



PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

RAPPORT 2019

Siège Social : 42 Impasse de la Garrigue - ZAC Les Colombiers – 13150 BOULBON
Tél. 04 90 43 93 26 – Fax 04 90 43 93 12

Agence Martigues : Tél. 04 42 02.06.70 – Fax 04 42.06.23.79 / **Agence Bollène** : Tél. 04 90 30 29 69 – Fax 04 90 30 29 70

Agence Le Havre : Tél. 02 32 72 41 60 – Fax 02 32 72 63 90

E-mail : snnrovis@snrovis.fr – SAS au capital de 1 000 000 € - SIRET 342 334 422 00033 – RCS Tarascon 92 B 97 – Code APE 4399 B – FR 64 342 334 422



Les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Droit du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Protection de l'environnement

7. Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

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



I/DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL

SOPROVISE rappelle que sa vocation est de réaliser des prestations d'échafaudages et d'isolation thermique principalement en milieu industriel et nucléaire. Afin d'assurer sa pérennité et son développement, nous nous devons de satisfaire au mieux les exigences de qualité et de sûreté de nos clients tout en garantissant la santé et la sécurité de notre personnel ainsi qu'en limitant notre impact sur l'environnement.

Notre adhésion en date du 26 octobre 2012 au pacte mondial de l'ONU s'inscrit dans cette démarche. Par la présente communication, nous voulons démontrer la poursuite de nos actions pour promouvoir les principes édictés par le pacte mondial de l'ONU.

Par la présente déclaration, la société Eurisole SAS représentée par M Maxime de Cock, Présidente de Soprovise, réitère son soutien aux dix principes du Pacte Mondial de l'ONU concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous exprimons notre volonté de continuer à faire progresser ces principes en les intégrant à notre stratégie, notre culture commerciale et nos modes opératoires.

Cet engagement est l'occasion de montrer l'attachement de l'entreprise Soprovise pour l'éthique dans les affaires. Cet engagement résulte de la conviction d'inscrire ses activités dans une perspective de développement durable respectueuse des salariés qui composent l'entreprise et de l'environnement. Cet engagement exprime aussi notre volonté de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes – salariés, clients et fournisseurs, aux bonnes pratiques sociales, sociétales et environnementales.

Le Président



La présente communication concerne notre septième année d'adhésion et fait état des actions menées.

Soprovise rappelle qu'elle exerce exclusivement ses activités en France, que 100% de ses salariés sont majeurs et 98,5% employés sous contrat à durée indéterminée à temps complet, 1,5% étant à temps partiel. Enfin, elle précise que ses activités ne sont pas polluantes et que leur impact sur l'environnement n'est pas significatif.

I/ DROITS DE L'HOMME

I.1/La société SOPROVISE respecte la déclaration universelle des Droits de l'Homme.

Ses activités étant exclusivement exercées en France, elle respecte les lois et règlements en vigueur en France.

Elle maintient l'application de sa charte éthique aussi bien envers ses salariés que ses partenaires commerciaux. En outre, elle prône l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

I.2/Indicateur HR4 = aucun incident en matière de discrimination ou de violation des droits de l'homme.

II / NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Il convient de préciser que Soprovise réitère son adhésion aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection du travail, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.



L'entreprise assure au personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective.

-Coordination en 2019 comme au cours des années précédentes des conditions de travail via une instance clé : Comité Social et Economique (CSE) comprenant une commission de santé et sécurité (CSSCT).

-Poursuite de l'engagement de l'entreprise dans l'amélioration des conditions de travail et de sécurité : gestion des risques professionnels, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lutte contre les discriminations et transparence auprès des salariés sur le fonctionnement de l'entreprise.

DESCRIPTION DES ACTIONS ENTREPRISES EN 2019

II.1/ Gestion des risques professionnels

- Accueil/ Parrainage
- Formation d'un moniteur PRAP interne et déploiement d'une formation interne référent PRAP.
- Externalisation des entretiens professionnels
- Mise en place d'une charte d'engagement du salarié
- Sensibilisation des collaborateurs à la thématique du handicap (action en 2019).

II.2/ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Poursuite des actions menées en 2018

- la révision des fiches de fonction et mise en place d'une GPEC globale ont été finalisés.



