



Rapport RSE 2018

Sur données 2017

Le mot du président

2017, l'année de l'engagement ?

En signant le Pacte Mondial de l'ONU en 2017, nous nous engageons à respecter et faire progresser ses 10 principes (droits humains, droit du travail, environnement, lutte contre la corruption) et les Objectifs de Développement Durable qui concernent le plus notre activité. Ça ne signifie pas le début de l'action pour nous, mais peut-être un tournant dans notre engagement vers une action plus volontariste, plus cohérente sur les plans social et environnemental et plus structurée.

C'est ce dont nous avons voulu témoigner dans ce premier exercice de rapport RSE : notre approche pragmatique, faite de petits pas, mais qui engage toutes nos agences et a vocation à s'intégrer dans toutes nos activités, à être partagée avec tous nos collaborateurs.

Bonne lecture !

Olivier de la Chevasserie
Président

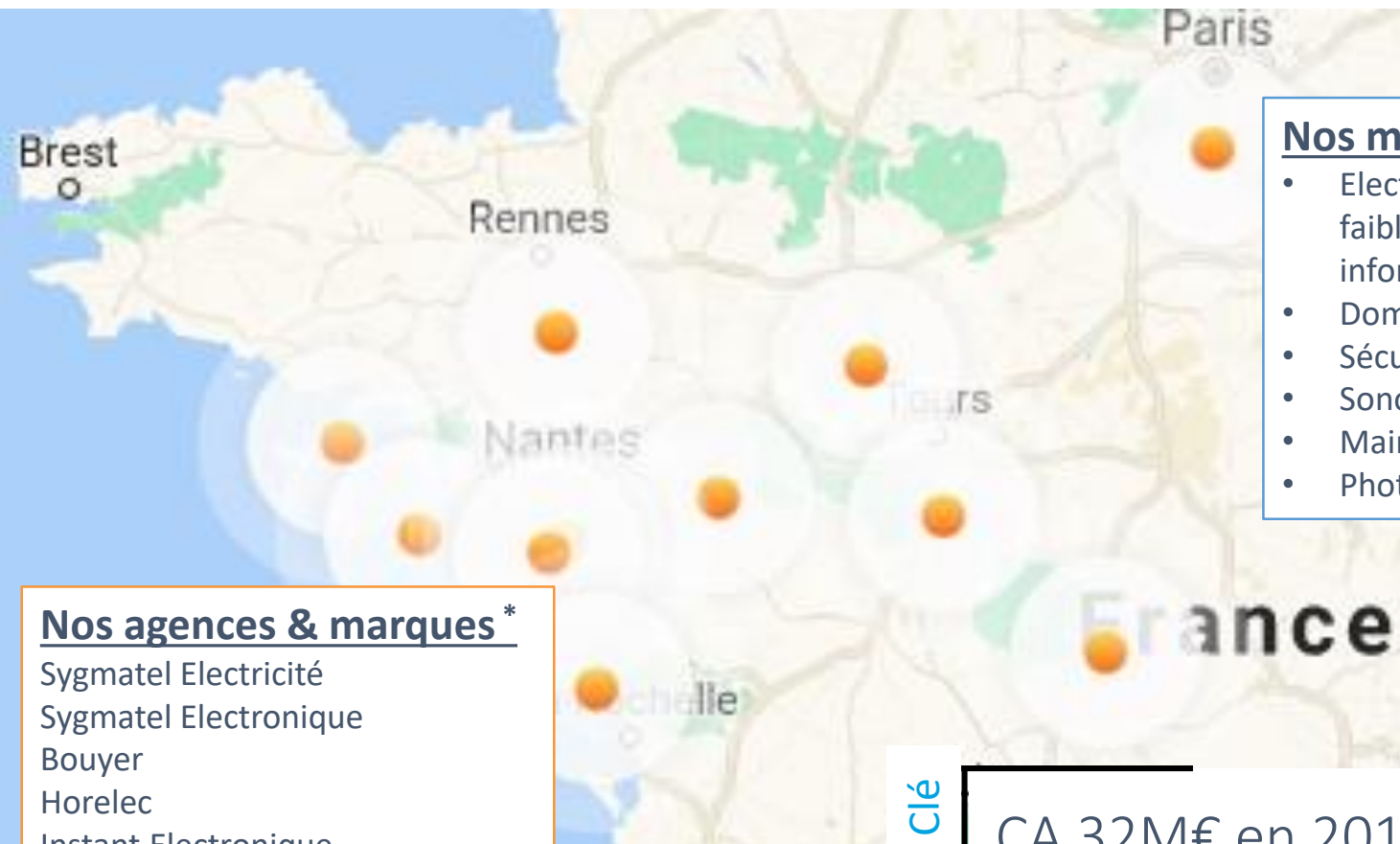
A handwritten signature in black ink, appearing to be "Olivier de la Chevasserie".



