



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

PACTE MONDIAL DES NATIONS-UNIES COMMUNICATION SUR LE PROGRES

SOFEMA

Novembre 2016



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

SOMMAIRE

Déclaration de renouvellement de l'engagement du Président au pacte mondial ...	2
1 - DROITS DE L'HOMME	3
1.1 Politique et objectifs	3
1.2 Mise en œuvre	3
1.3 Mesure des résultats.....	4
2 - DROIT DU TRAVAIL.....	6
2.1 Politique et objectifs	6
2.2 Mise en œuvre.....	6
2.3 Mesure des résultats	8
3 - ENVIRONNEMENT.....	10
3.1 Politique et objectifs	10
3.2 Mise en œuvre.....	10
3.3 Mesure des résultats.....	11
4 - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	13
4.1 Politique et objectifs	13
4.2 Mise en œuvre.....	13
4.3 Mesure des résultats.....	13
5 - CONCLUSION	14

**ORGANISATION DES NATIONS-UNIES
SECRETAIRE GENERAL
NEW YORK, NY 10017
ETAS-UNIS**

Levallois-Perret, le 04 novembre 2016

Objet : Notre renouvellement de l'engagement au pacte mondial

Monsieur le Secrétaire Général,

J'ai le plaisir de vous confirmer que Sofema renouvelle son engagement à soutenir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations-Unies portant sur les droits de l'Homme, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Adhérente depuis 2015 du Pacte Mondial des Nations-Unies, cet engagement traduit la détermination de Sofema d'intégrer ces principes dans sa gouvernance, sa culture, ses activités et ses modes opératoires. Il exprime aussi la volonté de Sofema de les partager et de les promouvoir dans sa zone d'influence et sa chaîne de valeur.

L'exigence, l'intégrité, la diversité, le respect des droits de l'Homme et des engagements sont les valeurs qui animent le projet de Sofema d'agir en société responsable. En publiant la « Communication sur le Progrès 2016 », Sofema affiche ses efforts en matière de développement durable et est heureuse de continuer à mettre en œuvre les actions qui s'inscrivent dans le cadre du progrès continu.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos respectueuses salutations.



Guillaume Giscard d'Estaing
Président-Directeur Général

1 - DROITS DE L'HOMME

Principe 1 – Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2 – Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme.

1.1 POLITIQUE ET OBJECTIFS

SOFEMA s'engage à respecter et à promouvoir les Droits de l'Homme dans ses établissements, sa chaîne de valeur et dans sa sphère d'influence. D'une manière générale, SOFEMA veille au respect de ces droits dans toutes ses activités et dans les relations qu'elle entretient avec ses partenaires y compris dans les pays où elle opère.

1.2 MISE EN ŒUVRE

SOFEMA veille à ce que les salariés soient informés de leurs droits et qu'ils en jouissent dans le cadre de leurs activités professionnelles. L'intranet et l'affichage permanent dans la société permettent d'informer les salariés sur leurs différents droits.

1.2.1 La charte de la Responsabilité Sociétale

SOFEMA s'engage à travers sa charte de la Responsabilité Sociétale à respecter les droits de l'homme.

1.2.2 Le règlement intérieur

Le règlement intérieur, au-delà d'autres dispositions, fait état du respect des libertés individuelles et des droits des salariés.

1.2.3 Le questionnaire RSE

SOFEMA veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement de violations des Droits de l'Homme par des questionnaires RSE annuellement renseignés par les fournisseurs.

1.2.4 La lutte contre les minerais issus des zones de conflit

SOFEMA ne commercialise pas de produits comportant des minerais issus des zones de conflit. Une déclaration annuelle « conflict mineral certificate » est adressée aux principaux fournisseurs par le service qualité à l'effet de s'assurer du respect de cette exigence.

1.2.5 Le Développement des compétences

SOFEMA a conscience que la formation est une source d'enrichissement mutuel. Elle valorise ses salariés et favorise le développement de leurs compétences. Pour cela, chaque salarié bénéficie d'un suivi personnalisé. Un plan de formation annuel est établi et exécuté.

SOFEMA contribue aussi au financement de formations diplômantes au profit de ses salariés et prend également en charge les coûts pédagogiques.

1.3 MESURE DES RESULTATS

1.3.1 La charte de la Responsabilité Sociétale

La charte de la Responsabilité Sociétale éditée en 2014 a été revue en 2016 et est diffusée en interne. Elle est consultable sur l'intranet.

L'entreprise ne possède pas d'établissement dans des pays jugés à risque sur les questions des Droits de l'Homme.

