

**PACTE MONDIAL****COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2015**

PACTE MONDIAL.....	1
COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2015.....	1
I. Déclaration du Président.....	1
II. Droits de l'Homme .....	2
III. Conditions de travail .....	2
IV. Environnement :.....	9
V. La lutte contre la corruption : .....	10

**I. Déclaration du Président**

*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 Président, 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 2015.*

Michel MENNY.





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

## 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 a été réalisé en avril 2014 à quelques 200 fournisseurs et sous-traitants. Un engagement par écrit est demandé à ces entreprises. Le taux de réponse est de 61%, l'objectif pour l'année 2015 est d'atteindre les 70% de réponses positives.

## 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 :

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

UNITÉ Politique Publique d'insertion

Dossier suivi par Catherine FERRAND  
Réf : 201505028

SAS SEIFEL  
8 Rue Claude Chapel  
ZAC de la Maison Neuve  
CS 51865  
35418 SAINT MALO

**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 socialement,
- 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 11 mai 2015

Le Directeur Interrégional,



Yves LECHEVALLIER

DISP RENNES  
18, bis rue de Chailion  
BP 3105  
35021 RENNES Cédex  
Téléphone : 02 99 26 89 06

## ○ Déclaration annuelle des travailleurs handicapés

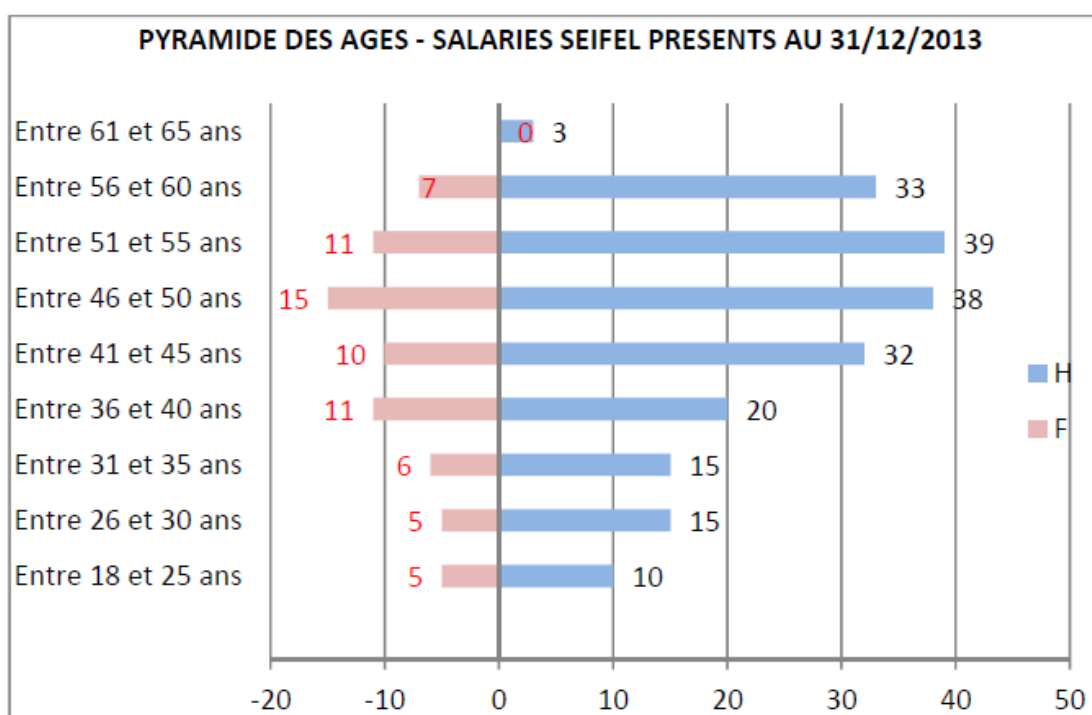
ANNEE	EFFECTIF ASSUJETISSEMENT	NB BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NB BENEFICIAIRES EN UNITE	NB CONTRATS SIGNES	UNITES CONTRAT	STAGIAIRES	NB UNITE STAGIAIRE	MINORATION	EMBAUCHE CHOMEUR LONGUE DUREE	NB UNITES MANQUANTES	MONTANT CONTRIBUTION
2009	244	14	19,5	4	2,11	1	0,12	4,5	0	0	0
2010	276	16	21,37	4	2,27	0	0	5	1	0	0
2011	293	17	21,65	3	2,8	0	0	4	0	0	0
2012	307	18	22,68	3	5,8	0	0	5	0	0	0
2013	298	17	27,62	3	4,35	0	0	6,5	0	0	0
2014	275	16	32,65	3	2,5	0	0	11	0	0	0

