

Le Pacte mondial 2015

Engagement et communication sur le progrès



Initiatives d'entreprises citoyennes

Pour un marché mondial équitable,
responsable et pérenne



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Communication sur le Progrès 2015

Sommaire

1.Engagement de la direction	3
2. Engagements à travers les principes du Pacte Mondial	4
2.1 Droits de l'homme	4
2.2 Normes au travail	4
2.3 Environnement	4
2.4 Lutte contre la corruption	5
3. Réalisations et Résultats	5
3.1 Droits de l'homme	5
3.2 Normes du travail	5
3.2.1 L'accord intergénérationnel 2013-2016	5
3.2.2 L'accord pour l'égalité homme/Femme.....	5
3.2.3 L'enquête de satisfaction interne 2014	6
3.2.4 Les certifications MASE	6
3.3 Environnement	7
3.3.1 L'Efficacité énergétique.....	7
3.3.2 La gestion des déchets	8
3.3.3 L'optimisation des déplacements	10
3.3.4 La sensibilisation de nos collaborateurs aux comportements responsables	11
3.3.5 L'usine de fabrication/logistique respectueuse de l'environnement.....	11
3.3.6 Des résultats visibles chaque année	11
3.4 Lutte contre la corruption	11
3.5 Nos communications	12
4. Nos futurs projets	12
4.1 Droits de l'homme et Lutte contre la corruption	12
4.2 Normes du travail	12
4.3 Environnement	12





Communication sur le Progrès 2015

Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme

Normes du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire
5. Abolir de manière effective le travail des enfants
6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Entreprendre 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





Communication sur le Progrès 2015

1. Engagement de la direction



Le Groupe DEF est heureux de renouveler son engagement dans le soutien des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le Groupe DEF s'efforce de mettre progressivement en application toutes les recommandations du Pacte Mondial dans l'ensemble de ses filiales.

Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons public le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Créé en 1958, le Groupe DEF propose des solutions de sécurité incendie, adaptées à ses clients partout dans le monde (détection, évacuation, mise en sécurité, sonorisation, extinction, etc.). Nous comptons aujourd'hui 1700 collaborateurs répartis sur 42 filiales, pour un chiffre d'affaires de 180 M€ en France et à l'étranger à fin 2013.

Notre culture est fondée sur la sécurité et la protection des Hommes et des bâtiments. Nous nous efforçons quotidiennement d'améliorer nos produits et services autour des besoins de nos clients.

Nous sommes aussi très sensibles aux problématiques environnementales et sociétales, c'est pourquoi nous nous efforçons d'améliorer notre politique Qualité Hygiène Sécurité, Environnement et sociale à travers des actions concrètes et mesurables, fédérant l'ensemble de nos collaborateurs.

En tant que Président, je suis fier de renouveler cet engagement auprès du Pacte Mondial pour l'année 2015.

Président du Groupe DEF





Communication sur le Progrès 2015

2. Engagements à travers les principes du Pacte Mondial

2.1 Droits de l'Homme

Le Groupe DEF compte aujourd'hui plus de 1800 collaborateurs dans 11 pays : Côte d'Ivoire, Algérie, Maroc, Tunisie, Chine, Allemagne, Belgique, France, Grande-Bretagne, Italie, Pays-Bas. La direction du Groupe veille au respect des Droits de l'Homme pour l'ensemble de ses salariés et garanti à tous des conditions de travail qui préservent l'intégrité physique et mentale, ainsi que leur développement professionnel.

2.2 Normes au travail

Le respect de l'égalité des Hommes, la lutte contre toute discrimination, la santé et la sécurité des collaborateurs ainsi que les conditions de travail ont toujours été une priorité pour le Groupe DEF. Le Groupe DEF respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail dans l'ensemble de ses filiales.

Pour cela, différents comités (Comité d'Entreprise (CE), Comité de Direction international, CHSCT, etc.) ont été mis en place et sont systématiquement consultés et impliqués dans les décisions prises par la Direction en matière de normes du travail.

