



Centrale Photovoltaïque de LABARDE à BORDEAUX (33)

SA ELECTRICITE GAY
5 avenue Ampère – CS 70137
51008 CHALONS EN CHAMPAGNE



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Engagement du Président

Pour la sixième année, j'ai l'honneur de renouveler le soutien de la SA ELECTRICITE GAY au GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES. Nous continuons à poursuivre nos efforts pour soutenir les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous affirmons de jour en jour notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Nous confirmons la publication annuelle de notre Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos COP annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès.

SA ELECTRICITE GAY met tout en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de l'ensemble de son personnel, de protéger l'environnement et de pérenniser nos relations avec notre personnel, nos clients, nos sous-traitants, nos fournisseurs et nos prestataires.

Tout notre personnel est acteur et moteur dans cette démarche.

Notre système de management Qualité Santé Sécurité Environnement est un réel outil nous permettant :

- d'être dans une dynamique d'amélioration continue,
- d'évaluer en continue l'efficacité de notre organisation,
- et d'apporter les modifications nécessaires pour rester efficace.

Cette année nous avons mis l'accent sur la mise en place de nouvelles énergies pour notre consommation interne par :

- la mise en place d'une nouvelle pompe à chaleur, qui permet de ne plus avoir recours à des énergies non renouvelables et de baisser nos consommations.

Nous souhaitons être à la hauteur des attentes de nos 46 salariés, ainsi que des objectifs définis par l'entreprise, afin de soutenir et de continuer à développer les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU.

Bernard GAULLIER
Président Directeur Général

A stylized blue ink signature of Bernard Gaullier, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Présentation de la SA ELECTRICITE GAY

- Fondée en 1966, puis intégrée à un grand groupe côté en bourse en 1992, SA ELECTRICITE GAY est redevenue indépendante en 2003.
- Nos principales activités sont :
 - la location de groupes électrogènes et d'accessoires
 - l'intégration de postes d'énergie électrique à destination des énergies renouvelables
 - la maintenance électrique et de groupes électrogènes
 - le négoce – achat et vente – de matériel neuf et d'occasion
- Implantée à Châlons-en-Champagne dans la Marne (51), près d'axe de communication importante (autoroute A4) le site est composé :
 - d'un atelier de 7 000 m² en intérieur,
 - d'une surface de stockage de 3 000 m² en intérieur,
 - d'une surface de stockage de 13 000 m² en extérieur,
 - de 600 m² de bureaux et 600 m² d'entrepôt.Notre société est équipée de ses propres moyens de manutention et de transports (ponts roulants, camions équipés de grue auxiliaire, chariots élévateurs...)
- Gage d'un service irréprochable, S.A ELECTRICITE GAY détient la certification QUALIFELEC, la certification ISO 9001 (Système de Management de la Qualité), ISO 14001 (Système de Management Environnemental) et ISO 45001 (Système de Management de la Santé-Sécurité au Travail).
- Membre du Global Compact des Nations unies depuis 2015.



