

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Le Groupe Tep est un groupe régional indépendant de services spécialisé dans la propreté et les services associés, implanté en Ile-de-France et dans le Nord. Notre Groupe rassemble 4000 salariés et 1700 clients pour un chiffre d'affaires de 84 millions d'euros.

Notre groupe s'appuie sur sa première richesse, les femmes et les hommes qui oeuvrent au quotidien pour la satisfaction de nos clients.

Nous avons intégré en 2011 le Pacte Mondial de l'ONU car les règles énoncées dans les 10 principes fondamentaux sont exactement celles que nous nous efforçons au quotidien de promouvoir tant en interne qu'auprès de nos partenaires.

Nous vous présentons, ce jour, la première communication sur les progrès de 2011.

Nous avons choisi d'illustrer par des exemples concrets cette communication qui reflétera années après années la mise en oeuvre effective des principes du Pacte Mondial auquel nous adhérons.

La politique de développement durable du Groupe Tep est le socle de notre engagement commun, elle est partagée par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ces actions sont menées tant sur le plan économique, social qu'environnemental par l'ensemble des acteurs. Bien entendu, nous ne sommes pas arrivés au terme de nos missions, mais nous avons la volonté ferme de progresser, de mesurer nos efforts chaque année dans la continuité de notre attachement à nos valeurs qui font notre force et notre succès.

C'est pourquoi, au nom du Groupe Tep, je renouvelle solennellement aujourd'hui notre engagement commun en faveur du Pacte Mondial et de ses 10 principes fondamentaux.

Fait à Charenton-le-Pont
Le 05 juin 2012

Jean-François BADOUC
Président





Communication sur le progrès

Notre engagement

Le secteur de la propreté et des services associés est au 6ème rang des employeurs français et emploie plus de 430 000 salariés.

La complexité de ce secteur de prestations de service réside dans l'importance de sa main d'oeuvre, et pour partie, souvent peu qualifiée.

Certains parlent même de l'école de la dernière chance ...

Malgré ces préjugés, le métier se professionnalise de plus en plus pour répondre aux besoins incontournables d'hygiène grâce à l'évolution des homologations, habilitations, des réglementations, des techniques et modes opératoires. Souvent « invisible », la propreté sur les lieux de travail ou les lieux publics reste néanmoins l'exigence n°1 des français.

Nos 4000 salariés représentent notre première richesse et c'est la raison pour laquelle nos priorités sont largement tournées vers la formation, la santé, la sécurité, la qualité et la promotion de notre secteur.

Soutenant le Pacte mondial des Nations Unies, nous avons voulu dans cette première communication, nous concentrer sur notre responsabilité sociale, notre responsabilité environnementale et notre responsabilité économique pour garantir la pérennité de notre groupe et l'évolution des 4000 collaborateurs qu'il emploie.



Par ailleurs, nous n'avons pas inclus le principe N°10 dans cette communication : en effet, notre organisation à taille humaine et la proximité du management, et ce à tous les niveaux, nous protège vis-à-vis de la corruption.



Communication sur le progrès 2012

SOMMAIRE

• Les Droits de l'homme

- L'engagement sur le respect des droits sociaux et fondamentaux
- Le renforcement des mécanismes de contrôle

Principe
N° 1

Principe
N° 4

• Les Conditions de travail

- Une structure sociale adaptée
- Une lutte permanente contre les discriminations
- Une gestion de carrière des seniors

Principe
N° 5

Principe
N° 3

• L' environnement

- Quand Hygiène & Propreté riment avec écologie
- La mise en place de système de géo-localisation
- La collecter et le recyclage des lampes usagées
- Les formations « ECO gestes »
- Les stages de conduite
- Service Achats, un acte responsable
- Le bilan émissions gaz à effet de serre

Principe
N° 6

Principe
N° 9

Principe
N° 8

Principe
N° 7



Droits de l'Homme

Engagement sur le respect des droits sociaux et fondamentaux

Principe
N° 1

Principe
N° 2

Principe
N° 4

Principe
N° 5

- **Objectif**

Le Groupe TEP a développé des moyens de communication afin de promouvoir son engagement en faveur du respect des droits humains

- **Mises en place**

Rédaction et diffusion de notre politique RSE dans laquelle nous nous engageons à :

- nous conformer aux législations européennes et françaises et à nos obligations contractuelles et conventionnelles
- respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la convention internationale relative aux droits de l'enfant et de la convention internationale du Travail
- et notamment de nous conformer aux exigences légales et éthiques en matière de : main d'œuvre infantile ; main d'œuvre forcée ; santé et sécurité ; liberté syndicale et de négociation collective ; discrimination et pratiques disciplinaires ; heures de travail ; rémunération et systèmes de management.
- s'acquitter de toutes ses obligations au regard des articles L 8221-1 et suivants du code du travail, y compris celles de l'article L 8251-1 et suivants

- **Résultats**

Inclusion dans 100% des Appels d'offres, sur notre site Internet et tous nos supports externes

Communication sur le progrès 2012

Droits de l'Homme

Renforcement des mécanismes de contrôles

Principe
N° 1

Principe
N° 2

Principe
N° 4

Principe
N° 5

- **Objectif**

L'efficacité de notre politique en matière de respect des droits humains repose sur des moyens de contrôle nous permettant de nous assurer qu'aucune dérive ne puisse avoir lieu

- **Mises en place**

Le contrôle des règles fondamentales du droit du travail et des droits sociaux dans leur ensemble est placé sous l'autorité et la responsabilité du Président et, sur sa délégation, du Directeur des Ressources Humaines.

