



Le mot du président

Rapport RSE 2020

Sur données 2019

Sygmatel a 15 ans, dont 3 ans de démarche proactive et structurée de responsabilité sociétale ! Ce nouveau 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.



Les résultats sont là et mesurables. Nous commençons à réduire nos impacts, avec une capacité à les comparer d'une année sur l'autre, d'une agence à l'autre pour détecter et partager les bonnes pratiques. Les actions les plus accessibles ont été mises en œuvre et ont permis d'installer la démarche. Son partage avec les salariés est enclenché. Cependant, alors que nous allons aborder des changements plus profonds dans nos modes de fonctionnement et nos activités, les basiques, comme la sécurité, restent fragiles. Il est important de les consolider, notamment en multipliant les sensibilisations, pour installer des réflexes. C'est la responsabilité de tous !

Même si ce rapport porte sur l'année 2019, on ne peut le lire en déconnexion des prises de conscience suscitées par la crise de la COVID-19 : la priorité à la santé humaine, l'urgence climatique, la nécessaire solidarité pour des emplois qualitatifs, et l'importance des relations partenariales pour la résilience des territoires. Autant d'enjeux, qui nous confortent dans notre démarche.

C'est pourquoi je tiens à remercier les équipes et les encourager pour 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

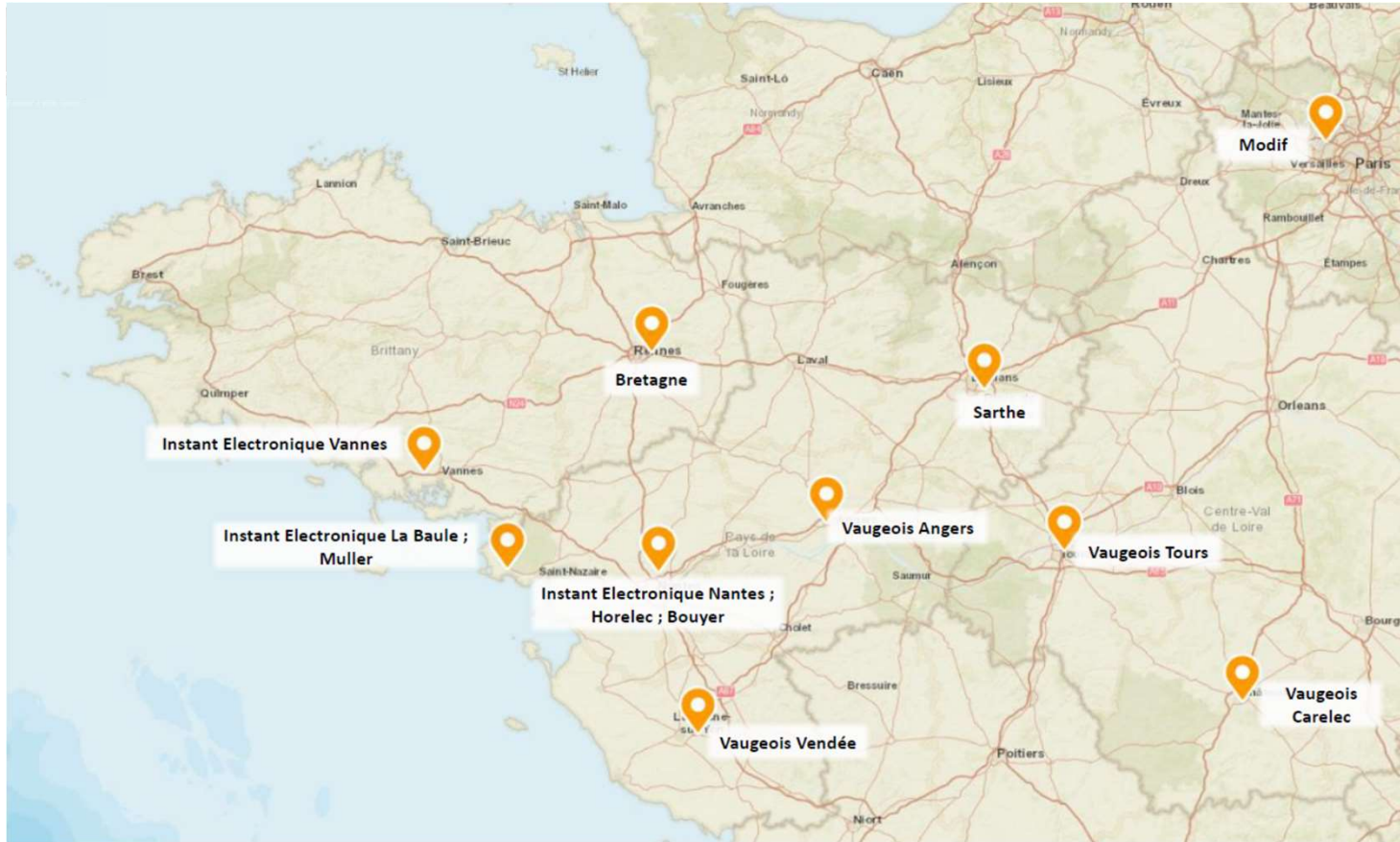


Contact : ethique@sygmatel.fr

Rapport préparé avec le support de Vertuel www.vertuel.fr



Le Groupe Sygmatel Implantations & activités



Nos métiers



Nos agences

Nos agences sont réparties en 4 entités juridiques :
Sygmatel Electricité, Sygmatel Electronique, Vaugeois Electronique et Modif

Chiffres Clé

CA 41M€ en 2019 (+12,3%)
330 salariés (+10,7%)

Sygmatel détient
des parts minoritaires
de :



Etudes en efficacité
énergétique



Conseil en domotique
liée au handicap

(Exclues du périmètre du rapport RSE)



Un Groupe, une raison d'être

« Au-delà de vous apporter nos savoir-faire, nous sommes là pour prendre soin de ceux qui nous sont confiés. »

Cette phrase, notre raison d'être, est issue d'un travail collaboratif en séminaire de direction. Elle retranscrit fidèlement et unanimement qui nous sommes et surtout ce que nous souhaitons être, notre ADN.

L'entreprise évolue, grandit, mais partout sur nos sites, c'est cette raison d'être qui nous anime dans notre quotidien. C'est la bannière qui aujourd'hui éclaire notre vision de Sygmatel.

Bien sûr, et en premier lieu, nous sommes des professionnels de l'électricité, nos savoir-faire dans ce domaine sont multiples grâce à une expertise, sans cesse accrue de nos équipes.

