

PACTE MONDIAL 2020

Engagement et Communication sur le Progrès



Table des matières

1. Engagement de SSI Service	2
2. Nos Objectifs	3
a) Droits de l'Homme	3
b) Conditions de travail	4
c) Environnement.....	5
d) Lutte contre la corruption	6
3. Nos réalisations 2020	6
a) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	6
b) La politique intergénérationnelle.....	8
c) La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation d'handicap	9
d) Nos filières de valorisation des déchets.....	10
e) Reconditionnement des détecteurs.....	10
4. Les résultats 2020	11
a) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	11
b) La politique intergénérationnelle.....	11
c) La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation d'handicap	12
d) Valorisation des déchets	13
e) Le démantèlement des détecteurs ioniques	13
5. Nos actions 2021.....	14
6. Conclusion	14

1. Engagement de SSI Service



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

SSI Service est spécialisée dans 5 métiers de la sécurité incendie :

- La détection incendie,
- L'extinction automatique à gaz
- L'éclairage de sécurité
- La détection gaz
- Le désenfumage

SSI Service compte 14 agences réparties sur la France métropolitaine, un effectif de 267 salariés et un chiffre d'affaires de 31M€.

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

En tant que Directeur Général de SSI Service, je renouvelle notre engagement auprès du Pacte Mondial en 2021.

Philippe FRANQUET
Directeur Général de SSI Service

2. Nos Objectifs

a) Droits de l'Homme



SSI Service veille rigoureusement au respect des droits de l'Homme aussi bien en interne qu'en externe.

Parce que l'humain est notre richesse, SSI Service place les ressources humaines au cœur de ses préoccupations.

Ainsi, SSI Service s'engage au quotidien :

- ✓ En faveur de l'égalité et de la diversité, en luttant contre toutes discriminations liées aux différences visibles et invisibles. Femmes, hommes, juniors, seniors, travailleurs en situation de handicap, quelle que soit leur origine, quelles que soient leurs opinions, il y a une place pour chacun d'entre eux. Parce que chaque collaborateur est unique, l'alliance des talents de chacun est une véritable force et une condition essentielle de notre réussite.
- ✓ En faveur de la qualité de vie au travail. Parce que prendre soin de nos collaborateurs est une priorité, nous leur proposons une couverture santé attractive et familiale, des avantages en matière de prévoyance, des conditions de travail attrayantes et en constante amélioration, garantissant leur santé et leur sécurité au quotidien et permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, pour que travail rime avec plaisir.

SSI Service veille à ce que ses partenaires respectent nos engagements en faveur des droits de l'Homme.

b) Conditions de travail



SSI Service respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Au sein de l'entreprise, un Comité Social et Economique (CSE) est consulté et impliqué systématiquement dans les décisions prises par la Direction.

Nous assurons à nos collaborateurs des conditions de travail qui garantissent leur intégrité physique et mentale, respectent leur vie privée et leur vie de famille.

Parce que le développement professionnel et l'épanouissement de nos collaborateurs est essentiel, nous nous engageons au quotidien :

- ✓ En faveur du développement des compétences, afin de disposer des aptitudes nécessaires à la mise en œuvre de notre stratégie, maintenir et renforcer l'employabilité de nos collaborateurs afin d'exalter leurs talents. SSI Service investit dans chacun d'entre eux, mais aussi dans le développement de l'alternance et l'accueil de stagiaires.
- ✓ En faveur de l'évolution de la carrière de nos collaborateurs. La réussite n'ayant pas d'âge, nous nous efforçons depuis toujours de faire évoluer ceux qui font preuve de talent et démontrent un véritable potentiel, en offrant d'innombrables opportunités au sein de l'entreprise et du Réseau DEF, afin d'exploiter pleinement ce potentiel. En ce sens, nos collaborateurs bénéficient chaque année d'un entretien d'évaluation et tous les deux ans d'un entretien professionnel, qui constituent des moments d'échanges privilégiés avec leurs managers.
- ✓ En faveur de la qualité de vie au travail. Nous nous impliquons chaque jour davantage en vue de l'épanouissement professionnel et de la satisfaction de nos collaborateurs, en améliorant régulièrement leurs conditions de travail, en garantissant leur santé et leur sécurité au quotidien et en permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous favorisons les moments privilégiés d'échanges et de détente entre collaborateurs et organisons régulièrement des enquêtes de satisfaction dans un objectif d'amélioration continue.

