



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

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2018

I. Déclaration du Directeur Général	1
II. Droits de l'Homme.....	2
III. Conditions de travail.....	2
IV. Environnement :	9
V. Lutte contre la corruption :	11
VI. Fond de dotation Sicame :	14

I. Déclaration du Directeur Général

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 Directeur Général, 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 2018.

Etienne LAUDE

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 :

▪ Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

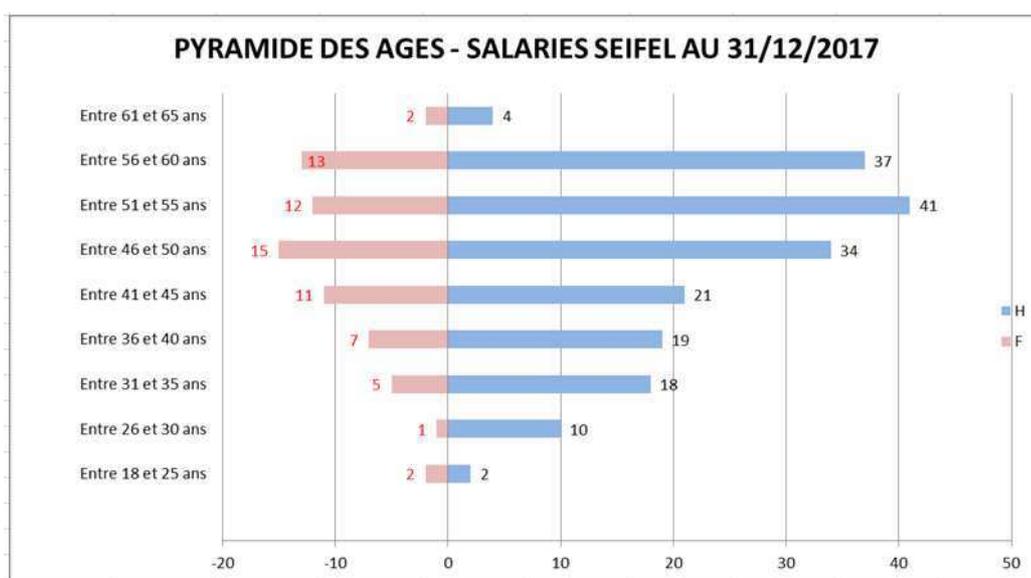
ANNEE	EFFECTIF ASSUJETISSEMENT	NB BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NB BENEFICIAIRES EN UNITE	NB CONTRATS SIGNES	UNITES CONTRAT	STAGIAIRES	NB UNITE STAGIAIRE	MINORATION	EMBAUCHE CHOMEUR LONGUE DUREE	NB UNITES MANQUANTES	MONTANT CONTRIBUTION
2014	275	16	32,65	3	2,5	0	0	11	0	0	0
2015	272	16	28,47	3	1,78	0	0	12	0	0	0
2016	263	15	29,62	4	0,72	0	0	11	0	0	0
2017	257	15	25,84	2	0,42	0	0	12	0	0	0

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

ANNEE	APF Entreprise	CAT Armor	SISTRA 35	ADAPEI 49	total Général
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
2017	0.33	0.09			0.42

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.

