

RETIS
Connected Solutions

GLOBAL COMPACT ONU

RAPPORT RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

DROITS DE L'HOMME

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CONDITIONS DE TRAVAIL

ENVIRONNEMENT





Le Pacte Mondial de l'ONU invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'Homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

Les 10 principes émanent de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes se déclinent comme suit :

- Droits de l'homme,
- Lutte contre la corruption,
- Conditions de travail,
- Environnement.

COMITÉ DE RELECTURE :

Alain LORGEUX - Responsable département RSE & Diversité – Safran

Marc JACOUTON - Direction de la communication et développement durable – CEPOVETT

Charlotte FRÉROT - Project Manager Global Compact France



DÉPLOYER NOS VALEURS DANS NOTRE ORGANISATION

Depuis la création de Rétis en 1993, la richesse de nos métiers (réseaux, communications unifiées, sécurité, services managés, câblage), la passion de nos équipes pour les solutions novatrices et les nouveaux usages, la création de valeur pour nos clients, constituent notre ADN.

Adhérent de Global Compact depuis février 2007, la direction de Rétis renouvelle son engagement envers les 10 principes.

Nous nous caractérisons également par les relations durables que nous privilégions avec nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires. Nous sommes aussi attentifs à entretenir des relations de qualité avec les acteurs de nos territoires.

Soucieux de déployer nos valeurs dans toute notre organisation, nous avons construit un système de management intégré avec 4 principes fondamentaux :

Dialoguer avec nos parties prenantes, identifier et prendre pour cible les meilleures pratiques, respecter et faire respecter nos obligations éthiques et réglementaires, ancrer la prévention des risques et l'amélioration continue dans nos process.

Parce que nous nous engageons à produire pour nos parties prenantes un reporting extra financier annuel, nous souhaitons matérialiser de manière explicite nos objectifs.

■ En matière de qualité :

- Maintenir la relation clients au centre de notre organisation.
- Respecter nos engagements contractuels et créer de la valeur pour nos clients.
- S'appuyer sur des process et des organes de gouvernance efficaces.
- Demeurer compétitifs.

■ En matière de sécurité :

- Persévérer dans l'analyse des risques professionnels et le déploiement des plans de prévention chez nos clients.
- Continuer à former/sensibiliser nos collaborateurs à la sécurité.
- Réaliser des programmes de prévention inventifs.
- Ancrer la santé et le bien-être au travail dans les pratiques managériales.

■ En matière d'environnement :

- Favoriser les achats auprès de fournisseurs certifiés ISO 14001.
- Promouvoir auprès de nos clients les bénéfices des nouvelles technologies ou solutions limitant les impacts sur l'environnement.
- Optimiser le recyclage et la valorisation de nos déchets.
- Maîtriser notre consommation énergétique et nos émissions de gaz à effet de serre.

Ces objectifs sont portés et pilotés par le management de l'entreprise. Sans aucune exception, chaque collaborateur de chacun de nos sites y contribue.

Joël Chéritel, Président de Rétis



LA COMPÉTENCE RÉTIS

Rétis est un Intégrateur Réseau à valeur ajoutée s'adressant à plus de 300 clients sur le territoire français. Nous déployons des solutions de câblage, de réseaux et de sécurité, de communications unifiées. Nous délivrons des prestations de services maintenance et assistance. Nos clients sont issus du secteur public (Centres hospitaliers, Universités, Conseils Généraux et Régionaux, ...) et du secteur privé (banques et assurances, industries, télécoms...). Rétis s'adresse à de grandes organisations telles que des Agences Nationales & Sociétés du CAC40 mais aussi à des PME ou collectivités.

LA PROBLÉMATIQUE RSE*

Notre valeur ajoutée est constituée de fournitures et de prestations. Les enjeux sociétaux de Rétis résident de manière équitable dans la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement et dans le management de ses collaborateurs. Rétis réalise son chiffre d'affaires pour 38% en Bretagne, pour 25% en Pays de La Loire et Sud-Ouest, pour 16% en Ile de France, pour 21% auprès de grands comptes nationaux. Ceci est rendu possible par un réseau d'agences structurées autour d'une équipe commerciale et de techniciens et d'ingénieurs réalisant les prestations. 15% du chiffre d'affaires est produit grâce à des sous-traitants qualifiés.

LA GOUVERNANCE

La démarche RSE s'appuie sur un système de management intégré impliquant l'ensemble des membres du Comité de Direction, avec une animation transversale de la Direction QSE*, garantissant ainsi l'alignement des stratégies/objectifs/procédures opérationnelles. Une politique QSE est en vigueur depuis 2007 intégrant parmi ses fondamentaux : l'écoute des parties prenantes, la conformité réglementaire et la dynamique de prévention des risques. La conformité réglementaire est assurée par un audit annuel externe indépendant. Environ 12 audits internes sont réalisés tous les ans pour vérifier l'application des dispositions opérationnelles Qualité-Sécurité-Environnement au sein des directions métiers, dans les agences ou sur les chantiers. Les résultats sont publiés de manière transparente sur l'intranet de l'entreprise tout comme un workflow d'enregistrement des dysfonctionnements est mis à disposition des collaborateurs. Tous nos sites et toutes nos activités sont encadrés par une certification ISO 9001/14001 délivrée par Afnor.