Plusieurs procédures prévoient leurs propres mécanismes d'alerte. Ainsi aucune décision disciplinaire remettant en cause le maintien du salarié dans l'entreprise ne peut être prise sans l'aval de la Direction des Ressources Humaines. Le droit d'alerte en cas de discrimination ou harcèlement prévoit l'intervention directe de la Direction des Ressources Humaines.

L'ensemble des obligations liées au recrutement, au paiement des salaires et aux déclarations y afférentes sont centralisées et contrôlées.

Un manager qui ne se conformerait pas à ces règles serait immédiatement sanctionné.

Par ailleurs, des audits, tant dans le cadre du système de management par la qualité que du contrôle des politiques ressources humaines, sont régulièrement diligentés.

Concernant, par exemple, la durée du travail, des indicateurs journaliers sont mis en place auprès des managers de proximité. Un contrôle mensuel est également effectué par la Direction Générale.

- **Résultats**

Aucun recours interne ou externe visant ces domaines.

Aucun dysfonctionnement souligné par les contrôles internes

Communication sur le progrès 2012

Conditions de travail

Mise en place d'une structure sociale adaptée

- **Objectif**

Principe
N° 3

La liberté d'expression et d'association se traduit par une politique favorisant la mise en place d'organe de représentation et par une politique de dialogue permanent avec ces institutions

- **Mises en place**

Signature d'un accord sur la structure sociale caractérisé par :

- des institutions représentatives CE, DP, CHSCT par site
- une autonomie des relations sociales d'un site par rapport à un autre par la mise en place de structures juridiques adéquates

La proximité du terrain des institutions représentatives et leur gestion par les opérationnels permettent : une meilleure remontée de l'information, une prise de décision et un suivi plus réactif. Cette proximité a développé une culture de dialogue permanent avec les représentants du personnel, ce qui évite les amalgames et permet de régler les problèmes quotidiens.

La présence en appui d'un Responsable des Relations Sociales renforce l'expertise juridique nécessaire, l'harmonisation des politiques, le sentiment de reconnaissance, et le contrôle de la bonne application de la législation en la matière. Ont ainsi mis en place des calendriers de réunions et d'information et consultation, contrôlés par la RSS, qui assiste systématiquement le Responsable de site.

La fréquence des réunions est conforme aux prescriptions légales. Toutefois, dès qu'un besoin spécifique se fait sentir sur une problématique, un mode d'organisation, une idée de changement, un groupe de travail technique est le plus souvent créé.

Conditions de travail

Mise en place d'une structure sociale adaptée

Principe
N° 3

- **Résultats**

Nous pratiquons avec les organisations syndicales une politique d'écoute permanente de la Direction Générale aux managers de proximité. Cette politique de « la porte ouverte » facilite les échanges informels qui sont souvent plus productifs.

Nous avons conclu l'ensemble des négociations annuelles obligatoires, que nous pratiquons par établissement pour mieux coller aux réalités du marché, par un accord, le plus souvent unanime, avec les organisations syndicales. Et ce, même lorsque le contexte économique difficile, nous obligeait à une négociation proche de zéro.

Nous avons également signé un accord senior et engagé des négociations sur la pénibilité au travail et l'égalité Homme/ Femme.

Notre taux de conflictualité a été ramené à 0.

De même, chaque fois qu'il a fallu mener une négociation sur des sujets spécifiques (35h ; seniors ; formation professionnelle) nous avons su trouver des interlocuteurs à l'écoute et constructifs.

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

- **Objectif**

Afin de nous assurer un recrutement de qualité sur des critères objectifs, excluant toute discrimination, nous avons décidé de professionnaliser cette activité en la confiant à des spécialistes de cette fonction

- **Mises en place**

Nous avons professionnalisé, dans le cadre d'une structure dédiée, notre processus de recrutement en définissant précisément les requis attendus pour chacun des postes, en concluant des partenariats privilégiés avec les principaux prescripteurs en terme d'emploi.

Les Pré requis de recrutement

Il existe trois types essentiels de recrutement:

- Le personnel d'exploitation, agent de services essentiellement
- Les managers de proximité, contremaître et managers de secteur
- Le personnel de structure

Pour l'ensemble de ces postes, une description de profil est établie. Ces profils décrivent à la fois les fonctions et les compétences requises.