Mais au-delà de cette compétence technique, nous sommes avant tout une entreprise de service. Et à ce titre, nous nous imposons de prendre soin, non seulement des installations techniques, mais surtout des utilisateurs de ces équipements.

Prendre soin des utilisateurs, c'est d'abord et aussi prendre d'abord soin de nos collègues pour que chacune de leurs interventions (que ce soit en maintenance ou en travaux) se réalise en confiance et dans le respect de nos enjeux en matière de sécurité et d'environnement.

Nous sommes convaincus que cet ADN historique de l'entreprise, affiché de manière claire dans notre raison d'être nous permettra d'orienter nos choix stratégiques, de renforcer la confiance de nos clients et de nos collaborateurs dans le Groupe Sygmatel et peut-être de conforter l'envie des nouveaux collaborateurs à nous rejoindre.

Eric Martin
Directeur Général





Notre cheminement 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 (réglementaires / 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.

Une éthique commune, des plans d'action RSE progressivement : l'implication de tous

Depuis la structuration de notre démarche RSE en 2017, nos agences définissent annuellement leur propre plan d'action en contribution à celui du Groupe.

Des ateliers transversaux sont organisés sur les thématiques communes à plusieurs agences. Ainsi en 2019, les ateliers « Charte chantiers responsables », « Satisfaction clients », « Levée de réserves » et « Achats responsables » ont été amorcés.

Afin de favoriser la mise en œuvre des plans d'action voire leur co-construction à l'avenir, l'accent a été mis en 2019 sur la sensibilisation des équipes à la RSE : managers (chargés d'affaires, et conducteurs de travaux) et/ou ensemble des collaborateurs selon les agences.

Ce cheminement était propice à la définition et l'adoption de notre raison d'être, objet du dernier séminaire de direction 2019. Le résultat, très cohérent avec la RSE, témoigne de l'ancrage de la démarche.

Chiffre Clé

50% des agences du Groupe ont sensibilisé et impliqué leurs collaborateurs dans la démarche RSE à fin 2019

>> Réalisations 2019

>> **Témoignage (Thibault Vassort – directeur de l'agence Bretagne)** : Nous avons sensibilisé toutes les équipes en deux temps : d'abord, au travers d'un petit déjeuner, au printemps, afin de leur présenter ce qu'était la RSE, le plan d'action de Sygmatel et celui de l'agence Bretagne en particulier. Ensuite, avant le repas de fin d'année, au travers d'une matinée de travail organisée autour de 3 axes : la sécurité, la vie au travail et la RSE. 3 ateliers venaient illustrer ces axes pour que chaque collaborateur puisse apporter ses idées. L'objectif de ces deux temps était de faire en sorte que chacun se sente concerné par la RSE, que cela ne reste pas le fait des dirigeants.

Contribution aux ...

ODD



Principes du Pacte Mondial



[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

Des innovations au service des clients et de la transition énergétique

>> Réalisations 2019

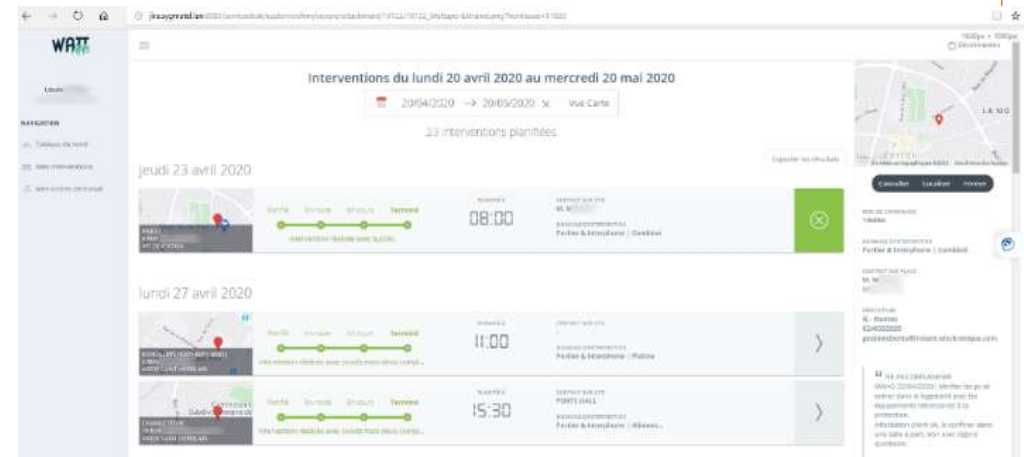
Les agences communiquent maintenant largement la démarche RSE du Groupe aux clients, notamment à l'aide du rapport RSE, dans les dossiers techniques, ou en publiant des actualités sur les réseaux sociaux.

Bien sûr, dans notre cœur de métier, nous continuons à développer et mettre en œuvre notre expertise, pour proposer des solutions techniques (LED, chauffage basse consommation,...) de qualité et économes en énergie, ou des innovations au service du client et de la transition énergétique.

>> Poursuite de la digitalisation

L'application **WattApp** développée par notre service informatique dans le cadre de la planification des interventions de nos techniciens continue d'évoluer en 2019. Jusqu'ici destinée à un usage interne, elle devient depuis l'été 2019 accessible à nos clients (bailleurs, syndics...) qui peuvent dorénavant suivre en temps réel l'état d'avancement des travaux qui nous ont été confiés. Ils ont aussi accès aux comptes rendus associés.

Cette ouverture et cette transparence vis à vis de nos clients permet d'améliorer notre qualité de service et de renforcer nos relations avec les clients.



>> Au service d'une mobilité plus propre

Depuis près de 10 ans, **Horelec** déploie une solution clé en main, en partenariat avec **DRÄGER**, de surveillance et protection des bâtiments de clients hébergeant des stations de GNV (Gaz Naturel de Ville) destiné aux véhicules (fret et transport de passagers).



Sonde détection gaz

Il s'agit de solutions fixes ou mobiles couplées à une centrale de gestion permettant en cas de détection de fuite de gaz :

- de prévenir le personnel via des diffuseurs sonore et lumineux,
- de ventiler l'atelier avec l'ouverture de skydômes et des portes sectionnelles,
- et de basculer le site en sécurité électrique.

Ces solutions, support au déploiement de déplacements urbains plus propres, ont connu un bel essor en 2019.

