

# Le Pacte mondial 2017

*Engagement et communication sur le progrès*

A photograph showing a handprint made of green leaves on the left and a glass globe on the right. The globe reflects a forest scene. The background is a blurred forest with sunlight filtering through the trees.

Initiatives d'entreprises citoyennes

Pour un marché mondial équitable,  
responsable et pérenne



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



# Communication sur le Progrès 2017

## Sommaire

<b>1. Engagement de la direction .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Engagements à travers les principes du Pacte Mondial .....</b>	<b>4</b>
2.1 Droits de l'Homme .....	4
2.2 Normes au travail .....	4
2.3 Environnement .....	4
2.4 Lutte contre la corruption .....	5
<b>3. Réalisations et Résultats .....</b>	<b>5</b>
3.1 Droits de l'Homme .....	5
3.1.1 Le projet reconnaissance .....	5
3.1.2 Les fournisseurs de DEF .....	5
3.2 Normes du travail .....	5
3.2.1 Les jeunes et les seniors .....	5
3.2.2 L'égalité Homme/Femme .....	6
3.2.3 L'enquête de satisfaction interne 2014 .....	6
3.2.4 Les certifications MASE .....	7
3.2.5 Analyse des AT et MP .....	8
3.2.6 La sensibilisation des collaborateurs aux risques santé sécurité .....	8
3.2.7 La mutualisation des EPI .....	8
3.3 Environnement .....	8
3.3.1 L'Efficacité énergétique .....	8
3.3.2 La gestion des déchets .....	9
3.3.3 L'optimisation des déplacements .....	12
3.3.4 La sensibilisation de nos collaborateurs aux comportements responsables .....	12
3.3.5 L'usine de fabrication/logistique : un bâtiment respectueux de l'environnement .....	13
3.3.6 Des résultats visibles chaque année .....	13
3.4 Lutte contre la corruption .....	13
3.5 Nos communications .....	13
<b>4. Nos futurs projets .....</b>	<b>14</b>
4.1 Normes du travail .....	14
4.2 Environnement .....	14

### 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

### 1. Engagement de la direction



L'entreprise DEF est heureuse 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 réseau 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.

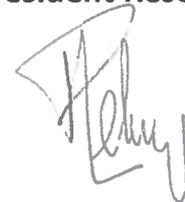
Créé en 1958, le Réseau DEF propose des solutions de sécurité incendie, adaptées à ses clients partout dans le monde (détection, évacuation, mise en sécurité, sonorisation, extinction, etc.). Nous comptons aujourd'hui 2100 collaborateurs répartis sur 46 filiales, pour un chiffre d'affaires de 224 M€ en France et à l'étranger à fin 2016.

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 2017.

**Président Réseau DEF**





## Communication sur le Progrès 2017

### 2. Engagements à travers les principes du Pacte Mondial

#### 2.1 Droits de l'Homme

---

DEF compte aujourd'hui plus de 770 collaborateurs répartis dans 28 agences. La direction du Réseau veille au respect des Droits de l'Homme pour l'ensemble de ses salariés et garantit 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 Réseau DEF. Le Réseau 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 Réseau, 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

---

L'entreprise 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. 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 2017

consommations (papier, eau, électricité, etc.), les rejets en CO<sub>2</sub> des activités, et le taux de déchets recyclés/reconditionnés (batteries, bombes aérosol, détecteurs, etc.).

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

### 2.4 Lutte contre la corruption

---

Le Réseau 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

---

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. Ces valeurs sont formalisées dans *la Charte du Dirigeant*.

#### 3.1.1 Le projet reconnaissance

DEF s'est engagé dans un projet global de reconnaissance de ses collaborateurs composé de plusieurs volets :

- Les formations des managers,
- Le processus carrière et mobilité, permettant l'identification des projets de mobilités et d'évolutions professionnelles,
- L'accompagnement des alternants.

#### 3.1.2 Les fournisseurs de DEF

DEF sélectionne ses fournisseurs externes et sous-traitants selon des critères respectant le droit humain. Pour cela, un questionnaire d'évaluation à priori est en cours de mise en place.

Les fournisseurs de DEF sont à 90% des entreprises du Réseau DEF, ils sont considérés comme des fournisseurs internes.

### 3.2 Normes du travail

---

#### 3.2.1 Les jeunes et les seniors

DEF met en place des actions visant à favoriser l'emploi des jeunes et des seniors. Les principales actions mises en place sont :



## Communication sur le Progrès 2017

Pour les jeunes :

- La charte de parrainage et de tutorat
- Les partenariats « école » (aussi appliqué dans certaines filiales à l'international)
- L'accompagnement des alternants

Pour les séniors :

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

### 3.2.2 L'égalité Homme/Femme

Dans le métier de la Sécurité Incendie, comme dans de nombreux métiers à environnement technique, les hommes sont majoritaires. DEF s'engage à 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.

