

Renouvellement de notre engagement Communication des bonnes pratiques

M. le Secrétaire-Général,

Par cette lettre, je suis heureux de renouveler l'engagement de la société STEM Propreté pour respecter les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Pour preuve de notre démarche active pour respecter les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, vous trouverez ci-dessous la communication de nos bonnes pratiques ainsi que les résultats chiffrés pour chacune des actions mises en place (que les objectifs pour l'année à venir).

Cordiales salutations,

Khadidja ZEDEK
Directeur QSE

Nous avons décidé de vous présenter nos bonnes pratiques selon deux thèmes :

- Nos performances sociales qui regroupent toutes les actions menées pour le respect des droits de l'homme et l'amélioration des conditions de travail d'un point de vue social.
- Nos performances environnementales qui regroupent les actions menées en termes d'environnement et d'amélioration des conditions de travail

NOS PERFORMANCES SOCIALES

L'EMPLOYABILITE DES SENIORS

Les salariés de plus de 55 ans représentent 11,76% des salariés de l'entreprise.

Cette population dispose à la fois d'une réelle expertise du métier, d'une grande implication et partage nos valeurs d'entreprise depuis de nombreuses années.

Notre action a donc trois grandes ambitions :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des séniors et développer ainsi un réseau de tuteurs qualifiés pour garantir le transfert de compétences,
- Développer des parcours d'intégration individualisés et accroître les possibilités d'accueil des personnes éloignées de l'emploi,

Ce afin de s'assurer du maintien du niveau d'excellence de notre personnel par la transmission de nos valeurs et exigences en matière de compétences techniques, de sécurité et de savoir être.

Pour ce faire, le groupe STEM MULTISERVICES et ses filiales interviennent sur les trois axes suivants :

- Faciliter le recours aux dispositifs de cumul emploi-retraite
- Informer sur la fonction et le rôle du tuteur, former et valoriser le personnel intéressé
- Développer les actions de prévention des risques auprès des séniors (TMS, Fatigabilité, suivi ATMP)

L'EMBAUCHE DES JEUNES ET DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI

Les salariés de moins de 25 ans représentent 16.42% des salariés de l'entreprise.

Du fait de ces actions en matière de tutorat, le groupe STEM MULTISERVICES applique une politique favorisant l'intégration d'un personnel nécessitant un accompagnement de moyen terme.

Le recrutement de personnes de moins de 25 ans est prioritaire pour notre Groupe. Nous développons l'alternance, tant en exploitation, qu'en administratif pour disposer de nos futurs collaborateurs en contrats à durée indéterminée.

Il s'agit en effet pour nous d'organiser en amont, la relève de nos salariés les plus âgés en garantissant le maintien de notre niveau d'excellence.

Nos sociétés agissent en partenariat avec de nombreux centres de formations Professionnels et collaborent également avec les missions locales et associations d'insertion en Ile de France.

L'EMBAUCHE DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI ET EN SITUATION DE HANDICAP

Grâce à une politique dynamique d'intégration du personnel handicapé dans notre entreprise, **nous comptabilisons 8% de personnes handicapées dans notre effectif.**

En matière d'insertion, la société STEM Propreté collabore depuis juillet 2011 avec des structures spécialisées dans l'intégration et le placement de personnes éloignées de l'emploi et/ou de personnel en situation de handicap.

- FOND D'ACTION POUR LA REINSERTION ET L'EMPLOI (FARE)

Le Fond d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi est une association d'insertion professionnelle intervenant auprès des entreprises et des partenaires de l'orientation, de la formation et de l'insertion, entièrement dédié aux entreprises de Propreté et Services Associés. Créé par accord paritaire, le FARE met en œuvre la politique de développement de l'emploi de la branche professionnelle définie par la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP).

La Mission Handicap est à l'écoute des attentes des entreprises de propreté en proposant des actions ciblées et un service de conseils. Elle a vocation à accompagner les entreprises à intégrer durablement les personnes en situation de handicap et à remplir leur obligation d'emploi.

