



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



PACTE MONDIAL Juillet 2014

Communication sur le Progrès

18 juillet 2014

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 18 juillet 2014

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 pour l'année 2014, 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
Aygallades
CS 50197
13344 MARSEILLE
Cedex 15
T +33 4 91 61 58 00
F +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
Entreprise certifiée
ISO 9001
ISO 14001

Jean-Pierre DREAU
Président Directeur Général

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 en 2011 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.

Nous poursuivons notre action dans nos filiales à l'étranger afin de garantir 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.

A l'initiative de notre Président, nous avons diffusé largement auprès de nos collaborateurs tant en France et qu'à l'International, les principes du Pacte Mondial.

En 2014, nous faisons le choix de démultiplier nos actions par des appuis locaux en désignant en Roumanie et au Brésil deux Compliance Officers dont la mission clairement affichée est de servir de leviers dans les domaines 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.

Deux accords signés en décembre 2012 (accord sur les Institutions Représentatives du Personnel et accord sur la création du CHSCT Central) sont venus préciser les règles spécifiques de fonctionnement de nos instances et compléter le dispositif existant par la création d'un CHSCT Central qui doit contribuer à la promotion et au déploiement de la politique prévention de la pénibilité.

En 2013, ce sont trois accords d'entreprise qui ont été signés :

- Accord relatif au contrat de génération,
- Accord relatif aux heures supplémentaires,
- Renouvellement d'un accord collectif d'entreprise instituant un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé,
- Accord d'intéressement.

A l'international, nous appliquons les mêmes principes de proximité et de règles sociales, dans le cadre légal local.

Nos règles sont élaborées dans le cadre d'un dialogue social constructif. Ainsi chaque année grâce à un travail collaboratif entre les instances représentatives du personnel et le Comité central d'entreprise nous établissons le calendrier social.

Dans le cadre d'un vaste plan appelé le « projet PHARE » et destiné à conforter le développement de notre société, nous mettons en place de nouvelles méthodes de travail en France mais aussi à l'international.

Au Brésil, nous souhaitons faire évoluer le dialogue social avec les organisations syndicales. La diversification de nos activités entraîne une dispersion des lieux et des instances de négociation sociale qui ne favorise pas le dialogue constructif. Nous avons pour objectif de négocier avec les syndicats une simplification des procédures de dialogue social afin de faciliter les relations et aboutir à la signature de conventions ou accords collectifs.

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 nous sommes associés à la Journée Mondiale de la Sécurité du 28 Avril 2014 en demandant qu'une causerie portant sur la sécurité se fasse sur chaque chantier ce jour-là.

Nous avons par ailleurs renforcé les effectifs en formateurs sécurité en France et à l'international. Ainsi un collaborateur basé au Cameroun a été formé à délivrer des formations relatives à la prévention du risque électrique, première étape pour la mise en place d'un centre de formation pour nos salariés en Afrique de l'Ouest.

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

Nous avons signé en 2012, un accord égalité hommes/ Femmes accompagné d'un plan d'action portant en partie sur les écarts de rémunération et nous en faisons un suivi annuel.

En 2014, nous complétons cette action par une campagne vers les managers visant à favoriser l'emploi féminin.

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 continuons à porter 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 optimaux 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

A l'international, dans le cadre du projet PHARE, nous mettons en place un programme de formation.

En Afrique, il est destiné à notre personnel de chantier. Nous souhaitons créer une plate-forme d'auditeurs expérimentés qui en plus de faire ressortir les écarts et axes d'amélioration feront prendre conscience des problèmes liés à l'Environnement, la Santé et la Sécurité. Par cette formation, nous souhaitons favoriser les échanges de compétences et développer la culture QHSE.

En Roumanie, nous avons pour but de développer un programme de formation destiné au personnel impliqué dans les chiffrages et la réalisation des contrats. Parallèlement à cette augmentation de niveau de compétences de notre personnel, nous souhaitons aider nos fournisseurs à se former afin d'améliorer la qualité de leurs produits et obtenir plus de régularité dans leur production.

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 abordées systématiquement lors des réunions de l'encadrement.

Notre Conseil d'Administration a adopté une évolution importante de notre charte éthique afin qu'elle intègre expressément les dix principes du Pacte Mondial et fasse 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 poursuivons et amplifions notre action visant à diffuser les principes du Pacte Mondial et tout particulièrement ceux ayant trait à l'éthique.

Dans le cadre de sa mission, le Compliance Officer central veille à la conformité des procédures et règlements diffusés au sein du Groupe SNEF. Dans le domaine des relations avec les agents commerciaux, il veille au respect des bonnes procédures. Il donne également les directives à suivre dans la lutte contre la corruption. Ces procédures sont également appliquées dans nos filiales.

3- Mesure des résultats

DROITS DE L'HOMME

En 2014, nous considérons, au vu des éléments engagés et des mesures de protection des règles mises en place dans l'ensemble du Groupe SNEF que les principes des droits de l'homme sont respectés.

CONDITIONS DU TRAVAIL

Nos actions dans le domaine de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et du management de la sécurité nous ont permis d'obtenir dans l'année la certification OHSAS 18001 pour 8 entités supplémentaires. Aujourd'hui 70% des effectifs de notre Groupe travaillent dans le cadre d'une certification sécurité.

Entre Juillet 2013 et Juin 2014 nos taux de fréquence et de gravité sont restés stables et se situent respectivement à 12 et 0,62 (périmètre France qui représente 80% du CA Global).

Sur cette période, nous n'avons enregistré aucun accident mortel que ce soit en France ou à l'International

La formation est un vecteur important dans la lutte contre la discrimination pour le Groupe SNEF. Depuis sa création il y a trois ans, l'Université SNEF dispense, chaque année, plus de 90 000 heures de formations pour plus de 6000 salariés. Elle est un acteur fondamental dans l'accompagnement des salariés. En 2013, le nombre d'heures de formation par personne était de 12h en moyenne.

Handicapés

Nos objectifs 2012/2013 ont été atteints puisque nous avons constaté une augmentation du nombre de salariés handicapés et de l'appel à la sous-traitance vers les entreprises spécialisées dans l'accueil des handicapés.

En 2013, nous avons constaté une stabilité du nombre de salariés handicapés employés au sein du Groupe SNEF. Sur la même période notre action auprès des organismes extérieurs (ESAT) a été efficace puisque nos financements ont augmenté de 8%.

En 2014, nous avons permis la création d'un restaurant tenu par des handicapés et nous diffusons une formation destinée à nos managers sur le thème du recrutement et de l'intégration des handicapés.

ENVIRONNEMENT

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 290 heures en 2013. Nous estimons que plus de 550 000 km de trajets routiers ont ainsi été économisés.

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.

Afin d'assurer une application sans faille dans le Groupe de ces principes éthiques, nous avons décidé de compléter notre dispositif par la désignation de deux Compliance Officers dans les zones d'Amérique Latine et d'Europe de l'Est.

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.