ISO 9001
ISO 14001
ISO 45001

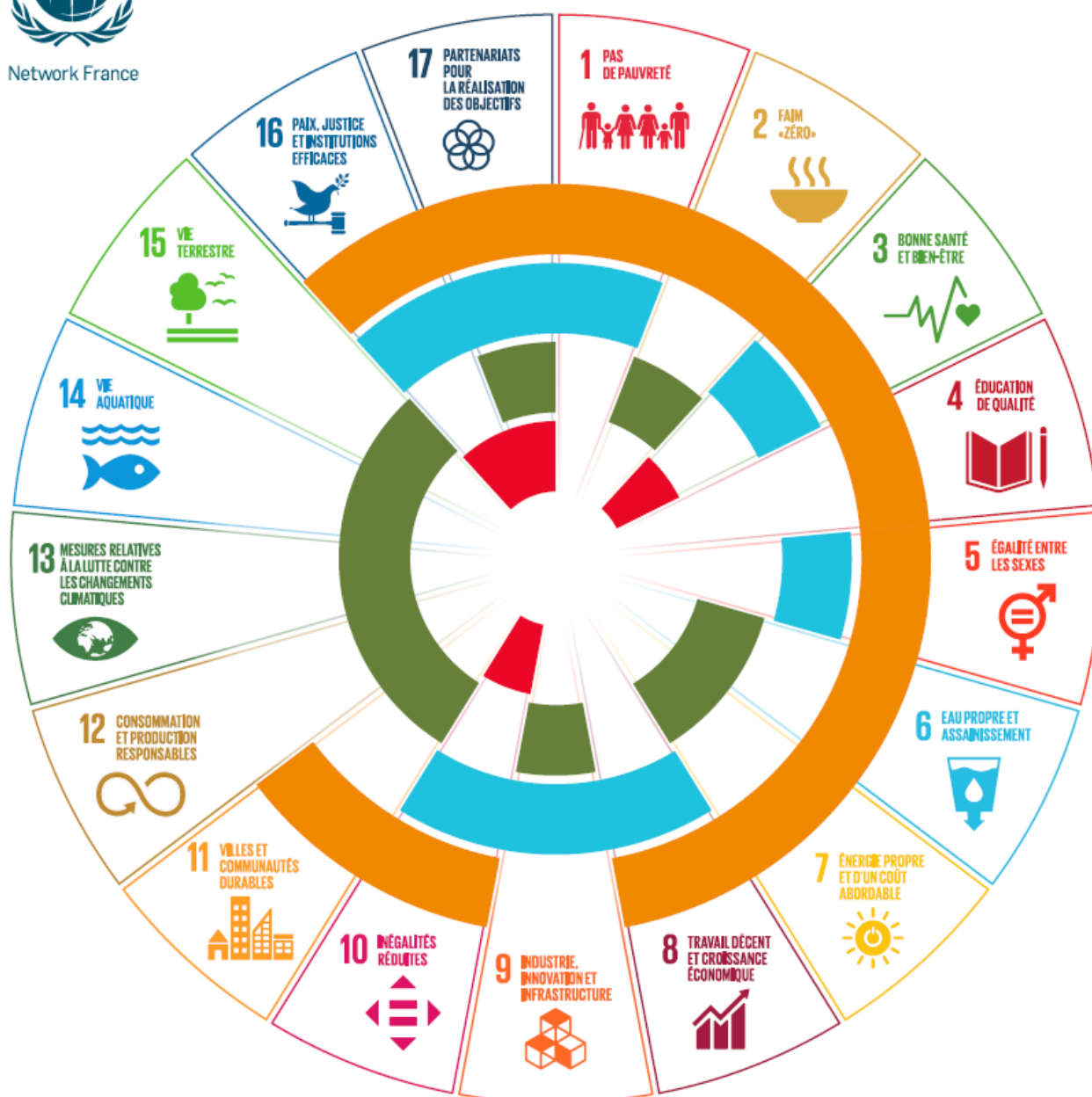
BUREAU VERITAS
Certification



des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



Network France



DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION

Principes relatifs aux 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 complice de violation des droits de l'homme



Politique et objectifs

L'entreprise S.A. ELECTRICITE GAY intègre les principes de respect des droits de l'homme, le respect de la loyauté, l'intégrité, le respect de la santé et de la sécurité du travail.

L'entreprise est certifiée ISO 9001 et ISO 14001 depuis le 16 janvier 2013, depuis elle n'a cessé de poursuivre son implication dans les domaines tels que la sécurité et l'environnement. Elle obtient la certification OHSAS 18001 le 3 novembre 2015, puis a été certifiée ISO 45001 en novembre 2020, pour remplacer l'OHSAS 18001.

L'entreprise S.A. ELECTRICITE GAY communique ses résultats et ses objectifs QSE à l'ensemble de son personnel deux fois par an lors de la diffusion du journal interne, elle souhaite l'implication de tout son personnel dans cette démarche. Pour cela :

- Des causeries QSE sont organisées chaque mois afin d'impliquer les salariés, de les inciter au débat et d'échanger sur leur condition de travail, leur environnement et les risques afférents.
- Des réunions ou des points réguliers sont organisés avec le personnel d'études et opérationnel, afin d'améliorer l'organisation des flux de l'atelier « Intégration », et notamment suite aux problématiques d'approvisionnement en matériaux et matériel.

Nous formons et sensibilisons régulièrement nos salariés à la sécurité et aux bonnes pratiques, notamment sur l'importance du tri des déchets, les travaux en hauteur, la lutte et la maîtrise des incendies, et le secourisme au travail.

Nous communiquons dans notre sphère d'influence notre implication au Global Compact et incitons nos clients et fournisseurs à adhérer aux dix principes du Pacte Mondial par le biais de notre site internet, de notre code éthique, à travers nos critères de sélection de fournisseurs/ prestataires/sous-traitants, et par notre questionnaire de satisfaction clients.

