

PACTE MONDIAL

ENGAGEMENT ET COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

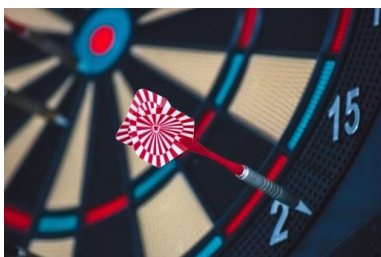
2018





Engagement de SSI Service

3



Nos objectifs

4-6



Nos réalisations

7-12



Les résultats

13-15



Les actions

16-17

Conclusion

18

L'ENGAGEMENT DE SSI SERVICE



Depuis 2008, SSI Service est adhérente au Pacte Mondial des Nations Unies. Par cette adhésion, nous nous sommes engagés à adopter et promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

SSI Service est spécialisée dans 5 métiers de la sécurité incendie : la détection incendie, l'extinction automatique à gaz, l'éclairage de sécurité, la détection gaz et le désenfumage.

Notre réseau compte 14 agences réparties sur la France métropolitaine, un effectif de 253 salariés et un chiffre d'affaires de 32M€.

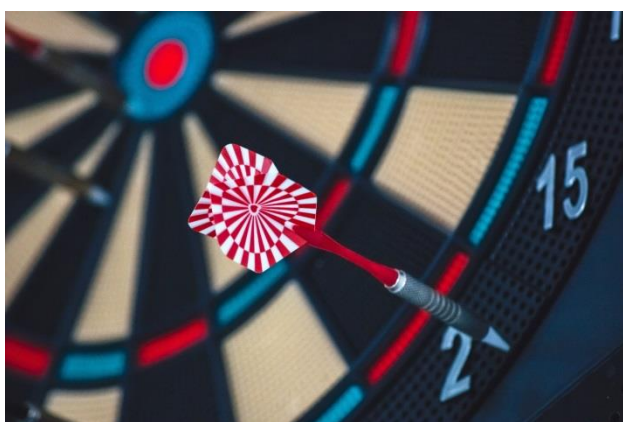
Notre mission est d'impliquer nos collaborateurs et partenaires sociaux dans nos actions de soutien au Pacte Mondial.

En tant que Directeur Général de SSI Service, je renouvelle notre engagement auprès du Pacte Mondial en 2019.

Philippe FRANQUET

Directeur Général de SSI Service

I. NOS OBJECTIFS



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



I. NOS OBJECTIFS

1. Droits de l'Homme



SSI Service 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, respectent leur vie privée et leur vie de famille.

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

2. Conditions de travail



SSI Service respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail. La société dispose d'un Comité Social Économique (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 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

SSI Service a placé l'Environnement et le Développement Durable au cœur de ses objectifs et les décline au quotidien dans sa gestion interne. 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.

Pour contribuer à préserver l'environnement, nous faisons évoluer de façon continue nos comportements quotidiens : nos déplacements, nos impressions, notre consommation d'énergie, la gestion des déchets,...

En tant que mainteneur des systèmes de sécurité incendie, nous avons un rôle important d'accompagner nos clients dans la gestion responsable de leurs matériels.



4. Lutte contre la corruption

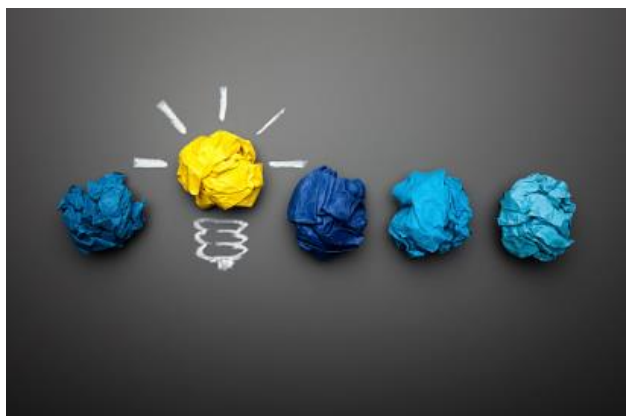
SSI Service s'appuie sur son organisation interne et son service qualité pour prévenir et détecter les faits de fraude et de corruption. Notre entreprise étant certifiée ISO 9001, nous réalisons tous les ans des audits internes et externes. Cela nous permet de vérifier si les procédures mises en place 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 3 ans en raison d'1/3 par an.

