



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

PACTE MONDIAL DES NATIONS-UNIES

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

SOFEMA

Mai 2018



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
I.1 Politique et objectifs	3
I.2 Mise en œuvre	3
I.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 15 mai 2018

Objet : renouvellement de l'engagement de SOFEMA 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.

Je m'engage à poursuivre l'intégration de ces principes dans la gouvernance, la culture, les activités, les modes opératoires de SOFEMA et vous exprime ma volonté de les partager et de les promouvoir dans notre sphère d'influence et notre chaîne de valeur.

En publiant la « Communication sur le Progrès 2017 », SOFEMA affiche ses efforts en matière de développement durable et est heureuse de pérenniser ses actions de progrès.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, mes 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 et celle des achats responsables 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. Il est mis à la disposition des salariés.

1.2.3 La charte des achats responsables

SOFEMA veille à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement de violations des Droits de l'Homme et en fait la promotion dans sa chaîne de valeur. A cet effet, sa charte des achats responsables comporte les principes portant sur les droits de l'homme, les conditions de travail et la lutte contre les minerais issus des zones de conflit. Elle est annuellement envoyée aux fournisseurs.

1.2.4 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 est consultable au sein de l'entreprise dans l'espace de communication dédié.

SOFEMA ne possède pas d'établissement dans des pays considérés comme à risque en matière de Droits de l'Homme.

1.3.2 Le règlement intérieur

Le règlement intérieur a été actualisé pour prendre en compte les dispositions du code du travail portant sur la préservation de la santé des salariés (interdiction du vapotage), celles de la loi Sapin II sur la lutte contre la corruption et les particularités des activités déployées sur les différents sites. Il est diffusé sur tous les sites et consultable dans l'espace de communication interne dédié.

1.3.3 La charte d'achats responsables

35 exemplaires ont été envoyés aux fournisseurs dans le cadre du suivi de la politique du respect des droits de l'homme en 2017.

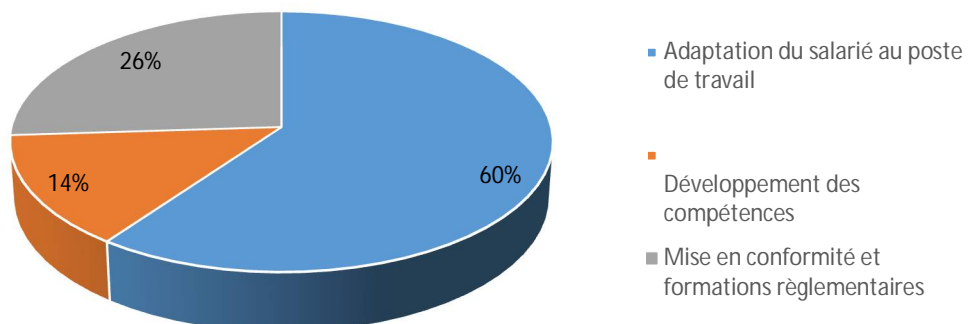
1.3.4 Le Développement des compétences

Les dépenses de formations ont augmenté de 36% en 2017 par rapport à 2016.

Toutes les formations suivies par les salariés sont évaluées. 2 types d'évaluations après les formations sont mises en œuvre :

- L'évaluation de la pertinence, de l'efficacité de la formation dispensée et de la qualité de la prestation du prestataire. Elle est faite par le salarié à travers un questionnaire.
- L'évaluation des effets de la formation : elle a lieu plusieurs mois après la formation et permet de voir si les nouvelles compétences acquises ont eu un effet sur l'efficacité du salarié formé. Elle est faite par le manager.