Concernant plus particulièrement la qualité de vie au travail, nous nous attachons à améliorer quotidiennement les outils de travail. Notre organisation du travail vise également à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En ce sens, un premier pas a été fait en 2018 avec la mise en place des horaires variables. Un nouveau pas a été franchi en 2020 avec la mise en place du télétravail pour les collaborateurs éligibles. En outre, nos techniciens pourront solliciter, dès 50 ans, l'arrêt de l'astreinte.

Nos valeurs sont l'affaire de tous et ce sont les collaborateurs de l'entreprise qui les ont choisies, afin qu'elles soient le reflet de chacun d'entre nous. Elles guident nos initiatives, nos décisions, nos

arbitrages et nos comportements quotidiens afin de créer un environnement au sein duquel nous pouvons tous prospérer ensemble. Elles sont notre ADN.

Les respecter, les mettre en œuvre, les faire connaître, c'est faire vivre notre entreprise.

Parce qu'il n'est pas question de faire de compromis sur l'éthique, nous nous devons d'être exemplaires et de témoigner du plus grand respect au quotidien. Nous devons aussi faire preuve d'esprit d'équipe, en alliant nos talents uniques, pour atteindre un objectif commun en assumant nos responsabilités aussi bien individuelles que collectives.

Parce que les jours se suivent et ne se ressemblent pas, l'agilité est l'une de nos principales qualités. Rien n'est impossible dans un environnement dynamique, nous devons savoir nous adapter à toutes les situations, c'est ce qui fait de SSI Service une entreprise stimulante, motivante et rend notre travail gratifiant.

c) Environnement



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

Nous impliquons nos collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue visant à limiter les impacts de nos activités sur l'environnement, identifier et maîtriser les risques de pollution.

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

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

d) Lutte contre la corruption



SSI Service s'appuie sur son organisation interne et son service qualité pour prévenir et détecter les faits constitutifs de fraude et de corruption. Par nos certifications ISO 9001 et APSAD, nous réalisons chaque année des audits internes et externes afin de contrôler le respect des procédures mises en place.

Les audits internes sont effectués par une équipe d'auditeurs internes. L'ensemble de nos services et agences sont audités sur un cycle de 3 ans.

Les audits externes sont effectués par un organisme certificateur indépendant reconnu par les professionnels de la sécurité et de l'assurance.

L'ensemble de notre système est audité sur un cycle de 3 ans.

Le choix de nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants, se fait en respectant une procédure stricte. L'entreprise s'assure que son partenaire respecte ses obligations sociales et ce afin d'éviter toute forme de fraude.

3. Nos réalisations 2020

a) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Convaincue que la mixité des équipes est source de richesse, d'un plus grand respect mutuel et participe ainsi à réduire les préjugés et stéréotypes, SSI Service s'est engagée, depuis 2014, sur des actions visant à accroître la part des femmes et à s'assurer de l'égalité entre les genres au sein de l'entreprise.

Ces plans d'actions comportaient des engagements selon trois axes : l'embauche, la promotion professionnelle et le déroulement de carrière et enfin la rémunération effective.

L'axe Embauche se traduisait par la promotion de nos métiers afin de susciter des candidatures féminines et masculines sur les postes présentant une sous-représentation de l'un des deux sexes.

L'axe Promotion professionnelle poursuivait l'objectif de favoriser l'accessibilité aux opportunités de promotion professionnelle pour l'ensemble des salariés et notamment les femmes.

L'axe Rémunération effective se traduisait par l'identification et la correction des éventuels écarts de rémunération injustifiés.