- Audit réglementaire finalisé.
- Un indicateur de suivi nominatif du déploiement des causeries a été mis en place.

II.3/ Lutte contre les discriminations

Soprovise continue sa lutte contre la discrimination à la fois dans ses recrutements et la progression professionnelle de ses salariés.

Le processus de recrutement est ouvert à tous les candidats quelle que soit leur origine.

L'essentiel dans le choix d'une candidature reste le profil académique, professionnel et les acquis du candidat.

Tous les recrutements réalisés à ce jour démontrent ce respect de l'origine et du sexe des candidats.

Soprovise a conclu un accord d'entreprise avec les syndicats CGT et CFTC sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 30 avril 2015, qui est toujours en vigueur.

Ainsi Soprovise poursuit ses efforts en matière de recrutement ou de promotion pour les femmes. Soprovise a rappelé dans cet accord, son objectif d'augmenter le pourcentage de personnel féminin dans ses équipes.

En outre le niveau de rémunération moyen par catégorie et coefficient fait ressortir que les femmes ont une rémunération équivalente au salaire moyen de cette catégorie.

II/4/ Favoriser l'information et la transparence

Soprovise poursuit sa politique d'information et de transparence vers ses salariés par :



- Les réunions mensuelles du comité d'entreprise et des délégués du personnel remplacées à compter de novembre 2018 par les réunions du CSE.
- Les réunions trimestrielles du CHSCT remplacées par les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).
- Les causeries en matière de santé, de sécurité et d'environnement animées par le service QSHE
- Les revues quadrimestrielles de direction
- Le journal interne de l'entreprise CALECHE
- Les négociations avec les syndicats représentatifs de l'entreprise : conditions de travail, augmentation des salaires, emplois des jeunes et des seniors.

II.5/MESURES DES RESULTATS

INDICATEUR GRI LA4

L'entreprise compte 204 salariés au 31/12/2019. Tous majeurs, embauchés sous contrat à durée indéterminée et 100% couverts par les Conventions Collective du Bâtiment (ouvriers, Etam et Cadres).

Age moyen par catégorie :

Ouvriers : 42,19 ans
Employés : 47,50 ans
Maitrise : 45,30 ans
Cadres : 44,75 ans

INDICATEUR GRI LA10

Jeunes de moins de 26 ans : 8,57 % de l'effectif

Seniors plus de 50 ans : 44 % de l'effectif



Effectif féminin : 6,40% de l'effectif (conforme à l'effectif féminin moyen dans les entreprises du BTP). Précisions : les postes de direction générale relatifs à l'exploitation, financier, juridique et QHSE sont occupés par des femmes.

Formation : sur 2019, les dépenses de formation se sont élevées à 212 941 € Soit un coût moyen de 1044 € par salarié. (*tableau joint en annexe*).

Causeries sur la sécurité : 236 causeries mensuelles déployées sur les thèmes en matière de sécurité suivies par 90% du personnel. 764 visites chantiers dont 629 visites sécurité. (*tableaux joints en annexe*).

Audits externes :

- a) Audit annuel CEFRI : certification renouvelée
- b) Audit UTO : certification renouvelée jusqu'en 2021
- c) Audits MASE : certifications obtenues pour 3 ans :

De 2019 à 2022 pour l'agence de Boulbon

De 2018 à 2021 pour les agences de Martigues, du Havre et Bollène

Taux AT

Taux de gravité sur 2019 : 0,72

Taux de fréquence sur 2019: 8,91

INDICATEUR GRI HR5

- Application de l'accord d'entreprise sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 30 avril 2015.

III PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nos activités ont un impact très limité sur l'environnement car elles ne sont pas polluantes. Toutefois, Soprovise tient à sensibiliser son personnel sur les questions environnementales et a mis en place des actions pour réduire sa consommation d'énergie.

Ainsi, bien que non soumise sur le plan réglementaire à l'établissement d'un bilan carbone, Soprovise en réalise un sur le site « bilancarbone.org » afin de suivre ses émissions de CO₂. (*bilan carbone de l'entreprise joint en annexe*).

Ce bilan prend en compte les consommations d'énergie et de carburants, les transports de marchandises et de personnel, routiers et aériens ; les amortissements (informatique et flotte véhicules), le papier.

