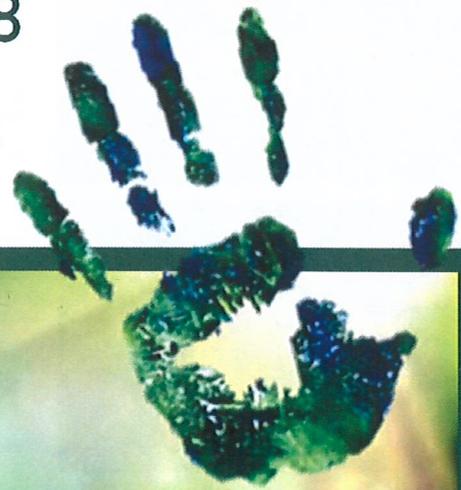




NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

LE PACTE MONDIAL 2018

POLITIQUE RSE
ENGAGEMENT ET COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



SOMMAIRE



Les engagements de DEF



Nos objectifs



Nos réalisations



Les résultats



Nos actions 2019

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

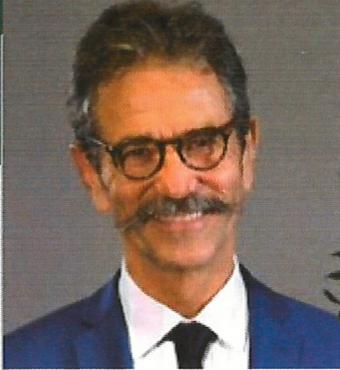
Lutte contre la corruption

- 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

I. ENGAGEMENTS DEF



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, le droit du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

L'entreprise DEF s'efforce de mettre progressivement en application toutes les recommandations du Pacte Mondial dans l'ensemble de ses agences. 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, DEF propose des solutions de sécurité incendie, adaptées à tous types de structures partout dans le monde (détection, évacuation, mise en sécurité, sonorisation, extinction, etc.). Nous comptons aujourd'hui 793 collaborateurs répartis sur 28 agences, pour un chiffre d'affaires de 108.134 .200 €.

Notre culture est fondée sur la sécurité et la protection des Hommes, des bâtiments et de l'environnement. Nous nous efforçons quotidiennement à améliorer nos produits et services dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.

Nos différents dirigeants se sont aussi engagés en signant notre « charte des dirigeants » permettant ainsi de garantir le respect des valeurs de l'entreprise (respect diversité, simplicité dans les échanges, le professionnalisme, l'écoute, l'innovation).

Nous sommes aussi très sensibles aux problématiques environnementales et sociétales, c'est pourquoi nous nous efforçons d'améliorer notre politique Qualité (ISO 9001 v2015), Sécurité (OHSAS 18001 v2007), Environnement (ISO 14001 v2015) et Sociale à travers des actions concrètes et mesurables, fédérant l'ensemble de nos collaborateurs.

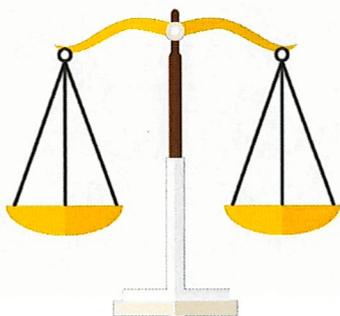
En tant que Président, je suis fier de renouveler mon engagement pour l'année 2018 en corrélation avec le Pacte Mondial.

**Président
M. LECUYER**

II. NOS OBJECTIFS



1. Droits de l'Homme
2. Conditions de travail
3. Environnement
4. Lutte contre la corruption



1. Droits de l'Homme

DEF veille rigoureusement au respect des droits de l'Homme aussi bien en interne qu'en externe. Nous assurons à nos collaborateurs des conditions de travail qui garantissent leur intégrité physique et mentale dans le respect de leur vie privée.

Les domaines qui attirent particulièrement notre attention dans l'entreprise une plus grande vigilance dans notre entreprise sont l'égalité des hommes, la lutte contre la discrimination, la santé et la sécurité de nos collaborateurs ; ainsi que les conditions de travail.



