Rapport RSE 2019

Sur données 2018

UN GLOBAL COMPACT

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.

Contact : ethique@sygmatel.fr

Le mot du président

Ce deuxième rapport vient confirmer notre engagement auprès du Pacte Mondial de l'ONU et traduire la mise en œuvre concrète, progressive, de ses 10 principes (Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, Environnement, Lutte contre la corruption) en contribution aux Objectifs de Développement Durable qui concernent le plus notre activité.

Avec une meilleure connaissance de nos impacts sociétaux, nous mesurons mieux l'effet de nos actions mais aussi le chemin restant à parcourir.

Nous pouvons être fiers de nos progrès en matière de sécurité, de notre création d'emploi, de nos innovations digitales au service du client, de nos actions de promotion interne, et de solidarité sur nos territoires.

En revanche, nous devons être vigilants à ce que le contexte de croissance du groupe ne relègue pas nos actions en faveur des transitions sociétales au second plan. Nous devons les intégrer davantage, au contraire ; à la fois pour répondre aux urgences environnementales et sociales, et comme levier de pérennité et d'attractivité de notre Groupe.

J'encourage toutes les équipes à s'approprier la démarche et ce rapport pour co-construire les actions de demain. Et j'invite les autres parties prenantes à dialoguer avec nous pour nous aider à progresser.

Bonne lecture !

Olivier de la Chevasnerie
Président

Préparé par Vertuel 2019 www.vertuel.fr

Le Groupe Sygmatel
Implantations & activités

Nos métiers

- Electricité générale
- Domotique
- Sécurité électronique
- Sonorisation & audiovisuel
- Maintenance & services

Chiffres Clé

CA 36,5M€ en 2018
(+14%)
298 salariés (+9%)

Nos agences & marques

Sygmatel Electricité
Bouyer, Muller, Sarthe, Bretagne
Sygmatel Electronique
Horelec, Instant Electronique - Nantes, La Baule, Vannes
Vaugeois Electronique
Tours, Vendée, Angers, Chateauroux
Modif Nanterre

Sygmatel détient des parts minoritaires de :

elogia — Etudes en efficacité énergétique

domea conseil — Conseil en domotique liée au handicap

(Exclues du périmètre du rapport RSE)

Notre cheminement RSE

2016

Diagnostic RSE
par entretien
avec les membres
du CODIR

2017

Structuration de la démarche RSE
autour de 4 priorités pour créer le
Plan d'actions RSE Groupe 2017-2020

Ouverture du capital aux salariés en Crowdfunding

Signature du pacte Mondial de l'ONU

Adoption & signature de la **charte éthique du Groupe** co-construite

Création de poste & recrutement :
animateur.rice HSE & RSE

2018

Mise en œuvre par chaque agence de leur propre plan d'action RSE dans le cadre de celui du Groupe

Priorité Santé-sécurité au travail

Définition d'un tableau de bord RSE

Premier rapport RSE

Nos Priorités RSE

Ethique différenciante dans nos activités	Traduire notre différence d'éthique et d'engagement dans nos activités et leurs évolutions, nos relations avec nos clients et nos fournisseurs, pour qu'elles soient perçues comme différentes.
Epanouissement professionnel de nos collaborateurs	Favoriser l'implication des salariés par la qualité de l'emploi et la pérennité de nos engagements. A l'aide du dialogue, améliorer les conditions de travail et la sécurité, l'égalité professionnelle, et la diversité. Faire participer nos collaborateurs à la vie de l'entreprise et donner du sens à leur travail.
Préservation des ressources & empreinte carbone	Rechercher des solutions adaptées pour réduire et valoriser les déchets de nos sites. Réduire notre empreinte carbone en agissant sur le transport et l'énergie, y compris par la performance énergétique de nos bâtiments et la mobilité des salariés.
Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires	S'impliquer dans les réseaux économiques locaux et porter la RSE à l'échelle régionale. S'engager avec les parties prenantes en faveur des enjeux de développement durable des territoires d'implantation.