>> **Bonne pratique** : L'agence **Sarthe** a créé un indicateur du nombre de bornes de recharge de véhicules électriques installées sur l'année, témoin de la double contribution à la transition énergétique et la performance d'entreprise

>> **Bonne pratique** : Dans le cadre de l'atelier transversal « Levée des réserves », les agences **Bretagne** et **Vaugeois** Angers ont mis au point un système de gestion des levées de réserves dématérialisées, basé sur deux logiciels différents, en test.



Ethique différenciante dans nos activités

Valeur(s) partagée(s) avec nos parties prenantes :
collaborateurs, clients, territoires, fournisseurs

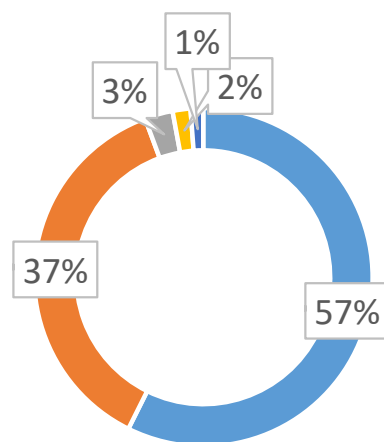
Prendre soin, c'est aussi favoriser l'équité dans le partage de la valeur économique créée, et la continuité de notre engagement sur la chaîne de valeur.

Notre **Charte éthique et RSE Groupe**, qui traduit notre identité autour de nos valeurs - Confiance, Respect, Envie, Expertise – est accessible, avec un point de contact ouvert à nos parties prenantes : ethique@sygmatel.fr

>> Réalisations 2019

Partage de la valeur créée

- Fournisseurs
- Collaborateurs
- Etat : impôts & taxes
- Ré-investissement dans l'entreprise
- Rémunération des actionnaires



>> **Deuxième campagne d'actionnariat salariés** permettant à ceux qui le souhaitaient d'investir dans l'entreprise. Deux types d'actions ont été mises à la vente : des actions au prix "du marché" et une action à 1€ par salarié. La création de cette action à 1€ traduit notre volonté d'offrir à chacun la possibilité de devenir actionnaire au-delà de sa capacité financière. Cette campagne d'actionnariat s'est soldée avec succès. Désormais, nous comptons 99 nouveaux actionnaires pour un total de 148 actionnaires salariés (soit 46%) détenant 5% du capital de Sygmatel. Cette adhésion marque un attachement des salariés à l'entreprise et une volonté de s'y inscrire dans le temps.

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, campagne d'Augmentation annuelle), participation sur les filiales et PEE sur la Holding, mutuelle d'entreprise et prévoyance.

Et nos pratiques d'achat ?

En 2019, notre atelier « achats responsables » nous a permis d'identifier des clés de sélection des fournitures (origine, rapport consommation/performance/durée de vie, taux de matière recyclée, empreinte carbone...). Dans les faits, les catalogues distributeurs de matériel électrique ne transmettent pas, à ce jour, ce type d'information. Il nous faudrait analyser chaque fiche produit des fournisseurs-producteurs pour comparer les offres, avec des informations inégalement disponibles. D'autre part, une partie significative de nos déchets provient des emballages produits ou livraison. Aussi, nous est-il difficile d'améliorer nos pratiques d'achat sans impliquer nos distributeurs, pour développer des synergies.

>> **Bonne pratique** : En 2019, l'**agence Bouyer** a mis en avant TMC innovation, fabricant local de mât d'éclairage, dans une approche partenariale.

>> Les pieuvres (systèmes de précâblage) et les tableaux électriques sont confiés à des entreprises en proximité de chaque agence.



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.

Un Baromètre social comme boussole

Depuis 2017, nous déployons des actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Il était temps, pour nous, de mesurer la contribution effective de ces actions à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.

En décembre 2019, tous les collaborateurs du Groupe ont été sollicités pour répondre à un baromètre social, à l'initiative d'Eric Fleurichamp, directeur de Vaugois Electronique.

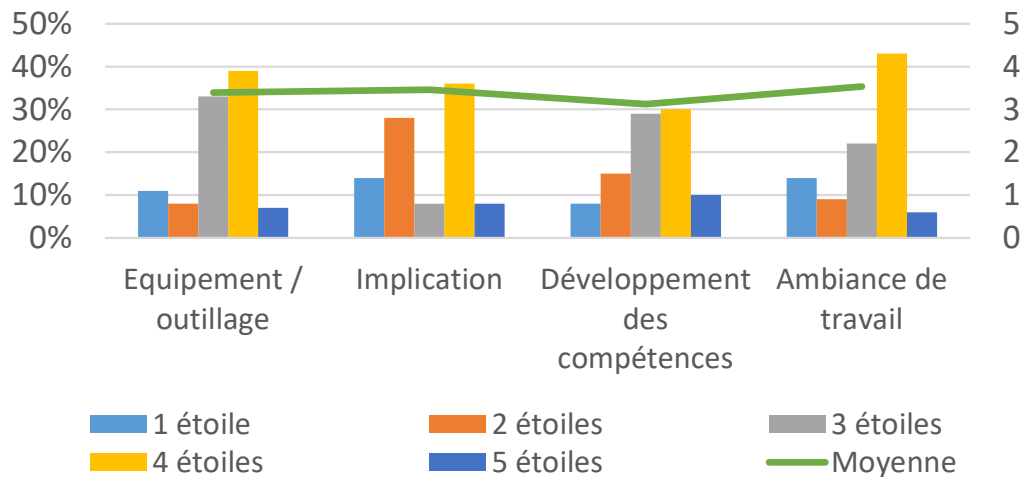
Sous forme de questionnaire électronique, garantissant l'anonymat, il comportait 4 thèmes d'évaluation (1 à 5 étoiles + commentaire) :

- l'équipement pour travailler dans de bonnes conditions
- l'implication dans l'entreprise (écoute, prise en compte des suggestions, prise d'initiatives, reconnaissance)
- le développement des compétences (potentiel & employabilité)
- l'ambiance de travail propice au bien-être .

Et une question ouverte.

40% des salariés ont répondu. Globalement, les moyennes des réponses, variables d'une agence à l'autre, se situent entre 3 et 3,5 sur 5. Les commentaires laissés et la question ouverte permettent de capitaliser sur les points positifs (ambiance entre collègues et sur site, autonomie) et de dégager différents axes d'amélioration (communication ascendante descendante et transverse, organisation / management). Aujourd'hui, nous travaillons sur la mise en place d'actions pour répondre au mieux aux attentes exprimées.