ECOUTE DES PARTIES PRENANTES

L'écoute des clients se déploie à travers des enquêtes de satisfaction annuelles, des analyses d'appels d'offre et dans le traitement des réclamations clients. L'écoute des collaborateurs est assurée par les managers lors des entretiens annuels mais aussi à l'occasion des enquêtes triennales Bien-être au Travail (anonymes) ou des Comités d'Entreprises/CHSCT*. Nous sommes attentifs à nos jeunes diplômés avec lesquels nous effectuons des points trimestriels. Nous n'oublions pas nos sous-traitants partenaires faisant l'objet d'un suivi qualitatif notamment à l'occasion de réunions bilans annuelles. Les pistes de progrès identifiées sont captées par le système de management pour être traitées.

STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT

Rétis a modélisé sa stratégie de développement dès 2007 autour de 3 piliers : la croissance par les agences, la différenciation par la valeur apportée à ses clients (accompagnement sur les usages ou les technologies, qualité de service) et l'appui sur des collaborateurs de talents. Il en découle une stratégie commerciale de proximité axée autour de la fidélisation et de la prospection des clients des territoires, amenant la création d'agences proches des clients (création des agences Rhone Alpes et Midi Pyrénées en 2013), et la collaboration avec des acteurs économiques locaux (sous-traitants câblage, prestataires de facilities management).

ANCRAGE TERRITORIAL

La croissance par les agences profite aux bassins d'emplois (notre agence de Nantes, qui a démarré son activité en 1998 avec un seul collaborateur, compte désormais 20 salariés). Il s'ensuit également des partenariats avec les écoles et universités des territoires, se matérialisant concrètement par l'intervention de professionnels de l'entreprise dans les enseignements, par la participation aux forums étudiants/entreprises, par l'accompagnement dans les démarches de perfectionnement des formations, par l'accueil de stagiaires se transformant pour certains d'entre eux en contrat de travail à durée indéterminée. Ce modèle de développement est complété par une analyse des stratégies développement durable des collectivités pour identifier les synergies possibles entre nos entités.

AGIR AU-DELÀ DE L'ENTREPRISE

Rétis s'engage en faveur de l'éducation des jeunes.

L'entreprise a accueilli une classe de 3^{ème} du collège Evariste – Galois dans le cadre de la semaine Ecole Entreprise, visant à sensibiliser les jeunes au monde du travail. Les activités et les métiers de l'entreprise ont été expliqués, des cours spécialement élaborés avec Rétis pour cette expérience ont été dispensés, la rédaction d'emails professionnels en anglais et la rédaction de curriculum vitae étaient au programme.

L'objectif était aussi de combattre les préjugés sur les métiers techniques, et d'éveiller la curiosité des jeunes face à la diversité des métiers accessibles.

BILAN ET PERSPECTIVES

La production du rapport RSE est un vrai stimulant pour notre système de management RSE. Il nous confronte à la mise en œuvre effective de notre programme d'amélioration, à l'obligation d'identification des meilleures pratiques.

L'année 2014 a été marquée par quelques indicateurs RSE avec des performances en retrait. L'année 2015 a donc pour vocation de reposer des travaux de fond (prévention de la pénibilité, collaboration environnementale avec les partenaires) et ainsi redynamiser le système de management.

RÉTIS C'EST AUSSI...

Rétis est donateur de la Fondation de l'Université de Rennes 1, ayant vocation à promouvoir et valoriser une recherche d'excellence en synergie avec les entreprises et les collectivités du territoire, à renforcer l'attractivité et le professionnalisme des formations.

Concrètement, la Fondation permet l'accueil d'étudiants internationaux en master 2 recherche, aide des étudiants en situation de handicap, mène des actions de valorisation de la formation doctorale, mène des actions en faveur de la recherche biomédicale.

Respect des droits de l'homme dans l'entreprise

Rétis commercialise des solutions à valeur ajoutée et collabore à ce titre avec des constructeurs ou éditeurs leaders, de rang international.

Rétis s'engage avec ses partenaires sur des relations de long terme, à l'issue d'un processus de référencement. L'instance de gouvernance relative aux partenaires est le Comité Stratégie, réunissant tous les trimestres, membres du Comité de Direction et Responsables commerciaux. Nous avons initié en 2013 l'identification des pratiques en matière de respect des droits de l'homme par nos partenaires constructeurs.

Nous avons décidé de ne pas externaliser cette analyse, mais au contraire d'en faire un sujet comme les autres lors de nos business reviews. Nous avons pris connaissance des rapports CSR (Corporate & Social Responsibility) de nos partenaires détaillant les méthodologies utilisées et les résultats observés.

Pour les partenaires ne communiquant pas sur les Droits de l'Homme, nous avons utilisé la trame développée par le Danish Institute, permettant d'une part de comparer les résultats d'une organisation à une autre, mais aussi de faire apparaître factuellement les perspectives de progrès.

