



LA DÉTECTION ÉLECTRONIQUE
FRANÇAISE

Communication sur le Progrès

2020

Pacte Mondial des
Nations Unies

Sommaire

01

Déclaration
d'engagement

02

DEF en bref

03

DEF
& le Réseau DEF

04

Vision & Mission

05

Droits de
l'Homme

08

Normes
Internationales
du Travail

11

Environnement

14

Lutte contre la
corruption

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

L'année 2020 a été une année particulière pour tous. Nous protéger, protéger nos proches est devenu notre priorité absolue.

Au niveau professionnel, l'engagement, la combativité et l'ouverture d'esprit à une remise en cause de nos méthodes de travail ont permis de limiter les effets négatifs du coronavirus.

Au cœur de ces enjeux sociétaux et sanitaires, DEF a continué sa nécessaire transition vers un monde plus durable, plus inclusif et respectueux des hommes comme de l'environnement. Cette démarche se retrouve dans le déploiement de notre plan *Generation 2.24*, avec une logique de transmission et la volonté de mettre en avant les valeurs humaines qui donnent du sens à notre mission.

Aux côtés de mes collaborateurs, je suis fier d'être un acteur proactif de notre démarche RSE et de renouveler depuis 2014 notre engagement dans les valeurs fondamentales du Pacte Mondial des Nations Unies.

Philippe LECUYER
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



DEF en bref

Chiffres clés

62

ANS D'EXISTENCE

103

M€
CHIFFRE D'AFFAIRES

Présence locale

29

AGENCES EN FRANCE

Employeur engagé

791

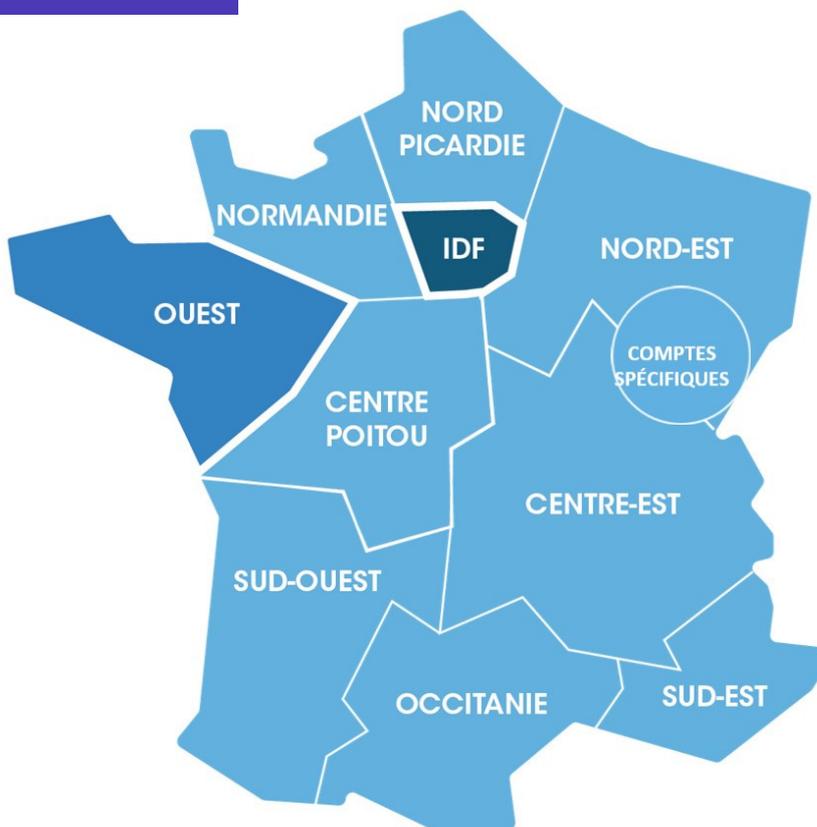
COLLABORATEURS

20.6

% FEMMES

20

NATIONALITÉS



DEF & le Réseau DEF

DEF est né en 1958, à Vanves.

Son fondateur, Daniel Lécuyer, est alors convaincu que la détection incendie serait amenée à se généraliser.

En plus de 60 ans d'histoire, DEF s'est fortement développée pour figurer aujourd'hui parmi les acteurs majeurs internationaux de la sécurité incendie. L'entreprise est dirigée par Philippe Lécuyer, le fils du fondateur.