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

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

II. NOS RÉALISATIONS



1. La politique seniors
2. La politique alternance
3. La politique handicap
4. Le cercle collaboratif « Femmes d'avenir »
5. La filière de revalorisation de matériel



II. NOS RÉALISATIONS 2018

SSI Service poursuit des actions de lutte contre toute forme de discrimination. Nous favorisons le recrutement et la promotion des femmes, en 2018 ce sont 16 femmes qui nous ont rejoint. En termes de promotions, ce sont 3 femmes promues en cette fin 2018.

Dans notre lutte contre la discrimination liée à l'âge, nous effectuons nos embauches sans limite d'âge, afin d'offrir les mêmes opportunités à tous les candidats en se basant uniquement sur les compétences professionnelles de chacun. Dans ce but, nous avons mis en place une politique seniors et une politique alternance.

1. La politique seniors

Les seniors (personne de plus de 45 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**

Droits de l'homme :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.

2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

II. NOS RÉALISATIONS 2018

➤ **Maintien dans l'emploi**

SSI Service 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 et plus au moins équivalent à 8% des ETP (équivalent à temps plein).

➤ **Mesures favorables aux seniors**

2 mesures majeures ont été mises en place :

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

Dans ce but, 20% des seniors de 55 ans et plus se verront confier une mission de tuteur pour pouvoir exploiter au mieux cette modalité de fonctionnement.

2. Recrutement des seniors dans l'entreprise

L'objectif est de recruter des seniors 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.

Droits de l'homme :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.

2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



NOUS SOUTENONS LE
PACTE MONDIAL



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 transformation en CDI.

Notre objectif est de :

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

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

3. La politique handicap

SSI Service s'engage en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Notre objectif est d'offrir une égalité des chances et de continuer notre lutte contre la discrimination.

Des aménagements peuvent être mis en place selon les besoins de la personne.

Droits de l'homme :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



3. Le cercle collaboratif « Femmes d'avenir »

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 ...

Droits de l'homme :

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.

2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

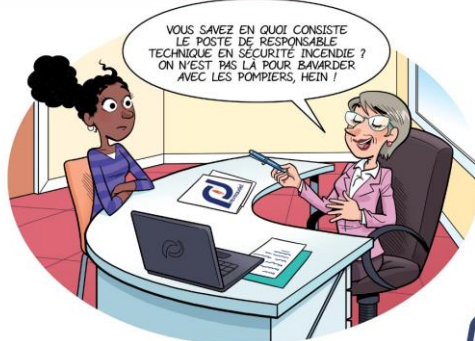
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le RéseauDEF s'engage

JE DONNE LES MÊMES TÂCHES ET MISSIONS AUX COLLABORATEURS
FEMMES ET HOMMES OCCUPANT LE MÊME POSTE



JE NE MÉJUGE PAS DES COMPÉTENCES TECHNIQUES
DES COLLABORATEURS



1. Nos filières de valorisation des déchets

Dans le cadre de son activité de mainteneur en système de sécurité, SSI Service récupère régulièrement du matériel électrique et électronique (BAES, détecteurs, cartes électroniques etc.). Afin de valoriser ce matériel, SSI Service reconditionne le matériel qui peut l'être en partenariat avec MIPE une entreprise du Réseau DEF. Le reste du matériel part en filière de recyclage via un prestataire externe.

2. 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 Réseau DEF.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

3. 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. SSI Service 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).

III. LES RÉSULTATS



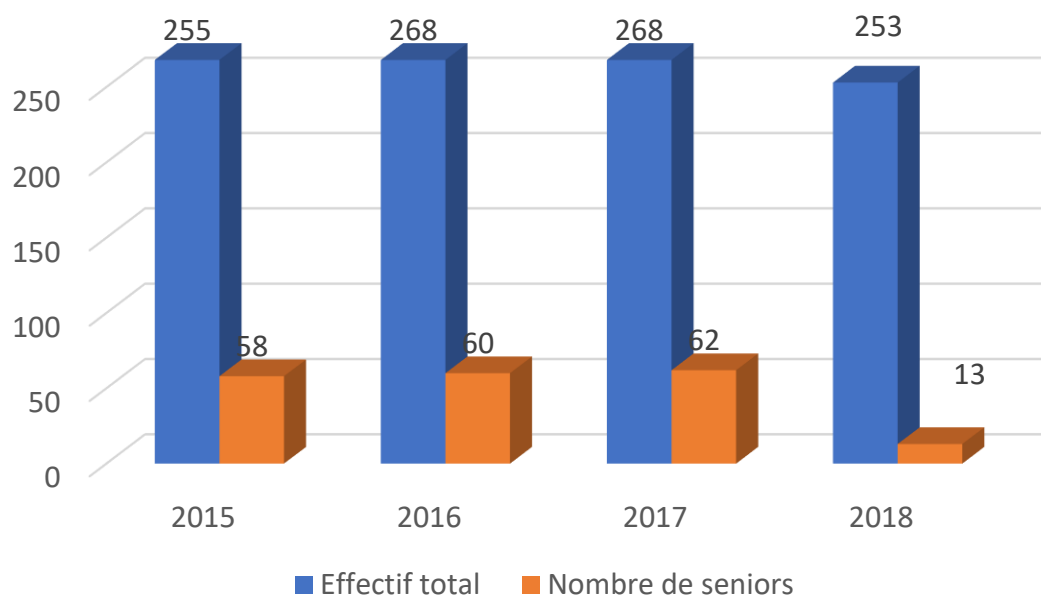
Hausse de la part des femmes dans l'effectif global

