

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2014

PACTE MONDIAL.....	1
COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2014.....	1
I. Déclaration du Directeur Général.....	1
II. Droits de l'Homme.....	2
III. Conditions de travail.....	2
IV. Environnement :.....	10
V. La lutte contre la corruption :.....	12

I. Déclaration du Directeur Général

Par son adhésion au Pacte Mondial de l'ONU depuis octobre 2011, SEIFEL s'engage à en respecter les dix principes regroupés sur 4 thèmes fondamentaux :

- *Les droits de l'Homme*
- *Les conditions de travail*
- *L'environnement*
- *La lutte contre la corruption*

Toute notre organisation est orientée vers la satisfaction de nos clients, de nos fournisseurs et sous-traitants et de nos salariés dans le respect des exigences de notre actionnaire.

La réussite de SEIFEL passe par l'épanouissement et l'engagement de ses ressources humaines en privilégiant la qualité des relations de travail basées sur la confiance, le professionnalisme et la polyvalence, ceci grâce à un effort particulier sur la formation aux techniques et au management.

En tant que Directeur Général, je m'engage à travailler pour que SEIFEL reste une entreprise socialement responsable et contribue à faire avancer les objectifs du Pacte Mondial.

Je renouvelle donc mon engagement envers Global Compact et ses principes pour l'année 2014.

Michel MENNY.

II. Droits de l'Homme

SEIFEL reconnaît et respecte les principes fondamentaux de la Déclaration des droits de l'Homme ainsi que de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La politique SEIFEL en matière d'éthique et de développement social est intégrée dans sa politique QSE depuis Juin 2012 à travers l'extrait suivant :

« Agir dans le respect des 10 principes du Pacte Mondial en veillant particulièrement aux conditions de travail, au respect des droits de l'Homme, à la lutte contre la corruption et communiquer sur notre démarche de progrès à travers notre adhésion au Global Compact. »

La charte Achat Qualité et Développement Durable dédiée aux fournisseurs et sous-traitants SEIFEL repose sur les 10 principes du Pacte Mondial. L'envoi de cette charte est prévu en avril 2014 à quelques 200 fournisseurs et sous-traitants SEIFEL. Un engagement par écrit est demandé à ces entreprises. Relances et suivi sous indicateurs permettront de voir le degré d'engagement au pacte mondial en 2014.

III. Conditions de travail

SEIFEL a pour principe de maintenir entre la Direction, les représentants et les salariés un climat sain et respectueux. Dans ce contexte SEIFEL (Cf le règlement intérieur) interdit le travail des enfants mineurs, proscrit toute forme de travail forcé ou obligatoire, reconnaît la liberté syndicale et de négociation collective, travaille pour l'amélioration des conditions de travail, la prévention des accidents et des risques sur la santé de ses collaborateurs, et lutte contre toute forme de harcèlement au travail.

SEIFEL emploie depuis toujours des personnes handicapées dans l'usine ou à travers des sous-traitances dans les ESAT. Elle fait aussi travailler des ateliers d'insertion ainsi que des centres de détention dans la région de l'Ouest de la France (voir attestation ci-dessous).

**MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

DIRECTION
DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

DIRECTION INTERRÉGIONALE
DES SERVICES PÉNITENTIAIRES DE RENNES

Département des Politiques d'Insertion, de
Probation et de Prévention de la Récidive

UNITE Politique Publique d'Insertion

Dossier suivi par Catherine FERRAND
Réf : 201404092 - L38

SAS SEIFEL

8, rue Claude CHAPEL
CS 51865
35418 SAINT MALO cedex

28 AVR. 2014

ATTESTATION

Je soussigné, Yves LECHEVALLIER, Directeur Interrégional des Services Pénitentiaires de Bretagne, Basse-Normandie et Pays de la Loire, atteste que la société SEIFEL sise 8, rue Claude CHAPEL ZAC de la maison neuve 35418 SAINT-MALO, gère un atelier de production en qualité de concessionnaire au Centre Pénitentiaire de NANTES.