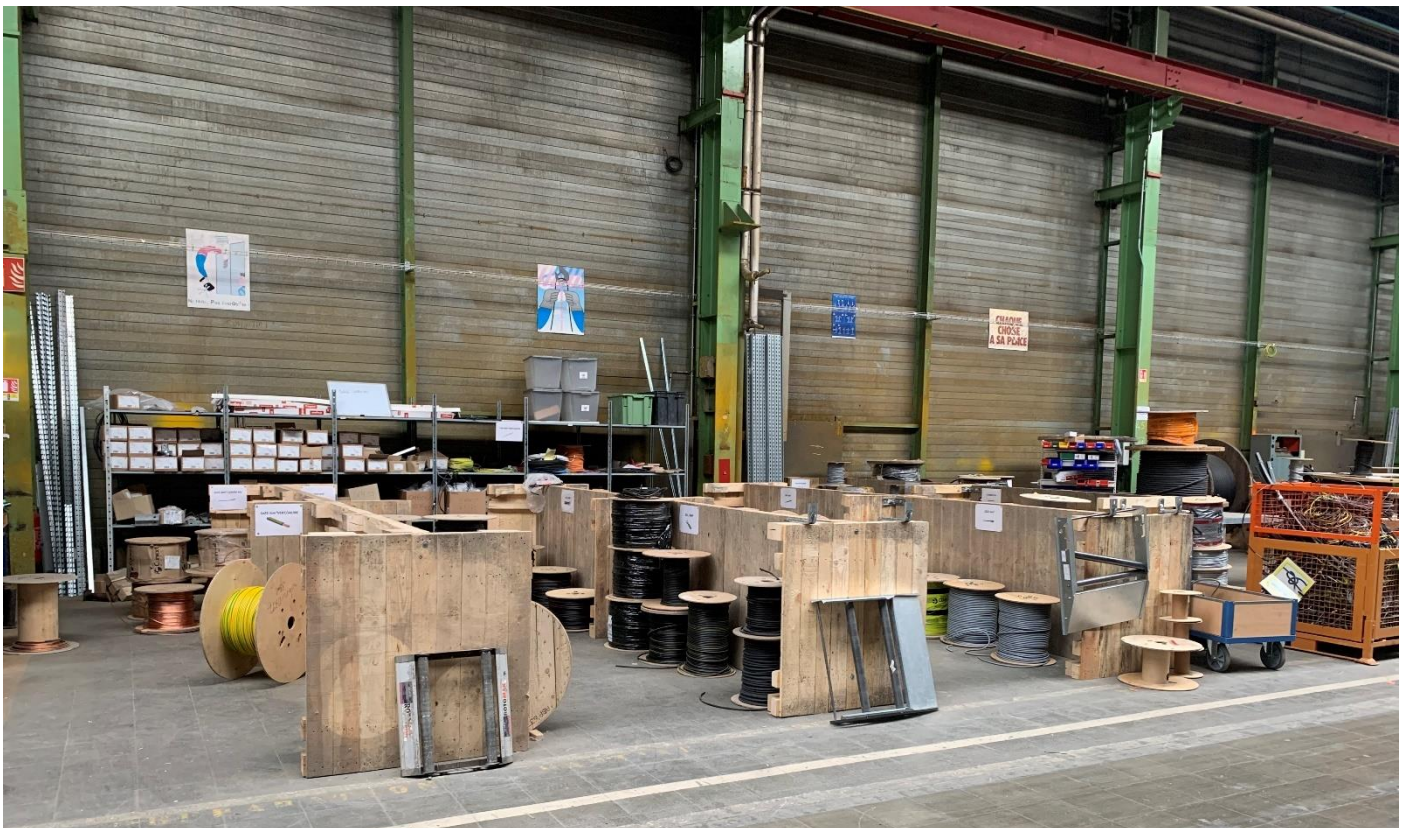
Nous participons au développement local, par la recherche de fournisseurs, prestataires et travailleurs principalement autour du bassin d'emploi chalonnais.

L'entreprise S.A. ELECTRICITE GAY a toujours favorisé l'emploi et l'intégration des jeunes à travers des contrats d'apprentissage et d'alternance.