Par exemple, pour les agents de services, un certain nombre de critères de recrutement ont été précisément définis et permettent un jugement parfaitement objectif :

- Savoir lire, écrire, compter / Maîtrise de la langue
- 1ère expérience significative (stabilité)
- Bonne présentation
- Maîtrise de soi, calme, sens relationnel
- Dynamisme

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

Le processus de recrutement

Au sein d'un centre de recrutement performant, des professionnels du recrutement anticipent et centralisent l'ensemble des besoins, et donc des postes disponibles.

Cette centralisation permet aussi d'éviter les écueils d'une cooptation poussée à son paroxysme.

Une première recherche a lieu parmi le personnel disponible et un vivier permanent de plus de 100 candidatures validées.

Ce vivier est constitué par la recherche permanente de candidatures et la sélection de curriculum vitae pertinents. A défaut de personnel disponible, une recherche est lancée par le biais de nos prescripteurs habituels en matière d'emploi.

La sélection comprend alors une présentation de groupe, des tests théoriques et pratiques et un entretien individuel.

Le sourcing

Nous entretenons en permanence, depuis de nombreuses années, un partenariat efficace avec le Pôle Emploi, notamment au travers de ses agences locales (Val de Marne, Essonne, Seine Saint Denis, Paris), mais également avec les agences spécialisées dans les métiers du service.

Nous faisons aussi appel aux missions locales et autres maisons pour l'emploi afin de favoriser le recrutement de proximité, gage à la fois de conditions de vie meilleures pour des salariés n'ayant pas de transports trop importants et donc d'efficacité dans leur travail, et de possibilités d'emploi pour les habitants des collectivités locales pour lesquelles nous travaillons ou dont nos donneurs d'ordres sont riverains.

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

Le multiculturalisme

C'est une des valeurs fondamentales de notre société qui fait que la non discrimination tant à l'embauche que dans l'évolution professionnelle est naturelle. Cette diversité constitue une richesse en matière d'échange, de communication et d'approches différentes.

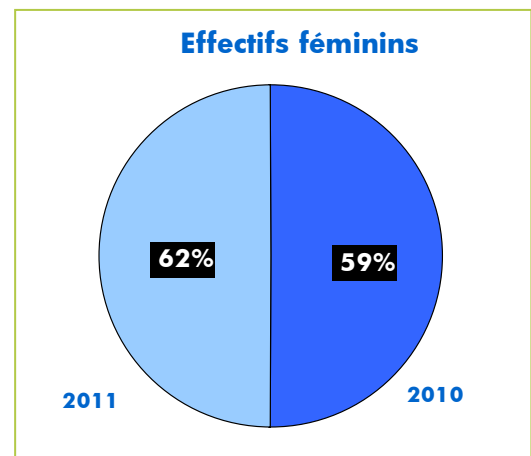
Cette diversité se retrouve bien entendu dans nos forces de management.

Nos politiques et procédures continuent de veiller à la non discrimination et à une diversité tout en évitant une gestion clanique ou ethnique des sites.

L'égalité Homme/Femme

Nos activités sont mixtes par essence et les femmes y sont encore majoritaires (62% en 2011 contre 59% en 2010). Leurs droits sont les mêmes que pour les hommes et l'accès à la formation professionnelle a toujours été équitable.

Ce ratio est inférieur en ce qui concerne le Management de proximité. Aussi notre politique tend à une promotion des femmes au niveau maîtrise et encadrement et ce par une priorité dans les stages de formation, et les recrutements directs d'encadrement, notamment par la mise en place en 2012 d'un suivi de la formation par sexe.



Communication sur le progrès 2012

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

L'égalité des chances

Nous faisons partie des premiers acteurs du monde socio-économique d'Île de France et de la région Nord dans nos sphères d'activité.

Notre secteur professionnel reste l'un des derniers qui soit aujourd'hui demandeur de faible qualification, et qui permette une évolution et une promotion sociale importante, grâce à une formation continue et à de véritables passerelles entre les métiers de base et les postes à forte technicité ou les fonctions de manager.

Du fait de notre développement, et malgré un turn over minime, nous offrons chaque année plus de 400 emplois, dont une partie peut être le tremplin pour des populations en difficulté et très éloignées de l'emploi.

Afin de participer activement à ce rôle citoyen et afin de favoriser l'accès à l'emploi des populations en difficulté riveraines de nos activités, nous avons mis en place des actions d'insertion, alliant formation renforcée, intégration sous tutorat, suivi personnalisé. Ces actions ont été menées avec l'appui :

- De nos prescripteurs habituels
- Des organismes de formation et d'insertion avec lesquels nous travaillons (INHNI, Greta, Geform, Instep, Asporec, ...)
- Des collectivités locales et territoriales (Conseil Général de l'Essonne, du Val de Marne, de la Seine Saint Denis, Conseil régional IDF, Mairies de Corbeil Essonne, Lagny, Chevilly Larue, ...)
- De nos grands donneurs d'ordre, eux-mêmes très impliqués dans les politiques d'emploi de proximité et de développement durable (la RATP et l'entreprise DPS).