L'entreprise qui confie des activités en sous-traitance à la société SEIFEL effectue une démarche citoyenne, dans le cadre d'un projet d'entreprise socialement responsable, en fournissant du travail à des personnes sous main de justice, et ce faisant,

- facilite leur réinsertion sociale,
- participe ainsi à la lutte contre la récidive,
- fournit un revenu qui permet à la personne détenue d'indemniser les victimes et de payer les frais de justice,
- leur permet d'assurer un soutien familial.

Rennes, le 22 Avril 2014

Le Directeur Interrégional,


Yves LECHEVALLIER

DISP RENNES

18, bis rue de Chailion
BP 3106
35031 RENNES Cédex
Téléphone : 02 99 20 89 00
Fax Direction : 02 99 53 86 27

- Réalisations de l'année écoulée :

DECLARATIONS ANNUELLES DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

ANNEE	EFFECTIF ASSUJETTISSEMENT	NOMBRE DE BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NBE DE BENEFICIAIRES EMPLOYES REPRESENTANT EN UNITES	CONTRATS SIGNES EN UNITES	STAGIAIRES ACCUEILLIS EN UNITES	MINORATIONS AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR	CONTRIBUTION A PAYER
2009	244	14	19,5	2,11	0,12	4,5	0,00 €
2010	276	16	21,37	2,27	0	6	0,00 €
2011	293	17	21,65	2,8	0	5	0,00 €
2012	307	18	22,68	5,8	0	5	0,00 €
2013	298	17	27,08	4,35	0	6,5	0,00 €

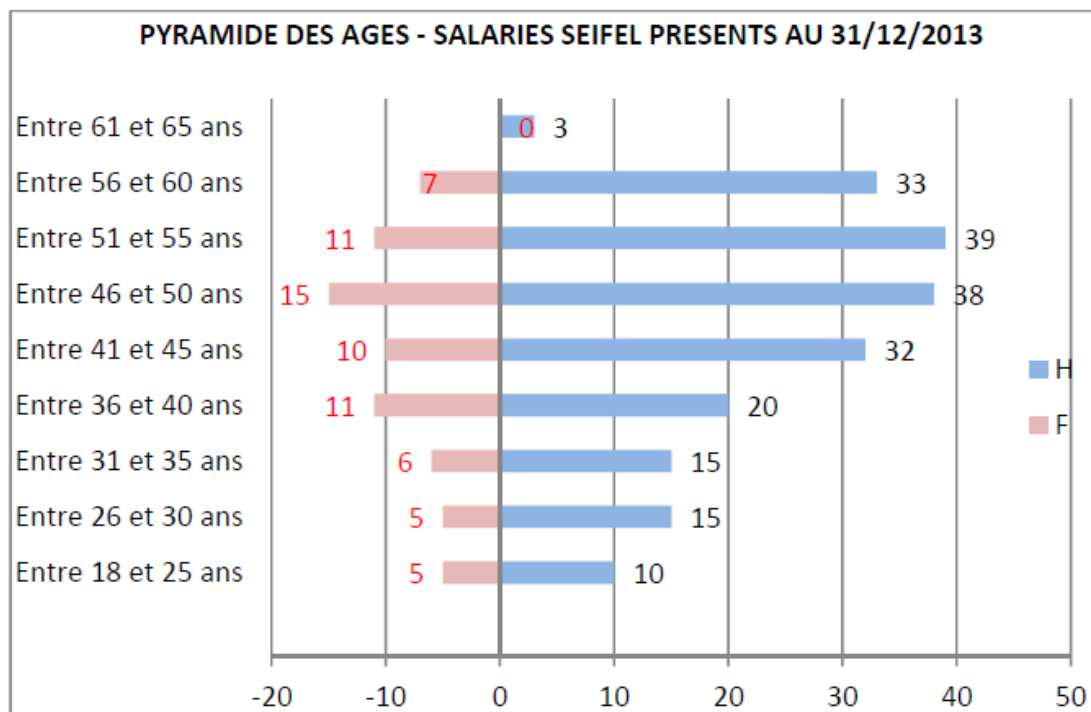
Tableau récapitulatif des différents prestataires entrant dans les déclarations annuelles obligatoires des travailleurs handicapés

