



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

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2017

PACTE MONDIAL.....	1
COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2017.....	1
I. Déclaration du Président.....	1
II. Droits de l'Homme	2
III. Conditions de travail	2
IV. Environnement :.....	10
V. Lutte contre la corruption :	12

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 2017.

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

30 JAN. 2017

DIRECTION
DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIREDIRECTION INTERRÉGIONALE
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
Réf : 201701276SAS 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 26 janvier 2017

Le Directeur Interrégional,
Yves Lechevallier

DISP RENNES

18, bis rue de Chatillon
BP 3105
35031 RENNES Cédex
Téléphone : 02.99.26.89.00

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

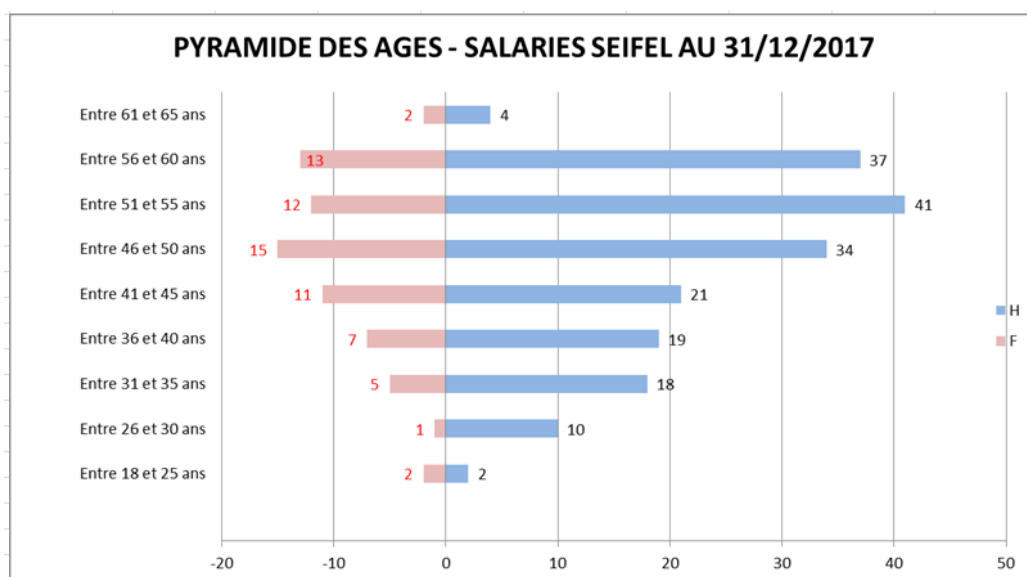
ANNEE	EFFECTIF ASSUJETISSEMENT	NB BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NB BENEFICIAIRES EN UNITE	NB CONTRATS SIGNES	UNITES CONTRAT	STAGIAIRES	NB UNITE STAGIAIRE	MINORATION	EMBAUCHE CHOMEUR LONGUE DUREE	NB UNITES MANQUANTES	MONTANT CONTRIBUTION
2013	298	17	27,62	3	4,35	0	0	6,5	0	0	0
2014	275	16	32,65	3	2,5	0	0	11	0	0	0
2015	272	16	28.47	3	1.78	0	0	12	0	0	0
2016	263	15	29.62	4	0.72	0	0	11	0	0	0

▪ **Prestataires entrant dans les déclarations annuelles obligatoires des travailleurs handicapés**

ANNEE	APF Entreprise	CAT Armor	SISTRA 35	ADAPEI 49	total Général
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
2016	0.47	0.11	0.03	0.12	0.73

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.

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le précédent accord valable sur la période 2013 -2016 avait pour objectifs :