Grâce aux actions favorisant le recrutement des femmes et à l'accord « égalité professionnelle » mis en place en 2011, la part des femmes ne cesse d'augmenter aussi bien dans l'effectif total que dans l'effectif des cadres.

	2015	2016	2017	2018
Part de femmes / effectif total	16%	17%	18%	18,97%
Part des femmes cadres / effectif total des cadres	12%	14%	18%	19,64%

Augmentation du nombre des seniors

À cette fin 2018, SSI Service compte 13 seniors.

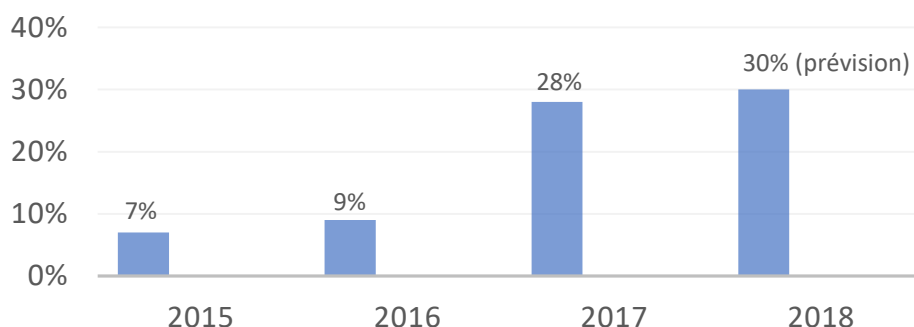


Augmentation du nombre d'alternants

La stabilisation du nombre d'alternants se confirme avec un total de 11 alternants.

	2015	2016	2017	2018
Nombre d'alternants	15 alternants	11 alternants	11 alternants	11 alternants

La filière de valorisation de matériel



Evolution du nombre de détecteurs ioniques démantelés

La date butoir réglementaire de démantèlement des détecteurs de fumées à source radioactive (DFCI) ioniques, fixée à décembre 2017, avant entrée en régime dérogatoire, explique la diminution du nombre de détecteurs ioniques démantelés, ceux-ci étant de moins en moins présents sur les installations de nos clients.

	2015	2016	2017	2018
Nombre de détecteurs ioniques démantelés	31 204	28742	33935	44500 (prévisionnel)
Taux d'évolution	+ 5,1 %	-7,9 %	+ 18,1%	?

IV. Nos ACTIONS 2019-2020



IV. Nos ACTIONS 2019-2020

- Déployer la filière de revalorisation des bombes de test dans toutes les agences
- Mettre en place des indicateurs de suivi environnemental (taux de valorisation des déchets, suivi des consommations d'énergie, consommation carburant etc.)
- Réaliser une étude sur les risque psychosociaux
- Réaliser une enquête de satisfaction interne



Les bonnes pratiques du Pacte Mondial enrichissent notre stratégie d'entreprise. Les actions citées dans ce document reflètent l'implication continue de nos collaborateurs ; en particulier le service des Ressources Humaines, le service Qualité et Environnement, ainsi que le service Logistique.

Il va sans dire que l'appui de la Direction a été d'une grande importance dans le choix et l'accomplissement de ces actions.

En parallèle nous assurons notre rôle d'informer et d'impliquer nos clients dans la gestion responsable de leurs matériels de sécurité incendie, notamment en ce qui concerne le démantèlement des détecteurs ioniques.



NOUS SOUTENONS LE
PACTE MONDIAL



Une présence nationale, une proximité régionale



SSI Service

Bâtiment Le Thalès
Parc des Algorithmes
Route de l'Orme des Merisiers
91190 Saint-Aubin

Tél. 01 64 86 63 63
Fax 01 64 86 70 40
contact@ssiservice.fr

www.ssiservice.fr