Mise en œuvre

Nous avons souhaité impliquer davantage l'ensemble du personnel de la société dans notre démarche Qualité, Sécurité Environnement. Pour ce faire :

- Nous avons amélioré l'organisation du travail dans l'atelier. Nous avons organisé des réunions afin de prendre en compte le ressenti des salariés (ergonomie au poste de travail, organisation du stock dans l'atelier plus près des salariés, etc.), afin de limiter les flux et de se réapproprier l'espace de travail.
- Nous formons actuellement deux alternants depuis l'année 2021,
- Nous avons recruté 6 personnes depuis janvier 2021, dont 3 en CDI, afin de limiter les heures supplémentaires et répondre à la croissance de notre activité,
- Achat de trotinettes non-électriques pour permettre aux salariés de se déplacer plus facilement au sein de l'atelier ;
- Nous avons gardé l'aménagement d'un second espace de pause et également d'un second espace de vestiaires pour nos salariés et sous-traitants en raison du Covid-19 en 2020, afin de répondre aux nouvelles embauches de personnel, et de limiter le nombre de personne en un même endroit au même moment de la pause déjeuner.
- En plus des formations réglementaires : nos salariés reçoivent des formations techniques spécifiques à leur environnement professionnel, et de prévention comme le chargement et le déchargement des postes HTA, et le travail en hauteur.
- Une nouvelle zone a été créée au sein de l'atelier, à l'initiative des salariés, pour leur permettre de gagner en efficacité ;



- Des bornes de recharge électrique ont été installées sur le parking visiteurs et celui des salariés de l'entreprise pour les véhicules hybrides et électriques.

Nous nous impliquons dans la vie locale :

- En aidant financièrement nos salariés à participer au tournoi inter-entreprises de Football en salle de Châlons-en-Champagne (hors période de Covid-19).
- En aidant financièrement le Club omnisport de tennis de Sarry.
- La Direction s'interdit d'avoir recours à des travailleurs détachés, afin de de créer des emplois locaux.

Mesure des résultats

- Les employés ont reçu le premier journal interne de l'année 2021, qui été transmis dans la feuille de paie du mois de d'août. Ce journal reprend les nouveautés, les améliorations, les résultats d'audit, le(s) changement(s) d'organisation et les nouveaux arrivants ou départs, le suivi de notre production, etc.
- 1 réunion d'organisation du travail avec le personnel du Bureau d'études a été faite en 2021 ;
- Augmentation de 88% du nombre de réponse de nos clients aux questionnaires satisfaction client mentionnant notre adhésion au Global Compact des Nations Unies par rapport à l'année 2020. Ceci s'expliquant par le report de chantier dû au Covid-19 en 2020, et la reprise de 2021 ;
- 3 salariés ont participé à la formation travail en hauteur et 3 autres pour la formation chargement-déchargement des postes HTA ;
- Embauche en CDI d'un technicien électricien, d'une secrétaire et d'un dessinateur Bureau d'Etudes,
- Embauche en CDD d'une assistante QSE et d'un électricien ;



- Achat d'un nouvel engin de manutention 100% électrique pouvant déplacer du matériel de 10T dans l'atelier.

Pistes de progrès envisagées

- Embaucher de nouveaux salariés en 2022 suite aux futurs départs en retraite.

Normes internationales du travail

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à 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 du travail des enfants

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



Politique et objectifs

Notre politique sociale et éthique intègre :

- Le respect de la loyauté, l'intégrité et la transparence,
- Le respect du droit des salariés.

Notre règlement intérieur intègre les dispositions relatives aux discriminations, au harcèlement moral et sexuel, aux agissements sexistes.

Notre Code Ethique intègre également des points plus poussés tels que l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, la santé et sécurité du personnel, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la confidentialité des données, l'approvisionnement responsable, etc.

Mise en œuvre

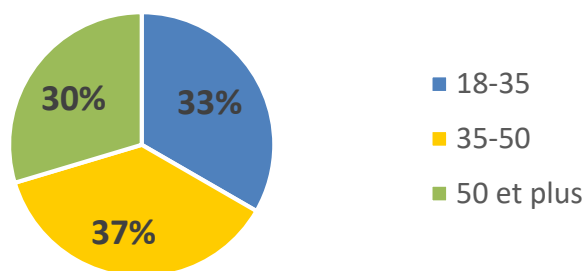
- Etant adhérent à la Convention Collective du BTP, l'entreprise respecte les salaires minimaux définis par cette convention ;
- Nous organisons la formation de nos salariés au-delà des minimas requis ;
- L'entreprise accueille des stagiaires chaque année ;
- Nous organisons un suivi médical régulier de nos salariés et communiquons régulièrement avec la médecine du travail ;
- Des indicateurs RH sont suivis afin de mieux suivre et anticiper la situation sociale de notre structure. Ces indicateurs nous permettent aussi de comparer les résultats chaque année et d'aider à la décision des responsables ;
- Les indicateurs Sécurité comme le taux de fréquence et le taux de gravité sont en place ;
- Des indicateurs RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) et énergies : consommations énergétiques véhicules et bâtiment, part des hommes et femmes dans l'entreprise, etc. Ceux-ci sont d'ailleurs repris sur l'application EcoVadis chaque année afin de mettre à jour nos résultats et de les partager avec nos Clients ;
- Mise en place de stop-chute au niveau des ponts roulants afin de garantir la sécurité des travaux en hauteur pour nos salariés lors des manutentions ;