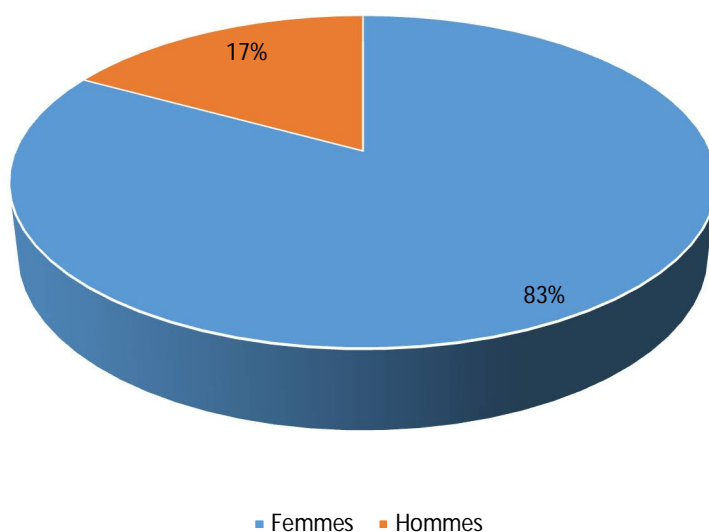
Répartition des actions de formation



Formation qualifiante réalisée en 2017

1

Répartition des bénéficiaires de formations par genre



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. Ces dispositions sont rappelées dans la charte éthique et dans la charte des achats Responsables. Elle assure à l’instance représentative du personnel tous les droits prévus par la réglementation en vigueur :

- La Délégation unique des représentants du personnel aux attributions élargies au CHSCT:
Cette instance unique négocie les principaux enjeux avec l’entreprise au nom et pour le compte des salariés. Elle exerce, entre autres, des missions liées à la prévention, la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des salariés. Elle est consultée pour toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail des salariés.

Les représentants du personnel ont été élus pour une durée de 4 ans le 21 février 2017.

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 :

- L’entreprise respecte la durée légale de travail effectif de 35 heures par semaine conformément aux dispositions de la loi (dite loi « Travail »)

- Les horaires de travail sont aménagés selon la spécificité des établissements et 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 invités à exprimer leur engagement contre les pratiques de travail forcé par la signature de la charte des achats responsables de SOFEMA.

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 incite ses fournisseurs à exprimer le même engagement à travers la signature de sa charte des achats responsables.

2.2.4 L'esprit de cohésion

- SOFEMA organise en son siège et dans ses établissements secondaires une cérémonie annuelle de vœux, étendue aux filiales, autour d'un cocktail déjeunatoire pour renforcer la cohésion des équipes et les liens entre les collaborateurs.
- SOFEMA contribue ponctuellement au financement de rencontres extra-professionnelles - after work - ou de regroupement de tous les salariés à l'effet de renforcer la cohésion de groupe.
- SOFEMA invite tous les salariés et leurs familles à la biennale du salon aéronautique du Bourget.

2.2.5 La diversité et la lutte contre la discrimination

SOFEMA veille à 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.

Elle s'emploie à favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Dans ce sens deux conventions ont été signées avec les associations « ALTHER 78 » et « AIMETH » reconnues par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) afin de l'accompagner dans le recrutement des travailleurs handicapés.

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

Depuis plusieurs années SOFEMA offre à ses salariés la possibilité de télétravailler pour permettre un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Conformément aux dispositions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, SOFEMA s'applique depuis 2014 à lisser les écarts de rémunération entre salariés de catégories professionnelles relevant des anciens contrats.

Le principe « à travail égal salaire égal » est appliqué 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

L'instance représentative du personnel exerce pleinement ses attributions et est consultée sur tous les sujets réglementaires concernant le personnel, les activités de l'entreprise et ses résultats.

Composition de l'instance représentative du personnel (tableau 1).

Collège des agents de maîtrise ou des cadres	Collège des employés
5 dont 2 agents de maîtrise	4
1 représentant des salariés sur chaque site	

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

35 questionnaires portant sur les achats responsables et comportant les engagements contre le travail des enfants et le travail forcé ont été envoyés aux fournisseurs en 2017.

2.3.3 L'esprit de cohésion

- 3 cocktails déjeunatoires ont été organisés dans le cadre de la cérémonie annuelle des vœux sur l'ensemble des établissements de la société en 2017. 1 filiale y a été associée.
- 1 soirée « after work » a été organisée en 2017 à Levallois-Perret.
- Tous les salariés et leurs familles ont été invités à assister au show aérien du Salon International de l'Aéronautique et de l'Espace du Bourget et au déjeuner 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 pour les femmes dans certains secteurs d'activités – mécanique, carrosserie, peinture et logistique - qui sont encore majoritairement masculin.

Taux de femmes dans les effectifs 2016-2017 (tableau 3).

Femmes	
2016	26,4 %
2017	26 %

Taux de femmes cadres et agents de maîtrise 2016-2017 (tableau 4).