PRESTATAIRES	ANNEES				
	2009	2010	2011	2012	2013
APF 3i Concept	0,11	0,16			
APF ENTREPRISE	1,1	0,995	0,87	1,11	0,6
CAT ARMOR	0,817	0,7884	0,81	0,9	0,879
SISTRA 35	0,09	0,34	1,12	3,78	2,87
Total général	2,117	2,2834	2,8	5,79	4,349

L'activité existant entre SEIFEL et les Centres d'Aides par le Travail (C.A.T) permet de dépasser largement les obligations légales et de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés.

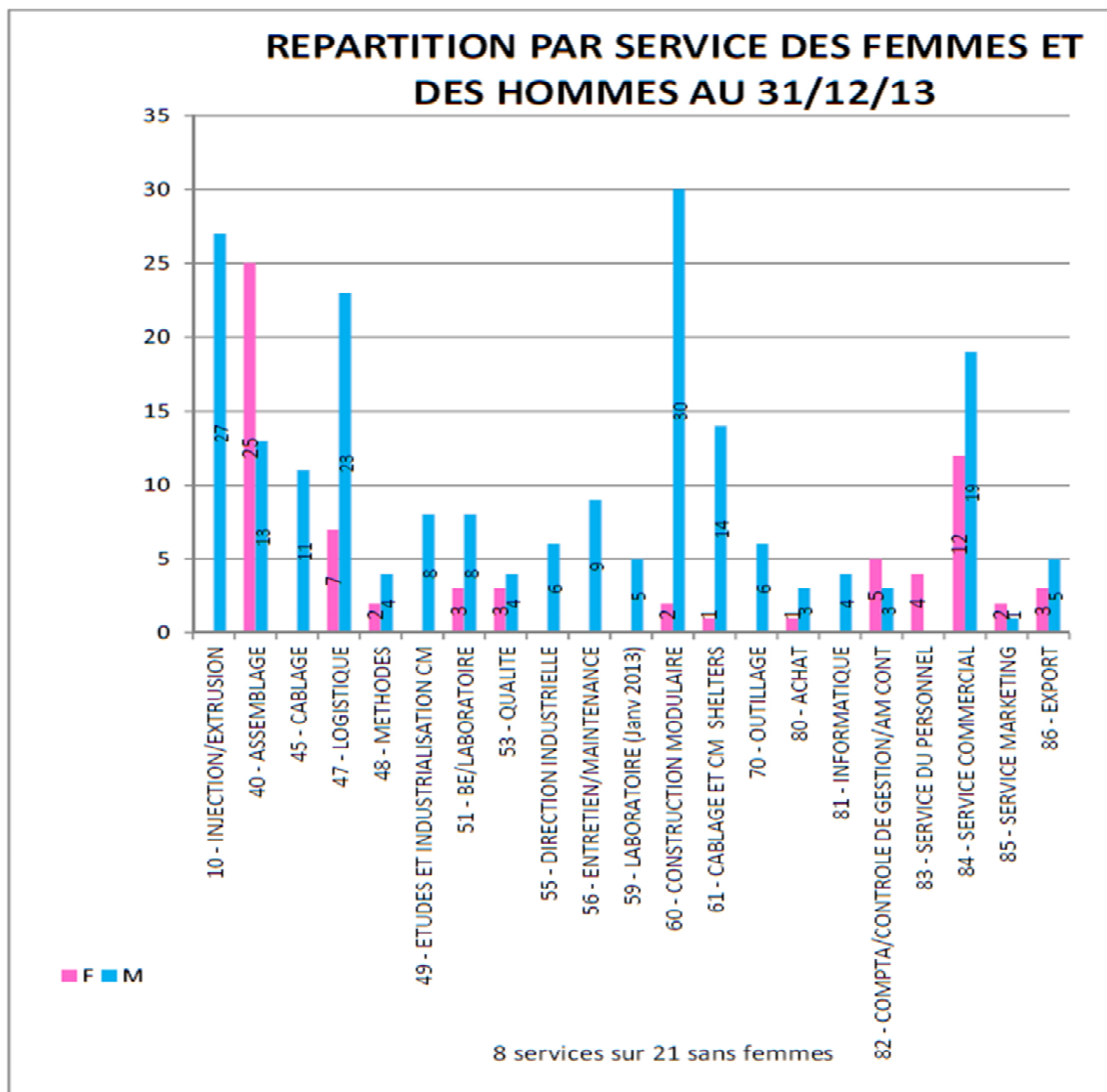
- Plan d'actions pour l'année à venir :
 - Charte Achats à diffuser aux principaux fournisseurs et sous-traitants, suivre le taux de retours (mettre sous indicateur).
 - Questionnaire Audit Fournisseurs et Sous-traitants : intégrer les principes du Pacte Mondial.
 - Statistiques et indicateurs d'emploi des Handicapés

