

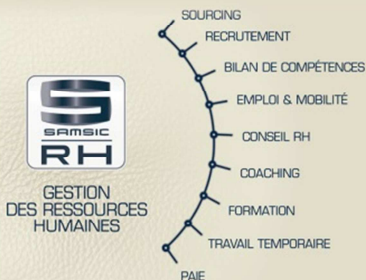
## Communication sur le Progrès – 2013



www.samsic.com

Groupe Samsic  
6, rue de Châtillon - Z.A. La Rigourdière  
CS 57745  
35577 CESSON SÉVIGNÉ CEDEX  
Tél. : 02 99 86 92 90  
Fax : 02 99 41 89 59

### DES SERVICES A PORTÉE DE MAIN



En 2012, le Groupe Samsic poursuit sa croissance notamment par l'acquisition de deux entreprises dans les métiers du facility-management et de la propreté.

Le groupe, organisé autour de trois grands pôles : Samsic Facilities, Samsic RH et Samsic + représente près de 70000 salariés pour un chiffre d'affaires de 1,4 milliard d'euros.

Cette croissance repose bien évidemment sur des valeurs importantes, incontournables illustrées par notre adhésion à la marque « Bretagne ». Ceci témoigne de notre engagement aux valeurs développées par notre région Bretagne et également dans notre charte éthique : respect des salariés, respect des clients...A ce titre une nouvelle politique du Groupe Samsic a été développée et diffusée auprès de l'ensemble de nos agences. (Voir Politique Générale Groupe Samsic jointe)

Pour l'ensemble de ces raisons, l'adhésion au Global Compact depuis 2005 reste non seulement une évidence mais plus encore une nécessité, en effet être partenaire du Global Compact et mettre en œuvre des actions répondants aux dix chapitres du Global Compact est une continuité logique de notre politique économique, sociale et environnementale. L'intégration de nouvelles entreprises à ces principes est une priorité pour le Groupe Samsic.

Les droits de l'homme, les conditions de travail notamment vis à vis de nos fournisseurs, l'environnement et tout particulièrement la lutte contre la corruption sont autant de sujets sur lesquels le groupe Samsic s'investit tout particulièrement avec une grande détermination.

Aussi Christian Rouleau Président Directeur Général renouvelle, pour la neuvième année, son engagement et celui de l'ensemble de ses collaborateurs en faveur du Pacte Mondial et de ces dix principes fondamentaux.

Christian Rouleau  
Président Directeur Général  
Groupe Samsic



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Développement  
DURABLE  
SAMSI

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## Illustration du principe N°10

En 2011, nous avons fait une analyse de risques par zone géographique, par secteur d'activité et au sein du groupe.

En 2012, suite à cette analyse, les dispositions prises ont démontré leur efficacité puisque nous n'avons constaté aucun écart sur l'ensemble des risques identifiés.

Néanmoins, de manière préventive, nous avons élargi le spectre des mesures de maîtrise par une disposition d'ordre juridique intégrée dans les contrats de travail des collaborateurs dirigeants et commerciaux.

Cette disposition se traduit par l'insertion de trois clauses anti-corruption dans les nouveaux contrats de travail notifiant :

- L'interdiction d'avoir recours à des actes de corruption,
- L'interdiction d'accepter ou de solliciter un avantage, quel qu'il soit, en échange de l'exécution d'un acte,
- L'interdiction d'accepter ou de solliciter un cadeau, une faveur ou un avantage venant d'un collaborateur ou d'une relation d'affaire.

Pour compléter ces informations, le dispositif déployé par Samsic concerne non seulement la lutte contre la corruption mais également le comportement managérial. Ces deux composantes sont accompagnées d'une méthode et d'outils qui contribuent à l'adoption d'un comportement éthique par l'ensemble de nos collaborateurs.

1. **La charte éthique**, traduction de la politique d'incitation au comportement éthique en date du 11 novembre 2011.
2. **Le guide de comportement éthique** en date du 2 mai 2012.

Il a pour objectif d'aider l'ensemble des collaborateurs à comprendre leur rôle dans la politique menée par l'entreprise en matière d'intégrité et de comportement éthique.