Ainsi, la société Soprovise a mis en place une charte de développement durable laquelle est remise à chaque salarié et affichée sur tous les lieux de travail.

III.1/ Actions initiées en 2014 poursuivies en 2019

- Covoiturage pour se déplacer sur les chantiers et utilisation des visio conférences pour les réunions afin de limiter les déplacements.
- Utilisation du train au lieu de l'avion pour les longs déplacements
- Réduction de l'utilisation du papier par une optimisation des outils informatiques et une centralisation des impressions.
- Photocopies recto verso
- Limitation des achats de cartouches pour imprimantes en favorisant l'impression en noir et blanc et non en couleur.
- Gestion rigoureuse de la consommation de gasoil.
- L'utilisation de vélos sur les sites de nos clients est favorisée par rapport aux véhicules moteurs lorsque cela est possible.
- Le tri sélectif est pratiqué sur l'ensemble des sites où Soprovise travaille. Des points de collecte de piles, néons et cartouches d'encre ont été mis en place et sont périodiquement collectés par un organisme spécialisé dans le recyclage.

- tableau de suivi et d'analyse des maladies professionnelles.

Indicateur EN2 : diminution de 7,69 % de la consommation papier.

Indicateur EN3 : même niveau de la consommation d'électricité par rapport à 2018.

Indicateur EN4 : diminution de 8,22 %. La flotte véhicules est restée stable par rapport à 2018.

IV/ PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

IV.1 DESCRIPTION DES ACTIONS MENEES EN 2019

En 2012, Soprovise a formalisé sa politique anti-corruption par les outils suivants :

- Charte éthique établie et diffusée auprès de tous les collaborateurs de l'entreprise, intégrée dans ses conditions générales de vente de l'entreprise.
- Une Politique de prévention de la fraude et de la corruption.
- Charte de développement durable.
- Depuis 2019 une charte d'engagement du salarié (copie annexée)

Cette politique s'applique à l'entreprise et à tous ses partenaires (actionnaires, salariés, fournisseurs, sous-traitants, clients, administrations)

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, Soprovise ne propose aux personnes physiques aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises aux bénéficiaires de personnes morales.

Cela n'exclut pas une politique de gratifications - cadeaux ou invitations – accordés à des clients, qui restent exceptionnels et qui ont pour seul but de consolider l'image de marque de l'entreprise et d'entretenir de bonnes relations commerciales. Leur valeur reste symbolique et n'est pas en mesure d'influencer une décision commerciale. 10



Vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants :

Le choix de nos fournisseurs se fait en accord avec nos valeurs éthiques et selon un Code de conduite établi en octobre 2012 que nous leur demandons de respecter.

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, les collaborateurs de Soprovise n'acceptent des fournisseurs aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises tarifaires au profit de Soprovise.

Ce code de conduite vise à faire respecter les principes de l'ONU à nos fournisseurs.

Cette démarche témoigne de l'engagement de Soprovise de l'application d'une politique anti-corruption et de développement durable dans le cadre de ses achats et contrats de services.

IV.2/MESURES DES RESULTATS

INDICATEUR GRI SO2

Charte éthique :

- Remise renouvelée chaque année à 100% du personnel et communication à tout nouvel embauché
- Affichage sur tous les lieux de travail
- Engagement personnel de la part de tous les salariés encadrants
- Insertion de la charte dans les conditions générales de vente et de location de Soprovise

Charte d'engagement du salarié :

Remise à chaque salarié déjà en poste et remise à tout nouvel embauche, à son premier jour de travail.

Code de conduite :

- remise renouvelée chaque année auprès de tous nos fournisseurs.

- réception à la fin de l'année 2019 d'acceptation de ce code de conduite par plus de la moitié de fournisseurs

Charte de développement durable :

- remise renouvelée chaque année à 100% du personnel et communication à tout nouvel embauché.

- Affichage sur tous les lieux de travail

Aucun manquement constaté sur 2019 aux principes définis dans le cadre de notre politique anti-corruption.

Cette démarche s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue devant permettre de continuer de progresser sur les axes défendus par le Pacte Mondial de l'ONU.