2. Conditions de travail

DEF respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation International du Travail. La société dispose d'un Comité Social et Economique (CSE) qui est consulté et impliqué régulièrement dans les décisions prises par la Direction.

Notre politique RH met en œuvre les moyens adaptés pour que chacun trouve sa place et partage nos valeurs quelque soit son parcours, son poste ou son profil. Outre le développement des compétences professionnelles, nous favorisons les moments privilégiés de détente entre collaborateurs en recherchant leur bien-être et leur épanouissement.

Nous favorisons le dialogue entre les salariés et leurs managers, tous les salariés ont un entretien annuel et individuel d'évaluation et un entretien professionnel « @venir » avec leur manager afin de faire le point sur le rôle de chacun durant l'année écoulée et de préparer l'année à venir.

3. Environnement



Initiée il y a plus de sept ans, la démarche environnementale de DEF est depuis formalisée à travers notre certification ISO 14001 v2015.

De ce fait, nous impliquons nos collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue visant à limiter les impacts de nos activités sur l'environnement, identifier et maîtriser les risques de pollution.

Cette contribution vise à faire évoluer de façon continue nos comportements quotidiens notamment par :

- L'optimisation des déplacements
- La gestion des déchets
- La maîtrise des énergies
- Le remplacement de produits dangereux par des produits écologiques

4. Lutte contre la corruption



DEF s'appuie sur son organisation interne et son service qualité pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption. Notre entreprise étant certifiée ISO 9001, nous réalisons tous les ans des audits internes et externes. Cela nous permet de vérifier si les procédures mises en place sont respectées sans exception.

Les audits internes sont effectués par une équipe d'auditeurs internes. L'ensemble de nos services et agences sont audités sur un cycle de 2 à 3 ans.

Les audits externes sont effectués par un auditeur externe. Ils concernent l'ensemble des services et agences, ils ont lieu également sur un cycle de 3 ans.

Le choix des fournisseurs et des sous-traitants se fait également en respectant nos procédures internes : le service achat et le service juridique fait la demande des documents, certifiant que l'entreprise est à jour de ses obligations et ce afin d'éviter toute forme de fraude.

III. NOS RÉALISATIONS



1. La politique des séniors
2. La politique alternants/stagiaires
3. Le cercle collaboratif « avenir Femmes »
4. L'académie des talents DEF
5. L'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle
6. La valorisation des déchets
7. L'analyse du cycle de vie des produits DEF
8. Le changement de bombes de tests

1. La politique seniors

Les seniors (personne de plus de 50 ans) sont souvent discriminés à l'embauche.

Pour pallier à cette discrimination, nous nous sommes engagés depuis quelques années à faciliter le recrutement et la promotion des seniors.

Cette année encore, nous sommes aller plus loin en mettant en place une politique basée sur deux objectifs majeurs :

- **Maintenir dans l'emploi les seniors**
- **Mettre en place des mesures qui leurs sont favorables**

➤ **Maintien dans l'emploi**

DEF s'est engagée à maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 50 ans et plus. Nous nous sommes fixés comme objectif de conserver un niveau d'emploi des salariés âgés de 50 ans.

➤ **Mesures favorables aux seniors**

Deux mesures majeures ont été mises en place :

1. Développement du tutorat et transmission des savoirs et des compétences

Dans ce but les séniors de 55 ans et plus se verront confier une mission de tuteur auprès des jeunes talents et notamment des personnes recrutées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

2. Recrutement des seniors dans l'entreprise

L'objectif est de recruter des séniors pour faciliter leur accès à l'emploi. Des débats sur lesquels ces recrutements portent sont menés, des modalités de recrutement sont définies et des actions facilitant leur intégration ou réduisant le risque de discrimination sont engagées.

2. La politique alternance

En France, les jeunes sans expérience rencontrent des difficultés pour trouver un emploi stable. L'alternance est un moyen de faciliter leur intégration dans le monde professionnel et leur accès à l'emploi.

Nous avons mis en place une politique interne d'alternance qui vise à augmenter le nombre d'alternants recrutés sous forme de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation; mais aussi le nombre de requalification en CDI.