Chaque principe de responsabilité sociétale et chaque valeur de l'entreprise est décliné et illustré à travers des exemples et des contre-exemples de pratiques à risques du point de vue managérial vis-à-vis des collaborateurs et du point de vue de la corruption vis-à-vis des parties prenantes externes.

3. **L'éthico-test**, sorti en date du 8 mars 2012 : permet de se poser les bonnes questions lors d'une prise de décision pouvant présenter un risque de non respect de l'éthique



## 1 - MA DÉCISION :

- ☞ Respecte-t-elle la loi?
- ☞ Respecte-t-elle la charte éthique de l'entreprise?
- ☞ Est-elle juste et bienveillante?
- ☞ Comment serait-elle perçue par mes proches (famille, amis, collègues...)?

**SI MA DÉCISION NE RESPECTE PAS CES VALEURS, ...**

Les bonnes questions pour le respect des principes de responsabilité sociétale & les valeurs de l'entreprise.



## 2 - LE DÉBAT : QUI A CONDUIT À MA DÉCISION

- A-t-il bien eu lieu?
- Si j'étais à la place de ceux à l'appliquer, la garderais-je positivement?
- Un doute subsiste : t'en avec votre sensible hiérarchique.

**QUE JE PRENDS OU QUE JE FAIS EN RISQUE**

respect des principes de valeurs de l'entreprise.

Il est à souligner :

- qu'aucune affaire de corruption n'a été observée,
- qu'aucune affaire judiciaire n'est en cours,
- qu'aucune amende n'a été enregistrée à aucun moment de la vie de l'entreprise.

## Droit de l'homme et lutte contre la discrimination

### Illustration des principes N° 1, 2 et 6

Les droits de l'homme sont un principe prioritaire dans la démarche du Groupe. Aussi, le Président Directeur Général du groupe SAMSIC dans son engagement développement durable affirme sa volonté d'être en amélioration continue pour cette thématique.

Les actions engagées en la matière sont :

- La lutte contre les discriminations au travers de la charte diversité
- L'approche managériale déployée dans le cadre du respect des principes et des valeurs de l'entreprise par la promotion d'un comportement éthique.

### La Charte diversité



La charte diversité a été signée le 8 mars 2011, notre démarche de déploiement s'est articulée en trois phases :

- Sensibiliser aux six engagements de la charte diversité
  - Structurer un processus de recrutement orienté compétences
  - S'assurer de la non discrimination dans le processus de formation et dans l'évolution de carrière.
- La sensibilisation aux six engagements de la charte diversité passe par les « 60 minutes chronos pour le développement durable », moment dédié à l'information et à l'échange relatif à la responsabilité sociétale. Cette intervention récurrente touche l'ensemble des responsables de services du siège et des chefs d'établissements et d'agences.
- Le processus de recrutement a été structuré de manière à être avant tout objectif. Il est opérationnel depuis avril 2012 dans une nouvelle configuration articulée de la façon suivante :
- Expression du besoin construite par le manager local et remontée au service RH centralisé ;
  - Recherche par les services RH centralisés de candidats et présélection sur cv;
  - Entretiens des candidats sélectionnés menés par les services RH se déplaçant sur site à partir des compétences affichées sur les cv ;
  - Entretien des personnes présélectionnées par les managers en local
  - Validation et recrutement

Samsic RH a démarré une procédure de recrutement originale pour être plus objectif. Il s'agit de mener 3 entretiens physiques après l'entretien téléphonique. Le jury se compose de trois personnes qui listent et ajustent leurs appréciations au fil des entretiens. Le jury se réunit à l'issue des trois entretiens pour comparer leurs appréciations et prendre une décision finale. La démarche de recrutement en SAP a d'ailleurs été certifiée.

- Evolution de Carrière :

L'évolution interne fonctionne puisqu'on a fait évoluer plusieurs personnes du terrain qui sont montées au grade de chef d'exploitation et chefs d'équipe qui sont devenus chef de site. On privilégie la promotion interne quand on crée un poste. Le taux de promotion dans le Groupe pour les salariés fonctionnels est de 5,56%.

- La lutte contre la discrimination a pris d'autres formes auxquelles les parties prenantes ont été associées, notamment au travers d'une politique spécifique aux personnes à mobilité réduite, l'égalité homme/femme sur le plan de la rémunération, l'accord sénior...