Entreprise française et indépendante, DEF offre une gamme complète de services : audit, études, mise en service, prestations sur mesure, maintenance préventive, dépannage, astreinte 24/24, formation, centre d'appels, portail Web, migration technologique des installations, reprise des détecteurs ioniques et reconditionnement.

Attachée à privilégier une véritable relation de proximité avec ses clients, l'entreprise a développé un réseau commercial sur tout le territoire français et poursuit depuis 1976 une démarche régulière de croissance à l'international (présence dans plus de 30 pays d'Europe, d'Afrique et d'Asie).

En France, DEF se déploie au travers de 29 agences réparties sur tout l'hexagone dont 3 agences dédiées (Comptes Spécifiques, Télécom Transport Défense, Transport, Énergie Environnement).

DEF s'appuie sur son réseau d'entreprises expertes en sécurité incendie pour répondre à l'ensemble des enjeux de tout exploitant, en vue de garantir la protection des personnes et des biens et pérenniser les activités. **Le Réseau DEF** est composé de 60 entreprises expertes en France et à l'international. Spécialistes des métiers de l'incendie, elles sont en cours de déploiement en trois pôles :

- **Solutions** : entreprises proposant des offres de systèmes de sécurité incendie, d'extinction, de sonorisation de sécurité et d'unité de gestion centralisée des issues de secours.
- **Distribution** : entreprises proposant des offres de systèmes de sécurité incendie, de sonorisation de sécurité et d'unité de gestion centralisée des issues de secours.
- **Industrie** : usines de production.



Vision & Mission

Notre Mission

Sauver les vies et protéger les biens :

- Par notre expertise et notre professionnalisme au service de nos clients.
- Avec des solutions innovantes s'appliquant aussi bien aux produits qu'aux services
- En affirmant notre statut de fabricant indépendant contributif du tissu industriel européen
- Dans un esprit de développement durable respectueux de l'environnement.



le plan stratégique
du Réseau DEF

Notre Vision

Nous sommes le 1er Réseau Européen indépendant d'entreprises expertes en sécurité incendie.

Quel que soit la complexité du projet, nos produits et services contribuent à sauver des vies et à protéger les biens. Nous portons une attention particulière au bien-être et à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs qui sont le moteur de l'entreprise.



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

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 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, le Guide du Dirigeant et la Charte Éthique. Les pratiques de DEF se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant.

Au 31 décembre 2020, 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.



Bilan 2020

En 2020, DEF a œuvré dans 3 domaines principaux liés aux droits de l'homme :

- **Égalité Hommes / Femmes**
 - Un accompagnement est réalisé via le Cercle Collaboratif des Femmes du Réseau DEF. Peu d'actions ont eu lieu en 2020, du fait de la crise sanitaire.
- **Formations & Mobilité**
 - Le portail Horizon a été déployé auprès des collaborateurs, avec un accès à son dossier personnel (formations et développement, congés, entretiens annuels de performance, mobilité interne...).
 - L'organisme de formation a obtenu la certification Qualiopi. Les formateurs internes ont été formés pour adapter les formations présentielle en dématérialisé. Ils ont également adaptés les formations habilitations électriques pour rester en conformité avec les obligations réglementaires, malgré la crise sanitaire.
 - Un suivi des entretiens annuels a été réalisé pour connaître les demandes de mobilités et les mettre en place.

- **Conditions de travail**

- Pour faire face à la crise sanitaire, DEF a déployé très tôt des mesures de prévention et de protection contre le COVID-19 (formations, sensibilisations, dispositif de chômage partiel, télétravail, sécurisation des méthodes de travail, fourniture de masques et équipements de protection appropriés aux risques...), autant pour les collaborateurs devant intervenir sur site chez les clients que pour le personnel en soutien.
- DEF a déployé une Charte des bonnes pratiques du télétravail, avec des ateliers de sensibilisations des collaborateurs et des managers.
- DEF a mis en place des actions d'accompagnement de ses agences dans leur autonomisation sur les sujets liés à la santé et à la sécurité au travail, via la création et mise à disposition de supports de communication dédiés : ateliers de sensibilisation, magazine mensuel, fiches risques et prévention, flash sécurité accident...