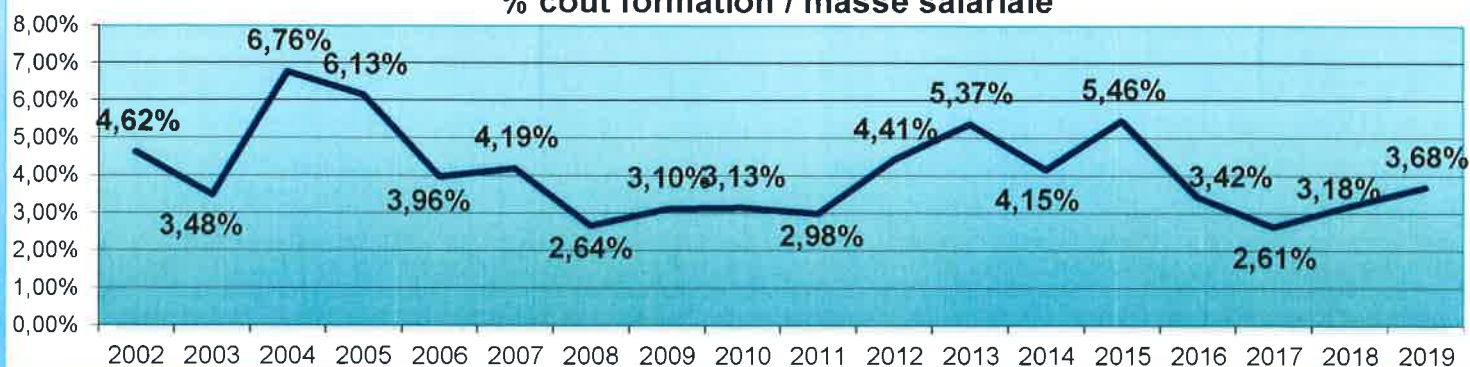
Le Président



BILAN FORMATION

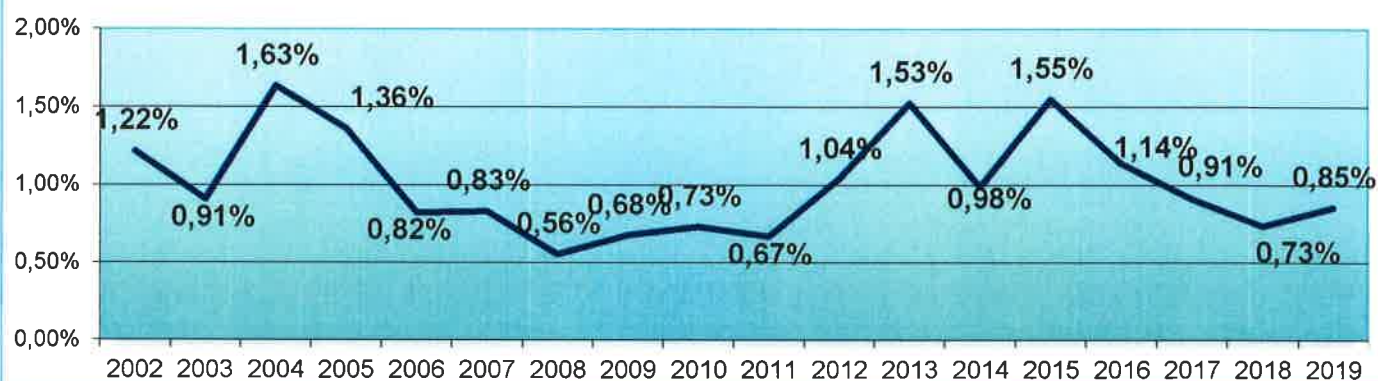
Année	Réalisé (coûts directs + indirects)	En % de la masse salariale	En % du CA	Nb total d'heures	En % des heures travaillées
2003	81 669,00 €	3,48%	0,91%	3 726,50	2,05%
2004	177 376,00 €	6,76%	1,63%	4 501,00	2,37%
2005	166 134,00 €	6,13%	1,36%	4 319,00	2,29%
2006	133 744,00 €	3,96%	0,82%	3 356,00	1,55%
2007	181 047,00 €	4,19%	0,83%	4 574,00	1,47%
2008	135 296,00 €	2,64%	0,56%	3 255,00	1,04%
2009	179 835,00 €	3,10%	0,68%	4 288,00	1,23%
2010	202 638,31 €	3,13%	0,73%	4 723,50	1,26%
2011	204 396,21 €	2,98%	0,67%	5 541,00	1,28%
2012	363 270,77 €	4,41%	1,04%	8 085,50	1,60%
2013	392 278,45 €	5,37%	1,53%	8 333,50	1,94%
2014	286 565,62 €	4,15%	0,98%	5 981,50	1,42%
2015	384 690,60 €	5,46%	1,55%	7 356,50	2,01%
2016	204 525,89 €	3,42%	1,14%	4 127,00	1,24%
2017	160 914,38 €	2,61%	0,91%	3 261,50	1,05%
2018	174 841,00 €	3,18%	0,73%	3 349,00	1,13%
2019	212 940,78 €	3,68%	0,85%	4 158,50	1,41%

