

## 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,

Bertrand DARTAILLH  
PDG STEM Propreté

A handwritten signature in black ink, appearing to be "B. Dartailh", is written over the printed name and title.

Nous avons décidé de vous présenter nos bonnes pratiques selon les 4 principes suivants :

- Droits de l'homme
- Conditions de travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

## Droits de l'homme

### Représentation de notre personnel

100% de nos salariés sont représentés par des instances élues par le personnel.

Chaque comité d'entreprise s'est réuni tous les mois et chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni tous les trimestres.

**Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre événement n'a été rapporté.**

### Recensement des réclamations de nos salariés

Nous avons mis en place une procédure de recensement des réclamations de nos salariés.

En cas d'appel ou de courrier de l'un de nos salariés, nous décidons si sa demande fait l'objet d'une réclamation. Dans le cas présent, nous ouvrons une fiche de réclamation et nous la traitons avec les services concernés. L'objectif est de répondre à cette réclamation, de la traiter dans les 48 heures et de nous assurer de la satisfaction de nos salariés.

**Pour l'année 2011, nous avons recensé 54 réclamations salariés.**

**Sur ces 54 réclamations, aucune ne concerne la violation des droits de l'homme.**

Notre objectif pour l'année 2012 est de diminuer ce nombre de réclamations et de garantir une entière satisfaction de nos salariés.

## Conditions de travail

### Représentation de notre personnel

100% de nos salariés sont représentés par des instances élues par le personnel.

Chaque comité d'entreprise s'est réuni tous les mois et chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni tous les trimestres.

**Sur la période du COP, aucun jugement concernant des mauvaises conditions de travail n'a été rapporté.**

### Recensement des réclamations de nos salariés

Nous avons mis en place une procédure de recensement des réclamations de nos salariés. En cas d'appel ou de courrier de l'un de nos salariés, nous décidons si sa demande fait l'objet d'une réclamation. Dans le cas présent, nous ouvrons une fiche de réclamation et nous la traitons avec les services concernés. L'objectif est de répondre à cette réclamation, de la traiter dans les 48 heures et de nous assurer de la satisfaction de nos salariés.

**Pour l'année 2011, nous avons recensé 54 réclamations salariés.**

**Sur ces 54 réclamations, aucune ne concerne des problèmes de condition de travail.**

Notre objectif pour l'année 2012 est de diminuer ce nombre de réclamations et de garantir une entière satisfaction de nos salariés.

### Pénibilité au travail

Dans le cadre de la réforme sur la pénibilité au travail, nous avons réalisé en 2012 un diagnostic afin d'identifier les personnes exposées à des facteurs de pénibilité.

L'objectif de cette réforme est :

- D'assurer une meilleure traçabilité de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité,
- De permettre un départ à la retraite à 60 ans pour les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, et ce sous certaines conditions,
- De prévenir la pénibilité à travers un accord ou un plan d'action à mettre en œuvre

Ainsi, la loi caractérise la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés :

- à des contraintes physiques marquées,
- à un environnement physique agressif,
- à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.



L'article D4121-5 du code du travail et le décret du 30 mars 2011 énumère les facteurs de risques susceptibles de rentrer dans cette définition. A savoir :

Facteurs de pénibilité au travail définis par le Code du travail	
<b>Contraintes physiques marquées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Manutentions manuelles de charges (article R. 4541-2)</li> <li>■ Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations</li> <li>■ Vibrations mécaniques (article R. 4441-1)</li> </ul>
<b>Environnement physique agressif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agents chimiques dangereux (articles R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et les fumées</li> <li>■ Activités exercées en milieu hyperbare (article R. 4461-1)</li> <li>■ Bruit (article R. 4431-1)</li> <li>■ Températures extrêmes</li> </ul>
<b>Rythmes de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travail de nuit dans certaines conditions (articles L. 3122-29 à L. 3122-31)</li> <li>■ Travail en équipes successives alternantes</li> <li>■ Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini</li> </ul>

A l'issue de ce diagnostic, nous avons identifié des actions prioritaires que nous allons mettre en place à compter de Janvier 2013.