En 2019, la part des femmes au sein de l'entreprise a progressé de deux points, grâce à plusieurs actions concrètes telles que la formation des acteurs du recrutement au principe d'égalité et de mixité, afin de combattre les stéréotypes liés au genre ou bien encore la mise en place ou la poursuite de partenariats écoles, d'intervention au sein d'établissements scolaires secondaires ou supérieurs pour présenter nos métiers techniques, le renouvellement de la journée « Père-Fille », lors de laquelle nous accueillons les filles de nos collaborateurs dans nos différents établissements afin de leur faire découvrir notre activité et nos métiers.

En 2018, le taux de promotion des femmes était porté, grâce à ces actions à 30 %, soit un taux supérieur à leur représentativité au sein de l'entreprise.

SSI Service sensibilise également tous les managers au principe d'égalité et de mixité dans le cadre de la campagne annuelle d'entretiens d'évaluation, afin de favoriser l'accès des femmes à la promotion professionnelle.

L'objectif est de rappeler que l'évaluation des compétences et de la performance se fonde uniquement sur des critères objectifs au regard de ce qui a été défini avec le manager en début d'année et au regard des compétences et qualités professionnelles attendues par le métier du/de la salarié(e).

Pour tendre vers l'objectif de parité, cette sensibilisation à l'égalité des genres a également été intégrée aux formations recrutement dispensées aux managers de l'entreprise et notre attachement à la non-discrimination a été réaffirmé au travers du guide manager distribué à chacun de nos managers courant 2019.

Enfin en ce qui concerne l'égalité salariale, SSI Service a réalisé un audit précis des rémunérations effectives, afin d'identifier les éventuels écarts de rémunération injustifiés et les corriger le cas échéant.

En 2019, SSI Service a engagé des négociations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui se sont traduites par la conclusion d'un accord collectif pour les années 2020 à 2022.

Par cet accord, SSI Service souhaite poursuivre ces actions sur les thèmes susmentionnés et aller encore plus loin en s'engageant également dans la lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle au travail et en faveur de l'équilibre des temps de vie.

Ainsi, une charte d'équilibre des temps de vie a été mise en place et diffusée au sein de l'entreprise et les référents harcèlement sexuel de l'entreprise, ainsi que les membres du CSE ont bénéficié d'une formation sur cette thématique pour progresser dans la prévention et la lutte contre les agissements sexistes ou à connotation sexuelle au travail.

b) La politique intergénérationnelle

SSI Service ouvre ses portes à tous les talents et donne sa chance à chacun(e) : jeunes, seniors, avec ou sans diplôme, expérimenté(e)s ou débutant(e)s.

✓ La politique seniors

SSI Service s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 50 ans et plus. Nous nous sommes fixés comme objectif de conserver un niveau d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus au moins équivalent à 8% des ETP (équivalent à temps plein).

SSI Service s'efforce, chaque année, de « préserver » sa population senior :

- ✓ En n'effectuant aucune discrimination à l'embauche, en 2018, SSI Service a recruté 11 seniors, 23 % de nos nouvelles recrues ont entre 45 et 65 ans, le doyen ayant 57 ans.
- ✓ En favorisant la mobilité des seniors : changement de poste en faveur d'un emploi moins « pénible », évolution professionnelle, adaptation de poste, possibilité d'arrêter l'astreinte à compter de 50 ans pour nos Techniciens...

✓ La politique jeunes

En France, les jeunes sans expérience rencontrent des difficultés pour trouver un emploi stable. L'alternance est un moyen de faciliter leur intégration dans le monde professionnel et leur accès à l'emploi. L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise.

Nous avons mis en place une politique interne d'alternance qui vise à augmenter le nombre d'alternants recrutés sous forme de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation, mais aussi à atteindre un fort taux de transformation en CDI.