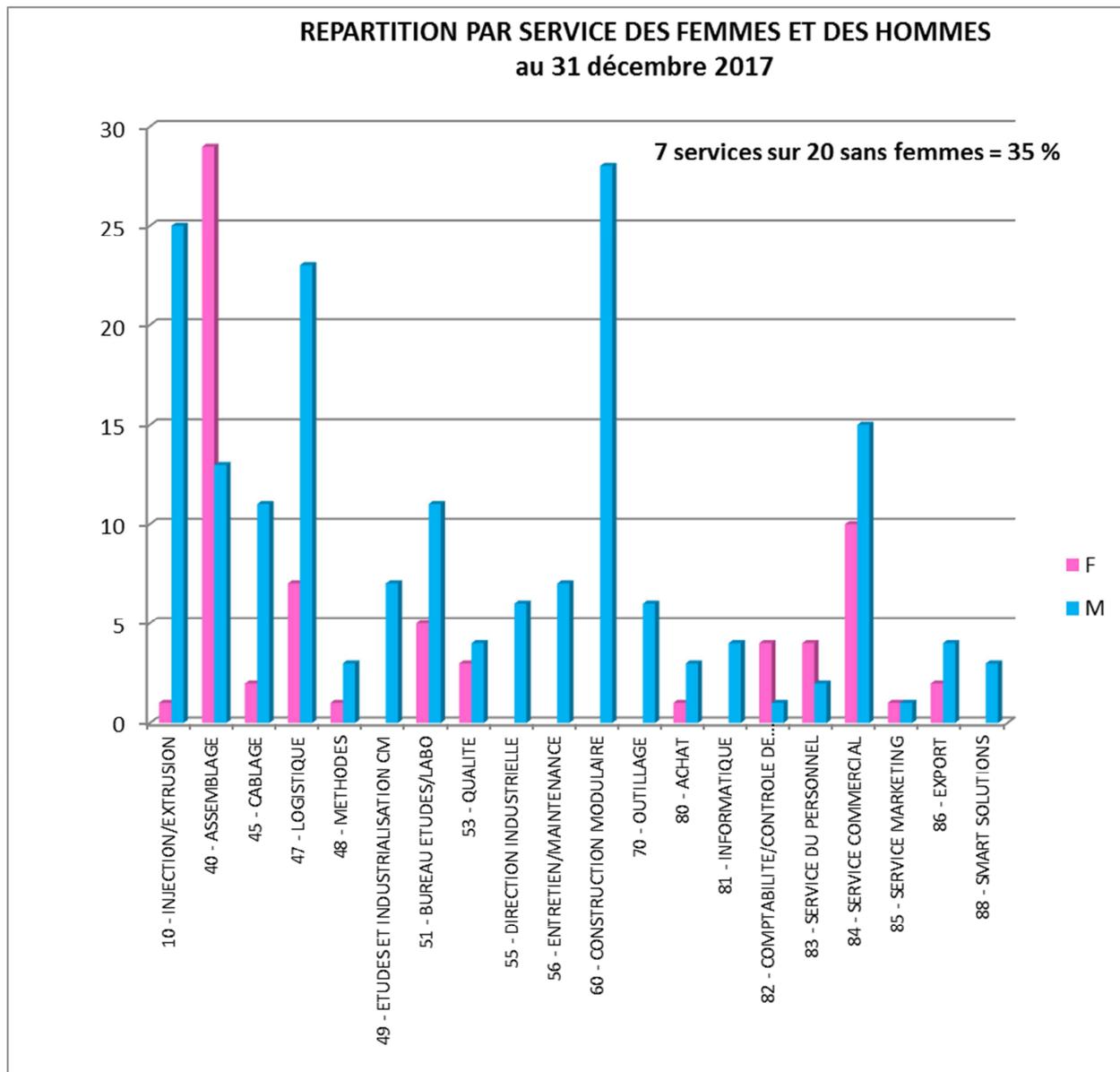
▪ **Evolution de la pyramide des Ages :**



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

Égalité Hommes / Femmes



Bilan de la formation

	2014		2015		2016		2017	
	Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures
F	-26 ans	0	1	280	0	531	2	940.50
	26 à 44 ans	16	11	11%	13	22%	11	
	45 et +	18	10		18		12	
H	-26 ans	2	5	2248	3	1841	4	2692.5
	26 à 44 ans	35	46		44		42	
	45 et +	47	62		51		53	
total	118	1828	135	2528	129	2372	124	3633
évolution / N-1	-27%	-76%	+14%	+38%	-5%	-6%	-4%	+53%

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	
	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	3 ANS du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019
	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)			