Contact : ethique@sygmatel.fr



Le Groupe Sygmatel Implantations, & activités



Nos agences & marques *

Sygmatel Electricité
Sygmatel Electronique
Bouyer
Horelec
Instant Electronique
Muller
Vaugeois

Nos métiers

- Electricité générale courant faible (réseaux de télévision & informatique) et courant fort
- Domotique
- Sécurité électronique
- Sonorisation & audiovisuel
- Maintenance & services
- Photovoltaïque

Chiffres Clé

CA 32M€ en 2017 (+23%)
272 salariés (+16%)

* Les agences / marques Modif & Carelec acquises récemment ne sont pas incluses dans le périmètre du rapport

2017, Faits marquants



Création de Domea Conseil,
Conseil en domotique liée au
handicap



**Signature d'un partenariat de
mécénat de compétences
avec l'association
Un toit à moi**

**1^{ère} réunion du réseau
santé-sécurité** réunissant
1 correspondant par
agence

**Proposition par
chaque agence de son
plan d'action RSE**
selon les priorités
définies pour le Groupe

Février

Mars

Avril

Juin

Octobre

Décembre

**Structuration de la
démarche RSE**
autour de 4 priorités
pour créer le
**Plan d'actions RSE Groupe
2017-2020**

**Ouverture du capital aux
salariés en Crowdfunding**

**Signature du pacte
mondial de l'ONU**

Adoption & signature
de la **charte éthique du
Groupe** co-construite



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 oeuvrant pour le développement durable des territoires par un mécénat concerté (compétences ou dons)

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.

Une Démarche RSE co-construite par les directeurs d'agences

Fin 2016, nous avons fait appel au cabinet Vertuel, spécialisé dans le conseil en RSE, pour accompagner notre démarche RSE. Nous avons le sentiment de faire déjà beaucoup de choses, avec le risque de nous disperser.

En 2017, avec son appui, notre comité des directeurs a identifié 4 axes pour structurer notre démarche. Ces axes se déclinent en principes d'action que nous avons-nous-mêmes priorisés sur 3 ans constituant ainsi notre premier plan RSE 2017-2020.

Les priorités 2017 « Ethique différenciante », « Sécurité au travail », « préservation des ressources » et « impacts carbone du transport » ont donné lieu à des ateliers d'intelligence collective du CoDir pour créer notre charte éthique, partager et/ou imaginer des bonnes pratiques. Dorénavant chaque site doit proposer un plan d'action RSE pour l'année suivante en s'inspirant de la banque d'idées ainsi constituée.

Chiffre Clé

Part des agences du Groupe engagées dans un plan d'action RSE en 2017 : **83%**

Contribution aux ...

ODD

12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



17 PARTENARIATS
POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



Principes du Pacte Mondial

[10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.](#)

Digitalisation au service de nos clients

Depuis 2016, Sygmatel investit chaque année 200 k€ dans sa mutation digitale. Une centaine de nos techniciens nomades utilise ainsi aujourd'hui GIZT, une application mobile « maison » accessible via smartphone permettant de consulter leurs plannings et les plans des sites clients, mais également de rédiger des comptes-rendus d'intervention et de transmettre directement des informations liées à la facturation. Nous estimons que cette dématérialisation réduit également les déplacements des collaborateurs et notre utilisation de papier, mais nous ne l'avons pas quantifié ni comparé aux consommations d'énergie suscitées par l'usage numérique.

Domea : la domotique au service du handicap

Sygmatel avait déjà soutenu le développement d'Elogia (bureau d'étude en efficacité énergétique). Dans la même logique de développement de services pertinents au regard des enjeux sociétaux, en 2017, nous avons pris part à la création de Doméa, bureau d'études pour l'adaptation de l'habitat aux besoins des personnes handicapées par la domotique pour favoriser notamment l'autonomie et le maintien à domicile.

Création & déploiement d'une charte éthique Groupe

En 2017, le Comité des directeurs a formalisé la charte éthique du Groupe qui traduit notre identité autour de nos valeurs - Confiance, Respect, Envie, Expertise – et de la RSE, c'est-à-dire ce qui nous uni et nous différencie dans la manière même dont nous menons nos activités. **Bonne pratique** : 6 agences sur 7 ont affiché cette charte éthique et pris un temps pour l'expliquer aux salariés.



Et aussi :

- **Bouyer-Muller** a réalisé des supports et affiches pour partager les axes RSE avec ses salariés, et a intégré son plan d'action dans ses mémoires techniques.
- **Horelec & Vaugois** ont amorcé la sensibilisation des clients à la RSE
- **Horelec** a initié la mesure de satisfaction client pour l'analyser, la partager avec les salariés, et progresser.



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.