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 ».

De plus, DEF garantit 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 rémunérée. 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 paternité.

### 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 réseau.

## Communication sur le Progrès 2017

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



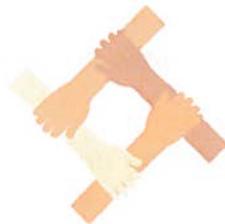
► 3  
Optimiser l'efficacité  
de fonctionnement



► 4  
Dynamiser la gestion  
des compétences  
et des carrières



► 5  
Encourager  
la collaboration



► 6  
Perfectionner  
le management



Suite à cette enquête, des actions concrètes ont été menées :

1. Mise en place de plusieurs actions favorisant l'épanouissement des salariés
2. De nouveaux canaux de communication ont été mis en place. Notamment *Destination 2018*, le journal interne du réseau DEF
3. Développement de nouveaux outils permettant l'optimisation des interventions techniques
4. Mise en place d'un passeport compétence permettant l'accompagnement des évolutions de carrière
5. Mise en place de cercles collaboratifs, regroupant l'ensemble des entreprises du réseau
6. Mise en place de cycles de formation des managers pour l'ensemble des managers à tous les niveaux

### 3.2.4 Les certifications MASE

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

Depuis, des audits internes et externes MASE ont lieu tous les ans sur cette région assurant le maintien de la certification.



## Communication sur le Progrès 2017

### 3.2.5 Analyse des AT et MP

La société DEF analyse 100% des accidents du travail et maladies professionnelles. Cet objectif est appliqué aux différents managers qui sont en charge d'effectuer cette analyse grâce à la méthode « des arbres des causes ».

### 3.2.6 La sensibilisation des collaborateurs aux risques santé sécurité

La société DEF réalise une intégration de ses nouveaux embauchés leur présentant, entre autres, les risques liés à leur santé et à leur sécurité.

De plus, en 2016, un e-learning sur les risques santé et sécurité au travail a été déployé, permettant le recyclage annuel de l'ensemble des collaborateurs de la société sur ces risques. Cela permet d'impliquer tous les salariés dans le management de la santé et de la sécurité au travail.

### 3.2.7 La mutualisation des EPI

Afin d'assurer le meilleur niveau de sécurité pour chaque salarié du réseau, il a été décidé de centraliser la sélection des EPI. Cela permet de proposer des EPI conformes et adaptés aux risques auxquels sont exposés les salariés. Cela s'est formalisé au travers d'un site de commande d'EPI complet et adapté à chaque entreprise du réseau, à partir du mois de juillet 2016.

## 3.3 Environnement

---

Initiée il y a plus de huit 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 :