## ○ Prestataires entrant dans les déclarations annuelles obligatoires des travailleurs handicapés

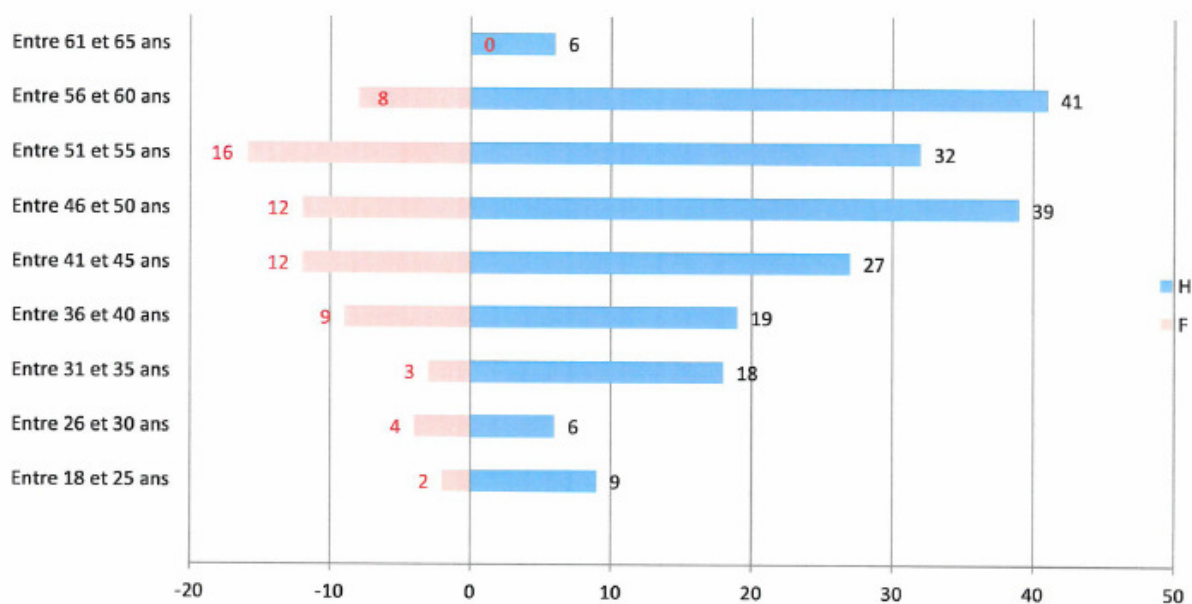
ANNEE	APF 3i Concept	APF Entreprise	CAT Armor	SISTRA 35	total Général
2009	0.11	1.1	0.82	0.09	2.12
2010	0.16	0.99	0.79	0.34	2.28
2011		0.87	0.81	1.12	2.8
2012		1.11	0.9	3.78	5.79
2013		0.6	0.88	2.87	4.35
2014		0.39	0.29	1.81	2.49

Les fabrications confiées par SEIFEL aux Etablissement et Services d'Aides par le Travail (ESAT) permettent de dépasser largement les obligations légales et de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés, malgré une baisse importante de l'activité durant l'année 2014.

○ Evolution de la pyramide des Ages :

