



RSE : BILAN 2016



Table des matières

A.	PRESENTATION ET METHODOLOGIE	3
1.	Présentation	3
2.	Méthodologie	3
B.	PRESENTATIONS DES RESULTATS	4
1.	Informations sociales	4
	a. Emploi.....	4
	b. Organisation du travail.....	9
	c. Relations sociales.....	9
	d. Santé et sécurité.....	10
	e. Formation.....	10
	f. Egalité de traitement.....	11
	g. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation international du travail relatives à :.....	12
2.	Informations Environnementales.....	12
	a. Politique générale en matière environnementale	12
	b. Pollution.....	12
	c. Economie circulaire.....	13
	d. Changement climatique.....	14
	e. Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité.....	15
3.	Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable.....	15
	a. Impact territorial, économique et social de l'activité	15
	b. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société.	16
	c. Sous-traitance et fournisseurs.....	16
	d. Loyauté des pratiques	16
4.	Autres critères RSE non mesurés.....	17

A. Présentation et Méthodologie

1. Présentation

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), c'est « la responsabilité d'une entreprise vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable, y compris par la santé et le bien-être de la société,
- prend en compte les attentes des parties prenantes,
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales,
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

(Définition donnée par la norme ISO 26000)

Le droit français prévoit une liste de 43 indicateurs. Ces informations doivent figurer dans le rapport RSE intégré au rapport de gestion de la société concernée.

En France, elle s'impose aux sociétés cotées. Ainsi, GROUPE SFPI est tenue d'établir un tel rapport pour la 2^{ème} année.

Enfin, la direction du Groupe entend développer sa démarche RSE pour à terme bâtir une politique de gestion des informations sociales et de performances extra financières.

2. Méthodologie

Compte tenu de l'activité d'holding animatrice jouée par GROUPE SFPI, la société a décidé d'établir son rapport RSE sur l'ensemble du périmètre du Groupe. Ainsi 48 sociétés employant 3870 salariés ont été sollicitées pour transmettre leurs données. Ces données concernent l'exercice 2016, sur l'année civile.

La collecte des données dites 'quantitatives' essentiellement relatives aux données sociales environnementales, s'est faite par l'intermédiaire d'un tableau Excel à compléter. Ce document est adressé en priorité aux Responsables Ressources Humaines, Responsables Administratif et Financier, Comptables, en fonction de la taille et de l'organisation de la structure concernée.

La collecte des données dites 'qualitatives' et relatives aux aspects sociaux, sociétaux et environnementaux s'est faite par l'intermédiaire d'un fichier Word. Ce document est adressé en priorité aux Directeurs Généraux, Gérants ou Responsables de sites selon les cas.

La collecte des informations s'est déroulée sur la période du 15 janvier 2017 au 15 février 2017.

Les documents de collecte se sont accompagnés d'un formulaire expliquant la démarche et la méthodologie. Il précise les définitions et est disponible en français et en anglais.

Une personne référente au sein du groupe a également été désignée et un calendrier de travail défini.

Si l'ensemble des données ont été récoltées de manière quasi exhaustive sur l'aspect quantitatif ; les 48 sociétés du groupe ont complété le fichier, les données qualitatives mesurées ne concernent pas nécessairement l'ensemble des sociétés du Groupe.

Un référentiel en annexe 1 détaille le périmètre de consolidation de chaque indicateurs chiffré.

Rapport RSE 2016

L'ensemble des données présentées dans le présent rapport s'entendent du périmètre consolidé sauf exception indiqué. Il convient enfin de préciser que la société poursuit son objectif d'harmonisation des indicateurs.

B. Présentations des résultats

1. Informations sociales

a. Emploi

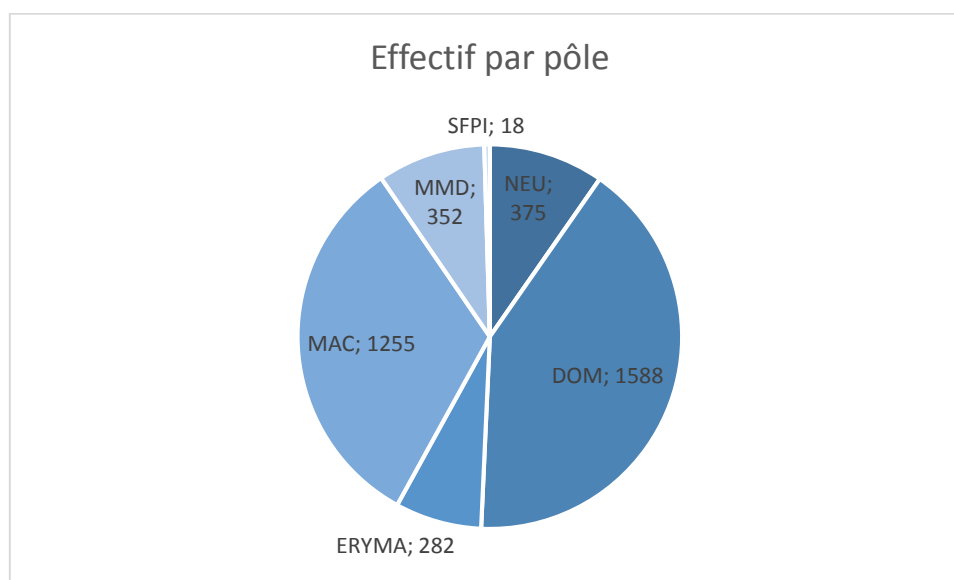
Le Groupe GROUPE SFPI compte, hors interim, 3 870 salariés au 31 décembre 2016.

