



RAPPORT RSE 2021

SUR DONNÉES 2020



Contact : ethique@sygmatel.fr
Rapport préparé avec le support de Vertuel www.vertuel.fr

LE MOT DU PRÉSIDENT

Cette année 2020 restera marquée par la crise COVID avec ses prises de conscience, ses incertitudes, ses attermoissements... Tout au long de l'année, nous avons essayé de nous adapter à la situation, en restant fidèles à nous-mêmes, à nos valeurs, à notre cap de développement en lien avec notre écosystème. Et je voudrais remercier les équipes qui se sont mobilisées et ont dû faire preuve de réactivité et de flexibilité, notamment celles impliquées dans le pilotage économique opérationnel, et la gestion des ressources humaines, mais aussi sur le terrain en s'exposant parfois, de manière protégée, au risque sanitaire.

Nos fondamentaux – notre éthique, notre esprit d'équipe et notre engagement territorial – constituent des forces que nous avons su maintenir dans la tourmente, plébiscités aujourd'hui : le partage des richesses par l'actionnariat salariés, la solidarité avec nos clients et partenaires, l'accueil des jeunes via l'apprentissage, la qualité de l'emploi à l'exclusion du travail détaché...

Sur la plupart de nos priorités RSE, nous avons bénéficié de notre lancée, guidés par les rails que constituent les actions structurantes amorcées ces dernières années. Certaines ont même pu aboutir en 2020 : notre charte « chantier responsable » ou nos questionnaires de satisfaction clients, qui nourriront notre démarche à l'avenir.

Ce rapport témoigne de cette lancée et de la performance associée. Il devait clôturer notre cycle RSE 2017 - 2020 mais nous avons décidé de nous donner un an de plus pour esquisser le prochain cycle RSE ; tout en confirmant notre engagement auprès du Pacte Mondial de l'ONU de mise en œuvre pragmatique et progressive de ses 10 principes, selon ses 4 thématiques (Droits de l'Homme, Normes internationales du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

Si l'incertitude perdure en 2021, nous faisons le choix de la confiance, et de l'optimisme pour jouer un rôle positif dans notre écosystème. Les défis de transition sociétale sont plus que jamais là. Relevons-les ensemble !

Bonne lecture !

Olivier de la Chevasnerie
Président



LE GROUPE SYGMATEL : IMPLANTATION ET ACTIVITÉS

NOS AGENCES :

Elles sont réparties en 4 entités juridiques : Sygmatel Electricité, Sygmatel Electronique, Vaugois Electronique et Techtools.

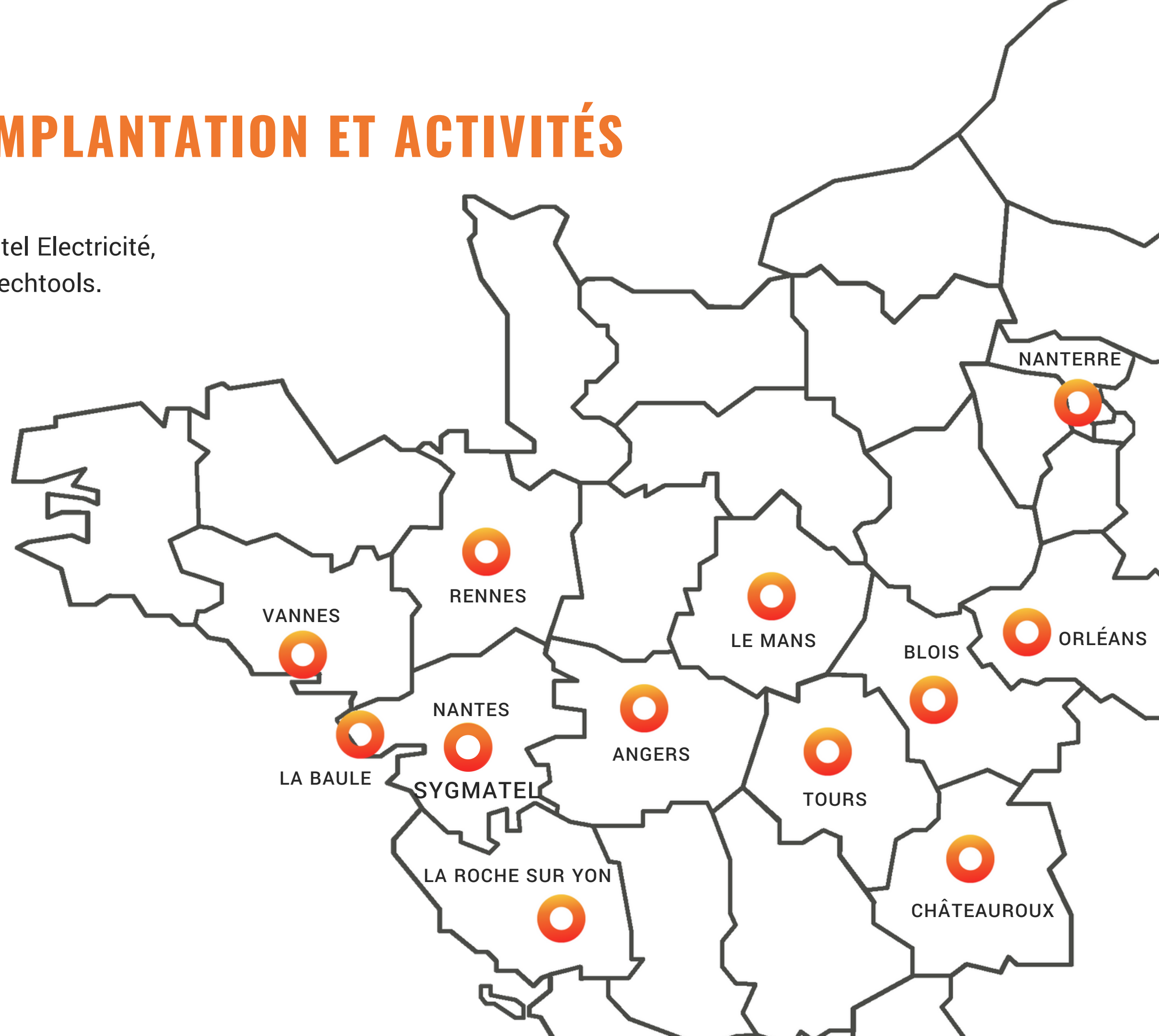
NOS MÉTIERS :