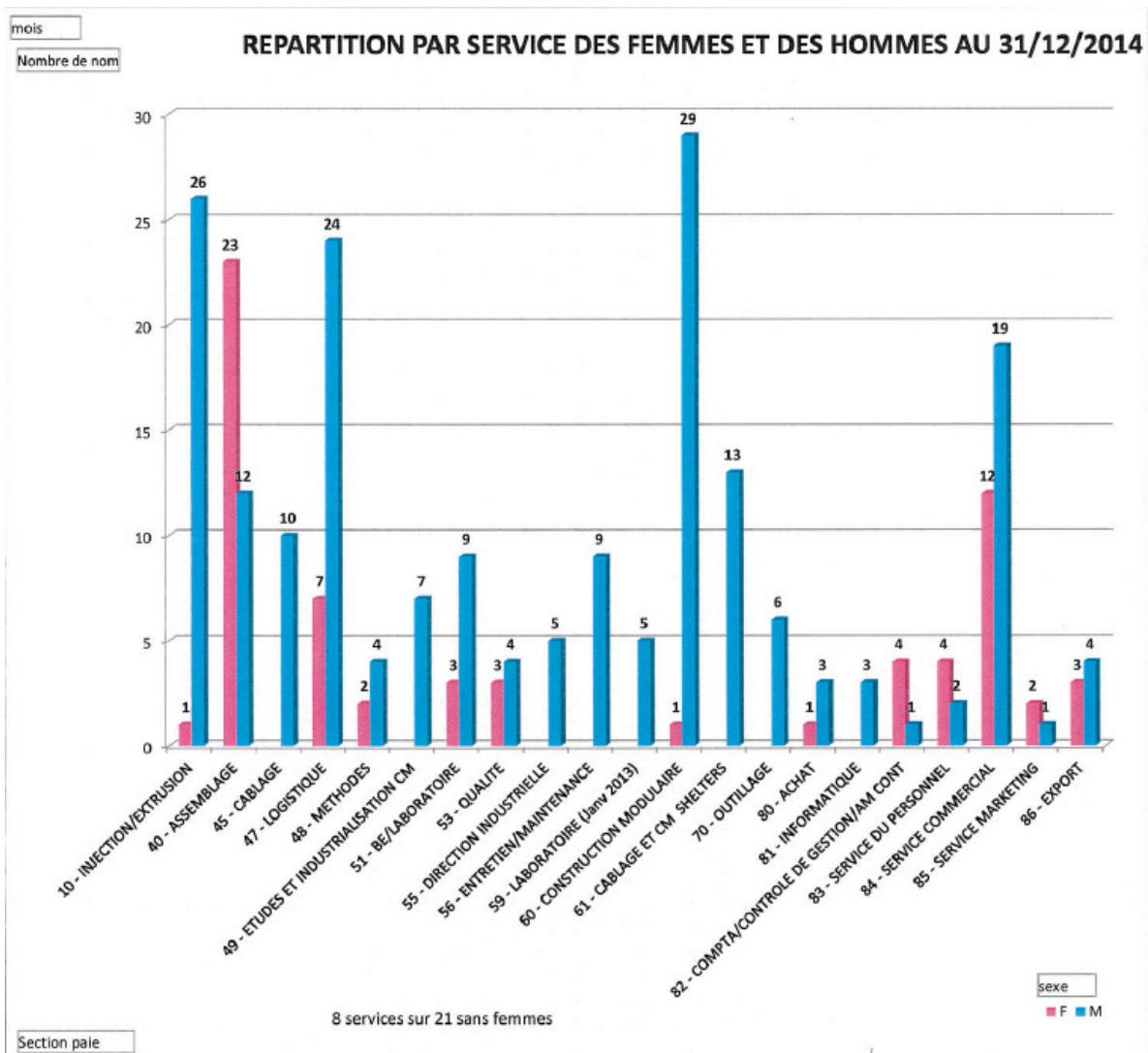


**PYRAMIDE DES AGES – SALARIES SEIFEL PRESENT AU 31/12/2014**



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.