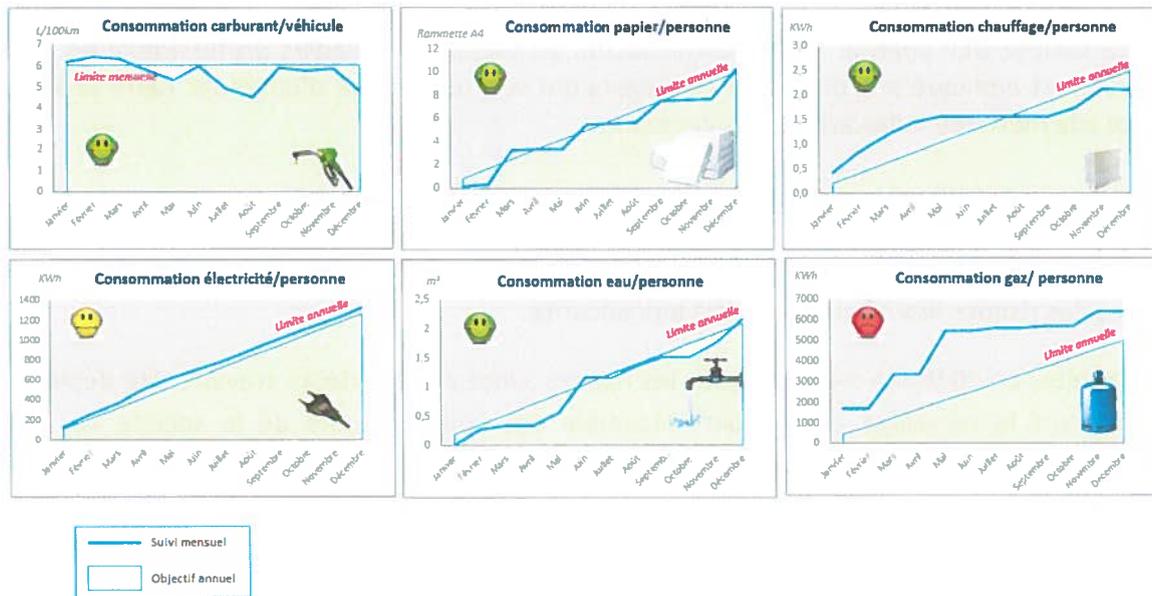
### 3.3.1 L'Efficacité énergétique

#### Maitrise des énergies

Pour maîtriser ses consommations d'énergie, DEF a :

- Réalisé l'audit énergétique prévu au chapitre III du titre III du livre II du code de l'énergie.
- 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 d'un suivi mensuel des consommations.



### La réduction des émissions de gaz à effet de serre

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 2016, 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 de carburant qui représente 87% de notre consommation d'énergie. Cependant, nous travaillons aussi sur la gestion des déchets et la diminution des consommations de : papier, gaz, électricité, eau et chauffage.

### 3.3.2 La gestion des déchets

Si DEF est amenée 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'Equipements Electriques et Electroniques)



Dans le cadre des déclarations de sa responsabilité élargie en tant que producteur de DEEE professionnel, DEF a adhéré en 2014 à RECYLUM, un

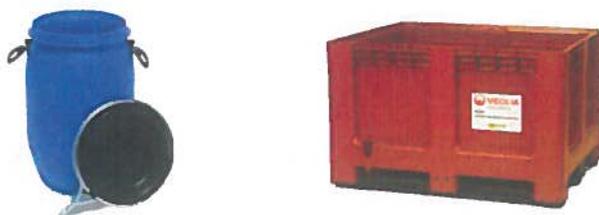
## Communication sur le Progrès 2017

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.

### 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 valoriser ces déchets.

Entre 2015 et 2016, le taux de valorisation des batteries a augmenté de 25%, tandis que celui des aérosols a augmenté de 9%.



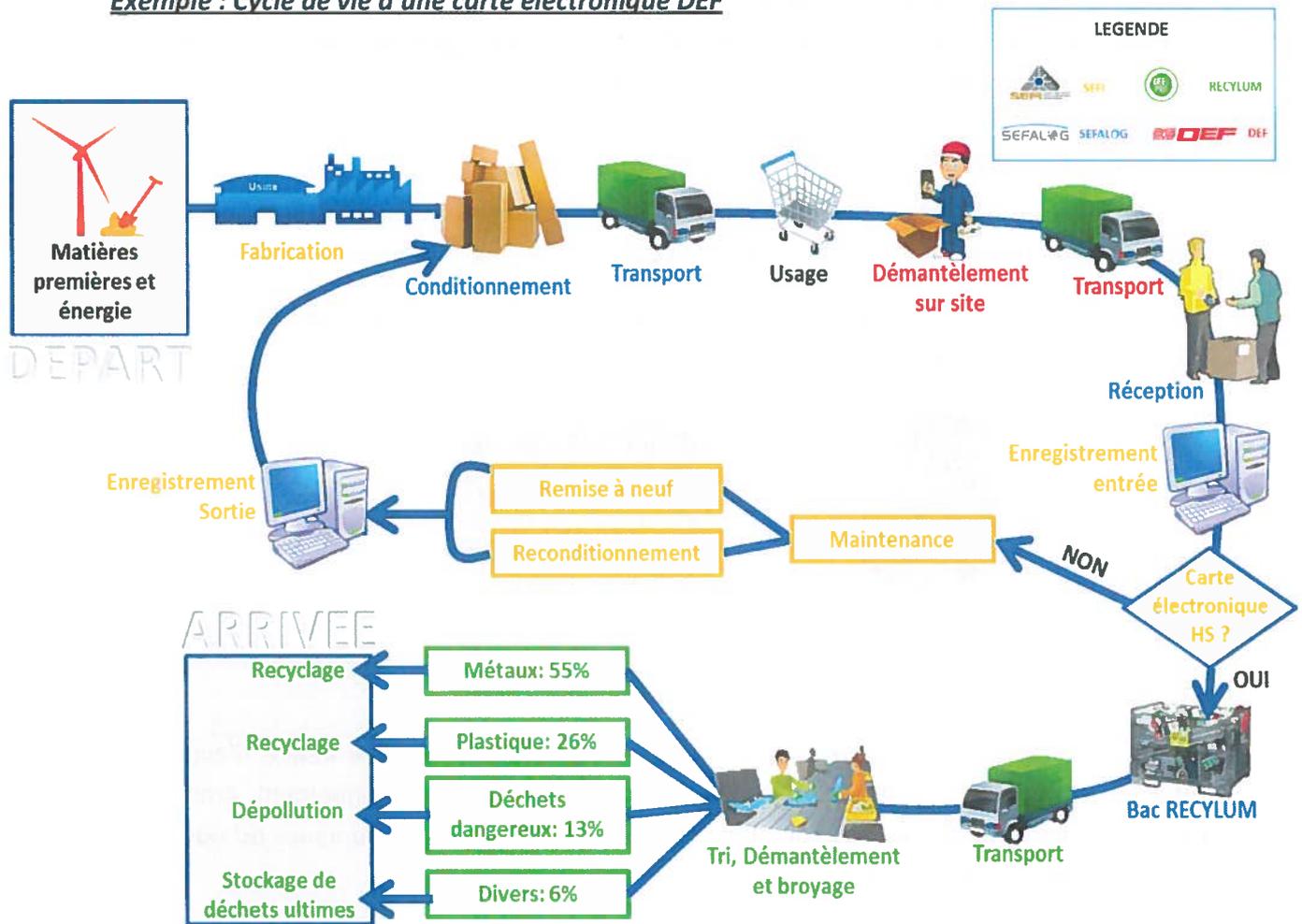
### Reconditionnement des détecteurs et des cartes démantelées