De plus, la politique RH met en œuvre les moyens adaptés pour que chacun trouve sa place et partage les valeurs du Groupe, quel que soit son parcours, son poste ou son profil. Le dialogue entre les salariés et leurs managers est favorisé au quotidien et officialisé lors d'un entretien annuel et individuel d'évaluation. L'objectif de ce rendez-vous annuel est de faire le point sur le rôle du salarié durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.

2.3 Environnement

Le Groupe DEF a placé l'Environnement au cœur de ses objectifs et les décline au quotidien dans sa gestion interne. Depuis 2011, l'enjeu environnemental s'est concrétisé à travers l'attestation de la conformité DEF à la norme internationale ISO 14001 dans la grande majorité de ses filiales. Ce socle managérial permet d'impliquer les collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue, visant à limiter les impacts de ses activités sur l'environnement, d'identifier et de maîtriser les risques de pollution.

L'évolution continue des comportements et la gestion quotidienne des déplacements, des impressions, de la consommation d'énergie et des déchets contribuent à préserver l'environnement.

Pour garantir le maintien et l'amélioration de ces comportements, des indicateurs environnementaux ont été mis en place. Ils permettent notamment de suivre les différentes





Communication sur le Progrès 2015

consommations (papier, eau, électricité, etc.), les rejets en CO₂ des activités, et le taux de déchets recyclés/reconditionnés (batteries, bombes aérosol, détecteurs, etc.).

En tant que mainteneur des systèmes de sécurité incendie, le Groupe DEF a le rôle clé d'accompagner ses clients dans la gestion responsable de leurs matériels.

2.4 Lutte contre la corruption

Le Groupe DEF rejette la corruption sous toutes ses formes. Il s'appuie d'ailleurs sur son organisation interne pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption.

3. Réalisations et Résultats

3.1 Droits de l'Homme

Le Groupe DEF assure à l'ensemble de ses collaborateurs une considération identique, quelle que soit sa religion, son sexe et sa langue. Le service des Ressources Humaines ainsi que les Directions locales veillent à la sécurité de chacun, garantissent l'égalité des chances et encouragent l'engagement citoyen.

3.2 Normes du travail

3.2.1 L'accord intergénérationnel 2010-2012

Un accord intergénérationnel a été signé chez DEF France. Les principales actions mises en place sont :

Pour les jeunes :

- Charte de parrainage et de tutorat
- Partenariats « école » (aussi appliqué dans certaines filiales à l'international)

Pour les seniors :

- Le bilan santé
- L'entretien de deuxième partie de carrière
- L'accompagnement Validation des Acquis de l'Expérience

3.2.2 L'accord pour l'égalité Homme/Femme

Dans le métier de la Sécurité Incendie, comme dans de nombreux métiers à environnement technique, les hommes sont majoritaires. Dans cet accord, l'engagement est pris de favoriser la mixité des emplois.

L'objectif est donc de faire évoluer le nombre de femmes recrutées sur les métiers opérationnels en région, et le nombre d'hommes recrutés sur les métiers administratifs au siège.





Communication sur le Progrès 2015

L'équité pour les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités est aussi un point soulevé à travers cet accord, qui vise notamment à « garantir de façon égalitaire un accès à la formation, tant pour le développement des compétences individuelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ».

Avec cet accord, DEF garantit aussi que « le temps de travail partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrières. » Enfin, il a été créé un capital maternité rémunéré. Ce capital temps dont bénéficie la femme enceinte est fixé à 6 jours par grossesse.

Les hommes ne sont pas en reste puisqu'ils bénéficient d'un maintien de salaire durant leur congé parental.

3.2.3 L'enquête de satisfaction interne 2014

Une enquête de satisfaction a été réalisée en France, permettant d'évaluer la satisfaction des salariés au sein de leur entreprise. Elle établit que **84 % des salariés** déclarent avoir plaisir à travailler dans le groupe.