- Achat de sangle de confort pour les harnais de sécurité et modification de la procédure d'urgence dans le cas d'une chute ;
- L'entreprise S.A. ELECTRICITE GAY sollicite deux entreprises adaptées FLAVIEN et GCAT afin de favoriser le travail des personnes en situation de handicap. Ces deux entreprises fabriquent et commercialisent des produits d'entretien et de bureaux tout en offrant à près de 70 personnes en situation de handicap un emploi salarié ;
- Maintien de l'emploi malgré le COVID-19, l'entreprise n'a pas eu recours au chômage, aucun report de charges et d'engagements financiers, et n'a souscrit à aucun PGE (Prêt Garanti par l'Etat) sur 2021.

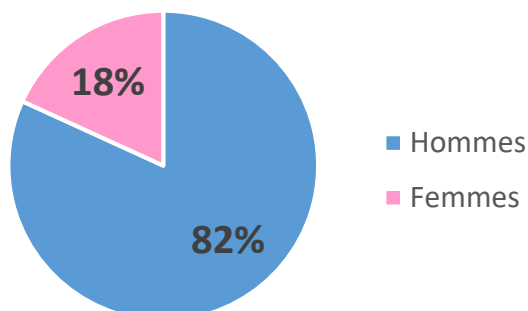
Mesures des résultats

- ✓ Répartition générationnelle 2021 :
 - Personnes de plus de 50 ans : 30%
 - Personnes entre 35 ans à 50 ans : 37%
 - Personnes de moins de 35 ans : 33%
- ✓ Nombre de stagiaires en 2020 : 4
- ✓ Nombre d'alternants en 2021 : 2

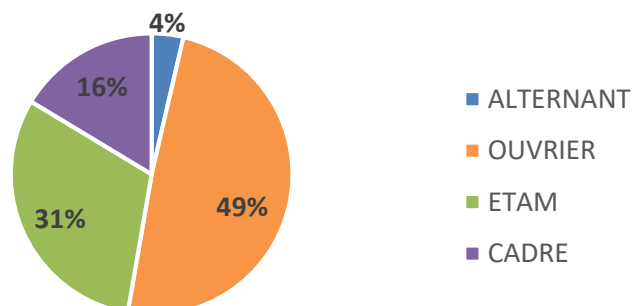
Répartition générationnelle 2021



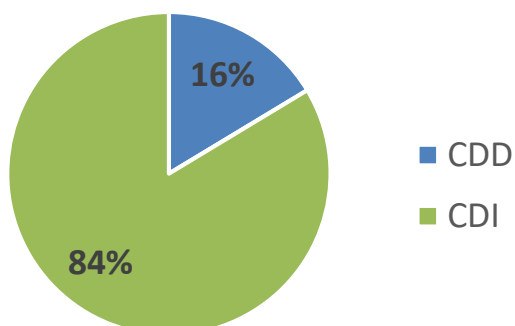
Pourcentage hommes-femmes 2021



Répartition des statuts 2021



Pourcentage CDD & CDI 2021



- ✓ Taux de CDD 2021 (janv.-Sept. 2021) : 16.36 %
(Taux de CDD = Nombre de CDD au 31 déc x 100 / Nombre de salarié au 31déc)
- ✓ Taux d'entrée 2021 (janv.-Sept. 2021) : 12.72 %
(Taux d'entrée = (Nombre d'entrées sur l'année x 100 / nombre de salariés))

- ✓ **Taux de sortie 2021 (janv.-Sept. 2021) : 12.72 %**
(Taux de sortie = (Nombre de départs sur l'année x 100 / nombre de salariés))
- ✓ **Taux d'emploi d'intérimaire 2021 (janv.-Sept. 2021) : 0 %**
- ✓ **Taux d'absentéisme 2021 (janv.-Sept. 2021) : 14.49 %**
(Nombre d'heures d'absences de la période / Nombre d'heures de travail en théorie sur la période) x 100
Cette valeur est inférieure à la moyenne nationale (5.11%).
- ✓ **Taux de Formation 2021 (janv.-Sept. 2021) : 0.31 %**
Taux de formation : Nombre de jours de formation / nombre de salariés
- ✓ **Turn over 2021 (janv.-Sept. 2021) : 0.01%**
Turn Over = [(Nombre de départs sur l'Année N + Nombre d'arrivées sur l'Année N) / 2] / Effectif au 1er janvier de l'Année N x 100
Le turn over moyen en France est de de 15,1 % en 2018.
- ✓ **Taux de fréquence et taux de gravité**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Effectif total	36	37	39	42	42	47	46
Taux de Fréquence	0	0	30.6	28.6	0.0	0.0	0.0
Taux de Gravité	0	0	0.8	1.1	2.2	0.0	0.0

