



DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT 2012

Créée en 1997, SHCB est aujourd'hui la 10ème société nationale de restauration collective.

Société familiale et indépendante, nous proposons à nos clients des solutions de prestations de services en restauration scolaire, d'entreprise, santé, médico-social et petite enfance.

Inscrite depuis 2011 au Pacte Mondial des Nations Unies, la société SHCB atteste respecter et soutenir les dix principes du Global Compact en termes de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous avons le plaisir de vous confirmer le soutien continu de SHCB au Pacte Mondial et de renouveler notre engagement afin de promouvoir ses principes et valeurs fondamentales.

Nous vous exprimons notre volonté d'être acteur dans les évolutions de notre environnement dans notre sphère d'influence en les intégrant directement dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendons public ci-après le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Meilleures salutations,

Maxime Bobbia



CONTENU

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	2
NOS PRINCIPES PARTAGES	2
NOS ENGAGEMENTS	2
• Favoriser l’insertion professionnelle	2
• Favoriser l’évolution professionnelle	3
• Prévention contre la discrimination.....	4
• Favoriser le bien-être dans l’entreprise	6
PRINCIPES RELATIFS A L’ENVIRONNEMENT	7
NOS PRINCIPES PARTAGES	7
NOS ENGAGEMENTS	7
• Développer notre politique d’achat responsable et de proximité	7
• Prestations de solutions de services verts	9
• Livraison de nuit.....	10
• Informer et sensibiliser	10
PREVISIONNEL 2013	12
• Réduction de notre empreinte carbone	12
• Charte Certibruit.....	13
• Réduction de nos déchets des activités de bureaux	13



PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

NOS PRINCIPES PARTAGES

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

NOS ENGAGEMENTS

Tous nos collaborateurs doivent pouvoir s'intégrer, développer et élargir leur compétence, accroître leur responsabilité et améliorer leur performance quelles que soient leur qualification ou leur origine. C'est grâce à nos collaborateurs que nous sommes devenus l'alternative aux grands groupes de la restauration collective.



Favoriser l'insertion professionnelle

Conscient que les premières semaines de prise de poste sont importantes dans la réussite d'une intégration, SHCB met un point d'honneur à l'accueil des nouveaux collaborateurs. Une bonne intégration est la clé de la performance et de la satisfaction des convives.

▪ Objectifs

L'objectif de la société est divisé en 3 parties:

- Favoriser les conditions de travail du collaborateur dès son intégration
- Stipuler les droits et devoirs des employés
- Informer les salariés sur les conditions de travail notamment en termes d'hygiène et de sécurité

▪ Mise en œuvre

Pour réaliser ces objectifs, la société a choisi de travailler sur son livret d'accueil, validé en interne le 1^{er} octobre 2012.

Il permet au nouvel arrivant de faire connaissance avec l'entreprise, son organisation et d'être informé sur ses droits et ses avantages :

Il informe les salariés dès leur entrée dans la société, sur leurs droits (exemple : connaître le travail à réaliser) et leurs devoirs (exemple : préserver le matériel) : pour cela ils retrouvent au sein du livret des informations concernant leurs horaires de travail, leurs congés payés, les directives à suivre en cas d'absence pour maladie ou accident de travail...

Il permet aux nouveaux entrants de connaître les bases du système d'hygiène et de sécurité sur leur lieu de travail : le livret informe sur le respect de l'hygiène avec un descriptif des



équipements de protections individuels à porter et fait référence par exemple aux conduites à tenir en cas d'accident, d'incendies.

Il améliore le bien-être en entreprise et diminue la notion de stress, en permettant aux nouveaux entrants de mieux réussir leur intégration et en leur donnant toutes les informations nécessaires pour être efficaces à leur poste de travail : le livret présente l'entreprise et mentionne les interlocuteurs privilégiés avec les coordonnées des personnes ayant un lien direct avec le poste de travail (supérieur hiérarchique, service RH...).