1.3.2 Le règlement intérieur

Le règlement intérieur a été actualisé. Les nouvelles dispositions du code du travail concernant la protection des salariés en matière de lutte contre les comportements sexistes ont été prises en compte. Il est diffusé sur tous les sites. Certaines particularités en cohérence avec la spécificité des activités déployées sur les sites y sont intégrées. Les salariés peuvent le consulter sur l'intranet et sur le tableau d'affichage.

1.3.3 Le questionnaire RSE d'évaluation des fournisseurs

7 questionnaires RSE ont été envoyés aux fournisseurs dans le cadre du suivi de la politique du respect des droits de l'homme en 2016.

1.3.4 La lutte contre les minerais issus des zones de conflit

6 demandes d'attestation en la matière ont été adressées aux fournisseurs en 2016.

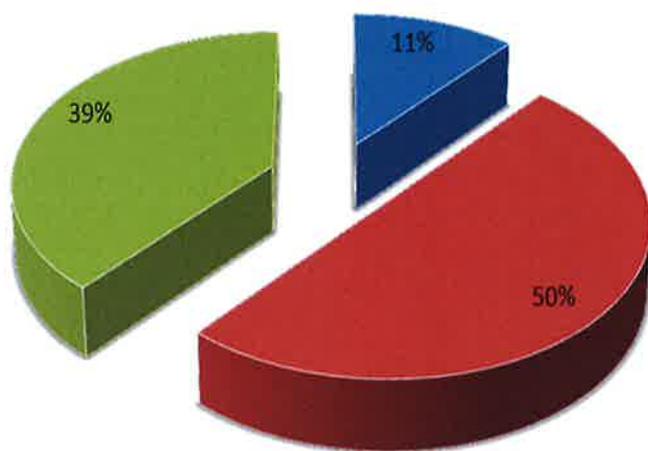
1.3.5 Le Développement des compétences

SOFEMA évalue systématiquement chaque formation suivie par les salariés à travers 2 types de questionnaires :

- 1 questionnaire d'évaluation de la pertinence, de l'efficacité de la formation dispensée et de la qualité de la prestation du fournisseur. Ce questionnaire est renseigné par le salarié.

- 1 questionnaire de mesure de l'efficience de la formation et de retour d'expérience renseigné par le manager.

Répartition des actions de formation

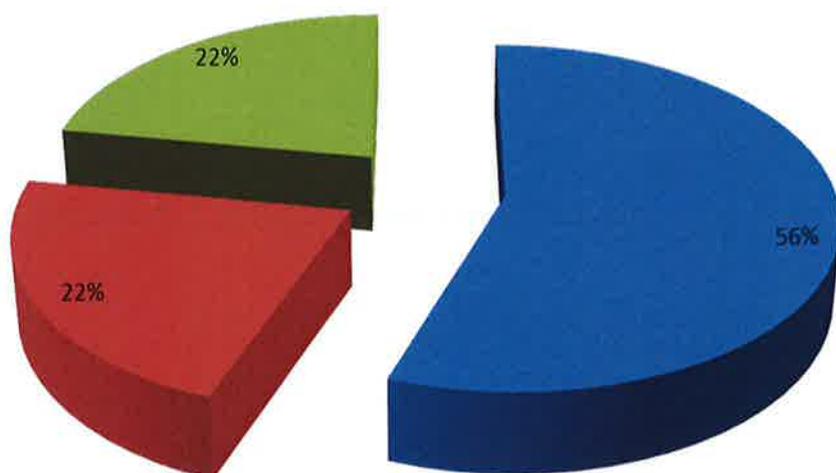


- Actions visant l'adaptation du salarié au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi (Art. L6321-2 du Code du travail)
- Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (Art. L6321-6 du code du travail)
- Mise en conformité - Formations réglementaires

Formation qualifiante réalisée en 2015

1

Répartition des actions de formation par catégorie socioprofessionnelle



- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

2 - DROIT DU TRAVAIL

Principe 3 – Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2.1 POLITIQUE ET OBJECTIFS

La politique des Ressources Humaines de SOFEMA, respectueuse des femmes et des hommes qui la composent, vise à améliorer les conditions de travail et à fournir aux salariés un cheminement de carrière qui correspond aux besoins de l'entreprise sans distinction d'origine, de couleur, de sexe, de convictions politiques et de religion... à travers les objectifs suivants :

- Favoriser la représentation des salariés et la négociation collective
- Favoriser le développement des compétences
- Améliorer l'égalité professionnelle
- Promouvoir la diversité
- Favoriser le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs

2.2 MISE EN ŒUVRE

2.2.1 La liberté d'association et le droit de négociation collective

SOFEMA respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective. Elle assure à ses institutions représentatives du personnel tous les droits prévus par la réglementation en vigueur :

- **La Délégation unique du personnel (DUP)** : les représentants du personnel sont élus pour une durée de 4 ans. La dernière élection a eu lieu en 2013. Ils négocient les principaux enjeux avec l'entreprise au nom et pour le compte des salariés.