CHIFFRES CLÉS :

Chiffres d'affaires : 35M€ en 2020 (-14.6%)

Effectif : 341 salariés (+3.3%)



UN GROUPE, UNE RAISON D'ÊTRE, UNE VISION

Lorsqu'en 2019, notre conseil de surveillance nous demande lors d'une séance de travail à Olivier de La Chevasnerie et à moi : « Quelle est votre raison d'être ? » Nous avons été bien embarrassés. Nous avons des valeurs mais s'il fallait répondre à la question sur la raison d'être, le sujet était plus ambiguë.

Et pourtant, après 15 ans d'existence, il était sans doute le moment de s'interroger sur cette question, au moment où les premiers collaborateurs quittaient l'entreprise pour une retraite bien méritée.

Ecrire noir sur blanc qui nous sommes et pourquoi nous nous levons le matin ! Mettre des mots sur ce que nous vivons au quotidien.

Nous avons réalisé ce travail avec le comité de direction et les équipes de La Boetie Partners qui nous ont accompagnées sur ce long cheminement de la vision. Car la raison d'être n'est qu'une des trois briques de la vision d'une entreprise à côté des valeurs et de l'ambition.

Après un travail spécifique sur cette raison d'être en fin d'année 2019, juste avant le Covid, nous avons finalisé notre travail sur l'ambition en septembre 2020, à la sortie du premier épisode de confinement.

Cette réflexion complète nous rend plus fort et nous permet de nous sentir alignés à chaque moment sur qui nous sommes, de donner du sens à chaque prise de décision. En effet, la vision est comme un arbre, dont les racines (la raison d'être) se développent dans un terreau (nos valeurs) pour donner une belle architecture aérienne (l'ambition).

Ainsi, forts de cette réflexion, chaque membre du comité de direction et chaque collaborateur de Sygmatel ont la capacité de s'assurer à chaque instant que notre arbre se développe avec harmonie et donnera les fruits que nous attendons, en se fixant également les limites nécessaires.

Ce travail sur la vision nous permet ainsi une démarche complètement intégrée du développement de notre entreprise. Toutes les actions et les activités ne concourent qu'à un seul objectif.

Il en est de même aujourd'hui pour notre démarche RSE. Comment, en voulant prendre soin de ceux qui nous confiés, en devenant leader pour nos solutions innovantes, avec des valeurs de respect et de confiance, Sygmatel ne pourrait être autre qu'une entreprise RSE !

FAITS MARQUANTS 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 œuvrant pour le développement durable des territoires par un mécénat concerté (compétences ou dons)

* Ce plan d'action se poursuit sur 2021 compte-tenu des perturbations sur l'année 2020

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.

CHIFFRES CLÉS :

85% des agences du groupe ont été auditées sur leur démarche RSE en 2020 (les 15% restants début 2021)

• RÉALISATIONS 2020

Les ateliers transversaux organisés sur les thématiques communes à plusieurs agences initiés en 2019 ont vu plusieurs projets concrets aboutir («Charte chantier responsable» & «Questionnaire satisfaction clients» détaillés pages suivantes).

DES PLANS D'ACTION RSE POUR UNE LIGNE DE CONDUITE RSE PARTAGÉE

Depuis la structuration de notre démarche RSE en 2017, les agences définissent annuellement leur propre plan d'action en contribution à celui du groupe. A partir de 2020, la grille d'audit annuelle existante, axée sur la sécurité, a été revue afin d'intégrer la ligne de conduite RSE du groupe.

Les plans d'actions RSE des agences sont dorénavant issus des conclusions de cet audit annuel et font l'objet d'un suivi régulier au cours de l'année. Ils ne concernent pas uniquement la direction mais impliquent également les équipes encadrantes et opérationnelles.

La démarche RSE du groupe continue ainsi de se structurer afin de gagner en efficacité au fil des années.