Notre objectif est de :

- Permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience,
- Bénéficier de l'état d'esprit de la « Génération Y »
- Dynamiser l'entreprise

L'équilibre entre nos séniors et nos jeunes constitue notre richesse.



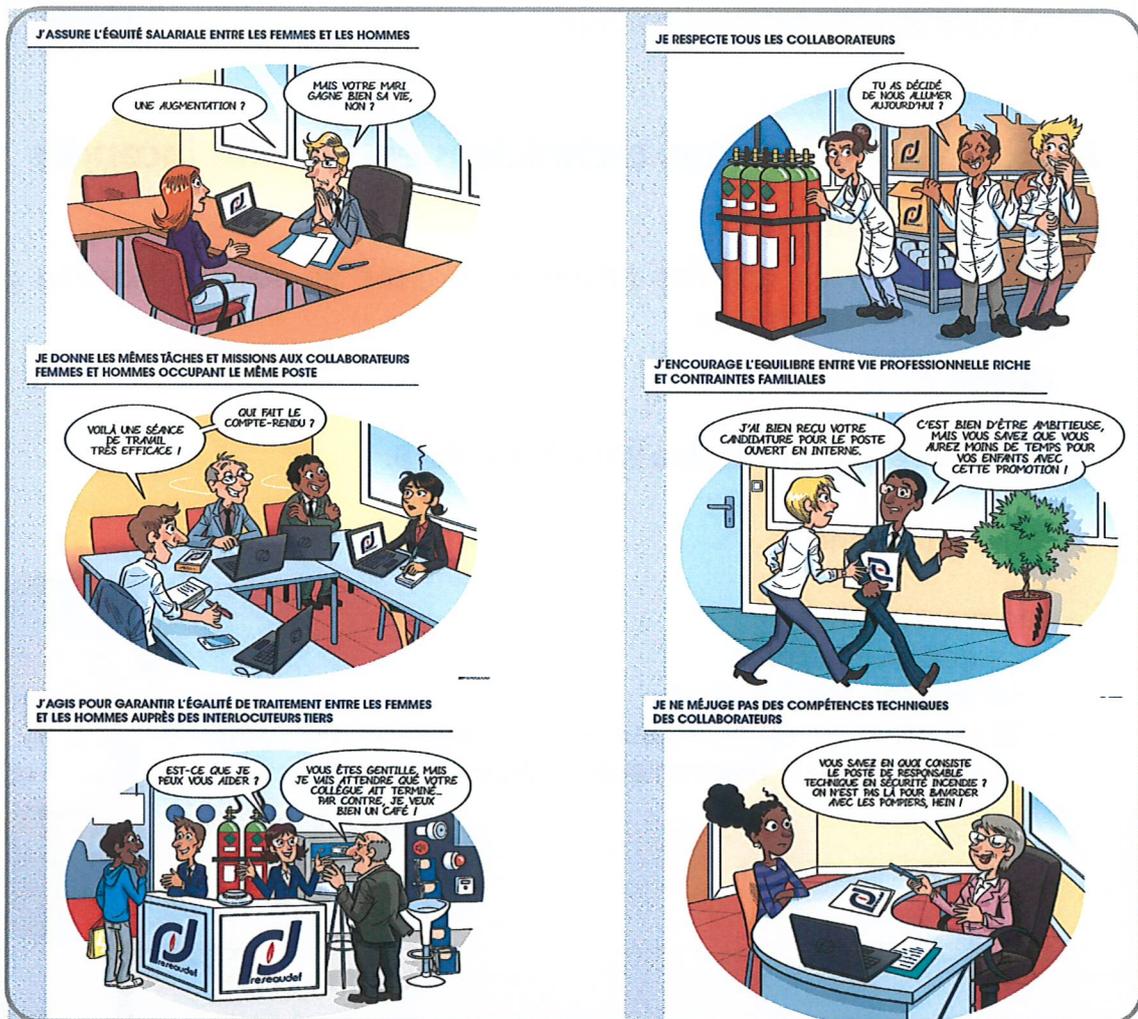
3. Le cercle collaboratif « Avenir Femmes »

L'objectif de ce cercle collaboratif est de promouvoir la place de la femme au sein du Réseau DEF, pour enrichir les échanges et s'assurer que les entreprises du Réseau DEF soient représentatives de la mixité que l'on peut retrouver au sein de la société civile.