▪ Pyramide des âges



La pyramide des âges de SEIFEL révèle un déséquilibre significatif et un vieillissement important de la population salariée. Les engagements pris dans le cadre de l'accord intergénérationnel devraient contribuer à rééquilibrer cette situation.

- Égalité Hommes / Femmes



LES ENGAGEMENTS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

INTRODUCTION

Dans le cadre de la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 19 juillet 2013 avec l'organisation syndicale CFDT, la Direction souhaite sensibiliser les responsables de service au principe de mixité des emplois, pour féminiser les équipes à dominantes masculines, que ce soit en CDD ou en CDI.

La Direction a fixé des principes élémentaires utiles sur :

- Le recrutement sans discrimination (CDD, CDI, mutation interne...)
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle, la qualification
- La rémunération effective

Objectifs :

- **Embauche** : Passer de 40 à 35 % de services exclusivement masculin en fin de période
- **Formation** : Atteindre du taux annuel des heures du plan de formation à destination des femmes compris dans une fourchette de 10 à 15 %
- **Promotion professionnelle, la qualification** : Au moins une femme engagée sur l'un des dispositifs (période de professionnalisation, parcours de formation qualifiants et tutorés en interne)
- **Rémunération** : Au même niveau de coefficient et, pour la même catégorie professionnelle, réduire les écarts de rémunération constatés en dessous des 6 % d'ici à 3 ans

Bilan de la formation 2013

Q (1)		-26	26/44	45/+	Nombre	+ de 50	Heures (2)
2	Femmes	0	3	3	6	1	607,75
	Hommes	2	12	14	28	10	1286,76
	Total	2	16	17	34	11	1894,50
3	Femmes	1	9	16	26	13	746,50
	Hommes	0	4	9	13	6	1650,50
	Total	1	13	25	39	19	2407,00
4	Femmes	0	0	4	4	4	105,00
	Hommes	0	3	10	13	10	691,50
	Total	0	3	14	17	14	796,50
5	Femmes	0	3	2	5	0	203,00
	Hommes	0	15	15	30	9	715,00
	Total	0	18	17	35	9	918,00
6	Femmes	0	3	2	5	2	94,00
	Hommes	0	10	21	31	14	1513,50
	Total	0	13	23	36	16	1607,50
	Femmes	1	18	27	46	20	1756,25
	Hommes	2	44	69	115	49	5867,25
	Total	3	62	96	161	69	7623,50

115 hommes et 46 femmes ont suivi au moins une action de formation au cours de l'année 2013, ce qui représente 56,10 % des hommes formés et 65,71% des femmes par rapport à l'effectif global.