Notre engagement pour l'insertion



Clauses sociales d'insertion: **32 689 h** réalisées soit une sur performance de **152 %** par rapport à nos engagements



Répartition du **recrutement d'insertion** :

- ▶ **58%** personnes très éloignées de l'emploi
- ▶ **24 %** travailleurs handicapés
- ▶ **20%** personnes de + 45ans



Communication sur le progrès 2012

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

Pour ne citer que cet exemple, Dialogues Partenaires Services est une entreprise d'insertion par l'activité économique. Nous lui sous-traitons une partie de nos prestations, qu'elle prend en charge pour accompagner des personnes marginalisées pour les aider à retrouver le chemin de l'emploi (30 emplois)

Ces programmes nous ont permis d'intégrer quatre-vingt dix collaborateurs sur trois ans, soit plus de 10% de nos recrutements.

Le soin apporté à leur intégration, le tutorat mis en place et l'apport de la formation adaptée à leur retour à l'emploi, tant en termes de maîtrise de « l'écrire, parler, compter » que des aspects comportementaux, font que le turn over de ce type de population est encore plus faible que la moyenne constatée sur l'ensemble des salariés.

Il est aussi à noter que la proportion de promotions est aussi importante sur les salariés provenant d'actions d'insertion professionnelle.

Nous participons beaucoup, en liaison avec la profession et certains grands donneurs d'ordres (Aéroports de Paris) à des séminaires de découverte des métiers et à l'accueil de stagiaires (GIP ADIFE, AIREMPOI).

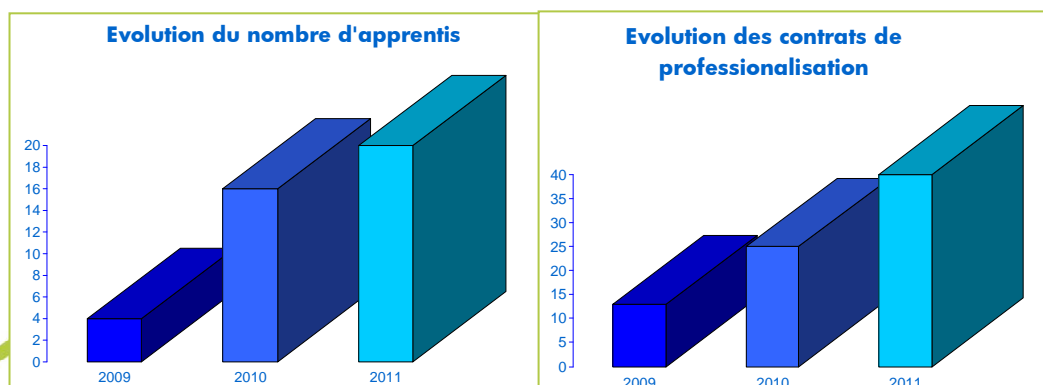
L'alternance

Nous avons privilégié ces dernières années le recours à l'alternance par la création de parcours professionnalisant, tant en ce qui concerne l'exploitation que les filières managériales et support.

En 2011, nous avons au sein du Groupe plus de vingt apprentis et le nombre a été multiplié par 4 entre 2008 et 2010.

Concernant les contrats de professionnalisation, le recours est encore plus massif, puisque nous en avons plus d'une quarantaine en 2011, avec là encore un triplement de nos chiffres en 2 ans.

Notre objectif de dépasser les 10% de nos recrutements par ce biais est donc atteint et si nous espérons passer la barre des 15%, nous resterons prudents afin d'offrir des conditions de formation et d'intégration optimum.



Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

La politique en faveur des handicapés

Bien que nous soyons dans des métiers à forte pénibilité, stressants, très souvent en contact avec le public et nécessitant des ports de charge et des stations debout prolongées, nous avons toujours eu une politique dynamique en faveur de l'emploi du personnel handicapé.

Tep a fait de ce qui peut apparaître une contrainte pour certains, une force et aujourd'hui s'enorgueillit non seulement de respecter le quota d'emploi sur l'ensemble du Groupe, mais d'aller bien au-delà.

En 2011, 7,5 % de nos salariés étaient reconnus handicapés et plus de 10% sur certains sites. Et nous maintenons en permanence nos efforts, faisant un suivi précis de toutes les actions entreprises et sensibilisant à chaque occasion à la fois les managers et l'ensemble du personnel.

Nous avons pu grâce à des études précises, et avec l'intervention du FARE (association relevant de la branche Propreté et destinée à favoriser l'emploi durable) et en partenariat avec le CAP Emploi trouver des handicaps compatibles avec nos métiers et de développer une vraie politique d'insertion.

Nous bénéficions également de partenariat de branche et d'entreprise signés avec l'AGEFIPH. Cela nous a aidé à mettre en place des parcours formation spécifiques destinés à des personnes en situation de handicap, à mobiliser des réseaux et à mener des actions de communication. Cela nous a également permis de percevoir des aides visant à mettre en place les conditions de travail adéquates pour ces salariés.

Nous menons par ailleurs une politique de maintien dans l'emploi, faisant en sorte d'anticiper les problèmes d'évolution de l'emploi ou des conditions de travail.