De ces résultats ont découlé, entre autres, les axes d'améliorations suivants :

► 1
Favoriser
l'épanouissement et
la reconnaissance



► 2
Fluidifier
l'information
et la communication
interne



► 3
Optimiser l'efficacité
de fonctionnement



► 4
Dynamiser la gestion
des compétences
et des carrières



► 5
Encourager
la collaboration



► 6
Perfectionner
le management



3.2.4 Les certifications MASE





Communication sur le Progrès 2015

La société DEF a aussi lancé en 2012 et 2014 la certification MASE pour les régions françaises du Sud-Est et du Sud-Ouest. Le MASE est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité, Santé et Environnement des entreprises.

3.3 Environnement

En France

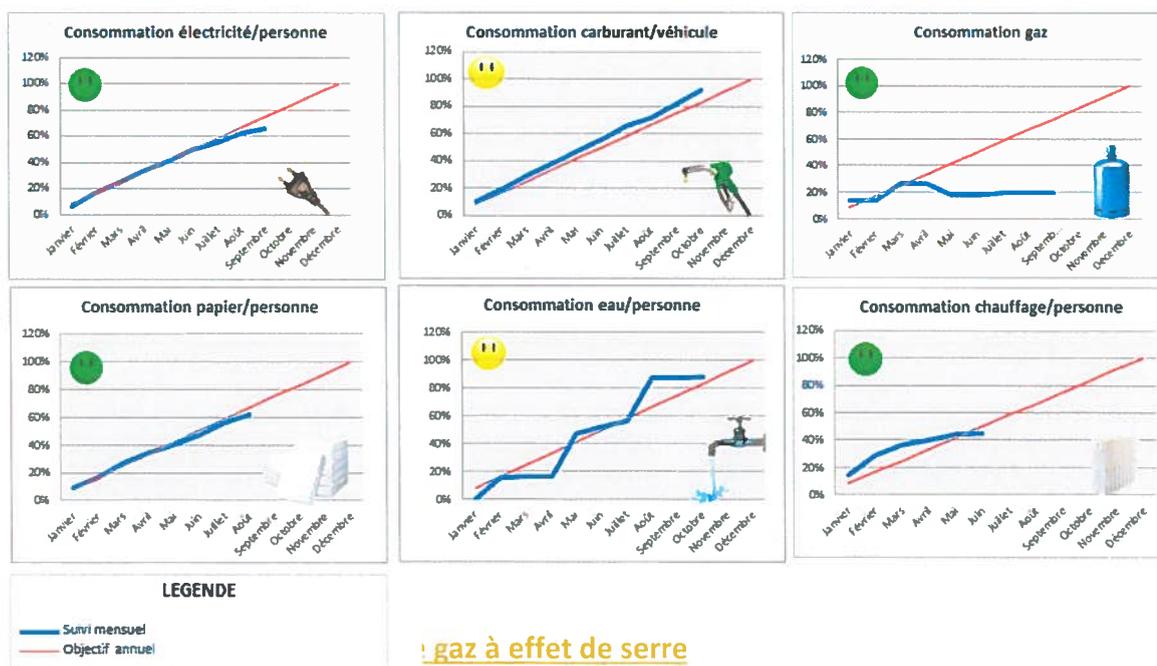
Initiée il y a plus de six ans, la démarche Environnementale de DEF est depuis 2011 formalisée à travers notre certification ISO 14001. Cette norme constitue pour DEF un cadre définissant des règles d'intégration des préoccupations environnementales dans ses activités afin de maîtriser ses impacts sur l'environnement et ainsi concilier les impératifs de fonctionnement et de respect de l'environnement. DEF est aujourd'hui dans une démarche d'amélioration continue. Cette politique volontariste est déclinée à travers différents axes :

3.3.1 L'Efficacité énergétique

Maitrise des énergies

Pour maîtriser ses consommations d'énergie DEF a :

- Intégré des critères liés à la performance énergétique dans le **choix de solutions techniques** et le référencement de nouveaux équipements.
- Optimisé la **consommation des sites existants** via l'extinction de certains équipements ou l'ajustement au plus près des besoins.
- Mis en place un suivi mensuel des consommations.





Communication sur le Progrès 2015

En Europe, DEF a identifié les risques et opportunités liés au changement climatique et à la raréfaction des énergies fossiles, et a défini une stratégie énergie-carbone.

