



Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès (CoPs)

Actualisation 2015.

Notre monde est en perpétuelle évolution, engagé dans une dynamique de développement économique et industriel globalisé où les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption constituent plus que jamais des valeurs importantes pour appréhender le futur.

Le groupe FRANS BONHOMME est animé par un esprit de solidarité, d'équité sociale, de préservation des écosystèmes, de satisfaction des parties prenantes, de responsabilité sociétale et de performance continue. Il place son activité au cœur du **Développement Durable** en s'inscrivant le 14 Octobre 2011 au **Pacte Mondial des Nations Unies**. Tous les efforts investis dans ce défi, ce projet ambitieux, sont activement poursuivis.

Vous trouverez ci dessous la lettre d'engagement du Président de Frans Bonhomme au **Pacte Mondial Réseau France**.

FRANS BONHOMME
ZI n°1-3 rue Denis Papin
BP238,
37302, JOUÉ LES TOURS

Joué-les-Tours, le 17 Décembre 2015

Chers Collaborateurs Chers Actionnaires,

Le 14 Octobre 2011, **FRANS BONHOMME** a adhéré aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

En conformité avec les valeurs que nous défendons que sont à la fois la politique en faveur de la Qualité, la Sécurité, l'Environnement, et notre investissement dans le Développement Durable, **FRANS BONHOMME** a le plaisir de confirmer son engagement aux 4 piliers du Pacte Mondial en matière de :

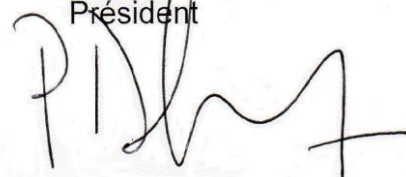
- **Droits de l'Homme.**
- **Conditions de travail.**
- **Environnement.**
- **Lutte contre la corruption.**

Cette déclaration marque notre engagement aux dix principes du Pacte Mondial et notre intention de promouvoir ces valeurs dans notre sphère d'influence.

Au-delà du simple respect de la législation, **FRANS BONHOMME** s'est engagé à respecter les 10 principes du Global Compact mais également à renforcer, développer et mettre en place des initiatives dans ce sens.

En décembre 2015, **FRANS BONHOMME** renouvelle, via son Président Directeur Général et sa Direction, son engagement aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Patrick DESTANG
Président



I. Nos actions au « Pacte Mondial France ».

1. Thématique sur les Droits de l'Homme

1.1 Principes n°1 et 2 : Respect et Protection des Droits de l'Homme

Disposant de 384 sites en France et 24 en Espagne, FRANS BONHOMME s'engage à respecter et appliquer en tous points les constitutions, lois et règlements en vigueur dans le pays où s'exerce son activité.

FRANS BONHOMME applique les grands principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Nous respectons également les obligations réglementaires et législatives du Code du Travail et de la Convention Collective du Négoce des Matériaux de Construction.

A cette fin notre service juridique, spécialisé dans le domaine de la santé, de la sécurité et des droits du travail surveille en permanence les éventuels écarts en termes d'exigences légales, assure une veille juridique, mesure et réalise un suivi d'indicateurs spécifiques à ce domaine ([Tableau 1](#)).

Tableau 1 : Évolution des instances judiciaires à FRANS BONHOMME (2011 – 2014).

Différends concernant le non-respect du Droit du Travail.	2011	2012	2013	2014
Nombre de mises en demeure de l'Inspection du travail.	0	0	0	0
Nombre de procès-verbaux de l'Inspection du travail.	0	0	0	0

Afin de s'assurer que nos fournisseurs respectent également les principes du Pacte mondial, un nouveau Questionnaire d'Intégrité leur sera soumis en 2016 dans le but d'évaluer leurs actions dans ces domaines.

L'optimisation des conditions de travail implique en grande partie un environnement salubre et sécuritaire pour les salariés. Dans cette perspective, FRANS BONHOMME a mis en place une politique de Management de la Santé, Sécurité au Travail privilégiant le respect de la réglementation, de la législation ainsi que de ses exigences internes afin de réduire les Accidents du Travail (AT) ([Tableau 2](#)).

Tableau 2 :

Management Santé Sécurité FRANS BONHOMME		2012	2013	2014
Nombre d'audits internes Santé Sécurité		60	74	35
Réunions Santé Sécurité sectorielle (CA/CD/CM).	Nombre de réunions	9	10	10
	Total participants.	147	260	310

Tableau 2 : Actions de management Santé Sécurité à FRANS BONHOMME.
(**CA** : Chef d'agence ; **CD** : Chef de dépôt ; **CM** : Chef de magasin).