Objectifs 2021

- **Égalité Hommes / Femmes**

- Le cercle collaboratif Femmes d'Avenir propose un accompagnement des femmes et des managers vers les métiers techniques, un partage de portraits de femmes à des métiers techniques, ainsi que des temps forts (journée des droits des femmes, journée père-fille) et une newsletter trimestrielle pour informer les collaborateurs.

- **Formations & Mobilité**

- Dans le cadre du plan stratégique Generation 2.24, une politique de définition des axes prioritaires de formation par fonction a été définie. Par exemple, sera déployée une politique de renforcement des formations commerciales 2021.
- Le projet d'ouverture de l'université du réseau DEF devrait permettre une coordination des actions de formations au sein du réseau.

- **Conditions de travail**

- La mise en application d'une politique de développement du télétravail est prévue.
- L'harmonisation et l'amélioration de la politique salariale relative aux repas (cantine, titres restaurant...) vont être réalisées.
- L'application QSE va être déployée sur mobile pour renforcer la participation des collaborateurs et améliorer les conditions de travail.
- Les Régions DEF vont être accompagnées dans la co-construction des documents uniques et la prise de conscience des risques liés à leur activité professionnelle.

Indicateurs

DEF a mis en place plusieurs indicateurs pour suivre ces objectifs. L'index de l'égalité homme femme 2020 sera disponible en mars 2021.



THÈME	INDICATEUR	2019	2020	TENDANCE
ÉGALITÉ HOMME FEMME	Taux de femmes dans l'effectif global	20.3%	20.6%	
ÉGALITÉ HOMME FEMME	Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12.5%	NC	
FORMATION & MOBILITÉ	Nombre de mutations internes	36	22	
VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits...)	0	0	
VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME	Réclamations émises par les salariés et/ou NC détectées par DEF (CSSCT, Direction...)	0	0	
SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Taux de Gravité	0.32	0.10	
SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Taux de Fréquence	11.86	5.36	
SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Nombre d'heures de formation Santé Sécurité au Travail	5825	5522	

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

Le plan *Generation 2.24* est au cœur du déploiement d'une politique de ressources humaines audacieuse partant du recrutement et de l'intégration en passant par la gestion des carrières et des compétences, qui permet aux collaborateurs de progresser sur le plan individuel et leur donne de la visibilité, plus de mobilité et la possibilité de faire évoluer leur rémunération.

Cet environnement professionnel singulier, qui place l'humain en son centre, donne à chacun, du sens et du plaisir dans son travail, conduisant à une amélioration de la performance. DEF bénéficie également de la puissance du Réseau DEF et de son organisation en réseau d'entreprises expertes.

Ces conditions réunies permettront aux salariés du Réseau DEF d'être notablement mieux traités qu'ailleurs.

Parmi ses engagements RH, DEF respecte le droit du travail et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

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



Bilan 2020

En 2020, DEF a œuvré dans 3 domaines principaux liés aux normes du travail :

- **Dialogue social**
 - Des réunions ont lieu mensuellement entre les représentants du personnel et la Direction. En 2020, de nombreuses réunions extraordinaires ont eu lieu pour associer les représentants du personnel à la prise de décisions liées au contexte sanitaire.
- **Emploi des -26 & +55 ans**
 - Entre août 2020 et janvier 2021, 42 alternants ont été embauchés.
 - La promotion de "Technicien de Bureau d'Études en Électricité" (titre professionnel niveau 4), en partenariat avec l'AFPA de Champs sur Marne, a été renouvelée. Pour cette deuxième session, DEF a intégré 9 stagiaires dont 2 de moins de 26 ans.
 - Le succès de cette formation a contribué à l'extension de ce partenariat vers un autre métier en tension, avec la création d'une promotion "Technicien de maintenance et de travaux en systèmes de sécurité incendie" (titre professionnel niveau 4). Cette première promotion a permis d'intégrer 8 collaborateurs, dont 5 de moins de 26 ans.



