

PACTE MONDIAL**COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2016**

PACTE MONDIAL	1
COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2016	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 :.....	11

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 2016.

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.

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

13 AVR. 2016

DIRECTION
DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIREDIRECTION INTERREGIONALE
DES SERVICES PÉNITENTIAIRES DE RENNESDépartement des Politiques d'insertion, de
Probation et de Prévention de la Récidive

UNITÉ Politique Publique d'insertion

Dossier suivi par Catherine FERRAND
Ref : 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 détenues, et ce faisant,

- facilite leur réinsertion sociale et professionnelle,
- 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 06 avril 2016

Le Directeur Interrégional,
Yves Lechevallier

DISP RENNES

18, bis rue de Chatillon
BP 3105
35031 RENNES Cedex
Téléphone : 02 99 26 99 00

▪ **Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés**

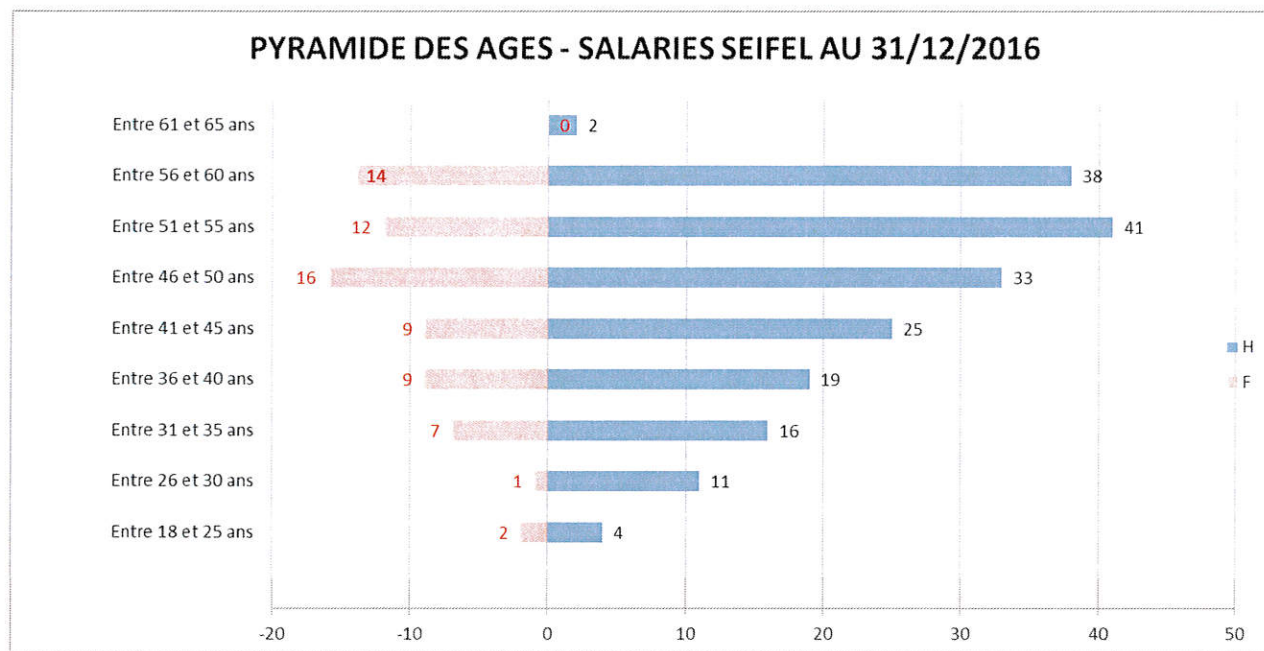
ANNEE	EFFECTIF ASSUJETISSEMENT	NB BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NB BENEFICIAIRES EN UNITE	NB CONTRATS SIGNES	UNITES CONTRAT	STAGIAIRES	NB UNITE STAGIAIRE	MINORATION	EMBAUCHE CHOMEUR LONGUE DUREE	NB UNITES MANQUANTES	MONTANT CONTRIBUTION
2012	307	18	22,68	3	5,8	0	0	5	0	0	0
2013	298	17	27,62	3	4,35	0	0	6,5	0	0	0
2014	275	16	32,65	3	2,5	0	0	11	0	0	0
2015	272	16	28,47	3	1,78	0	0	12	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
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
2015		0.93	0.18	0.67	1.78