Résultats du baromètre social



Contribution aux ...

ODD



Principes du Pacte Mondial



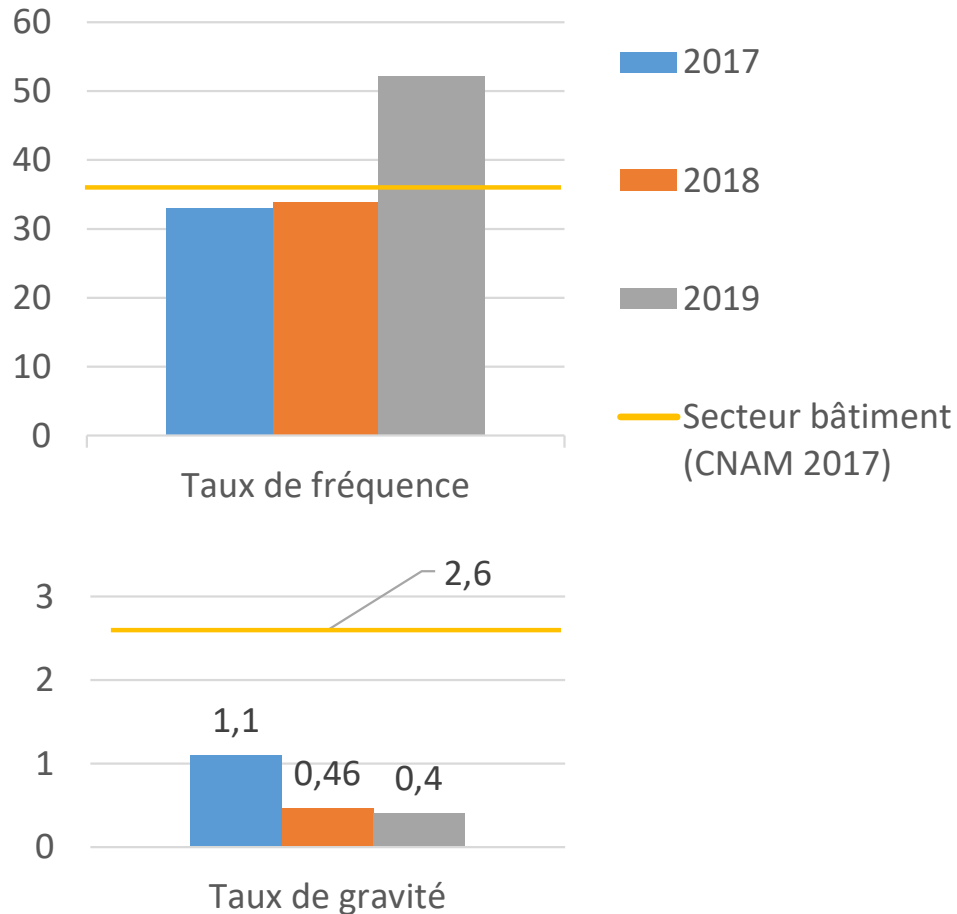
[3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.](#)



Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

Chiffre Clé

Nombre d'accidents du travail en 2019 : 35
dont 9 intérimaires (2018 : 16 dont 5)



Santé & sécurité :

**Supprimer les risques pour tendre au Zéro accident :
notre objectif, pas encore une réalité**

Alors que la santé-sécurité de nos équipes constitue une priorité pour Sygmatel, le nombre d'accidents a augmenté en 2019. Si la majeure partie d'entre eux peut être classée en accidents bénins, nous sommes aussi passés proche de drames potentiels et devons absolument continuer à travailler sur notre approche de la sécurité au travail.

La vacance au poste d'animation sécurité et RSE entre janvier et mai 2019 explique sans doute une partie de ces résultats bien en deçà de nos attentes, d'autant que les analyses réalisées après la survenue des accidents nous montrent que tous ou presque auraient pu être évités. Plusieurs actions ont été réalisées dans l'année pour inverser la courbe avec un effet visible sur la seconde partie de l'année (24 des 35 accidents ont eu lieu entre janvier et juillet) :

- Une quarantaine de chantiers ont fait l'objet d'audits sécurité. Ces visites réalisées par l'animateur sécurité permettent de s'assurer du respect des règles et à défaut de corriger les mauvaises pratiques.
- La communication s'est étoffée avec des articles systématiques dans les Sygmaliens (journal interne), des tableaux de bords sécurité mensuels, des flashs sécurité, des flashs bonnes pratiques, ainsi que des SMS sécurité sur les téléphones de nos techniciens.
- Des groupes de travail sécurité ont été animés sur les différentes agences, à raison d'une rencontre par trimestre en moyenne.

Nous continuerons nos efforts en 2020 pour tendre vers le zéro accident, notamment en proposant des actions les plus concrètes possibles.



Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

>> Chiffres clés de l'emploi

	2018	2019	tendance
Effectifs	298	330	↗
Part d'interim	18,2%	21,4%	↗
Part de CDD	10,4%	9,7%	↘
Turn over	28,2%	22,3%	↘

Qualité de l'emploi et dialogue social : en travaux !

Dans le cadre du développement rapide des activités depuis 2017, notre engagement visant la qualité de l'emploi et notamment à éviter toute forme de précarité, se heurte au contexte de dynamisme du marché du travail du secteur du bâtiment qui rend les recrutements difficiles et instables. Nos efforts ont porté leurs fruits pour réduire le turn over – certains anciens salariés sont même revenus – mais la part d'interim a continué à progresser en 2019 – La part de CDD est liée aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon notre engagement territorial.

La structuration progressive du dialogue social et des processus RH nous permettront, en 2020, de poursuivre nos actions en faveur de la qualité de vie au travail et de l'attractivité de l'entreprise.

>> Réalisations 2019

>> **Un dialogue social permanent adapté à chaque situation** : Au cours de l'année 2019, nous avons procédé aux élections du personnel au sein de différentes filiales du Groupe : Sygmatel Electricité, Vaugeois Electronique, MODIF et Sygmatel Electronique. Pour les 3 dernières entités, la carence de candidat n'a mené à aucune élection. Cela n'a pas freiné pour autant le dialogue social dans ces 3 filiales. Nous avons continué les petits déjeuners mensuels. Sygmatel Electricité (**Agences Bouyer Muller Sarthe Bretagne**) est la seule filiale à avoir son premier CSE en juin 2019 (4 élus pour 6 sièges). La majorité des élus a été formé en matière économique, hygiène, sécurité et santé auprès des CCI locales. Les premières réunions du CSE se sont mises en

place tous les 2 mois. Les élus et la Direction ont fixé ensemble le règlement intérieur du CSE et ajustent leur fonctionnement sur le début 2020.