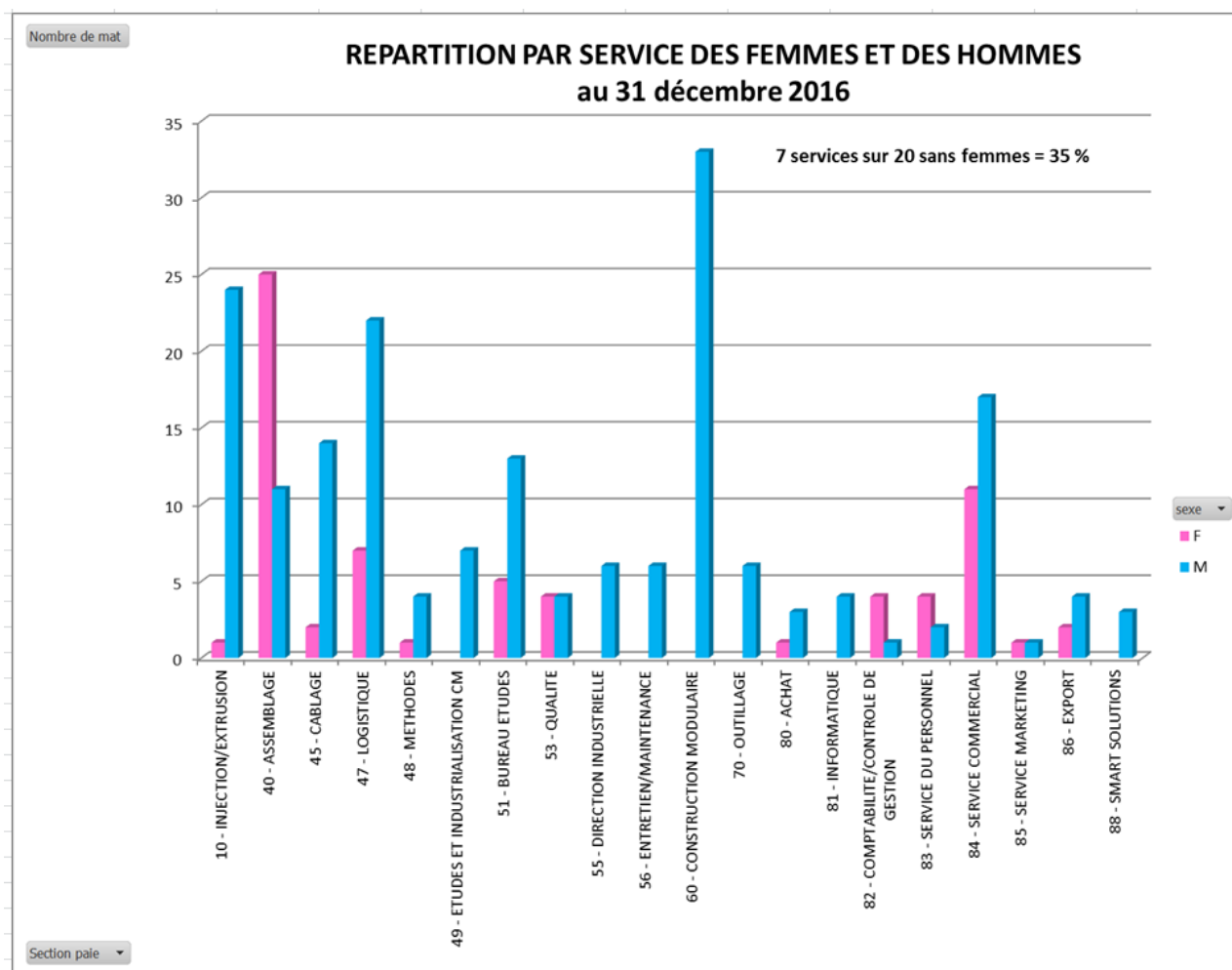
Objectifs :

- **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

Bilan au 31/12/2016.

- Le nombre de secteurs exclusivement masculins est passé de 40% à 35% sur la durée de l'accord. Ce chiffre correspond à l'objectif qui était fixé.
- Les CDD femmes qui ne représentaient que 6 à 16 % selon les années, sont devenus prépondérants sur les deux dernières années, qu'il s'agisse d'apprentissage ou de missions ponctuelles et temporaires.
- Il n'y a toujours qu'une femme aux coefficients 900 et 910 (1ers coefficients cadre).
- Il n'y a pas de disparités de traitement sur les salaires de base, en dehors du coefficient 810 (écart 6%), certains coefficients présentant même une situation inverse en faveur des femmes notamment au coefficient 740 (ETAM)
- 22% des heures de formation en moyenne sur les 3 dernières années ont été consacrées au personnel féminin, pour un objectif de 10 à 15%
- Aucun indicateur présenté en CHSCT ne permet d'identifier une exposition plus importante du personnel féminin aux maladies professionnelles ou aux accidents de travail.:

○ Egalité Hommes / Femmes



Bilan de la formation

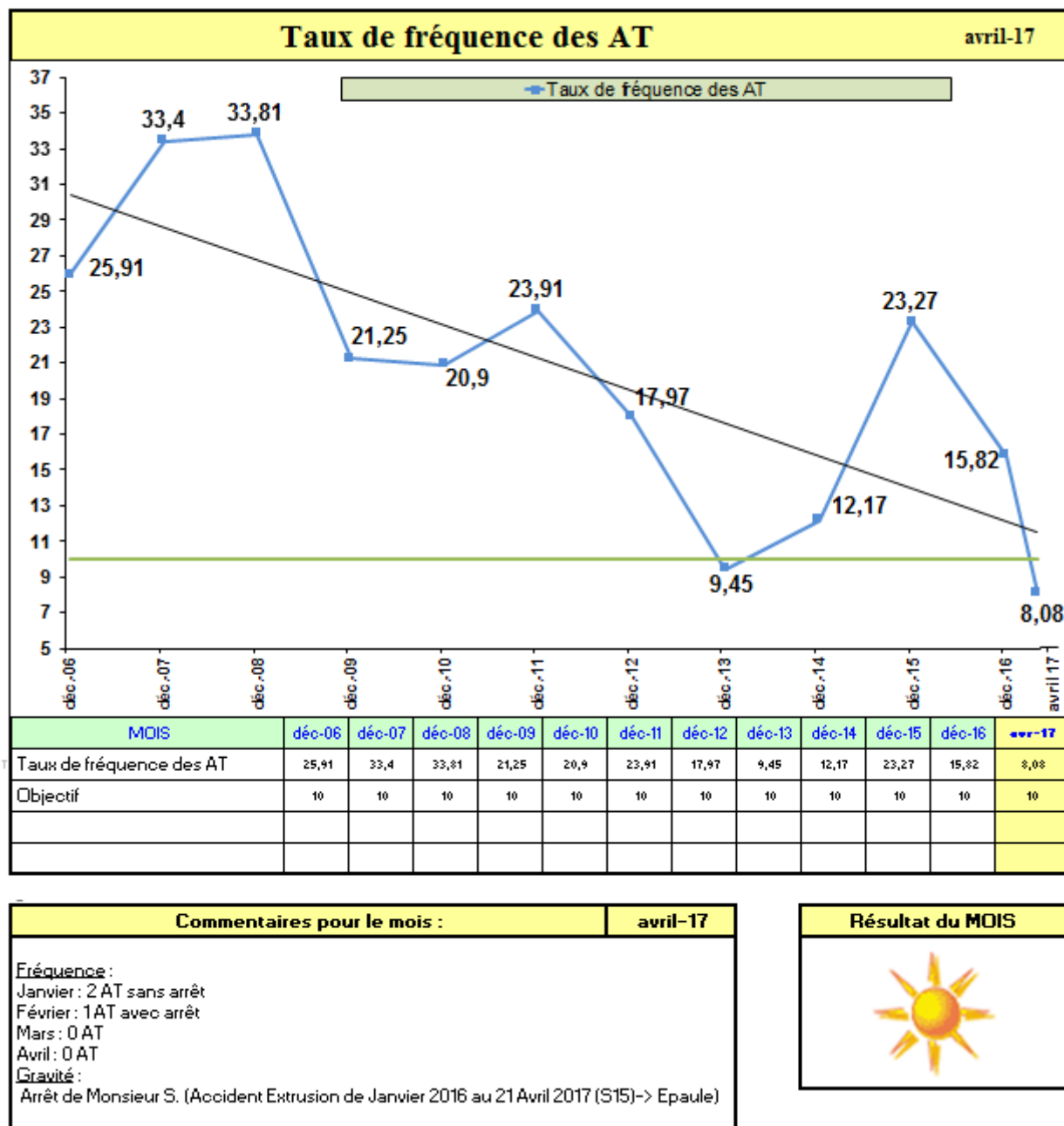
		2013		2014		2015		2016	
		Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures
F	-26 ans	1	1756 23%	0	582 32%	1	280 11%	0	531 22%
	26 à 44 ans	18		16		11		13	
	45 et +	27		18		10		18	
H	-26 ans	2	5867	2	1246	5	2248	3	1841
	26 à 44 ans	44		35		46		44	
	45 et +	69		47		62		51	
total		161	7623	118	1828	135	2528	129	2372
évolution / N-1		17%	11%	-27%	-76%	+14%	+38%	-5%	-6%