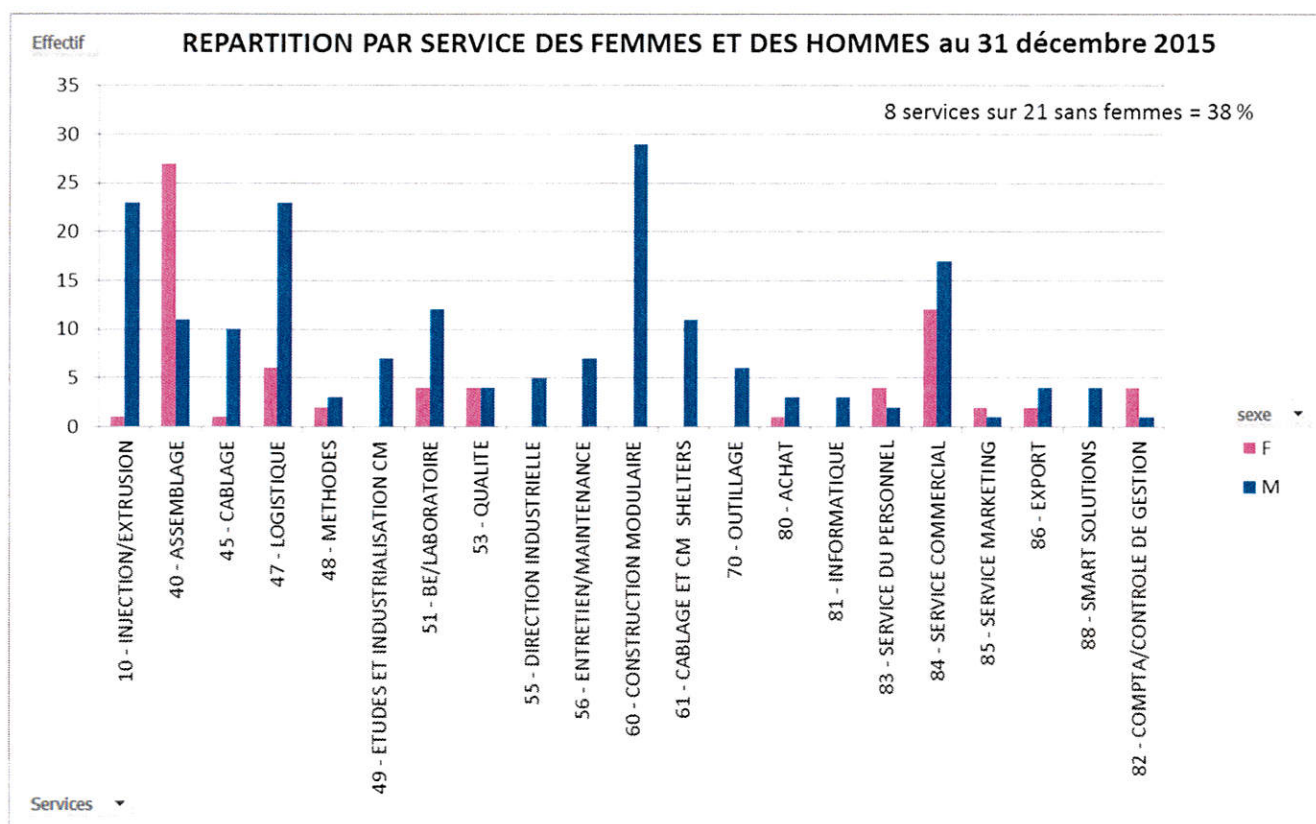
Les fabrications confiées par SEIFEL aux Etablissement et Services d'Aides par le Travail (ESAT) permettent de dépasser largement les obligations légales et de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés, malgré une baisse importante de l'activité durant l'année 2014.

▪ Evolution de la pyramide des Ages :



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^{er} trimestre 2016.

Bilan au 31/12/2015.

Il existe 8 services sur 21 exclusivement sans femme, soient 38%. La situation s'est donc améliorée même si l'objectif n'est pas encore atteint.

Le % d'heures de formation destinées aux femmes a été de 23% en 2013, 32% en 2014 et 11% en 2015. L'objectif a donc été atteint.