En 2012, l'entreprise a réalisé son **bilan carbone** selon la méthode de l'ADEME, afin de mesurer les impacts de ses activités et mettre en œuvre des actions de réduction prioritaires.

Conformément à l'**article 75 de la loi Grenelle II** du 12 juillet 2010, DEF a publié en 2011 son bilan d'émissions de gaz à effet de serre.

Les efforts de DEF pour réduire son impact carbone portent principalement sur la réduction des consommations d'énergie et des déplacements, et l'optimisation de ses consommations de papier.

3.3.2 La gestion des déchets

Si DEF est amené à transporter des produits considérés comme des déchets, ceci se fait dans le cadre des activités de maintenance, où des batteries sont échangées ; ou dans le cadre d'une opération de démantèlement d'installation liée à la fourniture d'une nouvelle installation.

Recyclage des DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques)



Dans le cadre des déclarations de sa responsabilité élargie en tant que producteur de DEEE professionnel, DEF a adhéré en 2014 à RECYLUM, un éco-organisme qui est en charge de la collecte et du recyclage des DEEE pro (Cartes électroniques, détecteurs (non ioniques), DM, BAES, piles, batteries, etc.). Des bacs de récupération sont donc présents chez SEFALOG et SSI Service. Ainsi, avec Recylum, 75% des DEEE sont recyclés.

Recyclage des batteries et bombes aérosols

DEF a aussi mis en place depuis plusieurs années la collecte, dans toutes ses agences, des batteries et bombes aérosols par la société VEOLIA afin de recycler ces déchets.





Communication sur le Progrès 2015

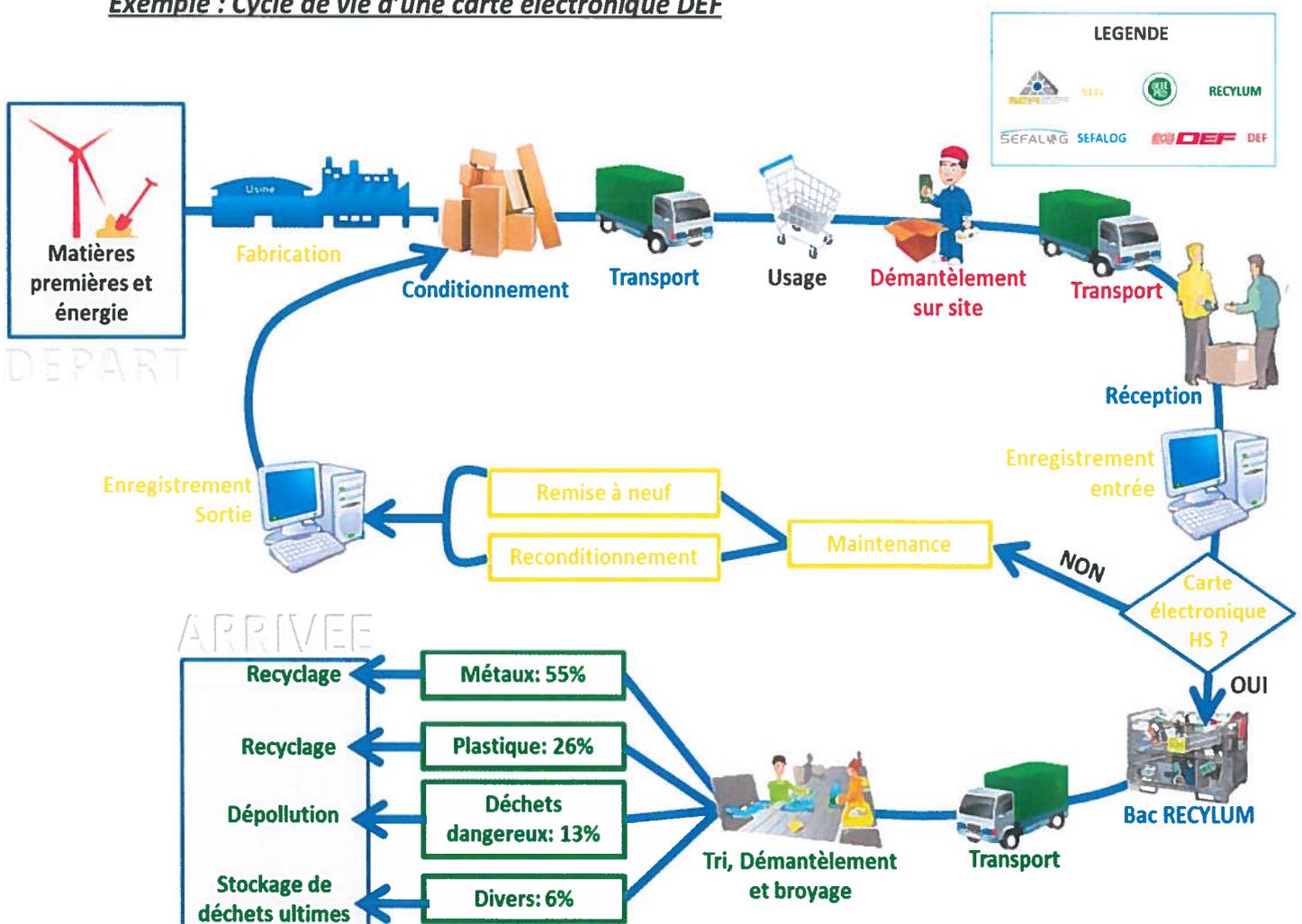
Reconditionnement des détecteurs et des cartes démantelées

