

PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2019

PACTE MONDIAL.....	1
COMMUNICATION SUR LE PROGRES : COP 2019.....	1
I. Déclaration du Directeur Général.....	1
II. Droits de l'Homme	2
III. Conditions de travail	2
IV. Environnement / Energie :.....	8
V. Lutte contre la corruption :	13
VI. Fond de dotation Sicame :	16

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

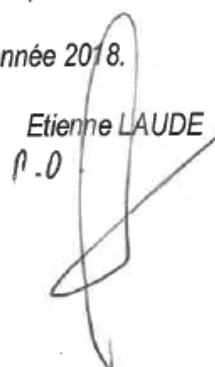
Toute notre organisation est orientée vers la satisfaction de nos clients, de nos fournisseurs et sous-traitants et de nos salariés dans le respect des exigences de notre actionnaire.

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
P.D.



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

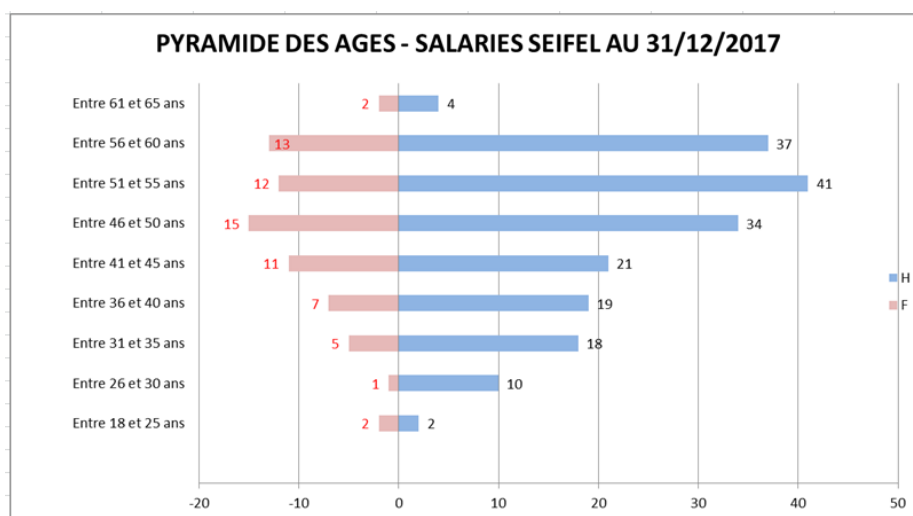
ANNEE	EFFECTIF ASSUJETISSEMENT	NB BENEFICIAIRES A EMPLOYER	NB BENEFICIAIRES EN UNITE	NB CONTRATS SIGNES	UNITES CONTRAT	STAGIAIRES	NB UNITE STAGIAIRE	MINORATION	EMBAUCHE CHOMEUR LONGUE DUREE	NB UNITES MANQUANTES	MONTANT CONTRIBUTION
2015	272	16	28.47	3	1.78	0	0	12	0	0	0
2016	263	15	29.62	4	0.72	0	0	11	0	0	0
2017	257	15	26.26	2	0.42	0	0	12	0	0	0
2018	272	16	22.95	2	0.42	1	1	10	0	0	0

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

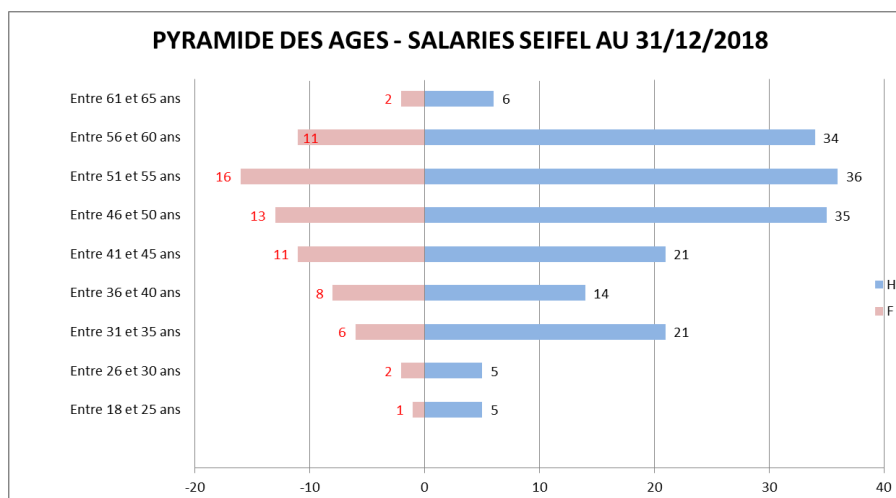
ANNEE	APF Entreprise	CAT Armor	SISTRA 35	ADAPEI 49	total Général
2015	0.93	0.18	0.67		1.78
2016	0.47	0.11	0.03	0.12	0.73
2017	0.33	0.09			0.42
2018	0.25	0.17			0.42