L'effectif moyen (avec intérimaires) 2016 est de 3 977 salariés.

i. Effectif total et répartition par type de contrats

Au 31 décembre 2016, près de 96% des effectifs du Groupe sont en Contrat à Durée Indéterminée. Le tableau ci-dessous présente la répartition selon la catégorie professionnelle.

	Ouvriers	Employés	Managers	TOTAL 2016	
Contrat à Durée Indéterminée	1 658	1 572	466	3 696	95.50%
Contrat à Durée Déterminée	94	74	6	174	4.50%
TOTAL 31/12/2016	1 752	1 646	472	3 870	100%
%	45.3%	42.5%	12.2%	100 %	

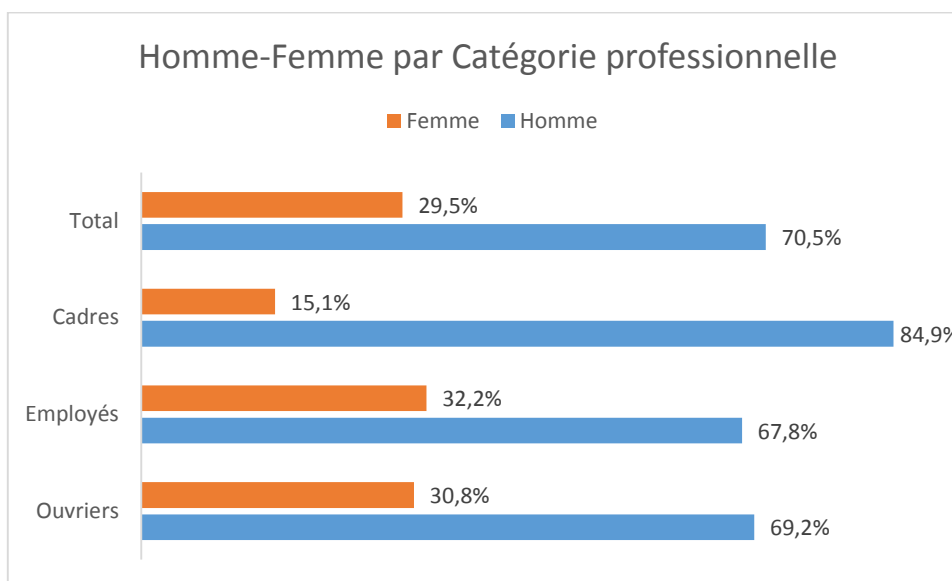


ii. Répartition par sexe

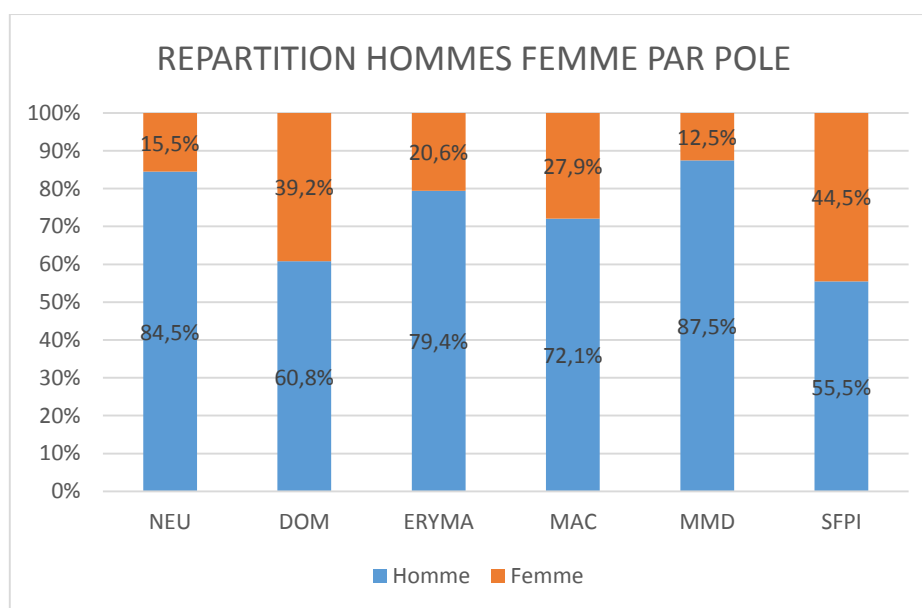
A la clôture de l'exercice 2016, 70,5 % environ des salariés permanents sont des hommes.

Dans l'industrie en 2012, 28,5 % des postes étaient occupés par des femmes (source INSEE, observatoire des inégalités). Au sein du groupe, les effectifs féminins représente en moyenne 29,5% des effectifs.