>> **Un SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) pour le service RH ... et pour le confort de tous** :

- La mise en service de FIGGO, outil de demande de congés, a été très favorablement accueillie par tous les utilisateurs, permettant de fluidifier le circuit des demandes de congés et absences ainsi que le suivi des compteurs.
- Le déploiement de l'outil POPLEE a permis une première étape de dématérialisation et de partage des données du dossier du personnel au sein du Service RH.
- Fin 2019, la mise en place du « on-boarding »

pour l'intégration des futurs collaborateurs, a facilité leur suivi administratif. Leur intégration opérationnelle est rythmée par les différentes phases du processus : préparation de l'accueil physique et matériel, entretien de présentation, d'étape et de fin de période d'essai.

- L'outil PAGGA pour la dématérialisation des bulletins de salaires est opérationnel depuis le 1er janvier 2020.
- En 2020, l'outil de déclaration des frais professionnels CLEEMY sera à son tour déployé au sein des entités du Groupe. Nous aurons ainsi franchi une étape significative dans notre digitalisation apportant un confort de travail à l'ensemble des utilisateurs et une fluidité dans la gestion de nos données.



Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

Amélioration des conditions de travail et Développement des collaborateurs

Ces deux leviers de la performance d'entreprise, contribuent 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 les entretiens professionnels et ses besoins en compétences, Sygmatel accompagne ses collaborateurs à travers la formation continue et la promotion interne.

En lien avec le développement des activités, 4 agences ont déménagé vers des locaux, plus vastes et mieux conçus : [Vaugeois Angers](#) et les 3 agences nantaises : [Instant Electronique](#), [Horelec](#) et [Bouyer](#)

Chiffres Clé

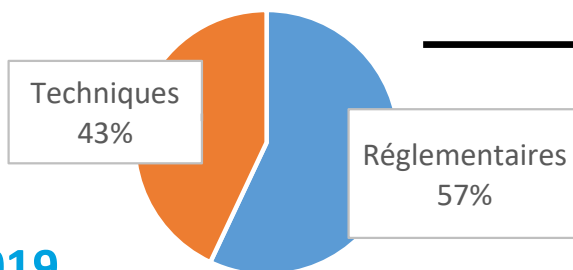
201 salariés formés en 2019

Soit près de 61% des effectifs (48% en 2018)

3287 heures de formation

Soit en moyenne 16h / salarié formé

Formations par type



>> Réalisations 2019

>> **Accompagner la promotion interne** : Cette année, nous avons accentué le développement des compétences des conducteurs de travaux. Cette formation dispensée en inter-entreprise regroupe 4 personnes de [Sygmatel Electricité](#) et de [Vaugeois Electronique](#). Elles sont amenées à échanger sur leurs pratiques et à les conforter également avec les autres participants à la formation. L'action se poursuit sur l'année 2020



>> Réalisations 2019

>> **Qualité de vie au travail** : Sur le site de la [Chapelle-sur-Erdre](#), nouveau siège du Groupe, un groupe « qualité de vie au travail », constitué d'une personne par entité présente dans le bâtiment, a été créé pour penser l'aménagement en fonction des besoins des salariés sur place. La réflexion a également porté sur la mobilité domicile-travail. Au travers de discussions, de sondages, de questionnaires et de réunions, le Groupe a su écouter ses collaborateurs, et apporter des réponses aux différents sujets qui ont été remontés. Aujourd'hui, le cadre de travail est apprécié des collaborateurs.



Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

Convivialité dans l'entreprise

La vie de l'entreprise, c'est aussi les services partagés et les événements conviviaux. Bien sûr, ils ne suffisent pas au bien-être au travail mais ils contribuent à la cohésion des équipes et à une bonne atmosphère de travail.

>> Réalisations 2019

>> Journée des familles

Le samedi 16 novembre, les salariés ont pu accueillir leurs familles et leurs proches pour une visite du bâtiment de la Chapelle sur Erdre. Une centaine de personnes ont participé à l'évènement ; l'occasion de faire découvrir métiers, collègues et environnement de travail. Différents ateliers étaient organisés pour les enfants :

- Un jeu de rôle d'agents de planification des interventions, sur la plateforme WattHelp ;
- Une sensibilisation à la sécurité des interventions, animée par l'animateur sécurité du Groupe. Après un quizz ludique, les enfants recevaient une carte de travailleur en sécurité et avaient droit à une séance photo avec les EPI.

Cette matinée a permis à chacun d'échanger dans un contexte moins officiel que d'ordinaire. Les familles et proches des salariés ont pu mieux comprendre et visualiser différentes composantes de la vie professionnelle chez Sygmatel.

Les salariés, sondés sur leur perception de l'évènement, étaient contents de l'initiative, et

en plébiscitaient d'autres, avec plus d'ateliers différents y compris pour les adultes....



>> Depuis novembre 2019, le [site nantais](#) fait appel à l'entreprise Kerbio pour mettre à disposition des collaborateurs des fruits biologiques, de saison, principalement locaux, tous les mardi. Les collaborateurs ont également la possibilité de commander des paniers à ramener chez eux, en livraison sur le site de l'entreprise.

>> Le premier berceau en Crèche Interentreprise fin 2019

Cette réflexion initiée en 2018 sur la base d'un sondage auprès des équipes nantaises, n'avait à l'époque pas été suivie d'effet. Fin 2019 sur sollicitation d'un salarié, Sygmatel a signé un partenariat avec les crèches BA'BEES pour un premier berceau sur le Ville de Saint Herblain. Cela répond à notre engagement en faveur de l'égalité homme-femme, et du bien-être au travail.

>> Evènements conviviaux dans les agences :

Durant l'année, plusieurs agences organisent différentes activités de cohésion. C'est un moyen privilégié pour rassembler les collaborateurs et favoriser par la suite les échanges tout en détendant l'atmosphère de travail : City Challenge pour [Horelec](#), journée à la mer avec activités nautiques pour [Bouyer](#) et [Muller](#), challenge inter-entreprise pour [Vaugois](#), Bowling pour l'[agence Bretagne](#)....



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.