3 grands chantiers ont été identifiés:

- Promouvoir le recrutement à l'externe de femmes sur des postes dits « techniques » (commerce, réalisation travaux neufs, maintenance et bureaux d'études)
- Accompagner l'évolution des femmes en interne sur ces postes techniques
- Travailler sur la position de la « Femme » dans le Réseau: son environnement, son ressenti, ses attentes ...

Le RéseauDEF s'engage



4. L'académie des talents

En partenariat avec :



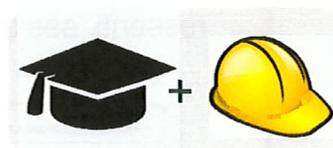
➤ Pallier aux pénuries de compétences

L'objectif ?

C'est de pallier aux pénuries de compétences sur les postes à pourvoir à DEF en mettant en place un partenariat avec la faculté des Métiers d'EVRY (91).

L'académie des talents, c'est quoi?

- Une embauche en CDI
- Un parcours de formation certifiant sur 8 mois
- Une alternance entre la formation à la faculté des métiers et celle en entreprise sur le terrain.



➤ Recruter nos futurs techniciens en sécurité incendie

La première étape :

- 1 Recruter en CDI nos futures techniciens en sécurité incendie pour nos agences en France.

Quand ?

1^{ère} promotion de Novembre 2017 à Juin 2018.

Profil recherché ?

Une personne ayant :

- Le goût du challenge
- Le sens du service client
- Et au minimum un baccalauréat à connotation technique: électrotechnique, électronique ou électrique.



5. Equilibre vie-pro vie-perso

➤ Le télétravail

Initié le **1^{er} Septembre 2016** le télétravail s'inscrit dans nos valeurs et dans le prolongement de la loi du 22 mars 2012 et de l'ANI du 19 Juillet 2005.



En effet, DEF vise à prendre en compte la qualité de vie au travail en recherchant un meilleur équilibre entre responsabilité professionnelle et responsabilité personnelle (y compris familiale), le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de parentalité et de handicap en tenant compte des organisations spécifiques opérationnelles.

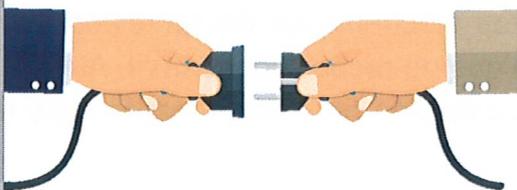
Le télétravail s'inscrit dans une relation managériale basée sur la confiance mutuelle et sur une capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de façon autonome.

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concerné.

Deux principales critères sont nécessaires pour ce droit :

- 1 jour de télétravail maximum par semaine
- Avoir minimum 2 ans d'ancienneté

➤ Le droit à la déconnexion



Entrée en vigueur le **1^{er} Janvier 2017** cette chartre a pour objectif de définir les règles d'utilisation des outils de communication afin que leur utilisation ne contrevienne, ni au droit au repos de chaque collaborateur, ni au respect de leur vie personnelle et familiale.