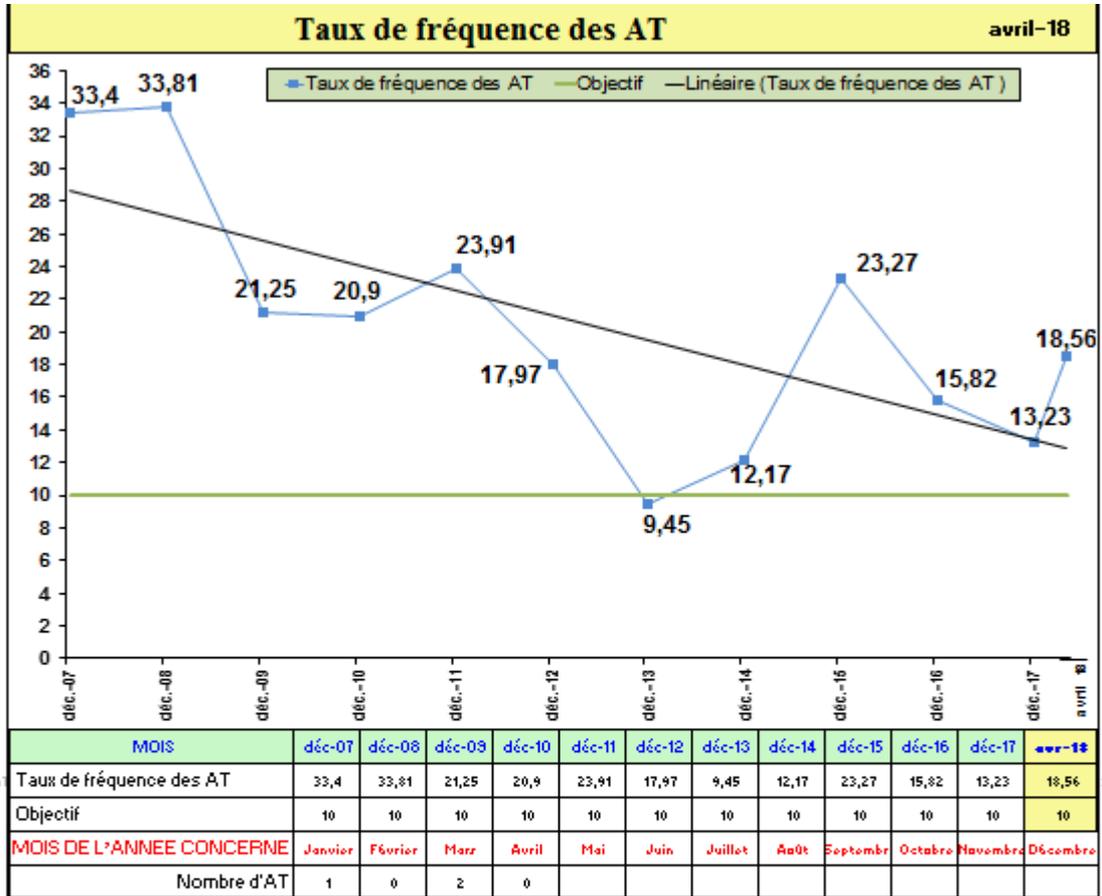


DES MATÉRIELS POUR L'ÉQUIPEMENT DES RÉSEAUX ÉLECTRIQUES, GAZ, EAU, TÉLÉCOMMUNICATIONS

Résultats à fin décembre 2017 :

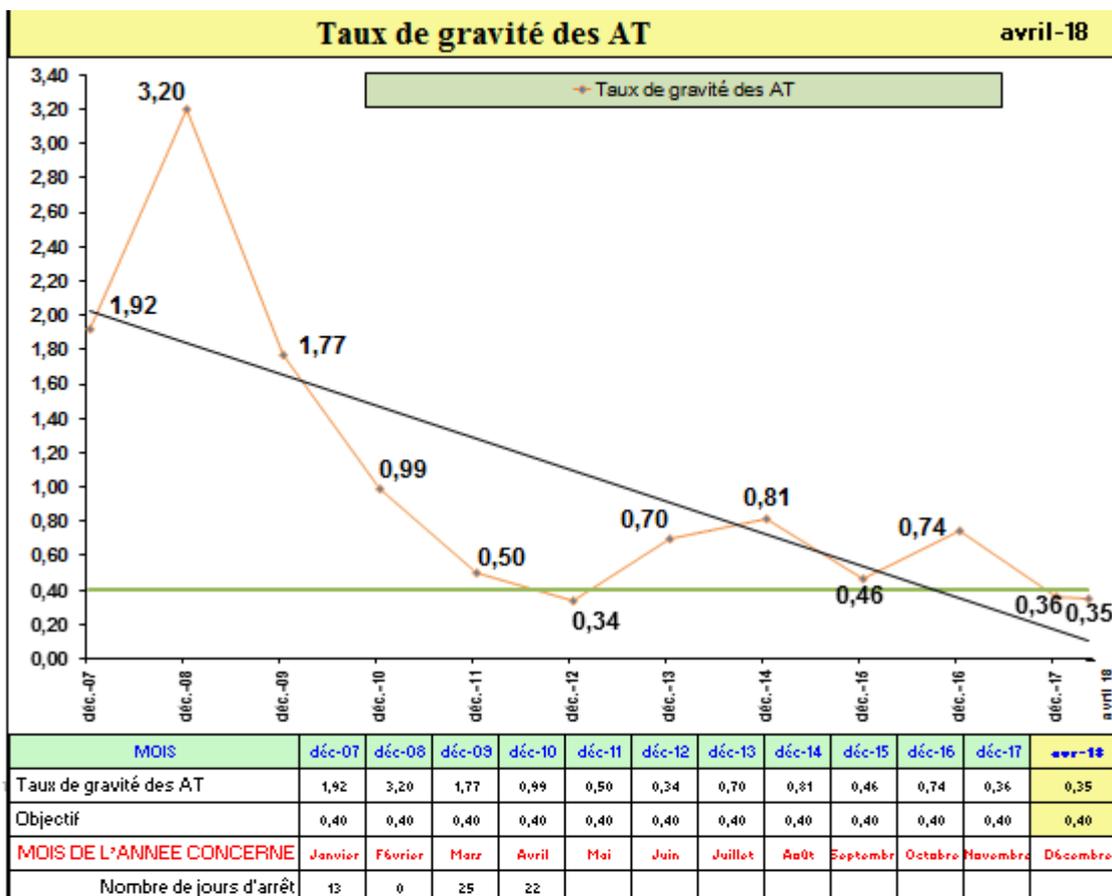
- **Embauche** : 7 services sur 20 sans femme => 35% => pas d'évolution / 2016
- **Formation professionnelle** : 25 femmes formées sur les 124 personnes concernées au plan de formation 2017 soit +25% => Objectif atteint.
- **Rémunération (Augmentation)**: 2 femmes « CADRES » sur 3, 15 femmes « ETAM » sur 36 et 9 femmes « OUVRIER » ont été augmentées soient 37% des femmes.
- **Rémunération (Promotion)** : 8 femmes sur 70 ont eu une promotion avec un changement de coefficient (11.4%) contre 10.7% pour les Hommes.
- **Objectif sur rémunération** : Tableau de présentation des écarts entre Hommes et Femmes présenté au comité d'entreprise du 22/03/18.