Ces actions sont les suivantes :

Domaine d'actions	Actions de prévention	Objectifs chiffrés	Indicateurs
Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité	Substitution des agents chimiques dangereux	Réduire de 15% par an le nombre de salariés exposés à plus de 2 heures par semaine à des agents chimiques dangereux	% de salariés exposés à plus de 2 heures par semaine à des agents chimiques dangereux
Maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'Art D.4121-5 du code du travail	Informier les salariés sur le dispositif de visite de pré-reprise (livret d'accueil, affichage, note de service ...)	Informier l'ensemble des salariés au moins une fois par an sur le dispositif de visite de pré-reprise	Nombre de communications réalisées sur l'année
Développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation	Planification d'action de formation* en priorité pour les salariés exposés aux facteurs de pénibilité et dont le poste est soumis à aménagement suite aux visites de pré-reprise  * formation identifiée comme prioritaire par la branche	Proposition du dispositif de formation à 100% des salariés identifiés comme prioritaire (salariés exposés à des facteurs de pénibilité et dont le poste est soumis à aménagement)	Nombre de salariés identifiés comme prioritaire ayant bénéficié de l'information sur le dispositif
	Formation d'un animateur prévention TMS (APTMS)	Un APTMS formé	Nombre d'APTMS formé

## L'EMPLOYABILITE DES SENIORS

**Les salariés de plus de 55 ans représentent 21,55% 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.

Nos actions sont les suivantes :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors 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.

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

**Les salariés de moins de 25 ans représentent 3,95% 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 7% 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 réinsertion et l'emploi, Coup D'Main, et Val d'Yvette).

## 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 46% de femmes (avec pour fonction chef d'équipe et chef de site), contre 38% pour 2010.**

## NOS DONNEES SOCIALES

### Turnover

- Turnover STEM Propreté 2010 = 14%
- Turnover STEM Propreté 2011 = 13,7%
- Turnover STEM Propreté 2012 = 8.6%
- Turnover de la profession = 17,8%

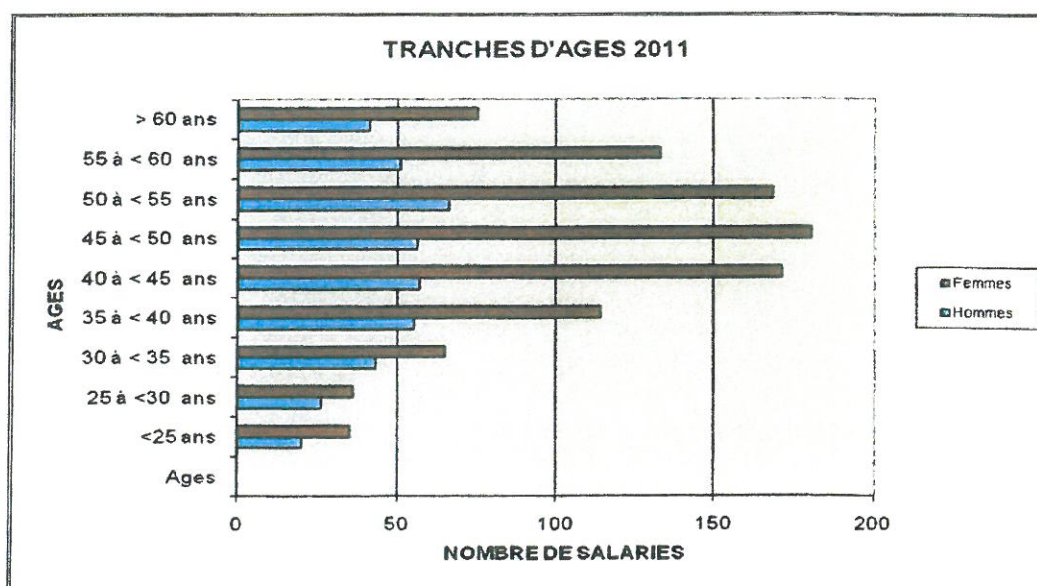
➔ Nous constatons une baisse du turnover pour l'année 2012.