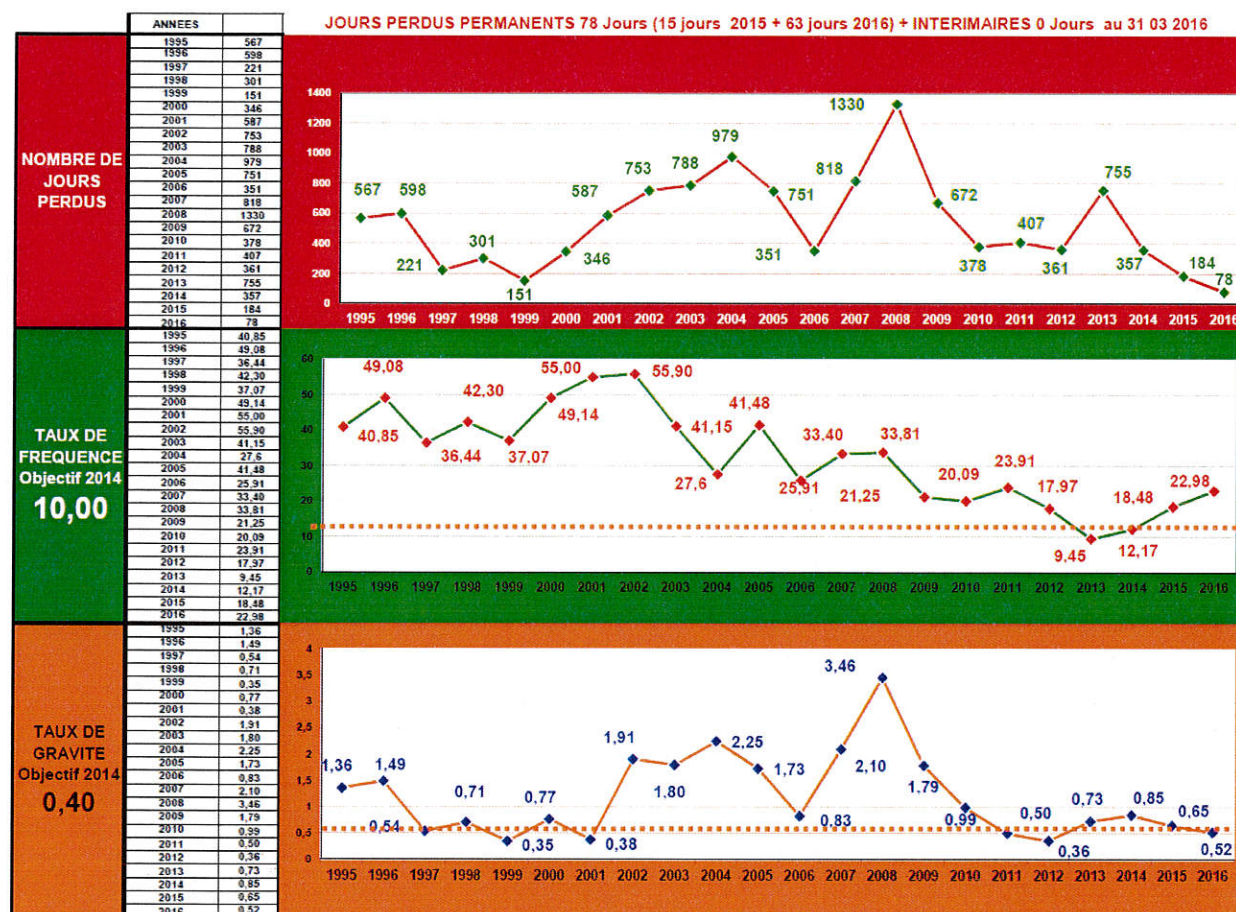
En 2016, une femme sera engagée sur un parcours qualifiant.

Au 31/12/2015, aucun écart de rémunération au même niveau de coefficient et pour la même catégorie professionnelle n'est supérieur à 6%.

Bilan de la formation

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

Accidents de Travail



Plan d'actions 2015 pour la sécurité au travail :

- Optimiser le document unique des risques professionnels : formation, nouvelle cotation des risques, communication. **Réalisé en 2015**
- Adhésion au programme TMS Pro organisé par la CARSAT Bretagne pour évaluations et actions sur le risque TMS. **Réalisé en 2015**
- Formation, acquisition d'expériences en ergonomie pour l'implantation de nouveaux postes de travail. **Réalisé en 2015**

Programme 2016 :

- formation référent TMS sur quelques jours pour une personne, en avril 2016.