- **Lutte contre la discrimination**
 - Une campagne a été menée pour l'intégration de personnes en situation de handicap dans la politique RH : participation à la semaine du handicap, mise en place de "Handicapés" dédiés au recrutement en partenariat avec l'association LADAPT Essonne, désignation d'un référent handicap pour la société, vidéo de sensibilisation sur le handicap, partage du témoignage d'une collaboratrice.
 - DEF a poursuivi ses 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€).
 - Des actions de mécénat ont également été réalisées en faveur d'organismes sportifs pour promouvoir l'esprit d'équipe et l'esprit sportif, en lien avec les valeurs de la société (DEF Football Club et RCM Rugby Club Massy).

Objectifs 2021

- **Dialogue social**

DEF prévoit de maintenir les réunions mensuelles avec les représentants du personnel, ainsi que les commissions trimestrielles en santé sécurité et conditions de travail.
- **Emploi des -26 & +55 ans** : DEF poursuivra son partenariat avec l'AFPA pour la formation de personnel de bureau d'études et de techniciens.

- **Lutte contre la discrimination**

DEF poursuivra ses actions de lutte et de communication en faveur de la diversité et des populations précaires :

- Mise en place par l'entreprise d'un jour offert pour les démarches administratives ou médicales des travailleurs en situation de handicap.
- Lancement d'un quiz en format numérique pour poursuivre la sensibilisation sur le handicap.



Indicateurs

DEF a mis en place plusieurs indicateurs pour suivre ces objectifs.

THÈME	INDICATEUR	2019	2020	TENDANCE
DIALOGUE SOCIAL	Nombre de réunions CSE par an	11	20	
DIALOGUE SOCIAL	Nombre de réunions CSSCT par an	3	4	
EMPLOI DES -26 ANS	Taux des -26 ans dans l'effectif global	12.3%	9.6%	
EMPLOI DES -26 ANS	Taux des -26 ans Hommes / effectif Hommes	12.5%	12.3%	
EMPLOI DES -26 ANS	Taux des -26 ans Femmes / effectif Femmes	11.2%	9.2%	
EMPLOI DES +55 ANS	Taux des +55 ans dans l'effectif global	8.5%	9.6%	
EMPLOI DES +55 ANS	Taux des +55 ans Femmes / effectif Femmes	9.0%	8.6%	
EMPLOI DES +55 ANS	Taux des +55 ans Hommes / effectif Hommes	6.5%	9.9%	
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	Nombre de nationalités	20	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

L'environnement représente un enjeu majeur pour DEF.

Nos collaborateurs sont formés aux impacts générés par notre activité afin de les réduire, aussi bien dans les bureaux que lors des déplacements ou des interventions chez nos clients.

L'engagement de DEF en matière d'environnement est porté par son PDG et déployé localement par chaque Directeur de Région ou de Service. DEF est certifié ISO 14001 (Systèmes de management environnemental).



• Gestion des déchets

- Une filière de collecte et de tri des déchets de bureaux a été mise en place au siège et dans les agences de la Région Parisienne, via un partenariat avec Les Joyeux Recycleurs, dont nous partageons les valeurs et l'engagement social.
- La communication sur la gestion des déchets dangereux en agence a été renforcée.
- L'analyse environnementale a été mise à jour avec l'identification de nos principaux AES (Aspects Environnementaux Significatifs) et les actions menées.

• Économie circulaire

- Dans le cadre de sa démarche d'écoconception, DEF a poursuivi le déploiement de la i-perche (solution technologique innovante avec un impact positif environnemental).

Bilan 2020

En 2020, DEF a œuvré dans 3 domaines principaux liés à l'environnement :

- **Empreinte environnementale des déplacements**
 - DEF sélectionne pour sa flotte des véhicules à moindre impact environnemental (électriques, CRit'Air 1 ou 2).
 - Les déplacements ont été très largement réduits (grâce aux confinements et à la généralisation du télétravail).

Objectifs 2021

• Empreinte environnementale des déplacements

- Le plan mobilité entreprise sera déployé en 2021.
- Les formations éco-conduite sont à nouveau déployées avec une implication locale et une approche préventive.
- Le boîtier de suivi télématique sera déployé sur l'ensemble de la flotte de véhicules.

• Gestion des déchets

- Des formations et sensibilisations des collaborateurs aux impacts environnementaux propres à nos interventions sont prévues en 2021, sous forme d'ateliers et de e-learning.

• Économie circulaire

- Via sa nouvelle organisation, DEF sera étroitement impliqué dans l'écoconception des produits conjointement avec les usines de production du Réseau DEF.
- Un reporting Développement Durable sera mis en place.