## L'approche managériale

Du point de vue managérial, les droits de l'homme font appel à un devoir de vigilance ainsi qu'à la prévention de toute complicité. Ceci passe par l'engagement de tous les managers dans leur rôle à jouer au quotidien.

Les actions menées pour cette thématique sont les suivantes :

- Sensibilisation dans le cadre des « 60 mn chronos pour le développement durable ». L'idée a germé courant 2011 et a vu sa mise en œuvre en décembre. Elle met en évidence les bonnes pratiques identifiées dans le Groupe, présentées par les acteurs eux-mêmes (cadres et responsables de sites).
- Une charte éthique et son guide de compréhension ont été déployés en 2012.



[www.samsic.com](http://www.samsic.com)

Groupe Samsic  
6, rue de Châtillon - Z.A. La Rigourdière  
CS 5745  
33577 COSSON SÉVIGNÉ CEDEX  
Tél. : 02 99 86 82 80  
Fax : 02 99 41 89 59

**DES SERVICES  
A PORTÉE DE MAIN**





**GROUPE  
SAMSIC**  
LE SERVICE A UN NOM

**CHARTRE  
éthique**  
SAMSIC

La charte éthique a pour but d'inciter l'ensemble des collaborateurs à mettre en œuvre un comportement éthique dans leurs prises de décision et leur management au quotidien.  
Cette démarche s'appuie d'une part sur la présente charte éthique et d'autre part sur l'adoption d'une aide à la décision que constitue l'éthico-test.

Les sept principes de responsabilité sociétale à respecter sont les suivants :

- Recevabilité,
- Transparence,
- Comportement éthique,
- Respect des intérêts des parties prenantes,
- Respect des principes de légalité,
- Respect des normes internationales de comportement,
- Respect des droits de l'homme.

Ainsi que les trois valeurs :

- Respect du client,
- Respect des salariés,
- Respect économique de l'entreprise dans le cadre du marché.

J'attends de chaque décisionnaire, qu'il respecte ces principes et valeurs, dans ses pratiques managériales ou lors de prises de décisions engageant l'entreprise. Afin de vous y aider, vous devrez appliquer l'éthico-test qui déroule les questions essentielles à se poser lors de la prise de toute décision, illustré par le guide de compréhension de ces principes et valeurs.

Christian ROULLEAU  
Président Directeur Général Groupe Samsic  
Le 15 avril 2013



**GROUPE  
SAMSIC**  
LE SERVICE A UN NOM

## Guide de comportement éthique

**Quelle est la vocation du guide?**

Aider l'ensemble des collaborateurs à comprendre leur rôle dans la politique menée par l'entreprise en matière d'intégrité et de comportement éthique  
Le comportement éthique concerne :

- Le Respect des lois : code du travail
- La non discrimination : raciale, religieuse, homophobe,...
- La lutte contre la corruption : proposer des pots de vins...
- Le respect de l'intégrité des hommes : harcèlement...
- Le respect de l'intégrité de l'environnement : pollution accidentelle par produit chimique...

**Quel est le dispositif mis en place par le groupe dans le cadre de cette politique éthique ?**

Le dispositif déployé par SAMSIC en matière d'éthique repose sur trois grands outils

1. La charte éthique
2. Le présent guide de comportement éthique
3. L'éthico-test

Des dispositions contractuelles complètent ces outils :

- conditions générales de vente
- conditions générales d'achat
- clauses dans les contrats de travail

**La charte éthique comment ça marche?**

La charte éthique repose sur deux grands thèmes

1. Ethique au sein de l'entreprise dans la relation managériale avec les collaborateurs
2. Ethique externe dans le cadre des affaires

L'ensemble des principes et les valeurs affirmées dans la charte s'appliquent à ces deux thèmes

**A quoi sert l'éthicotest?**

Permet de se poser les bonnes questions lors d'une prise de décision pouvant présenter un risque de non respect de l'éthique

## Illustration des principes N° 4 et 5

### Questionnaire Achat

Sur l'année 2011, un questionnaire a été adressé à 29 fournisseurs représentant 85% des commandes passées dans le cadre de la Propreté.

L'exploitation des 19 questionnaires retournés a permis d'identifier des lacunes en matière de lutte contre les droits de l'homme quant au travail des enfants et au travail forcé ; leurs réponses étant négatives quant à l'engagement d'actions ou au contrôle mis en place.