Outre la politique « handicemploi » visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, nos politiques ont en effet pour but de favoriser leur maintien dans l'emploi par le développement d'un tutorat et la formation spécifique et ciblée.

Cela passe aussi par une prise en compte de l'évolution des conditions de travail, afin d'adapter au maximum les postes aux contraintes liées au handicap, dans le cadre de partenariat avec la médecine du travail, et sous la responsabilité globale de notre Responsable Sécurité.

- **Objectif**

Afin de favoriser l'emploi des seniors et éviter toute discrimination les concernant, nous avons développé des actions visant à leur maintien dans l'emploi

- **Mises en place**

Cette politique a fait l'objet, d'un accord avec les partenaires sociaux, qui tout en prenant l'engagement de maintenir dans les l'emploi des seniors (à 10% de l'effectif compte tenu des départs prévisibles liés au plan de progrès), comprend notamment les mesures suivantes :

Les entretiens personnalisés

L'anticipation est une des actions clés en matière de maintien ou d'adaptation de l'emploi, c'est pourquoi, il est mis en place de façon systématique un entretien professionnel spécifique pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Cet entretien a pour but d'envisager avec eux la poursuite de leur activité professionnelle, les adaptations à court et moyen terme à prévoir et de les informer sur les diverses possibilités qui leur sont offertes, et notamment les informer sur les nouveaux dispositifs relatifs aux droits liés au départ en retraite ou à la poursuite d'une activité.

Cela permet également d'anticiper les formations nécessaires à la réorientation d'une carrière lorsque par exemple la pénibilité de leur fonction actuelle est incompatible à long terme avec leur âge.

Conditions de travail

Carrière des seniors et pénibilité au travail

- **Mises en place**

Principe
N° 6

Les seniors référents

Ces seniors référents sont des spécialistes reconnus du métier ou des managers ayant une forte crédibilité et un charisme particulier, recrutés à plus de 55 ans ou maintenu dans l'emploi après l'âge de la retraite pour coacher les jeunes managers, démarrer une activité, aider à résoudre une situation difficile.

Nous agissons aussi essentiellement sur la prévention de la pénibilité, l'aménagement de poste, l'accompagnement de réorientation, la baisse progressive du temps de travail (réorientation interne ou externe : exemple : temps partiel choisi d'un comptable ayant beaucoup de temps de transport).

Le développement de la politique de prévention des risques liés au travail des seniors

La sécurité en 2011

✓ AT : notre taux de **gravité** est de **12%** inférieur à celui de la profession

📁 AT : notre taux de **fréquence** est de **10%** inférieur à celui de la profession

➡ **55** sessions soit **1700h** de **formation** sont consacrées à la **sécurité**



Communication sur le progrès 2012

Conditions de travail

Carrière des seniors et pénibilité au travail

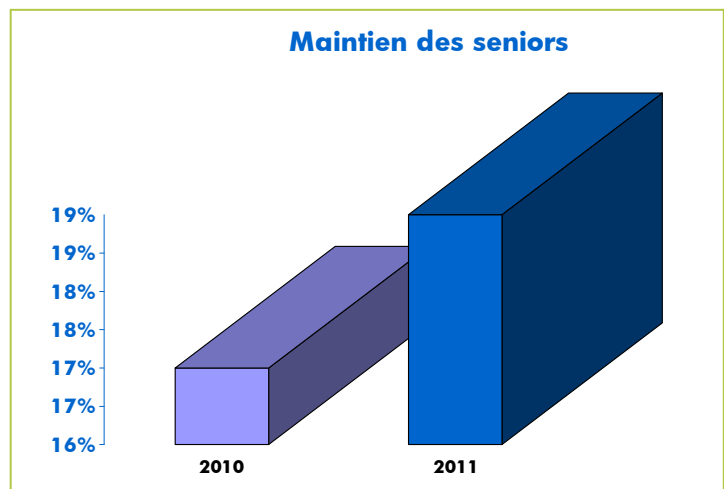
Principe
N° 6

Cette politique vise à diffuser une culture de prévention des risques professionnels en identifiant et prenant en compte les facteurs de pénibilité et d'usure, en créant un groupe de travail et en formant les managers à la gestion des risques d'usure professionnelle. (Développement de partenariat avec des organismes spécialisés ; développement de l'ergonomie des matériels, accès prioritaire au temps partiel choisi)

Nous avons également pris la décision de développer au maximum le tutorat et la transmission de savoirs. Cette politique qui a déjà été amorcée au niveau du management supérieur devrait donner sa pleine capacité, aux vues des problèmes de pyramides d'âges dans la période 2010 – 2014

- **Résultats**

Le pourcentage de maintien de l'emploi des seniors fixé à 10% est largement atteint, puisque il atteint 19% en 2011, en progression de plus de 2 points.



