

Ensemble,  
bâtissons l'avenir



# COMMUNICATION SUR LES PROGRES 2015

**SAFEBIL**  
SOCIÉTÉ ARMORICAINE ÉLECTRICITÉ BÂTIMENT - INDUSTRIE





SOCIÉTÉ ARMORICAINE ÉLECTRICITÉ BÂTIMENT - INDUSTRIE

S.A.R.L. AU CAPITAL DE 100.000 €

297, RUE DE KERLO - Z.I. DE KERPONT - CS 40021 - 56854 CAUDAN Cedex

TÉL. 02 97 89 32 86

TÉLÉCOPIE 02 97 89 39 65

SIRET 319 151 163 00015

R.C. 80 B 159

A.P.E. 4321 A

N°TVA : FR 63 319 151 163

E-mail : info@saebi.fr

04 mars 2015

CAUDAN, le .....

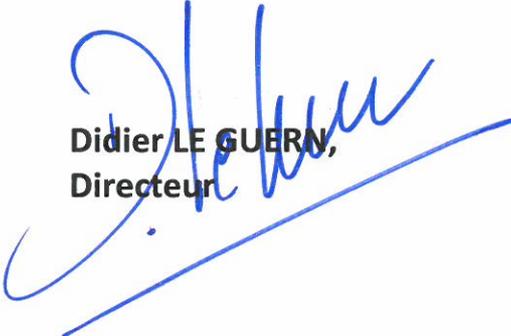
Madame, Monsieur,

Par cette présente lettre, j'ai le plaisir de vous confirmer le **renouvellement de l'engagement de SARL SAEBI à adopter, soutenir et à appliquer les dix principes du Pacte Mondiale des Nations Unies** qui concerne les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons notre volonté de **faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans notre stratégie, notre culture commerciale et nos modes opératoires.**

La société SAEBI s'est fortement engagée en 2015 sur le respect de l'environnement et les conditions de travail. Vous trouverez ci-joint les résultats des actions que nous avons menées durant cette année.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

  
**Didier LE GUERN,**  
Directeur

# Plan d'action 2015

Grâce à l'implication de l'ensemble du personnel et de nos principaux fournisseurs, l'entreprise SAEBI a intégré dans son activité quotidienne et son mode de fonctionnement la notion d'entreprise citoyenne.

Notre plan d'action 2015 s'articule autour des quatre grands thèmes :

## **Les droits de l'homme**

(Principes n°1 et 2 du Pacte Mondial).

## **Les conditions de travail**

(Principes n°3, 4,5 et 6 du Pacte Mondial).

## **L'environnement**

(Principes n°7,8 et 9 du Pacte Mondial).

## **La lutte contre la corruption**

(Principes n°10 du Pacte Mondial).

## I. L'embauche à la SAEBI

### 1. Contexte et objectif

Depuis la création de la SAEBI, nous ne cessons pas de nous agrandir. Il est important pour nous d'exercer une non-discrimination à l'embauche. Quand la SAEBI a un besoin en termes d'emploi, elle rédige une offre d'emploi sur des sites spécialisés. Ensuite, nous effectuons des entretiens d'embauches qui se basent sur des critères pertinents et non-discriminants.

### 2. Démarche suivie

Lors des entretiens, trois personnes sont présentes : la Gérante, le Directeur Général et un chargé d'affaire. Cela permet de confronter les points de vue. Pour le recrutement, nos critères de sélection sont :

- formation(s)
- compétence(s)
- expérience(s) professionnelle(s)
- le relationnel (clients et fournisseurs)
- l'humain en général

Nous ne tenons pas en compte ni la nationalité, ni le sexe, ni la religion, le lieu d'habitation, etc.

### 3. Mesure des résultats

On constate que dans notre effectif, nous avons un travailleur affilié Cotorep, un travailleur d'origine Marocaine, ainsi qu'un travailleur qui vit à 650 kms de la SAEBI et qui se rend directement sur les chantiers à Paris. De plus, nous avons recours à des intérimaires, ayant plusieurs nationalités : Algériens, Marocain, Congolais, Tunisien, etc.

Nous constatons qu'il n'y a aucune discrimination à l'embauche à la SAEBI.

## II. Les conditions de travail à la SAEBI

### 1. Le contexte et les objectifs

Dans notre activité, nous faisons en sorte de limiter les accidents du travail grâce à des Equipements Professionnels Individuels adaptés, à des formations et des mesures de prévention quotidienne. Malgré cela, nous subissons des accidents du travail depuis 2012.