En accompagnement de ce livret, nous avons mis en place un système de tutorat intra-entreprise personnalisé : chaque salarié est ainsi aidé dans son intégration par un autre salarié de fonction équivalente qui le sécurise dans ses éventuelles questions ou ses besoins d'éclaircissement.

▪ **Mesure des résultats**

La mesure des résultats et de la pertinence se fait par plusieurs indicateurs :

- Quantitatif : Statistiques liées à la fiche d'évaluation d'intégration et au nombre d'intégrations dites « réussies »
- Qualitatif (résultats sur long terme) : nombre de retours positifs concernant le livret et les informations fournies.



Favoriser l'évolution professionnelle

Des salariés qui évoluent sont le meilleur gage de la progression du groupe SHCB. Pour mieux répondre aux demandes de nos clients et convives, SHCB fait évoluer les savoir-faire et compétences de ses collaborateurs.

▪ **Objectifs**

L'objectif de la société est divisé en 3 parties:

- Accompagner chaque salarié dans son projet d'évolution professionnelle
- Développer l'employabilité des nos collaborateurs pour qu'ils accèdent à des postes hiérarchiques supérieurs

▪ **Mise en œuvre**

La part du budget consacrée à la formation des salariés SHCB est croissante
Tous nos collaborateurs peuvent lors de leur entretien individuel formuler leur souhait d'évolution et de formation.



ETAPE 7 : PLAN DE DEVELOPPEMENT PERSONNEL

1) Formations souhaitée pour les 12 prochains mois:	
2) Restitution Evolution envisagée :	Délai :
3) Souhait d'évolution du collaborateur :	Mobilité géographique :

▪ Mesure des résultats

La mesure des résultats et de la pertinence se fait par plusieurs indicateurs :

- Quantitatif : Part du budget consacré à la formation de nos salariés, nombre de demandes de DIF et de VAE
- Qualitatif (résultats sur long terme) : nombre de retours positifs concernant l'accès à la formation

	2011	2012
Nombre de demandes de DIF (Droit Individuel de Formation)	2	3
Nombre de demandes de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	0	1



Prévention contre la discrimination

SHCB travaille en collaboration avec des partenaires locaux pour favoriser le retour à l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion professionnelle (jeunes, publics prioritaires, seniors ou personnes en situation de handicap...), en luttant contre les discriminations.

▪ Objectifs

Les objectifs de la société sont :

- Faire respecter le droit du travail notamment concernant le principe de non-discrimination
- Réduire les inégalités en fonction de deux facteurs de diversité que sont le sexe et l'âge



■ Mise en œuvre

Pour réaliser ces objectifs, la société a choisit de travailler sur la création de tableaux de répartition selon différents facteurs de diversité tels que l'âge et le sexe. Ces tableaux vont permettre de :

Favoriser le retour à l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion professionnelle (jeunes, publics prioritaires, seniors ou personnes en situation de handicap...) en participant notamment aux journées d'information au sein de l'AFPA (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) et de l'EPIDE (Etablissement Public d'Insertion de la Défense) sur les différents métiers de la restauration collective. SHCB travaille en partenariat avec le Pôle Emploi afin de promouvoir l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Réduire les écarts à l'embauche entre les hommes et les femmes : les tableaux sont réalisés mensuellement ce qui permet d'avoir un suivi régulier et annuel si besoin, ils récapitulent le nombre d'heures réalisées par les femmes et par les hommes en prenant l'âge en compte.

Harmoniser nos équipes de travail sur des facteurs de diversité tel que l'âge et le sexe : les tableaux font également référence à la catégorie socioprofessionnelle et sont réalisés mensuellement.

■ Mesure des résultats

La mesure des résultats se fait par plusieurs indicateurs :

- Quantitatifs : Pourcentage de femmes, pourcentage d'hommes, pyramide des âges
- Qualitatifs (résultats sur long terme) : nombre de retours concernant l'ambiance de travail au sein des équipes.