Art.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.

Art.2

A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.





ENTRETIEN AVEC CISCO

Hélène Sancerres

*Directrice de la Conduite du Changement,
Coaching et RSE*



Rétis : Rétis a évalué la prise en compte du respect des Droits de l'Homme dans sa Supply Chain, notamment auprès de Cisco. Avant de découvrir votre organisation sur le sujet, pouvez-vous expliciter le degré de collaboration entre Rétis et Cisco ?

Cisco est le premier partenaire de Rétis en terme de chiffre d'affaires : 3,7 millions d'euros d'équipements. CISCO en réseaux et communications unifiées ont été achetés en 2014. Rétis est certifié « Silver » par CISCO et constitue à ce titre un partenaire national, faisant l'objet d'une relation suivie (business reviews trimestrielles).

Pouvez-vous décrire en quelques mots la politique RSE de Cisco ?

Cisco formule des exigences d'éthique, de respect des droits de l'Homme, de prise en compte de la santé et sécurité des travailleurs, de respect de l'environnement, à tous les partenaires intervenant dans sa Supply Chain, et ceci tout au long du cycle de vie de ses produits. Cisco considère les relations avec ses partenaires comme une opportunité pour multiplier ses impacts positifs en matière de développement durable. Cisco s'engage aussi à produire tous les ans, un rapport circonstancié sur ses performances RSE.

Nous nous sommes interrogés sur vos pratiques opérationnelles et vos moyens de contrôle en matière de respect des Droits de l'Homme. Que fait Cisco en la matière ?

Tout d'abord, Cisco différencie dans son approche, les partenaires manufacturiers, les partenaires fabricants

de composants, et les partenaires logisticiens. Cisco demande en premier lieu à ses partenaires de s'auto évaluer sur leur traitement des thématiques RSE. Le taux de réponse est suivi : 100% pour les partenaires manufacturiers et logisticiens, 81% pour les fabricants de composants. Cisco a ensuite identifié les partenaires pouvant présenter des risques et dérouler une campagne d'audits : 65% des partenaires manufacturiers à risques ont été ainsi audités en 2012, contre 29% en 2011. Cisco pilote l'ensemble du dispositif sous forme de plans d'actions, le rapport RSE détaillant d'ailleurs la volumétrie des écarts mineurs ou majeurs constatés en audit, thématique par thématique. Attentif à ce que le développement durable ne soit pas géré à côté du business, Cisco intègre des critères RSE dans les scorecards avec ses sous-traitants sous contrat. Les salariés au contact des fournisseurs sont en complément formés au développement durable.

Quelle garantie apportez-vous à vos intégrateurs ?

Cisco leur apporte la garantie que les critères RSE font tout autant partie de son business model que la qualité des produits ou le taux de service. Cisco apporte la garantie qu'une surveillance et une dynamique d'amélioration continue est entretenue et s'attache à vous rendre compte régulièrement.



Joël Chéritel
Président de Rétis

ACTIONS	RÉSULTATS
■ Politique Achats et RSE en vigueur	■ Communiqué aux partenaires lors du référencement Communiqué aux clients lors des réponses à appels d'offres
■ Procédure de référencement des fournisseurs & Sous-traitants en vigueur	■ Aucune alerte détectée lors du processus de référencement
■ Contrats cadres de sous-traitance en vigueur	■ 4 contrats cadre actifs balisant la conformité sociale des sous-traitants stratégiques
■ Evaluation de la prise en compte du respect des droits de l'Homme dans la Supply Chain des constructeurs stratégiques	■ Référentiel communiqué aux partenaires ■ 8 évaluations en cours représentant 90% du chiffre d'affaires achats matériels
■ 2014 : Mise en œuvre d'un mécanisme de plainte pour les parties prenantes potentiellement concernées par les activités de l'entreprise	■ ecoute.partiesprenantes@retis.fr

Le + Rétis

Le + Rétis identifié après benchmarking sectoriel :

Evaluation de la prise en compte du respect des droits de l'Homme dans la Supply chain, en utilisant le référentiel Danish Institute/Global Compact.



PERSPECTIVES RÉTIS

Rétis fait évoluer les «scorecards» passant au crible les performances de ses partenaires en matière d'attractivité de leur offre, de qualité de service ou de démarche environnementale (...), en intégrant le critère de respect des droits de l'Homme.

Un bilan sera fait en Comité de Direction fin 2015.

Lutte contre la corruption

Rétis réalise 90% de son chiffre d'affaires sur le territoire national, dans un secteur d'activité non identifié comme exposé à conflits d'intérêts ou corruption.

Rétis a célébré ses 20 ans d'existence en 2013, sans avoir eu besoin de formuler son engagement en termes d'éthique. Pourtant, structurellement l'entreprise y veille depuis sa création : à travers son organisation capitalistique garantissant l'indépendance financière et technologique de la stratégie, à travers son organisation juridique sans filiale exposant de manière transparente les résultats commerciaux et financiers, et à travers son organisation commer-

ciale attentive à la diversification du portefeuille afin qu'aucun client ne représente plus de 10% du chiffre d'affaires.