Notre objectif est de :

- ✓ Permettre aux jeunes d'acquérir de l'expérience,
- ✓ Dynamiser l'entreprise

Ainsi, depuis 2016, SSI Service a mis en place de véritables campagnes d'alternance, engageant chaque manager à avoir recours à l'alternance et à l'accueil de stagiaires. Chaque rentrée fait l'objet d'une campagne et d'un parcours d'intégration spécifique pour les alternants et leurs tuteurs.

L'objectif de cette journée est de :

- ✓ Recueillir les attentes des tuteurs et des apprentis,
- ✓ Impliquer les tuteurs dans leur rôle,
- ✓ Maximiser les chances de réussite pour l'alternant et l'entreprise

En 2019, SSI Service a accueilli 22 alternants au sein de ses différents établissements, un chiffre record, portant le taux d'accueil d'alternant à près de 8 %.

En 2020, SSI Service a accueilli 6 nouveaux alternants et atteint un taux d'accueil de près de 7 %. L'entreprise se félicite de la poursuite de 45 % de ses contrats d'alternance pour une année supplémentaire et de la transformation en CDI de 3 contrats d'alternances.



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

Au-delà de sa politique d'alternance, SSI Service accueille également des jeunes en CDI, dès l'obtention de leur diplôme. Ainsi, en 2020, les jeunes de moins de 26 ans représentent 10 % des recrutements en CDI.

c) La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation d'handicap



SSI Service a fait de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité un axe essentiel de sa politique RH.

Dans ce cadre, nous nous associons chaque année à la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif étant de sensibiliser nos collaborateurs à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap.

A cette occasion, nous informons, sensibilisons nos collaborateurs sur le sujet du handicap, via des campagnes de communication d'affichages, des e-learning, des quizz.

Nous donnons aussi la parole à nos collaborateurs en situation de handicap car ils sont les meilleurs promoteurs de l'intégration en entreprise.

Depuis quelques années, SSI entreprend également des actions spécifiques en matière de recrutement des personnes en situation de handicap, notamment avec l'aide de CAP EMPLOI. Nous favorisons la poursuite des parcours professionnels des salariés concernés par des mesures telles que des aménagements de poste, aménagement des locaux ou des mesures particulières comme le télétravail ou le changement de poste.

En 2019, nous avons conclu avec nos partenaires sociaux un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Grâce à cet accord et dès le 1^{er} janvier 2020, les collaborateurs concernés pourront bénéficier, d'une journée rémunérée pour réaliser leurs démarches de reconnaissance du handicap ainsi que de 500 € de Chèques Emploi Service Universels chaque année.

Enfin, nous avons mis en place un référent handicap au sein de l'entreprise, afin d'instaurer un climat de confiance. Ce référent, pourra, en toute confidentialité, conseiller, aider et accompagner les collaborateurs qui le souhaitent.

d) Nos filières de valorisation des déchets

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

Après la mise en place en 2019 d'une filière de valorisation des bombes aérosols dans toutes nos agences, SSI Service poursuit cette démarche en 2020 par la mise en place de box à piles afin de les recycler et d'assurer leur traçabilité via les BSD (Bordereaux de suivi de déchets) que nous remettons notre prestataire externe.

Et, dans le but d'assurer un meilleur suivi de nos déchets, notre prestataire nous a mis à disposition des accès à son portail *MyPaprec* pour l'ensemble de nos agences. Ainsi, les demandes d'enlèvements des déchets se font directement sur ce site et à l'issue du traitement des déchets, il y dépose également le BSD consultable par le siège et par l'agence concernée.

e) Reconditionnement des détecteurs

Afin de permettre aux détecteurs usagés d'avoir une seconde vie, SSI Service a mis en place une politique de reconditionnement. Ainsi, les détecteurs hors ioniques sont collectés pour être reconditionnés dans une entreprise du Réseau DEF.



