

PACTE MONDIAL



COMMUNICATION SUR LE PROGRES
2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL





SOMMAIRE

Déclaration d'Engagement 3

Le système de management DEF 4

Droits de l'Homme 5

Normes internationales du travail 10

Environnement 13

Lutte contre la corruption 16

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

Créée en 1958, la Détection Electronique Française (DEF) propose des solutions de sécurité incendie, adaptées à tous types de structures partout dans le monde (détection, évacuation, mise en sécurité, sonorisation, extinction...).



DEF fait partie du Réseau DEF qui est à la fois constructeur de matériels de détection d'incendie, mainteneur et installateur de systèmes de détection incendie, de mise en sécurité et d'extinction incendie.

L'ADN de notre Réseau est fondé sur la sécurité et la protection des hommes, des bâtiments et de l'environnement. Dans son action quotidienne, DEF intègre les attentes de ses parties prenantes, aussi bien internes qu'externes, tout en tenant compte de l'environnement humain et naturel. L'intégration de ces préoccupations est à la fois porteur de sens pour les collaborateurs, les dirigeants, les partenaires, et créateur de valeur éthique et économique.

Depuis 2014, DEF s'engage dans une démarche de responsabilité sociétale, en tant que signataire du Pacte Mondial. Cette année, c'est un nouveau pas franchi avec la prise en compte de plusieurs objectifs de développement durable de l'ONU.

En tant que Président, je suis fier de renouveler mon engagement sociétal 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.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Philippe Lecuyer'.

PHILIPPE LECUYER

Président de DEF





LE SYSTÈME DE MANAGEMENT DEF

CHIFFRES CLE 2019

60
ANS D'EXISTENCE

105,6 M€
CHIFFRE D'AFFAIRES

PRESENCE LOCALE

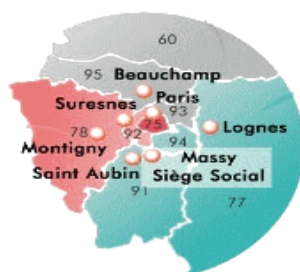
29 AGENCES
EN FRANCE

EMPLOYEUR ENGAGE

850
COLLABORATEURS

20,3%
DE FEMMES

20
NATIONALITÉS



- Pour mener à bien sa politique sociétale, DEF s'appuie sur son système de management intégré QSE et sur ses engagements RSE.



- Le Système de Management de l'Entreprise (SME) est basé sur l'engagement des Dirigeants, aussi bien des Fonctions Supports que des Entreprises du Réseau. Les Dirigeants du Réseau DEF sont les **garants du respect des valeurs** du Réseau et ils ont un **comportement moral exemplaire**. La Charte du Dirigeant est un document fondateur dans le cadre de leurs fonctions.

NOS VALEURS



- Le Système de Management QSE de DEF repose sur plusieurs certifications, labels et accréditations.



Systèmes de Management

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2018 / OHSAS 18001



APSAD

- I7 : Installateur de systèmes de détection incendie
- F7 : Mainteneur de systèmes de détection incendie
- I.F13 : Installateur & mainteneur de Système d'extinction automatique à gaz



Systèmes A2P : Systèmes d'Extinction Automatique à Gaz



Qualidion : Encadrement du démantèlement des détecteurs de fumée à chambre d'ionisation (DFCI)



CEFRI : Réalisation d'activité sous rayonnements ionisants en Installations Nucléaires de base



UTO EDF : Référentiel propre à UTO (EDF) en Electricité et Contrôle-Commande pour intervention en centrales nucléaires.



NF/CE : Les produits vendus par DEF sont soumis au respect et aux obligations des normes françaises et/ou européennes relatives à la sécurité incendie et les produits sont certifiés NF et/ou CE.



Adhésion à **ECOSYSTEM**, pour la collecte et le recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) Pro.



PACTE MONDIAL : Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.



DROITS DE L'HOMME

Principe 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



ENJEUX & OBJECTIFS



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 plus grande vigilance sont l'égalité des hommes, la lutte contre la discrimination, la santé et la sécurité de nos collaborateurs, ainsi que les conditions de travail.

Les documents porteurs de ces sujets chez DEF sont le Règlement Intérieur, la Charte du Dirigeant et la Charte Ethique.

Les pratiques de DEF se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant.

Au 31 décembre 2019, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'ont été adressés à DEF de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.

ACTIONS MISES EN OEUVRE

■ Egalité Hommes / Femmes

- Poursuite des actions du groupe « Femmes d'avenir » : actions de promotion des femmes dans nos métiers techniques, organisation de la journée annuelle Père-Fille (10 filles de 14/15 ans accueillies en agence), réalisation de 6 portraits vidéos de femmes à des postes techniques, participation avec l'association « Elles bougent » au salon « Forum Réseaux et carrières au féminin », accueil d'une classe de 3^e.
- Organisation d'une journée collaborative DTQHSE mettant à l'honneur les femmes.