Accidents de Travail



Commentaires pour le mois :	avril-18
<p>Fréquence : ATAA : Accident du travail avec Arrêt // ATSA : Accident du travail sans arrêt</p> <p>0 AT en avril 2018</p>	





Légendes			
			
Taux de fréquence	0 à 10	10,01 à 20	20,01 et +
Taux de Gravité	0 à 0,4	0,41 à 1,00	1,01 et +



Date d'impression : 03/05/2018

Actions réalisées pour la sécurité au travail en 2017 :

- Formations :
 - Formation initiale et recyclage SST
 - Sensibilisation ATEX
 - Formation des travailleurs maintenance en zones ATEX
- Faits saillants :
 - Mise en place d'une table élévatrice pour atelier « menuiserie »
 - Réorganisation de l'atelier « Shelters »
 - Remplacement des chariots à mat rétractable au magasin, amélioration ergonomique
 - Amélioration de l'ergonomie de plusieurs postes au magasin

En 2018 :

- Recyclage SST
- Gestes et postures
- Sensibilisation aux risques professionnels sur un chantier
- Finalisation de la procédure de gestion du risque incendie

IV. Environnement :

Actions réalisées en 2017

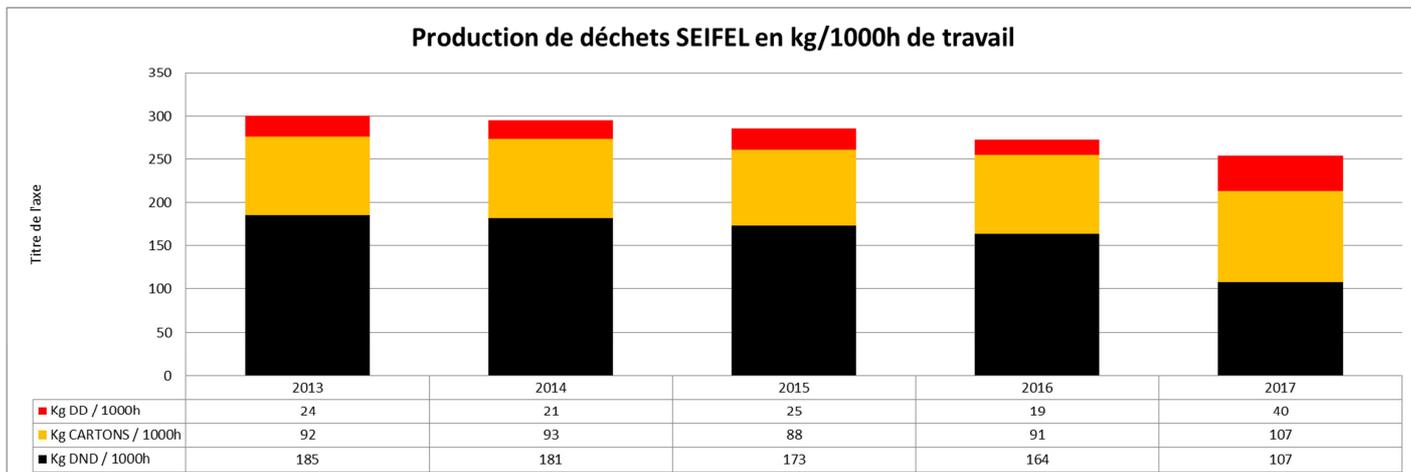
- Participation active au club Déchets organisé par CCI Bretagne pour partager les expériences entre entreprises du département et mutualiser potentiellement des moyens logistiques pour collecter les petites quantités de déchets valorisables.