### 2. Démarche suivie

Grâce à net-entreprise qui est un site internet proposé par les organismes de protection sociale afin d'effectuer toute les démarches en ligne, nous avons pu recenser tous les accidents de travail de la SAEBI depuis 2010.

Puis, nous avons consulté le site des risques professionnels. Nous avons pu prendre connaissance des statistiques globales et par Comité Technique National sur les accidents du travail. Chaque branche d'activité a son propre CTN, donc les accidents de travail son regroupé par branche d'activité.

En consultant, notre CTN nous avons pu comparer nos chiffres concernant les accidents du travail à ceux de notre secteur d'activité.

### 3. Mesure des résultats

	2010		2011		2012		2013		2014	
	Secteur	SAEBI								
Nombre de salariés	174292	17	172704	20	170521	23	169001	27	-	27
Nombre d'accidents de travail	8684	0	8538	0	7772	1	7264	1	-	3
Indice de fréquence	49,82	-	49,44	-	45,58	43,48	42,98	37,04	-	111,11
Taux de fréquence	31,80	-	31,80	-	29,14	23,72	27,60	20,21	-	60,62
Taux de gravité	1,66	-	1,88	-	1,70	0,08	1,60	0,02	-	0,93

On constate que la SAEBI est bien en dessous des chiffres du secteur en termes d'indice de fréquence, de taux de fréquence et de taux de gravité. Nous allons donc continuer à adapter les EPI de nos salariés et à les former afin que le nombre d'accident de travail à la SAEBI soit au plus bas.

### 4. Autres mesures adoptées

La sécurité sur nos chantiers étant l'une de nos préoccupations quotidiennes, la société SAEBI forme ses salariés constamment. Chaque année, les salariés bénéficient de diverses formations comme :

Caces Nacelle, Habilitations Electrique, Sauveteur Secouriste du Travail. En 2012, nous avons formé l'ensemble de notre personnel concernant la maîtrise des risques routiers.

Cette année nous avons renouvelé les chaussures de sécurité ainsi que les vêtements de travail (pantalon, veste sans manche, veste et tee-shirt) de l'ensemble des salariés.

### III. La gestion du rejet de CO2

#### 1. Contexte et objectif

Nos salariés utilisent quotidiennement leurs véhicules utilitaires afin de se rendre sur les chantiers, certains salariés vont jusqu'à Paris chaque semaine. Nous avons donc décidé de mettre en place du covoiturage afin de limiter le rejet de CO2 et de diminuer le nombre de trajets.

#### 2. Démarche suivie

Une note de service a été rédigée et affichée dans les locaux de l'entreprise en avril 2013. Elle explique aux salariés de privilégier le covoiturage, et de choisir un restaurant et un hôtel dans un rayon de 25 kms autour de leur chantier afin de réduire les déplacements et donc le rejet de CO2. Nous voulons donc connaître les résultats de la mise en place du covoiturage entre les salariés.

Nous avons donc recherché toutes nos factures TOTAL depuis 2012, nous nous fournissons exclusivement chez eux. Nous avons effectué un tri afin d'avoir les consommations des salariés, nous avons retiré les chargés d'affaires. Puis, nous avons retranscrit et traité ces informations sur Excel.

#### 3. Mesure des résultats

	Total l'achat du gasoil	Prix en moyenne du Litre	Nombre de Litre en un an consommé	Nombre de voiture	Nombre de Litre utilisé par voiture par an
<b>2012</b>	42 692,12 €	1,30 €	32 798,04	18	1 822,11
<b>2013</b>	52 932,75 €	1,36 €	38 802,25	23	1 687,05
<b>2014</b>	48 508,24 €	1,41 €	34 382,69	21	1 637,27
	<b>Taux de variation 2012/2014</b>		<b>5%</b>	<b>17%</b>	<b>-10%</b>

On constate que notre nombre de véhicules a augmenté de 17%, ce qui est normale puisque notre effectif a augmenté lui aussi; alors que notre consommation de gasoil a diminuée de 10% par véhicule. On peut donc dire que la note de service en faveur du covoiturage et du rayon de 25 kms a été efficace puisqu'elle a permis de rejeter moins de CO2.

Nous constatons que notre note de service a un effet bénéfique pour l'environnement.