Afin de permettre aux détecteurs et aux cartes électroniques démantelées d'avoir une seconde vie, le Réseau 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



### 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 Sûreté Nucléaire). En effet, le Réseau 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.

## Communication sur le Progrès 2017

### Recyclage des autres déchets

DEF met 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'encre sont collectées pour être récupérées par VEOLIA.

Afin de sensibiliser chaque collaborateur à la préservation des ressources naturelles, en 2016 le recyclage du papier a été étendu à l'ensemble de nos régions.

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 sur toute la France,
- Plus de 770 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 :

- Visio-conférences et nouvelles technologies,
- Deux véhicules 100 % électriques en autopartage et en utilisation pro-perso (une première au sein d'une entreprise privée),
- Des véhicules électriques dans le parc des véhicules de fonctions,
- Une planification de nos interventions de maintenance 6 mois à l'avance pour optimiser les tournées,
- Un suivi des consommations en carburant et de l'état du véhicule grâce à un logiciel embarqué,
- Un suivi planifié des contrôles des véhicules,
- Un plan d'actions revu périodiquement pour diminuer les consommations de carburant avec le lancement des sensibilisations à l'éco-conduite en 2014.

### 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.

## Communication sur le Progrès 2017

### 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 CO<sub>2</sub>/an évitées.
- De 3500m<sup>2</sup> de panneaux photovoltaïques, pour une production annuelle d'électricité de 200 000 kW.

### 3.3.6 Des résultats visibles chaque année

Entre 2015 et 2016 :

- Une baisse de la consommation de 0,28 L/100km/véhicule/mois soit une baisse de 8,7kg de CO<sub>2</sub> par véhicule sur une année (1L de diesel = 2.6kg de Co<sub>2</sub>).
- Une baisse de la consommation de ramettes de papier de 37 ramettes de papier A4 sur l'année 2015.

## 3.4 Lutte contre la corruption

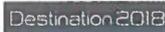
---

DEF étant certifiée 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.

## 3.5 Nos communications

---

- Une newsletter « HSEmag » pour communiquer sur l'actualité en Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement et Energie (HSSEE),
- Le journal interne « Destination 2018 », 
- DEF International News pour les filiales à l'étranger,
- Des réunions de HSSEE management,
- Des séminaires par filière métier.





## Communication sur le Progrès 2017

### 4. Nos futurs projets

#### 4.1 Normes du travail

---

- Passage de la certification OHSAS 18001 en mai 2017 pour l'ensemble de la société DEF.
- Uniformisation des documents uniques d'évaluation des risques pour l'ensemble des entreprises du réseau.
- Mise en place d'un programme de formation à la sécurité routière.

#### 4.2 Environnement

---

- Améliorer les objectifs de nos indicateurs environnementaux en vue de poursuivre l'amélioration continue de la revalorisation de nos déchets.
- La mise en place d'un e-learning pour le recyclage annuel des sensibilisations environnementales de l'ensemble des salariés.
- Mise en place de systèmes de recyclage des DEEE dans les régions DEF.