Cette volonté d'indépendance, de transparence, de non exposition aux risques est complétée par le souci constant de la conformité réglementaire. Dans le cadre de sa croissance, ayant amené la création de nouvelles agences et le recrutement de nouveaux managers, Rétis a décidé de documenter en 2014 ses principes d'éthique pour mieux les partager. Il a été convenu que toute alerte sur cette thématique devait être communiquée au Comité de Direction pour analyse et traitement.



Art.10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds.



ENTRETIEN AVEC TRANSPARENCY FRANCE

Baptiste Péciaux

Chargé de Plaidoyer secteur privé

Rétis : Quelles sont les activités de Transparency France ?

Transparency France est la section française de Transparency International, la principale organisation de la société civile qui se consacre à la transparence de la vie publique et économique. L'ONG travaille avec les entreprises depuis plus de 15 ans et l'une de ses missions est de les accompagner dans la mise en place de leur dispositif anti-corruption. Transparency France accorde une grande importance à l'adoption d'une démarche de progrès par les entreprises.

Dans quel contexte avez-vous rencontré Rétis ?

J'étais associé à la conférence sur la « lutte contre la corruption » organisée en Juin 2014 par l'association « Global Compact Advanced » pour ses adhérents. Rétis était participant, j'ai bien entendu d'ailleurs le questionnement relatif aux PME : comment faire aussi bien que dans les grands groupes avec moins de moyens, en synthèse quelles sont les dispositions adaptées.

Justement, quels conseils donnez-vous aux PME comme Rétis ?

Il faut mettre en place un dispositif anti-corruption adapté aux risques particuliers de l'entreprise, qui doit intégrer une cartographie des risques exhaustive. Il faut une déclaration de principe, émanant de la direction, de tolérance zéro à l'égard de la corruption, un programme de formation et sensibilisation des salariés, un dispositif d'alerte garantissant la confidentialité du lanceur d'alerte et sa protection. Nous

remarquons généralement que les entreprises les plus avancées ont intégré des dispositifs de vigilance dans leurs process opérationnels.

Suite à publication de la charte éthique, Rétis constate que les sensibilisations associées sont délicates à mener (peu d'intérêt manifesté par les collaborateurs). Qu'est-il possible de faire pour en développer l'attrait ?

Il faut sans doute commencer par mieux les sensibiliser aux enjeux, aux risques qu'ils font courir à l'entreprise mais aussi et surtout aux risques qu'ils courent eux-mêmes (poursuite pénale...), pour que la question de la prévention et de la lutte contre la corruption devienne plus concrète et qu'ils puissent ensuite, aidés par l'entreprise, l'intégrer pleinement à leurs activités. Aux Etats Unis, la maturité des dispositifs anti-corruption a évolué lorsque la thématique a quitté le territoire du Développement Durable (Soft Law) pour intégrer le département Conformité Réglementaire (Compliance).

Nous missionnons notre commissaire aux comptes sur des contrôles renforcés en matière de lutte contre la corruption. Nous mettons en place une adresse mail pour favoriser les éventuelles remontées d'informations des parties prenantes. Nous n'avons aucune alerte. A-t-on fait le maximum en matière de surveillance ?

Il est difficile d'apprécier si une entreprise s'est dotée d'un dispositif « maximum » en matière de surveillance. Ce qui compte de notre point de vue est que l'entreprise continue à se poser des questions et qu'elle reste dans une démarche itérative. Cependant, on pourrait regarder comme des bonnes pratiques, le fait de missionner le Commissaire aux Comptes ou de mettre en place un dispositif d'alerte, élément essentiel dans un programme de prévention de la corruption qui permet de vérifier la solidité de la politique anti-corruption de l'entreprise. Par ailleurs, Transparency France souligne l'importance d'investir dans les process limitant les conflits d'intérêt et dans la sensibilisation et la formation des salariés.



Bruno Bellis

Directeur Administratif
et Financier

ACTIONS	RÉSULTATS
■ Evaluation des risques réalisée	■ Aucune alerte de corruption remontée
■ Politique Sécurité de l'Information établie Responsable Sécurité de l'Information en fonction Officier de Sécurité en fonction	■ Politique communiquée à l'ensemble des collaborateurs, commentée en réunions de service.
■ Séparation des activités de saisie de flux financiers dans l'ERP et des activités de contrôles (fonctions distinctes dans l'organisation Rétis)	■ Documentation dans le système de management - Procédure d'enregistrement des commandes - Procédure de traitement des demandes d'achats - Procédure de réception des marchandises - Procédure d'établissement des notes de frais
■ Analyse par échantillonnage de flux financiers et comptables par le commissaire aux comptes	■ Aucune alerte de fraude remontée
■ Charte éthique établie après analyse de nos vulnérabilités potentielles, définition d'une procédure d'alerte	■ Charte communiquée à l'ensemble des collaborateurs, commentée en réunions de service
■ Définition d'une procédure d'alerte	■ ecoute.partiesprenantes@retis.fr

**Le +
Rétis**

Le + Rétis identifié après benchmarking sectoriel :

Le Système de Management Sécurité du Système d'Information établi selon le référentiel ISO 27002, visant à protéger les données de l'entreprise.