En 2013, ce questionnaire s'est enrichi et fera parti intégrante du bilan d'évaluation des fournisseurs. Cette nouvelle approche permettra une analyse plus approfondie et plus précise et le cas échéant pourra décider du déréférencement d'un fournisseur si certains critères de ce fournisseur ne répondent pas aux valeurs de l'entreprise.

## Illustration du principe N°3 :

### Liberté d'association et droit de négociation collective

Le Groupe SAMCIC s'attache à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

A titre d'exemple dans la branche propreté, les partenaires sociaux sont régulièrement invités par les Sociétés qui composent la branche à négocier des Accords dont la mise en place est prévue et encadrée par la Loi. Ainsi on peut citer pour les années 2010, 2011 et 2012 la conclusion d'Accords sur le dispositif d'évaluation et de prévention du Stress au travail, de différents avenants aux Accords de Participation, d'Accords relatifs à la mise en place d'un Plan d'Epargne Entreprise, d'Accords sur l'Egalité Professionnelle...

Dans les structures comportant au moins un Délégué Syndical s'organisent également tous les ans les Négociations Obligatoires qui sont l'occasion d'un échange entre les partenaires sociaux et la Direction sur les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Enfin des Accords peuvent être conclus dans différentes Sociétés de la branche pour prendre en compte la particularité de certaines situations : On peut citer à titre d'exemple des Accords d'Etablissements relatifs à la reprise d'un site particulier ou encore des Accords de prorogation de mandats de représentants du personnel.

## Illustration du principe N°6

L'année 2011 a vu naître des accords collectifs en matière d'égalité H/F, de pénibilité pour l'ensemble du groupe. L'année 2012 aura été l'année de la consolidation des actions menées et du suivi des indicateurs durant les réunions auxquelles tous les responsables de centre de profits assistent.

La proportion de CDD reste très bas parmi les fonctionnels à 1.71%. La proportion de femmes dans l'ensemble du collège cadre est de 20.19% ; ce chiffre grimpe à 46% en incluant les agents de maîtrise et atteint 76.4% dans le collège des opérationnels.

Le groupe Samsic conforte son engagement en matière de handicap avec une proportion de 9.29% pour l'année 2012 soit 10.59% de plus que sur l'année 2011. Nous reviendrons plus largement sur ces résultats.

De même nous aborderons en priorité les résultats en matière de santé et sécurité au travail qui sont en nette amélioration depuis l'année dernière. Cette amélioration est la déclinaison de l'engagement développement durable du groupe.

D'autre part, le taux d'insertion des jeunes reste faible quel que soit le métier de SAMSIC. Il s'agit d'une piste de réflexion pour l'avenir.

## Améliorer la santé et la sécurité des salariés

La Santé et Sécurité au Travail est une priorité pour le Groupe SAMSIC et une attente forte pour l'ensemble des parties prenantes tant internes qu'externes.

### Indicateurs par métier :

Les indicateurs TF<sub>1</sub> (avec arrêt) et TG sont présentés par métier.

#### **Pour la Propreté :**

##### **TF<sub>1</sub> (avec arrêt) :**

2010 : 46.9

2011 : 40.2

2012 : 35.88

Moyenne du métier (Source FEP) : 35

##### **TG :**

2010 : 3.27

2011 : 3.11

2012 : 2.56

Moyenne du métier (Source FEP) : 2.7



**Pour la Sécurité (Samsic Sécurité) :**

**TF<sub>1</sub> (avec arrêt) :**

**TG :**

2010 : 27.56

2010 : 2.00

2011 : 20.26

2011 : 1.55

2012 : 15.54

2012 : 1.21

Moyenne du métier (Source CPAM) : 21.96

Moyenne du métier (Source CPAM) : 1.84

**Pour l'Emploi :**

**TF<sub>1</sub> (avec arrêt) :**

**TG :**

2010 : 84

2010 : 1.22

2011 : 76.07

2011 : 1.5

2012 : 64.46

2012 : 1.78

Le taux de fréquence est exprimé par le Comité Technique National selon un code couleurs :

- vert <60,
- orange < ou =100
- rouge au-delà.