Chiffre Clé

Nombre d'accidents du travail en 2017 :
20 (2016 : 17)
Taux de fréquence Sygmatel : 33
Niveau sectoriel (bâtiment) : 40

Réaffirmer la sécurité comme priorité

Dans notre secteur, nos collaborateurs et leurs compétences sont nos meilleurs atouts. C'est pourquoi nous visons leur épanouissement professionnel, à commencer par préserver leur santé dans un contexte d'allongement progressif des carrières.

C'était notre grande priorité en 2017, développer la culture de la sécurité, notamment par le renforcement de l'animation et de la sensibilisation. Nous avons ainsi créé un poste de responsable sécurité et nommé sur tous les sites des relais sécurité. L'ensemble des sites a communiqué sur les risques et l'importance de porter les Equipements de Protection Individuelle (EPI) à disposition.

Malgré ces efforts, le nombre d'accident a augmenté, dans un contexte de forte charge et de croissance des effectifs ; nous devons poursuivre nos efforts, en ciblant les causes spécifiques identifiées.

Contribution aux ...

ODD

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



Principes du Pacte Mondial

[3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.](#)



Epanouissement professionnel de nos collaborateurs

>> Chiffres clés de l'emploi

	2016	2017	tendance
Effectifs	235	273	↗
Part d'interim	14,6%	12,1%	↘
Part de CDD	5,1%	8,1%	↗
Turn over	8,5%	20,6%	↗

Les agences du Groupe ont connu une forte activité en 2017 tout en intégrant progressivement leurs engagements d'amélioration de la qualité de l'emploi et de travail. Sygmatel a donc recruté notamment parmi son personnel intérimaire et au-delà. Les ajustements de recrutement dans un contexte de dynamisme du marché de l'emploi du secteur du bâtiment ont augmenté le turn over. Le volet de notre plan d'action RSE en faveur de l'implication des collaborateurs est plus que jamais à l'ordre du jour. Aujourd'hui 30% des bénéficiaires du groupe sont redistribués aux salariés sous les différentes formes.

A noter que la part de CDD augmente du fait de la multiplication des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon notre engagement territorial.

>> Réalisations 2017

- **Crowdfunding** : En 2017, Sygmatel a finalisé l'opération d'ouverture de son capital aux salariés par une plateforme de crowdfunding. Pour nous, c'est une nouvelle étape d'implication et de reconnaissance des salariés. 30% des salariés détiennent maintenant 5% du capital de Sygmatel.

- **Généralisation des temps de dialogue**: Cette pratique d'organiser un petit déjeuner mensuel dédié au dialogue avec les salariés sur le site de St Herblain a été généralisée sur l'ensemble des sites en 2017. Les salariés sont invités à formuler des questions jusqu'à la veille de la réunion. Pour s'adapter à la charge des sites, le rythme de ces temps de dialogue reste minimum bimestriel, et ils sont organisés au moment de la journée le plus propice à la participation des collaborateurs.

- **Des fonctions support étoffées** : Pour accompagner la croissance du Groupe et la priorité données à l'humain, en 2017, le groupe Sygmatel a recruté un.e responsable RH et un.e responsable sécurité-environnement.

- **Co-conception du nouveau siège** : Sygmatel prépare le regroupement de ses sites nantais sur un tout nouveau site. Les salariés ont été impliqués en co-conception de ce futur établissement.

- **Et aussi ...** Horelec développe des temps de convivialité pour favoriser l'esprit d'équipe et le bien-être au 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.

Chiffre Clé

183 t de déchets en 2017 (estimation)

De bonnes pratiques à mesurer

Les pratiques de tri des déchets dans les agences sont assez disparates et perfectibles mais chaque agence s'appuie sur un ou plusieurs prestataires déchet qui assure le traitement : des métaux, du carton & papier, des DEEE (Déchets électriques & électroniques) et tout venant (DIB : déchets industriels banals).

En 2017, l'accent a été mis, dans la plupart des agences, sur :

- l'amélioration de la qualité de tri, soit en améliorant la zone déchet, soit en rappelant les règles de tri ;
- le choix de prestataires déchet socialement plus engagés : **Horelec**, **Bouyer**, **Muller** et **Instant Electronique** ont choisi l'association Arbre 44 à Nantes qui favorise l'insertion, pour traiter le papier et le carton
- La mise en place de bonnes pratiques de chantier : analyse accrue de la situation de chaque chantier pour adapter les pratiques (**Vaugeois**), mise en œuvre de plus en plus fréquente de la charte « chantier propre » (**Sygmatel Sarthe**)

Pour autant, nos actions manquent de mesure tant en volume de déchets qu'en taux de valorisation. De même pour notre impact lié à nos déplacements sur les chantiers, ou les consommations d'énergie de nos sites. Bien sûr, nous essayons de les optimiser pour des raisons économiques mais sans réellement mesurer l'efficacité de l'action ou réfléchir comment réduire notre impact. C'est le pas que nous voulons franchir en 2018 pour que la mesure guide nos actions.