○ **Egalité 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 :**

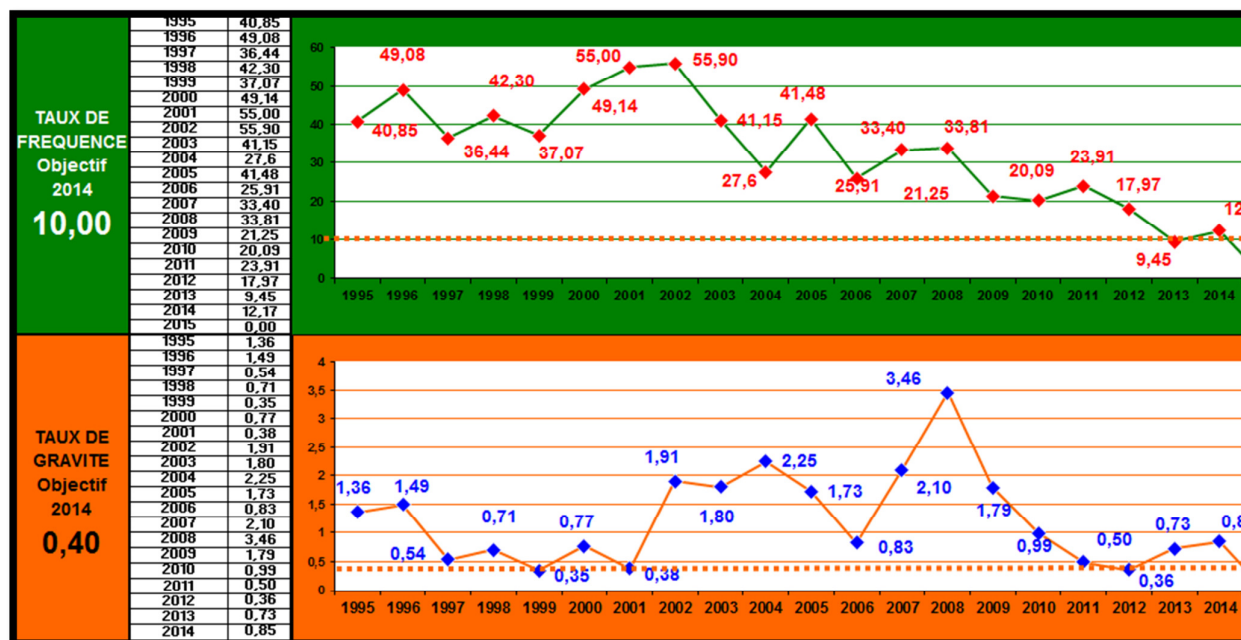
- **Embauche** : Passer de 40 à 35 % de services exclusivement masculin en fin de période
- **Formation :** Atteindre du taux annuel des heures du plan de formation à destination des femmes compris dans une fourchette de 10 à 15 %
- **Promotion professionnelle, la qualification :** Au moins une femme 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

L'accord étant conclu pour une durée déterminée de 3 ans c'est-à-dire jusqu'en Juillet 2016, un bilan sera réalisé au 1<sup>er</sup> trimestre 2016.

○ Bilan de la formation

		2012		2013		2014	
		Personnes	Heures	Personnes	Heures	Personnes	Heures
Femmes	-26 ans	0		1		0	
	26 à 44 ans	15	<b>1492</b>	18	<b>1756</b>	16	<b>582</b>
	45 et +	15		27		18	
Hommes	-26 ans	3		2		2	
	26 à 44 ans	40	<b>5363</b>	44	<b>5867</b>	35	<b>1246</b>
	45 et +	65		69		47	
total		138	<b>6855</b>	161	<b>7623</b>	118	<b>1828</b>
évolution / N-1				17%	11%	-27%	-76%

○ Accidents de Travail



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



#### Plan d'actions 2015 pour la sécurité au travail :

- Optimiser le document unique des risques professionnels : formation, nouvelle cotation des risques, communication.
- Adhésion au programme TMS Pro organisé par la CARSAT Bretagne pour évaluations et actions sur le risque TMS.
- Formation, acquisition d'expériences en ergonomie pour l'implantation de nouveaux postes de travail.

#### IV. Environnement :

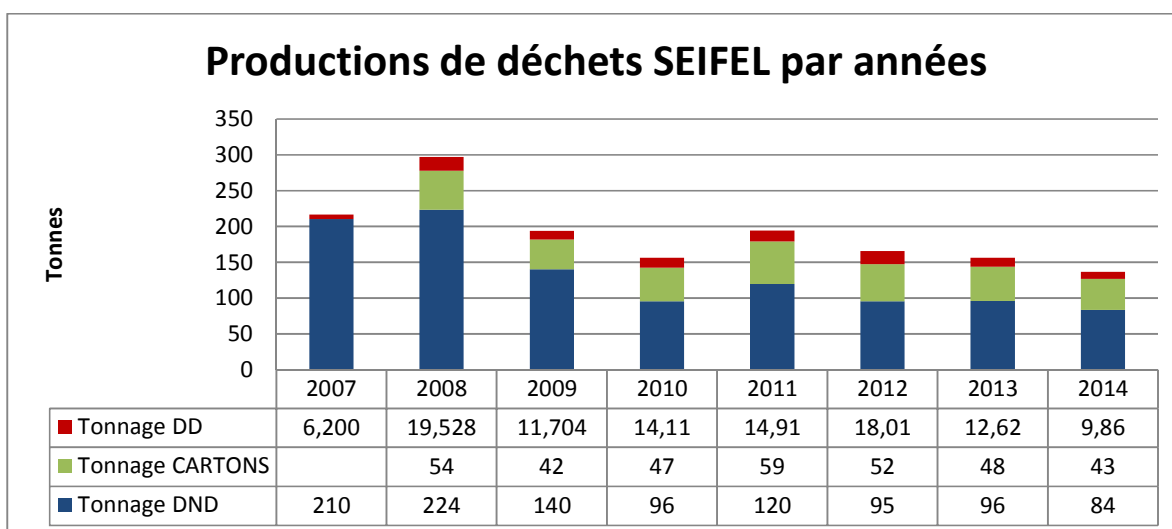
Actions réalisées en 2014 :

- Remplacement progressif des éclairages Néons par des LED dans l'entreprise.