IV. Environnement :

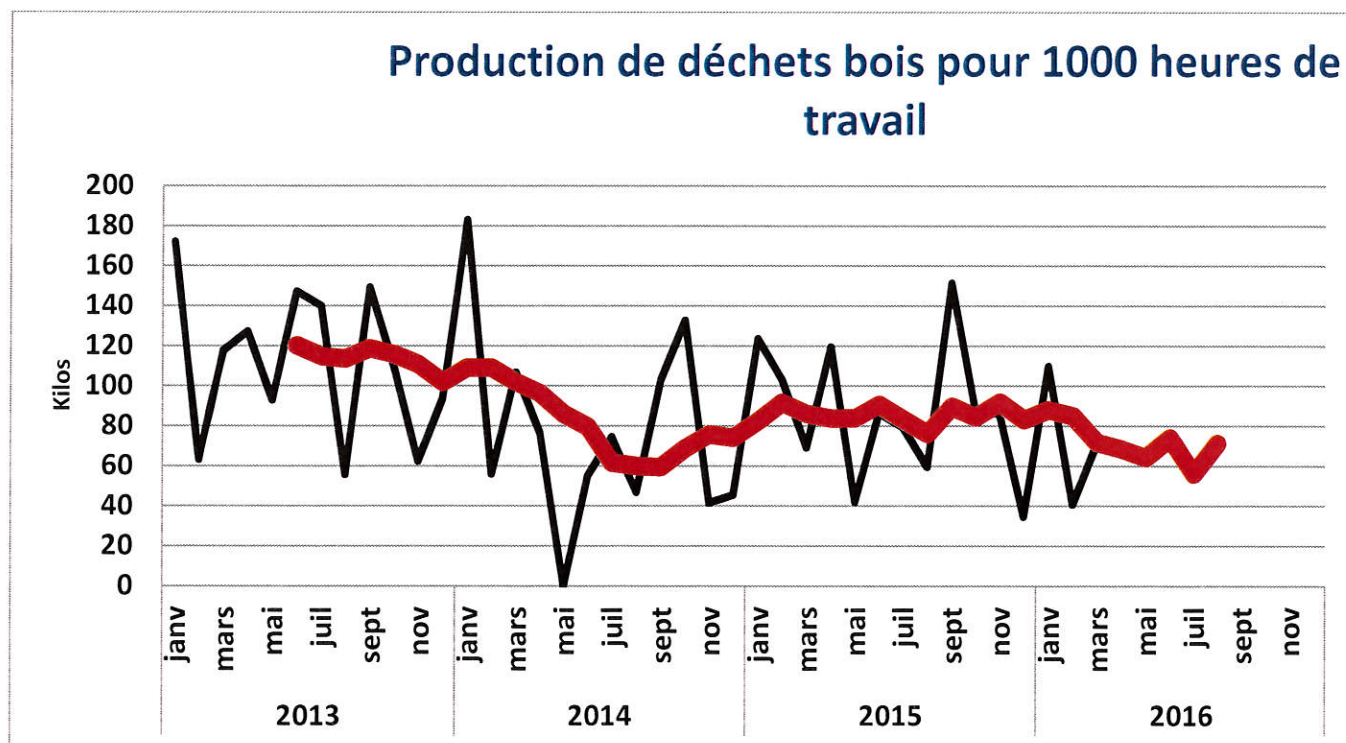
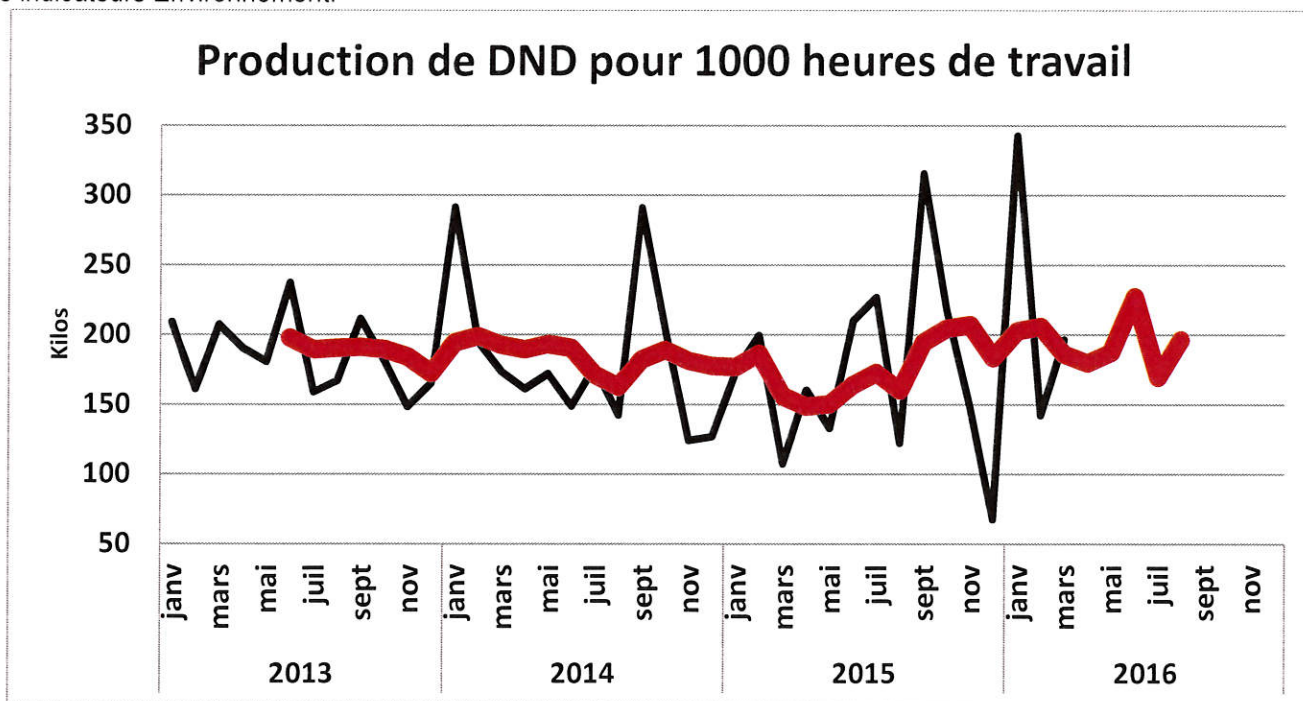
Programme 2015 et réalisées (en rouge) :