PERSPECTIVES RÉTIS

Insertion de la charte d'éthique dans le livret d'accueil, déroulé dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Un bilan sera fait en Comité de Direction fin 2015.



*Cadre de référence : Vade-Mecum de Transparency International
Responsabilité exécutive : Direction Administrative et Financière, Direction des Ressources Humaines*

Normes internationales du travail

Rétis commercialise des solutions à valeur ajoutée sur l'ensemble du territoire français. Ces projets commandés par des clients exigeants conduisent à une politique de l'emploi axée sur la recherche et la fidélisation des talents et expertises.

L'entreprise s'appuie à la fois sur ses partenariats avec des écoles, sur des recrutements, ou des mobilités internes, pour pourvoir à ses besoins en Ressources Humaines. La complexité du marché du travail (rareté des profils, faible mobilité des salariés dans un contexte de crise) amène l'entreprise à mettre en avant auprès des candidats les valeurs de l'entreprise et le développement de l'employabilité au sein de Rétis. Dans un tel cadre, l'entreprise a très peu

recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée, et s'attache à fournir des conditions de travail attractives pour ses salariés. Le recours à la sous-traitance est encadré par un référencement exigeant, nécessaire au maintien de l'image de marque de l'entreprise.

Qui sont les salariés Rétis ? Ils ont en moyenne 36 ans, ils font souvent partie de la génération Y pour la population technique. Les femmes constituent 30% des effectifs, avec une parité atteinte au sein des fonctions d'encadrement mais non atteinte au sein des équipes d'intervention (techniciens et ingénieurs). Les relations sociales s'appuient sur un CE et un CHSCT contribuant à une bonne dynamique.

Art.3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Art.4

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Art.5

L'abolition effective du travail des enfants.

Art.6

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





ENTRETIEN AVEC LE MEDECIN DU TRAVAIL (AST 35)

Docteur Bideau



Rétis : Depuis combien de temps, suivez-vous les salariés de Rétis ?

Je suis l'entreprise depuis 1998, il s'agit d'une longue collaboration, j'ai vu l'entreprise grandir de 50 à plus de 130 salariés.

Pouvez-vous décrire en quelques mots ce que vous percevez du management de la sécurité chez Rétis ?

La prévention des risques professionnels est intégrée dans les pratiques de l'entreprise, je pense par exemple à l'utilisation des plans de prévention pour dialoguer avec les clients sur les thématiques de l'amiante ou des travaux en hauteur. Le plan de formation est conséquent, un technicien câblage va consacrer en moyenne 4 jours par an en formation sécurité. L'entreprise est attentive au cadre réglementaire, que ce soit dans l'actualisation régulière du document unique d'évaluation des risques ou de la veille de la législation. L'entreprise est parfois même un peu extrême dans son approche systémique (l'audit des champs électromagnétiques était intéressant à réaliser pour factueliser les impacts santé/sécurité pour les techniciens installant des bornes wifi, mais nous ne doutions pas que le niveau d'exposition serait faible).

Comment se déroulent les CHSCT chez Rétis ?

La parole est libre, les salariés des différents départements sont plutôt bien représentés amenant des échanges sur des sujets très variés (le port de charges sur les chantiers, la vaccination anti-grippe, le téléphone au volant...). Les remontées des salariés sont traitées et suivies.

Comment Rétis traite la thématique de pénibilité au travail, sujet d'actualité avec la nouvelle législation parue en 2014 ?

Nous avons commencé à aborder ce sujet en CHSCT dès 2011. Un collaborateur a été formé par la CARSAT

à l'analyse ergonomique de postes de travail, plusieurs missions ont d'ailleurs été menées sur le sujet avec des actions sur les outils de travail. Les techniciens câblage intervenant sur des sites clients, sans pouvoir agir sur le niveau d'exposition au bruit, ont été équipés à partir de 2011 de bouchons d'oreilles moulés. Le métier de Rétis (supervision de réseaux clients 24/24 et 7/7) a par ailleurs amené en 2006 le travail de nuit. En complément de nos propres préconisations, Rétis s'est entouré de conseils de la CARSAT au niveau de la gestion de ces rythmes de travail particuliers (gestion du sommeil, gestion de l'alimentation) ; je note surtout que Rétis fait évoluer ses salariés travaillant la nuit vers des fonctions œuvrant en horaires ouverts (aucun membre de l'équipe initiale de nuit créée en 2006 intervient encore sur ces créneaux horaires).

Quels conseils donneriez-vous à Rétis ?

Rétis est une entreprise de référence dans le secteur sous ma responsabilité, tant dans la passion observée du métier et le service rendu aux clients, que dans la motivation collective pour gérer les risques professionnels sur les chantiers comme au siège. Rétis est vraiment une entreprise agréable à suivre pour un médecin du travail.