TF = (nombre d'accidents avec arrêt X 1000000) / nombre d'heures travaillées

TG = (nombre de journée indemnisées X 1000) / nombre d'heures travaillées

Pistes de progrès envisagées

- ✓ Former et sensibiliser nos nouveaux arrivants aux bonnes pratiques (métiers et QSE).
- ✓ Consulter et faire participer les travailleurs sur d'avantages de sujets QSE : ergonomie au poste de travail, améliorer le tri sélectif, sensibiliser au changement climatique, bien-être au travail, etc. A travers nos causeries, remontées internes, sensibilisations, formations, communications internes...

Environnement

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

**7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE**



**12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES**



**13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES**



Politique et objectifs

Notre politique qualité et environnement intègre :

- Le respect de l'environnement.
- La surveillance et la réduction de nos impacts environnementaux.
- Sensibiliser nos salariés au respect de l'environnement et au développement durable.
- Participation au développement des énergies propres.

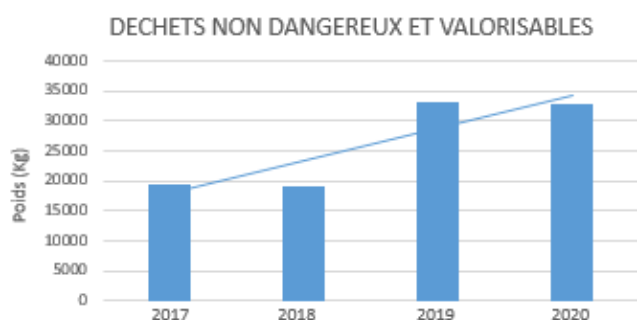
Mise en œuvre

- Nous avons obtenu la certification ISO 14001 en janvier 2013 ;
- Nous suivons trois indicateurs permettant de suivre la consommation de carburant, et plus précisément l'impact du remplacement du parc VL sur la consommation de carburant et l'impact du remplacement du parc PL sur la consommation de carburant. Ces indicateurs sont : la consommation de carburant en litre (globale/ par type de carburant/ par type de véhicule), l'émission de CO₂ (globale/ par type de véhicule), et le nombre de kilomètre parcouru (globale/ par type de véhicule) ;
- Note à tout le personnel pour rappeler les bons gestes du tri sélectif dans le journal interne de début d'année, ainsi qu'en août ;
- Intégration dans le support de sensibilisation des nouveaux arrivants d'un volet pour rappeler les bons gestes en matière d'environnement (exemple : éteindre les lumières, écran de PC, ne pas faire fonctionner climatisation et chauffage si portes et fenêtres ouvertes...) et l'importance du tri des déchets ;
- Remplacement de deux anciens véhicules hybrides par deux nouveaux véhicules hybrides, plus autonomes en énergies que les précédents ;
- Mise en service d'un véhicule hybride supplémentaire (type EH) et un camion Euro 6 ;
- Mise en place des LED dans l'atelier et à la diminution du préchauffage des groupes électrogènes : diminution de la consommation électrique ;

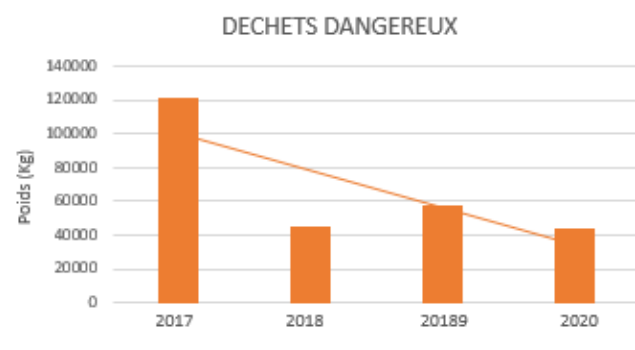
- Nous continuons de produire des postes HTA principalement pour les parcs éoliens, centrales photovoltaïques, ombrières de parking et serres agricoles photovoltaïques : nous participons au développement des énergies propres.
- Essais de différents types d'énergies, accompagné de l'expertise de BUREAU VERITAS GNR¹, biocarburant², huile végétale hydrotraitée³, et GTL⁴ afin de mesurer les rejets atmosphériques d'oxydes d'azote (NOx), méthane (CH₄), dioxyde de carbone (CO₂), monoxyde de carbone (CO), Composés Organiques Volatils Non Méthaniques (COVNM), et dioxygène (O₂), les consommations et puissances de charge. Pour apporter à nos clients un comparatif dans le but de l'évènementiel tout en les sensibilisant nos clients aux impacts environnementaux. Suite à cette analyse nous avons préconisé l'utilisation du HVO100 à nos clients ;
- Mise en place d'une pompe à chaleur pour le chauffage et la climatisation des bureaux, en remplacement de la chaufferie gaz ;
- Achat de groupes électrogènes Stage V afin de répondre aux nouvelles normes de rejets atmosphériques ;
- Communication suite à la semaine du développement durable en France et notamment sur l'agglomération Châlonnaise qui a proposé des séminaires, des visites de sites (parc éolien, parc photovoltaïque, chaufferie biogaz, station d'épuration, site de traitement de déchets...) et des rencontres avec différents organismes et acteurs locaux.