Communication sur le progrès 2012

Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

L' environnement

Principe
N° 9

• Objectifs

- une volonté mutuelle, un objectif commun avec nos clients
- réduire l'impact environnemental de nos activités
- protéger la santé des agents et des occupants

• Mises en place

- Proposition d'une solution innovante : Installation d'une machine permettant de fabriquer sur place nos propres produits d'entretien
- Principe: procédé d'électrolyse qui permet de produire 2 solutions pour le nettoyage :
 - Solution bleue détergente
 - Solution rouge désinfectante
- Dispositif proposé sur les sites suivants dont TEP assure le nettoyage :
 - *Siège Transports : Site de 59 000 m² à entretenir comprenant des bureaux, des parties communes, des circulations, des escaliers, des ascenseurs, des sanitaires, des vestiaires des services médicaux, un auditorium, des salles de formation, des locaux techniques, des locaux de stockage, des vitreries intérieures, extérieures et en hauteur....)*
 - *Site de 87 000 m² regroupant une usine de production, un magasin et des pistes de pratique du vélo*

Notre engagement environnemental

Attribution du Trophée ARSEG catégorie Démarche Environnementale le 12.12.2011

Pour répondre aux objectifs de Développement Durable et pour réduire l'empreinte environnementale de nos activités sur les sites d'un de nos clients, nous avons déployé en partenariat, une solution de production sur site de produits de nettoyage 100% biodégradables.

Résultats obtenus :

- suppression de la pollution des eaux
 - réduction des émissions de CO₂ (liées aux transport)
 - disparition des déchets d'emballage soit 1140 bidons de 5L
 - amélioration de la santé & de la sécurité des agents et des occupants
- le tout, sans aucun surcoût budgétaire pour les deux partenaires.



Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

L' environnement

Principe
N° 9

• Résultats

▪ Avantages sur le plan environnemental :

- Produits 100% biodégradables, sans tensioactifs ni produits chimiques toxiques : pas de pollution des eaux
- Les produits sont fabriqués sur place, plus de transport : baisse des émissions de CO2
Ex: un PL en distribution urbaine produit: 29100 kg équivalent CO2, 10.6kg de COVM, 77.1 kg de NOx pendant son cycle de vie
- Pas de déchets d'emballage générés : les pulvérisateurs sont rechargés directement à la machine
Ex : Sur 1 année, suppression de production de plus de 1140 bidons de 5L (site de 59 000 m2)

▪ Responsabilité sociale:

- Santé : Innocuité totale, aucun danger pour la santé
↳ *Aucun EPI (gants, lunettes...) n'est nécessaire*
- Sécurité : Pas de manipulation ni dilution de produits, pas de stockage
↳ *Réduction des risques d'accidents et gain de temps*
- Facilité & Simplicité : 2 produits «prêts à l'emploi» qui couvrent +80% des besoins, formation des agents simplifiée

▪ Impacts :

- Retour d'expérience de nos agents : les produits sont appréciés pour leur efficacité et facilité de mise en œuvre
- Produits aussi efficaces que des produits classiques, la solution rouge « désinfectante » répond aux normes européennes
- Impact positif sur la Notation de la qualité des prestations

Communication sur le progrès 2012

Mise en place de système de géo-localisation sur les Véhicules de voirie

Principe
N° 8

• Objectifs

- A la demande de certaines collectivités locales et sur nos marchés de propreté urbaine , nous équipons nos véhicules d'un dispositif de géolocalisation et de suivi en temps réel.
- Véritable outil d'aide à l'exploitation, ce système permet de remonter les informations de distances parcourues, de consommations de carburant et d'émissions de CO2.
- Les informations sont accessibles via un portail web

• Mises en place

- Déjà 8 véhicules (Balayeuses, laveuses et véhicules d'encadrement) sont équipés de ces dispositifs et font l'objet d'un suivi.
- Cette Technologie permet de réduire la consommation de carburant grâce :
 - Suivi des consommations et des kilométrages
 - Affichage des rapports de trajets horodatés synthétiques et détaillés : total des distances, consommations totales et moyennes réelles vs consommations totales et moyennes théoriques, temps d'attente, émissions de CO2 réelles,
 - Graphiques de données comparatives et courbes de tendances par conducteur ou groupes de conducteurs.
 - Gestion et suivi des entretiens du véhicule
 - Rappel des comportements « éco-conduite »
 - Des indicateurs de conduite précis permettent de comprendre, d'interpréter et d'analyser l'évolution des consommations de carburant ou les rejets de CO2 trop importants: *Accélérations vives, sous-régimes, sur-régimes, freinages brusques, % de vitesse constante.*

• Résultats

Les premiers résultats apparaitront en 2013, après quelques mois d'exploitation.

L' environnement

Collecte et recyclage des lampes usagées.