Moyenne TG branche Samsic Emploi : 1.32

**Commentaires :**

Malgré un taux de fréquence en amélioration, il reste élevé au regard du classement du Comité Technique National. Le taux de gravité s'est légèrement dégradé pour 2012.

**Actions menées :**

**Pour le Groupe :**

**Acciline, l'outil ingénieux du service sécurité qui centralise et permet l'analyse ...**

Déployé pour les métiers de la Sécurité sur 2011, Acciline a vocation à être utilisé pour l'ensemble du groupe dans les années à venir. Il s'agit d'un site de gestion en ligne qui permet de renseigner, en temps réel, les

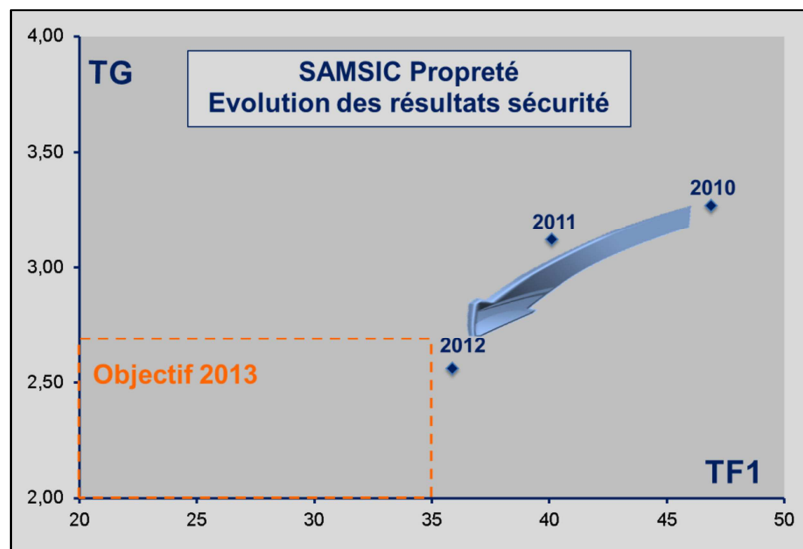
déclarations d'accidents de travail (AT) et de maladies professionnelles (MP). Les données enregistrées sont exploitées par le service sécurité qui peut à tout instant réaliser un reporting par type et par fréquence d'événement.

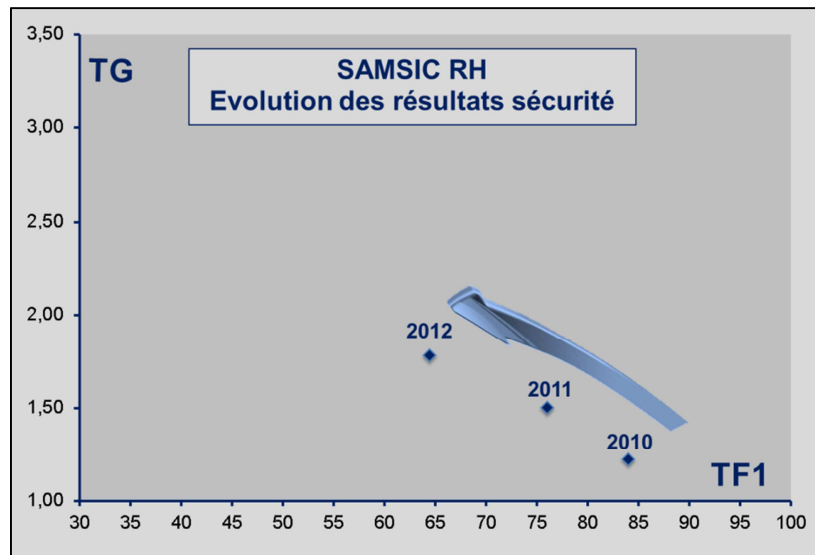
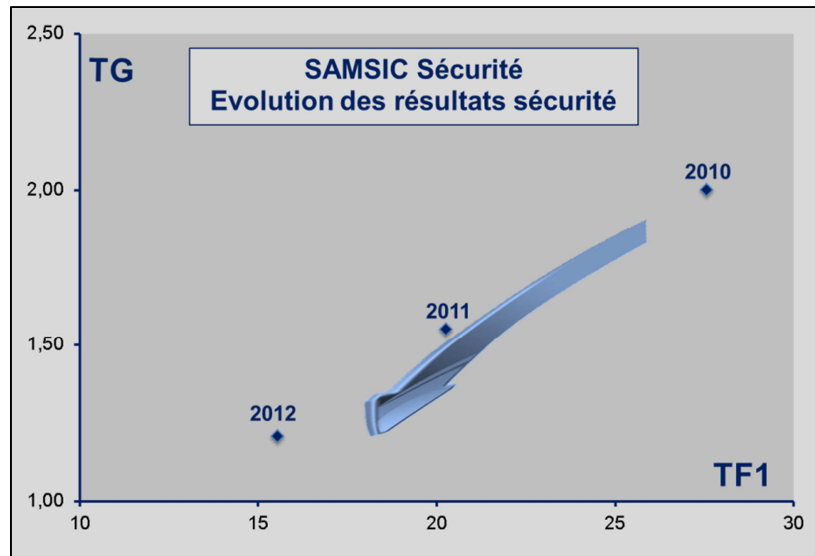
Un outil très complet qui permet de mener à bien :