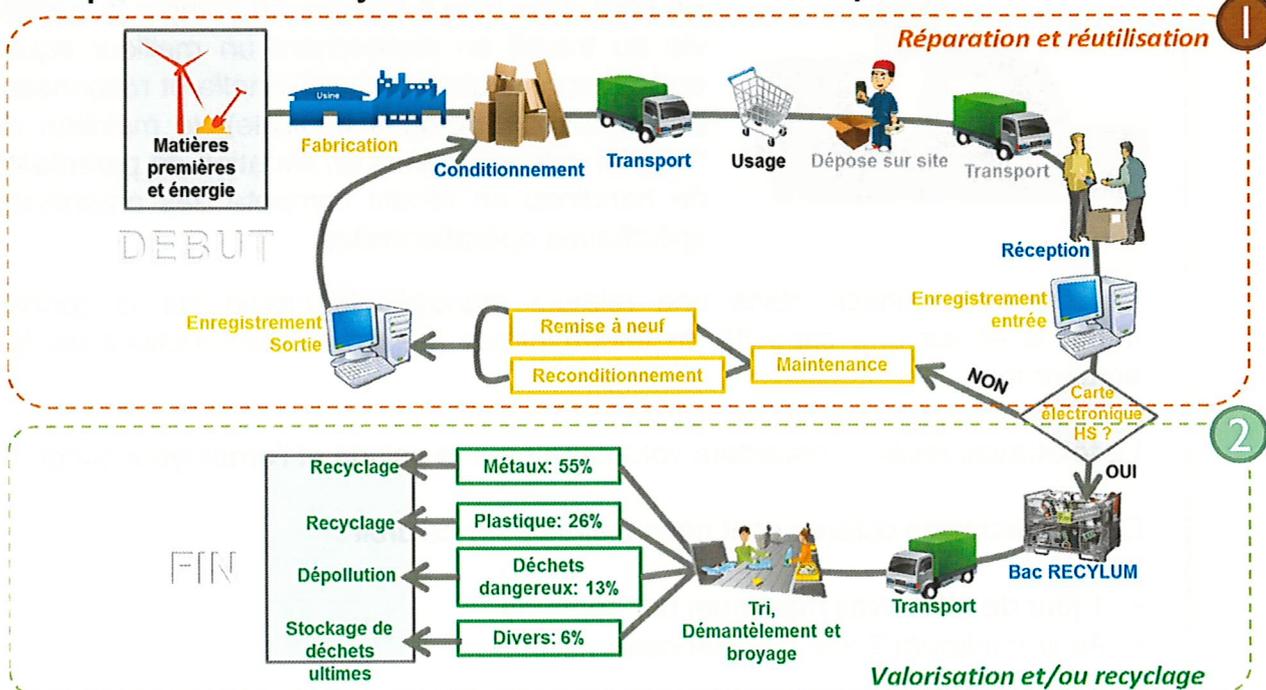
Elle retient comme modalités de mise en œuvre :

- Le droit d'éteindre le ou les outils numériques sur les plages horaires de repos
- Le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques ou aux messages électroniques à caractère professionnel sur les plages horaires de repos
- La faculté de définir des plages pendant lesquelles le salarié ne souhaite pas être sollicité.

6. Nos filières de valorisation des déchets focus sur la filière D3E

Dans le cadre de notre activité de mainteneur en système de sécurité incendie, DEF récupère régulièrement des matériels électriques et électroniques (détecteurs, cartes électroniques, etc.) qui seront soit réparés et reconditionnés soit considérés comme des déchets et mis dans une filière de valorisation.

Exemple: Schéma du Cycle de vie d'une carte électronique DEF



1 Reconditionnement des D3E

Afin de permettre aux détecteurs et aux cartes électroniques démantelées d'avoir une seconde vie, DEF a mis en place une politique de reconditionnement. Ainsi, tous les détecteurs et/ou cartes électroniques sont collectés pour être réparés dans une entreprise du RéseauDEF.

2 Valorisation des D3E non reconditionnable

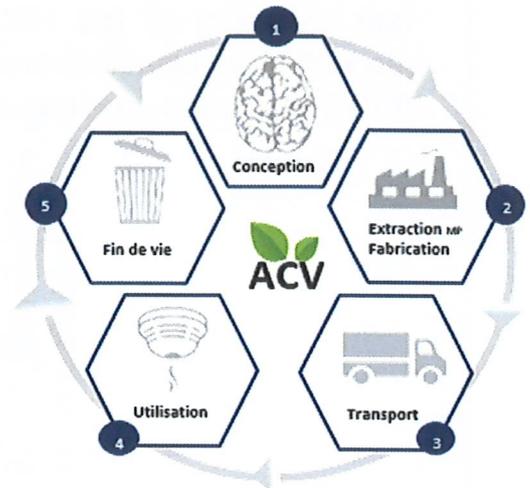
Dans le cadre de sa responsabilité élargie en tant que producteur de D3E professionnel, DEF adhère depuis 2014 à RECYLUM (maintenant ESR), un éco-organisme qui est en charge de la collecte et du recyclage des DEEE pro. Des bacs de récupération sont donc présents dans toutes les agences de DEF (via PAPREC ou RECYLUM directement).