ODD

12

CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



17

PARTENARIATS
POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



PACTE MONDIAL



ENVIRONNEMENT

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



LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

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

Dans notre cœur de métier, nous continuons à développer et mettre en œuvre notre expertise, pour proposer des solutions techniques de qualité et économes en énergie (LED, chauffage basse consommation,...) ou des innovations au service du client et de la transition énergétique. Au-delà, nous souhaitons engager nos clients à nos côtés. C'est pourquoi, 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.

La mesure de la satisfaction client en y intégrant la RSE est un nouveau pas dans ce sens.

• RÉALISATIONS 2020



L'application WattMe développée par le service informatique du groupe a été mise en place à l'été 2020. Disponible auprès de l'ensemble des collaborateurs, elle permet de partager un ensemble d'informations via le Sygmalien ou via la fonctionnalité « Actu ». Elle contribue également à la digitalisation des services grâce au module gestion d'activité permettant de digitaliser les feuilles d'heures et donc de baisser la consommation de papier.



Fort de son expérience en matière d'application de gestion d'intervention, le groupe Sygmatel s'est lancé en 2020 dans une nouvelle activité : l'édition de logicielle. Sygmatel a créé Mageltys, une solution digitale pour faciliter la gestion d'interventions des entreprises de services.

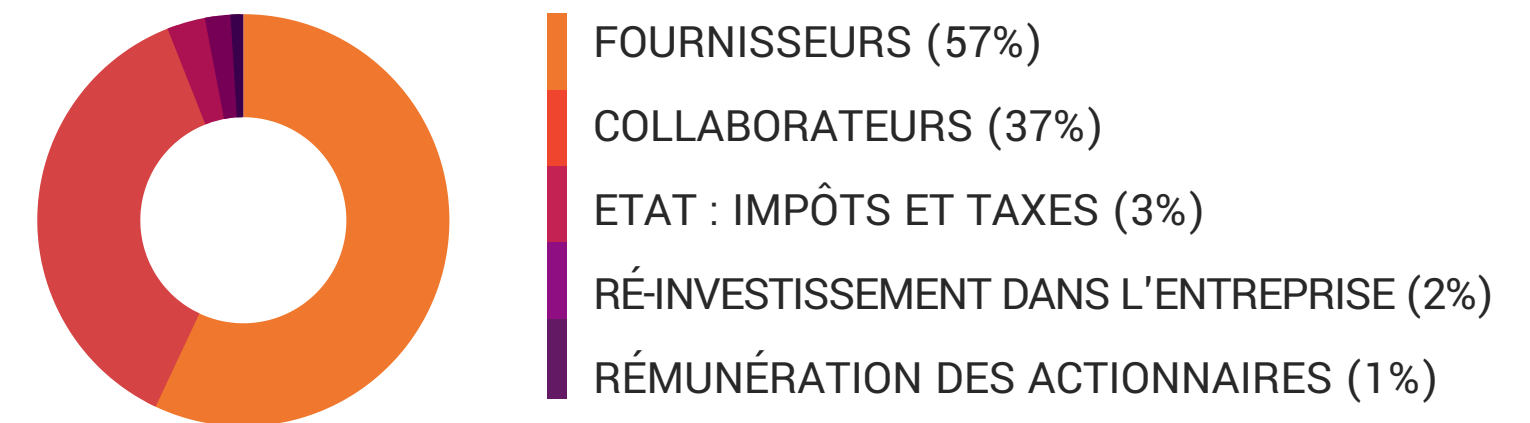
• **Satisfaction client** : Deux trames de questionnaire en ligne, communes à l'ensemble du groupe, ont été élaborées et validées en atelier transversal RSE afin de mesurer la satisfaction de nos clients. La première est destinée à la satisfaction ponctuelle dans le cadre d'une opération identifiée et l'autre à l'évaluation de l'état de la relation avec les clients récurrents ou stratégiques. Ils permettent de nous assurer de l'existence d'un canal direct d'expression des attentes des clients pour y apporter la meilleure réponse possible. Un champ RSE est inséré dans le questionnaire «relations durables» afin de capter la perception du client quant à notre démarche RSE. Cette initiative résonne particulièrement bien avec la raison d'être de Sygmatel : « prendre soin de ceux qui nous sont confiés ».

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, 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

PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE (DONNÉES 2019)



• RÉALISATIONS 2020

- **Maintien de l'emploi (Chômage partiel sur le 1er mois seulement)** : L'année 2020 aura été marquée par un arrêt quasi-total de l'activité à partir du 16 mars 2020 ; 1er jour du confinement mis en place en France dans le cadre de la crise sanitaire de la COVID-19. Du fait des activités essentielles de dépannage et maintenance, les équipes Sygmatel n'ont cependant jamais été totalement arrêtées et même si les chantiers neufs et les importantes réhabilitations ont mis plus de temps à redémarrer, le groupe a finalement peu recouru au chômage partiel, notamment en proposant des mobilités internes temporaires pour maintenir l'activité de l'ensemble des salariés dès le mois d'avril 2020.
- **Communication et adaptation** : Durant cette période, le groupe a tenu à garder un contact permanent avec ses clients et fournisseurs pour maintenir une relation de confiance et d'entraide mutuelle. Sygmatel a notamment réglé l'ensemble de ses encours fournisseurs malgré l'arrêt total de l'activité.
- **Et ces bonnes pratiques continuent** :
 - Nous comptons un total de 151 actionnaires salariés (soit 44%) 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 18% (+1%) 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.