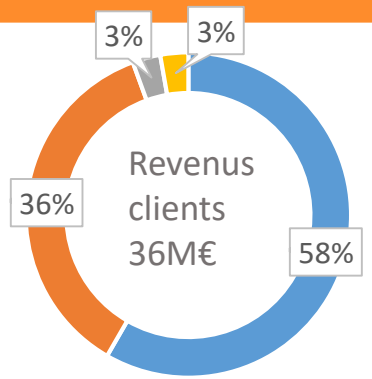
Notre plan d'action 2017-2020

Ethique différenciante dans nos activités	Formaliser une démarche RSE différenciante et étayée, fondée sur notre éthique.
	Communication de la RSE sur les supports du groupe
	Mettre en œuvre une démarche qualité simple et pragmatique fondée sur la satisfaction client
	Définir et mettre en œuvre une stratégie achats responsables
	Développer des services éco-responsables
	Sensibiliser les clients / prescripteurs aux enjeux des transitions sociétales (technologiques, comportementaux et d'achats)
Epanouissement professionnel de nos collaborateurs	Favoriser l'implication des salariés, notamment la pérennité et la qualité de l'emploi
	Animer la Santé/Sécurité sur tous les sites
	Développer les compétences des collaborateurs (règlementaires / savoir-être & savoir-faire / techniques)
	Favoriser le bien-être au travail
Préservation des ressources & empreinte carbone	Réduire / valoriser les déchets
	Réduire notre empreinte carbone en agissant sur le transport et l'énergie
	Optimiser l'utilisation de ressources naturelles et primaires (cuivre, papier,…)
Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires	Agir en soutien de l'éducation, de l'emploi dans la diversité (handicap, mixité, jeunes, quartiers, zone franche…)
	S'impliquer dans les réseaux économiques locaux et partager l'expérience RSE
	Développer les achats locaux
	Soutenir les associations oeuvrant pour le développement durable des territoires par un mécénat concerté (compétences ou dons)

Ethique différenciante dans nos activités

Traduire notre différence d'éthique et d'engagement dans nos activités et leurs évolutions,
nos relations avec nos clients et nos fournisseurs,
pour qu'elles soient perçues comme différentes.

Partage
de la valeur créée



- Fournisseurs (21M€)
- Collaborateurs (13M€ dont salaires nets versés 7M€)
- Etat : impôts & taxes (1M€)
- Ré-investissement dans l'entreprise et rémunération des actionnaires (1M€)

Une éthique commune, des plans d'action RSE déclinés par agence

Suite à la structuration de notre démarche RSE en 2017, nos agences s'étaient dotées d'un plan d'action pour 2018 avec pour priorité la santé-sécurité au travail, et au minimum 3 actions à déployer (au-delà de leurs acquis).

Une large autonomie a été laissée aux directeurs d'agence pour la mise en œuvre de ces plans avec possibilité de recourir au support de l'animateur.rice HSE & RSE et du cabinet Vertuel, pour la RSE.

- Un des enjeux réside dans l'implication progressive de tous
- La charte éthique Groupe, qui traduit notre identité autour de nos valeurs - Confiance, Respect, Envie, Expertise – et de la RSE, a été affichée et expliquée dans la plupart des agences.
- Au-delà, l'agence Horelec a sensibilisé ses équipes à la RSE. L'idée, à terme est que chacun s'approprie les enjeux, questionne ses propres pratiques et les fasse évoluer ; mais aussi propose des idées d'action à mettre en œuvre dans une logique de co-construction des futurs plans d'action RSE. Bonne pratique à renouveler et étendre aux autres agences en 2019.