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

### Tranches d'âges 2011

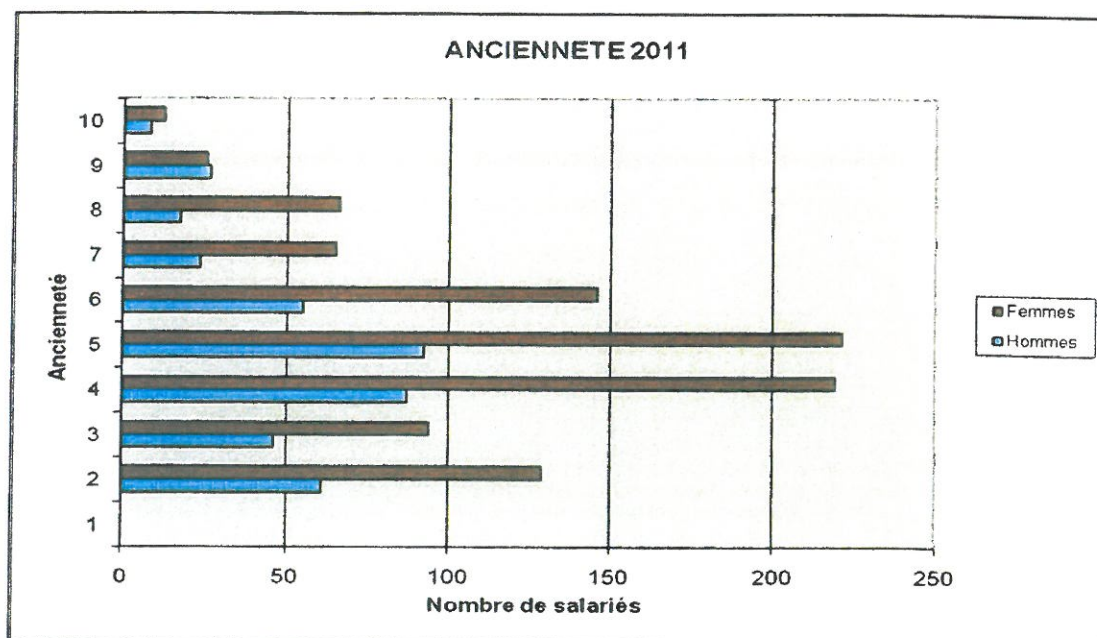
Rubriques	Hommes	Femmes	Total	%
Ages			2011	2011
<25 ans	20	35	55	3,95
25 à <30 ans	26	36	62	4,45
30 à < 35 ans	43	65	108	7,76
35 à < 40 ans	55	114	169	12,14
40 à < 45 ans	57	171	228	16,38
45 à < 50 ans	56	180	236	16,95
50 à < 55 ans	66	168	234	16,81
55 à < 60 ans	51	133	184	13,22
> 60 ans	41	75	116	8,33
<b>Total</b>	<b>415</b>	<b>977</b>	<b>1392</b>	<b>100</b>



## Ancienneté dans l'entreprise par sexe

### Ancienneté 2011

Rubriques	Hommes	Femmes	Total	%
Ancienneté			2011	2011
< à 1 an	61	129	190	14
1 à 2	46	94	140	10
2 à 5	87	219	306	22
5 à 10	92	221	313	22
10 à 15	55	146	201	14
15 à 20	23	65	88	6
20 à 25	17	66	83	6
25 à 30	26	25	51	4
> à 30 ans	8	12	20	1
Total	415	977	1392	100





## L'INTEGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

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

- Accueil et présentation du planning d'intégration
  - o Présentation de la société, des locaux, intégration au poste de travail, remise du matériel nécessaire à l'exécution du contrat
  - o Présentation des fonctionnements internes de l'entreprise et de la démarche qualité (interlocuteurs process)
  - o 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 FORMATION DE LA MAÎTRISE EXPLOITATION ET DES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIÉS

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 PROPRETE 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 2011, 34 encadrants ont été formés. Le nombre d'heures de formation s'élevait à 238 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 2011, 334 agents œuvrant ont été formés. Le nombre d'heures de formation s'élevait à 2338 heures.**

### **La prévention des risques professionnels**

Nous menons également une 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'ILLETRISME

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 2011, le temps de travail hebdomadaire moyen était de 20 heures.**



# Environnement

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.

**Suite aux audits internes réalisés en 2011, nous constatons que les salariés respectent le tri des déchets et que nous avons réduit la quantité de DIB.**

## 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 CO<sub>2</sub>.

**Depuis 2011, tous les véhicules achetés par l'entreprise sont des véhicules ECO<sub>2</sub>.**

## 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, désincrétant, détergent, cire, shampooing moquette ...) sans pictogramme de danger.

**Nous avons réalisé en 2011 des audits internes pour vérifier la bonne utilisation des produits.**

**Nous n'avons pas constaté d'écarts sur l'ensemble des audits réalisés. 100% des produits courants sont des produits écolabels et la majorité des produits de remise en état sont sans pictogramme de danger (les seuls cas où nous rencontrons des produits avec pictogramme de danger, ces produits sont imposés par nos clients).**

## **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.

**De plus en place, nous mettons en place ce type de matériel pour les clients qui en font la demande.**

## **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 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).

**Pour l'année 2011, nous avons rédigé des affiches permettant de communiquer à nos salariés les bonnes pratiques.**

### **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.



# Corruption

## Politique générale de l'entreprise

Nous avons mis en place depuis de nombreuses années une politique commerciale qui détermine les missions et objectifs des équipes commerciales. Cela permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

## Sélection de nos fournisseurs

Nous avons à cœur de réaliser des choix objectifs en comparant la qualité et le prix des équipements, du matériel, des machines et des produits fournis.

Nous faisons systématiquement établir plusieurs devis parmi les fournisseurs sélectionnés selon un cahier des charges défini et identique pour tous les fournisseurs consultés.

Nous ne favorisons pas un fournisseur par rapport à des critères subjectifs, nous nous attachons à rester objectifs et impartiaux.