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

Synthèse des engagements de l' Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 décembre 2016 :

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	3 ANS du 1er janvier 2017 au 31 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	
	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)			

Bilan de la formation

	2015		2016		2017		2018	
	Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures	Personne	Heures
F	-26 ans	1	0		2		1	
	26 à 44 ans	11	13	531	11	940	16	624
	45 et +	10	18	22%	12	26%	13	16%
H	-26 ans	5	3		4		3	
	26 à 44 ans	46	44	1841	42	2692	46	3186
	45 et +	62	51		53		55	
total	135	2528	129	2372	124	3633	134	3810
évolution / N-1	+14%	+38%	-5%	-6%	-4%	+53%	+8%	+5%

Résultats à fin décembre 2018 :

- **Embauche** : 6 services sur 20 sans femme => 30% contre 35% en 2017=> **Objectif atteint**
- **Formation professionnelle** : 30 femmes formées sur les 134 personnes concernées au plan de formation 2018 soit 22% => **Objectif atteint.**
- **Rémunération (Augmentation)**: 4 femmes « CADRES » sur 5 ; 4 femmes « ETAM » sur 33 et 1 femme « OUVRIER » sur 31 ont été augmentées soient 13% des femmes.
- **Rémunération (Promotion)** : 1 femme sur 69 ont eu une promotion avec un changement de coefficient (1.4%) contre 6.1% pour les Hommes.
- **Objectif sur rémunération** : Tableau de présentation des écarts entre Hommes et Femmes présenté au comité d'entreprise du 28/03/19.

Démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) :

Contexte : Par accord signé le 19 janvier 2019, le groupe SICAME s'est engagé à améliorer la qualité de vie au travail, les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et ainsi l'efficacité économique et sociale du Groupe en France.

Objectifs : Accompagner l'évolution des organisations, accompagner la performance sociale, renforcer les actions de communication et de management, mieux accompagner certaines populations de salariés et améliorer les conditions de travail des salariés.