La seule recommandation que je pourrai faire est de continuer à suivre finement l'adéquation entre les moyens humains et les exigences, pour bien maîtriser la charge de travail des salariés.



Stéphanie Villejoubert

Directrice RH
et Communication Rétis

RESULTATS EMPLOI	2011	2012	2013	2014
■ Pourcentage de salariés intérimaires	4% de l'effectif	1,16% de l'effectif	3,67% de l'effectif	4,28% de l'effectif ⁽¹⁾
■ Pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée Analyse : Les contrats en CDD sont utilisés dans le cadre de remplacement de collaboratrices en congés maternité + les apprentis + ATA	6% de l'effectif	7,5% de l'effectif	4,38% de l'effectif	4,61% de l'effectif ⁽²⁾
■ Turnover du personnel Départ CDI/CDI en ETP Analyse : Les performances de RétiS sont un peu meilleures que les performances du Syntec (20% en 2012, 15% en 2013).	8,67% de l'effectif	18,33% de l'effectif	13,94% de l'effectif	22,30% de l'effectif
■ Absentéisme - Hors congé maternité Analyse : Les performances de RétiS sont supérieures aux performances observées pour des salariés du secteur privé (4,26% en 2013 selon le baromètre d'Alam Consulting Group)	1,89% de l'effectif	1,27% de l'effectif	1,43% de l'effectif	2,31% de l'effectif
■ Nombre de partenariats actifs avec des entreprises adaptées	5	5	4	3

RESULTATS FORMATION	2011	2012	2013	2014
■ Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	7%	4%	3,6%	3,1%
■ Actions de développement de l'employabilité	12% des salariés ont eu accès au DIF	5,4% des salariés ont eu accès au DIF	7,7% des salariés ont eu accès au DIF	13,9%

RESULTATS DIALOGUE SOCIAL	2011	2012	2013	2014
■ Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation Analyse : Evolution de la méthode de calcul en 2014, l'analyse ne se fait plus sur la seule base des CDI mais sur la totalité des effectifs de l'entreprise	100%	100%	100%	83 %
■ Négociations réalisées avec les représentants du personnel	Plan séniors, Plan égalité professionnelle	X	Plan intéressement, contrats de génération, égalité professionnelle	Plan intéressement, contrats de génération, égalité professionnelle, négociation des modalités de gestion du temps de travail

RESULTATS PROTECTION SOCIALE	2011	2012	2013	2014
■ Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	100%	100%	100%	100%
■ Pourcentage de salariés couverts par une mutuelle	100%	95,5%	95,6%	95,6 %

RESULTATS SANTE ET SECURITE TRAVAIL	2011	2012	2013	2014
■ Taux de fréquence d'accidents du travail Analyse : Les (presque) accidents du travail sont observés dans notre activité câblage. Nos performances restent meilleures que celles du BTP (Tf : 44)	13,88	0	9,03	5,04%
■ Taux de gravité d'accidents du travail Analyse : Les (presque) accidents du travail sont observés dans notre activité câblage. Nos performances restent meilleures que celles du BTP (Tg : 2,7)	0,02	0	0,03	0,08 %
■ Nombre d'audits de sous-traitants	0	0	9 audits, suivis d'actions d'accompagnement	0

⁽¹⁾ Nombre moyen intérim annuel = dernier jour du mois / nombre moyen annuel collaborateurs dernier jour du mois non Equivalent Temps Plein

⁽²⁾ Nombre CDD moyen (y compris apprentis) = dernier jour du mois / nombre CDI dernier jour du mois

ACTIONS	2011	2012	2013	2014
<ul style="list-style-type: none"> ■ Actions significatives des programmes annuels de prévention des risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation d'un référent interne en ergonomie, ■ Formation gestes et postures des techniciens câblage ■ Formation à la détection amiante des techniciens câblage & conducteurs de travaux 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Audit APAVE des champs électromagnétiques du siège ■ Enquête triennale Bien-être au travail ■ Recyclage des habilitations électriques, permis nacelle, SST... des techniciens câblage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Habilitation électrique des ingénieurs et techniciens réseaux ■ Séminaire sécurité routière (participation de 75 salariés) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation post-permis des salariés détenteurs d'un véhicule d'entreprise ■ Formation sécurité des responsables de production

Le +
Rétis

Le + Rétis identifié après benchmarking sectoriel :

Enquêtes triennales Bien-être au travail, taux de fréquence et gravité des accidents du travail



PERSPECTIVES RÉTIS

Analyse et réduction des facteurs de pénibilité concernant les techniciens câblage, bilan des performances santé/sécurité en Comité de Direction fin 2015.



Cadre de référence : Global Reporting Initiative, Droit du Travail français
 Responsabilité exécutive : Direction Ressources Humaines,
 Direction Qualité Sécurité Environnement

Protection de l'environnement

Rétis a souhaité, dès 2007, que la totalité de ses activités et de ses sites soit couverte par une certification ISO 14001 (système de management environnemental).

Cette volonté de la Direction Générale a eu pour effet de construire une démarche environnementale pérenne, alimentée d'une part par une évaluation méthodique des impacts environnementaux, d'autre part par une analyse réglementaire fine.