ÉPANOUISSEMENT 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.

CHIFFRES CLÉS :

200 salariés en moyenne ont suivi les Sygmatel Direct

FOCUS SUR LA COMMUNICATION INTERNE

Le baromètre social effectué en 2019 avait souligné, parmi les axes de progrès majoritairement cités, un besoin accru de communication interne à tous les niveaux. La soudaineté et l'importance de la crise COVID, et la conscience du sentiment d'insécurité qu'elle pouvait générer parmi nos salariés ont accéléré nos réflexions en la matière. Des cessions vidéo de dialogue direct entre la direction et les salariés, appelés « Sygmatel direct » ont été rapidement mis en place durant la période de confinement, puis à la reprise de l'activité afin de rassurer les salariés. Ces vidéos en direct étaient accessibles par tous les collaborateurs du groupe. La direction y détaillait la déclinaison pratique des mesures sanitaires, faisait le point sur l'activité,... Les salariés pouvaient poser toutes les questions qu'ils souhaitaient dans la zone de « chat ».



• RÉALISATIONS 2020

Ces bonnes pratiques continuent : Le dialogue social s'est poursuivi en 2020 en articulation avec les Sygmatel Direct et, en fonction de la situation : les petits déjeuners en comité restreint ou en extérieur.

ODD

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



PACTE MONDIAL



NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

Respecter la liberté
d'association et à
reconnaître le droit de
négociation collective

ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

SANTÉ & SÉCURITÉ : L'ACCENT MIS SUR LA SENSIBILISATION ET L'OBSERVATION TERRAIN

25 accidents du travail, dont 18 avec arrêt, ont été déclarés au sein du groupe en 2020. Afin de limiter autant que possible ces accidents sur nos sites d'intervention, des mesures de préventions sont régulièrement mises en place.

CHIFFRES CLÉS :

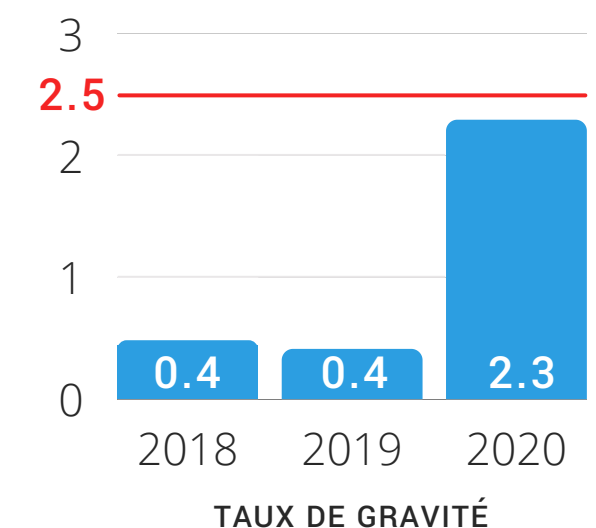
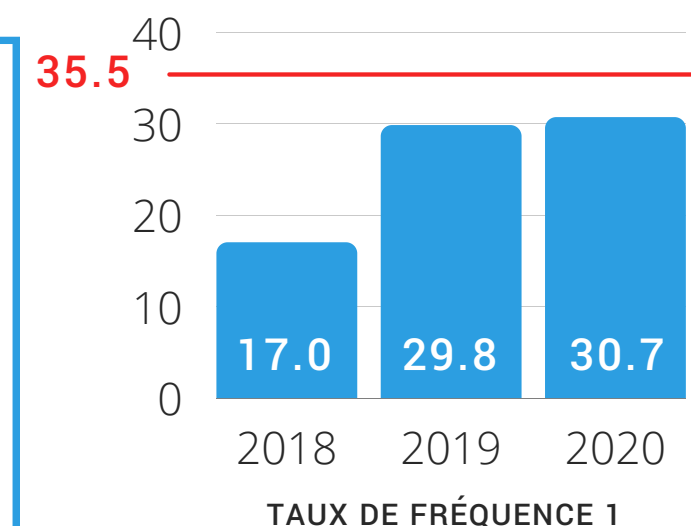
Nombre d'accidents du travail en 2020 : 25
dont 4 concernent des intérimaires (2019 : 35
dont 5)

• RÉALISATIONS 2020

Parmi les mesures de prévention mises en place en 2020, on note :

- Des sensibilisations sécurité auprès des équipes encadrantes (réalisées en 2020 dans les agences Instant Electronique, Bretagne, Bouyer, Muller, Modif, Sarthe et Horelec)
- Des sensibilisations des collaborateurs à la sécurité routière (réalisées au sein des agences Instant Electronique, Horelec et Bretagne)
- Des sensibilisations internes au montage et démontage d'échafaudages roulant
- Des Flash bonnes pratiques pour partager des actions menées localement (porte touret en Sarthe, audit équipement chez Horelec, base vie mobile en Vendée ou encore diables et chariots chez Bouyer et Modif)
- Des Flash accident ou « Foire aux Questions » sur le thème de la sécurité (comment réagir en cas d'AVC, quelle conduite tenir en cas d'accident)
- Des investissements dans l'outillage (kits consignations, VAT...) et les équipements sécurisés (PIRL et échafaudage roulant)

Parallèlement à ces actions, les visites terrains continuent d'être réalisées (34 en 2020) afin de contrôler nos méthodes de travail sur le terrain et sensibiliser les techniciens aux bonnes pratiques en matière de sécurité. Enfin, les accidents font systématiquement l'objet d'une analyse permettant de décider de la mise en place de nouvelles mesures pour éviter qu'ils ne se reproduisent.