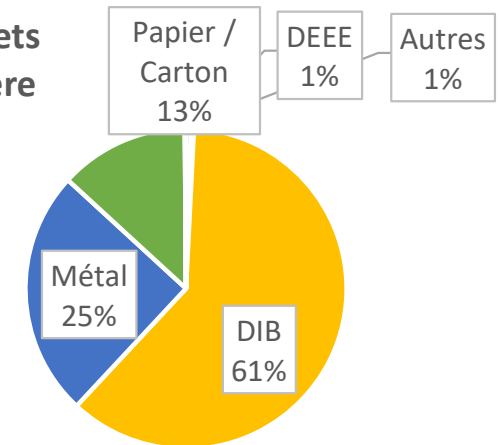
Chiffre Clé

172,5 t de déchets en 2019
valorisés matière à 40%

Mieux trier nos déchets pour mieux les valoriser

Notre métier d'électricien implique une importante quantité de déchets à gérer. Ces déchets d'origines diverses (cartons, plastiques et polystyrène liés au packaging de nos fournitures, palettes nécessaires pour le transport, appareillages usagés vétustes ou abîmés remplacés lors de nos interventions, chutes de câbles électriques, mais aussi matériel électroportatif et informatique...) sont majoritairement ramenés sur nos agences où ils font l'objet d'un premier tri dans les conteneurs dédiés. En tendance, le nombre de matières triées progresse sur chaque site via la recherche de prestataires privés ou associatifs engagés qui assurent le traitement en conformité progressive avec la directive 5 flux en pré ou post-tri. Ainsi, le bilan déchets est-il plus précis d'année en année, hormis pour les agences ayant recours à la collecte différenciée de leur commune, sans mesure ni traçabilité de valorisation.

Nos déchets par matière



>> Réalisations 2019

- >> La mise en place de magasiniers, comme c'est le cas sur les agences nantaises et depuis 2019 sur l'agence Bretagne contribue aussi à améliorer notre gestion des déchets.
- >> A une autre échelle, la mise en place d'un contrat de location et entretien pour le matériel électroportatif contribue à allonger la durée de vie de nos équipements.
- >> Les ateliers RSE « Charte chantier responsables » et « Achats responsables » intègrent la réflexion déchets – réduction des déchets à la source (via les achats) et amélioration du tri (sur chantier).

Contribution aux ...

ODD

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Principes du Pacte Mondial



[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 11,9 tonnes équivalent CO2 (t eq CO2) par an. La France s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 50% d'ici 2030.

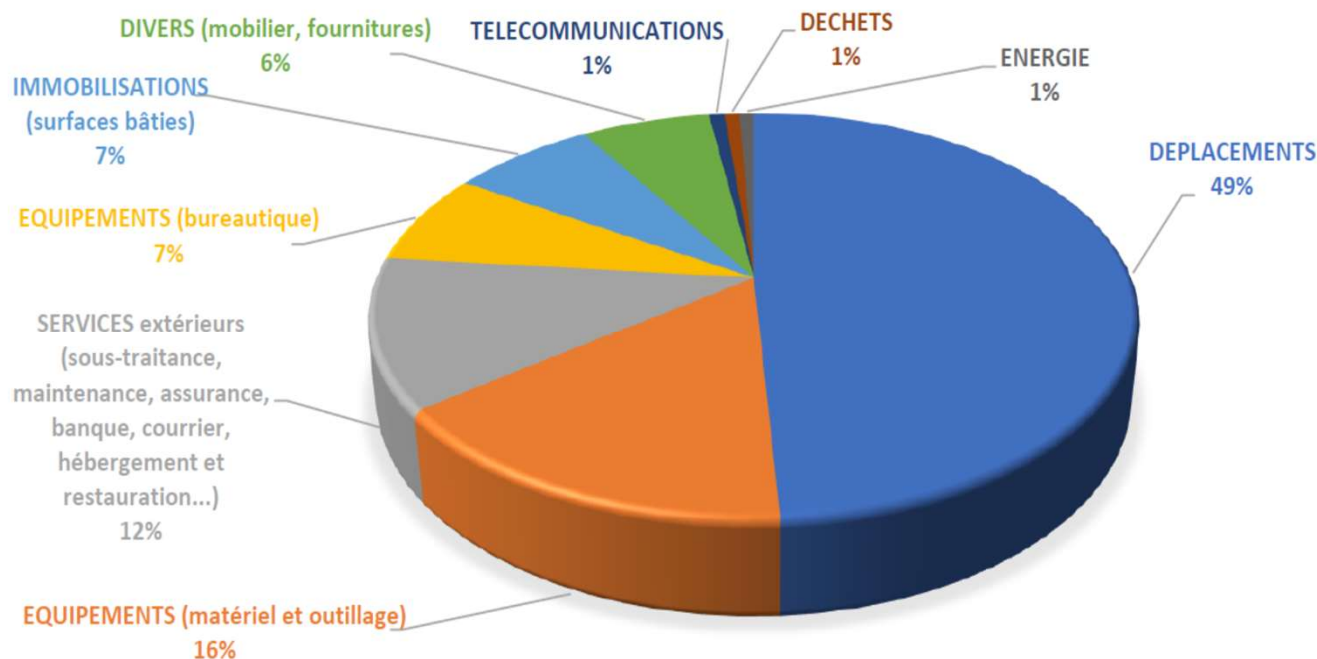
Consommation d'énergie et empreinte Carbone

Les leviers d'action en terme d'économie d'énergie de nos agences sont faibles (locaux loués, ou déjà optimisés), et ne représentent qu'une faible part de nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Comme toute entreprise de service, l'impact le plus important est indirect : les fournitures des chantiers notamment, et le déplacement des collaborateurs.

Chiffres Clé

Consommation d'énergie 2019 :
338 MWh d'électricité (-13,5%)
378 m³ de carburant (+14,5%)
soit 1550 t eq CO2

Bilan carbone (hors fournitures électriques) : 3112 t eq.CO2



>> Réalisations 2019

>> **Production d'électricité d'origine solaire** : Quoi de plus normal pour Sygmatel que de produire de l'électricité verte ! Alors que l'agence de la Baule possédait déjà une toiture recouverte de panneaux photovoltaïques, des panneaux ont également été installés sur le toit du nouveau siège social à La Chapelle-sur-Erdre. En 2019, 23 283 kWh ont été produits sur ces deux sites, presque l'équivalent de 7% de notre consommation électrique.