Les actions menées par le FARE :

Conseil à l'entreprise

- Sensibiliser le personnel à la thématique du handicap
- Accompagner à la réalisation de diagnostic
- Formaliser des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Promouvoir le tutorat spécifique « travailleurs handicapés »
- Elaborer des outils de professionnalisation RH
- Proposer des process
- Conseiller sur les différents contrats et les aides

Formation

- Développer des parcours de formation dans les organismes labellisés
- Renforcer les actions de suivi
- Professionnaliser les organismes de formation
- Augmenter les entrées de travailleurs handicapés dans les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

Sensibilisation

- Initier des journées d'information auprès des prescripteurs et des candidats
- Promouvoir le secteur auprès des centres de santé au travail, de la CRAM, du secteur protégé...

- **COUP D'MAIN**

Coup d'Main est une association intermédiaire à but non lucratif qui met à disposition des particuliers et des professionnels, du personnel pour diverses missions (agent de service, services à la personne, manutention, travaux administratifs...). Il s'agit d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (S.I.A.E.) qui accueille, accompagne et met en situation de travail salarié les demandeurs d'emploi en difficulté et les travailleurs en situation de handicap, à Paris et sa région.

Elle met en relation le demandeur d'emploi avec l'employeur en facilitant les démarches administratives.

- **VAL D'YVETTE**

L'entreprise Val d'Yvette Multiservices est à la fois une société de nettoyage et une Entreprise d'Insertion agréée par l'Etat et conventionnée par la DIRECCTE, membre du Comité National des Entreprises d'Insertion (CNEI). La société emploie pour son propre compte des professionnels dans les secteurs de la propreté/environnement et de la rénovation & maintenance, en contrat d'insertion, participant ainsi à la lutte contre les exclusions. En outre, elle forme aux métiers d'ouvriers des personnes éloignées de l'emploi et en situation de handicap afin de leur assurer un certain niveau de qualification, les embauche en contrat à durée déterminée et assure leur intégration de manière durable dans d'autres entreprises de nettoyage et du bâtiment.

NOTRE CHARTE DE TUTORAT

Le tutorat est une démarche :

- Interactive : échange entre deux personnes l'apprenant et son tuteur ;
- Projective : accompagner l'apprenant dans son développement des compétences pour maîtriser les exigences de leur fonction

Les engagements réciproques

Du tuteur :

- S'engager à mener à bien l'accompagnement personnalisé jusqu'à son terme
- Accueillir l'apprenant, lui présenter l'entreprise, le site, l'équipe en précisant l'objectif de la démarche et veiller à son intégration.
- Communiquer à l'avance les périodes d'accompagnement et d'évaluation
- Fixer en début de séance les objectifs de la séquence
- Faciliter l'échange : s'exprimer dans le respect de l'autre, questionner avant d'affirmer, utiliser les faits observés pour favoriser l'application des bonnes pratiques.
- Mettre l'apprenant en situation de réaliser les prestations.
- Fixer des objectifs d'amélioration entre chaque séance.
- Ajuster les parcours d'accompagnement en fonction de la progression de l'apprenant
- Apprécier les acquis professionnels avec l'apprenant et communiquer l'évaluation conjointe à sa hiérarchie

De l'apprenant :

- S'impliquer dans l'échange : s'exprimer dans le respect de l'autre, faire part de ses difficultés, questionner avant d'affirmer, être attentif.
- Adopter un comportement favorisant son intégration
- Respecter les engagements pris (tâches confiées, ponctualité, disponibilité, planning et objectifs entre les séances ...).
- Accepter l'évaluation

Nos règles de l'accompagnement

- Le tuteur suivra une formation à l'accueil et la transmission des savoirs avant d'intégrer cette démarche.
- La démarche tutorial est obligatoire et s'impose aux parties contractantes.
- La démarche tutorial a une durée limitée dans le temps.
- Le compte rendu d'évaluation est remis au salarié, conservé par son responsable, et transmis au service ressources humaines de l'entreprise.
- Le tuteur participera à des groupes d'analyse et d'échange des pratiques
- Le tuteur sera évalué dans le cadre de sa mission

L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Au delà de son aspect réglementaire, le groupe STEM MULTISERVICES porte une grande attention à ce sujet car il impacte fortement la confiance que nous portent nos salariés et leur implication.