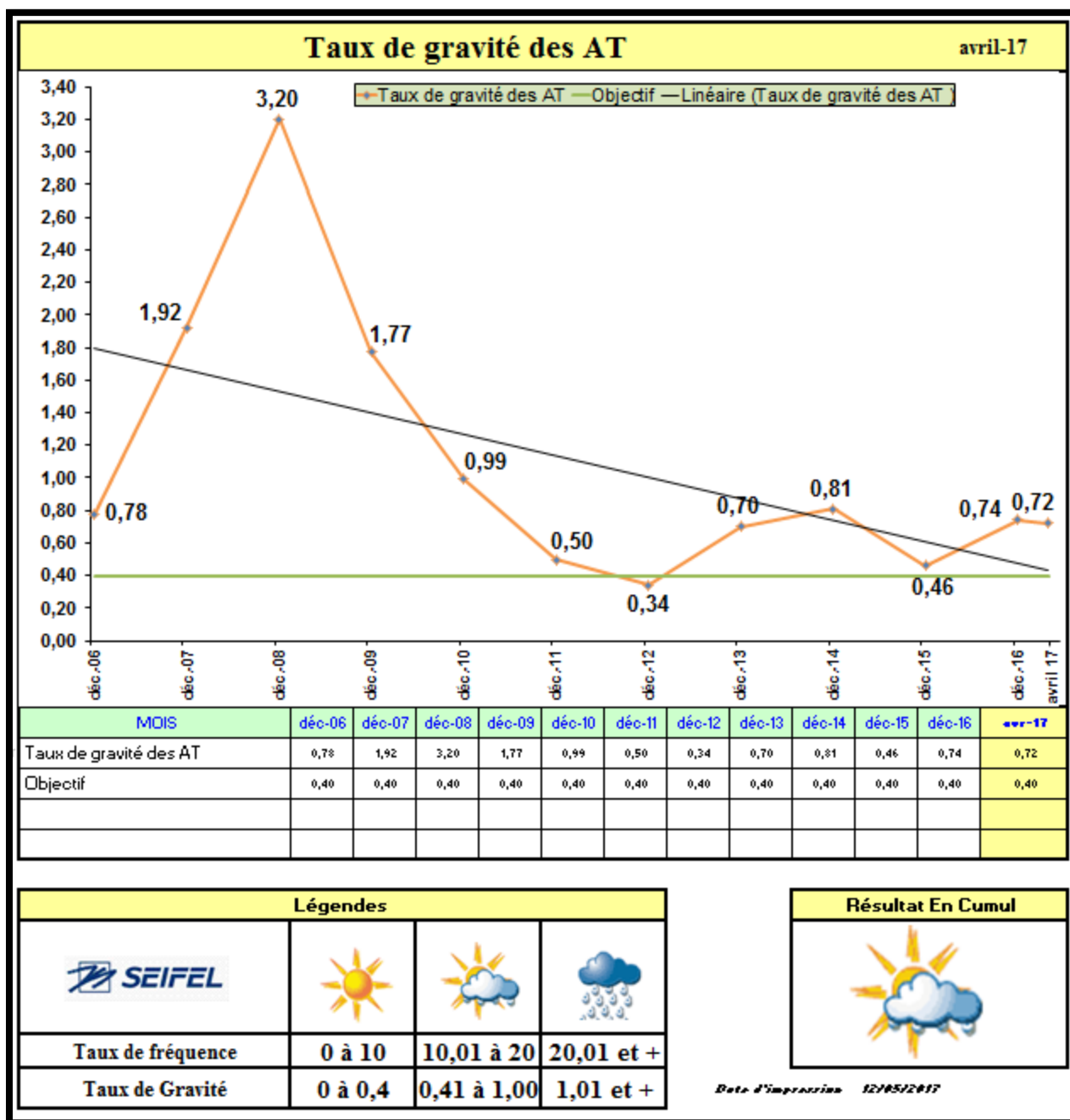
Nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 décembre 2016