% cout formation / masse salariale

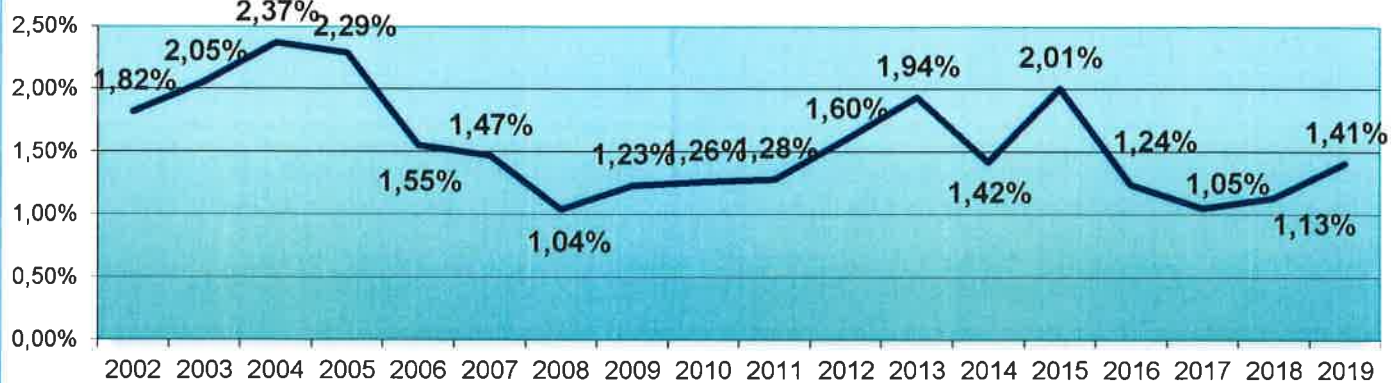


BILAN FORMATION

% cout formation / CA



% heures formation / heures travaillées



BILAN DES CAUSERIES

Un meilleur déploiement des causeries, mais qui sont moins efficaces et qui donnent peu de remontées de la part des participants.

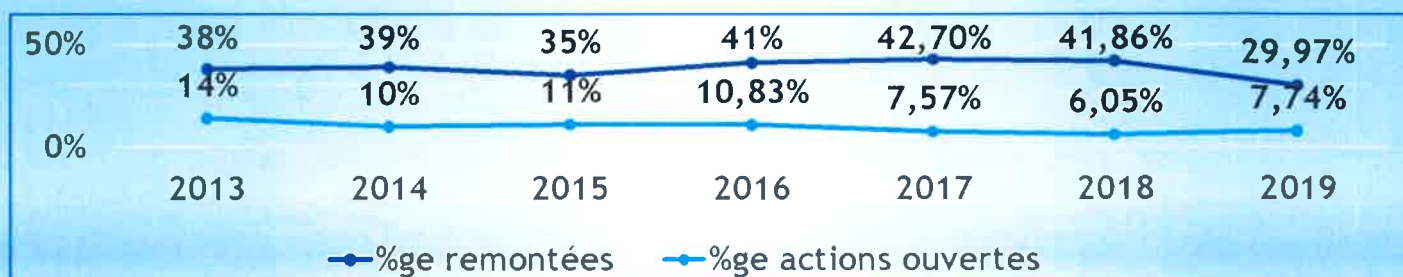
Peu de remontées mais un peu plus pertinentes : plus d'actions mises en place.