Nous procédons donc à une veille régulière à partir d'indicateurs sociaux qui alimentent le dialogue avec nos institutions représentatives du personnel. Ces indicateurs concernent bien entendu le traitement des écarts de rémunération et les dispositifs d'évolution de carrière.

Nos sites sont encadrés par 38% de femmes (avec pour fonction chef d'équipe et chef de site).

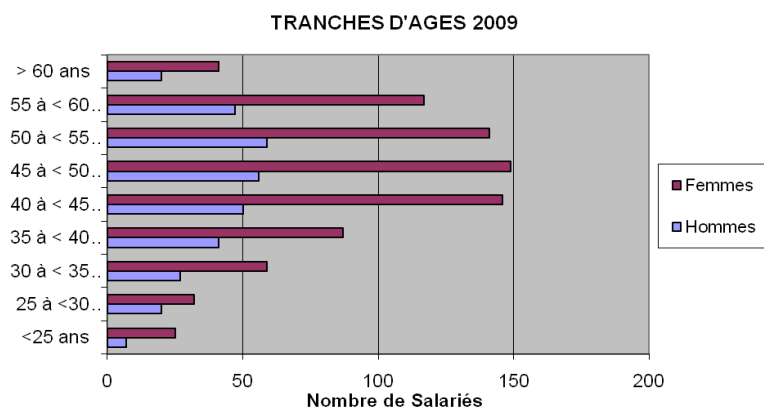
NOS DONNEES SOCIALES

Turnover

- Turnover STEM PROPRETE personnel encadrant = 4,08%
- Turnover STEM PROPRETE = 14% (Turnover de la profession = 17,8%)

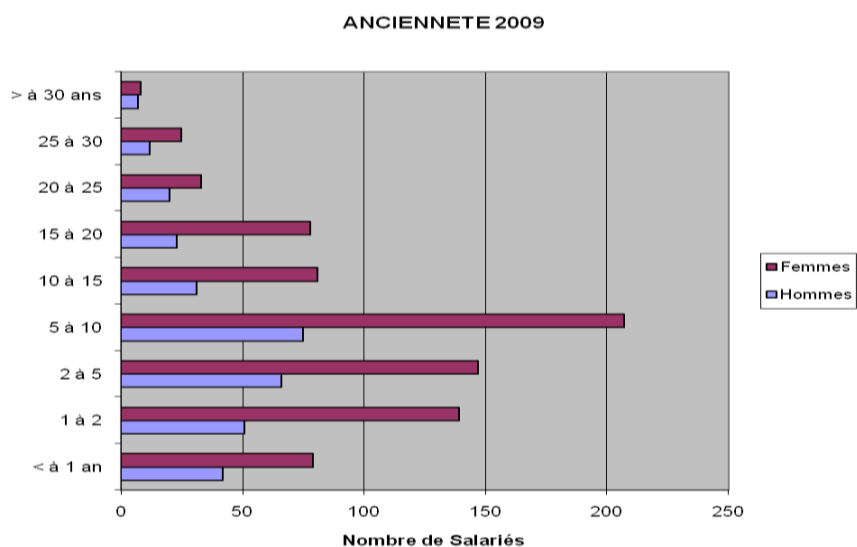
Evolution du nombre de salarié par tranche d'âge et par sexe