Chiffre Clé

100% des agences du Groupe engagées dans un plan d'action RSE en 2018 (83% en 2017)

Contribution aux …

ODD	Principes du Pacte Mondial
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Ethique différenciante dans nos activités

Les agences ont commencé à communiquer la démarche RSE du Groupe aux clients, notamment à l'aide du rapport RSE 2017, en réponse aux critères RSE dans les dossiers techniques, ou en publiant des actualités dans les réseaux sociaux.
Mais la contribution de nos activités aux transitions sociétales – la plus efficace des sensibilisations client – reste, aujourd'hui, le développement de notre expertise, pour proposer des solutions techniques (LED, chauffage basse consommation,…) de qualité et économes en énergie, ou des innovations au service du client cohérentes avec l'évolution de la société.

>> Réalisations 2018

Innovation au service du client

Modif a eu l'idée d'équiper ses armoires électriques d'un QR code qui permet d'accéder à une plateforme informatique où nos équipes, et le client après avoir acquis les droits, peuvent retrouver les schémas électriques de l'armoire mais aussi tous les fichiers utiles à son exploitation : nomenclature, fiches de contrôle et d'essai. → Zéro papier et maintenance facilitée par une documentation toujours à jour.

Maintenance préventive

L'activité de maintenance nécessite beaucoup de réactivité et suscite des fluctuations de charge difficiles à gérer ; à moins de proposer de la maintenance préventive lissée sur l'année et forfaitisée sur base d'un diagnostic initial, le tout reposant sur l'installation de fournitures de qualité à durée de vie a priori plus longue. Une démarche gagnant-gagnant proposée en 2018 par Instant Electronique et Bouyer.

Poursuite de la digitalisation

Sygmatel poursuit sa mutation digitale, initiée en 2016. Notre application mobile maison GI2T pour le suivi des marchés de maintenance a évolué en 2018 pour devenir Watt app et offrir de nouvelles fonctionnalités : consultation des plannings et plans des sites clients, rédaction de comptes-rendus d'intervention et transmission directe des informations liées à la facturation. Couplée à notre centre d'aide téléphonique (Watt help), elle constitue un réel support aux équipes mobiles tout en favorisant la réduction de leurs déplacements.
La digitalisation se traduit aussi par l'adoption d'un SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) – incluant les demandes de congés payés et la numérisation des dossiers RH – qui sera déployé en 2019.

Et notre éthique d'achat ? Sans avoir formalisé une démarche d'achats responsables, sauf demande expresse du client, nous sélectionnons et installons prioritairement des marques de fournitures électriques / électroniques reconnues et de qualité, achetées auprès de distributeurs nationaux réputés ; considérant maîtriser ainsi les risques humains et environnementaux sur la chaîne de valeur, puisqu'ils ont leur propre démarche RSE ou/et sont assujettis à la loi sur le devoir de vigilance (entreprises de plus de 5000 salariés dans le monde).

Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

Favoriser l'implication des salariés par la qualité de l'emploi et la pérennité de nos engagements.
A l'aide du dialogue, améliorer les conditions de travail et la sécurité, l'égalité professionnelle, et la diversité.
Faire participer nos collaborateurs à la vie de l'entreprise et donner du sens à leur travail.

Chiffre Clé

Nombre d'accidents du travail en 2018 :
16 dont 5 intérimaires (2017 : 19 dont 5)
Taux de fréquence Sygmatel : 34*
Niveau sectoriel (bâtiment) : 40

* Incluant les heures intérimaires

Santé-sécurité au travail, notre priorité

Dans notre secteur, nos collaborateurs et leurs compétences sont nos meilleurs atouts. C'est pourquoi nous visons leur épanouissement professionnel, à commencer par préserver leur santé dans un contexte d'allongement progressif des carrières.