■ Formation & Mobilité

- Mobilité interne avec un parcours et un site RH dédiés.
- Formation de tous les nouveaux managers à leur prise de poste (3 x 2 jours).
- Mise en place de TEK2.24 pour donner de la visibilité aux techniciens de maintenance dans leur carrière et améliorer leurs conditions de travail (évolution professionnelle et salariale).
- Mise en place d'un MOOC Recrutement : formation en ligne, gratuite et ouverte à tous, permettant aux candidats de découvrir le secteur de la sécurité incendie et de se former aux 3 grands métiers DEF (technicien, commercial et BE).

■ Conditions de travail

- Sélection de nouvelles tenues de travail et de nouveaux équipements pour mieux sécuriser les interventions (échelles, escabeaux, chariots porte-bouteille...), répondre aux besoins du terrain et respecter les contraintes réglementaires.
- Actions santé sécurité au travail ponctuelles ou régulières.
- Mise en place de douches dans plusieurs agences.
- Aménagements de travail (horaires variables, télétravail, droit à la déconnexion...).

OBJECTIFS 2020

■ Egalité Hommes / Femmes

- Organisation des actions du groupe « Femmes d'avenir » : de nouvelles actions.








■ Formation & Mobilité

- Elargir le plan TEK2.24 aux autres métiers (techniciens travaux neufs, commerciaux...).

■ Conditions de travail

- Renforcement des actions santé sécurité au travail régulières avec intervention dans les agences, sur les sites et mise en place d'une meilleure communication (déploiement d'une application sur smartphone, diffusion de newsletter santé sécurité au travail, partage des REX accidents...).

INDICATEURS

Sujet	Indicateur	2018	2019	Tendance
EGALITÉ HOMME FEMME	Taux de femmes dans l'effectif global	19,6 %	20,3 %	
	Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	NC	79/100	Nouvel indicateur
FORMATION & MOBILITÉ	Nombre de mutations internes	69	58	
VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits...)	0	0	
	Nombre de réclamations émises par les salariés et/ou non-conformités détectées par DEF (CSSCT, Direction...)	0	0	
SANTE SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Taux de Fréquence	10,82	11,86	
	Taux de Gravité	0,22	0,32	
	Nombre d'heures de formation Santé Sécurité au Travail	5850	5825	



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

Principe 5. Contribuer à l'abolition effective le travail des enfants

Principe 6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire



ENJEUX & OBJECTIFS



DEF respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation Internationale 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 entre collaborateurs, en recherchant leur bien-être et leur épanouissement.

Nous favorisons le dialogue entre les salariés et leurs managers. Tous les collaborateurs bénéficient d'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.

Conformément à la loi française, le travail des enfants est strictement interdit.

ACTIONS MISES EN OEUVRE

■ Dialogue social

- Election du CSE et organisation de réunions mensuelles entre les représentants du personnel et le représentant de la Direction.

■ Emploi des -26 ans et des +55 ans

- Maintien dans l'emploi des +55 ans et recrutement de seniors pour bénéficier de leur expérience.
- Poursuite de la Politique Alternance pour accompagner la formation et recruter des jeunes en CDI
- Création d'une promotion Bureau d'Etudes pour accompagner ce métier en forte tension sur le marché en partenariat avec l'AFPA de Champs sur Marne. Le Titre professionnel de « Technicien de Bureau d'Etudes en Electricité » (Niveau IV) sanctionne cette formation.
Pour cette première promotion, la société DEF a intégré 14 stagiaires dont 2 de plus de 45 ans et 3 demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 2 ans).

■ Lutte contre la discrimination

- Lutte contre toute forme de discrimination (sexe, couleur de peau, origine ethnique ou sociale, religion, politique ou syndicale, orientation sexuelle, handicap, âge...).
- Lutte contre le harcèlement sexuel et moral : nomination de 2 référents DEF (une femme et un homme) pour informer et accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement moral et les agissements sexistes.
- Actions de philanthropie auprès de l'Association « Le monde en marge le monde en marche », dont la mission est d'offrir un toit et d'accompagner vers un logement pérenne les populations en grande précarité (don annuel de 45000€).

OBJECTIFS 2020

■ Dialogue social

- Réunions CSE.

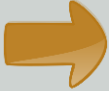








■ Emploi des -26 ans et des +55 ans

- Poursuite des actions en faveur des -26 ans et des +55 ans.
- Création d'une formation dédiée aux métiers de la sécurité incendie.

■ Lutte contre la discrimination

- Renforcement des actions de lutte, poursuivre les actions de communication.
- Intégration d'une clause de neutralité dans le Règlement Intérieur.
- Création d'une Fondation DEF pour financer des actions solidaires en France et à l'étranger.

