



Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès (CoPs)

Actualisation 2018

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 a souhaité réaffirmer ces valeurs 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
37302 JOUÉ LES TOURS

Joué-les-Tours, le 27 septembre 2018

FRANS BONHOMME a célébré en 2015 ses 80 ans et est, aujourd'hui, le 1^{er} distributeur de solutions réseaux & canalisations, pour les Pros du Bâtiment et des Travaux Publics.

FRANS BONHOMME est depuis 2011 signataire du Pacte Mondial de l'ONU.

En octobre 2018, FRANS BONHOMME renouvelle, via son Président Directeur Général et l'ensemble des membres de son Comité Exécutif, son engagement aux 10 principes en matière de Droits de l'Homme, Conditions de travail, Environnement et Lutte contre la corruption.

Cela se traduit notamment par une Politique Ressources Humaines tournée vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des situations de handicap, l'exercice du droit d'expression et le droit à la déconnexion. Des accords ont été signés entre partenaires sociaux sur l'ensemble de ces thèmes au cours de l'année 2018 pour garantir aux collaborateurs du Groupe le meilleur niveau de considération en ces domaines.

Notre ambition est de parvenir à zéro accident de manière solide, durable et réelle. La sécurité doit devenir une valeur.

En matière de développement durable, nous nous engageons à exercer notre activité en intégrant volontairement dans notre stratégie de développement la préservation de l'environnement notamment par une approche dynamique du recyclage des matières plastiques.

Enfin, FRANS BONHOMME veut se caractériser par un comportement intègre et éthiquement responsable, assumant l'ensemble de ses responsabilités.

Aussi, nous sommes convaincus de la nécessité de développer et mettre en place des initiatives dans ce sens mais également de promouvoir ces valeurs dans notre sphère d'influence.

Le Président
Pierre FLECK

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 359 points de vente en France et 19 en Espagne, FRANS BONHOMME s'engage à respecter et appliquer en tous points les constitutions, lois et règlements en vigueur dans les 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 les domaines du droit du travail, de la santé, et de la sécurité surveille en permanence les éventuels écarts en termes d'exigences légales, assure une veille juridique, et mesure et réalise un suivi d'indicateurs spécifiques à ces domaines.

L'optimisation des conditions de travail implique un environnement conforme à la réglementation en vigueur et adapté pour les salariés. Dans cette perspective, FRANS BONHOMME a mis en place une politique de Management de la Santé, Sécurité au Travail respectant la réglementation ainsi que ses standards avec pour objectif de réduire les Accidents du Travail (AT) ;

- ✓ 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.
- ✓ Nos Managers ont tous suivi la formation « Manager la sécurité » dont l'objectif est de réduire les accidents mais également d'améliorer nos performances : efficacité et cohérence, reposant sur l'engagement accru de l'ensemble de nos collaborateurs

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 syndicales représentatives travaillent de manière concertée et constructive ([Tableau 1](#)). L'objectif constant est de garantir une collaboration durable, même en cas de conflits d'intérêts.

Depuis janvier 2011, la société FRANS BONHOMME applique la Convention Collective du Négoce des Matériaux de Construction.

Certaines dispositions plus avantageuses pour les salariés, antérieures à 2011 ont été conservées et ont donné lieu en mars 2012 à un Accord d'Entreprise, complémentaire de la Convention Collective, qui a été remis à jour en octobre 2017.

Plusieurs accords ont été conclus depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2016, et signés à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales représentatives : Accord d'intéressement du 27 juin 2017, Accord relatif au don de jours de congés pour enfants malades du 3 octobre 2017, Accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 7 mars 2018, et Accord Egalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail du 7 mars 2018.

Tableau 1:- Diversité de la représentation syndicale

	2016		2018	
	Nombre	Noms	Nombre	Noms
Organisations syndicales représentatives	4	- CFDT - CFTC - CFE-CGC - CGT	4	- CFDT - CFTC - CFE-CGC - CGT

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 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 profession.

Notre politique de gestion des Ressources Humaines respecte l'égalité des chances et l'égalité de traitement de chacun de nos collaborateurs, sans aucune distinction d'appartenance ethnique, de sexe, d'âge, de religion, de nationalité, de préférence sexuelle, d'origine sociale ou d'opinion politique.

Un Accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail, a été signé en mars 2018. Un document intitulé : « Nos 10 règles d'or de la diversité » est inclus dans cet accord et va être affiché dans l'ensemble de nos établissements. ([Annexe 1](#)).