Programme 2018 :

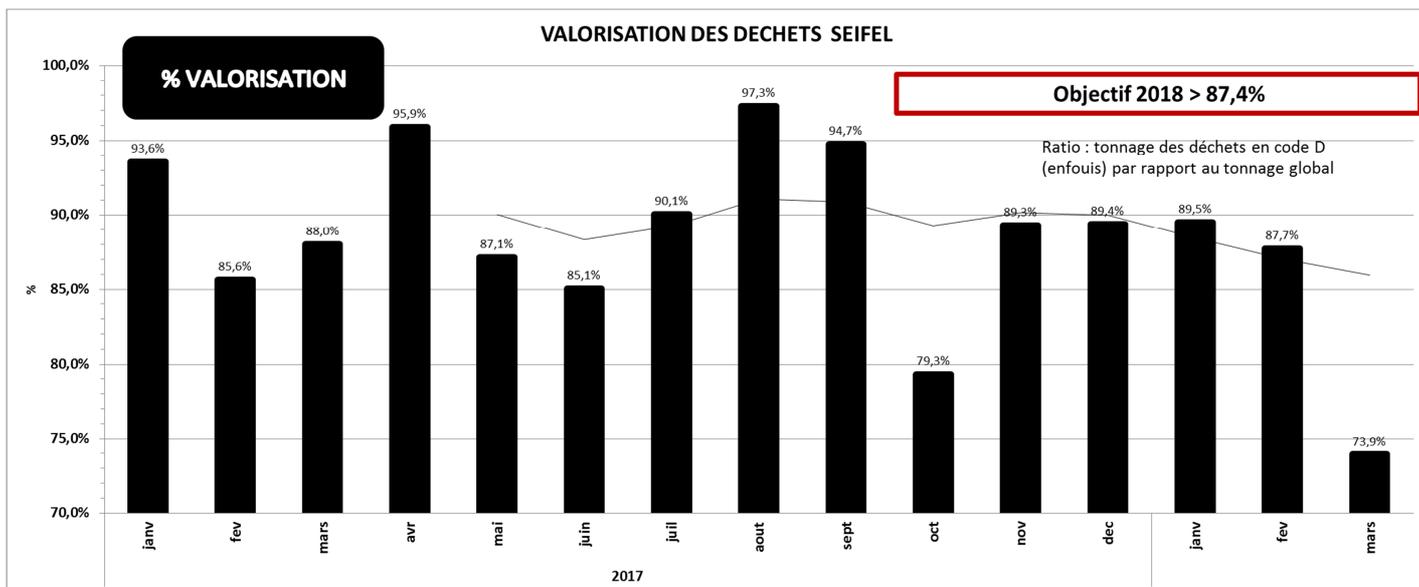
- Participation active au club Déchets organisé par CCI Bretagne pour partager les expériences entre entreprises du département et mutualiser potentiellement des moyens logistiques pour collecter les petites quantités de déchets valorisables.
- Eco-conception pour les nouveaux produits.
- Projet d'étude d'un procédé de co-extrusion visant à intégrer un pourcentage de matières recyclées.

Les indicateurs Environnement:

Volumes de déchets :



Valorisation des déchets :





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

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%



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.



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>



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

VI. Fond de dotation Sicame :

SEIFEL a intégré le Groupe SICAME en avril 2017.

[Sicame Group](#) est un industriel spécialisé dans la conception et la fabrication d'équipements de transmission et de distribution pour réseaux électriques, éclairage public et de télécommunications. Créé il y a plus de 60 ans, le groupe se forme aujourd'hui de 52 filiales implantées dans 25 pays et emploie 2 500 personnes à travers le monde.

Depuis de nombreuses années déjà, le Groupe soutient des actions sociales et humanitaires aussi bien dans le domaine de la recherche médicale que dans l'aide aux pays défavorisés. En effet, pour Sicame, l'œuvre sociale participe à renforcer la volonté de s'inscrire dans une dynamique solidaire et fait partie d'une démarche responsable pour le bien commun.

Le Fonds de dotation Sicame a été créé pour centraliser l'ensemble des projets sociaux du groupe sous une même institution.

Pour plus d'informations cliquez sur ce lien: <http://www.fonds-sicame.com/fonds-de-dotation>