III. NOS RÉALISATIONS

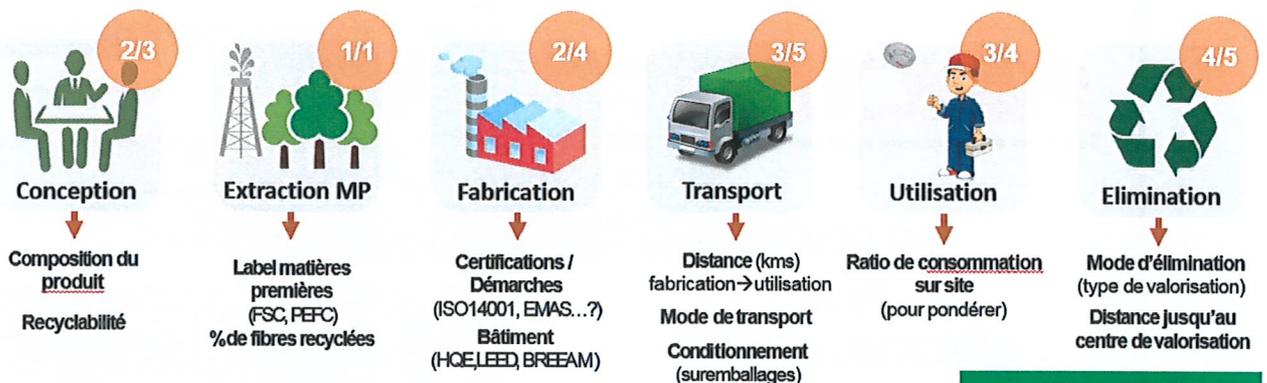
7. L'analyse ACV des produits DEF

Depuis Mai 2017 DEF est certifiée **ISO 14001 version 2015** et c'est dans ce cadre-là et pour aller plus loin dans notre démarche d'analyse environnementale que nous avons décidé d'évaluer l'impact des produits et services sur l'environnement.

Pour commencer, nous avons décidé de réaliser l'analyse du cycle de vie des produits DEF en utilisant la méthodologie inspirée de l'ISO 14040 : « Management environnemental – **Analyse du cycle de vie** » et de la méthode du PEP (Profil Environnemental Produit) qui consiste à évaluer nos produits sur les **6 étapes** du cycle de vie selon des critères que nous avons définis au préalable.



Méthodologie ACV permettant d'évaluer factuellement l'impact environnemental d'un produit

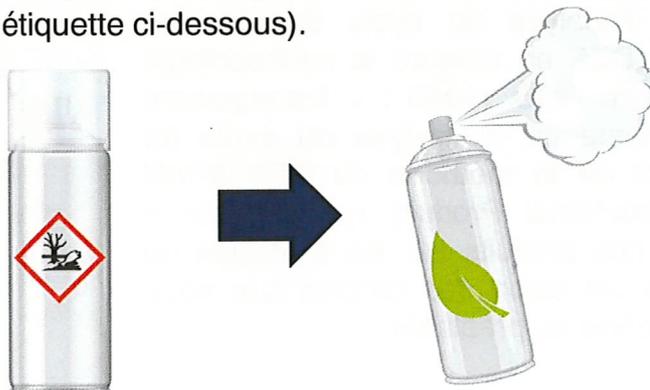


Ainsi, elle permet de déterminer l'impact des produits sur l'environnement et ensuite de hiérarchiser ces produits au vu des résultats obtenus afin de prioriser nos actions.