SECTEUR BÂTIMENT
(CNAM 2018)

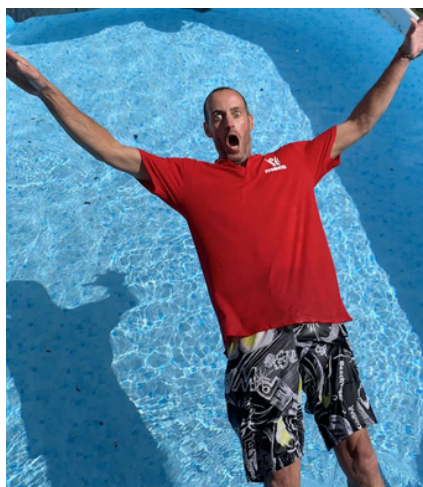
ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

QUALITÉ DE L'EMPLOI, AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Depuis 2 ans nous travaillons à la structuration de nos processus RH et du dialogue social au service de notre engagement de qualité d'emploi, d'amélioration des conditions de travail et de développement des collaborateurs. Ces leviers de performance, contribuent également à l'attractivité de l'entreprise et à l'employabilité des collaborateurs dans une perspective sociétale d'allongement des carrières et de transformation du travail (notamment digitalisation). Face à l'urgence économique et sociale déclenchée par la crise COVID en 2020, notre priorité a été le maintien de nos emplois. Le travail intérimaire a servi de variable d'ajustement et a drastiquement diminué – La part de CDD est liée aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon notre engagement territorial que nous avons maintenu.

CONVIVIALITÉ DANS L'ENTREPRISE

La vie d'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.



CHIFFRES CLÉS :

	2018	2019	2020	tendance
Effectifs	298	330	341	↗
Part intérim	18.2%	21.4%	18.6%	↘
Part CDD	10.4%	9.7%	10.4%	↗*
Turn over	28.2%	22.3%	21.6%	↘

* correspond aux contrats d'apprentissage

• RÉALISATIONS 2020

Bien que la Covid 19 ait grandement diminué les possibilités d'organiser des événements festifs et / ou conviviaux entre collègues, deux événements communs au groupe ont été proposés (en plus des quelques barbecues qui ont pu se faire en extérieur en été et dans le respect des gestes barrières) : Un concours photo sur les lieux de vacances des salariés et une journée « pulls moches de Noël » ont ainsi pu être organisés, les collaborateurs Sygmatel ont joué le jeu avec de la bonne humeur et des photos insolites à la clef !

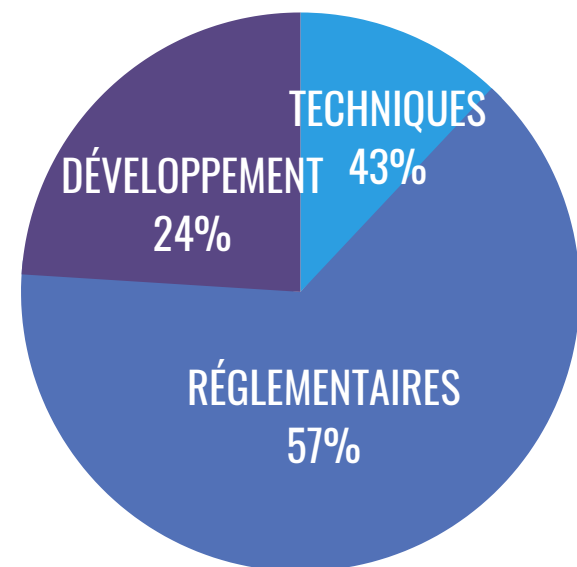
ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DE NOS COLLABORATEURS

En 2020, nos équipes RH ont été en partie accaparées par l'adaptation permanente de nos pratiques aux évolutions fréquentes de consignes sanitaires, et à la gestion des absences et mobilités internes dans le respect des situations personnelles des collaborateurs. Il a été compliqué dans ce cadre de maintenir notre action en matière de développement des compétences des collaborateurs – hors maintien des habilitations et autres exigences réglementaires – d'autant que les sessions de formation continue n'étaient pas toujours maintenues. Mais, nous avons fait évoluer les supports d'entretiens individuels et professionnels dans l'optique future d'accentuer l'implication des collaborateurs et la promotion interne.