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

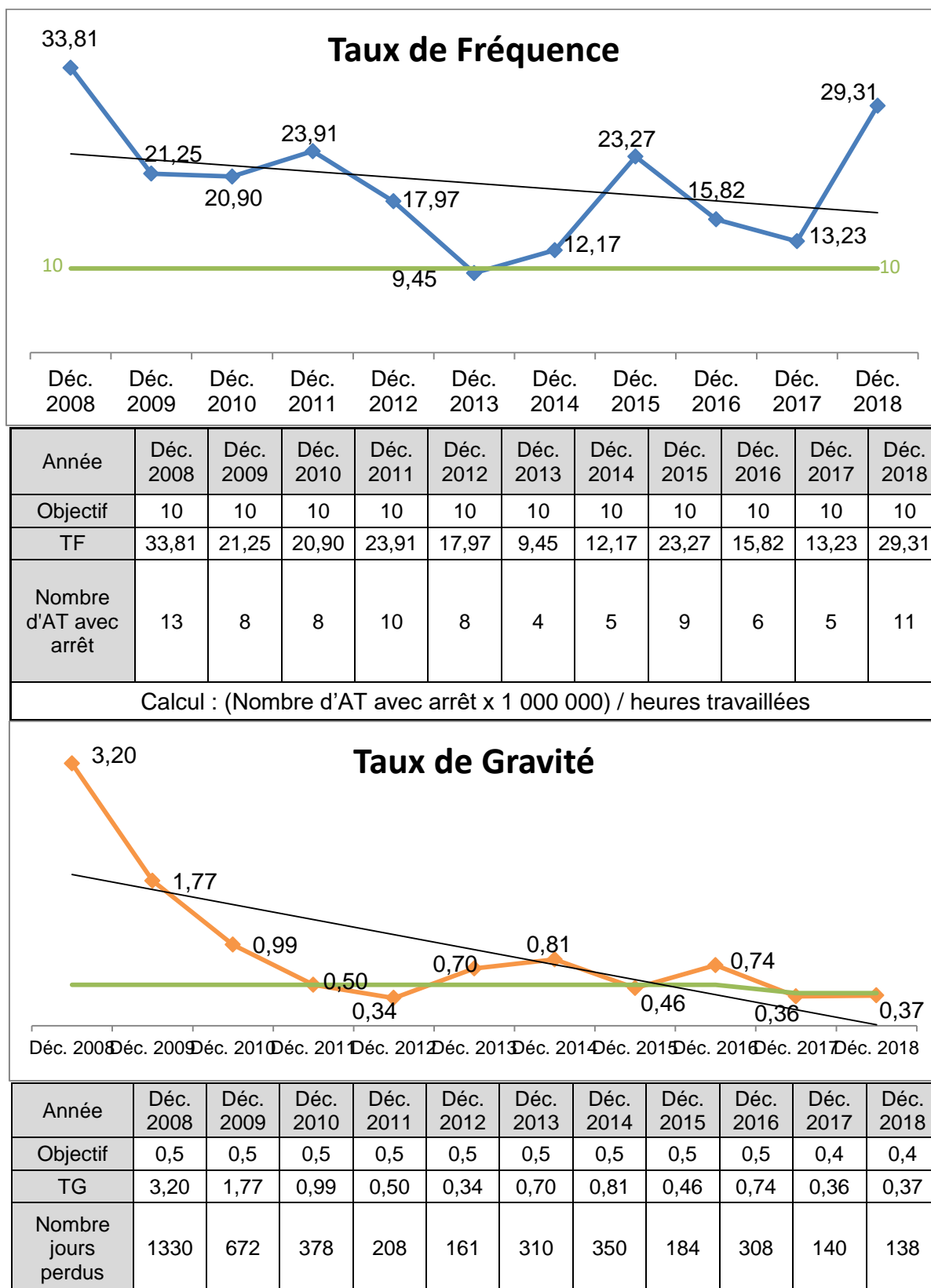
Actions réalisées en 2018 et 2019 :

- Mise en place d'indicateurs sociaux communs au sein des filiales françaises (effectifs et absentéisme), réactivation des réunions de droit d'expression des salariés, signature d'un accord de temps de travail des cadres au forfait jours,
- mise à jour de la grille d'évaluation de l'encadrement,
- mise à jour de la charte informatique et définition d'une politique de télétravail, mise en place d'une procédure de don de congés et déploiement d'une gestion centrale de la gestion des temps en France.
- Engagement d'une démarche en faveur du handicap avec l'AGEFIPH,
- mise en place d'entretiens de retour à l'emploi après des absences longues,
- déploiement des CSE (Comités sociaux et économiques), de BDES (base de données économiques et sociales) par établissement,
- distribution d'une lettre sur le bien-être intitulé « Portez-vous bien »,
- mise en place d'une journée « bien-être » par site et d'une journée dédiée à la sensibilisation sur le handicap.

Programme pour 2020 :

- Rédaction d'une charte de bonne conduite des managers,
- définition d'un plan de formation spécifique pour les managers,
- négociation d'un accord égalité Femmes-Hommes, d'un accord sur le droit syndical et d'un accord de GPEC en France.
- Déploiement d'espaces informatiques dédiés en libre-service dans les ateliers des sites en France,
- mise en place d'un plan d'amélioration pluriannuel des locaux collectifs et des locaux sociaux et
- développement d'un projet de l'ergonomie des postes de travail.