Ages	Hommes	Femmes	Total
<25 ans	7	25	32
25 à <30 ans	20	32	52
30 à < 35 ans	27	59	86
35 à < 40 ans	41	87	128
40 à < 45 ans	50	146	196
45 à < 50 ans	56	149	205
50 à < 55 ans	59	141	200
55 à < 60 ans	47	117	164
> 60 ans	20	41	61
Total	327	797	1124



Ancienneté dans l'entreprise par sexe

Ages	Hommes	Femmes	Total
< à 1 an	42	79	121
1 à 2	51	139	190
2 à 5	66	147	213
5 à 10	75	207	282
10 à 15	31	81	112
15 à 20	23	78	101
20 à 25	20	33	53
25 à 30	12	25	37
> à 30 ans	7	8	15
Total	327	797	1124



L'INTEGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

Les nouveaux salariés intègrent l'entreprise selon la procédure suivante :

- Accueil et présentation du planning d'intégration
 - Présentation de la société, des locaux, intégration au poste de travail, remise du matériel nécessaire à l'exécution du contrat
 - Présentation des fonctionnements internes de l'entreprise et de la démarche qualité (interlocuteurs process)
 - Formation initiale au poste
- Accompagnement/Tutorat : présentation du référent pour permettre à la personne de s'intégrer dans les meilleures conditions et durablement.
- Entretien bilan, recadrage et formation complémentaire
- Décision de maintenir une période d'accompagnement (définition du périmètre) ou intégration dans le processus ressources humaines.

Concernant plus particulièrement nos agents

Notre objectif est de valider le savoir-être et les compétences professionnelles des candidats.

Nous validons en premier lieu l'état d'esprit du candidat : Analyse des savoir-faire maîtrisés, des aptitudes, des motivations et de l'environnement extra-professionnel.

Passé cette étape, une analyse plus précise est réalisée sur les aptitudes techniques et sur l'évaluation des compétences.

Outre son expérience, il est tenu compte de la maîtrise du français (lu, parlé, écrit).

L'agent est formé aux techniques et aux spécificités de son poste (partie technique, sécurité)

L'agent travaille en binôme les premiers jours, puis seul. Son responsable a pour mission de le contrôler et de l'évaluer au moins 2 fois avant la fin de sa période d'essai.

STEM Multiservices attache une attention toute particulière à la valorisation du personnel, à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi (jeune, sénior, situation d'handicap), à la formation et aux règles de savoir être.

Depuis le recueil du besoin du client jusqu'à la réalisation de nos prestations, l'entreprise dispose des ressources et des compétences nécessaires pour parvenir à la satisfaction du client.

LA GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Notre société s'est engagée depuis Avril 2009 dans la mise en place d'une GPEC avec l'aide de la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté).

Notre principale mission est de gérer les compétences des hommes et des femmes qui agissent chez nos clients. Il est donc fondamental de repérer les compétences professionnelles nécessaires pour recruter mais aussi pour professionnaliser nos activités et faire progresser nos salariés.

Cette démarche consiste à développer des projets collectifs, en commençant par une phase de diagnostic puis en associant des séances d'accompagnement collectif et un appui individuel dans notre entreprise. Ainsi, et très concrètement, **nous rédigeons des fiches d'emplois et de compétences qui permettent de mieux recruter, de mieux évaluer, de mieux cibler les besoins en formation et de mieux intégrer des travailleurs handicapés.**

LA GESTION DES FORMATIONS

La formation est un élément essentiel de la culture de l'entreprise.
Pour sa mise en application, un dispositif est organisé.

Ce dispositif comprend :

- La rédaction d'un plan de formation annuel, en concertation avec l'exploitation et en fonction des actions préventives à mener et des objectifs de la politique qualité.
- L'organisation de stages spécifiquement adaptés à nos besoins.
- La tenue à jour d'un état des formations effectuées.
- L'évaluation des organismes de formation à l'aide de la fiche d'évaluation.

Le Service qualité en concertation avec le DG décide du maintien ou du retrait de l'organisme du panel de fournisseurs.