CHIFFRES CLÉS :

156 salariés formés en 2020

Soit près de 46% des effectifs (61% en 2019)



• RÉALISATIONS 2020

- **Formation sécurité routière, eco-conduite, échafaudage roulant** : Le catalogue de sensibilisations internes à l'entreprise s'est étoffé au cours de l'année 2020 avec deux nouveaux thèmes : la sécurité routière et les échafaudages roulants. La sensibilisation sur la sécurité routière s'adresse à l'ensemble des salariés et aborde les sujets tels que la vue du conducteur, le téléphone au volant, l'écoconduite et la conduite en ville. Elle a déjà été dispensée auprès des agences d'Instant Electronique, Horelec et Bretagne. La sensibilisation sur les échafaudages roulant va de pair avec le développement de cet outil de travail ; elle a été réalisée auprès des utilisateurs occasionnels de ce type d'équipement sur les agences Bouyer et Instant Electronique.
- **Entretien annuel repensé avec onglet RSE/valeurs** : Les équipes RH ont travaillé en 2020 sur une nouvelle grille pour les entretiens annuels et professionnels. Cette trame, plus complète comprend une large partie sur la RSE, ainsi que sur les valeurs de l'entreprise que sont la Confiance, le Respect, l'Envie et l'Expertise. Inscrire ces thèmes dans le cadre de l'entretien annuel permet un dialogue entre les salariés et leur encadrement sur les relations humaines en entreprise, l'appréciation de la communication, de l'équilibre de vie, de l'ambiance de travail... Cela permet également à tous d'exprimer des attentes ou des envies de s'investir dans le domaine de la RSE par exemple.

PRÉSERVATION DES RESSOURCES ET 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.

• RÉALISATIONS 2020

Ces bonnes pratiques de gestion de chantier continuent :

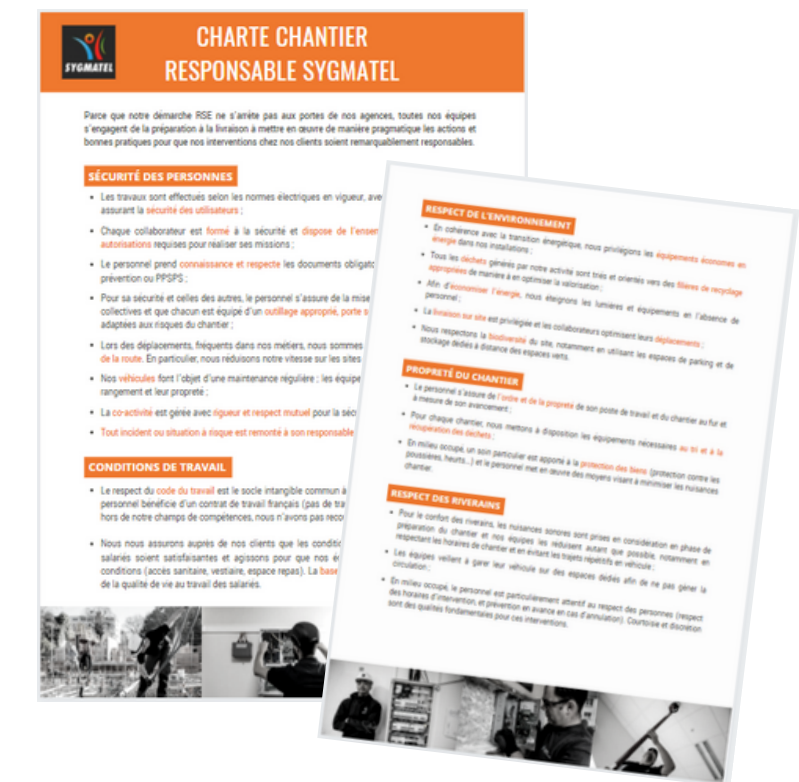
- Plusieurs agences (Bouyer, Bretagne, Vaugeois) ont mis en place sur certains chantiers des containers sécurisés pour favoriser la livraison sur chantier et réduire les déplacements des salariés. Pratique étendue à la benne déchet lorsque c'est possible. En Vendée, un bungalow mobile tout équipé suit les chantiers et sert aussi bien de stock tampon que de salle de pause pour les équipes.
- L'agence Modif à Paris favorise le déplacement des salariés sur les chantiers en transport en commun, tandis que le chantier est livré directement.

UNE CHARTE "CHANTIER RESPONSABLE" VOLONTARISTE

L'atelier transversal RSE sur les impacts de chantier regroupant le personnel de plusieurs agences, a donné lieu à la formalisation et au déploiement au dernier trimestre 2020 d'une « charte chantier responsable ». L'idée est d'affirmer nos standards de chantier en ligne avec nos valeurs et la raison d'être de Sygmatel, au-delà des exigences des chartes "chantier propre" de certains de nos clients. Ainsi, elle se décompose en 5 axes majeurs :

- La sécurité des personnes ;
- Les conditions de travail ;
- Le respect de l'environnement ;
- La propreté des chantiers ;
- Le respect des riverains.

La nouvelle grille d'audit des chantiers sera bien entendu adaptée en conséquence en 2021. Par ce déploiement, nous avons l'ambition de devenir une référence en matière de gestion responsable de nos chantiers.