Mesure des résultats

- 100% des salariés et des nouveaux embauchés ont reçu le rappel concernant les bons gestes en matière du tri sélectif en 2021, ainsi que les sous-traitants ;
- 100% des nouveaux embauchés ont été sensibilisés à la diminution de la consommation d'énergie (lumière, chauffage, climatisation, veille écran et PC, etc.) et aux bons gestes en matière d'environnement ;
- 100% des chantiers réalisés en 2021 en France (postes HT) sont réalisés pour de nouveaux parcs éoliens, des parcs photovoltaïques, des ombrières photovoltaïques de parking ou encore des serres agricoles photovoltaïques ;
- Suivi annuel de la quantité de chacun de nos déchets : renouvelables (Papiers, cartons, ferrailles et métaux) et valorisables (Bois et DIB).



Bois et DIB

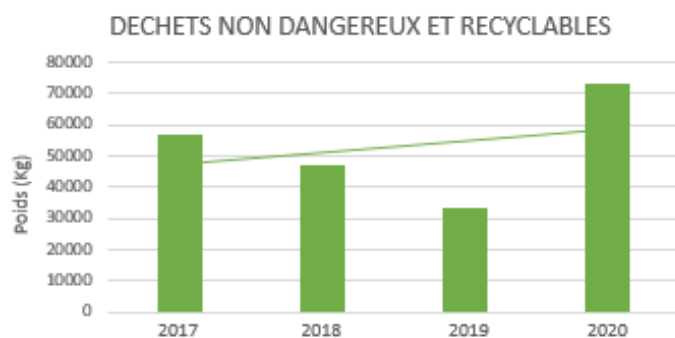


¹ Gazole non routier

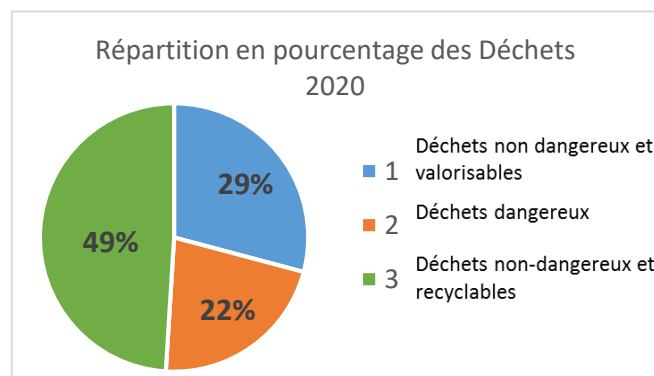
² OLEO 100

³ HVO 100

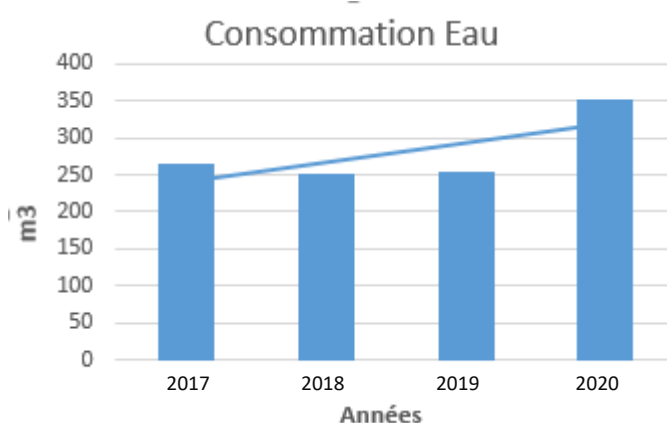
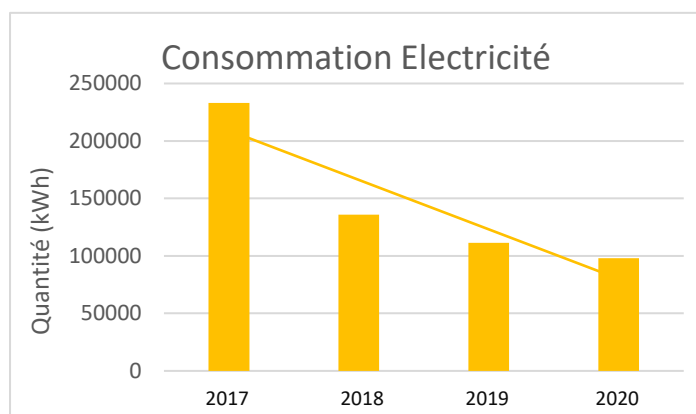
⁴ Gas-To-Liquids : carburant liquide produit à partir de gaz naturel



Papiers, cartons, ferrailles et métaux

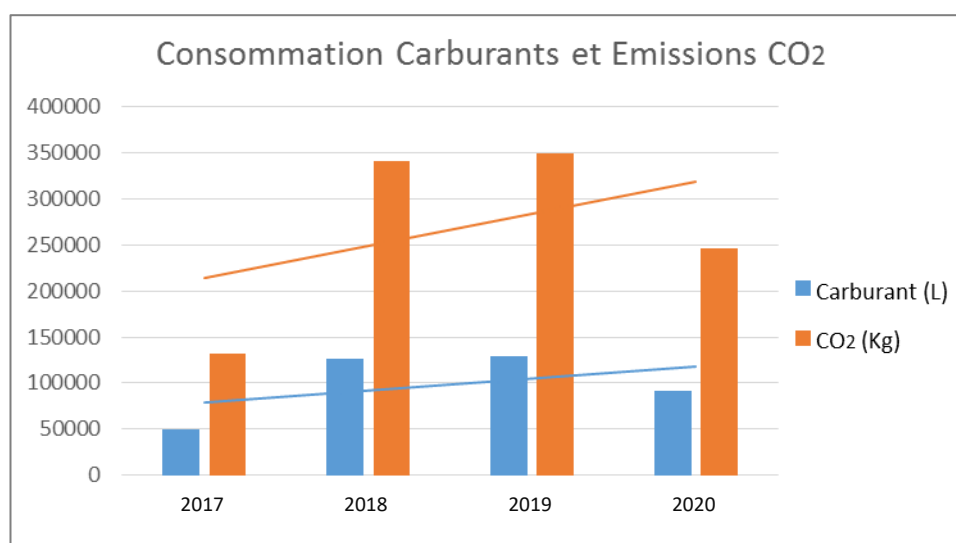


Suivi de la consommation énergétique



- ✓ Diminution de 13 % de la consommation électrique en 2020 par rapport à 2019 ;
- ✓ Augmentation de la consommation d'eau en rapport avec la croissance du parc de groupes électrogènes et celui des véhicules en 2020 par rapport aux années précédentes.

Suivi de la consommation du parc de véhicules