Déchets du quotidien

486kg

de déchets de bureau recyclés, dont :

1270 Bouteilles en plastique recyclées

52 Polaires fabriquées



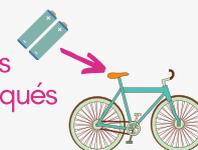
8201 Capsules de café recyclées



878 Canettes fabriquées

7185 Piles recyclées

29 Vélos fabriqués



10418 Gobelets recyclés

1053 Cintre fabriqués



DEF confie aux Joyeux Recycleurs la collecte et le traitement des déchets des agences en Ile-de-France.



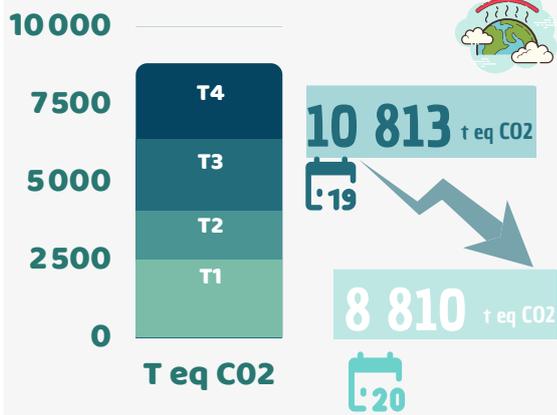
Fin de vie des produits



DEF confie à PAPREC, RECYLEX & ECOSYSTEM la collecte et le traitement de ses équipements électriques et électroniques (DEEE) en fin de vie en France.

En 2020, nous avons contribué à hauteur de plus de **18 tonnes de DEEE**.

Émissions de GES



Indicateurs

DEF a mis en place plusieurs indicateurs pour suivre ces objectifs.

Éco-participation ecosystem

DEF déclare auprès de l'éco-organisme ECOSYSTEM la mise sur le marché de ses équipements en France.

En 2020, cela représente 272.626 équipements, soit plus de 80 tonnes.

THÈME	INDICATEUR	2019	2020	TENDANCE
DÉPLACEMENTS	Taux de véhicules électriques / Parc global	1.6%	1.6%	
DÉPLACEMENTS	Nombre de collaborateurs formés à l'écoconduite	23	1	
GESTION DES DÉCHETS	Taux de valorisation des batteries	32%	33%	
GESTION DES DÉCHETS	Taux de valorisation des bombes aérosols	108%	95%	
GESTION DES DÉCHETS	Consommation moyenne annuelle de carburant (L/100)	7.24	NC	
ÉCONOMIE CIRCULAIRE	Nombre de i-perches	45	77	

Lutte contre la corruption



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

Enjeux

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. La crise sanitaire de 2020 en a retardé le déploiement, mais les bases sont posées.

Bilan 2020

En septembre 2020, le Règlement Intérieur a été remis à jour pour intégrer une section "Faits de corruption & trafic d'influence" avec mention des faits prohibés et sanctions encourues. Fin 2020, un responsable du contrôle interne a été nommé pour déployer la politique éthique au niveau du Réseau DEF dans les prochains mois.

Objectifs 2021

- Le déploiement de la Charte Éthique est prévu au sein de DEF : intégration dans la Charte du Dirigeant, adhésion aux valeurs, communication aux dirigeants et aux agences, actions de sensibilisation des collaborateurs.
- Le déploiement du cercle vertueux Client Fournisseur sera réalisé via la signature de la Charte Fournisseur Responsable, qui intègre la lutte anti corruption, auprès des principaux fournisseurs DEF.

DEF a obtenu la **médaille d'argent ECOVADIS** pour sa performance RSE.



Indicateurs

DEF a mis en place un indicateur pour suivre cet objectif.

THÈME	INDICATEUR	2019	2020	TENDANCE
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	Nombre de réclamation en cours concernant des faits de corruption	0	0	

80

Tonnes d'équipements
installés chez nos
clients en 2020

SAUVER DES VIES

Notre raison d'être



COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Pour en savoir plus sur notre démarche RSE

La Détection Electronique Française (DEF)

9 rue du Saule Trapu

91300 MASSY

www.def-online.com

contact@def-online.com

Diffusion libre