Un seul critère non satisfaisant déclenche :

- soit l'arrêt des relations commerciales momentanément ou définitivement,
- soit la recherche d'un confrère proposant les mêmes services, s'il est le seul organisme du panel pour un type de produit donné.

Identification des besoins

La formation est dispensée en fonction des besoins de façon à augmenter la compétence professionnelle, à s'adapter en permanence aux techniques et nouvelles méthodes.

Les besoins en formation sont identifiés de plusieurs manières :

- Demande directe par les salariés,
- Analyse des réclamations clients et des non-conformités internes issues des demandes d'action,
- Avis des supérieurs hiérarchiques,
- Analyse des compétences par les supérieurs hiérarchiques.
- Spécificités des sites clients

Enregistrement et suivi des formations et des compétences

Lors des formations externes, les organismes fournissent systématiquement des attestations de stage. Il est demandé à chaque fin de stage de compléter le questionnaire d'évaluation des formations.

Au cours de la formation, une fiche de présence est paraphée par les participants.

Le suivi des formations est réalisé informatiquement par salarié et par an.

Tous les documents permettant l'enregistrement du savoir faire et de l'expérience (CV, ancien contrat de travail, certificat de travail) sont conservés dans le dossier du salarié.

Validation des formations

L'évaluation de l'efficacité des formations est réalisée par une personne compétente (responsable hiérarchique ou service qualité).

Les moyens de cette validation sont en fonction du type de formation suivie, l'ensemble est coordonné en collaboration entre le Responsable du Service et le service qualité. L'évaluation des formations est présentée dans une base de données des formations.

LA FORMATION DE LA MAÎTRISE EXPLOITATION ET DES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIES

Le secteur de la propreté a toujours joué un rôle important dans l'intégration et la formation de salariés peu ou pas qualifiés.

Dans ce contexte, la société STEM PROPLETE met en œuvre annuellement un plan de formation à destination des agents de service et de la maîtrise exploitation.

En plus de formations techniques réalisées sur site, des formations complémentaires sont réalisées sur les thèmes santé-sécurité au travail et environnement.

Pour la maîtrise exploitation (agent de maîtrise, responsable de site et chef d'équipe)

- Rappel des procédures d'embauche (favoriser le lieu de travail par rapport au domicile, augmentation de la durée moyenne des contrats ...)
- Accueil des salariés au poste de travail (dotation du livret d'accueil, réalisation d'un accueil sécurité, dotation des équipements de travail, formation des salariés à l'utilisation du matériel et des produits ...)
- Utilisation des nouvelles machines ayant un faible impact sur l'environnement (e : autolaveuses ec-H2O – Technologie de lavage sans produits chimiques)
- Utilisation de disques abrasifs pour le décapage des sols
- Réduction de la production des déchets
- Stage d'éco-conduite

Pour l'année 2010, 40 encadrants ont été formés. Le nombre d'heures de formation s'élevait à 280 heures.

Pour les agents de service

- Formation à l'embauche au poste de travail avec pour thème :
 - Responsabilités au poste de travail
 - Disposition relative à l'emploi
 - Règles de sécurité spécifiques au site
 - Signalisation sécurité
 - Mode d'emploi pour l'utilisation et le dosage des produits
 - Méthodologie de travail et fréquence des prestations
 - Consignes spécifiques au site lié à l'environnement
- Tri et élimination des déchets selon les sites
- Actions visant à limiter la consommation d'énergie
- Prévention des risques professionnels
- Port et entretien des équipements de protection

Pour l'année 2010, 300 agents œuvrant ont été formés. Le nombre d'heures de formation s'élevait à 2100 heures.

La prévention des risques professionnels

Nous menons également un politique de prévention des risques professionnels visant à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les principaux thèmes de sensibilisation des salariés (agents de maîtrise et agents de service) sont le travail en hauteur, la mise en œuvre des produits chimiques et la manutention et la manipulation des charges.