L'Accord, applicable jusqu'en mars 2020, traite de cinq thématiques :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle
- La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- L'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés
- Le droit à la déconnection

En dépit de la crise économique, l'effectif de FRANS BONHOMME est resté-stable. Sur ces trois dernières années la proportion homme/femme reste constante, avec 85% d'hommes & 15% de femmes. (Tableau 2).

Des efforts doivent se poursuivre afin d'encourager le recrutement et la promotion de femmes et d'hommes, en fonction de leur sous-représentation dans certains postes et des mesures en ce sens sont prévues dans l'Accord précité.

Tableau 2 : Effectifs de FRANS BONHOMME.

Effectifs		2015	2016	2017
Effectif total au 31/12)		2199	2112	2101
Effectif permanent		1917	1833	1739
Répartition par sexe	Femmes	323	319	322
	Hommes	1876	1793	1779
Personnel en situation de handicap		16	16	20

L'embauche, la fidélisation et la promotion de nos salariés sont prioritaires pour FRANS BONHOMME.

L'Accord GPEC (portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et la mixité des emplois), conclu en mars 2018, et applicable jusqu'en mars 2021 illustre la volonté de la Société de construire une véritable politique de gestion dynamique des métiers et des compétences prenant appui sur des outils et une méthodologie de travail commun.

L'accord traite des thématiques suivantes :

- Outils de mise en œuvre de la GPEC dont la « classification des métiers et fonctions » (démarche qui a débuté en 2016, suite à la conclusion de l'Accord relatif à l'évolution des classifications au sein de la Société du 2 juin 2016. Elle consiste à analyser et classer les métiers existants au sein de la Société afin de conserver ou de redéfinir leur intitulé, le contenu des missions exercées et de favoriser toute possibilité d'évolution de ce métier ou d'évolution vers un autre métier), et la « cartographie des métiers »

- L'accompagnement des collaborateurs (intégration des nouveaux collaborateurs, entretien annuel professionnel, accompagnement dans la formation, autres dispositifs de développement de compétence, alternance et relations écoles, vivier interne, mobilité interne, identification des compétences clés et transfert de compétence).

Nous mettons également en œuvre une politique active en matière de Formation Continue de nos collaborateurs et de développement R.H. (Tableau 3).

Tableau 3 : Budget Formation

Formation	2015	2016	2017
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue (exigence légale : 0,5% de la masse salariale brute).	3,1	2,9	4,5

Nous consacrons plus de 4 % de notre masse salariale à la formation et près de 2 000 / 95 % collaborateurs bénéficient d'au moins une action de formation chaque année. Nos axes prioritaires de formation portent sur la sécurité, la montée des compétences en lien avec notre stratégie d'entreprise, et le développement des pratiques managériales.

Nos collaborateurs sont accompagnés tout au long de votre carrière afin de les faire monter en compétences. Nous avons mis en place plusieurs rituels managériaux (réunions d'équipe, entretiens de pilotage, entretiens annuels).

A compétences égales, nous préférons faire évoluer nos salariés plutôt que de recruter en externe. Grâce à notre politique de mobilité, 35 % de nos managers sont issus de la promotion interne et 20 % de nos postes d'Attachés Technico-Commerciaux sont pourvus en interne.

3. Thématique sur L'Environnement

3.1. Principe n°7 : L'approche de précaution liée à l'Environnement et 3.2. Principe n°8 : Initiatives en matière de responsabilité pour l'Environnement.

Frans Bonhomme a une véritable responsabilité et un rôle à jouer dans la prise en compte et le respect de l'environnement. Cela se traduit par :

- ✓ La mise en place d'une gestion pérenne pour la valorisation de nos déchets sur nos Points de Vente
- ✓ L'engagement pour favoriser la collecte et le recyclage des produits thermoplastiques (PVC, PE, PP, PER) ainsi que l'incorporation de MPR (Matières Premières Recyclées) dans les produits neufs mis sur le marché français.
- ✓ La promotion des investissements responsables
- ✓ La sensibilisation de nos collaborateurs aux éco-gestes
- ✓ La diminution de nos émissions de Gaz à effet de serre au travers de la gestion optimisée de notre flotte PL et VL et de la formation de nos collaborateurs à l'éco-conduite

Aussi, sur tous nos Points de Vente, Ateliers et Plateformes nous nous devons de pérenniser nos acquis en matière d'Environnement en maintenant nos efforts dans une démarche d'amélioration continue.

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 293 poids lourds est de 5,5 ans, celui des véhicules légers est de 1,3 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 91 à ce jour (Tableau 4).

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.