	2011	2012
% de femmes	57.46 %	58.37 %
% d'hommes	42.53 %	41.63 %
% de personnes en situation de handicap	6.18 %	6.20 %
Nombre de stagiaires	Entre 40 et 50	Entre 40 et 50
Nombre d'apprentis	0	5





Favoriser le bien-être dans l'entreprise

SHCB mène de nombreuses actions pour améliorer les conditions de vie et optimiser le capital humain de l'entreprise en développant le potentiel santé/bien-être de ses collaborateurs.

▪ **Objectifs**

L'objectif de la société est:

- D'améliorer les conditions de travail des salariés et leur bien-être.

▪ **Mise en œuvre**

Pour réaliser ces objectifs, la société a choisi d'améliorer la réalisation de ses entretiens annuels notamment par une modification de la trame d'entretien. Celle-ci va permettre d'identifier les causes de stress et les sources de mal-être au travail: la trame de l'entretien modifiée permet par la création d'une partie nommée observations du collaborateur d'évaluer la satisfaction du salarié en fonction du poste de travail, de l'environnement de travail, de l'ambiance au sein de l'équipe et avec la hiérarchie et cela avec un espace « commentaires » pour laisser les salariés s'exprimer sur ce thème de bien-être au travail.

PARTIE 3 – OBSERVATIONS DU COLLABORATEUR

Satisfaction du collaborateur	Excellent	Satisfaisant	A développer	Commentaires
Dans le poste (fonction & activités)				
Environnement de travail				
Au sein de l'équipe				
Avec la hiérarchie				

▪ **Mesure des résultats**

La mesure des résultats et de la pertinence se fait par plusieurs indicateurs :

- Quantitatifs : nombre d'entretiens annuels réalisés, statistique des évaluations (nombre de salariés satisfaits par rapport au nombre total)
- Qualitatifs (résultats sur long terme) : nombre de retours concernant le bien-être au travail.



PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

NOS PRINCIPES PARTAGES

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

NOS ENGAGEMENTS



SHCB est une société qui a intégré depuis sa création (1997) les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Cette démarche consiste à prendre en compte les préoccupations sociales, environnementales et économiques de notre activité afin d'adopter de meilleures pratiques et contribuer à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement.

Depuis sa création, SHCB est sensible aux préoccupations environnementales, aux économies d'énergie et de matières premières, c'est pourquoi SHCB a mis en place un comité développement durable qui réunit une équipe inter-fonctionnelle de collaborateurs. Ce comité échange sur les bonnes pratiques et les objectifs à atteindre.

SHCB a notamment élaboré une charte éco-responsable qui s'appuie sur les valeurs du groupe partagées par tous les hommes et toutes les femmes de l'entreprise.



Développer notre politique d'achat responsable et de proximité

SHCB a développé une politique d'achat responsable qui privilégie les circuits courts, le groupe s'engage dans des relations responsables et durables vis-à-vis de ses fournisseurs et met en place des actions pour réduire les impacts environnementaux liés à son activité.

Chaque fournisseur s'engage à respecter un cahier des charges qui intègre les préoccupations liées à l'environnement et à l'éthique : interdiction de produits étiquetés OGM, connaissance de la traçabilité des produits, réalisation de fiches produits pour pouvoir détecter les ingrédients allergènes, produits issus de la pêche responsable, des produits de qualité certifiés...

▪ Objectifs

Les enjeux d'une telle démarche sont de :

- Promouvoir une alimentation de qualité en proposant à nos convives des produits biologiques d'origine rhônalpine (circuits courts)
- Faciliter l'accès à une alimentation de qualité, de promouvoir le développement de l'agriculture biologique rhônalpine



- Créer du lien entre tous les acteurs du « champ à l'assiette » (le producteur, le consommateur final, notre client, SHCB et les acteurs logistiques).