Trop de causeries correctives. La correction des événements par les causeries n'est pas efficace.

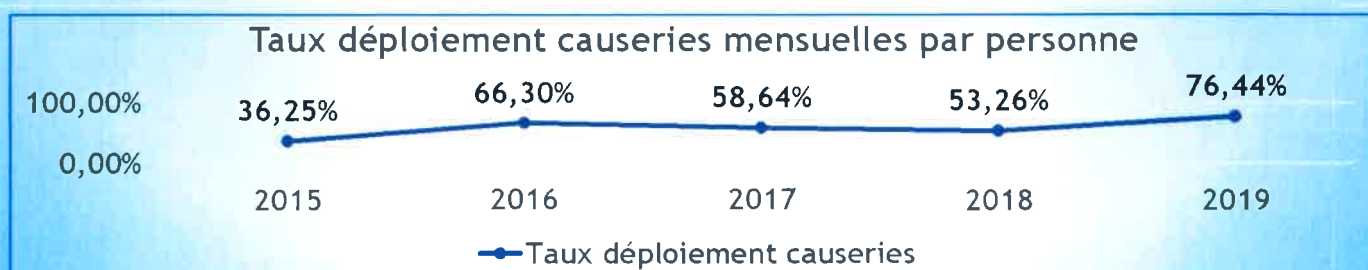
**En moyenne, 3 à 5 causeries par mois.
Il faut faire moins de causeries mais les faire mieux.**

BILAN DES CAUSERIES

Le nombre de remontées lors des causeries est en forte baisse, 29,97% de remontées (41,86% en 2018) mais le pourcentage d'actions ouvertes suite à ces causeries en légère hausse, 7,74% (6,05% en 2018).



Un taux de déploiement des causeries mensuelles par personne en forte hausse : 76,44%, (53,26% en 2018).



BILAN DES CAUSERIES

Efficacité des causeries : extrait du tableau :

Réglage du harnais	jan-19	1 écart sur ce point	OUI
Politique et objectifs	fév-19	Augmentation des remontées de SD	OUI
Moment sécurité / Préjob briefing	mars-19	15,99% d'écarts à fin août 2019	NON
Le titre d'habilitation	avr-19	32,29% d'écart à fin août 2019	NON
Les causeries	mai-19	Manque de remontées suite aux causeries	NON
Le respect du matériel	juin-19	/	OUI
Travail par forte chaleur	juin-19	1 malaise	NON
Le balisage	juill-19	8,46% d'écarts à fin août	NON
Manutention manuelle / Chaine humaine	août-19	/	OUI
Le masque d'évacuation	sep-19	Nombreux écarts sur masque pas à portée de main	NON
Conduite à tenir en cas d'accident	oct-19	/	OUI
Alcool - drogue	nov-19	/	OUI
La légionellose	déc-19	/	OUI

Sur les 99 causeries préventives mensuelles réalisées depuis janvier 2012, 59 sont efficaces (pas d'incident correspondant au thème de ces causeries), soit un taux d'efficacité de 59,6% (60,47% en 2018, 64,29% en 2017, 63,79% en 2016).

BILAN DES CAUSERIES

	BOLLENE	BOULBON	LE HAVRE	MARTIGUES	MOYENNE
%age de causeries préventives	52,79%	65,24%	61,21%	76,52%	61,77%
2018	70,9%	57,3%	84,75%	84,1%	74,26%
2017	68,75%	53,33%	83,17%	70,80%	71,76%
2016	79,76%	85,42%	91,38%	71,55%	79,74%

Déploiement de l'animation des causeries par fonction :

Animation causeries	BOLLENE				BOULBON					LE HAVRE						MARTIGUES				
	30	35	36	39	80	81	82	83	85	60	61	62	63	64	65	20	22	23	24	26
Resp. Agence		2	14	7	5		2		3	1	1		3		1		3	0,5	0,5	1
Resp QSSE				1																
Resp. Secteur	42	30	14	16	19	16	7	20	21	13	36	12	11	8	17	3	12	5	5	
Chef d'équipe / chantier			11	18	9	7	20	2	3		7	11			4		17	5,5	7,5	6
Corr. QSHE			2	2					1		14	4		1	6		12	2,5	2,5	2
Agents de Prévention			15	21													1			