INDICATEURS

Sujet	Indicateur	2018	2019	Tendance
DIALOGUE SOCIAL	Nombre de réunions CSE par an	12	11	
	Nombre de réunions CSSCT par an	4	3	
EMPLOI DES -26 ANS	Taux des -26 ans dans l'effectif global	13,9%	12,3%	
	Taux des -26 ans Hommes / effectif Hommes	13,9%	12,5%	
	Taux des -26 ans Femmes / effectif Femmes	13,7%	11,2%	
EMPLOI DES +55 ANS	Taux des +55 ans dans l'effectif global	7,3%	8,5%	
	Taux des +55 ans Hommes / effectif Hommes	8,2%	9,0%	
	Taux des +55 ans Femmes / effectif Femmes	3,7%	6,5%	
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	Nombre de nationalités	17	20	



ENVIRONNEMENT

Principe 7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

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

Principe 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



ENJEUX & OBJECTIFS



Initiée il y a plus de huit ans, la démarche environnementale de DEF est 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

ACTIONS MISES EN OEUVRE

■ Empreinte environnementale des déplacements

- Sélection de véhicules à moindre impact environnemental.
- Formation des collaborateurs à l'écoconduite (approche corrective).

■ Gestion des déchets

- Optimisation des nos filières de recyclage pour la collecte, le tri et la valorisation des déchets. Déploiement de l'outil MyPaprec dans l'ensemble de nos agences pour assurer un meilleur suivi de nos déchets et intégration du recyclage des piles au contrat pour encourager chaque collaborateur à les recycler.
- Eco gestes :
 - Distribution de gourdes à l'ensemble des collaborateurs pour diminuer l'usage des bouteilles et gobelets à usage unique (projet Horizon et cadeau CSE).
 - Mise à disposition de gobelets en carton dans les salles de réunions du siège.

■ Economie circulaire

- Eco-conception : développement de solutions technologiques innovantes avec un impact positif environnemental : la « i-perche » a été conçue pour générer des déchets moins nombreux et non polluants. Les cartouches à charbon actif remplacent les bombes aérosols ; leur format est beaucoup plus petit, leur durée de vie beaucoup plus importante et elles n'ont aucun impact sur l'environnement.

OBJECTIFS 2020

■ Empreinte environnementale des déplacements

- Mise en place d'une nouvelle « Car Policy » :
 - Sélection des véhicules électriques pour tous les collaborateurs du siège bénéficiant d'un véhicule de fonction
 - Sélection de 2 modèles de véhicules électriques pour les techniciens de maintenance.
- Nouvelle approche préventive de formation à l'écoconduite : ciblage des populations à risques (techniciens, commerciaux).






■ Gestion des déchets

- Mise en place de solutions optimisées et à visée solidaire sur l'ensemble des agences.

■ Economie circulaire

- Déploiement des i-perches et des fonctions connectées.

INDICATEURS

Sujet	Indicateur	2018	2019	Tendance
DÉPLACEMENTS	Taux de véhicules électriques / Parc global	1,4%	1,6%	
	Nombre de collaborateurs formés à l'écoconduite	34	23	
GESTION DES DÉCHETS	Taux de valorisation des batteries	19%	32%	
	Taux de valorisation des bombes aérosols	95%	108%	
	Consommation moyenne annuelle de carburant (L/100)*	6,45	7,24	
ECONOMIE CIRCULAIRE	Nombre de i-perches	0	45	Nouvel indicateur



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe I0. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



ENJEUX & OBJECTIFS



La culture de DEF repose sur des valeurs de respect et de professionnalisme.

Afin de formaliser son engagement de lutte contre la corruption, DEF a lancé en octobre 2019 un processus de mise en conformité avec la loi Sapin II.

Le CSE a donné un avis favorable et les démarches auprès de l'inspection du travail ont été faites en vue de modifier le règlement intérieur. Une charte éthique sera affichée dans chaque agence. La prochaine étape est la présentation en Comité de Direction Elargi (Dirigeants opérationnels) au mois de mars 2020.

L'objectif est de disposer de règles claires (découlant de la loi) au sein de DEF et du Réseau DEF pour lutter contre la corruption et le trafic d'influence.

A ce jour, aucun cas n'a été signalé ou est connu.

ACTIONS MISES EN OEUVRE

■ Lutte contre la corruption

- Processus de mise en conformité avec la Loi Sapin II.
- Création de la Charte Ethique, afin de sensibiliser les collaborateurs et de prévenir de tout risque de corruption et de trafic d'influence.
- Mise en place d'un système d'alerte concernant les actes de corruption et de trafic d'influence.
- Mise à jour du Règlement Intérieur pour y intégrer un article concernant la lutte anti-corruption et le trafic d'influence.

OBJECTIFS 2020

■ Lutte contre la corruption

- Déploiement de la Charte Ethique au sein de DEF : intégration dans la Charte du Dirigeant, adhésion aux valeurs, communication aux dirigeants et aux agences, mesure de sensibilisation des collaborateurs.
- Création d'un cercle vertueux Client Fournisseur, via la mise en place d'une Charte Ethique Acheteur Fournisseur, qui intégrera la lutte anti-corruption. Déploiement auprès des principaux fournisseurs DEF en 2020.

INDICATEURS

Sujet	Indicateur	2018	2019	Tendance
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Nombre de réclamation en cours concernant des faits de corruption	0	0	