ODD

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



PACTE MONDIAL



ENVIRONNEMENT

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

PRÉSERVATION DES RESSOURCES ET EMPREINTE CARBONE

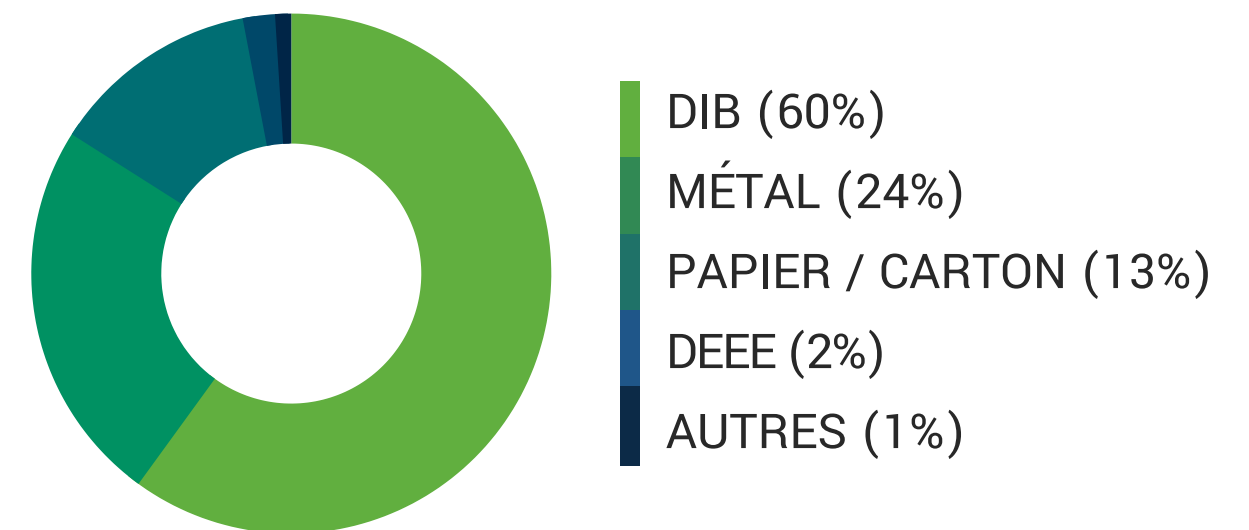
AU-DELÀ DU TRI DES DÉCHETS, VISER LEUR VALORISATION MATIÈRE

L'engagement de Sygmatel en faveur de la préservation des ressources pour les générations futures passe par un niveau d'exigence élevé en matière de tri des déchets générés sur nos interventions (cartons, films plastique, chutes de câbles, gaines, équipements électriques vétustes...). Cela se concrétise par toujours plus de partenariats avec des prestataires locaux privés ou associatifs afin de trouver les meilleurs débouchés pour valoriser les déchets qui peuvent l'être (papier / carton / DEEE / Métaux...) et par des actions de sensibilisations des équipes. Le personnel de bureau est également impliqué aussi bien pour le tri du papier que pour le tri des déchets. Cette année 2020 a été marquée par l'apparition de nouveaux types de déchets : masques sanitaires, emballages & restes organiques liés aux pauses déjeuners en agence pendant les longues périodes de fermeture des restaurants.

Le bilan déchets est plus précis d'année en année compte-tenu du progrès du tri et des partenariats de valorisation sur les sites du groupe, hormis pour les agences ayant recours à la collecte différenciée de leur commune, sans mesure ni traçabilité de valorisation.

CHIFFRES CLÉS :

147t de déchets en 2020 valorisés matière à 38%



• RÉALISATIONS 2020

Parmi les avancées de nos agences : le partenariat de l'agence du Mans avec l'association locale EchoTri pour la reprise des papiers de bureau et un nouveau point de collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques sur l'agence Sygmatel Electronique de Vannes.

PRÉSERVATION DES RESSOURCES ET EMPREINTE CARBONE

CHIFFRES CLÉS :

Consommation d'énergie 2020 :

353 MWh d'électricité (-8%)

371 m³ de carburant (-2%)

• RÉALISATIONS 2020

- Réduction des déplacements : Au-delà du télétravail rendu temporairement obligatoire en 2020 en raison des contraintes sanitaires, le groupe Sygmatel a mis en place en 2020 une charte sur le télétravail. Elle contribue à diminuer les kilomètres parcourus sur le trajet domicile - travail des personnes concernées.

Ces bonnes pratiques continuent :

- Production d'électricité d'origine solaire : Les agences de La Baule et La Chapelle-sur-Erdre sont couvertes de panneaux photovoltaïques. En 2020, 30337 kWh ont été produits sur ces deux sites, presque l'équivalent de 7% de notre consommation électrique.
- Le covoiturage reste encouragé. Sa reprise est espérée pour 2021.
- Transport en commun : le site nantais prend en charge à 100% de l'abonnement transport en commun urbain.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET EMPREINTE CARBONE

Les leviers d'action en termes 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. Evidemment, dans un contexte de moindre activité, les consommations d'énergie, que ce soit l'électricité des sites ou le carburant des véhicules, ont baissé en 2020. Le télétravail a probablement également réduit l'impact du déplacement des collaborateurs mais augmenté notre l'empreinte carbone liée au numérique. Le covoiturage a été arrêté pendant les mois de pandémies par mesure de précaution. Nous avons subi la situation plus que nous ne l'avons pilotée. Un partage autour du retour d'expérience de cette période et des pratiques associées, bonnes ou mauvaises, à pérenniser ou pas, sera à organiser dans les agences en 2021.