Accidents de Travail



Actions réalisées pour la sécurité au travail en 2018 :

- Formations :
 - Formation initiale et recyclage SST, CACES, Habilitations électriques
 - Sensibilisation aux risques professionnels sur un chantier
 - Eco-conduite – Risques routiers
- Faits saillants :
 - Intégration d'une nouvelle activité « CP »
 - Réaménagement de l'îlot câblage avec l'achat d'une nouvelle machine de découpe-câbles
 - Arrivée d'un poste de soudure électrique par impulsion à l'outillage
 - Arrivée de nouvelles scies sur les lignes d'extrusion
 - Amélioration de l'ergonomie de plusieurs postes au magasin.

Actions en cours ou prévues en 2019 :

- Recyclage SST
- Gestes et postures
- Formation sécurité – incendie.

IV. Environnement / Energie :

Actions réalisées en 2018 :

- Participation au groupe de travail animé par le département DD de la DREAL Bretagne dans le but de mettre au point un outil de sensibilisation et d'accompagnement pour les entreprises en lien avec les 17 objectifs du développement durable (ODD) : outil finalisé en 2019 disponible sur le site :




- Eco-conception pour les nouveaux produits → mise en place d'un guide d'éco-conception interne pour le développement des nouveaux produits s'inspirant en outre du guide CEI109 « Aspects liés à l'environnement - Prise en compte dans les normes électrotechniques de produits »
- Economie d'énergie :

- Lors de panne ou de remplacement de moteur, il est important de réfléchir à l'utilisation. Usage d'un moteur IE3 au lieu de IE2
- Programmer la centrale d'air avec les besoins (bureaux, restauration) :
- Mise en place de programmeurs pour couper le WE et la nuit dans certains secteurs.

Programme 2019 :


Actions réalisées :

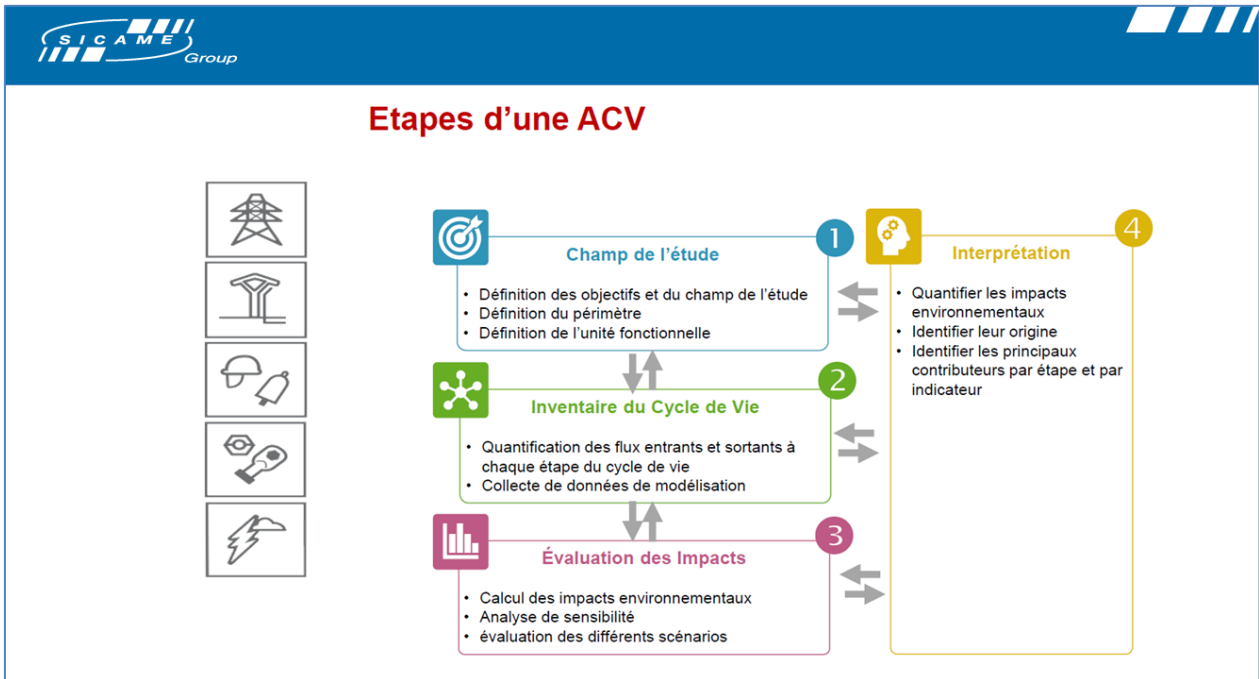
- Utilisation d'une matière broyée sur site pour l'utiliser comme matière de purge pour les presses injection. Outre la réutilisation sur place, cette action permet de réelle économie.
- Formation inter-filiales du Groupe Sicame sur l'analyse du cycle de vie d'une produit et les différents types de communications possibles destinées aux clients : Profil Environnement Produit (PEP) de plus en plus demandée en appels offres clients.