- ✓ Diminution de 38% de la consommation de carburant par rapport à l'année 2019, notamment dû au Covid-19.

Pistes de progrès envisagées

- ✓ Poursuivre le développement de nos activités intégration de poste pour la création de parcs photovoltaïques, parcs éoliens en France et à l'étranger.

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

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



Politique et objectifs

Nous nous engageons à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

Mise en œuvre

- ✓ Notre code éthique rédigé en 2016, a été revu cette année, et intègre l'engagement de lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin ;
- ✓ Le code éthique est intégré dans le système documentaire de l'entreprise et a été communiquée au personnel et remis à tous les nouveaux embauchés ;
- ✓ Nous avons intégré le logo « Global Compact » dans notre support de questionnaire Satisfaction Clients, sur le site internet de l'entreprise, et sur le journal de communication interne (distribué 2 fois par an), afin d'inciter dans notre sphère d'influence nos clients et fournisseurs à adhérer aux dix principes du Global Compact ;
- ✓ Nous avons modifié notre procédure d'achats, afin de privilégier les achats responsables (local, circuits courts, made in France et/ou EU) ;
- ✓ 0 faits de corruption enregistrés.

Pistes de progrès envisagées

- ✓ Accentuer les achats de produits d'origine européenne voir française, et de circuit courts et locaux.