- **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** est un organe élu par les représentants de la DUP. Il exerce des missions liées à la prévention, la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des salariés. Il est consulté pour toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés. La dernière élection a eu lieu en 2014.

Le mandat du CHSCT étant échu, l'élection des membres de la Délégation Unique de Représentation du Personnel (DUP) élargie aux attributions du CHSCT aura lieu en janvier 2017 conformément à la loi sur le dialogue social, dite "Loi REBSAMEN d'août 2016.

2.2.2 Le travail forcé

Ce principe du Pacte Mondial n'est pas pertinent eu égard aux activités de SOFEMA et de la structure de ses entités qui opèrent à l'extérieur de la France. SOFEMA n'a pas recours au travail forcé ou obligatoire conformément aux dispositions de la convention internationale du travail :

- Les salariés sont rémunérés selon les dispositions contractuelles.
- Les horaires de travail sont adaptés à la spécificité des établissements.
- Les horaires de travail sont aménagés au cas par cas pour un meilleur équilibre entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise.
- Les conditions de travail sont adaptées aux activités effectuées et les risques sont évalués.
- Les dispositions sont prises pour assurer la sécurité et la protection de la santé des salariés.
- Les fournisseurs sont conviés à exprimer leur lutte contre les pratiques de travail forcé par le biais du questionnaire RSE d'évaluation.

2.2.3 L'abolition du travail des enfants

Eu égard aux activités de SOFEMA et de la structure de ses entités qui opèrent à l'extérieur de la France, ce principe du Pacte Mondial n'est pas pertinent. SOFEMA n'a pas recours au travail des enfants conformément à la convention n°138 de l'Organisation internationale du Travail et aux articles L4153-1 à L4153-7, L6222-1, L7124-1 à L7124-5 du Code du travail. L'entreprise invite ses fournisseurs à exprimer le même engagement à travers le questionnaire RSE d'évaluation des fournisseurs.

2.2.4 L'esprit de cohésion

Depuis plusieurs décennies, SOFEMA organise une cérémonie annuelle de vœux autour d'un cocktail déjeunatoire pour renforcer les liens au sein des équipes et la cohésion des collaborateurs. Elle a plus récemment étendu ce moment de convivialité à ses établissements secondaires.

SOFEMA contribue ponctuellement au financement de rencontres extra-professionnelles - after work - ou de regroupement de tous les salariés des sites à l'effet de renforcer la cohésion de groupe.

2.2.5 La diversité et la lutte contre la discrimination

SOFEMA s'emploie à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes les formes de discrimination en matière d'emploi, de rémunération, de formation, et d'aménagement des horaires de travail.

L'entreprise mène une politique de recrutement volontariste ouverte à toutes les catégories, y compris aux personnes handicapées, sans distinction de sexe, d'âge et de religion....

SOFEMA s'emploie à recruter les personnes en situation de handicap. Dans ce sens, l'entreprise a signé en 2011 une Convention avec « ALTHER 78 » qui est un prestataire reconnu par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) afin de l'accompagner dans ses projets en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

SOFEMA s'est inscrite au site de recrutement « Handicap.fr » et transmet régulièrement ses offres d'emploi à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC).

Pour la réalisation de certaines prestations, SOFEMA a recours aux « ateliers protégés » reconnus par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

SOFEMA offre la possibilité de télétravailler pour permettre un bon équilibre entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise. Cette organisation est mise en œuvre, dans la mesure du possible, depuis plusieurs années.

Dans l'optique de l'équité salariale, des actions sont entreprises pour lisser les écarts de rémunération entre salariés en cas de compétences, fonctions, catégories égales ou équivalentes.

2.3 MESURE DES RESULTATS

2.3.1 La liberté d'association et le droit de négociation collective

La DUP a signé plusieurs accords avec la présidence de l'entreprise dont entre autres, en 2015 le plan d'actions égalité hommes-femmes, l'avenant au plan d'épargne entreprise (PEE) et en 2016 l'avenant à l'accord d'intéressement de l'entreprise. Elle a également été consultée sur tous les sujets réglementaires.

Composition de la DUP (tableau1).

Collège des agents de maîtrise ou des cadres	Collège des employés
2	1
1 représentant des salariés sur chaque site	

Composition du CHSCT (tableau2).