L'ensemble des PL Euro 3 et 4 devant être renouvelés en 2019, ne resteront alors au sein de la flotte que des PL Euro 5 et 6. Même démarche pour les VL, avec le démarrage de la conversion de la flotte par des VL à motorisation GNV dans le cadre de l'anticipation des futures contraintes d'accès des grandes villes.

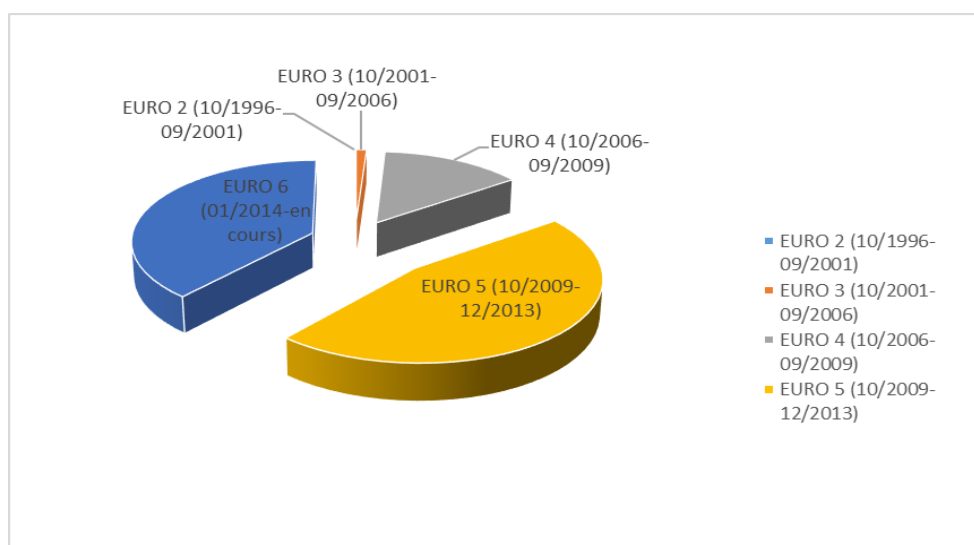
Les formations sur les économies d'énergie sont proposées à l'ensemble des conducteurs (VL et PL). Un partenariat a été signé avec l'organisme Develter, sur la maîtrise des risques routiers et l'éco-conduite.

Tableau 4 : Nombre de véhicules et moyenne des rejets de CO2

PARC VU/VP	01/2013	01/2014	01/2015	09/2018
TOTAL	610	586	592	575
CO2 (g/km)	110,4	102,2	98,4	90,9

Tableau 5 : Normes européennes d'émissions. Répartition du parc de PL.

PARC PL	01/2013	01/2014	01/2015	01/2016 projection	01/2019 projection
EURO 2 (10/1996-09/2001)	1	1	1	0	0
EURO 3 (10/2001-09/2006)	117	95	41	20	3
EURO 4 (10/2006-09/2009)	132	132	124	103	41
EURO 5 (10/2009-12/2013)	114	114	137	137	136
EURO 6 (01/2014-en cours)	-	0	32	75	113
TOTAL	364	342	335	335	293



Principe n°10 : Lutte contre la corruption

Notre politique clients et fournisseurs ainsi que nos opérations commerciales sont respectueuses de la réglementation applicable.

Conformément à la Loi du 9 décembre 2016 (loi SAPIN II), relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, nous avons mis en œuvre en 2018 une démarche visant à établir une cartographie des risques et à rédiger un code de bonne conduite anti-corruption applicable à nos collaborateurs, partenaires, clients et fournisseurs.

Annexe 1

FRANS BONHOMME

Nos 10 règles d'OR

de l'égalité des chances et de la diversité



- 1** L'égalité professionnelle
tu respecteras
- 2** La discrimination
tu refuseras
- 3** La tolérance
tu prôneras
- 4** Le dialogue
tu privilégieras
- 5** L'égalité entre les femmes
et les hommes
tu appliqueras
- 6** Les propos sexistes
tu ne tiendras pas
- 7** L'équilibre de vie
tu respecteras
- 8** Le droit à la déconnexion
tu mettras en oeuvre
- 9** La maladie et le handicap
tu accompagneras
- 10** La différence
tu accepteras

Frans Bonhomme s'engage à faire respecter l'accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail du 7 mars 2018 et les principes qu'il convient d'appliquer au sein de la société et souhaite dépasser et combattre les stéréotypes.

La loi sanctionne civilement et pénalement la discrimination (art. L 1132-1 à 4 c. trav.)