>> **Bilan Carbone instructif** : lors d'un atelier auquel nous avons participé dans le cadre des chantiers inter-entreprises de l'association Dirigeants Responsables de l'Ouest, une estimation du bilan des émissions GES 2019 a pu être réalisée. Hormis les achats de fournitures électriques (traitées dans le cadre de notre atelier « Achats responsables »), les résultats mettent en évidence un poste émetteur principal sur lequel travailler : les déplacements.



Préservation des ressources & empreinte carbone

Déplacements des collaborateurs

Les impacts liés au transport (émissions de CO2, pollution et congestion urbaine) peuvent être réduits par le questionnement de nos habitudes pour trouver des solutions adaptées à chaque situation.

>> Réalisations 2019

>> **Équipement en véhicules électriques** : Le Groupe Sygmatel poursuit doucement la mutation de son parc automobile. 5 nouveaux véhicules électriques ont ainsi été acquis en 2019 :

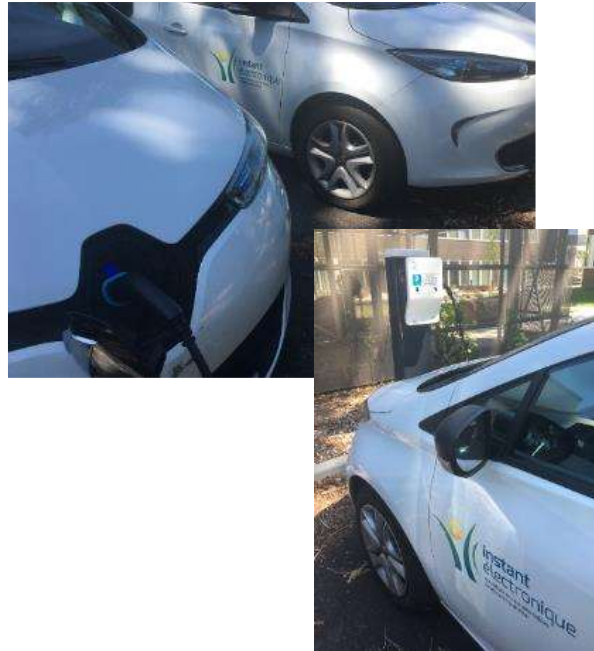
- 2 pour les agences Sarthe et Bouyer dont les parcs passent de 1 à 2 véhicules électriques ;
- 3 pour l'agence Instant Electronique de Nantes.

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 !

Et c'est logiquement que 2 bornes de recharge ont été installées sur le parking du nouveau siège, et 1 à l'agence Sarthe.

>> Réduction des déplacements

L'autre piste de travail consiste à réduire les déplacements. Par exemple, Instant électronique a effectué une refonte des zones d'intervention pour réduire les distances de déplacements. L'agence Bouyer profite de l'équipement numérique pour favoriser le travail à distance et réduire le nombre de passage des techniciens sur site.



Ces bonnes pratiques continuent :

>> 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.

>> L'agence Modif à Paris favorise le déplacement des salariés sur les chantiers en transport en commun, tandis que le chantier est livré directement.

>> **Covoiturage** : Le groupe de travail sur l'aménagement et le transport du nouveau site nantais a expérimenté le covoiturage. L'idée est de favoriser ce moyen de transport, le transformer en habitude en proposant aux salariés de faire, s'ils le peuvent, une partie de leur trajet avec un collègue.

Concrètement, le groupe de travail a réalisé un questionnaire, sur les moyens de transport actuels des salariés et les améliorations envisageables pour rendre leur transport plus écoresponsable : c'est le covoiturage qui est revenu en majorité.

Par la suite, de grandes cartes ont été installées dans la salle de pause du bâtiment, permettant à ceux qui le souhaitent d'indiquer d'où ils partent, et leurs coordonnées pour être joint si un autre collaborateur se trouvant sur le même trajet souhaitait covoiturer. Cette façon interactive de procéder a permis à de nombreuses personnes de se rendre compte de la possibilité ou non de covoiturer avec ses collègues.

Le test d'une journée de covoiturage en décembre a été probant : une dizaine de binômes ont participé et les retours ont été positifs, si bien qu'en 2020, sera instaurée une journée mensuelle de covoiturage, le 1^{er} mardi du mois.

>> **et transport en commun** : le site nantais a également décidé la prise en charge à 100% de l'abonnement transport en commun urbain.



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.

Accès à l'emploi & éducation

Nous considérons de notre rôle d'agir en faveur de l'éducation et de l'accès à l'emploi, c'est une manière de favoriser l'égalité des chances sur nos territoires.

>> Réalisations 2019



>> **Gagnant-gagnant** : en 2019, 60% de nos apprentis sont restés chez Sygmatel : 27% ont été directement embauchés, et 33% ont poursuivi leur formation. C'est donc bien une démarche facilitant la détection de talents pour Sygmatel et l'accès à l'emploi pour les apprentis les plus motivés.

>> **Journée annuelle d'accueil et d'intégration des nouveaux apprentis et alternants au siège** : c'est l'occasion de partager l'histoire et l'organisation du Groupe, la sécurité sur et hors chantiers, et les droits et devoirs d'un apprenti / alternant. Toutes les questions sont les bienvenues.

Le temps du repas permet des échanges informels entre les animateurs de cette

journée et les apprentis. Il est suivi d'une visite de chantier, en compagnie du conducteur de travaux et de l'animateur sécurité, avec port d'EPI afin d'appréhender le travail sur le terrain.

La prochaine journée bénéficiera des retours d'expérience pour s'adapter au mieux aux jeunes et moins jeunes alternants.

>> **Deux apprentis médaillés** : A l'agence **Bretagne**, Mamady Sidibé a été médaillé d'or du meilleur ouvrier de France dans la catégorie « Préparation et réalisation d'ouvrages électriques ». À l'agence **Bouyer**, Abdoulaye DIAKITE a reçu le prix « coup de coeur » par le jury du Trophée Cobaty Nantes Atlantique.

Chiffre Clé

29 apprentis & contrats de professionnalisation accueillis en 2019 dans 100% des agences

Contribution aux ...

ODD

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Principes du Pacte Mondial



[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

La diversité, une richesse

L'égalité des chances se vit dans et hors l'entreprise par un management et des processus RH exempts de discrimination, centrés sur les compétences, l'expérience ; ce qui n'exclut pas la solidarité.