programme

- I – La communication environnementale produit**
 - Contexte normatif et types de communication environnementale
 - Les programmes de déclaration environnementale
- II – Enjeux de la réalisation d'une Déclaration Environnementale Produit**
 - La réglementation
 - Les attentes client et marché
 - Différenciation et innovation
- III – L'Analyse de Cycle de Vie**
 - Principes
 - Cadre méthodologique
 - outils de modélisation
- IV – Production et utilisation d'un Profil Environnemental Produit**
 - Les règles du programme PEP Ecopassport
 - Réalisation du PEP
 - Compréhension et exploitation des données d'une fiche PEP
- V – Faire le lien avec l'écoconception et la pensée cycle de vie de la norme ISO 14001:2015**
 - Comprendre l'écoconception
 - Mettre en œuvre une démarche d'écoconception produit
 - Faire le lien avec les exigences de la norme ISO 14001:2015





- Adhésion auprès de MéGO , entreprise basée dans le Finistère pour collecter, dépolluer et réutiliser les mégot pour en faire du mobilier urbain → mise en place de la collecte sur le site SEIFEL et distribution de cendriers Eco-logique au personnel pour éviter les pollutions des plages et autres lieux.



Les vacances sont l'occasion de faire un geste pour l'environnement.

Pour les fumeurs, vos mégots ne doivent pas se retrouver dans la nature, n'oubliez pas votre cendrier éco-logique (servez-vous) :



Nous vous souhaitons de très bonnes vacances.

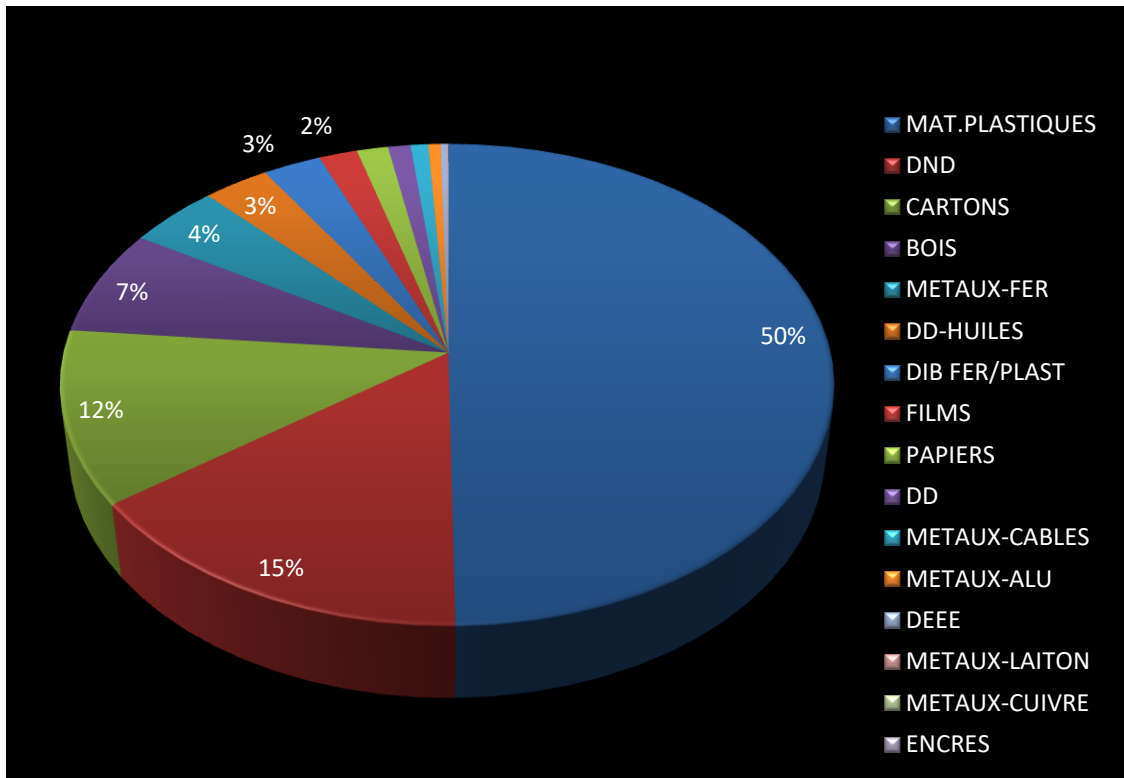
La Direction.