■ Mise en œuvre

Sachant que la production d'huile de palme est responsable de la déforestation massive en Indonésie et Malaisie, SHCB a décidé de ne plus en utiliser dans ses cuisines, elle l'a remplacée par de l'huile de tournesol. Néanmoins nous pouvons tout de même trouver de l'huile de palme dans certains produits, nous travaillons donc en collaboration avec nos fournisseurs pour qu'ils en réduisent la teneur.

De plus, SHCB fait partie des premières entreprises de restauration collective de la région à s'être engagée dans le projet « Manger bio et local en entreprise ». Ce projet propose un programme d'actions destiné aux entreprises qui a pour but d'introduire de façon régulière et croissante des produits biologiques locaux en restauration d'entreprise, avec un objectif final de 20% d'approvisionnement bio et local.

■ Mesure des résultats

Notre volume d'approvisionnement bio et local a connu une augmentation de plus de 10% entre 2011 et 2012*.

2011	BIO	RHÔNE ALPES	BIO RHÔNE ALPES	BIO CE	TOTAL
BOF	21780	11558	5770	0	39108
EPICERIE	17401		2262	688	19663
FRUITS ET LEGUMES	52356	66347	1279	0	119982
PAIN	19638	0	0	0	19638
SURGELES	18047	0	0	0	18047
VIANDES	12871	8618	2243	0	23732
TOTAL					240170
2012	BIO	RHÔNE ALPES	BIO RHÔNE ALPES	BIO CE	TOTAL
BOF	41751	13515	2120	0	57386
EPICERIE	17704		4813	0	22517
FRUITS ET LEGUMES	66050	38135	3760	0	107945
PAIN	21200	0	0	0	21200
SURGELES	32307	5690	4008	0	42005
VIANDES	7825	6415	560	0	14800
TOTAL					265853

*Chiffres communiqués en nombre d'unités





Prestations de solutions de services verts

▪ Objectifs

Proposer des prestations de solutions de services verts afin d'être acteur dans les évolutions de notre environnement au sein de notre sphère d'influence.

▪ Mise en œuvre

SHCB peut proposer à ses clients une prestation de bio-nettoyage qui permet aux établissements d'obtenir une hygiène et une propreté impeccables et irréprochables.

SHCB propose également un procédé 100% biologique et respectueux de l'environnement afin de traiter les graisses et neutraliser les odeurs en toute sécurité.

SHCB s'est associée à la société GS Environnement afin de proposer des prestations de services liées à l'analyse de l'environnement des cuisines et qui prônent l'utilisation de produits actifs 100% biodégradables.

▪ Mesure des résultats

Les avantages de ces solutions sont multiples :

- Les produits d'entretien ne sont plus nécessaires
- Economie d'eau
- Plus de rejet dans les eaux usées
- Le personnel n'est plus exposé aux produits chimiques

Et si toutefois, ces prestations ne répondent pas aux attentes de ses clients, SHCB propose l'utilisation de produits d'entretien éco-labellisés.

	2011	2012
Produit Lavage machine ECOLABEL 20 L	260	660
Détartrant ECOLABEL bidon 5 L	130	170
Produit Plonge manuelle ECOLABEL 10 L	120	80
Nettoyant multi-usage ECOLABEL bidon 5 L	215	260
Produit ECOLABEL rinçage 10 L	20	260
Papier toilettes (paquets)	6441	7643