Synthèse des engagements :

THEME	INDICATEURS DE SUIVI	OBJECTIF A ATTEINDRE	DELAI MAXI POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF	DUREE DE L'ACCORD
L'EMBAUCHE	Pourcentage de managers sensibilisés, ayant reçu le guide pour la mixité		Décembre 2019	3 ANS du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019
	Nombre d'envois de l'accord aux agences d'intérim et cabinet de recrutement sollicités			
	Embauches de l'année en CDI et en CDD : répartition par sexe, par secteur et par catégorie professionnelle	Passer de 35 à 30 % de services exclusivement masculin en fin de période, soit au 31/12/2019		
LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Nombre de demandes de formation émanant de femmes sur l'année		Présentation des données années civiles aux réunions de CE du mois de mars des années 2018, 2019 et 2020	
	Nombre de personnes ayant suivi au moins une action de formation continue sur l'année, rapporté au nombre total de salariés (avec une répartition par sexe)			
	Nombre d'heures de formation continue dispensées sur l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle et par sexe)	Maintenir un taux annuel des heures du plan de formation consacré au personnel féminin compris dans une fourchette de 10 à 15 %		
LA REMUNERATION - Augmentations	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire (avec répartition par sexe et par catégorie)	Au même niveau de coefficient, et pour la même catégorie professionnelle, réduire les écarts de rémunération constatés en dessous des 5 % d'ici 3 ans	Présentation des données années civiles aux réunions de CE du mois de mars des années 2018, 2019 et 2020	
	Pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus)			
	Pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts)			
LA REMUNERATION - Promotions	Nombre de salariés promus avec un changement de coefficient (avec une répartition par sexe et par catégorie)			
	Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus)			
	Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts)			

Accidents de Travail





Actions réalisées pour la sécurité au travail en 2016 :

- Formation du référent TMS.
- Prise en compte dans la phase de conception de produits des risques liés aux TMS en production (AMDEC)

En 2017 :

- Poursuivre le programme TMS Pro, dans les ateliers et initier dans les secteurs logistiques
- Sensibiliser le personnel aux déclarations des presque-accidents.