L'effort porté en 2017 sur le développement d'une culture de la sécurité, notamment par le renforcement de l'animation et de la sensibilisation et la création d'un poste d'animateur.rice HSE (Hyginène Sécurité Environnement) avec des relais sécurité sur tous les sites, s'est poursuivi en 2018 :

- L'encadrement des chantiers a été formé en début d'année afin de renforcer leur implication ;
- Les investissements dans les équipements contre les chutes de hauteur (PIRL plateforme individuelle roulante légère, harnais de sécurité,…) ont été renforcés ;
- Une quarantaine d'audits chantier ont été réalisés par l'animateur.rice HSE & RSE, donnant lieu à des préconisations pour faire évoluer les pratiques ;
- La plupart des agences ont mis en place des primes de chantier assujetties notamment à la performance sécurité.

Ces actions ont porté leurs fruits, et le nombre d'accidents a régressé de 16% en 2018, alors même que les effectifs ont progressé. Pourtant, l'implication du personnel intérimaire reste à améliorer, puisqu'ils sont proportionnellement plus sujets aux accidents que nos équipes.

Contribution aux …

ODD	Principes du Pacte Mondial
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

>> Chiffres clés de l'emploi

	2017	2018	tendance
Effectifs	273	298	↗
Part d'interim	12,1%	18,2%	↗
Part de CDD	8,1%	10,4%	↗
Turn over	17,8%	28,2%	↗

Les agences du Groupe ont connu en 2018 une forte activité dans la continuité de celle de 2017. Pour les soutenir, Sygmatel a dédié une personne au recrutement, largement communiqué (notamment sur les véhicules) et favorisé la cooptation. Mais le contexte de dynamisme du marché de l'emploi du secteur du bâtiment rend les recrutements difficiles et instables. Ainsi malgré nos efforts, la part d'interim et le turn over ont continué à progresser – La part de CDD est liée aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon notre engagement territorial.

Plus que jamais, l'attractivité de nos agences par le développement de la qualité de vie au travail, à commencer par des conditions de travail sures, prend tout son sens.

>> Réalisations 2018

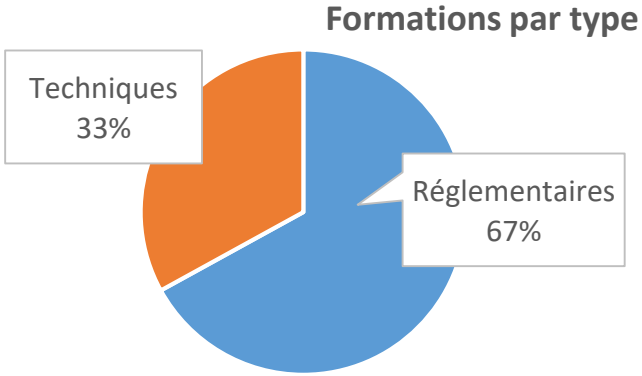
- Dialogue social & recherche d'équité : En l'absence de représentants du personnel (suite à carence de candidats), les directeurs d'agence animent tous des temps de dialogue pour l'ensemble du personnel, au moins bimestriels, basés sur les questions des salariés et les informations sur l'activité et l'entreprise. Les accords envisagés sont soumis par référendum d'entreprise aux salariés. En 2018, ils ont porté sur la recherche de davantage d'équité dans le partage de la valeur, avec plus ou moins de succès :
  - Choix, validé, d'une nouvelle mutuelle plus équitable car sans distinction du statut Cadre et non-Cadre, avec compensation salariale pour les cadres perdant un avantage social statutaire ;
  - Proposition, rejetée, de mise en place d'un accord d'intéressement pour la holding en lieu et place de la participation et de l'abondement associé lors du versement en PEE.
- Au total, les avantages sociaux représentent 17% de la masse salariale répartis en : tickets restaurants, abonnement à un site d'œuvres sociales pour les salariés, politique de rémunération (prime de fin d'année, prime sur objectif, campagnes d'Augmentation annuelle), participation sur les filiales et le PEE sur la Holding, mutuelle d'entreprise et prévoyance ; pour mémoire, avec l'ouverture de l'actionnariat salarial en 2017, 85 salariés détiennent 5% des actions de Sygmatel.
- Pose de la première pierre du nouveau siège à la Chapelle sur Erdre, le 26 novembre 2018 : après la co-conception des locaux avec les salariés en 2017, la réflexion s'est portée sur l'organisation des bureaux entre les 3 agences nantaises qui y seront réunies.
- Et aussi … L'ensemble des agences proposent des évènements conviviaux annuels pour favoriser le lien social et l'esprit d'équipe : barbecue, sortie en mer, escape game, accro-branche...

Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

La formation continue contribue à la performance d'entreprise, mais également à l'employabilité des collaborateurs dans une perspective sociétale d'allongement des carrières et de transformation du travail (notamment digitalisation). En s'appuyant sur ses besoins en compétences et les entretiens professionnels, Sygmatel accompagne ses collaborateurs à travers la formation continue et la promotion interne.

Chiffres Clé

142 salariés formés en 2018
Soit près de 48% des effectifs
2856 heures de formation
Soit en moyenne 20h / salarié formé



>> Réalisations 2018

- Sygmatel a créé et animé un parcours de formation pour 8 salariés qui seront promus cadres au 1er janvier 2019.
- Horelec a mis en place **une salle de formation des collaborateurs** afin de :
  - Promouvoir la compétence des techniciens en dispensant des mini-formations en interne sur les produits les plus utilisés ;
  - Programmer nos installations avant leur mise en œuvre sur site, afin de limiter nos temps d'intervention et nos déplacements, tout en évitant le stress éventuel du chantier au collaborateur.

  L'objectif est double, mais l'intérêt est triple : satisfaction client, réduction des déplacements, développement des collaborateurs.

Préservation des ressources & empreinte carbone

Rechercher des solutions adaptées pour réduire et valoriser les déchets de nos sites.
Réduire notre empreinte carbone en agissant sur le transport et l'énergie, y compris par la performance énergétique de nos bâtiments et la mobilité des salariés.

Le saviez vous ?
Les déchets français sont recyclés ou servent au remblayage à 65%.
Les déchets de construction représentent 81% des déchets français.
(source ADEME 2018)

Chiffre Clé

145,8 t de déchets en 2018
valorisés matière à 33%

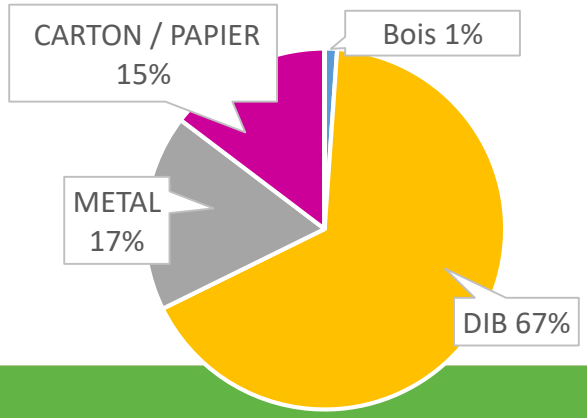
Mieux connaître nos déchets pour mieux les valoriser

Chaque agence s'appuie sur un ou plusieurs prestataires déchets qui assure le traitement : des métaux, du carton & papier, des DEEE (Déchets électriques & électroniques), du tout venant (DIB : déchets industriels banals) et parfois du bois, en conformité progressive avec la directive 5 flux en pré ou post-tri. Ainsi, le bilan déchets est-il plus précis cette année, hormis pour les agences ayant recours à la collecte différenciée de leur commune, sans mesure ni traçabilité de valorisation.

Cette meilleure connaissance de nos déchets devrait nous permettre de mieux cibler nos efforts de réduction, d'améliorer le pré-tri pour favoriser la valorisation matière des DIB – généralement enfouis, parfois incinérés – et mesurer l'efficacité de nos actions.

Dores et déjà de bonnes pratiques se sont mises en place en 2018. Par exemple, les agences nantaises et bauloises confient le recyclage du papier à l'association ARBRES qui agit pour l'insertion professionnelle par l'activité économique.