III. NOS RÉALISATIONS

8. Le changement de bombes de test

En 2018, pour baisser significativement notre impact sur le réchauffement climatique et afin de répondre à l'objectif de l'Union Européenne de réduire de près de 80% sa consommation de gaz HFC d'ici 2030. DEF a décidé de **remplacer ces bombes de test** contenant du gaz HFC 134 A (de gaz fluorés ayant un PRP (potentiel de réchauffement planétaire supérieur à 150) par des bombes de test contenant du HFO (PRP inférieur à 1, voir étiquette ci-dessous).



Etiquette de la nouvelle bombe de test

DEF Contient un gaz nommé HFO 1234ze sans impact sur la couche d'ozone et avec un Potentiel de Réchauffement Planétaire inférieur à 1.

Solutions et services de systèmes de sécurité incendie

**GAZ D'ESSAIS
POUR
DÉTECTEURS DE FUMÉE**

DEF LA DÉTECTION ÉLECTRONIQUE FRANÇAISE
9 rue du S... - 91300 MASSY
13 81 81
...online.com

ATTENTION : Récepteur peut éclater sous l'effet de la chaleur. Protéger du rayonnement solaire. Ne pas exposer à la chaleur, des surfaces chaudes, des étincelles, des flammes nues ou sur toute autre source de chaleur. Ne pas vaporiser sur une flamme nue ou sur toute autre source de chaleur. Ne pas exposer à une température supérieure à 50°C/122°F. Ne pas utiliser dans des endroits confinés. Ne présente pas de danger pour la santé (cependant voir les rubriques 3.1 et 3.2 de la FDS). Mais, ne pas respirer ou mettre en contact avec les yeux. Contient un gaz nommé HFO 1234ze ; sans impact sur la couche d'ozone et avec un Potentiel de Réchauffement Planétaire (PRP ou GWP) inférieur à 1. Éliminer le contenu/récepteur conformément à la réglementation en vigueur.

GAZ NON INFLAMMABLE e3 Poids 355 gr
USAGE PROFESSIONNEL Volume net 250 ml **355**

C'est l'un des « Aspect Environnementale Significatif (AES) » identifié dans l'analyse environnementale de DEF, avec une consommation de bombes aérosols en 2017 de 13 257 bombes, qui disparaît au profit de ce gaz.

IV. LES RÉSULTATS



1. L'égalité Homme/Femme
2. La répartition des séniors
3. L'évolution du recrutement des alternant/stagiaire
4. L'augmentation de la valorisation des déchets
5. La diminution de la consommation du carburant

Hausse de la part des femmes dans l'effectif global

Grâce aux actions favorisant le recrutement des femmes, à l'accord « égalité professionnelle » mis en place en 2011 et à la création du cercle « avenir femme » en 2017, la part des femmes ne cesse d'augmenter.

	2014	2015	2016	2017	Septembre 2018
Part de femmes / effectif total	17,36%	18,45%	19,53%	18,90%	19,72%
Part des femmes dans le technique/ effectif total	0,67%	0,64%	0,64%	0,63%	0,73%

Augmentation du nombre des seniors

Le nombre des seniors ne cesse d'augmenter et à fin Septembre 2018 DEF compte 108 seniors soit 7,31% de l'effectif global.