Environnement

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

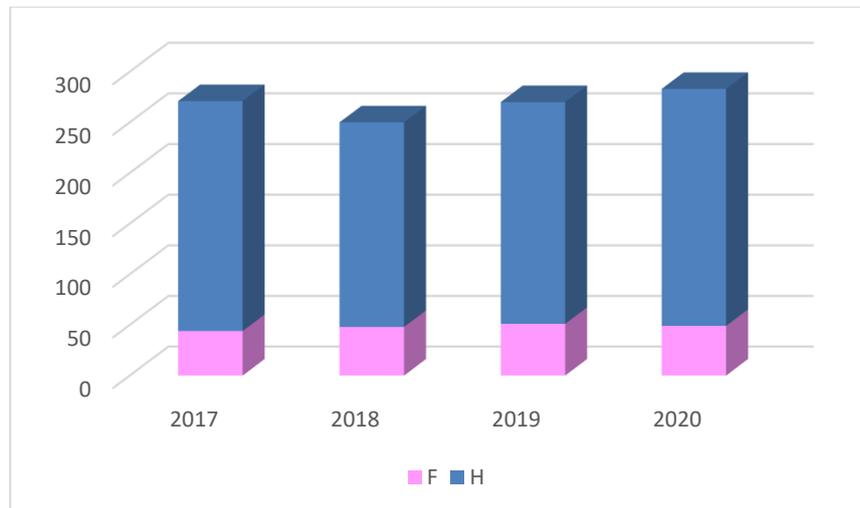
Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

4. Les résultats 2020

a) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

A fin 2019, la représentativité des femmes au sein de l'entreprise atteint 19 %, soit une progression de 3 points en 3 ans.

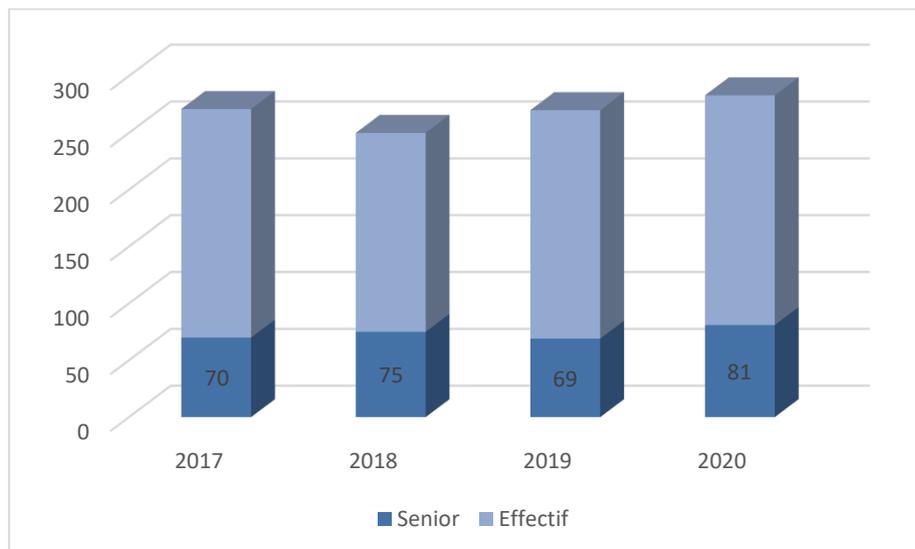
Ce ratio est en recul de 2 % sur le prévisionnel 2020.