- Des audits internes Santé Sécurité Environnement sont réalisés régulièrement ; cette démarche a pour but de vérifier que les règles et les exigences légales sont bien respectées mais surtout de détecter et corriger des dysfonctionnements qui nuisent aux bonnes conditions de travail des salariés et à la performance de FRANS BONHOMME.
- Les réunions de sensibilisation Santé Sécurité Environnement viennent compléter la politique de formation servant à expliquer en quoi la sécurité est un enjeu crucial, précisant et répondant à des points Santé Sécurité plus spécifiques et présentant des solutions permettant de travailler en toute sécurité. Des réunions mensuelles appelées *¼ d'heure sécurité* sont tenues dans chacun de nos sites depuis avril 2014.
- Les 18 Relais Sécurité et Environnement, répartis sur tout le territoire, assurent en permanence des missions de sensibilisation et de partage des meilleures pratiques en matière de Conditions de travail et d'Environnement. Des Points de sécurité Partagés sont réalisés tous au long de l'année afin d'assister et d'accompagner les équipes des Point de vente sur les enjeux de la Sécurité et de l'Environnement.

2. Thématique sur les Conditions de Travail

2.1. Principe n°3 : Liberté d'association et droit de négociation collective.

La société FRANS BONHOMME et les organisations de salariés actuelles travaillent de manière concertée et constructive ([Tableau 3](#)). L'objectif constant est de garantir une collaboration durable, même en cas de conflits d'intérêts.

- Avant janvier 2011, les rapports entre salariés et employeurs étaient régis uniquement par un Accord d'Entreprise. Par la suite, la direction de FRANS BONHOMME s'est également engagée dans l'application de la Convention Collective du Négoce des Matériaux de Construction.
- Certains points de l'ancien Accord d'Entreprise, jugés plus avantageux pour les salariés, ont été conservés et ont donné lieu en Mars 2012 à un Nouvel Accord d'Entreprise, complémentaire de la Convention Collective.

Tableau 3 : Diversité de la représentation syndicale

	2012		2014	
	Nombre	Noms	Nombre	Noms
Organisations syndicales représentées	5	- CGT - FO - CFDT - CFTC - CFECGC	4	- CGT - CFDT - CFTC - CFECGC

2.2. Principe n°4 et 5 : Elimination du travail forcé ou obligatoire et abolition du travail des enfants.

Conformément aux principes des Droits de l'Homme, au Code du Travail Français et à notre Convention Collective, FRANS BONHOMME exclut toutes formes de travail non déclaré, dissimulé ou faisant travailler des enfants sur ses sites. La société respecte les directives générales relatives à l'âge minimum requis pour l'accès à un emploi (Code du travail).

2.3. Principe n°6 : Elimination de toute discrimination en matière d'emploi et de professions.

Notre politique de gestion des Ressources Humaines respecte *l'égalité des chances et l'égalité de traitement* de chacun de ses collaborateurs, sans aucune distinction d'appartenance ethnique, de couleur de peau, de sexe, d'âge, de religion, de nationalité, de préférence sexuelle, d'origine sociale ou d'opinion politique (Tableau 4).

Pour illustrer l'effet de cette politique, en 2012, 2 accords sociaux signés sur la « Prévention de la Pénibilité au Travail » et sur « l'Egalité Professionnelles entre Homme et Femmes ». Un contrat de génération a été signé en Septembre 2013 et un guide de recrutement et une charte de recrutement ont été mis en œuvre en mai 2014.

Tableau 4 : Distribution des effectifs de FRANS BONHOMME.

Distribution des effectifs		2011	2012	2013	2014
Effectifs (au 31/12/13)		2169	2221	2179	2224
Effectifs permanents		1819	1889	1917	1910
Répartition par sexe	Femmes	294	310	309	321
	Hommes	1875	1911	1870	1903
Personnels handicapés FRANS BONHOMME		4	11	12	14

En dépit de la crise économique, l'effectif de FRANS BONHOMME reste supérieur à celui de 2011. Sur ces trois dernières années la proportion homme/femme reste constante, avec 86% d'hommes & 14% de femmes. La faible partition de femmes s'explique par le fait que la manutention de nos produits (matériaux de construction de masse élevée) constitue l'activité majeure des métiers de FRANS BONHOMME et freine la féminisation de nos effectifs (Tableau 4).

Le choix, l'embauche et la promotion de nos salariés sont dépendants de leurs qualifications et de leurs capacités à réaliser une fonction spécifique.

Nous promovons également la Formation Continue du personnel pour qu'il puisse atteindre un niveau élevé de performance (Tableau 5).