BILAN DES CAUSERIES

	Nb de thèmes abordés / N-1 (hors PdP)		% de remontées par rapport aux nb de thèmes abordés :	% d'actions ouvertes par rapport aux nb de thèmes abordés :
BOLLENE	93	52	24,73% ↓ / 2018 (40,38%)	4,30% ↓ / 2018 (5,77%)
BOULBON	63	45	47,62% ↑ / 2018 (46,67%)	6,35% ↑ / 2018 (0%)
LE HAVRE	99	65	17,17% ↓ / 2018 (20%)	7,07% ↑ / 2018 (3,08%)
MARTIGUES	42	53	45,24% ↓ / 2018 (66,04%)	19,05% ↑ / 2018 (15,08%)

➔ Objectif au moins une remontée par causerie mensuelle : **non atteint.**

	BOLLENE	BOULBON	LE HAVRE	MARTIGUES
Nb causeries mensuelles déployées	62	71	61	37
Nb de remontées	9	14	5	9
%age	14,5%	19,7%	8,2%	24,3%

BILAN DES CAUSERIES

	Moyenne mensuelle des participants	Effectif mensuel moyen	Taux de déploiement causeries mensuelles par personne
BOLLENE	42	45	93,33% (2018: 58,82%)
BOULBON	29	40	72,5% (2018: 26,23%)
LE HAVRE	28	41	68,29% (2018: 68%)
MARTIGUES	47	65	72,31% (2017: 69,35%)
Global	146	191	76,44% (2018: 53,26%)

Fixer un calendrier de déploiement des causeries mensuelles et s'y tenir.

➔ Objectif déployer 100% des causeries mensuelles : **objectif non atteint** sauf sur Bollène.



BILAN CARBONE



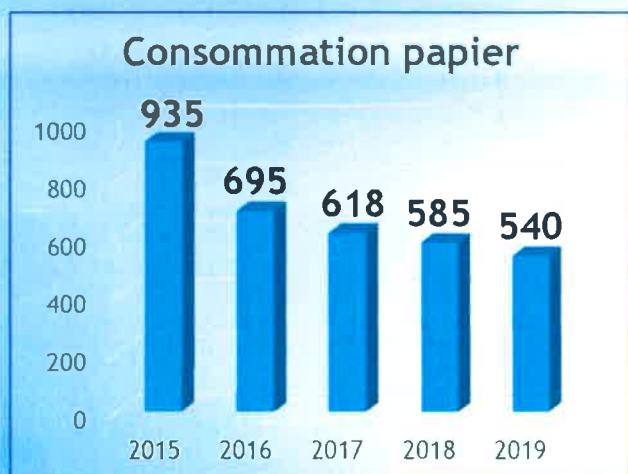
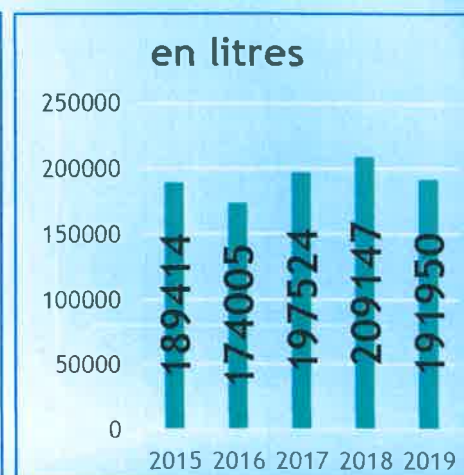
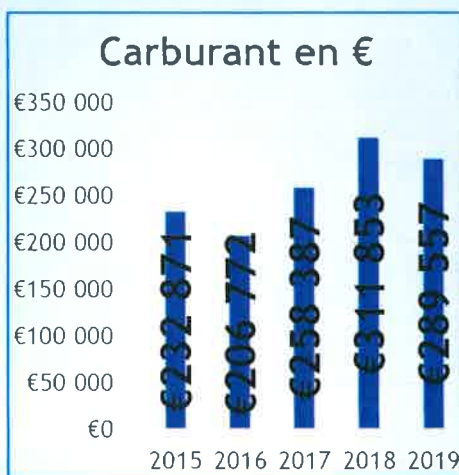
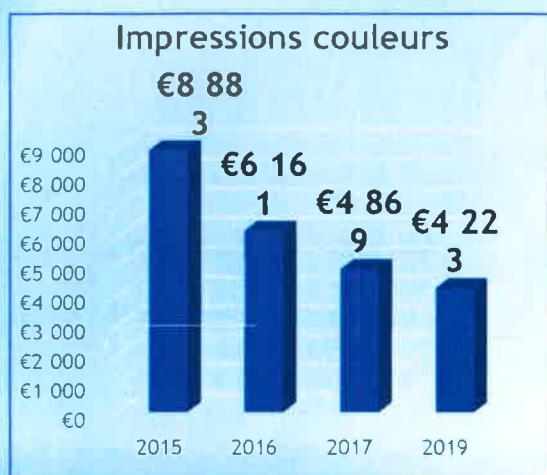
Bilan réalisé sur le site www.goodplanet.org (anciennement bilancarbhone.org).