Contribution aux ...

ODD

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Principes du Pacte Mondial

[8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.](#)

Préservation des ressources & empreinte carbone

Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas... le meilleur déplacement est celui évité... C'est la base de la préservation des ressources : questionner nos habitudes.



3

PRÉSERVATION
DES RESSOURCES
& EMPREINTE
CARBONE



-22% DE DÉCHETS EN 2017

OBJECTIF 2018 -15%

Affiche Bouyer Muller 2018

>> Réalisations 2017

- Actions en faveur de l'amélioration de la qualité de tri & valorisation des déchets (toutes agences)
- **Dématérialisation** : 1 an avant l'obligation légale, les agences Sygmatel ont massivement répondu aux marchés de manière dématérialisée, et réduit la consommation de papier.
- Acquisition par l'agence de la Sarthe d'un utilitaire électrique dédié au marché à bons de commande chez Le Mans Métropole Habitat : il s'agit d'une première expérience pour le groupe s'appuyant sur un marché compatible en terme de kilométrage quotidien notamment. En tant qu'électricien ça a du sens !
- En 2017, pour réduire ses déplacements, **Horelec** a constitué un réseau de 40 sous-traitants locaux.

Chiffre Clé

Consommation annuelle d'énergie :
30.000 kWh en 2017 (estimation)



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.

Accès à l'emploi, égalité des chances & éducation

Nous considérons de notre rôle d'agir en faveur de l'accès à l'emploi, c'est une manière pour nous de participer à la réduction des inégalités dans nos territoires d'implantation. Notre siège actuel est d'ailleurs implanté à proximité d'une zone franche urbaine où vivent plusieurs de nos salariés.

Chiffre Clé

20 apprentis & contrats de professionnalisation accueillis en 2017 dans le Groupe

Aussi nos agences s'impliquent régulièrement, à leur mesure, dans les actions locales d'accès à l'emploi et d'éducation dans un principe de favoriser l'égalité des chances.

>> Réalisations 2017

- Horelec, Instant Electronique, Vaugeois & Sygmatel Sarthe ont participé à des forums Emploi & alternance pour présenter leurs métiers & contribuer aux choix d'orientation
- 15% des effectifs du Groupe sont des femmes, essentiellement cadres et ETAM, en raison du manque de candidatures féminines.
- 100% des agences ont accueillis des apprentis & stagiaires
- Le Groupe favorise l'emploi de 12 équivalent personnes handicapées (unités d'œuvre Agefiph) à travers l'emploi direct et la collaboration avec des ESAT.
- 83% des agences ont favorisé l'insertion (via le recours à de l'interim spécialisé ou autre) notamment en lien avec les clauses d'insertion dans les marchés publics.

Contribution aux ...

ODD

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Principes du Pacte Mondial

6. [Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.](#)



Acteur local de l'emploi et des richesses des territoires

Chiffre Clé

Mécénat en 2017 : 16 K€

Conscients qu'agir seuls n'est pas d'une grande efficacité en matière de développement durable, nous recherchons des synergies avec les autres acteurs économiques, institutionnels ou associatifs.

>> Réalisations 2017

Toit à moi aide les personnes sans-abri à changer de vie, en les logeant dans de vrais appartements ; En les accompagnant dans la résolution de leurs problématiques ; En créant du lien social : boire un café, partager un repas, aller à un concert, etc.

Association
toit à moi
32%

Fondation du
patrimoine
25%

Association
Lazare
43%

La Fondation du patrimoine œuvre à la sauvegarde et la valorisation du patrimoine français.

L'association Lazare développe et anime des appartements partagés, habités par des personnes qui ont vécu à la rue et des jeunes actifs bénévoles.

- **L'agence de la Sarthe** s'implique au niveau du club d'entreprise AGOORA dans un plan d'économie circulaire (reprise de palette...) ainsi qu'un partage de ressource en partenariat avec la CCI de la Sarthe. Par exemple en mutualisant les formations ou en mettant à disposition une salle de réunion.
- **Horelec** s'engage aux côtés de la CPME pour la réinsertion de personnes à mobilité réduite
- **Un toit à moi** : Signature d'un partenariat de mécénat de compétences : sur la base du volontariat, les salariés de Sygmatel peuvent mettre leurs compétences au service de la construction de logements pour les sans-abris. Ce temps de travail est ensuite reversé en dons par l'entreprise à l'association. Ainsi, Sygmatel tient à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de l'aide au logement et de la lutte contre la pauvreté.
- Tous les directeurs d'agences sont impliqués dans des clubs d'entreprises ou de dirigeants et c'est aussi l'occasion d'expliquer notre démarche RSE pour donner envie aux autres de s'engager, comme l'a fait **Bouyer-Muller** en 2017