Par catégorie professionnelle la répartition est la suivante :



Par pôle la répartition en pourcentage des effectifs est la suivante :

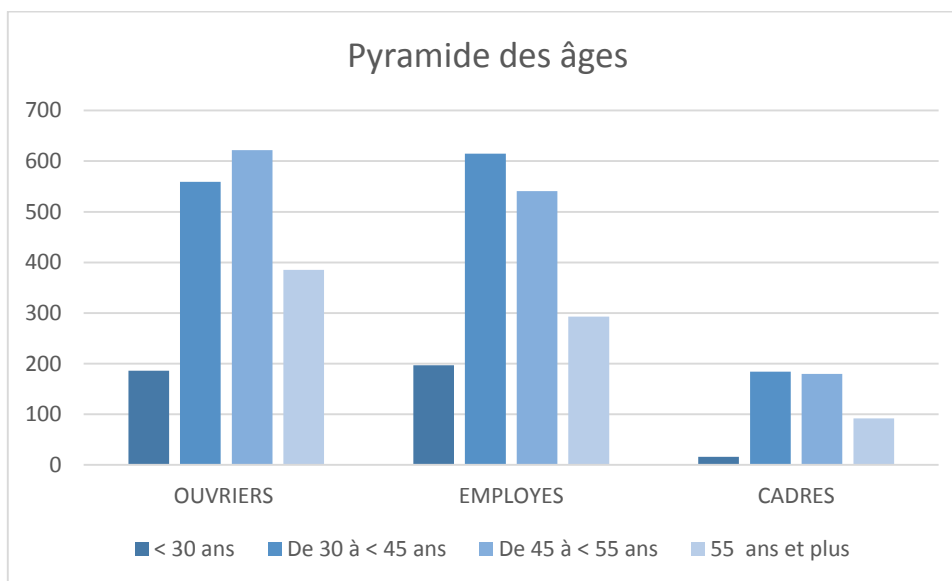


C'est au sein du pôle DOM que la population féminine est la plus importante.

Au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe, l'écart homme – femmes est le plus important au sein de la population de cadres.

iii. Répartition par âge

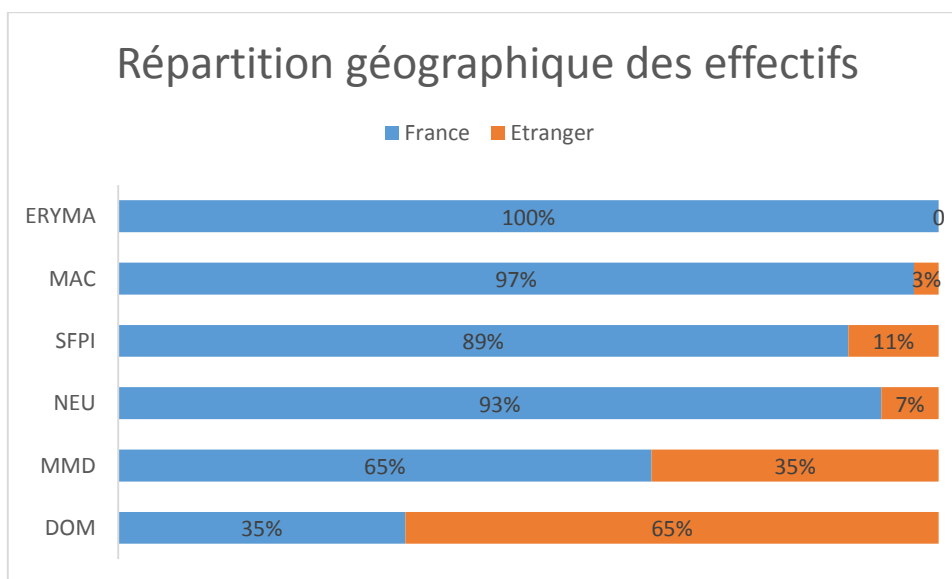
Au sein du groupe GROUPE SFPI, la pyramide des âges est la suivante :



iv. Répartition par Zone géographique

Près des 2/3 de l'effectif du groupe GROUPE SFPI se situe en France. La répartition précise est la suivante :

	France	HORS France
<i>Effectif</i>	2 654	1 216
<i>% de l'effectif total Groupe</i>	66%	34%



Rapport RSE 2016
v. Intérimaires

La majorité des sociétés du Groupe GROUPE SFPI ont recours à l'interim. Toutefois au 31 décembre les effectifs présents en intérim ne sont pas représentatifs dans la mesure où pour certaines sociétés, il s'agit d'une période d'activité plus faible, pour d'autres, les sociétés sont fermées et cette année en particulier de nombreux contrats se sont arrêtés au 30 décembre, le 31 étant un jour non travaillé.

Par ailleurs, l'effectif annuel moyen d'intérimaires n'a pas été communiqué de manière homogène.