Chiffres Clé

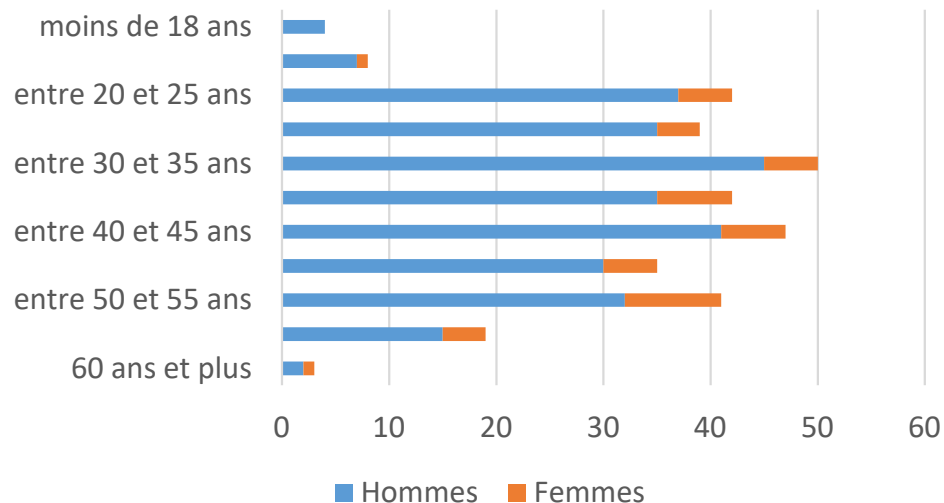
14 nationalités représentées dans l'entreprise

17% des effectifs sont des femmes

19% des salariés ont plus de 50 ans

16% des salariés ont moins de 25 ans

Pyramide des âges



>> Réalisations 2019

>> Sygmatel accueille 14 nationalités différentes parmi ses effectifs et se nourrit de cette diversité. Nous avons ouvert nos portes à des salariés au parcours de vie mouvementé. Grâce à des associations (Lazare sur Nantes, Tremplin sur Rennes), nous avons permis à de jeunes migrants mineurs fuyant la guerre de devenir apprenti au sein de nos agences.

>> 17% des effectifs du Groupe sont des femmes, essentiellement cadres et ETAM, en raison du manque de candidatures ouvrières féminines. Les index Egalités Hommes/Femmes ont été calculés sur les 3 filiales concernées par cette disposition législative : Sygmatel Electricité, Sygmatel Electronique et Vaugeois Electronique. Cependant, ils conduisent à une note indéterminée. Quoiqu'il en soit, notre principal objectif est de travailler sur la mixité de notre population salariale au sein des agences et de la holding.

>> Le Groupe favorise l'emploi direct de 8 équivalent personnes handicapées (unités d'œuvre Agefiph).

>> les agences Vaugeois et Sygmatel Bretagne s'impliquent en faveur du retour à l'emploi en accueillant régulièrement des stagiaires en reconversion professionnelle

>> Les agences nantaises et bauloises confient le recyclage du papier à l'association ARBRES qui agit pour l'insertion professionnelle par l'activité économique.



Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires

Chiffre Clé

Mécénat & soutien
associatif en 2019 :
42,8 K€ (22K€ en 2018)

Engagement associatif & mécénat

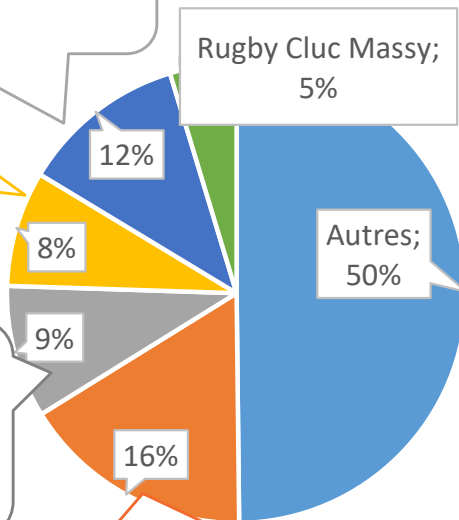
Conscients de l'apport des synergies en matière d'engagement sociétal, nous agissons au côté d'acteurs économiques, institutionnels ou associatifs sur nos territoires d'implantation.

[Musique sacrée](#) soutient la culture de la musique sacrée et la fait vivre à la cathédrale de Nantes

L'ONG [Action contre la Faim](#) lutte contre la faim dans le monde

La [Fondation du patrimoine](#) œuvre à la sauvegarde et la valorisation du patrimoine français

[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.



>> Réalisations 2019

- **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 2019 suscitant ainsi un don de 3480€.
- **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 (7K€ en 2019). 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 **Sygmatel Sarthe** auprès de Agoora pour l'économie circulaire. En 2019, **l'agence Bouyer** a rejoint ECE (Entreprises de la Chapelle-sur-Erdre) qui a d'ailleurs une commission RSE très active.
- Sygmatel est membre de DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest). Eric Martin, Directeur général, participe aux réflexions.
- Olivier de la Chevasnerie, Président du Groupe, est aussi président du **Réseau Entreprendre**, association de 14000 membres présente sur 120 sites dans 10 pays, qui accompagne les créateurs d'entreprises.





Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires

Sygmatel a 15 ans !

Le jeudi 26 septembre 2019, le Groupe Sygmatel a fêté ses 15 ans. L'occasion de réunir tous les salariés du Groupe et partenaires dans le nouveau bâtiment de la Chapelle-sur-Erdre.

>> Un temps pour les salariés :

Chaque agence était représentée. Certaines agences ont même fermé à cette occasion ; pour dire combien cet événement revêtait une importance toute particulière !

Tous les collaborateurs ont donc partagé un

repas ensemble. Durant ce repas, les valeurs et les forces du Groupe ont pu être mises en avant par la diffusion de notre film « institutionnel » réalisé avec les collaborateurs du Groupe.

Les salariés présents depuis la création du Groupe en 2004 ont été mis à l'honneur et ont

pu souffler les bougies de notre gâteau d'anniversaire !

Cette journée a été un moment fort de 2019 en créant un événement commun à tous.

>> **Un autre avec les partenaires :** Le soir, les partenaires de Sygmatel (collectivités locales, clients, sous-traitants, membres de réseaux économiques et associations locales, ...) étaient conviés à un cocktail. Ils ont également visité les locaux. L'occasion d'évoquer l'engagement RSE de Sygmatel qui contribue à sa performance et sa pérennité et de remercier les partenaires pour leur présence à nos côtés.

L'agence **Vaugeois Angers** a également invité ses partenaires du territoire à l'inauguration de leurs nouveaux locaux.