L'ensemble de la chaîne de valeurs (Achats/ Conception des offres/Réalisation des prestations/Déplacements professionnels/ Maintenance des infrastructures) a été analysée via un audit indépendant, ce qui a

conduit à la définition d'une politique organisée autour de 4 axes : Sélection des fournisseurs, Accompagnement clients, Valorisation des déchets, Maîtrise de la consommation énergétique et des émissions des gaz à effets de serre.

Ceci a conduit dans un deuxième temps à la définition d'objectifs, à l'élaboration d'un programme de réduction des impacts environnementaux, à la définition de consignes opérationnelles et à la formation des salariés. L'organe de gouvernance est la réunion QSE trimestrielle regroupant les membres du Comité de Direction.

Art.7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Art.8

A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Art.9

A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.





ENTRETIEN AVEC GSA MANAGEMENT

Pascal Manini

Consultant Environnement



Rétis : Depuis combien de temps dure la collaboration avec Rétis ?

Rétis a pris contact avec GSA Management en Mai 2007 pour un audit réglementaire environnemental, dans un contexte où les législations REACH, RoHS et DEEE s'imposaient progressivement aux entreprises. Rétis s'est emparé progressivement de la thématique environnementale pour finalement décider de construire un système de management certifié ISO 14001 en 2009. Rétis a renoué avec GSA en 2013 pour un audit annuel de conformité réglementaire et de surveillance des performances environnementales.

Quels sont les enjeux environnementaux de Rétis ?

Rétis déploie et maintient des solutions techniques chez ses clients. Cela induit des impacts de consommation électrique, de production de déchets, mais aussi de consommation de carburants et de rejets atmosphériques associés aux déplacements de ses collaborateurs se rendant chez les clients.

L'entreprise intègre-t-elle l'analyse de cycle de vie dans son système de management environnemental ?

Oui, c'était d'ailleurs une de mes recommandations, Rétis n'intégrait pas initialement la conception dans son système de management. Rétis a mis en œuvre une formation à l'écoconception de son département avant-vente qui a débouché sur une évaluation annuelle de ses partenaires constructeurs. Rétis évalue donc leur capacité à intégrer les bonnes pratiques en terme de consommation électrique, observe la durée de vie des équipements, surveille la recyclabilité des emballages utilisés par les équipementiers...

L'entreprise a-t-elle un impact environnemental positif sur sa Supply Chain ?

Oui. Les scorecards des partenaires constructeurs intègrent un démerite si le fournisseur ne répond pas aux questionnements de Rétis en matière de gestion des fins de vie ou d'amélioration de la recyclabilité des

emballages. Rétis n'a pas toujours gain de cause face à ces grands équipementiers mondiaux, mais expose en tout cas ses exigences. Rétis documente également dans les contrats de ses partenaires sous-traitants, des exigences en matière de respect de la législation déchets. En 2014, un sous-traitant a d'ailleurs été déréférencé pour non mise en œuvre de ce critère environnemental.

Que diriez-vous des performances environnementales de Rétis ?

Ces performances environnementales se stabilisent aujourd'hui (consommation électrique), voire se dégradent (taux de recyclage des déchets). L'amélioration continue est plus ardue, mais l'entreprise s'astreint à nourrir sa démarche de petits pas (formation écoconduite de ses salariés utilisateurs de véhicules d'entreprise). Les clients de Rétis expriment peu d'exigences environnementales, donc continuer à être mobilisés est un beau challenge.

Management de l'Environnement et Développement durable sont deux thématiques bien distinctes. Rétis couvre-t-elle ces 2 dimensions ?

La démarche reste récente pour Rétis. Le comité de direction a été formé en janvier 2012 par le Comité 21. Rétis a initié un dialogue avec des parties prenantes, sans en avoir tiré beaucoup de bénéfices. Nous échangeons cependant sur ces thématiques lors des audits annuels, comme la biodiversité par exemple.



Anne Strugeon

Directrice Qualité, Sécurité
et Environnement Rétis

RESULTATS CONSOMMATION D'ENERGIES ET REJETS	2011	2012	2013	2014
<p>■ Consommation électrique de nos infrastructures (kwh/m2/an) Analyse : la consommation électrique du siège incluant le centre logistique, représente 80% de la consommation de l'ensemble des établissements</p>	Siège : 145	Siège : 145	Siège : 147 ⁽¹⁾	Siège : 127 ⁽¹⁾
<p>■ Emissions Co2 de notre parc automobile (g Co2/100 km) Analyse : le renouvellement du parc automobile tous les 2 ans associé à la politique de downsizing de Peugeot contribuent à réduire les émissions de Co2</p>	<p>Véhicule particulier : 117,28</p> <p>Véhicule utilitaire : 149,50</p>	<p>Véhicule particulier : 116,24</p> <p>Véhicule utilitaire : 143,06</p>	<p>Véhicule particulier : 114,47</p> <p>Véhicule utilitaire : 140,33</p>	<p>Véhicule particulier : 111,19</p> <p>Véhicule utilitaire : 135,38</p>