57,98 % de l'effectif masculin de 45 ans et + formés, et 75 % de l'effectif féminin.

LES FORMATIONS SUR LES SAVOIRS FONDAMENTAUX

La formation des savoirs fondamentaux, c'est le réapprentissage pour renouer avec les formations de base pour un adulte ayant été scolarisé en langue française.

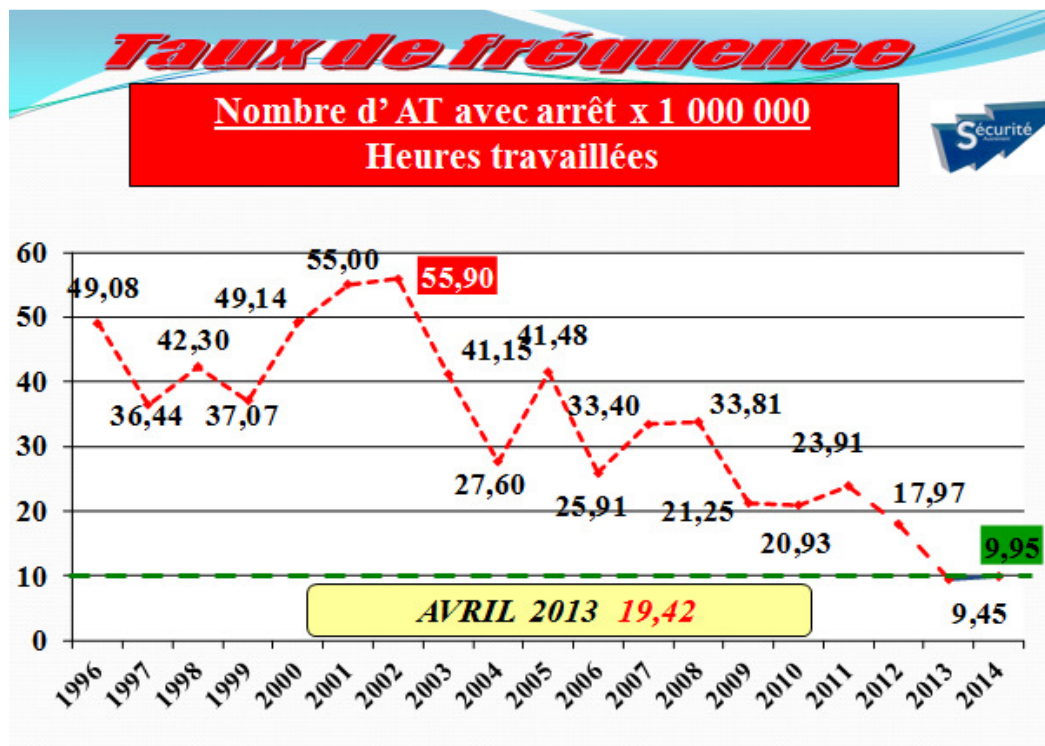
Cette formation vise le calcul, l'expression écrite, l'expression orale, la logique.

En résumé, les savoirs fondamentaux chez SEIFEL c'est :

20 stagiaires formés entre février 2012 et fin octobre 2012, soit un total de 22 jours de formation par personne. Les compétences clés abordées étaient : l'oral, le français, la logique, le numérique (prise en main de logiciel PowerPoint et recherches sur internet), les mathématiques. Ils ont appris à se présenter, parler devant un public. Ils ont travaillé sur la création d'un lexique qualité avec leurs propres mots. Ce lexique est mis à disposition des nouveaux arrivants.

En 2013, un autre groupe a été constitué de 8 personnes. La formation a duré également 22 jours répartis entre avril et décembre 2013. Ils ont travaillé les mêmes compétences clés que le premier groupe. Ils se sont approprié la méthode du Lean et produit une affiche explicative à destination de l'ensemble du personnel pour faciliter la compréhension et l'adhésion du personnel à ce projet d'entreprise.