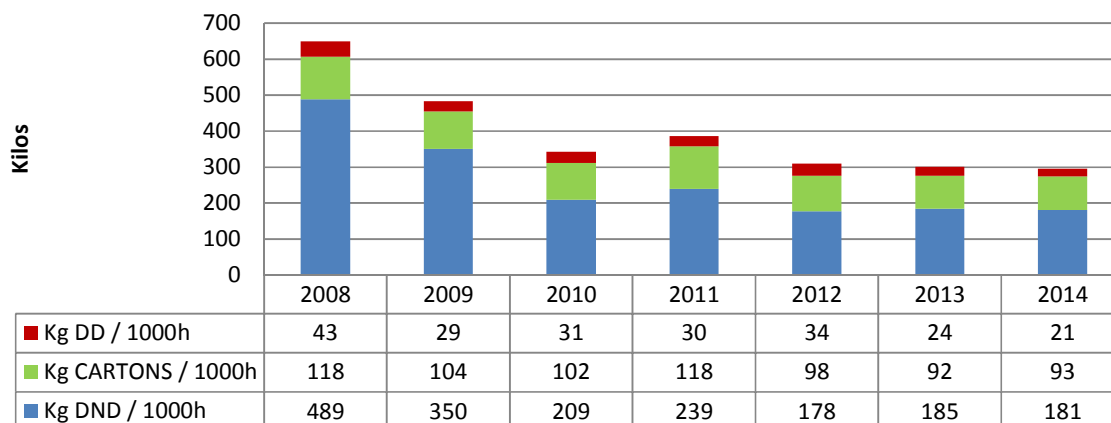
Actions prévues en 2015 :

- Remplacement progressif des éclairages Néons par des LED dans l'entreprise.
- Remplacement de plusieurs presses hydrauliques par des presses injection électrique.
- Recherches d'autres filières de valorisation des déchets partant actuellement en DND.
- Mise en place de sous-comptages électriques pour identifier les pôles de consommations les plus importants. But: Optimiser notre consommation électrique / Activité Process.

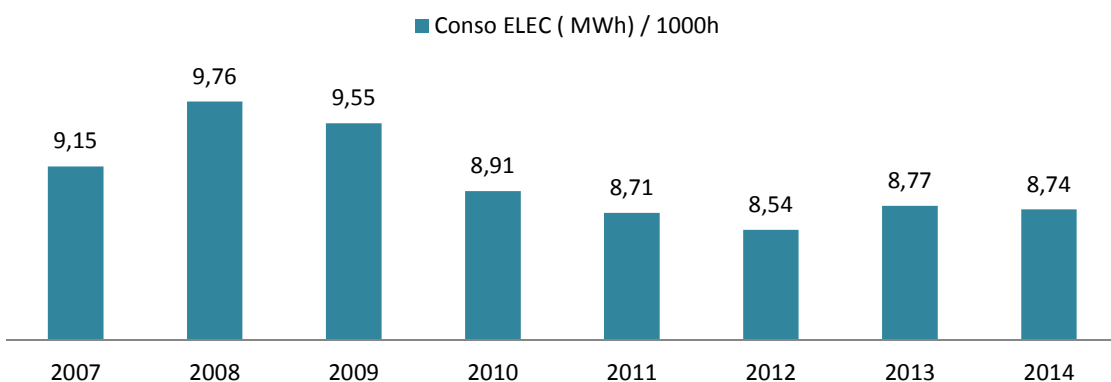
Les indicateurs ENVIRONNEMENTS :



### Production de déchets SEIFEL pour 1000h de travail



### Consommation Electrique (MWH) pour 1000 h de travail



#### 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 est suivi depuis 2014. Le taux de réponses est de 61% en fin 2014. L'objectif pour 2015 est fixé à 70%.

Le questionnaire d'évaluation des fournisseurs va intégrer ces principes courant 2015.



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 Unis.

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>