Principe
N° 8

• Objectifs

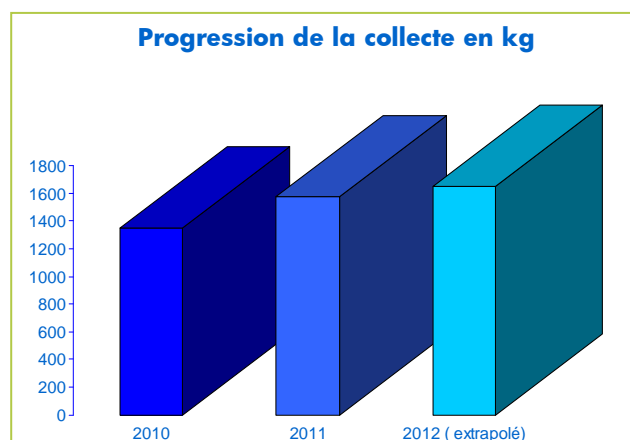
- TEP a signé un partenariat avec Recylum, un des premiers éco-organismes créé pour répondre aux exigences du **décret dit DEEE** n°2005-829 du 20 juillet 2005 relatif à la composition des équipements électriques et électroniques et à l'élimination des déchets issus de ces équipements.
- Recylum a pour objet d'organiser en France (DOM compris) **la collecte et le recyclage des lampes usagées** détenues par les particuliers et les professionnels; toutes les sources lumineuses sont concernées, sauf les ampoules à filament.

• Mises en place

En devenant « Point de collecte », TEP a adopté pour l'élimination des sources lumineuses dans le cadre des opérations de relamping (échange systématiques des sources lumineuses dans les stations et tunnels) des lignes 1 et 8 du métro parisien, une solution respectueuse de l'environnement .Le partenariat est effectif depuis janvier 2008 .

• Résultats

A ce jour ce sont près de 6 300 kg de tubes fluorescents qui ont été éliminés de façon respectueuse de l'environnement



Communication sur le progrès 2012

L' environnement

Les formations « ECO gestes »

Principe
N° 7

- **Objectifs :**

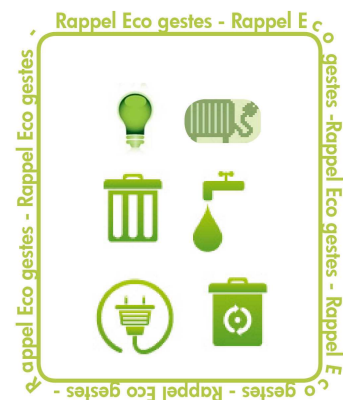
Sensibiliser et instaurer une méthode de travail aux agents dans leurs gestes au quotidien pour diminuer les impacts environnementaux :

- consommation raisonnée
- économie d'énergie
- détection des anomalies

- **Mises en place**

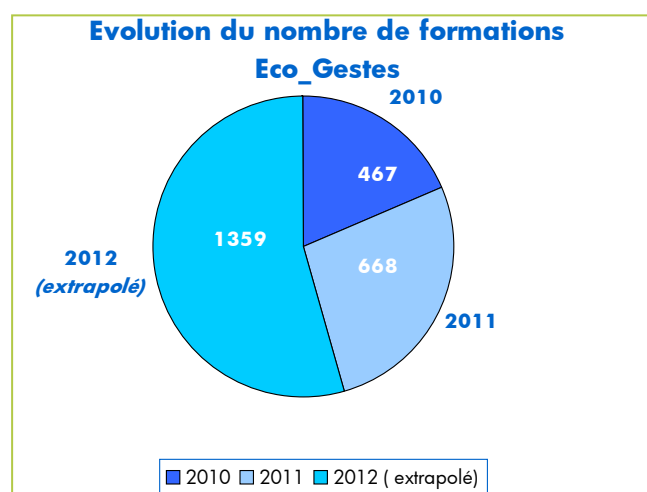
Dans le cadre des formations internes sur poste et des cycles de formation collective, nos formateurs incluent un rappel systématique de tous les gestes et de toutes les consignes à appliquer, qui sont intégrés dans les modules « attitude de service » et « techniques »

De plus, des affichages visuels sont mis en place sur les chariots.



- **Résultats**

Grâce à la gestion et au suivi des formations, ces gestes deviennent automatiques et font partie intégrante du savoir faire et savoir être.



Communication sur le progrès 2012

Les stages Eco conduite

Principe
N° 8

• Objectifs

- Sensibilisation à l'éco-conduite
- Avantages : diminution de la consommation, usure ralentie, sécurité
- Conseils simples à mettre en pratique :
 - adopter une conduite souple en évitant les accélérations et les freinages
 - modérer la climatisation
 - diminuer sa vitesse (rouler 10 km/h moins vite permet d'économiser 6 euros de carburant pour 500 km parcourus)
 - vérifier la pression des pneus, etc.