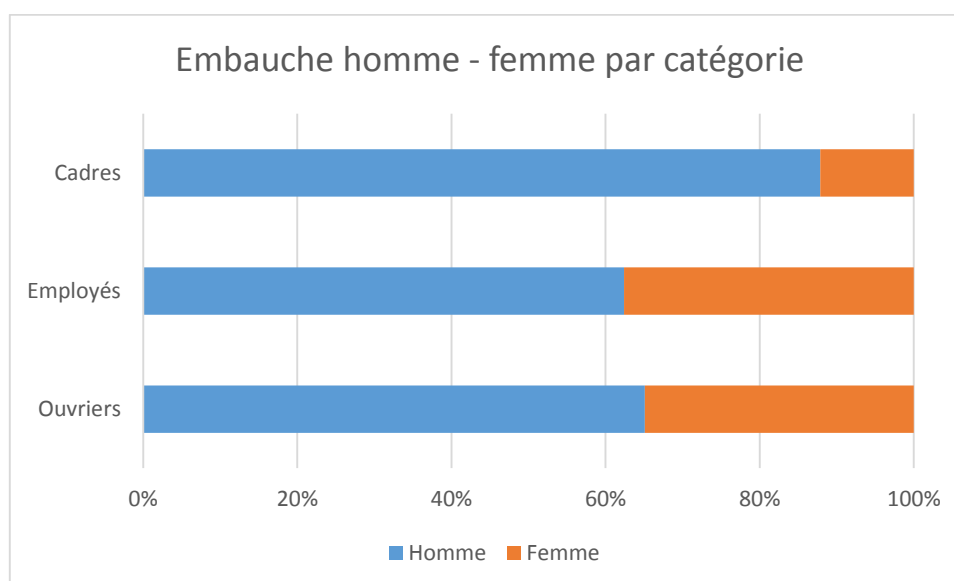
vi. Embauches

Sur l'ensemble de l'année, au sein du Groupe GROUPE SFPI, 530 salariés ont été embauchés selon la répartition suivante :

Type contrat	Effectif	% 2016
CDD	248	47 %
CDI	282	53 %
Total	530	100 %

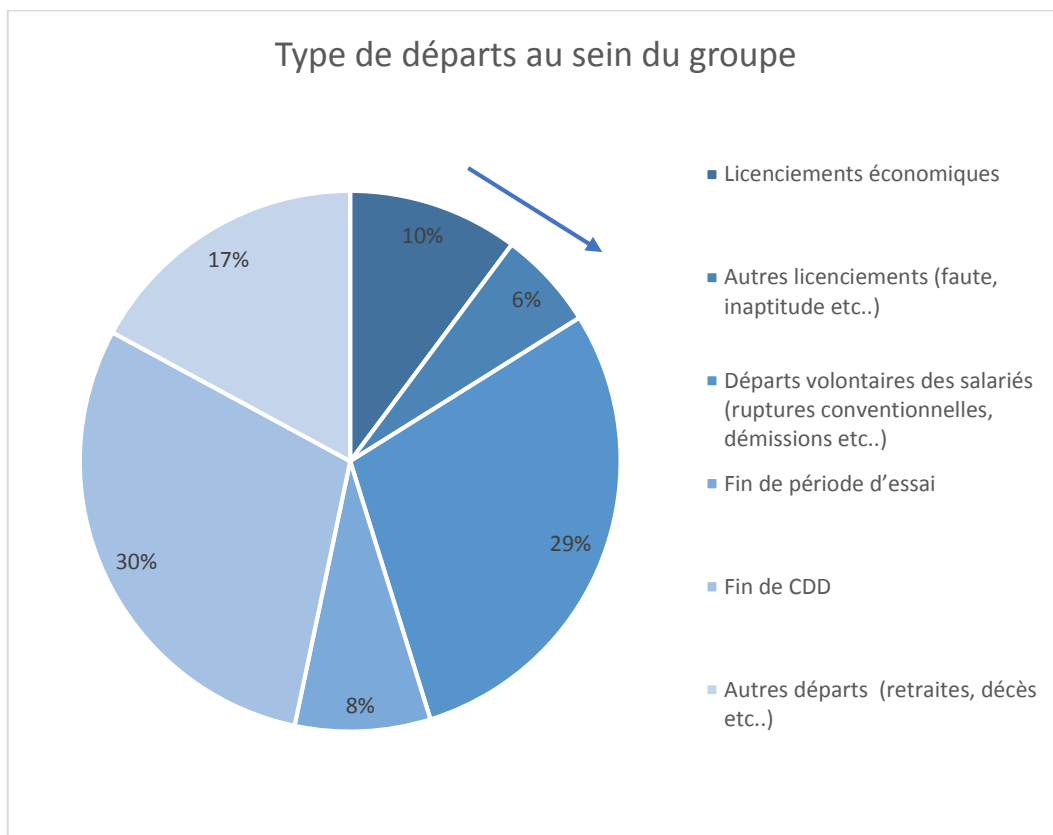
Sexe	Effectif	% 2016
Hommes	347	65,5%
Femmes	183	34,5%
Total	530	100 %

En revanche, la proportion des recrutements hommes-femmes penche largement en faveur de recrutements masculins. Le détail des recrutements par sexe et par catégorie professionnelle est le suivant :



vii. Départs

Les départs sur 2016 pour l'ensemble du Groupe s'élèvent à 578 personnes. Le détail des départs est le suivant :



Au cours de l'exercice 2016, la majeure partie des départs est constituée de fin de CDD ou de départs volontaires de CDD.

viii. Rémunération et leur évolution

Ces informations consolidées regroupent les filiales françaises et étrangères.