- le contrôle et l'évolution des résultats dans chaque établissement,
- la communication instantanée auprès du service sécurité du groupe,
- l'analyse fine des circonstances et des conséquences des accidents,
- l'historique sur plusieurs années,
- la mise en place d'actions préventives et ciblées.

Les déclarations sont enregistrées par les établissements eux-mêmes et diffusées à la CPAM. Simultanément, des alertes mails et SMS sont envoyées à la hiérarchie. Chaque établissement a accès à son propre bilan de sécurité récapitulant le détail des arrêts et les caractéristiques des AT et des MP.

Outre la mise en place de l'outil Acciline qui permet une meilleure gestion au quotidien du suivi des accidents du travail et la mise en place d'actions préventives et ciblées auprès des centres de profits, le déploiement des modules de formation à la prévention des risques en 2012 a permis d'améliorer significativement les taux de fréquence et les taux de gravité pour l'ensemble des métiers du groupe (Exception faite du taux de gravité pour Samsic RH). Cette politique volontariste a démontrée tout son intérêt.





Afin de conforter cette démarche, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, un Challenge RSE a été mis en œuvre.

Ce Challenge a plusieurs objectifs :

- Il s'inscrit dans la démarche de développement durable du groupe,
- Il contribue à réduire l'accidentologie pour mieux travailler ensemble,
- Il récompense chacun pour ses initiatives originales qui pourront dans l'avenir être dupliqué dans les autres agences du Groupe.

**Le Challenge n°1** récompense le meilleur taux de progression TF et TG : 3 prix sont décernés.

Sélection des 3 gagnants (1 par métier) :

- Calcul des TF et TG sur 12 mois glissants
- Les 2 taux doivent être en amélioration ou à 0

- Pas d'accident mortel durant la période
- Pas de manquements graves et avérés au respect de la réglementation

Un prix de 5000 € (1 par métier) est attribué pour l'organisation d'un évènement en établissement ou agence.

**Le challenge n°2** est la meilleure innovation pour l'ensemble des métiers : 2 prix sont décernés.

Quelques exemples:

- Mode d'intégration d'un nouveau salarié dans l'entreprise
- Consommation de gazoil
- Consommation d'eau
- Nouveau matériel
- Plan de Déplacemen en Entreprise
- Formation innovante...

Pour participer, l'établissement ou agence Samsic doit monter et préparer un dossier. Un jury, composé de fonctionnels (Cadre, Maîtrise...), d'opérationnels et d'un comité de pilotage, jugera à partir d' une grille d'évaluation la qualité des dossiers présentés.

Les 2 prix (5000€ pour le 1er et 2500€ pour le 2<sup>ème</sup>) sont attribués pour l'organisation d'un évènement en établissement ou agence.

**Le Challenge n°3** est le prix du jury orienté vers le social et l'économique : 2 prix sont décernés.

Quelques exemples:

- Travail de jour pour aller vers l'ETP (propreté)
- Mise en place de postes aménagés (AT, Handicap)
- Initiative de reconnaissance qui permet de conserver un client.
- Méthode innovante de communication et de pilotage d'équipe pour réduire l'absentéisme et le turn-over...