IV. Environnement :

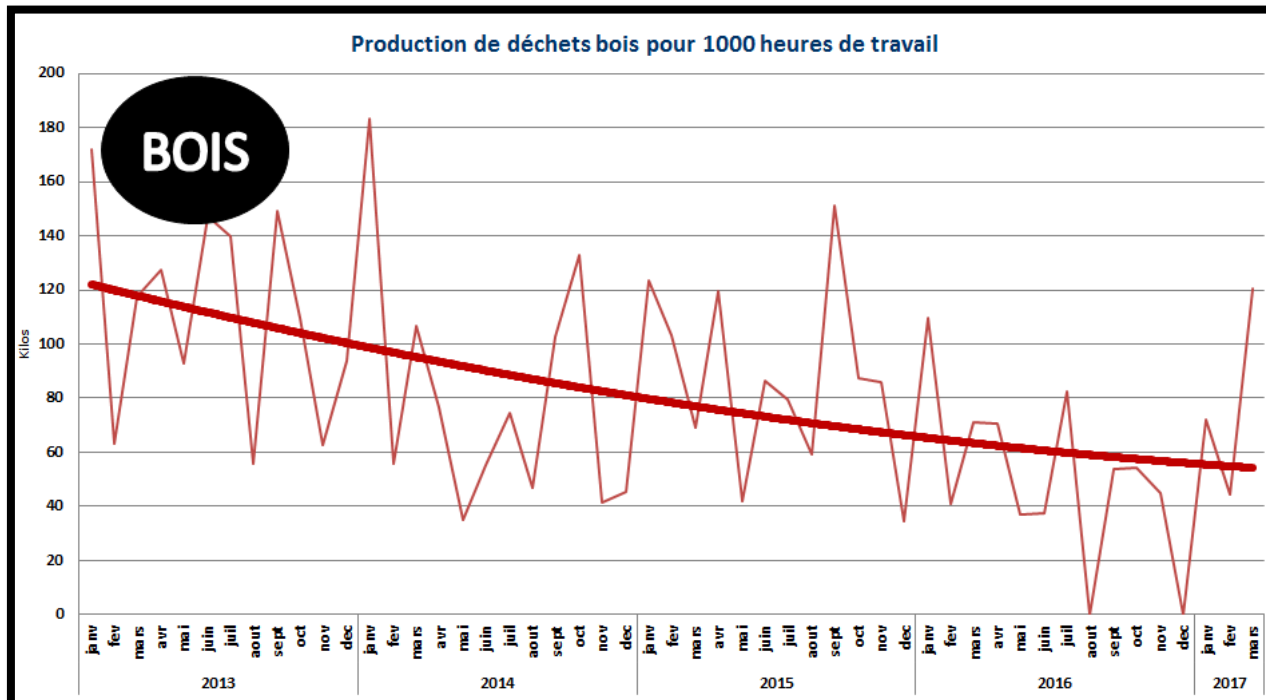
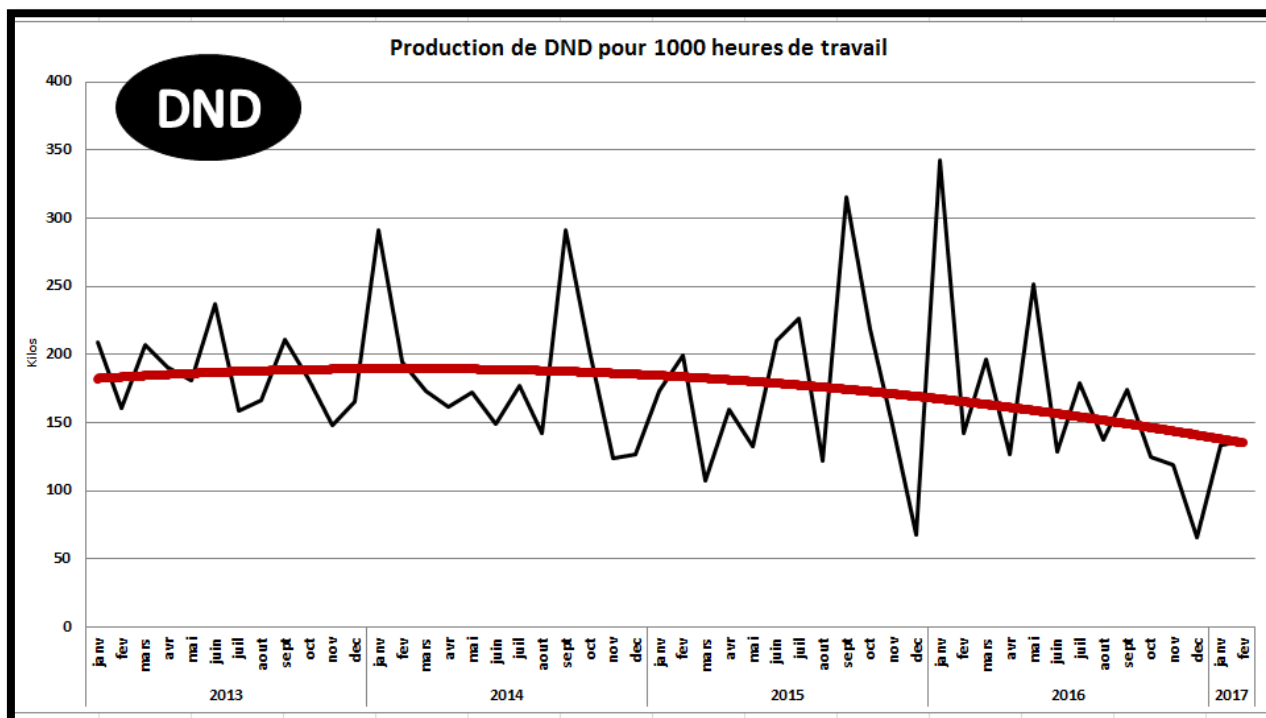
Actions réalisées en 2015 et 2016