#### 4. Autres mesures adoptées

La SAEBI offre en fin d'année un panier garnis à ses fidèles clients. Elle a choisit de travailler avec La Belle-Iloise qui est une entreprise locale, parce que ses valeurs sont le respect de l'univers marin et le respect humain. De plus, leur boutique se situe dans une zone géographique proche ce qui limite donc le rejet de CO2.

Pour l'éclairage de nos locaux nous utilisons des LEDS dimmables, c'est-à-dire que l'intensité de la lumière varie en fonction de l'intensité de la lumière extérieur. Ainsi, cela permet de réduire la consommation d'énergie, ce qui diminue le gaspillage de nos énergies, de plus, est bénéfique pour notre environnement.

## 1. Contexte et objectif

Nous réalisons 35% de notre chiffre d'affaires à l'étranger, nous sommes donc présent à l'international. Nous sommes sensibles à la lutte contre la corruption qui est présente dans certains pays. C'est pourquoi lors de la parution de la lettre mensuelle d'information du Global Compact France du mois de septembre, nous avons saisi l'occasion de former nos salariés en e-learning grâce au site "Transparency International France".

## 2. Démarche suivie

Nous avons donc recherché le site Transparency ainsi que le module qui correspondant à notre attente, puis la gérante a suivi ce module. Ce module permet de sensibiliser les risques de la corruption et sur les comportements répréhensibles. Elle a voulu informer l'ensemble du personnel sur ces risques, y compris les salariés qui ne se rendent pas à l'étranger. Nous avons donc envoyé un email à tous nos salariés qui comprenait le lien de cette formation en e-learning en leur demandant de suivre cette formation au cours de l'année 2015.

## 3. Mesure des résultats

Cette action a été mise en place le 20 janvier 2015, aujourd'hui le 16 mars nous avons 40% de nos salariés qui ont suivi entièrement cette formation en ligne, 10% n'ont pas fini le module (qui peut se réaliser en plusieurs fois). Le reste de nos salariés ont été relancé par email et oralement afin qu'ils prennent le temps d'ici décembre 2015 de réaliser la formation sur les risques de la corruption.



## 4. Autres mesures adoptées

Tous nos salariés sont déclarés à PROBTP afin qu'ils obtiennent leur carte d'identification, cela permet de lutter contre le travail au noir. A chaque départ de l'un de nos salariés nous récupérons sa carte PROBTP, ainsi il ne peut pas travailler au noir.

Nous avons choisi de signaler les actions antérieures que nous poursuivons à ce jour :

#### **IV. L'Environnement**

Depuis 2010, nous continuons de recycler les cartouches d'imprimante, les téléphones portables, les CD et DVD ainsi que les piles usagées et les ampoules grâce à un accord avec ECOLOGIK BURO.

Nous poursuivons l'engagement avec TOTAL par l'utilisation de cartes, nous utilisons du carburant excellium un concentré de technologie qui se traduit par une réduction de consommation du carburant et donc par une diminution d'émission de CO2.

Nous affectons une communication plus saine en privilégiant les emails aux papiers, et en évitant d'imprimer des papiers inutiles. Sur chaque email que nous envoyons vous pouvez lire ceci :

 **N'imprimez ce mail que si c'est vraiment nécessaire !**

Depuis 2013, nous continuons de recycler nos capsules Nespresso.

#### **V. Les conditions de travail**

Nous poursuivons notre démarche à l'aide des critères spécifiques afin d'intégrer nos sous-traitants, comme par exemple en privilégiant les relations sur le respect mutuel, la transparence, la communication, etc.

Ainsi nous fidélisons nos sous-traitants aujourd'hui plus de 80% d'entre eux travaillent avec nous depuis plus de 10 ans.

Depuis 2014, nous continuons à satisfaire le besoin de nos salariés concernant les bouchons auriculaires personnalisés grâce au Laboratoire COTRAL. Cela permet aux salariés de travailler dans de meilleures conditions.

Nous sommes toujours en partenariat avec l'OPPBTP soit l'Organisme Professionnel de Prévention du BTP, concernant l'amélioration de la sécurité ainsi que la protection de la santé au travail. Un plan d'action a été défini avec notre Conseiller OPPBTP.

#### **VI. La lutte contre la corruption et les droits de l'Homme**

Nous continuons dans notre démarche de respect des droits de l'Homme et de la lutte contre la corruption en appliquant toujours la charte internationale pour nos sous-traitants étrangers mise en place en 2013.