Le mode de participation et les prix remis sont identiques au challenge n°2.

## Actions en faveur du handicap

### Indicateurs :

Taux de personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif global : en 2012 9.29% contre 8.4% en 2011 et 7.98% en 2010.

Nombre de personnes maintenues en emploi au niveau du groupe : 97 personnes en 2012 contre 70 en 2011 et en 2010. Le personnel est maintenu en partenariat avec les Services de Santé au Travail (SST) et le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

### Commentaires :

Le travail mené par les équipes du siège en partenariat avec les équipes opérationnelles a permis de consolider notre démarche. Enfin nous avons commencé notre réflexion sur la poursuite de nos engagements en faveur des personnes en situation de handicap et envisagé la création d'une entreprise adaptée permettant l'aboutissement de notre politique dans ce domaine. Nous pensons aboutir sur ce projet sur le second semestre 2013.

## Amélioration des conditions de travail

### ***Dans le domaine de la propreté : Vie professionnelle et vie personnelle : le travail en journée***

Dans le Chapitre amélioration des conditions de travail, une charte pour le travail en journée, unique en France, a été élaborée en Bretagne.

La charte pour le travail en journée signée à Rennes en décembre 2012 est née de l'initiative de donneurs d'ordres publics sous l'impulsion de la FEP Ouest.

Samsic est co-signataire de cette charte et à ce titre, une centaine de ses clients est potentiellement concernée par son application (pour un total d'environ 1500 clients sur la région Bretagne).

### Les avantages d'une telle démarche :

L'un des avantages forts pour le client est la transparence : « savoir qui intervient et ce qu'il fait ». Des correctifs peuvent être demandés au personnel, pour une meilleure réactivité. On passe d'un acte technique à une opération de service.

Le salarié est reconnu et valorisé. Ses conditions de travail sont améliorées

### Les freins à sa mise en place :

Un consensus doit être trouvé préférentiellement lors de la renégociation des contrats de façon tripartite : client, salarié, Samsic.

Le client doit accepter le principe de la présence des agents de propreté durant la journée,

Le salarié doit remettre en cause ses horaires et avoir de la disponibilité en journée,

L'entreprise Samsic doit veiller à la bonne organisation de la prestation, notamment par la formation de ses agents afin de concilier le travail en journée en présence des occupants des locaux.

Ainsi, une formation basée sur le savoir vivre et intitulée : « Compétences clés de la propreté » a été déployée.

## PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

### Illustration du principe N°7, 8 et 9

#### Développement des achats éco-responsables

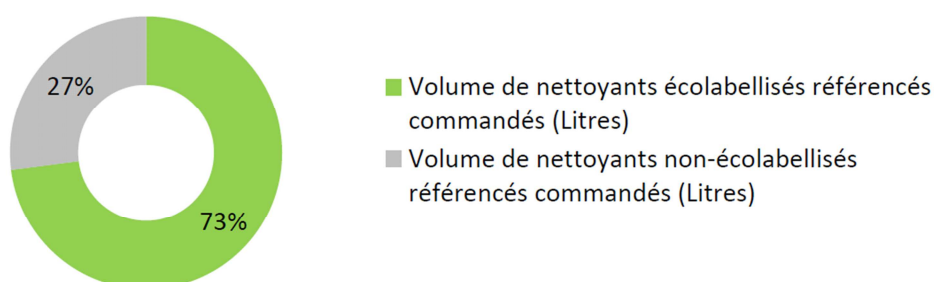
##### Nettoyants éco-labellisés (écolabel européen)



La direction des achats a poursuivi en 2012, comme elle le fait depuis 6 ans, sa politique d'utilisation des produits d'entretien éco-labellisés.

Sur l'ensemble des produits de nettoyage universels et sanitaires, Samsic Propreté avait annoncé la volonté de commander mensuellement 80%\* de nettoyants éco-labellisés durant l'année 2012.

Part de nettoyants éco-labellisés et équivalents non éco-labellisés commandés en 2012



\*% en litres des commandes issues du catalogue des achats interne

## Certification ISO 14001 de l'établissement de Valenciennes

L'établissement Samsic Propreté de Valenciennes a vu sa certification ISO 14001 : 2004 renouvelée suite à l'audit externe réalisé en Novembre 2012. Ses prestations de propreté tertiaires sont certifiées depuis 3 ans, gage d'un engagement responsable de l'établissement en faveur de l'environnement.