Autres actions prévues en 2019-2020 :

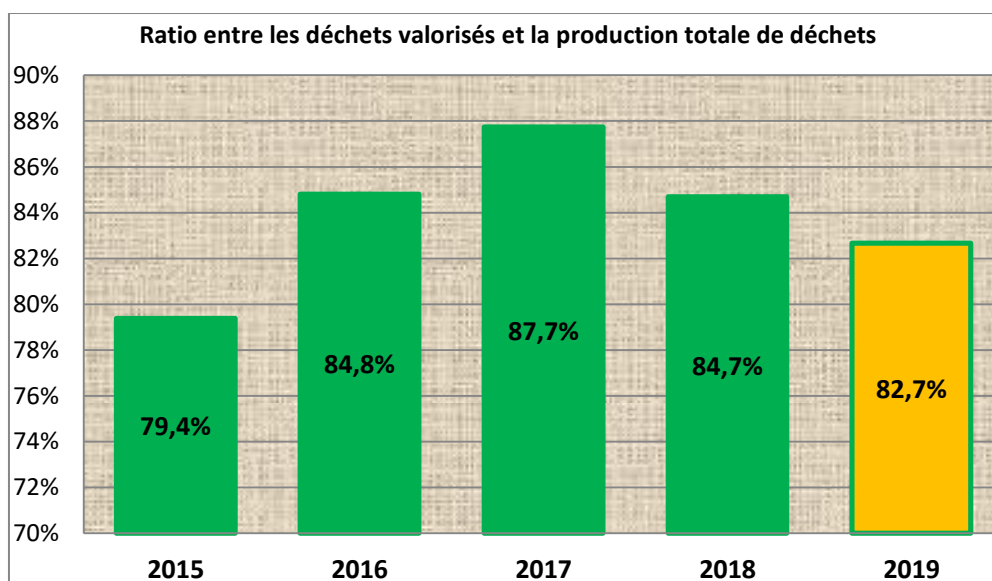
- Poursuivre le Projet de procédé de co-extrusion visant à intégrer un pourcentage de matières recyclées dans certains de nos profils extrusion.
- Rester en veille active pour trouver de nouvelles filières permettant de réduire le tonnage de DIB.
- Poursuivre le travail en interne pour homologuer les nouvelles pièces avec si possible leurs carottes d'injection, broyées directement aux postes.
- Négocier avec le prestataire de boissons chaudes intervenant sur site pour ne plus avoir de gobelets et touillettes en plastique.

Les indicateurs Environnement / Energies :

Volumes de déchets : SEIFEL a généré 464 Tonnes de déchets en 2018 ; + de 80% sont recyclables :