Afin de permettre aux détecteurs et aux cartes électroniques démantelées d'avoir une seconde vie, le Groupe DEF a mis en place une politique de reconditionnement. Ainsi, tous les détecteurs et/ou cartes électroniques, qu'ils soient DEF, non DEF, ioniques ou non, sont collectés pour être envoyés à :

- SSI Service pour les détecteurs et cartes électroniques non-DEF,
- SEFALOG pour les cartes électroniques DEF,
- MIPE pour les détecteurs ioniques et détecteurs DEF.

De ce fait, le cycle de vie des produits DEF peut être totalement maîtrisé, de l'extraction des ressources premières à la fin de vie du produit.

Exemple : Cycle de vie d'une carte électronique DEF





Communication sur le Progrès 2015

Le cas particulier des détecteurs ioniques :

Une attention particulière est à noter concernant les détecteurs ioniques, compte tenu de la réglementation en vigueur et de l'autorisation délivrée par l'ASN (Autorité de Sécurité Nucléaire). En effet, le Groupe DEF a mis en place :

- Un démantèlement : Label  pour garantir aux clients finaux les filières de démantèlement des sources radioactives.
- Un conditionnement dans les véhicules des techniciens (emballage spécifique réglementé et fiche de transport).
- Une formation des manipulateurs de ces détecteurs ioniques.
- Un transport vers la société MIPE par un transporteur agréé ISOLIFE.
- Un reconditionnement effectué dans l'usine MIPE, habilitée à traiter, nettoyer et étalonner l'ensemble des détecteurs.

Recyclage des autres déchets

DEF met aussi à disposition des bacs pour la récupération des piles et cartouches d'encre. Ainsi, les piles sont collectées pour être déposées au magasin de collecte le plus proche. Et les cartouches d'encres sont collectées pour être récupérées par VEOLIA. Enfin, les bouchons de bouteilles sont aussi récupérés dans une démarche de collaboration associative.

3.3.3 L'optimisation des déplacements

La société DEF c'est :

- des sites géographiquement répartis,
- plus de 1800 collaborateurs,
- des déplacements à optimiser.

Pour faire face à ces contraintes et réduire la consommation d'énergie liée aux déplacements des collaborateurs, DEF a mis en place des solutions efficaces et innovantes :

En France :

- vidéo-conférences et nouvelles technologies,
- deux véhicules 100 % électriques en auto-partage et en utilisation pro-perso (une première au sein d'une entreprise privée),
- une planification de nos interventions de maintenance 6 mois à l'avance pour optimiser les tournées,
- des véhicules qui fonctionnent tous au diesel, avec un suivi des consommations en carburant et un suivi planifié des contrôles,
- un plan d'actions revu périodiquement pour diminuer les consommations de carburant avec le lancement des sensibilisations à l'éco-conduite en 2014.