	2016	2015
Masse salariale hors charges (K€)	173 136	176 840

La masse salariale consolidée a diminué de 2,1% à périmètre identique entre 2015 et 2016. Pour mémoire dans le même temps, l'effectif est resté quasi stable.

b. Organisation du travail

i. Organisation du temps de travail

Le Groupe GROUPE SFPI s'engage à respecter les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction de l'activité et des dispositions légales du pays.

ii. Absentéisme

En 2016, le Groupe GROUPE SFPI a choisi de travailler sur l'absentéisme à partir de données chiffrées en heures. En 2015, ce travail avait été fait en jour rendant ainsi la comparaison difficile à établir en valeurs absolues.

	Heures d'absences 2016	%
Maladie	228 809	55%
longue maladie et maternité/paternité ou congé parental	136 439	33%
Accidents du travail	29 534	7%
Autres absences évènements familiaux, préretraites	9 593	2%
absences injustifiées et/ou non payées	13 393	3%
TOTAL	417 768	100 %

Parmi les motifs d'absence, la maladie reste le cas d'absentéisme le plus important avec plus de 55% des absences.

c. Relations sociales

i. L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.

Le dialogue social est organisé au sein de chaque structure selon la législation locale et les pratiques courantes au sein de l'entreprise.

En France, 11 sociétés disposent d'un comité d'entreprise qui se réunit une fois par mois a minima. Dans certaines sociétés la fréquence des réunions est plus importantes (Franciaflex par exemple).

Par ailleurs, au sein du groupe des réunions avec des délégués du personnel, le CHSCT ou les délégués syndicaux se tiennent selon une fréquence propre à la législation ou à l'usage au sein de la structure.

A l'étranger, outre des réunions avec des unions syndicales, il existe une pratique courante de réunions du personnel plusieurs fois par an (SPOMASZ, DOM KG...).

ii. Bilan des accords collectifs

Rapport RSE 2016

Des accords collectifs ont été négociés dans la plupart des sociétés du Groupe.

Ces accords sont génériques, parfois uniques et anciens dans la plupart des sociétés étrangères du groupe. En France, les accords collectifs portent principalement sur le temps de travail, l'égalité professionnelle ou la rémunération (accord sur la pénibilité, l'emploi des seniors etc...).

Selon les sociétés le nombre d'accord varie de un ou deux à plusieurs dizaines.

d. Santé et sécurité

i. Conditions de santé et de sécurité au travail

Les sociétés du Groupe qui étaient concernées par la mise en place d'un accord de pénibilité, ont pris les mesures nécessaires afin de combattre notamment le facteur risque lié aux travaux répétitifs et aux postures pénibles.

Le Groupe poursuit la politique d'hygiène et de sécurité des sites de production par le remplacement systématique des machines nécessitant une haute sécurité. C'est dans cette optique que la formation des salariés aux différents risques est effectuée et suivie grâce à la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques.

Ces pratiques s'appliquent sur l'ensemble des sociétés du Groupe en France comme à l'étranger.

ii. Accidents de travail

En 2016, un travail important de collecte a été fait afin d'obtenir ces données pour l'ensemble des sociétés du Groupe. Toutefois 11 sociétés n'ont pas communiqué des données exploitables.

Aussi sur le périmètre retenu représentant 92% de l'effectif, 186 accidents ont été recensés en 2016. Le taux de fréquence, pour les sociétés concernées, varie de 0 à 60.76 (60.76 pour DOM UK). Toutefois au regard des informations collectés ou manquantes notamment sur les heures travaillées, l'établissement du taux de fréquence et du taux de gravité n'est pas fiable.

En 2015, au niveau national, les taux de fréquence des accidents du travail des entreprises travaillant dans le même secteur que celles du Groupe SFPI, à savoir la fabrication de produits en plastique, en métal, de machines ou dans les constructions spécialisés (codes NAF 22, 25, 28 et 43 variaient de 22,6 à 46,1 et le taux de gravité de 1 à 3,1 (source assurance maladie - www.risquesprofessionnels.ameli.fr).

e. Formation

i. Politiques mises en œuvre en matière de formation

La gestion des formations au sein du Groupe GROUPE SFPI est le fruit de bonnes pratiques à l'initiative de chaque filiale. La formation est essentiellement déterminée à partir des entretiens individuels et en fonction des besoins de l'entreprise.

Plusieurs sociétés incitent leurs salariés à se former afin d'être polyvalents. Cette politique permet d'améliorer la compétence de chacun et de faire face aux absences imprévues.

ii. Nombre total d'heures de formation

Rapport RSE 2016

Les heures de formation sont comptabilisées sur l'ensemble du pôle à l'exception des holdings. Ce sont ainsi des données concernant plus de 99% des effectifs du Groupe.