b) La politique intergénérationnelle

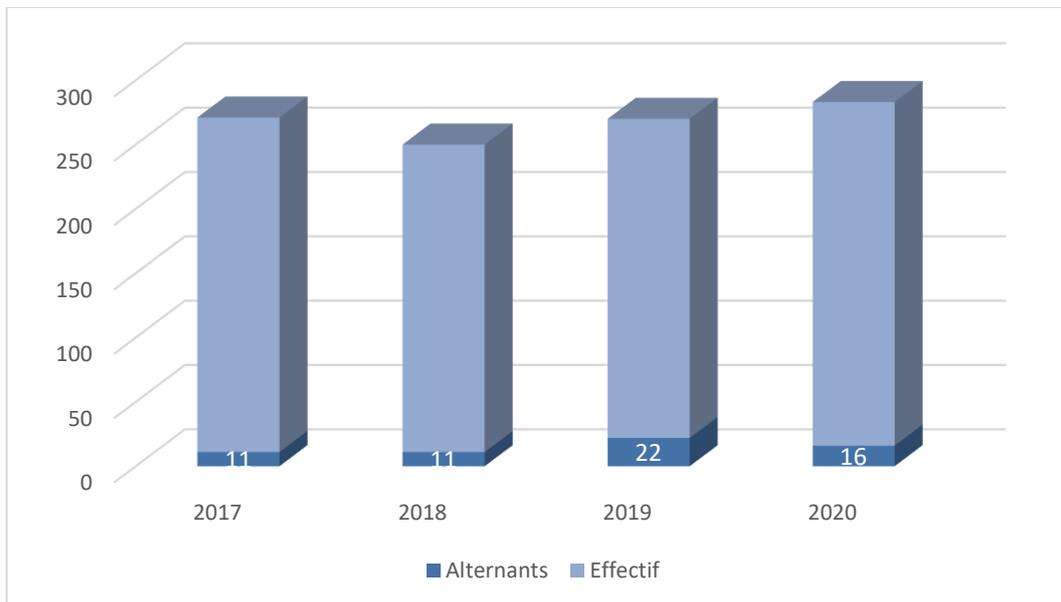
✓ La politique seniors

A fin 2020, SSI Service comptera 81 seniors, soit 29 % de l'effectif.



✓ La politique jeunes

En septembre 2020, SSI Service a accueilli 7 nouveaux alternants au sein de l'entreprise, ce qui porte à 16 le nombre d'alternants pour cette année.



c) La politique en faveur de l'emploi des personnes en situation d'handicap

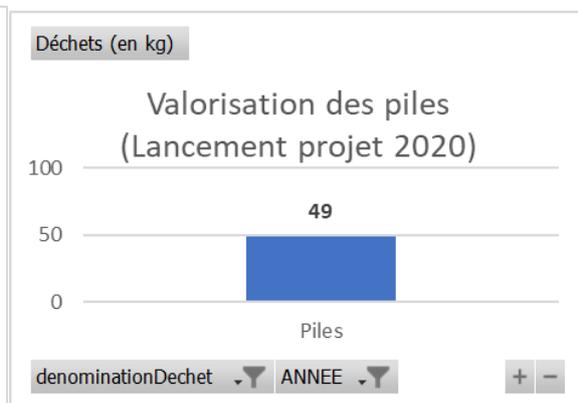
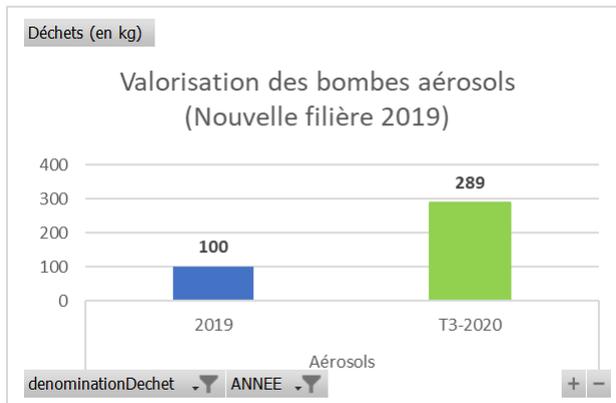
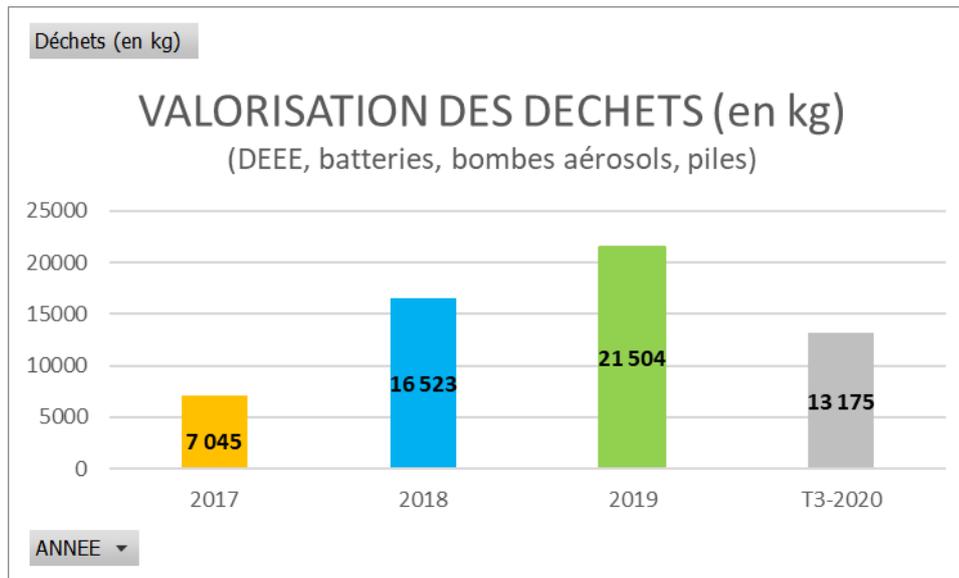
Comme chaque année, SSI Service a largement eu recours aux Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT), ce qui permet de concrétiser indirectement l'emploi de personnes en situation de handicap et à lutter contre l'exclusion et la discrimination de ces personnes. Ce qui a eu notamment pour résultat de réduire notre contribution à l'Agefiph. L'intégration professionnelle des personnes handicapées se heurte à de nombreux préjugés. La première approche du handicap auprès du secteur adapté et protégé permet de tisser des liens durables avec des personnes handicapées. Etant donné la particularité de chaque situation, la sous-traitance a été une façon privilégiée de prendre le temps de la rencontre avec les personnes handicapées.