LA FORMATION DES SALARIES A LA SECURITE

Les salariés sont formés sur le thème de la sécurité, de la prévention des risques professionnels et des produits

A chaque embauche, les salariés sont formés au poste de travail par l'encadrement.

Cette formation reprend les thèmes suivants :

- Responsabilités au poste de travail
- Disposition relative à l'emploi
- Règles de sécurité spécifiques au site
- Signalisation sécurité
- Mode d'emploi pour l'utilisation des produits
- Méthodologie de travail et fréquence des prestations
- Consignes spécifiques au site lié à l'environnement

Cette formation est retranscrite sur une fiche d'accueil sécurité qui permet d'assurer un suivi et une traçabilité des informations communiquées sur site.

LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Notre activité est le principal levier d'intégration des immigrants entant en France.

La branche professionnelle consciente de problématiques liées à l'illettrisme met en œuvre des dispositifs de formation adaptés.

Nous proposons à nos salariés sur la base du volontariat des formations d'alphabétisation d'une durée de 250 heures sur 1 an.

Ces formations pouvant avoir lieu sur le temps de travail.

L'AUGMENTATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DES SALARIES

En effet, les entreprises de propreté utilisent beaucoup les contrats à temps partiel.

Afin de diminuer la précarité des emplois, de fidéliser nos salariés, de les impliquer et d'augmenter l'efficacité des formations, nous avons mis en place des actions visant à augmenter les mensualisations horaires de nos salariés.

En 2010, le temps de travail hebdomadaire moyen était de 20,70 heures par semaine par salarié au lieu de 18,24 heures par semaine en 2009.

LA RATIONALISATION DES AFFECTATIONS DES SALARIES

Une réflexion est menée au sein de l'entreprise pour rationaliser les affectations des salariés en fonction de leur lieu d'habitation.

Ceci permet de réduire les temps de trajet et diminuer la fatigue liée au transport.

En 2010, la distance moyenne entre le domicile et le travail est d'environ 18 km.

NOS PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

Pour répondre à ce thème, nous avons défini deux types d'actions :

- Les actions mises en place au sein de l'agence
- Les actions mises en place chez nos clients

Les actions mises en place au sein de l'agence sont les suivantes :

LE TRI DES DECHETS PAPIERS

Un accord a été passé avec notre mairie pour la collecte des déchets triés par l'entreprise.

Pour réaliser cette action, nous avons équipé chaque bureau d'une poubelle double (déchets papiers et DIB) et avons formé le personnel administratif.

Ce tri permet de sélectionner les déchets selon leur nature afin qu'ils puissent être dirigés vers une filière de traitement adéquat pour être recyclés.

En recyclant ces déchets, nous donnons une deuxième vie aux déchets et de nouveaux produits sont fabriqués. Ainsi, nous pourrions économiser les ressources naturelles, réduire la mise en décharge et l'incinération.

Le tri est une manière directe, simple et efficace d'agir pour notre environnement.

LE RECYCLAGE DES CARTOUCHES D'ENCRE ET DE PILES

Les cartouches d'encre vides et les piles usagés sont restitués systématiquement à notre fournisseur lors de la livraison des accessoires de bureau.

Le personnel administratif a été formé et des contrôles inopinés sont réalisés pour s'assurer de l'efficacité de cette action.

LA LIMITATION DES EDITIONS PAPIERS

Chaque salarié a pour obligation d'imprimer les documents en recto/verso et noir/blanc. Les imprimantes sont programmées de telle manière à appliquer cette consigne.

L'INVESTISSEMENT DANS DES VEHICULES EMETTANT PEU DE CO2

Une politique groupe a été mise en place pour l'achat des véhicules. Le responsable Achats a pour mission d'investir dans des véhicules émettant peu de CO₂.

LA MISE EN PLACE D'UNE CENTRALE DE DOSAGE AVEC REUTILISATION DES BIDONS PLASTIQUES

La centrale permet de doser des produits concentrés dans l'eau.