Le nombre d'heures de formation est rappelé dans le tableau ci-après :

	Nombre d'heures de formation total	Nombre d'heures de formation par salarié
	2016	2016
Ouvriers	13 080	7,5
Employés	23 021	14,0
Cadres	7 152	15,2
TOTAL	43 253	11,2

En moyenne au sein du groupe GROUPE SFPI, ce sont les cadres qui bénéficient du plus d'heures de formation par personne.

f. Egalité de traitement

i. Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Au sein du Groupe 70 % des effectifs sont des hommes et 30 % des femmes. Le détail de la répartition de la population homme-femme par pôle et par catégorie professionnelle est présenté plus en détail en amont dans ce rapport. Il est à noter qu'il existe une grande disparité par pôle.

C'est au sein de la population de cadres, que la différence entre les effectifs hommes – femmes est la plus importante.

Certaines filiales du Groupe ont mis en place des accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au sein de la société DOM METALUX, un travail de mise à jour des coefficients homme/femme par métier et sur l'égalité des salaires a été effectué. Pour autant aucun chiffre n'est disponible à ce jour.

ii. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des salariés handicapés

Les sociétés prennent des mesures spécifiques en fonction du nombre de salariés handicapés présents dans leurs effectifs (*par exemple, installation de rampe d'accès*).

	2016
Nombre de salariés handicapés (CDI et CDD)	160
% des effectifs	4 %

iii. Politique de lutte contre les discriminations

Le Groupe a mis en place au niveau de chacune des filiales, un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

L'effectif global du Groupe étant de plus de 300 salariés, un contrat de génération a été mis en place au niveau de chacune des filiales.

g. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives à :

i. Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

L'organisation du Groupe fait qu'il existe au sein de chaque structure, conformément aux dispositions du code du travail, une représentativité des salariés sous forme de délégation du personnel, délégation unique, comité d'entreprise.

ii. L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

Bien qu'aucune donnée ne soit quantifiable sur ce point, le Groupe ne pratique aucune mesure discriminatoire dans ces différentes structures et est attaché à réduire toute forme d'inégalité qui pourrait être soulevée.

2. Informations Environnementales

a. Politique générale en matière environnementale

i. Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Le Groupe est très soucieux du respect de l'environnement et inscrit sa démarche active de protection de l'environnement dans une politique transparente de développement durable.

De par la nature de ses activités, l'exposition du Groupe aux risques environnementaux est mineure, et le Groupe n'a pas connu à ce jour d'incident spécifique de pollution en France ou à l'Etranger.

Plusieurs structures du Groupe ont initié des audits énergétiques.

ii. Actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement

En sus de la formation reçue dans le cadre de la mise en place de l'ISO 14001 pour les sociétés concernées, l'ensemble des salariés du groupe est sensibilisé sur la conduite à tenir en cas de déversement accidentel, le respect des règles de tri sélectif, le tout, par le biais de fiches d'informations.

iii. Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Deux filiales, en 2016, ont la certification ISO 14001. Pour autant, chaque société du Groupe multiplie les actions de préventions des risques pour limiter les conséquences d'un éventuel accident (*double vérification, contrôle périodique des installations...*).

iv. Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement.

Plusieurs sociétés du pôle DOM sont assurées pour les risques en matière d'environnement (DOM KG, DOM TITAN et DOM POLSKA).

b. Pollution

i. Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Rapport RSE 2016

Les différents sites de production mettent en place dans les ateliers un système de dépoussiérage industriel, en fonction des machines et outils utilisés. Sur certains sites, il existe des systèmes de bacs de rétention sur des cuves contenant des produits chimiques.

Les installations classées font l'objet de contrôle périodique par l'Inspecteur des installations classées.

Le passage progressif du fioul au gaz de ville permet de limiter le risque de pollution dans nos sites de production.

Par ailleurs, la majorité des sociétés du Groupe a mis en place une procédure opérationnelle en cas de situation d'urgence.

Enfin, d'une manière générale, la certification ISO 14001 ainsi que les contrôles de la DREAL accroissent la rigueur dans la gestion des déchets et la mise en place des mesures en matière de prévention de la pollution.

c. Economie circulaire

i. Prévention et gestion des déchets

- ***Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets***

Aux différents stades de la production la plupart des sociétés du groupe prennent des mesures pour réduire leurs déchets.

Dès la conception des produits, plusieurs sociétés ont opté pour l'éco conception que cela soit en matière de choix des matériaux (DOM KG, DOM METALUX, BARRIQUAND ECHANGEURS, DELTA NEU) ou dans limitation des consommations d'énergie (DOM TITAN, DELTA NEU) ou encore dans l'utilisation de matériaux recyclés pour la fabrication ou l'emballage des produits (EURO ELZETT, PICARD SERRURES).

Un effort particulier est fait par les sociétés du groupe pour utiliser des matériaux recyclés dans le cadre des packagings.

Au stade final, la plupart des déchets fait l'objet d'un tri et est recyclé. En effet, dans le cadre du recyclage la plupart des déchets sont valorisés. Il s'agit notamment de l'acier, de l'inox, de l'aluminium, du laiton, bois, PVC, etc...