*Chiffres communiqués en nombre d'unités



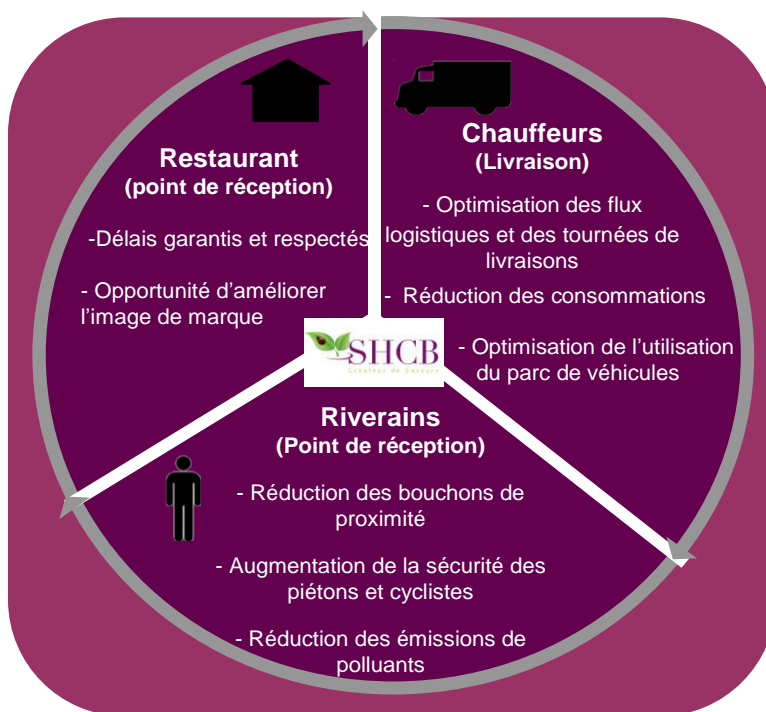


Livraison de nuit

▪ Objectifs

La congestion constatée en ville à certaines heures de la journée a amené SHCB à se poser la question du partage de la voirie dans le temps. L'objectif étant de sauvegarder la mobilité des personnes ainsi que leur qualité de vie et leur environnement.

▪ Mise en œuvre



▪ Mesure des résultats

Meilleure qualité de l'air avec moindre émissions de Co2, Nox et particules (réduction des niveaux de congestion moyens, amélioration de la sécurité routière, meilleur partage de la voirie dans le temps).



Informer et sensibiliser

▪ Objectifs

SHCB s'engage à participer à la sensibilisation au développement durable de nos parties prenantes et à assurer la diffusion de bonnes pratiques.

Le secteur de l'enseignement représentant une part importante de notre activité, il est de notre responsabilité d'accompagner les enfants et adolescents à l'éducation au développement durable. L'adoption de bons comportements en matière de développement durable dès le plus jeune âge est primordiale.



■ Mise en œuvre

Tout au long de l'année, des animations spécifiques sont mises en place pour aborder le thème du développement durable : semaine du développement durable, quinzaine du commerce équitable, semaine du goût...

SHCB peut également proposer à ses clients la mise en place d'un mobilier de tri des déchets afin que les convives se sentent impliqués dans la démarche environnementale.

Il s'agit d'une borne de pré-tri des déchets, ludique et pédagogique, située dans la zone de débarrassage qui sensibilise et incite au tri.



De plus, nous formons nos équipes aux éco-gestes (trier et valoriser les déchets, réduire la consommation de gaz et d'électricité et réduire la consommation d'eau) et nous sensibilisons nos clients, nos convives et notre personnel pour qu'ils soient conscients que l'eau potable est précieuse.