Cette mission est assurée par le magasinier de l'agence qui a la charge de remplir les bidons ou vaporisateurs de produits dilués.

LA REPRISE DU MATERIEL PAR NOS FOURNISSEURS

Nos fournisseurs s'engagent à reprendre le matériel hors d'usage et s'assurent du retraitement des appareils et batteries.

Des contrôles inopinés sont réalisés pour s'assurer de l'efficacité de cette action.

Les actions ci-dessous sont mises en place chez nos clients avec leurs accords :

LA MISE EN PLACE DE PRODUIT A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Les produits courants

Pour éviter de contribuer à la pollution de l'eau, des sols, de l'air, nous avons choisi d'utiliser des produits écolabels pour nos produits de nettoyage courant :

- Nettoyants multi usages (sols, vitres, objets meublants...)
- Nettoyants sanitaires
- Liquides vaisselle
- Lessives

Les produits de remise en état

Pour les produits de remise en état, nous avons mené une veille technologique dans le but de substituer les produits avec pictogramme de sécurité en fonction des avancées des recherches technologiques menées par les fournisseurs.

Grâce au partenariat avec notre fournisseur de produits, nous sommes en mesure de proposer une gamme complète de produits de remise en état (dégraissant, décapant, détartrant, désincrustant, détergent, cire, shampooing moquette ...) sans pictogramme de danger.

L'UTILISATION DE MACHINES A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

L'utilisation d'aspirateur à haute filtration

Notre société utilise des aspirateurs poussières NUMATIC et CLEANFIX.

Ces aspirateurs sont dotés en série d'un filtre primaire et peuvent recevoir des filtres HEPA.

Cela apporte à ces aspirateurs poussières un niveau de filtration égal à 96% sur des poussières de 0,3 µ.

Ainsi, tous ces aspirateurs répondent aux normes de filtration liées à la classe HEPA.

L'utilisation de matériel limitant la consommation d'eau et de produits

Pour les lavages mécanisés, nous avons choisi de travailler avec la société TENNANT dont les recherches ont abouti à deux technologies :


ec-H2O – Technologie de lavage sans produits chimiques

La technologie de nettoyage sans produit chimique élimine le recours aux détergents en donnant une réponse aux questions sanitaires et écologiques liées à la production, au transport, à l'emballage, à l'utilisation et à la destruction de produits chimiques puissants.

Ce procédé permet de :



- limiter l'impact environnemental causé par les produits chimiques
- protéger les utilisateurs par la suppression de produits chimiques
- éliminer les résidus glissants de détergent et réduire les accidents causés par les chutes.

-  **FAST – Technologie de lavage à mousse active**
Le système de lavage à mousse active permet d'augmenter notre productivité jusqu'à 30 % tout en utilisant 70 % d'eau en moins et 90 % de détergent en moins que les méthodes conventionnelles.

L'utilisation d'un disque abrasif pour le décapage des sols

Un disque abrasif sans produit est utilisé pour le décapage des sols. Ce disque s'utilise uniquement à l'eau. Cela permet de :



- Limiter le nombre d'étapes grâce à la suppression du décapant chimique.
- Diminuer le nombre de passes
- Réduire la consommation en eau
- Réduire l'impact du décapage sur l'environnement
- Améliorer la qualité du décapage : la surface est mieux préparée et prête pour recevoir une nouvelle protection.
- Réduire la manipulation de décapant chimique et facilite la mise en œuvre.

LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REDUIRE LA QUANTITE DE DECHETS

La réduction de la production de déchets d'emballage

La société utilise des produits concentrés sous forme de bidon d'1 litre de produit avec doseur. Ainsi, nous nous assurons du respect des dosages.