	Cadres	Agents de maîtrise
2016	27.78 %	56 %
2017	29.73 %	56 %

« Ateliers protégés » prestataires de SOFEMA 2016-2017 (tableau 5).

2016	1
2017	2

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

2017	2
------	---

Nombre de salariés télétravailleurs (tableau 6).

2017	3
------	---

Rémunération

Des actions de revalorisations salariales sont menées depuis quelques années à l'effet de lisser les écarts de rémunération. Ainsi, la grille de salaires applicable est la même pour tous les salariés nouvellement recrutés à compétences, fonctions, catégories égales ou équivalentes conformément au plan d'action de 2017 et en cours de négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Protection sociale

- Tous les collaborateurs bénéficient d'une couverture santé et prévoyance 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

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. L’évaluation de l’année 2017 est en cours.

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.
- Dans sa démarche d’économie circulaire, SOFEMA valorise et commercialise du matériel roulant d’ancienne génération acquis pour le fournir aux clients à faible pouvoir d’achat.
- SOFEMA fait aussi valoriser ses déchets électroniques, électriques et métalliques.

3.2.3 Seconde vie des équipements informatiques

Dans le cadre du renouvellement du parc informatique, les ordinateurs peuvent être affectés aux établissements secondaires ou aux salariés souhaitant les acquérir. A défaut, ils sont remis à un prestataire du recyclage.

3.2.4 Achats responsables

- Une charte des achats responsables est envoyée aux fournisseurs. Les critères RSE sont pris en compte dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs.
- Dans sa recherche de l'équilibre vertueux, SOFEMA privilégie les fournisseurs locaux en cas de rapport coût/qualité/prix/risques équivalents.
- L'entreprise utilise du papier d'impression écoresponsable.
- SOFEMA investit dans des équipements respectueux de l'environnement.

3.2.5 Sensibilisation aux impacts environnementaux

Vu nos activités, notre impact environnemental est limité. Toutefois, l'entreprise entend mener des actions sur les axes suivants :



- Les rejets atmosphériques
- 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 2017 est en cours de réalisation. Il sera disponible dans les prochains mois.

3.3.2 Gestion des déchets

- Le recyclage et la valorisation sont réalisés par des prestataires reconnus:
 -  17.4 kg de toners d'imprimantes/photocopieurs ont été recyclés (+ 38% par rapport 2016)
 -  10 t de déchets (électroniques, fer, électriques, métalliques et aluminium) ont été valorisés ou recyclés par le prestataire.

3.3.3 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 installé dans ses établissements secondaires 1 cabine de peinture et 1 machine à mousse respectueuses de l'environnement.
- Les critères RSE sont intégrés dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs à l'effet de promouvoir la RSE.
- La charte associée est envoyée aux fournisseurs
- Tous les papiers d'impression utilisés dans l'entreprise sont éco labélisés.

3.3.5 Sensibilisation aux impacts environnementaux

Des actions de sensibilisation sur les bonnes pratiques suivantes sont mises en œuvre. 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

SOFEMA attache la plus grande importance à exercer ses activités avec intégrité et à tout mettre en œuvre pour lutter contre la corruption.

4.2 MISE EN ŒUVRE

4.2.1 Confidentialité et loyauté des pratiques

SOFEMA s'assure du respect de la réglementation applicable y compris dans les pays où elle est amenée à exercer ses activités.

SOFEMA proscrit le recours aux pratiques anticoncurrentielles. A cet effet, le personnel est sensibilisé aux comportements loyaux et est informé du devoir de discrétion portant sur les affaires traitées

Une 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

Après les modules de sensibilisation sur la prévention de la corruption mis en œuvre en 2016, le renforcement du dispositif anti-corruption est en cours de finalisation. Il entrera en vigueur en 2018.

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

SOFEMA renforce son dispositif de lutte contre la corruption par l'instauration d'une politique, d'une charte, d'une procédure d'alerte pour le signalement d'inquiétudes, de comportements ou de faits inappropriés et d'un référent anti-corruption. Ce dispositif quasi-finalisé sera appliqué au premier trimestre 2018.

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.

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.

5 - CONCLUSION

Convaincue que l'intégration des 10 principes du Pacte Mondial et le déploiement de sa démarche RSE sont un levier d'innovations en matière de bonnes pratiques et de performances, SOFEMA s'engage à poursuivre ses efforts d'amélioration continue.