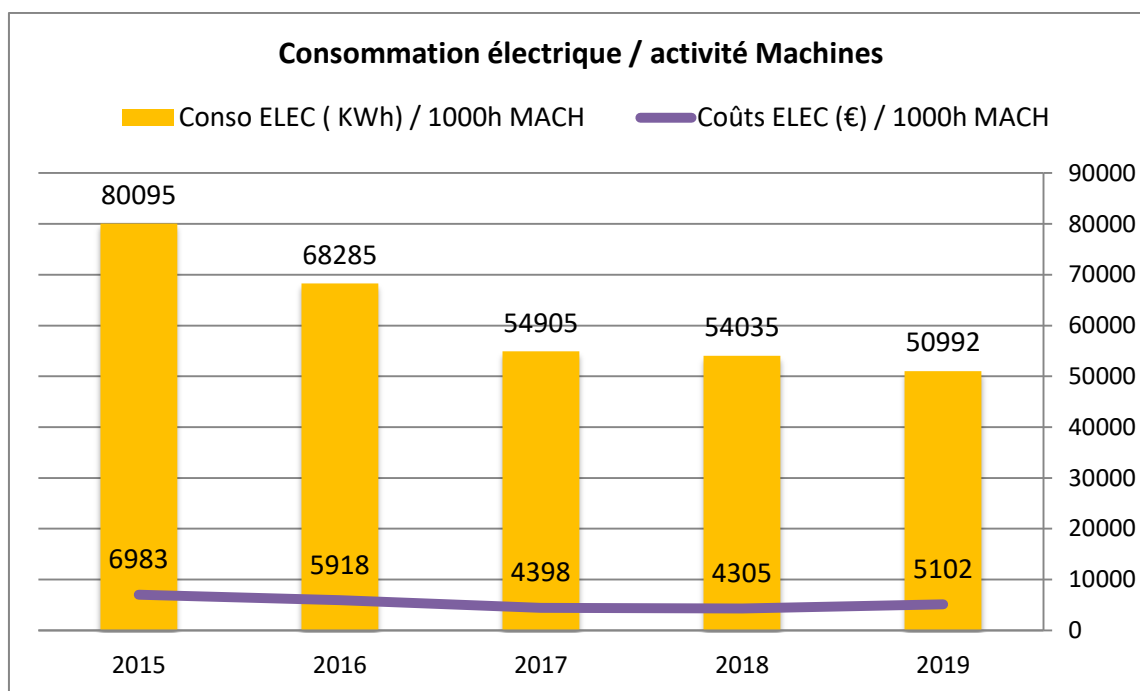


Evolution de la valorisation des déchets :



Evolution de la consommation électrique :

Les efforts en investissements comme le remplacement des presses injection anciennes par des Hybrides ou 100% Electriques et la poursuite du relamping des ateliers par des LED ont un impact positif sur la consommation électrique.



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.



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.

8, Rue Claude Chapel • CS 51865 • 35418 Saint-Malo cedex • France <http://www.seifel.fr>
Tel : (33) 02 99 21 51 70 • Fax (33) 02 99 81 95 13
SAS au capital de 6 025 000 € • R.C. 85 B 30 • Siret 332108331 00031



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>

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> :



ACCUEIL

FONDS DE DOTATION

PROJETS

ACTUALITÉS

CONTACT

FAIRE UN DON



NOTRE ENGAGEMENT
POUR L'HANDISPORT

Handi
Sport
FÉDÉRATION FRANÇAISE



LE FONDS DE DOTATION SICAME EST DÉDIÉE AUX ŒUVRES SOCIALES DU GROUPE SICAME,
ACTEUR MAJEUR DANS LES PRODUITS ET SERVICES DESTINÉS AUX RÉSEAUX DE TRANSPORT ET
DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE.



ECOLE DE LA VIE DE
MADAGASCAR

LE FONDS DE DOTATION SICAME EST DÉDIÉE AUX ŒUVRES SOCIALES DU GROUPE SICAME,
ACTEUR MAJEUR DANS LES PRODUITS ET SERVICES DESTINÉS AUX RÉSEAUX DE TRANSPORT ET
DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE.



ELECTRICIENS SANS
FRONTIÈRES

LE FONDS DE DOTATION SICAME EST DÉDIÉE AUX ŒUVRES SOCIALES DU GROUPE SICAME,
ACTEUR MAJEUR DANS LES PRODUITS ET SERVICES DESTINÉS AUX RÉSEAUX DE TRANSPORT ET
DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE.



LE FONDS DE DOTATION SICAME EST DÉDIÉE AUX ŒUVRES SOCIALES DU GROUPE SICAME, ACTEUR MAJEUR DANS LES PRODUITS ET SERVICES DESTINÉS AUX RÉSEAUX DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE.

Fin du rapport annuel COP 2019



COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.