Collège des agents de maîtrise ou des cadres	Collège des employés
1	2
1 représentant des salariés sur chaque site	

2.3.2 Le travail forcé et l'abolition du travail des enfants

7 questionnaires RSE d'évaluation comportant ces points ont été envoyés aux fournisseurs en 2016. L'entreprise continue de travailler pour améliorer cette action.

2.3.3 L'esprit de cohésion

- 3 cocktails déjeunatoires ont été organisés dans le cadre de la cérémonie annuelle des vœux sur les 3 établissements de la société en 2016.
- 1 soirée « after work » a été organisée en 2016 à Levallois-Perret.
- SOFEMA convie tous les salariés à assister au show aérien du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace du Bourget et au buffet offert à cette occasion.

2.3.4 La diversité et la lutte contre la discrimination

Compte tenu de la nature de ses activités et nonobstant tous ses efforts en matière d'égalité et d'équité, SOFEMA rencontre des difficultés à recruter des travailleurs en situation de handicap. Il en est de même en ce qui concerne les femmes dans un secteur d'activités – mécanique, carrosserie et peinture - qui est encore majoritairement masculin.

Taux de femmes dans les effectifs 2014-2015 (tableau3).

Femmes	
2014	39%
2015	29%

Taux de femmes cadres et agents de maîtrise 2014-2015 (tableau4).

	Cadres	Agents de maîtrise
2014	33%	66%
2015	32%	64%

- « Atelier protégé » : SOFEMA a fait travailler 1 « atelier protégé » reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) en 2015 et en 2016.

Nombre de salariés en situation de handicap reconnus par le MDPH (tableau5).

2014	3
2015	2
2016	3

Nombre de salariés télétravailleurs (tableau 6).

2014	2
2015	2
2016	4

Rémunération

Des actions de revalorisations salariales sont menées depuis quelques années à l'effet de lisser les écarts de rémunération. Dans le même sens, la grille de salaires applicable est la même pour tous les salariés nouvellement recrutés à compétences, fonctions, catégories égales ou équivalentes.

Protection sociale

- Tous les collaborateurs bénéficient d'une couverture santé financée à 60% par SOFEMA.
- Depuis plus de 10 ans, l'entreprise prend en charge et organise annuellement 1 campagne de vaccination contre la grippe au profit des salariés.

3 - ENVIRONNEMENT

Principe 7 – Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution aux problèmes touchant à l’environnement.

Principe 8 – Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement.

Principe 9 – Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement.

3.1 POLITIQUE ET OBJECTIFS

Agir contre les émissions et la pollution

Dans le cadre de sa démarche RSE SOFEMA s’engage dans la lutte contre le réchauffement climatique, la maîtrise de son empreinte environnementale et l’économie circulaire par l’investissement sur des produits plus respectueux de l’environnement, la détermination de ses émissions de gaz à effet de serre et la gestion durable de ses déchets.

3.2 MISE EN ŒUVRE

3.2.1 Bilan des émissions de gaz à effet de serre

La maîtrise des émissions de gaz à effet de serre des activités (GES) est un enjeu pour SOFEMA. Avec la méthode Bilan Carbone[®], elles ont été évaluées en 2015. L’opération est une première pour l’entreprise.

3.2.2 Gestion des déchets

La récupération des déchets informatiques, des pièces et matériels désuets, abîmés ou impropres à la vente est organisée dans les établissements de SOFEMA.

- Des bacs identifiés de récupération de toners ou de cartouches usagés sont installés dans les établissements. Il en est de même des déchets de pièces ou d’équipements impropres.
- Dans sa démarche d’économie circulaire, SOFEMA valorise ses déchets électroniques, électriques et métalliques.

3.2.3 Seconde vie des équipements informatiques

Le renouvellement partiel ou complet du parc informatique de l’entreprise donne lieu à l’affectation des ordinateurs aux :

- Etablissements secondaires.
- Salariés souhaitant les acquérir.

3.2.4 Achats responsables

- Dans sa recherche de l'équilibre vertueux, SOFEMA tend à privilégier les fournisseurs locaux en cas de rapport coût/qualité/prix/risques équivalent.
- L'entreprise acquiert et utilise du papier d'impression écoresponsable.
- SOFEMA investit dans des équipements respectueux de l'environnement.
- L'entreprise entend initier des actions pour améliorer sa politique concernant les fournisseurs par le biais d'une charte d'achats responsables et l'intégration des critères RSE dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs.