PREVISIONNEL 2013



Réduction de notre empreinte carbone

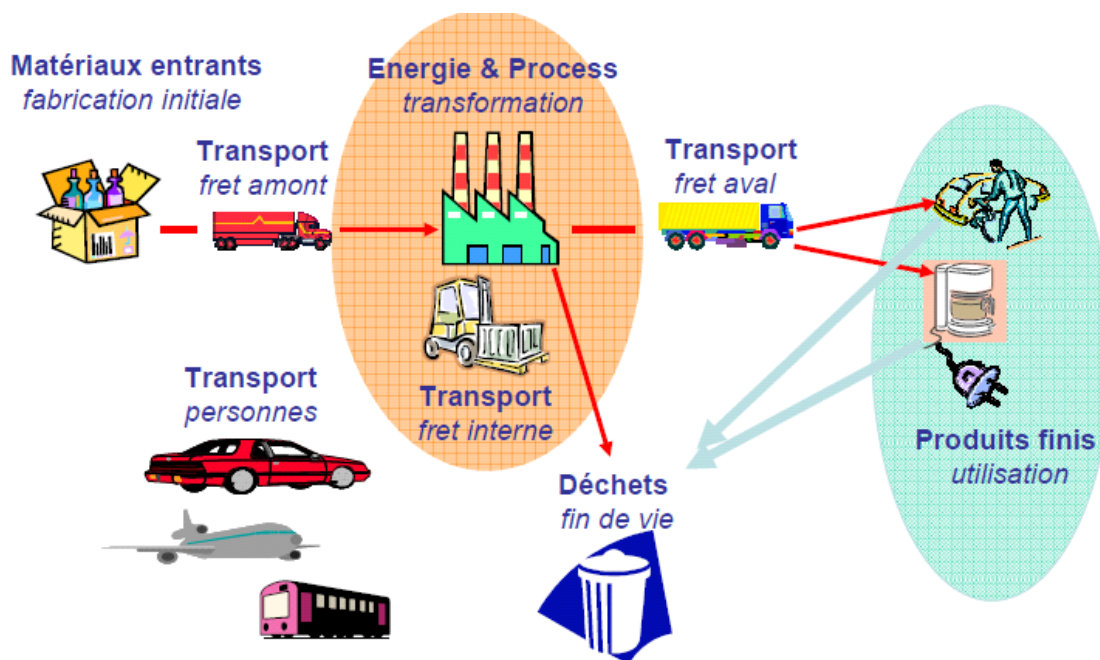
▪ Objectifs

Mieux comprendre les enjeux liés à notre activité. Informer et sensibiliser notre personnel puisqu'il s'agit d'une démarche transversale touchant tous les services et activités de l'établissement.

▪ Mise en œuvre

Dans le cadre de sa politique de développement durable, SHCB va mettre en place son premier bilan carbone sur la cuisine centrale de Claveyson (26).

Ce bilan va permettre de mesurer la consommation de CO2 (selon les méthodes de calcul de l'ADEME - Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie) de la cuisine et d'identifier les sources émettrices afin de pouvoir mettre en place une démarche de progrès et de réduction de ces émissions (achats, livraisons, gestion des énergies et traitement des déchets).





Charte Certibruit

▪ Objectifs

Une enquête nationale « Les nuisances environnementales des transports : ce qu'en disent les français » réalisée en 2008 par le Laboratoire transport environnement de l'INRETS a confirmé que les bruits émis par les transports sont considérés comme la première nuisance environnementale vécue au quotidien dans les domiciles français.



▪ Mise en œuvre

SHCB entend poursuivre sa démarche environnementale en signant la charte Certibruit qui implique :

- l'utilisation de matériel de transport et de manutention silencieux,
- des aménagements spécifiques
- des aménagements de voirie et de stationnement aux abords des sites de livraison
- la formation et la sensibilisation du personnel selon un programme défini par l'AFT IFTIM, le CIDB et le Cemafruid
- le recueil des éventuelles plaintes des riverains par un service d'assistance téléphonique indépendant géré par le CIDB.

Exemples de bonnes conduites SHCB appliquées :

- La manipulation précautionneuse du matériel et des supports de manutention
- Des échanges verbaux à niveau sonore raisonnable
- La mise au ralenti du groupe frigorifique



Réduction de nos déchets des activités de bureaux

▪ Objectifs

SHCB souhaite poursuivre ses économies de papier en privilégiant les moyens de communication électroniques.

▪ Mise en œuvre

SHCB entend poursuivre ses économies de papier en exigeant que tous les résultats d'analyse qualité soient désormais transmis en ligne, ce qui permettra une économie de 2370 feuilles de papier par an, soit environ 5 ramettes de papier de 500 feuilles.