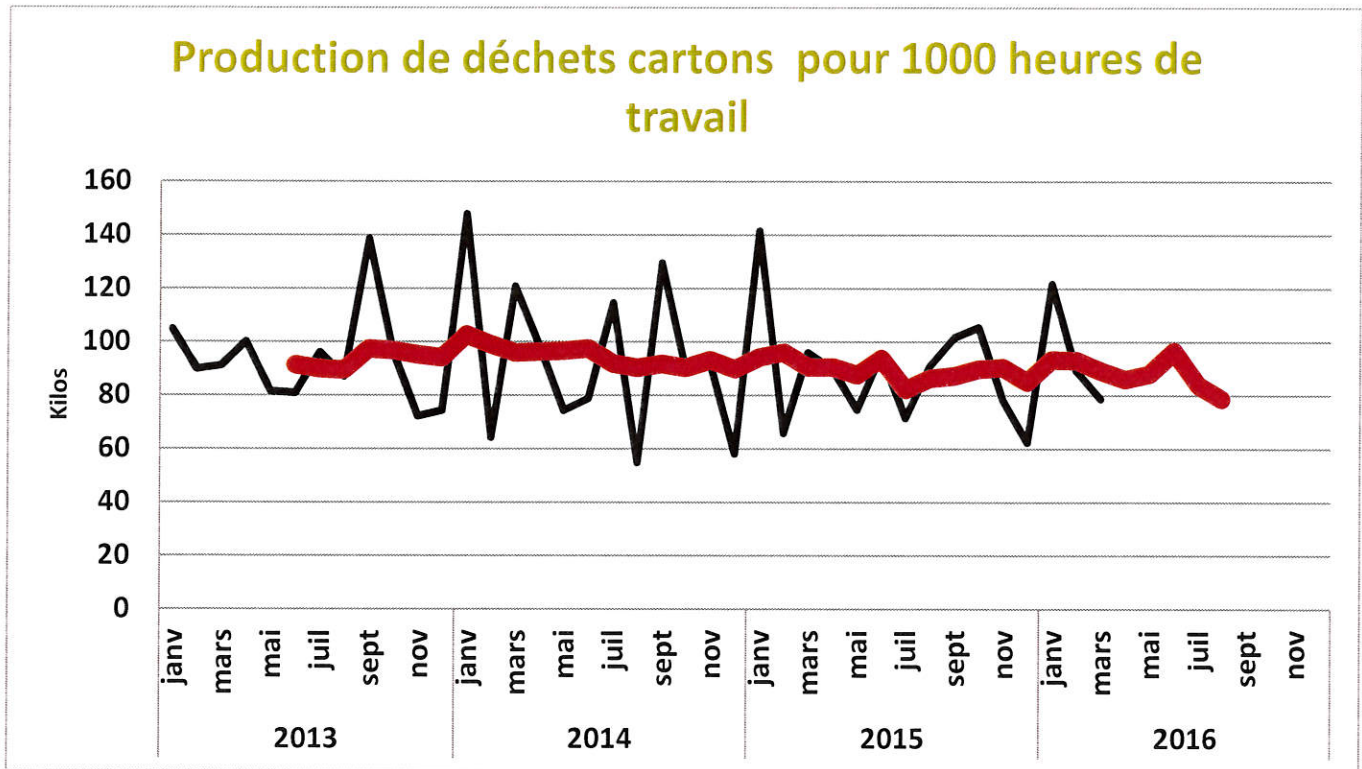
- Remplacement progressif des éclairages Néons par des LED dans l'entreprise. => **suspendu**
- Remplacement de plusieurs presses hydrauliques par des presses injection électrique => réalisé entre octobre et décembre 2015 => gains espérés en consommation électrique = 35%.
- Recherches d'autres filières de valorisation des déchets partant actuellement en DND => **Valorisation des palettes bois cassées par une remise à niveau en non en déchets bois pour valorisation énergétique. Gains espérés : 20 tonnes bois / an..**
- Mise en place de sous-comptages électriques pour identifier les pôles de consommations les plus importants. But: Optimiser notre consommation électrique / Activité Process. => **sous comptages posés en 2015 sur le parc process injections, extrusion, plus fort consommateur énergie.**