3.2.5 Sensibilisation aux impacts environnementaux

L'impact environnemental de SOFEMA est très limité. Toutefois, l'entreprise entend mener des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques respectueuses de l'environnement sur les axes suivants :

- La pollution lumineuse et les économies d'énergie
- L'extinction des lumières (salle de réunion, bureaux, coin cuisine...)
- L'extinction des ordinateurs
- La maîtrise de la consommation du papier et de l'encre
- Le renouvellement du parc automobile par des véhicules et engins à 2 roues propres.

3.3 MESURE DES RESULTATS

3.3.1 Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le bilan de l'année 2014 est de 557 t e CO₂.

3.2.2 Gestion des déchets

- Le recyclage et la valorisation sont réalisés par des prestataires reconnus:
 -  12.6 Kg de toners, 6 Kg de cartouches d'imprimantes/photocopieurs ont été recyclés.
 -  16t 860 kg de déchets électroniques, électriques et métalliques ont été valorisés dans le cadre de la démarche d'économie circulaire.

3.2.3 Seconde vie des équipements informatiques

Le parc informatique n'a pas été renouvelé ces dernières années. La politique susdite s'appliquera évidemment lors du prochain renouvellement.

3.3.4 Achats responsables

- SOFEMA a acquis et installé dans ses établissements secondaires 1 cabine de peinture et 1 machine à mousse respectueuses de l'environnement.
- Les critères RSE seront intégrés dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs en 2017 à l'effet de promouvoir la responsabilité en matière environnementale.
- Tous les papiers d'impression utilisés dans l'entreprise sont éco labélisés.

3.3.5 Sensibilisation aux impacts environnementaux

Dans le cadre de sa démarche de progrès, des actions de sensibilisation portant sur les bonnes pratiques suivantes seront mises en œuvre dès janvier 2017. Elles feront l'objet d'une évaluation :

- Eteindre la lumière lorsque l'on quitte le bureau pour aller déjeuner, en réunion... et le soir à la fin du service.
- Eteindre la lumière lorsque l'on quitte une pièce vide, la salle de réunion...
- Eteindre l'ordinateur lorsque l'on quitte le bureau le soir (unité centrale et écran).
- Limiter les impressions ou privilégier l'impression recto-verso pour diminuer la consommation du papier et de l'encre.

4 - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 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.

4.1 POLITIQUE ET OBJECTIFS

La charte de la responsabilité sociétale énonce la politique de SOFEMA en matière de la lutte contre la corruption, la concurrence loyale, le respect de la réglementation, la confidentialité et la protection des données.

4.2 MISE EN ŒUVRE

4.2.1 Confidentialité et loyauté

SOFEMA se conforme au droit applicable en la matière y compris dans les pays où elle est amenée à exercer ses activités. Le personnel est sensibilisé aux comportements loyaux et est informé du devoir de discrétion portant sur les affaires traitées.

La clause de confidentialité est estampillée dans les mails rappelant aux correspondants externes la nécessité de préserver la confidentialité des informations contenues dans les messages diffusés.

4.2.2 Sélection des fournisseurs

Les fournisseurs sont sélectionnés de manière objective selon les critères définis. Afin d’éviter toute forme de favoritisme et de choisir la meilleure offre, des demandes de prix identiques concernant la même affaire sont envoyées, le cas échéant, à plusieurs fournisseurs.

4.2.3 Sensibilisation à la lutte contre la corruption

Des modules de sensibilisation concernant la prévention de la corruption sont mis en œuvre dans l’entreprise.

4.3 MESURE DES RESULTATS

4.3.1 Confidentialité et loyauté

Le personnel est sensibilisé au respect de la confidentialité, de la protection des données professionnelles et au devoir de discrétion. La charte de la responsabilité sociétale a été actualisée à cet effet.

4.3.2 Sélection des fournisseurs

Selon le cas, les demandes de prix font l'objet d'un appel à la concurrence et d'une sélection de fournisseurs. L'offre économique la plus avantageuse est retenue.

4.3.3 Sensibilisation à la lutte contre la corruption

Un programme spécifique de sensibilisation et de formation de la direction et du personnel à la prévention de la corruption a été mené en 2015 et en 2016. Les supports sont diffusés et consultables sur l'intranet.

SOFEMA n'a jamais fait l'objet d'un jugement, d'une amende ou de toute autre sanction consécutive à des pratiques de corruption, d'extorsion de fonds ou de pots-de-vin.

Afin d'améliorer le dispositif actuel de la lutte contre la corruption, des actions seront définies et mises en œuvre en 2017.

5 - CONCLUSION

SOFEMA est convaincue que l'intégration des 10 principes universels et le déploiement de sa démarche RSE sont un levier d'innovations en matière de bonnes pratiques et de performances pour l'entreprise. Aussi s'engage-t-elle à poursuivre ses efforts d'amélioration continue.