Nos déchets par matière



Contribution aux …

ODD	Principes du Pacte Mondial
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Préservation des ressources & empreinte carbone

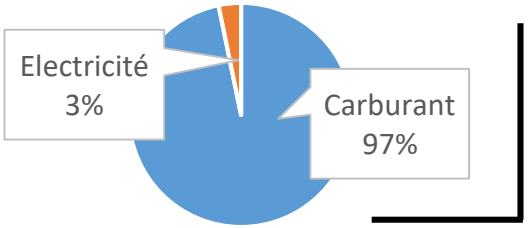
Le saviez vous ? 1 français émet en moyenne 9 tonnes équivalent CO2 (t eq CO2) par an. La France s'est engagée à réduire ses émissions de 50% d'ici 2030.

Si les leviers d'action en terme d'économie d'énergie de nos agences sont faibles (locaux loués, ou déjà optimisés voire déménagement prévu), les impacts liés au transport (émissions de CO2, pollution et congestion urbaines) peuvent être réduits par le questionnement de nos habitudes pour trouver des solutions adaptées à chaque situation.

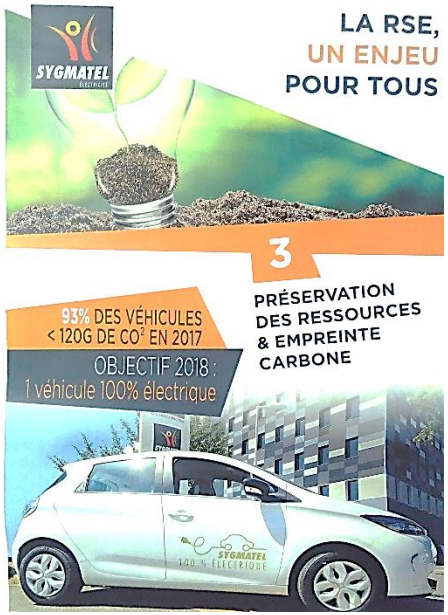
Chiffres Clé

Consommation d'énergie 2018 (estimation) :
391 MWh d'électricité
330 m^3 de carburant
soit 479 t eq CO2

Emissions CO2 (estimation)



>> Réalisations 2018



- Les agences Bouyer et Bretagne ont mis en place sur certains chantiers des containers sécurisés pour favoriser la livraison sur chantier et réduire les déplacements des salariés. Pratique étendue à la benne déchet lorsque c'est possible.
- Le groupe Sygmatel poursuit le remplacement de ses véhicules par des véhicules électriques chaque fois que c'est pertinent. Ainsi deux Zoé et un Kangoo électriques ont été intégrés aux parc des agences Bouyer et Sarthe en 2018. Ces véhicules sont dédiés aux déplacements en milieu urbain et aux interventions de proximité. Les premières remontées étant très positives, d'autres agences suivront… En tant qu'électricien ça a du sens !
- L'agence Vaugeois Angers achète de l'électricité d'origine renouvelable auprès de son opérateur habituel.
- L'agence MODIF à Paris promeut une approche de mobilité des salariés, favorisant leur déplacement sur les chantiers en transport en commun ou vélo, tandis que le chantier est livré directement. Pour une agence de 20 personnes, ils ne disposent que de 5 véhicules. Cette organisation répond à un enjeu de désencombrement urbain, mais peut susciter des temps de transport en commun importants pour les salariés, compte-tenu de la configuration en étoile du réseau d'Ile de France, à comparer aux pertes de temps probables dans les embouteillages…

Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires

S'impliquer dans les réseaux économiques locaux et porter la RSE à l'échelle régionale. S'engager avec les parties prenantes en faveur des enjeux de développement durable des territoires d'implantation.

Chiffre Clé

29 apprentis & contrats de professionnalisation accueillis en 2018 dans le Groupe (20 en 2017)

Accès à l'emploi, égalité des chances & éducation

Nous considérons de notre rôle d'agir en faveur de l'accès à l'emploi, c'est une manière de participer à la réduction des inégalités dans nos territoires d'implantation.