• Mises en place

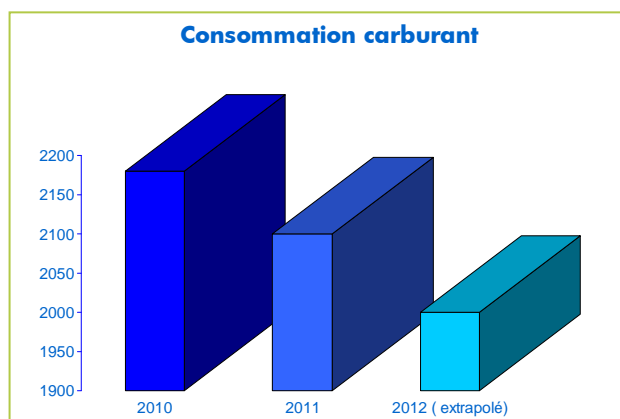
Formation OPTIDRIVE :



Des sessions sont organisées depuis 2011 : formation théorique et pratique sur simulateur afin de sensibiliser les conducteurs à l'éco-conduite pour un changement d'habitude et d'attitude sur la route.

• Résultats

Malgré l'augmentation du nombre de véhicule, la consommation moyenne annuelle de carburants diminue.



Service Achats, un acte responsable

• Objectifs

Principe
N° 7

L'objectif principal de notre service achats pouvait se résumer aux principes suivants : la meilleure qualité, au meilleur prix, dans les meilleurs délais . Un certain nombre de critères supplémentaires et prioritaires sont désormais incontournables :

- une sélection de fournisseurs « responsables »
- des matériels et produits répondant aux normes éco labellisées
- une flotte de véhicules « plus propre »

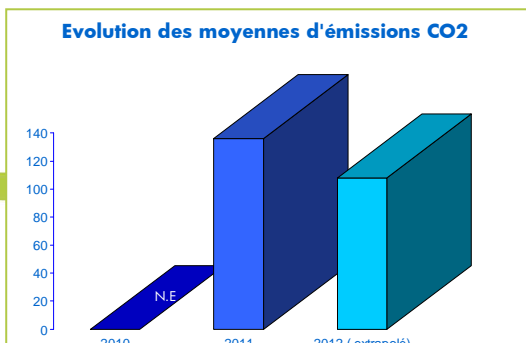
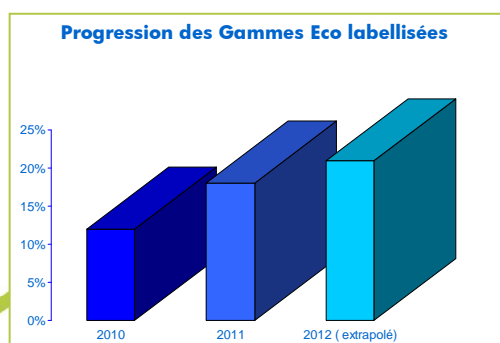
• Mises en place

- Un référencement annuel de fournisseur intégrant une évaluation de leur politique Développement Durable et RSE
- Un référencement de matériels et produits « verts » , un pilotage et un suivi des commandes
- Un renouvellement de la flotte véhicule avec un critère prioritaire plus propre et un suivi mensuel relatif à chaque véhicule
- L'achat d'engins et matériels de voirie répondant uniquement à la norme EURO5 (anti pollution)

• Résultats

Les résultats sont dorénavant sur une tendance positive :

- Gammes éco labellisées : +6 pts entre 2010 et 2011
- Emission de CO2 : en baisse grâce au renouvellement de la flotte automobile



Bilan des émissions de gaz à effet de serre

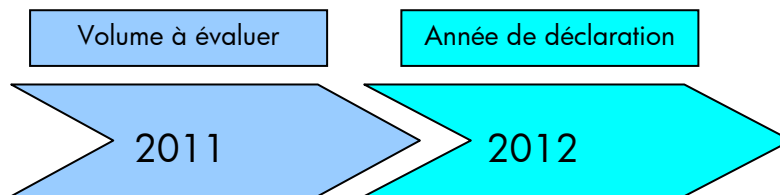
Principe
N° 9

• Objectifs

- Nous avons une obligation d'établir le bilan des émissions de gaz à effet de serre afin d'en publier les résultats avant fin décembre 2012.
- Cette démarche est en cours, elle a été confiée à un élève-ingénieur de Centrale Nantes dans le cadre de son stage de 2^{ème} année (du 21 mai à fin août 2012)

• Mises en place

- Contenu du bilan des émissions de GES :
- Le bilan des émissions de GES fournit une évaluation du volume d'émissions de gaz à effet de serre produit par les activités exercées par la personne morale sur le territoire national au cours d'une année.



- Les émissions sont exprimées en équivalent Tonnes de dioxyde de carbone.
- Le décret du 11 juillet 2011 définit le contenu des bilans des émissions de GES et les deux périmètres que le bilan devra renseigner : les émissions directes et les émissions indirectes émises par l'utilisation d'électricité, de chaleur ou de vapeur

• Résultats

- Le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) a pour objectif de réaliser un diagnostic des émissions de gaz à effet de serre des acteurs publics et privés, en vue d'identifier et de mobiliser les gisements de réduction de ces émissions.
- L'identification des actions de réduction des émissions est une étape-clé de notre démarche d'évaluation.
- Cette étape sera abordée dans la partie finale du stage.



Contact : Adeline Defrance

Responsable Qualité Sécurité Environnement Groupe

Tel : 01 58 73 11 44

 adefrance@tep-france.com