Plusieurs formules sont utilisées pour le recyclage des déchets :

- Les filières spécialisées,
- Le retour au fournisseur,

Sur les 48 sociétés du Groupe, 24 sociétés ont communiqué le volume des déchets de métaux recyclés en 2016. Ces sociétés représentent près de 77% des effectifs et près de 70% du chiffre d'affaires (indicateur 30 du référentiel).

En 2016, 2 590 tonnes de métaux environ ont été recyclées.

En 2016, 984 tonnes d'autres déchets environ ont été recyclées. Cette comptabilisation provient de 25 sociétés représentant 73% des effectifs et 68% du chiffre d'affaires (indicateur 30 du référentiel).

ii. Utilisation durable des ressources

- la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

La nature de l'activité des sociétés ne nécessite pas une surveillance particulière concernant la consommation d'eau. En effet, celle-ci est réduite à un usage domestique.

Cette année GROUPE SFPI a évalué la consommation d'eau au niveau du pôle. Sur les sociétés sollicitées, 28 sociétés ont précisé leur consommation annuelle soit 84% du chiffre d'affaires et 87% des effectifs (indicateur 31 du référentiel).

En 2016, la consommation d'eau s'est élevée à environ 38 700 m3.

- La consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Outre des investissements dans des machines optimisant les imbrications des pièces dans les tôles pour générer moins de déchets, les sociétés du groupe poursuivent leurs efforts en matière :

- De conception des produits grâce à l'écoconception,
 - L'utilisation de matières premières recyclables,
 - Le recyclage effectif de matières premières,
 - L'utilisation d'emballages recyclés,
 - La sensibilisation des effectifs (pôle MAC et Pôle ERYMA).
- La consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables (consommation de gaz et d'électricité)**

Les relevés de ces indicateurs 2016 permettent de constater les données suivantes :

	2016
Consommation électrique en Kwh	26 457 780
Consommation de Gaz en Kwh	22 752 830

Les consommations électriques ont été relevées sur 31 sociétés et celles de gaz sur 23 sociétés pour 2016 (indicateur 31 du référentiel).

Chaque rénovation de bureaux et de bâtiments industriels est l'occasion d'une amélioration de la dépense énergétique des bâtiments. C'est notamment le cas sur le pôle MMD avec la création d'un nouveau bâtiment à Roanne pour la construction d'échangeurs. Cet effort se poursuivra en 2017 avec la rénovation et l'agrandissement de bâtiments sur le site de La Chapelle D'Armentières (pôle NEU).

d. Changement climatique

i. les postes significatifs d'émissions de gaz à effets de serres générés du fait de l'activité de la société notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit

L'impact des émissions de gaz à effet de serre n'est pas quantifié au niveau du Groupe. L'activité du Groupe ne permet pas, par nature, de mesures fortes dans ce domaine.

Rapport RSE 2016

Toutefois des mesures de contrôle des émissions d'énergie sont régulièrement prises. Depuis 2 ans, les sociétés du pôle ERYMA mesurent leurs consommations d'énergie et font leur bilan carbone pour leurs flottes de véhicules.

Cette année, le groupe a pris des mesures pour quantifier sa consommation de fioul. Il en ressort une consommation en 2016 de 455 000 litres consommées pour 24 sociétés ayant répondu à la question soit 79% des effectifs ou 74% du chiffre d'affaires.

Cette consommation de fioul représente 1 200 et 1250 tonnes de CO2 émis environ (source www.renovationdurable.eu et Source ADEME CO - enrdd.com).

Plusieurs sociétés (DENY SECURITY, PICARD SERRURES) ont décidé en 2016 de changer leur système de chauffage pour passer du fioul au gaz de ville. D'autres comme BARRIQUAND ont intégralement revu leur système de chauffage.

Par ailleurs, les sociétés du Groupe et notamment au sein du pôle MAC, ont changé une partie de leur organisation afin d'optimiser leurs livraisons et réduire leur impact environnemental.

ii. Adaptation aux conséquences du changement climatique

Globalement, les sociétés commencent à mettre en place progressivement des mesures d'adaptation aux conséquences des changements climatiques.

En France, les sociétés DOM RONIS et FABER ont mis en place des procédures particulières en période de canicule (horaires modifiés, ...).

e. Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Des mesures spécifiques commencent à être prises à ce jour au niveau du Groupe. En effet, chaque société s'assure de préserver au maximum, l'environnement dans lequel elle est située (*protection des rivières, contrôle des rejets, double protection de cuves en cas de fuites, etc*).

Pour autant l'activité des sociétés du Groupe GROUPE SFPI ne permet pas de fortes actions sur ce point.