Tableau 5 : Évolution du nombre de personnes embauchées et de personnels formés à FRANS BONHOMME entre 2011 et 2014.

Embauche et Formation	2011	2012	2013	2014
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue (exigence légale : 0,5% de la masse salariale brute).	3,3	2,9	2,6	3.3

3. Thématique sur L'Environnement

3.1. Principe n°7 : L'approche de précaution liée à l'Environnement.

Afin de respecter la *directive REACH* et d'assurer la santé sécurité de ses clients comme celle de ses salariés, FRANS BONHOMME a recensé, dans une base de données informatique *176 Fiches de Données Sécurité (FDS)* concernant tous les produits chimiques toxiques de son plan de vente.

Dans cette optique, FRANS BONHOMME met en pratique *le principe de précaution* pour la santé et la sécurité de ses clients et des salariés ; certains produits dont la présomption de toxicité non officiellement déterminées sont interdits dans les plans de vente de la société.

3.2. Principe n°8 : Initiatives en matière de responsabilité pour l'Environnement.

Notre service Qualité Sécurité Environnement s'applique à respecter les obligations stipulées par les exigences de la norme ISO 14.001, c'est-à-dire à s'engager, à planifier, à mettre en œuvre, diffuser, sensibiliser, évaluer et améliorer en continu ses processus de Management Environnemental.

A cet effet, pour mettre en œuvre ce management de façon opérationnelle, une charte de 8 engagements environnementaux ainsi qu'une procédure de gestion des déchets ont été rédigées, communiquées et appliquées progressivement à l'ensemble des sites de FRANS BONHOMME.

Notre politique sur les problématiques environnementales se fonde principalement sur la gestion des déchets :

Nous produisons près de 4.000 tonnes de déchets par an dont 1500 tonnes sont aujourd'hui valorisées. A compter du deuxième semestre 2016, nous généralisons progressivement le tri et la valorisation de nos déchets sur l'ensemble de nos 384 points de vente.

3.3. Principe n°9 : Diffusion de technologies respectueuses de l'Environnement.

Notre Bilan Carbone a mis en relief l'importance du transport de nos marchandises dans l'émission de gaz à effet de serre.

L'âge moyen des 335 poids lourds est de 5 ans, celui des véhicules légers est de 1 an. Cette faible ancienneté permet de réduire nos émissions en GES par l'utilisation de technologies plus propres (moteurs peu polluants, véhicules hybrides).

Pour les véhicules légers, une consultation de plusieurs constructeurs et mise en concurrence de loueurs est effectuée tous les 2 ans, avec des ajustements en cours de période, en fonction de l'évolution des modèles (début/arrêt de production, motorisations, fiscalité). Indépendamment du prix, un des facteurs déterminants est le taux d'émission de Co2 et la consommation de carburants, à modèle iso (motorisation, équipements).

Les contrats des véhicules sont souscrits sur 24 ou 30 mois, afin de bénéficier des dernières technologies, répondant aux émissions de Co2 et consommations les plus faibles : les émissions moyennes sont passées de 110 g/km en 2012 à 98 à ce jour ([Tableau 6](#)).

Pour les Poids Lourds (PL) et les véhicules légers de 3.5T, une consultation de plusieurs constructeurs est organisée tous les ans, afin de répondre aux besoins de renouvellement de la flotte. Les critères de motivation du changement sont l'âge (> 7ans), le kilométrage et l'état général.

Quelques évolutions notables depuis 2014 sur tous les PL neufs :

suppression du hayon pour gagner en poids, boîte de vitesses robotisée, suspension arrière pneumatique, réduction de l'empattement et de la longueur du plateau.

Le prestataire chargé de l'entretien anticipe à 1 mois les entretiens et à 2 mois les visites périodiques.

Les formations sur les économies d'énergie sont proposées à l'ensemble des conducteurs (VL t PL). Un partenariat a été signé avec l'organisme Develter, sur la maîtrise des risques routiers et l'éco-conduite.

Tableau 6 : Nombres de véhicules et moyenne des rejets de CO2

PARC VU/VP	01/2013	01/2014	01/2015
TOTAL	610	586	592
CO2 (g/km)	110,4	102,2	98,4

Tableau 6 : Normes européennes d'émissions. Répartition du parc de PL.

PARC PL	01/2013	01/2014	01/2015	01/2016 projection
EURO 2 (10/1996-09/2001)	1	1	1	0
EURO 3 (10/2001-09/2006)	117	95	41	20
EURO 4 (10/2006-09/2009)	132	132	124	103
EURO 5 (10/2009-12/2013)	114	114	137	137
EURO 6 (01/2014-en cours)	-	0	32	75
TOTAL	364	342	335	335