Communication sur le Progrès 2015

A l'international :

- Déploiement d'un système de visioconférences sur l'ensemble des filiales,
- Planification de nos interventions de maintenance 6 mois à l'avance pour optimiser les tournées,
- Véhicules qui fonctionnent tous au diesel, avec un suivi des consommations en carburant et un suivi planifié des contrôles.

3.3.4 La sensibilisation de nos collaborateurs aux comportements responsables

Pour que chacun puisse comprendre les enjeux environnementaux de DEF et ainsi participer à la diminution de l'impact environnemental, DEF sensibilise l'ensemble des nouveaux embauchés à l'environnement et aux actions environnementales mises en place.

DEF a aussi mis en place un programme de formation/recyclage annuel en agence pour la sensibilisation à l'environnement, afin d'impliquer tous les salariés à la démarche environnementale et à son amélioration continue.

3.3.5 L'usine de fabrication/logistique : un bâtiment respectueux de l'environnement

Installé sur la commune de Dadonville, dans le Loiret (45), le site est le premier bâtiment à basse consommation de la région Centre. Il est notamment doté :

- D'une pompe à chaleur géothermique. Par rapport à une solution gaz naturel c'est -27 TEP/an économisées et -103 tonnes de CO₂/an évitées.
- De 3500m² de panneaux photovoltaïques, pour une production annuelle d'électricité de 200 000 kW.

3.3.6 Des résultats visibles chaque année

Entre 2013 et 2014 :

- Une baisse de la consommation de 0,04 L/100km/véhicule/mois soit une baisse de 1,3kg de CO₂ par véhicule sur une année (1L de diesel = 2.6kg de Co₂).
- Une baisse de 96750 kWh de consommation d'électricité soit une baisse de 8707 kg de CO₂ (1KWh = 0.09 kg CO₂).
- Une baisse de la consommation de ramette de papier de 1043 ramettes de papier A4 sur l'année, soit deux ramettes (1 ramette = 500 page A4) de papier par personnes.

3.4 Lutte contre la corruption

DEF étant certifié ISO 9001 depuis 1996, des audits internes et externes sont réalisés tous les ans afin de vérifier si les procédures mises en place sont respectées sans exception.

En France, les fournisseurs sont sélectionnés selon « une notation » prenant en compte les valeurs de DEF et le respect des procédures internes, afin d'éviter toute forme de corruption.





Communication sur le Progrès 2015

3.5 Nos communications

- RH infos,
- Une newsletter « HSEmag » pour communiquer sur l'actualité en Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement et Energie (HSSEE),
- DEF International News pour les filiales à l'étranger,
- Des réunions de HSSEE management,
- Des séminaires par filière métier.



4. Nos futurs projets

4.1 Droits de l'Homme et Lutte contre la corruption

- Une charte du Dirigeant du Groupe DEF énonce les principes et valeurs que doivent incarner et véhiculer tous les dirigeants, et notamment : « les dirigeants du Groupe DEF sont les garants du respect des valeurs du Groupe et ils auront un comportement moral exemplaire » (extrait de l'article 1, §2 de la *Chartre du Dirigeant*).

4.2 Normes du travail

- Projet « EPI pour tous » 2015-2020 afin de fournir dans toutes les filiales les EPI de base, à savoir le casque et les chaussures de sécurité pour les filiales françaises.
- Le projet « 100% des accidents du travail / maladies professionnelles analysés ». Cet objectif est appliqué aux différents managers qui sont en charge d'effectuer cette analyse grâce à la méthode « des arbres des causes » pour les filiales françaises.

4.3 Environnement

- Le projet « 100% numérique en 2018 » pour diminuer les consommations de papier
- Mise en place d'un système de management de l'énergie