- Accidents de Travail





DES MATÉRIELS POUR L'ÉQUIPEMENT DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES, GAZ, EAU, TÉLÉCOMMUNICATIONS

Les efforts portés sur les accidents du travail et leur prévention ont permis de réduire significativement le nombre (Projet Sécurité Autrement).

Plan d'actions 2014 pour la sécurité au travail :

- Optimiser le document unique des risques professionnels : formation, nouvelle cotation des risques, communication.
- Travailler sur les accidents de travail liés aux douleurs (AT majoritaires) en expérimentant la mise en place d'un réveil musculaire du personnel en début de journée.
- Adhésion au programme TMS Pro organisé par la CARSAT Bretagne pour évaluations et actions sur le risque TMS.

IV. Environnement :

SEIFEL a renouvelé son certificat ISO 14001 en juin 2013.

Actions réalisées en 2013 :

- Conception d'une gamme de matériels électriques pour l'éclairage public en vue d'optimiser la consommation énergétique.
- Remplacement progressif des éclairages Néons par des LED dans l'entreprise
- Construction et mise à disposition d'une aire de rechargement pour les véhicules électriques destinée à tous publics :

Ouest-France
Lundi 18 novembre 2013

Ille-et-Vilaine

Un aller-retour Rennes Saint-Malo pour moins de 2 €

Un trajet de 140 km pour une somme dérisoire : une performance pourtant ordinaire pour un véhicule électrique. Cependant, le marché du véhicule électrique est très peu développé.

L'initiative

« 1,40 € : voilà ce que m'a coûté la recharge pour effectuer ce trajet », se réjouit Jérôme Fresnay, au volant de sa Citroën C-Zéro. Heureux propriétaire de ce véhicule depuis treize mois, il la bichonne. « Quand on a goûté à la voiture électrique, on ne revient pas en arrière. »

« La voiture électrique, c'est écolo et économique, poursuit Jérôme Fresnay. Aujourd'hui, j'ai fait en une journée le parcours que je couvre en une semaine pour les déplacements domicile-travail. Autrement dit, je ne recharge qu'une fois par semaine et cela me coûte 1,40 €. » Qui dit mieux ? Pour l'automobiliste lambda, « cela revient à dix fois plus cher. Sans compter l'entretien de la voiture ».

Aucun entretien

Avec la sienne, rien de tout cela. Sous le minuscule espace du capot : les réservoirs de lave-glace et de liquide de frein. Sous le coffre, les batteries et le moteur qui ne requiert aucun entretien. Pas de bougie ou d'embrayage, pas de courroie de distribution ou d'alternateur, pas de vidange non plus. « Il n'y a aucun frais, sauf une vérification pour s'assurer que les batteries chargent bien. Du coup, c'est mon véhicule principal. Ma deuxième voiture, une berline plus grosse, je l'utilise pour les grands déplacements une fois ou deux par mois. »

L'autre avantage du moteur, c'est son silence. Il ajoute : « Au démarrage, cela décoiffe si j'appuie sur le champignon ! » Tout simplement parce que le rendement du moteur électrique est de 90 %. Celui du moteur thermique atteint 35 % seulement.



Jérôme Fresnay devant la borne de recharge rapide de l'entreprise Seifel, mise à disposition gratuitement aux particuliers qui le souhaitent.

L'objectif de ce déplacement était de rendre visite à l'entreprise Seifel pour référencer son site de recharge sur www.chargeamap.fr, un service qui recense les bornes et les points de charge pour les utilisateurs de voitures électriques. « Nos bornes sont accessibles à tous les particuliers qui souhaitent les utiliser à nos heures d'ouverture. Il suffit de s'inscrire via un formulaire (www.seifel.fr). Et c'est gratuit », indique Michel Menny, directeur général de cette entreprise de réseaux d'énergie et de

télécommunications.






