



PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

RAPPORT 2012 - 2013

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON

Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène** : Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

E-m@il : soprovise@soprovise.fr – SAS au capital de 1 000 000 € - SIRET 342 334 422 00033 – RCS Tarascon 92 B 97 – Code APE 4399 B – FR 64 342 334 422

Les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Droit du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Protection de l'environnement

7. Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

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

I/DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL

La vocation de la société Soprovise est de réaliser des prestations d'échafaudages et d'isolation thermique principalement en milieu industriel et nucléaire. Afin d'assurer la pérennité et le développement de Soprovise, nous nous devons de satisfaire au mieux les exigences de qualité et de sûreté de nos clients tout en garantissant la santé et la sécurité de notre personnel ainsi qu'en limitant notre impact sur l'environnement.

Notre adhésion en date du 26 octobre 2012 au pacte mondial de l'ONU s'inscrit dans cette démarche.

Par la présente déclaration, Monsieur Pascal de Cock, Président de Soprovise, réitère son soutien aux dix principes du Pacte Mondial de l'ONU concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous exprimons notre volonté de vouloir faire progresser ces principes en les intégrant à notre stratégie, notre culture commerciale et nos modes opératoires.

Cet engagement est l'occasion de montrer l'attachement de l'entreprise Soprovise pour l'éthique dans les affaires. Cet engagement résulte de la conviction d'inscrire ses activités dans une perspective de développement durable respectueuse des salariés qui composent l'entreprise et de l'environnement. Cet engagement exprime aussi notre volonté de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes – salariés, clients et fournisseurs, aux bonnes pratiques sociales, sociétales et environnementales.



Le Président
Pascal de Cock

La présente communication concerne notre première année d'adhésion et fait état des actions menées.

Etant learner, nous communiquons pour cette première année sur deux thèmes parmi les quatre thèmes fondamentaux : les normes internationales du travail et la lutte anti-corruption.

Soprovise rappelle qu'elle exerce exclusivement ses activités en France, que 100% de ses salariés sont majeurs et employés sous contrat à durée indéterminée. Enfin, elle précise que ses activités ne sont pas polluantes et que leur impact sur l'environnement n'est pas significatif.

II / NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Il convient de préciser que Soprovise adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travail, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

L'entreprise assure au personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective.

-Coordination en 2013 comme au cours des années précédentes des conditions de travail via deux instances clés : comité d'entreprise et CHSCT.

-Poursuite de l'engagement de l'entreprise dans l'amélioration des conditions de travail et de sécurité : gestion des risques professionnels, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lutte contre les discriminations et transparence auprès des salariés sur le fonctionnement de l'entreprise.

DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES EN 2012 -2013

II.1/ Gestion des risques professionnels

Le service QHSE a mis en place un plan d'actions comprenant :

- Formalisation et suivi du Document Unique des Risques Professionnels
- Mise en place d'une fiche de pénibilité par salarié
- Déploiement d'actions préventives avec des agents de prévention sur chaque site notamment par la réalisation de causeries et d'animations.

II.2/ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- Refonte de l'organigramme de l'entreprise
- Création des fiches d'attribution par métier
- Livret d'accueil pour tout nouvel embauché
- Elaboration du plan de formation s'appuyant sur les besoins individuels de formation, les obligations légales (CACES, Atex, H0VB0 etc...) et les compétences requises par métier.
- Création de modules de formation interne : en 2013 création de modules de formation de calorifuge, d'intervention en espace confiné, sur le rôle et la responsabilité du niveau 3 travaux.
- Pour chaque salarié, entretien individuel annuel sur les objectifs et l'évolution de carrière.

II.3/ Lutte contre les discriminations

Soprovise est déterminée à lutter contre la discrimination à la fois dans ses recrutements et la progression professionnelle de ses salariés.

Le processus de recrutement est ouvert à tous les candidats quelle que soit leur origine.

L'essentiel dans le choix d'une candidature reste le profil académique, professionnel et les acquis du candidat.

Tous les recrutements réalisés à ce jour démontrent ce respect de l'origine et du sexe des candidats.

- Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En 2012, un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été mis en place dans la mesure où comme toute entreprise du bâtiment, le personnel féminin ne dépasse pas les 10% des effectifs, en vue d'augmenter cet effectif de 1% par an. Sur 2011 et 2012, pour les postes d'agents de prévention, l'entreprise a favorisé le recrutement d'un personnel féminin.

En outre le niveau de rémunération moyen par catégorie et coefficient fait ressortir que les femmes ont une rémunération équivalente au salaire moyen de cette catégorie.

- Accord d'entreprise pour l'emploi des seniors

L'égalité des chances s'applique aussi aux seniors puisque Soprovise a conclu avec le syndicat représentatif de l'entreprise un accord relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés seniors (accord conclu en date du 4 janvier 2010.)



- Accord d'entreprise sur le contrat de génération

Le 27 septembre 2013, l'entreprise a conclu un accord d'entreprise avec les syndicats représentatifs de l'entreprise sur le contrat de génération portant :

- l'engagement d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans en CDI avec la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise.
- Désignation d'un référent accompagnant le jeune embauché dans ses premières semaines.
- Maintien de l'effectif seniors
- Transmission des savoirs avec la mise en place de binômes (un jeune et un sénior).