En 2020, nous avons embauché deux nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Enfin, nous nous attelons à recruter sans discrimination et nous faisons en sorte que les collaborateurs concernés se sentent bien dans leur emploi. C'est pourquoi, afin que les collaborateurs concernés puissent rester parmi nous le plus longtemps possible, nous avons aménagé leur poste (voiture automatique, siège ergonomique de bureau ou rapprochement domicile-lieu de travail).

Deux collaborateurs bénéficient d'un aménagement de poste dans ce cadre.

d) Valorisation des déchets



e) Le démantèlement des détecteurs ioniques

Stabilisation du nombre de détecteurs démantelés.

La date butoir réglementaire de démantèlement des détecteurs de fumées à source radioactive (DFCI) ioniques, a été fixée à décembre 2017, avant entrée en régime dérogatoire jusqu'à décembre 2021.

	2017	2018	2019	2020
Nombre de détecteurs ioniques démantelés	33 935	45 023	29 050	31 500 (prévisionnel)
Taux d'évolution	+18,1%	+32,7%	-35.5%	+8.4% (prévisionnel)

5. Nos actions 2021

Poursuivre et intensifier nos actions en faveur de la parité et de la mixité, de l'égalité des collaborateurs, et de la diversité. Prendre des engagements partagés en impliquant nos représentants du personnel.

Poursuivre nos actions de collecte, dans toutes nos agences, des batteries, DEEE, bombes aérosols et piles afin de recycler ces déchets dangereux et d'assurer une traçabilité via les BSD (Bordeaux de Suivi des Déchets) que nous remettent nos prestataires (Recylex, Paprec, etc.).

Planifier et organiser l'Audit énergétique par un organisme qualifié qui conclura sur un avis indépendant et professionnel sur les programmes d'actions à envisager pour améliorer la performance énergétique de nos activités (procédés, transports).

6. Conclusion

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

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

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

Enfin, suite à toutes nos actions menées, EcoVadis nous a évalué en novembre 2020 et nous a attribué la médaille d'or pour nos performances RSE et achats responsables. Ainsi, SSI Service figure dans le top 5% des entreprises évaluées par cette plateforme qui compte près de 50 000 entreprises évaluées dans 150 pays.