RESULTATS GESTION DES DECHETS	2011	2012	2013	2014
■ Tonnage de déchets générés (tonnes)	16,8	21	17,5	16
<p>■ Pourcentage du tri sélectif Analyse : L'année 2013/2014 a été marquée par la poursuite du démantèlement du spare obsolète (DEEE)</p>	66%	58%	63%	47%

RESULTATS SURVEILLANCE	2011	2012	2013	2014
<p>■ Pourcentage de recours à des constructeurs/éditeurs certifiés ISO 14001 Analyse : pourcentage stable du fait de la part prépondérante des achats auprès de CISCO</p>	65%	60%	62% ⁽³⁾	52% ⁽³⁾
■ Nombre d'écarts issus de l'audit de conformité réglementaire annuel (écarts de conformité)	0	1 (soldé)	1 (soldé)	0

AUTRES RESULTATS	2011	2012	2013	2014
■ Consommation de matières premières	Non significative au vu de notre analyse environnementale			
■ Consommation d'eau	Non significative au vu de notre analyse environnementale			
■ Préservation de la biodiversité	Non significative au vu de notre analyse environnementale			

⁽¹⁾Objectif : ≤ 145 kwh/m2/an
⁽²⁾Objectif : ≥ 75% - ⁽³⁾Objectif : ≥ 60%



2014

2014 : Labellisation Code of Conduct par la Commission Européenne d'un datacentre conçu et déployé par Rétis

2013 : Certification ISO 14001 de nos agences de Lyon et Toulouse

2013 : Labellisation Code Of Conduct de Rétis

Chaque site Rétis est doté d'infrastructures pour le tri sélectif

Chaque site Rétis est doté d'au moins une salle de visioconférence

Evaluation écoconception des partenaires constructeurs

Formation écoconception de l'équipe avant-vente

Formation environnement de l'équipe commerciale

Formation développement durable du Comité de direction

2007

Direction Environnement créée en 2007

Le +
Rétis

Le + Rétis identifié après benchmarking sectoriel :

Certification ISO 14001 pour l'ensemble des activités et sites



PERSPECTIVES RÉTIS

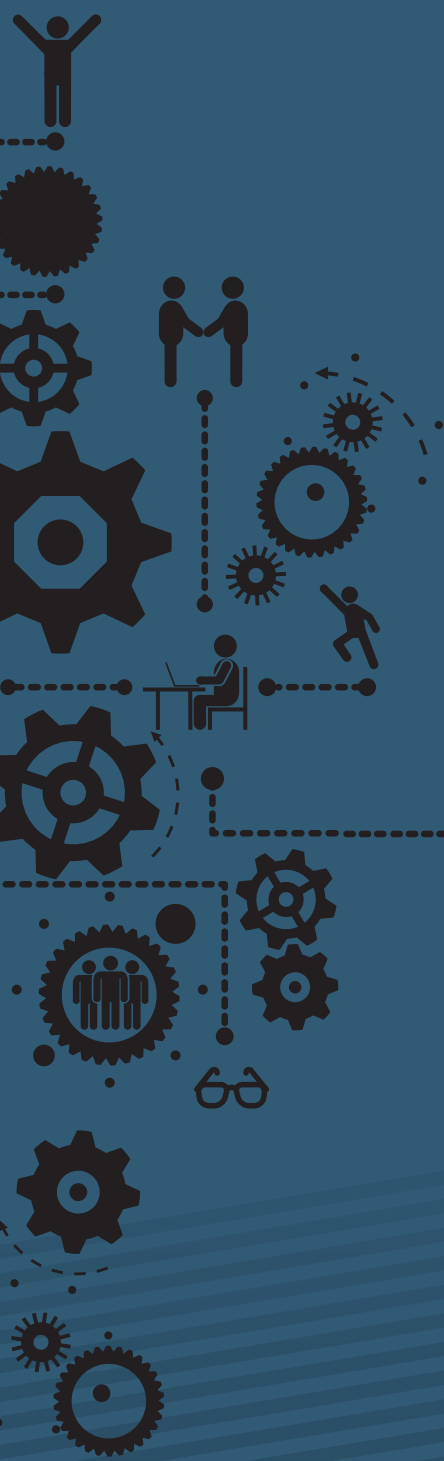
Amélioration des performances environnementales de nos sites, sensibilisation de nos clients sur les technologies limitant les impacts sur l'environnement (visio-conférence, datacentre écoconçus).



Cadre de référence : Global Reporting Initiative
Responsabilité exécutive :
Direction Qualité Sécurité Environnement

RETIS

Connected Solutions

**Agence Haute Bretagne & siège social**

Espace Jacques Cartier BP 96031
35360 Montauban de Bretagne

Tél. 02 99 06 61 61
info@retis.fr

Agence Ile de France

91140 Villebon Sur Yvette

Agence Bretagne Ouest

29000 Quimper

Agence Pays de Loire

44400 Rezé

Agence Sud Ouest

31670 Labège

Agence Centre Est

69800 Saint-Priest