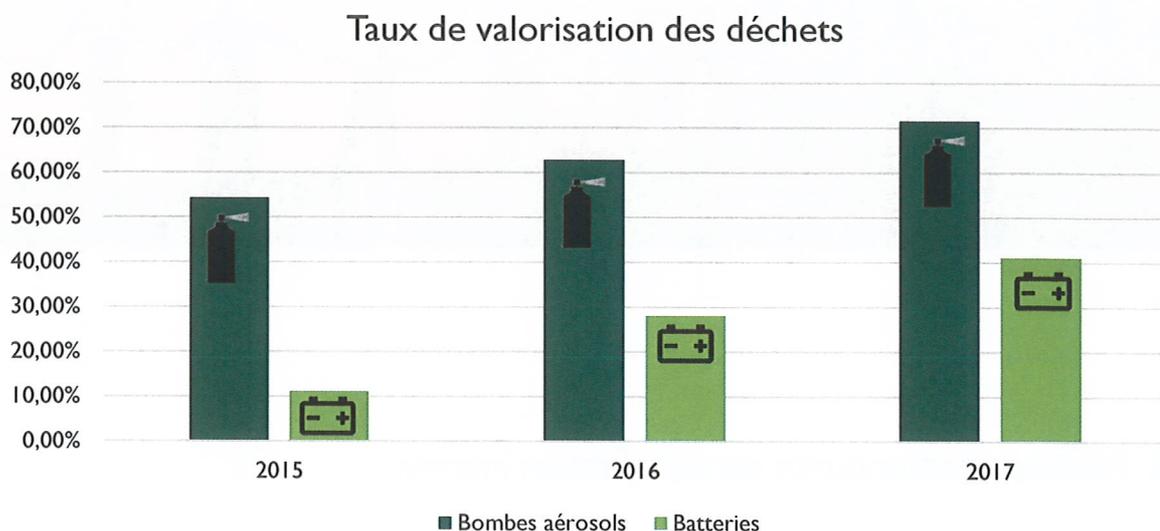
	2013	2014	2015	2016	2017	Septembre 2018
Part de seniors / effectif total	4,12%	4,30%	4,77%	5,91%	6,64%	7,31%

Augmentation du nombre d'alternant / stagiaire

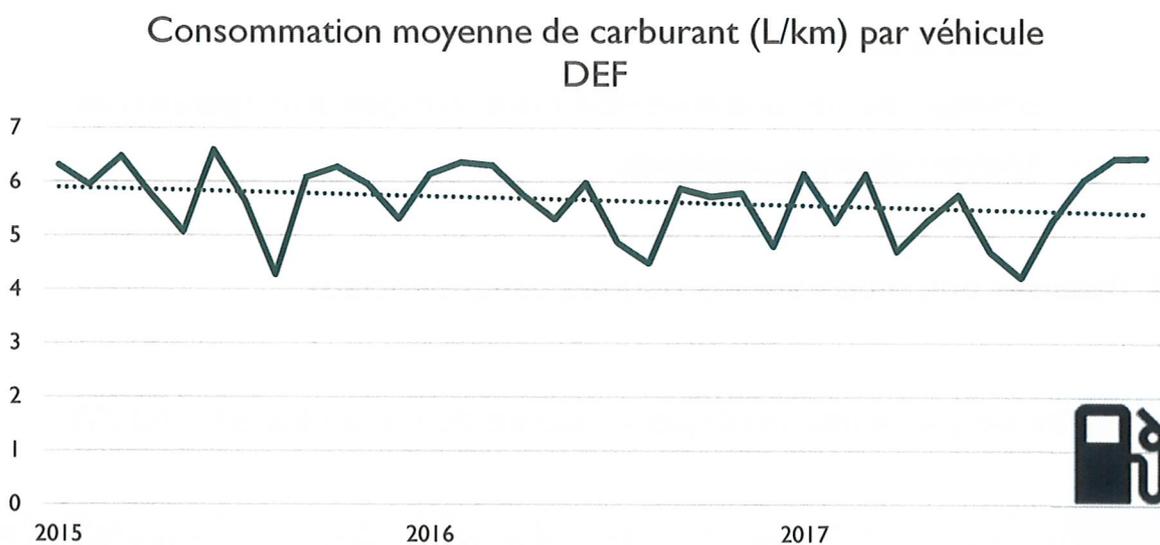
La remontée du nombre d'alternants se confirme en 2018 avec un total de 42 alternants.

	2013	2014	2015	2016	2017	Septembre 2018
Nombre de contrat alternants	28	29	44	27	24	42

Hausse du taux de valorisation des déchets



Baisse de la consommation moyenne par véhicule DEF



ACTIONS 2019/2020



- Réaliser une enquête de satisfaction interne
- E-learning environnement
- Mise en place d'une application HSE sur smartphone permettant de :
 - Réaliser des communications HSE
 - Activer le DATI
 - Echanger sur des questions HSE entre un expert et un opérationnel
 - Analyser les presqu'accidents
- Réaliser une étude sur les risques psychosociaux
- Mettre en place une politique « Qualité de vie au travail » (QVT)