3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable

a. Impact territorial, économique et social de l'activité

i. En matière d'emploi et de développement régional

Nos principaux sites de production en France sont tous situés en Province. Chaque société a un impact différent sur son environnement selon qu'elle soit située en zone rurale ou périurbaine. Des classements locaux peuvent exister pour souligner l'importance d'une société au sein d'un bassin d'emploi. A ce jour seule DOM RONIS est apparue dans un classement local sans qu'il ne soit à ce stade possible d'en tirer des conséquences.

ii. Sur les populations riveraines ou locales

Les effectifs de nos sociétés sont essentiellement composés de population recrutée localement. Depuis toujours, le Groupe privilégie la conservation des emplacements historiques pour un investissement long terme avec les populations.

b. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société.

i. Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Chaque société du Groupe gère ses relations avec le tissu économique et scolaire local (*présentation de l'entreprise, accueil de stagiaires, d'apprentis, etc*).

ii. Contribution et participation associatives du Groupe

Au niveau local, les sociétés du Groupe participent aux activités associatives sous forme de dons faits aux associations à but non lucratif.

Les sociétés entretiennent des relations étroites avec les établissements d'enseignement, notamment professionnel.

c. Sous-traitance et fournisseurs

i. La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

La plupart des sociétés du Groupe prennent en compte la proximité géographique dans le choix de leurs fournisseurs et sous-traitants. D'autres sociétés vont plus loin et effectuent des audits qualité chez leurs fournisseurs et sous-traitants voire vérifient qu'ils sont à jour de leurs charges et sont en règle avec la législation sociale de leur pays.

ii. Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

La sous-traitance est très variable au sein des différentes sociétés du Groupe.

Le recours à la sous-traitance peut couvrir de nombreux domaines mais essentiellement utilisé pour le traitement de surface : le chromage, zingage, nickelage,... dans les sociétés industrielles ou les services pour le pôle ERYMA.

Pour les sous-traitants et les fournisseurs, certaines sociétés du Groupe s'appuient pour des raisons de fiabilité des produits, de sécurité générale et financière, pour leur sélection, sur des organismes de cotation (DENY SECURITY, DOM KG), d'autres peuvent effectuer leur propre audit (DOM-TITAN) et certaines envoient régulièrement des questionnaires d'enquête et demandent à leurs sous-traitants d'adhérer à des valeurs reprises dans une charte (ERYMA) .

De manière générale, au moment de la qualification des fournisseurs, un questionnaire prenant en compte les questions environnementales leur est envoyé.

Des audits environnementaux sont effectués chez les fournisseurs pouvant avoir un impact environnemental.

d. Loyauté des pratiques

i. Actions engagées pour prévenir la corruption

Il existe au sein du Groupe GROUPE SFPI un code de déontologie qui permet de prévenir les risques liés à la corruption et à la fraude.

ii. Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Les sociétés du Groupe respectent les normes en vigueur et notamment les prescriptions liées à leur certification (par exemple : ISO 9001, ISO 14001, TÜV, VDS, Sicherheitsinstitut, APSAD R81 et R82. AFAQ, AFNOR, OHSAS 18001, CE, SELO, GOST, ASME U-Stamp etc...)

4. Autres critères RSE non mesurés

Les indicateurs suivants de la RSE ne concernent pas ou trop peu les sociétés du Groupe GROUPE SFPI pour faire l'objet d'une étude détaillée:

- l'élimination du travail forcé ou obligatoire,
- l'abolition effective du travail des enfants,
- Prises en compte des nuisances sonores et, le cas échéant, de toute autre forme de pollution spécifique à une activité,
- Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire
- Utilisation des sols,
- Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme.

N REF	INFORMATIONS SOCIALES	% sur société	% sur effectif	% sur CA
	EMPLOI			
1	Effectif total et répartition par type de contrats	100,00%	100,00%	100,00%
2	Répartition par sexe	100,00%	100,00%	100,00%
3	Répartition par âge	100,00%	100,00%	100,00%
4	Répartition par Zone géographique	100,00%	100,00%	100,00%
5	Intérimaires	100,00%	100,00%	100,00%
6	Embauches	100,00%	100,00%	100,00%
7	Départs	100,00%	100,00%	100,00%
8	Rémunération et leur évolution	85,42%	94,50%	94,42%
	ORGANISATION DU TRAVAIL			
10	Absentéisme	87,50%	99,38%	98,29%
	SANTE ET SECURITE			
14	Accidents de travail	77,08%	92,40%	92,34%
	<i>nb d'heures travaillées</i>	66,67%	77,05%	75,32%
	FORMATION			
15	Politiques mises en œuvre en matière de formation			
16	Nombre total d'heures de formation	87,50%	97,24%	95,89%
	EGALITE DE TRAITEMENT			
17	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes			
18	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des salariés handicapés	100,00%	100,00%	100,00%
	PROMOTION ET RESPECT DES SIPULATIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIVES A:			
	ECONOMIE CIRCULAIRE			
30	Prévention et gestion des déchets			
	<i>Métaux</i>	50,00%	76,85%	69,17%
	<i>Papiers et autres</i>	52,08%	73,46%	68,36%
31	Utilisation durable des ressources			
	<i>Eau</i>	58,33%	87,62%	84,55%
	<i>electricité</i>	64,58%	89,48%	87,31%
	<i>Gaz</i>	47,92%	71,42%	68,83%
	CHANGEMENT CLIMATIQUE			
32	les postes significatifs d'émissions de gaz à effets de serres générés du fait de l'activité de la société notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	50,00%	79,51%	74,24%