## Bilan réglementaire des émissions de gaz à effet de serre

Le premier bilan réglementaire des émissions de gaz à effet de serre de Samsic Propreté (conformément à L'article 75 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement) est téléchargeable à partir de notre site internet [www.samsic.fr](http://www.samsic.fr) ou en cliquant sur le lien suivant :

[http://www.samsic.fr/sites/www.samsic.fr/files/ressource/sites/www.samsic.fr/files/ressource/image/pdf/bilan-des-emissions-des-gaz-a-effet-de-serre\\_2011.pdf](http://www.samsic.fr/sites/www.samsic.fr/files/ressource/sites/www.samsic.fr/files/ressource/image/pdf/bilan-des-emissions-des-gaz-a-effet-de-serre_2011.pdf)

Les actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre engagées au cours des 3 prochaines années sont :

- Sensibiliser les usagers des locaux (établissements) aux éco-gestes
- Développer l'achat de véhicules moins consommateurs, hybrides et/ou électriques  
Objectif : 2% de véhicules de la flotte électriques (soit environ 40 véhicules)
- Etudier une offre de crédit-mobilité pour les conducteurs de véhicules de fonction
- Former l'ensemble des conducteurs de véhicules de société et de fonction à l'éco-conduite (976 stagiaires formés au 31/12/2012)
- Accroître le nombre de véhicules légers dont la moyenne du taux d'émission est inférieur à 120g de CO2/km
- Réaliser un Plan de Déplacements Entreprise (PDE)
- Obtenir des données fiables permettant de limiter l'incertitude associée aux émissions directes fugitives à 15% (actuellement de 50%)
- Opter pour des offres "Equilibre" du fournisseur EDF garantissant une quantité d'électricité issue de ses sources d'énergies renouvelables

## Contribution à l'atténuation des changements climatiques de la profession

Suite à une sollicitation de la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté et services associés) Samsic Propreté a contribué à la réalisation d'une plateforme\* en ligne de management carbone destinée à l'ensemble des acteurs du nettoyage industriel : « **CarbonArtik** ».

En effet, suite à une étude d'éco-conception\*\* du service de propreté (« **Enviropropre** ») réalisée entre 2008 et 2010, Samsic Propreté disposait de facteurs d'émission de gaz à effet de serre spécifiques à la profession dont la FEP a pu bénéficier.

A donc suivi une étape de validation et de compilation de ces facteurs d'émission nécessaires à la construction de la plateforme :

- analyse croisée des facteurs d'émissions existant avec ceux du projet Enviropropre
- analyse des facteurs : représentativité - documentation – incertitudes
- transfert de données disponibles de Samsic vers la FEP



Samsic Propreté a ensuite intégré le groupe d'entreprise chargé de tester la plateforme afin de s'assurer que cette dernière serait adaptée à la profession. Un bilan des émissions de gaz à effet de serre a donc été initié en interne (par un collaborateur formé à la maîtrise de l'outil Bilan Carbone®, accompagné d'un élève ingénieur stagiaire de l'Ecole des Métiers de l'Environnement). Ce bilan est suivi par la FEP afin de recueillir les retours d'expériences pouvant permettre des améliorations sur la plateforme.

En parallèle, Samsic Propreté a également participé à la rédaction d'un guide sectoriel sur la réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre. Ce projet, également soutenu par l'ADEME, porte tant sur les choix méthodologiques que sur les préconisations d'actions de réductions des émissions GES et la mesure de leurs impacts. Les recommandations issues du projet Enviropropre ont également pu contribuer à la définition de cette banque d'actions.

\*Cf. la présentation de la 1ère plateforme de gestion des émissions Carbone créée par la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) recommandée par l'ADEME.

<http://www2.ademe.fr/servlet/getDoc?cid=96&m=3&id=87256&p1=1&p2=1&ref=1>

\*\*Cf. Bilan de l'appel à projet recherche en éco-conception 2008

[http://ademe.typepad.fr/files/ecoconception\\_projet\\_samsic.pdf](http://ademe.typepad.fr/files/ecoconception_projet_samsic.pdf)