Postes pris en compte pour le calcul : énergie, déplacements terrestres (hors trajets domicile/travail), déplacements aériens, fret, consommables, immobilisations.

Année	teqCO ²	Coût compensation (€)	teqCO ² /personne
2010	791,086	15 822	3,042
2011	871,20	17 424	2,904
2012	961,24	19 225	3,08
2013	985,22	19 700	3,37
2014	899,37	17 987	3,31
2015	844,95	16 899	3,43
2016	805,46	16 109	3,71
2017	932,77	18 655	4,55
2018	898,08	19 758	4,88
2019	765,73	16 846	3,75

Au total, 14,7% de teqCO² en moins que l'an passé (-3,7% en 2018, +15,8% en 2017, -4,67% en 2016, -6,05% en 2015).

ENVIRONNEMENT



- Impressions couleurs : pas de données pour 2018. Baisse de 13,26% par rapport à 2017.
- Consommation de carburant en baisse, tant en volume (-8,22%) qu'en coût (-7,15%).
- Diminution de la consommation papier (-7,69% par rapport à N-1).

CHARTRE D'ENGAGEMENT DU SALARIÉ

En tant que salarié de la société SOPROVISE, j'adhère à la politique de l'Entreprise pour pérenniser son activité et participer à son développement.

Pour cela, je dois

Garantir mon intégrité physique et psychologique ainsi que celle de mes collègues

- Analyser mon environnement de travail et identifier l'ensemble des risques auxquels je suis exposé.
- Mettre en œuvre les mesures de prévention pour éliminer ou réduire ces risques ou leurs conséquences.
- Détecter, tracer et remonter les situations dangereuses.
- Utiliser mon droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
- Ne pas consommer d'alcool et de drogue sur mon lieu de travail.
- Respecter le code de la route sur site client et hors site.

Garantir la qualité de mes travaux, la sûreté des installations et la satisfaction des clients

- Respecter les procédures internes et clients.
- Garantir la qualité de mes travaux.
- Adopter et maintenir un comportement professionnel dans l'exercice de mon métier.
- Maintenir en bon état les équipements et véhicules qui me sont confiés.
- Assister aux formations programmées pour maintenir et améliorer mes compétences professionnelles.

Limiter mon impact sur l'environnement

- Respecter la réglementation en vigueur.
- Réduire et gérer mes déchets.
- Respecter le tri sélectif mis en place.
- Ne pas gaspiller les ressources naturelles.

Maîtriser la radioprotection

- Respecter le principe ALARA pour maintenir aussi bas que raisonnablement possible ma dosimétrie.
- Respecter les procédures de radioprotection mises en place.

Je m'engage donc personnellement à

- Travailler en sécurité et veiller à ce que mes collègues travaillent en sécurité
- Adopter une démarche proactive d'amélioration.
- Oser interpellier et accepter de l'être en cas d'écart.
- Communiquer de manière transparente auprès de ma hiérarchie et de mes collègues.
- Tracer et remonter les retours d'expériences.
- Vérifier régulièrement la qualité de mon travail.
- Vérifier périodiquement le bon état des équipements et véhicules que j'utilise.

La sécurité est l'affaire de tous. Je m'engage dans une culture sécurité au quotidien.