II/4/ Favoriser l'information et la transparence

Soprovise favorise l'information et la transparence vers ses salariés par :

- Les réunions mensuelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel
- Les causeries en matière d'hygiène et de sécurité animées par le service QSHE
- Les revues trimestrielles de direction
- Le journal interne de l'entreprise CALECH
- Les négociations avec les syndicats représentatifs de l'entreprise : conditions de travail, augmentation des salaires, emplois des jeunes et des seniors.

II.5/MESURES DES RESULTATS

INDICATEUR GRI LA4

L'entreprise compte 275 salariés, tous majeurs, embauchés sous contrat à durée indéterminée et

100% couverts par les Conventions Collective du Bâtiment (ouvriers, Etam et Cadres).

Age moyen par catégorie :

Ouvriers : 36 ans

Employés : 38 ans

Agents de maîtrise : 42 ans

Cadres : 46 ans

INDICATEUR GRI LA10

Jeunes de moins de 26 ans : 10,7% de l'effectif

Seniors plus de 50 ans : 10% de l'effectif

Effectif féminin : 8% de l'effectif (conforme à l'effectif féminin moyen dans les entreprises du BTP). Précisions : les postes de direction générale relatifs à l'exploitation, financier, juridique et QHSE sont occupés par des femmes.

Formation : sur 2013 chaque salarié a bénéficié en moyenne de 28 H de formation

Causeries sur la sécurité : 326 thèmes en matière de sécurité ont été abordés par ces causeries suivies par 90% du personnel.



Audits externes :

a) Audit du client EDF en matière social, sociétal et environnemental en octobre 2012

Note : SATISFAISANT

b) Audit annuel CEFRI : certification renouvelée en 2013

c) Audit MASE : certification obtenue pour 3 ans :

De 2011 à 2014 pour les agences de Martigues et Le Havre

De 2012 à 2015 pour l'agence de Bollène

De 2013 à 2016 pour l'agence de Boulbon

Taux de gravité sur 2013 : 4,36

Taux de fréquence sur 2013 : 23,29

INDICATEUR GRI HR5

Deux accords d'entreprise signés en 2013 :

- Accord du 27 septembre 2013 sur le contrat de génération
- Accord du 17 décembre 2013 sur les salaires

III/ PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

III.1 DESCRIPTION DES ACTIONS MENEES EN 2012 -2013

Jusqu'en 2012, Soprovise même si elle exerce honnêtement et de façon intègre ses activités, n'avait jamais formalisé de politique anti-corruption. La signature du pacte mondial de l'ONU a été l'occasion de se pencher sur ce point et de mettre en place les outils suivants :

- Charte éthique établie en octobre 2012 diffusée auprès de tous les collaborateurs de l'entreprise. Soprovise vient de l'intégrer dans ses conditions générales de vente de l'entreprise.
- Une Politique de prévention de la fraude et de la corruption a été mise en place en septembre 2012
- Charte de développement durable établie en novembre 2012.

Cette politique s'applique à l'entreprise et à tous ses partenaires (actionnaires, salariés, fournisseurs, sous-traitants, clients, administrations)

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, Soprovise ne propose aux personnes physiques aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises aux bénéficiaires de personnes morales. Cela n'exclut pas une politique de gratifications - cadeaux ou invitations – accordés à des clients, qui restent exceptionnels et qui ont pour seul but de consolider l'image de marque de l'entreprise et d'entretenir de bonnes relations commerciales. Leur valeur reste symbolique et n'est pas en mesure d'influencer une décision commerciale.



Vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants :

Le choix de nos fournisseurs se fait en accord avec nos valeurs éthiques et selon un Code de conduite établi en octobre 2012 que nous leur demandons de respecter.

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, les collaborateurs de Soprovise n'acceptent des fournisseurs aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises tarifaires au profit de Soprovise.

Ce code de conduite vise à faire respecter les principes de l'ONU à nos fournisseurs.

Cette démarche témoigne de l'engagement de Soprovise de l'application d'une politique anti-corruption et de développement durable dans le cadre de ses achats et contrats de services.

III2/MESURES DES RESULTATS

INDICATEUR GRI SO2

Charte éthique :

- Communication à 100% personnel
- Affichage sur tous les lieux de travail
- Engagement personnel de la part de tous les salariés encadrants
- Insertion de la charte dans les conditions générales de vente et de location de Soprovise

Code de conduite :

- Envoi à nos 546 fournisseurs,
- réception à ce jour d'acceptation de ce code de conduite par 85 fournisseurs

Charte de développement durable :

- Communication à 100% du personnel
- Affichage sur tous les lieux de travail

Aucun manquement constaté sur 2012 -2013 aux principes définis dans le cadre de notre politique anti-corruption.

Cette démarche s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue devant permettre de continuer de progresser sur les axes défendus par le Pacte Mondial de l'ONU.

Le Président
Pascal de Cock