Pour former les salariés à cette procédure, la société utilise les supports de formation suivants :

- Consignes de sécurité
- Livret d'accueil
- Fiche de poste

L'utilisation de supports d'essuyage en microfibres

La microfibre capture les poussières et l'humidité et rend l'essuyage beaucoup plus performant qu'avec des chiffonnettes classiques. Cela permet :

- D'avoir un meilleur résultat de nettoyage: ne laisse pas de trace, ne peluche pas.. C'est l'outil de nettoyage est plus performant sur tous types de surface (plastique, verre, métal, bois, céramique, sols...)
- De réduire l'encrassement de surface
- De réaliser une économie de produit de nettoyage, de diminuer le volume des textiles d'essuyage et un gain de temps

LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE RECYCLER LES DECHETS

La mise en place du tri des déchets

Pour réaliser cette action, nous mettons en œuvre du matériel adapté au tri (chariot, sac poubelle, équipements de protection ...) et formons les salariés.

Le matériel varie selon le type de déchets triés.

Les chariots sont équipés de deux sacs poubelles (DIB et déchets papiers) et les salariés sont pourvus de gants pour la manipulation des sacs poubelles.

La formation consiste à l'apprentissage des bonnes pratiques (tri, transport des déchets) et au respect des consignes spécifiques au site.

La sélection et le référencement de produits éco-conçus

Nos déchets seront collectés dans des sacs poubelles certifiés NF Environnement qui garantissent la limitation des impacts sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie. Les colories peuvent varier selon les règles de tri mise en place sur votre site.

LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REALISER DES ECONOMIES D'ENERGIE ET D'EAU

Les éco gestes

Des formations aux « éco-gestes » sont réalisées en interne auprès des salariés.

Celle-ci portant principalement sur :

- Les économies d'énergie (éteindre les lumières, utilisation de matériel conforme CE et adapté à la prestation, ...)
- Les économies d'eau (éviter les gaspillages)
- Les économies de produits (mise en œuvre de centrale de dosage ou de produit concentré avec bouchon doseur).

L'éco-conduite

Nous réalisons en partenariat avec notre compagnie d'assurance des stages d'éco-conduite pour tous les salariés possédant un véhicule de société depuis 2008.

L'objectif de cette formation est de promouvoir une conduite économique et responsable vis-à-vis de l'environnement mais également de réduire le risque d'accident.

Ainsi, les salariés apprennent les techniques d'éco-conduite et les différentes manières d'économiser le carburant.

Les véhicules à faible émission de carbone

La priorité est donnée à l'utilisation de véhicules à faible émissions de carbone, à la mise en place de véhicules électriques sur certains sites et progressivement, à l'introduction de véhicules hybrides.

NOTRE BILAN CARBONE

L'activité de propreté engendre directement ou indirectement des émissions de gaz à effet de serre. Le Bilan Carbone est la réponse simple et efficace pour hiérarchiser les postes d'émissions et entamer une dynamique de réduction de nos émissions.

La société STEM Propreté a participé en Août 2009 à « L'ACTION COLLECTIVE BILAN CARBONE ESSONNE 2009/2010 » proposée par la CCI de l'Essonne, avec le soutien de l'ADEME et le conseil Général de l'Essonne.

Les objectifs identifiés ont été les suivants :

- Déterminer les différents postes d'émission de gaz à effet de serre générés sur les différents pôles d'activité
- Réaliser un plan d'action de réduction par poste d'émission sur le site.
- Définir et s'approprier une méthodologie pour déployer en interne le Bilan Carbone® sur l'ensemble de l'établissement et suivre ainsi l'évolution des émissions de GES au fil des années.

Pour ce faire, nous avons utilisé l'outil Bilan Carbone de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie).

Pour suivre l'évolution au fil des années par rapport à notre activité globale, nous avons quantifié nos émissions globales en équivalent CO₂ par heure de prestation ; soit 2,1 kg équivalent CO₂ / heure de prestation pour le périmètre déterminé.

Dorénavant, nous sommes donc en mesure de communiquer les émissions globales (en équivalent CO₂) par heure travaillée sur les sites de nos clients.