Aussi, nos agences s'impliquent-elles régulièrement, à leur mesure, dans les actions locales d'accès à l'emploi et d'éducation afin de favoriser l'égalité des chances.

>> Réalisations 2018

- 100% des agences ont accueillis des apprentis & stagiaires
- Le Groupe favorise l'emploi de 13 équivalent personnes handicapées (unités d'œuvre Agefiph) à travers l'emploi direct et la collaboration avec des ESAT.
- Toutes les agences ont favorisé l'insertion (via le recours à du travail intérimaire spécialisé ou de l'achat de prestation déchet) à hauteur de 2400 heures d'insertion à 94% en lien avec les clauses d'insertion dans les marchés publics, principalement via Modif.
- 13% des effectifs du Groupe sont des femmes, essentiellement cadres et ETAM, en raison du manque de candidatures ouvrières féminines.
- La Holding et Vaugeois Electronique se sont impliqués dans le forum d'emploi, ou en faveur de l'alternance aux côtés de l'APEC, l'IUT, Polytech…

Contribution aux …

ODD	Principes du Pacte Mondial
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires

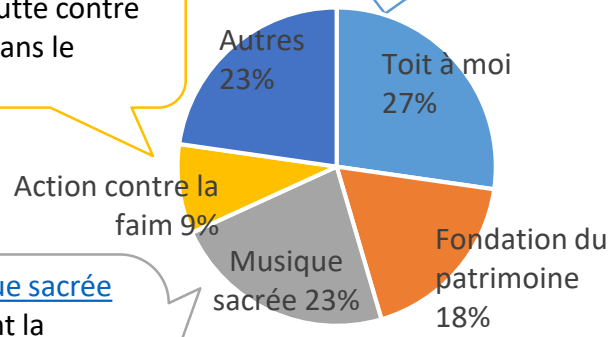
Chiffre Clé

Mécénat en 2018 :
22 K€ (16K€ en 2017)

Conscients de l'apport des synergies en matière d'engagement sociétal, nous agissons au côté d'acteurs économiques, institutionnels ou associatifs sur nos territoires d'implantation.

Toit à moi aide les personnes sans-abri à changer de vie, en les logeant dans de vrais appartements ; En les accompagnant dans la résolution de leurs problématiques ; En créant du lien social : boire un café, partager un repas, aller à un concert, etc.

L'ONG Action contre la Faim lutte contre la faim dans le monde



Musique sacrée soutient la culture de la musique sacrée et la fait vivre à la cathédrale de Nantes

La Fondation du patrimoine œuvre à la sauvegarde et la valorisation du patrimoine français

>> Réalisations 2018

- Challenge contre la faim : Les équipes de Nantes et la Baule ont participé à la course organisée par l'ONG Action contre la faim en octobre 2018 suscitant ainsi un don de 1905€.
- Sygmatel partenaire de Un toit à moi (mécénat de compétences) : sur la base du volontariat, les salariés peuvent mettre leurs compétences au service de la réhabilitation de logements pour les sans-abris. Ce temps de travail est ensuite reversé en dons par l'entreprise à l'association. Une manière de s'engager pour l'aide au logement et la lutte contre la pauvreté.
- Tous les directeurs d'agences sont impliqués dans des clubs d'entreprises ou de dirigeants, une occasion de partager des préoccupations territoriales, y compris RSE, voire de s'engager dans des actions collectives comme Horelec au côté de la CPME en faveur du handicap, ou Sygmatel Sarthe auprès de Agoora pour l'économie circulaire.
- Sygmatel est membre de DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest). Eric Martin, Directeur général, participe aux réflexions.
- Olivier de la Chevasnerie, Président, a été élu président du Réseau Entreprendre, association de 14000 membres présente sur 120 sites dans 10 pays , qui accompagne les créateurs d'entreprises.