Programme 2016 :

- Sensibilisation du personnel :
Création d'une équipe de relais environnement dans l'entreprise sur la base de volontaires ayant pour mission
 - D'aider à la mise en œuvre de la politique environnementale de l'entreprise.
 - D'aider à réaliser les actions inscrites au plan de management environnement.
 - De participer au diagnostic environnemental et à la cotation des risques associés.
 - D'aider à la mise en œuvre de nouvelles réglementations environnement.
 - D'aider à la mise en œuvre de possibles évolutions liées à la norme ISO 14001.
 - D'être l'ambassadeur de la maîtrise du tri des déchets.
 - D'alerter si des changements notables ont lieu sur les process et pouvant avoir des conséquences sur l'environnement.
 - D'alerter si des incidents ou accidents environnementaux arrivent.
 - De proposer des pistes d'améliorations en relation avec l'environnement.
 - D'être porteur de messages environnementaux.
- Process
 - Injection : poursuivre les investissements pour passer en presses électriques au lieu d'hydrauliques afin d'augmenter nos capacités d'injection en pièces techniques et réduire nos consommations électriques.
 - Installation d'une supervision des consommations électriques sur les principaux postes de l'entreprise pour identifier, surveiller et optimiser.
- Déchets :
 - Lancer étude de co-extrusion pour consommer au moins nos tonnes de matières thermoplastiques recyclées.
 - Lancer étude de valorisation de nos chutes de production à l'injection en intégrant la matière recyclée d'un certain % dans nos productions.
 - valoriser les palettes bois hors dimensions ou cassées en palettes par un recycleur => gains possibles 20 tonnes déchets bois.
 - Faire plusieurs cycles logistiques sur certains cartons neufs avec sous-traitants récurrents

Les indicateurs Environnement:





V. La lutte contre la corruption :

La politique QSE SEIFEL intègre ce principe de lutte contre la corruption. Elle apparaît 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 était fixé à 70%. **Résultats à fin mars 2016 = 74%**

Nouveau en 2015 - 2016 :

- Le questionnaire d'évaluation des fournisseurs a été intégré ces principes en 2015.
- La charte Développement Durable SEIFEL a été créée et diffusée en interne en 2016. Elle repose aussi sur l'adhésion aux 10 principes du Pacte Mondial



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



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 Unies.

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>