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.

CHIFFRES CLÉS :

31 apprentis et contrats de professionnalisation dont 17 nouveaux apprentis en 2020.

ACCÈS À L'EMPLOI & ÉDUCATION

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

• RÉALISATIONS 2020

Malgré le contexte de baisse de croissance lié au COVID, Sygmatel a maintenu sa politique d'emploi, notamment auprès des jeunes. L'entreprise s'est mobilisée avec la plateforme de l'état 1 jeune / 1 solution. Celle-ci permet de mettre en relation des entreprises avec des jeunes à la recherche d'un emploi.

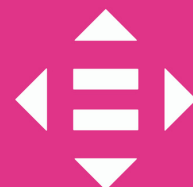


ODD

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



PACTE MONDIAL



NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

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.

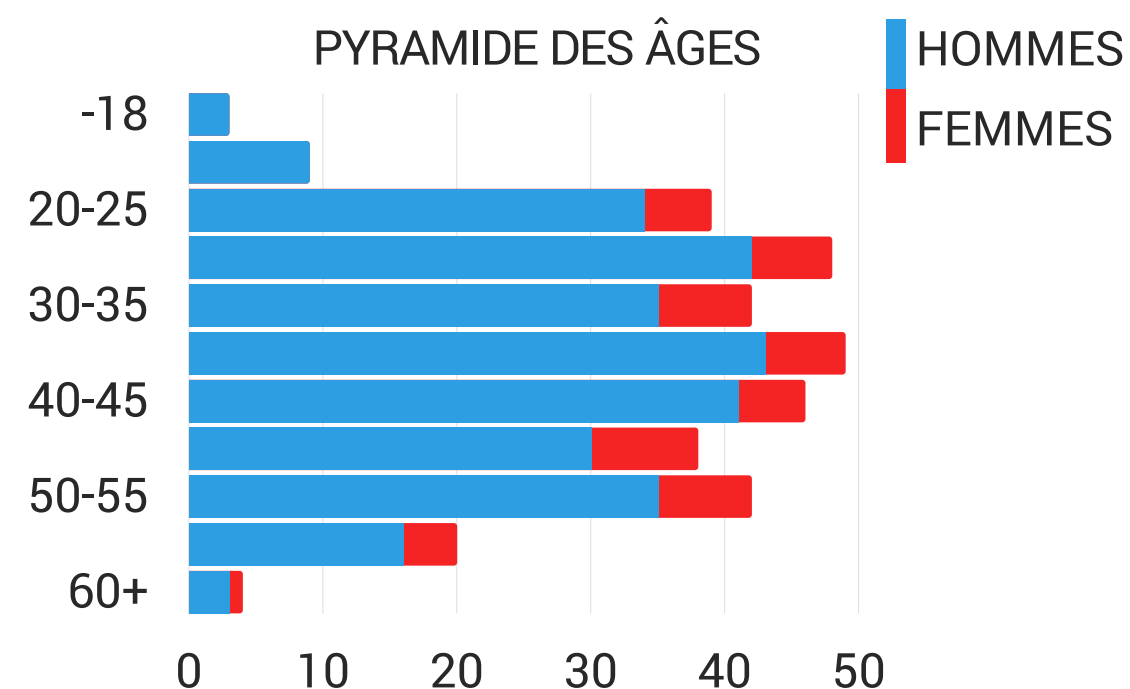
CHIFFRES CLÉS :

13 nationalités représentées dans l'entreprise

14% des effectifs sont des femmes

19% des salariés ont plus de 50 ans

15% des salariés ont moins de 25 ans



• RÉALISATIONS 2020

Ces bonnes pratiques continuent :

- Sygmatel accueille 13 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.
- 14% des effectifs du groupe sont des femmes, essentiellement cadres et ETAM, en raison du manque de candidatures ouvrières féminines. Les index égalités 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 10 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 aux associations Arbres et Les Papiers de l'Espoir qui agissent pour l'insertion professionnelle par l'activité économique auprès des personnes les plus en difficultés. (Ce type de partenariat associatif se retrouve également sur les agences d'Angers (Kypseli – accompagnement de personnes adultes) et du Mans (Echo Tri – association reconnue «chantier d'insertion»)

ACTEUR LOCAL DE L'EMPLOI ET DES RICHESSES DES TERRITOIRES

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.

• RÉALISATIONS 2020

- World clean-up day (La Chapelle-sur-Erdre) : à l'occasion de la journée mondiale du nettoyage, une petite dizaine de personnes des 4 agences nantaises se sont mobilisées après leurs heures de travail pour ramasser plusieurs kilos de déchets dans les rues de la Chapelle-sur-Erdre.

Ces bonnes pratiques continuent :

- 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.
- 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. Une manière de s'engager pour l'aide au logement et la lutte contre la pauvreté.

CHIFFRES CLÉS :

Mécénat et soutien associatif en 2020 :
40k € de dons (0.1% du CA tous les ans)

