tri et le recyclage des détecteurs et cartes électroniques. Dès que ces pièces sont retirées des installations de nos clients, elles sont triées pour séparer celles qui peuvent être remises en état d'utilisation de celles qu'il faut jeter.

Les détecteurs et cartes électroniques qui ne peuvent pas être réutilisés sont alors démontés, leurs composants sont triés selon leur nature (plastique, fer, déchets électroniques,).

Cette filière ne concerne pas les détecteurs ioniques de fumée. Ces derniers nécessitent un traitement particulier car ils peuvent être dangereux pour la santé et l'environnement. L'arrêté ministériel du 18/11/2011 en impose le démantèlement définitif dans toutes les installations de détection incendie en France.

Les règles de démantèlement et de suivi sont définies par l'ASN (Autorité de Sureté Nucléaire) et les actions de démantèlement ne peuvent être faites que par un professionnel autorisé ou déclaré auprès de l'ASN. SSI Service détient cette autorisation depuis 2010, nous accompagnons nos clients dans le démantèlement nécessaire.

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

III. LES RÉSULTATS



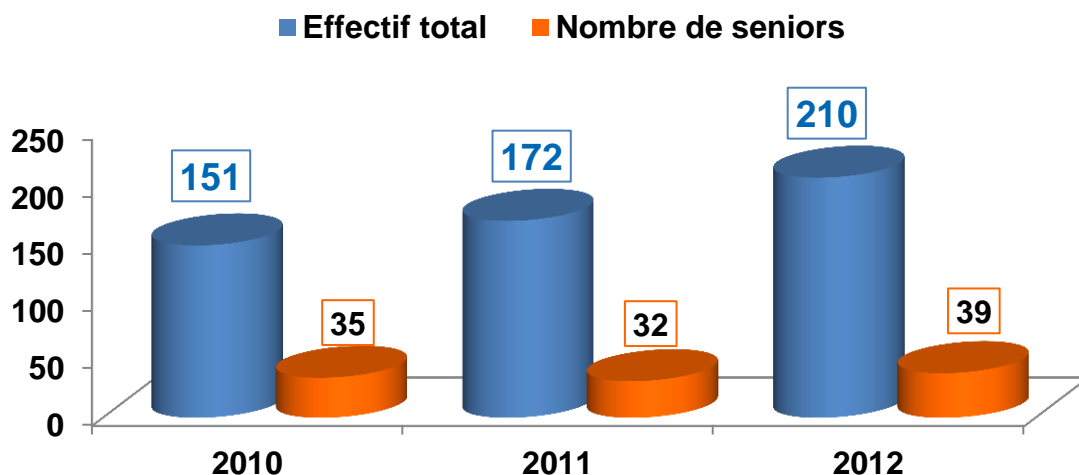
Hausse de la part des femmes dans l'effectif global

Grace aux actions favorisant le recrutement des femmes et à l'accord « égalité professionnelle » mis en place en 2011, la part des femmes ne cesse d'augmenter aussi bien dans l'effectif total que dans l'effectif des cadres.

	2010	2011	2012
Part de femmes / effectif total	13,9%	16%	17%
Part des femmes cadres / effectif total des cadres	8%	15,6%	18%

Augmentation du nombre des seniors

Le nombre des seniors ne cesse d'augmenter et à fin 2012, SSI Service compte 39 seniors. Dans le cadre de notre programme de développement du tutorat et transmission de savoirs et compétences, on compte 2 seniors de plus de 55 ans tuteurs d'apprentis à fin 2012.



Augmentation du nombre d'alternants

Le nombre d'alternants augmente à + 77% en 2012 et nous prévoyons une stabilisation en 2013.

	2011	2012	Prévisions 2013
Nombre d'alternants	9 alternants	16 alternants	16 alternants

La filière de valorisation de matériel

La filière de valorisation de matériel a été mise en place cette année et toutes nos agences sont impliquées dans ce projet. A fin juillet 2013, nous recensons près de **8000 pièces traitées** par l'ensemble de nos agences.

Evolution du nombre de détecteurs ioniques démantelés

	2010	2011	2012
Nombre de détecteurs ioniques démantelés	24 342	22 290	27 486
Taux d'évolution		-8,43%	+23,31%

Cela fait 4 ans que nous avons intégré les bonnes pratiques du pacte mondial dans notre stratégie d'entreprise. Les actions citées dans ce document reflètent l'implication continue de nos collaborateurs ; en particulier le service des Ressources Humaines, le service Qualité et Environnement, ainsi que le service Logistique.

Il va sans dire que l'appui de la Direction a été d'une grande importance dans le choix et l'accomplissement de ces actions.

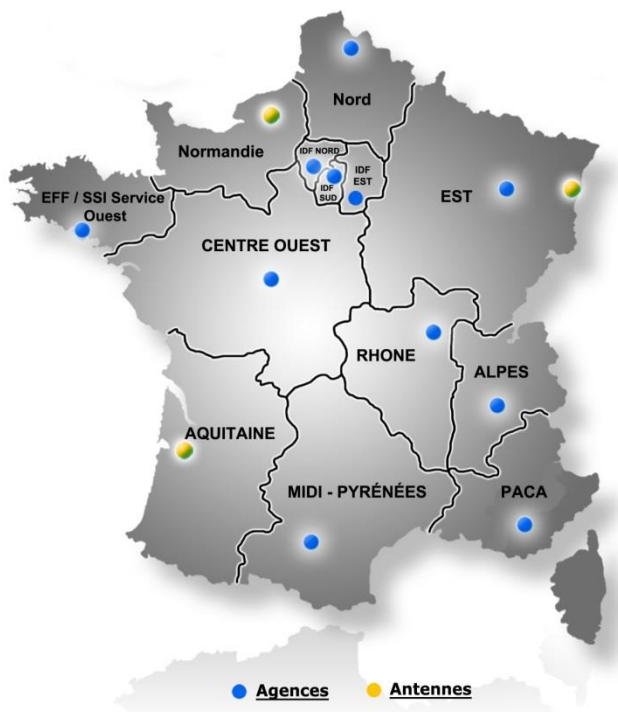
En parallèle nous assurons notre rôle d'informer et d'impliquer nos clients dans la gestion responsable de leurs matériels de sécurité incendie, notamment en ce qui concerne le démantèlement des détecteurs ioniques.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Une présence nationale, une proximité régionale



SSI Service

Immeuble Le Pin
4 Rue de la Terre de Feu
91952 Courtaboeuf les Ulis

Tél. 01 64 86 63 63
Fax 01 64 86 70 40
contact@ssiservice.fr

www.ssiservice.fr