Un marché atone

Il n'empêche, quand on veut parcourir un kilométrage plus important, comme les trajets interurbains proches, on a besoin de bornes publiques rapides : en vingt minutes, la recharge est effectuée - le temps d'une pause - café ! Et c'est là que le bât blesse. À Saint-Malo : zéro prise. « Comment voulez-vous que la voiture électrique se développe en France ? », se lamente le

responsable de l'entreprise qui vend la majeure partie de sa production à l'export.

Dans l'Hexagone, on s'interroge encore sur l'intérêt du véhicule électrique. Du coup, le marché est atone. Les choses vont peut-être changer avec la nouvelle réglementation qui oblige les promoteurs à installer une borne de raccordement dans toute nouvelle construction. Une loi étendue au bâti ancien en 2015.

- Les indicateurs ENVIRONNEMENTS :

Indicateurs	N- 2 (2011)	N-1 (2012)	Septembre 2013	Objectif 2013	Evolution N-1	Commentaires
Consommation Electrique KWh pour 1000 h	10112	8544	8987	11000		Activité en 2x8
Consommation Gaz KWh pour 1000 h	1789	2302	2062			La consommation devrait être supérieure en fin 2013
Production de DND Kg pour 1000 h	239	178	190	180		Grand débarras 5 S Déchet stable
Production de Déchets dangereux Kg pour 1000 h	34,93	23,25	24,74	20,00		Suppression de la stratification en 2012 déchet stable
Production de Papiers/cartons Kg pour 1000 h	0,118	0,098	0,096	0,200		Déchet stable

V. La lutte contre la corruption :

La politique QSE SEIFEL intègre ce principe de lutte contre la corruption. Elle apparait aussi dans la **charte Fournisseurs de développement durable**.

L'engagement de ceux-ci sera suivi en 2014 par un indicateur, le questionnaire d'évaluations des fournisseurs va intégrer ces principes.



DES MATÉRIELS POUR L'ÉQUIPEMENT DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES, GAZ, EAU, TÉLÉCOMMUNICATIONS

CHARTRE DE DEVELOPPEMENT DURABLE POUR LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE SEIFEL

Dans le cadre de sa politique Qualité, Sécurité et Environnement, Seifel a pris un certain nombre d'engagements en termes de développement durable.

Un des actes forts est l'adhésion de Seifel, en 2011, au Pacte Mondial des Nations Unies.

Par conséquent, Seifel s'engage à faire vivre cette convention et ses principes dans sa relation contractuelle avec ses fournisseurs et sous-traitants.

Tout fournisseur et sous-traitant doit en prendre connaissance et s'engager à les respecter tout au long de la relation commerciale.

Les 10 principes du Pacte Mondial à respecter :

- Droit de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

- Droit au travail

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

8, Rue Claude Chapel • CS 51865 • 35418 Saint-Malo cedex • France <http://www.seifel.fr>
Tel : (33) 02 99 21 51 70 • Fax (33) 02 99 81 95 13
SAS au capital de 6 025 000 € • R.C. 85 B 30 • Siret 332108331 00031





DES MATÉRIELS POUR L'ÉQUIPEMENT DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES, GAZ, EAU, TÉLÉCOMMUNICATIONS

- Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tentant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- Lutte contre la corruption

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

Mise en œuvre de la charte

Je reconnais, en tant que représentant de la société ci-dessous avoir lu, compris et m'engager durablement à respecter cette convention.

Raison Sociale (Cachet de l'entreprise) :

Nom et fonction du représentant :

Date & Signature :

Le site de Global Compact est accessible en suivant le lien <http://www.pactemondial.org>

8, Rue Claude Chapel • CS 51865 • 35418 Saint-Malo cedex • France <http://www.seifel.fr>
Tel : (33) 02 99 21 51 70 • Fax (33) 02 99 81 95 13
SAS au capital de 6 025 000 € • R.C. 85 B 30 • Siret 332108331 00031