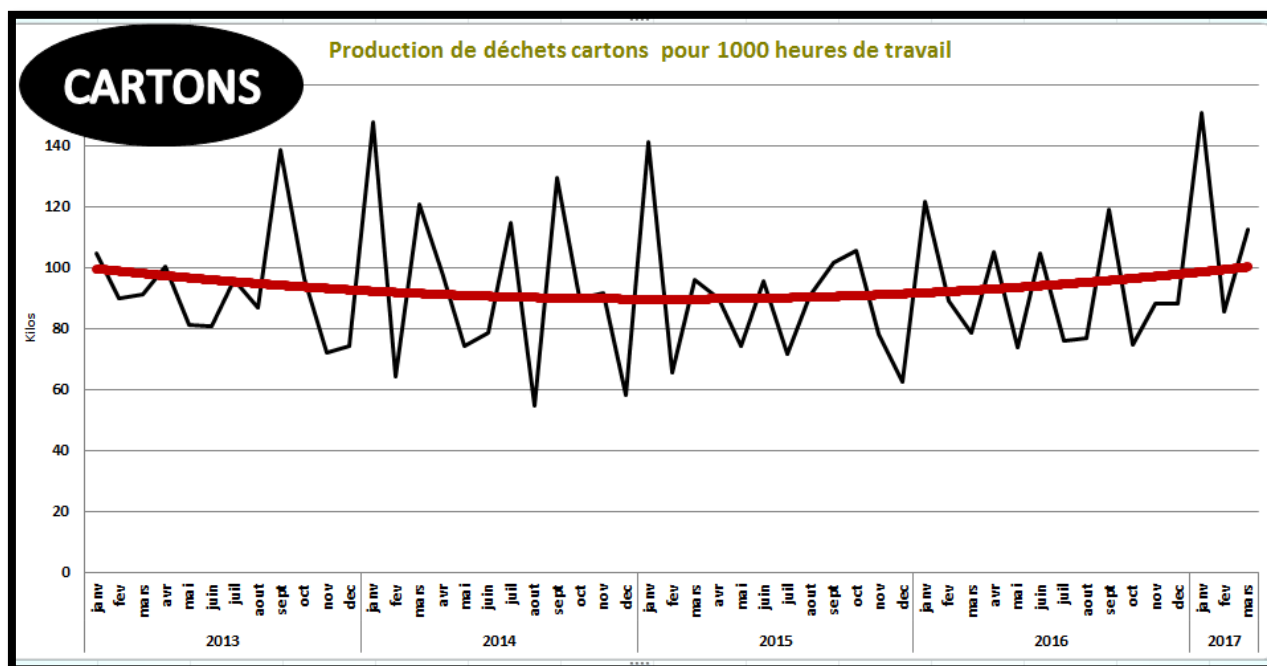
- Remplacement progressif des éclairages Néons par des LED dans l'entreprise → secteur injection-extrusion réalisé fin 2016
- Remplacement de plusieurs presses hydrauliques par des presses injection électrique => gains espérés en consommation électrique = 35%.
- Nouvelles filières de valorisation des déchets partant antérieurement en DND :
 - Valorisation des palettes bois cassées par une remise à niveau en non en déchets bois pour valorisation énergétique. Gains 35 tonnes bois / an.
 - Valorisation des déchets thermoplastiques par un recycleur : environ 5 tonnes / an
 - Valorisation des déchets en thermodurs par un recycleur : environ 2 tonnes /an
- Création d'une équipe de relais environnement

Programme 2017 :

- Introduction à l'écoconception
- Installation d'une supervision des consommations électriques sur les principaux postes de l'entreprise pour identifier, surveiller et optimiser.
- Réduction des déchets cartons en faisant plusieurs cycles logistiques sur certains cartons neufs avec sous-traitants récurrents
- Participation active au club Déchets organisé par CCI Bretagne pour partager les expériences entre entreprises du département et mutualiser potentiellement des moyens logistiques pour collecter les petites quantités de déchets valorisables.
- Etude d'un procédé de co-extrusion visant à intégrer un pourcentage de matières recyclées.
Investissements en attente de financements
- Valorisation de nos chutes de production à l'injection en intégrant celles-ci dans nos procédés de production. *Investissements en attente de financements*

Les indicateurs Environnement:





V. 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**.

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

Objectifs et résultats en 2017 :

Année	Objectif	Résultats
2014-2015	70%	63%
2015-2016	70%	76%
2016-2017	80%	82% (en mars 2017)



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'EQUIPEMENT DES RESEAUX ELECTRIQUES, GAZ, EAU, TELECOMMUNICATIONS

- 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>

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