

**The Global Compact**  
United Nations Global Compact  
Two United Nations Plaza  
New York, NY 10017  
UNITED STATES

Charenton-le-Pont, le 05 septembre 2013.

**OBJET : Notre engagement,**

A nos partenaires et parties prenantes,

Conformément à notre courrier du 07 juin dernier concernant notre demande de délai supplémentaire d'envoi du COP, nous vous adressons ce jour, notre Communication sur le progrès.

Nous tenons à vous remercier pour le temps supplémentaire accordé pour la consolidation des résultats et la rédaction de notre COP.

Depuis notre intégration en 2011 au Pacte Mondial de l'ONU, nous sommes toujours volontaires pour appliquer les principes de nos partenaires et parties prenantes dans l'ensemble des actions que nous mettons en place au sein de notre Groupe.

En effet, le Groupe Tep est une société multi spécialiste qui s'est développée dans les métiers de la propreté et des services associés, et qui met avant tout les femmes et les hommes au cœur de son organisation.

Principalement implanté en Ile-de-France et dans le Nord, notre Groupe rassemble 3740 salariés et 2268 clients pour un chiffre de 87,4 millions d'euros.

Nous nous efforçons de nous améliorer d'année en année sur le plan social, humain, environnemental et économique pour soutenir et promouvoir les 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial. Par ailleurs, n'ayant pas inclus le principe 10 dans le COP 2013, nous nous engageons à réfléchir et intégrer des actions quantifiables de lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

Ainsi, nous confirmons notre engagement en faveur du Global Compact.

Bien Cordialement,



Jean-François BADOUC  
Président



# Communication sur le progrès 2013

# SOMMAIRE



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

- **Les Droits de l'homme**

- Le renforcement des mécanismes de contrôle

Principe  
N° 1

Principe  
N° 2

- **Les Conditions de travail**

- Une structure sociale adaptée
- Une lutte permanente contre la discrimination  
Egalité des chances - Handicapemploi - Egalité H/F - Multiculturalisme - Alternance
- Une gestion de carrière des seniors

Principe  
N° 4

Principe  
N° 5

- **L' environnement**

- Quand Hygiène & Propreté riment avec écologie
- Les produits « écologiques »
- Les formations « ECO gestes »
- La collecte et le recyclage des lampes usagées
- Les sessions Elearning
- Métier de la Voirie: une activité sous haute surveillance
- Le bilan émissions gaz à effet de serre

Principe  
N° 3

Principe  
N° 6

Principe  
N° 9

Principe  
N° 8

Principe  
N° 7



Communication sur le progrès 2013

## 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 Service 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.

Réception de toutes nos attestations NOTI2 .



## 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 établissement
- une autonomie des relations sociales d'un établissement 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 Ressources Humaines 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 été mis en place des calendriers de réunions et d'information et consultation, contrôlés par la RRH, 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.

## 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 est maintenu à 0 pour 2013.

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.

## 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

## Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe  
N° 6

### **Le processus de recrutement**

Au sein d'un service 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.

A travers nos partenariats avec les « CAP emploi » des départements dans lesquels nous sommes implantés, nous intégrons également dans nos équipes des travailleurs en situation de handicap.



## 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 (à fin 2012)



Clauses sociales d'insertion: **21 487 h** contractuelles **+10 140 h** supplémentaires réalisées soit une sur performance de **182 %** par rapport à nos engagements



Répartition du **recrutement d'insertion** :

- ▶ **51%** : personnes à l'issue d'une formation qualifiante
- ▶ **26%** : personnes de - de 26 ans
- ▶ **20%** : travailleurs handicapés
- ▶ **30%** : personnes de + 45ans



# Conditions de travail

## Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe  
N° 6

- **Résultats :** Plus que des chiffres, un témoignage ....

### Insertion Professionnelle : Témoignages d'un parcours réussi

Interview de Maria AZEVEDO, agent de nettoyage Tep IDF2



« Avant d'arriver chez Tep, je travaillais pour des particuliers; puis grâce à l'association « Lancement », j'ai passé un entretien avec Jorge MOUCO et Terence DOLIGER, qui m'ont alors proposé d'intégrer une formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) . Pendant 6 mois, j'ai été formée en centre de formation et sur site: cela m'a permis d'apprendre à doser les produits de nettoyage et à utiliser les machines . Suite à l'obtention de mon diplôme, j'ai intégré définitivement les équipes de Jorge Mouco avec un CDI à la clé. J'ai maintenant un diplôme, un métier et du travail ».

Interview de Jorge MOUCO, manager de secteur Tep IDF2

« Ces 6 mois de formation m'ont permis d'évaluer le travail et l'implication de Maria; je suis très satisfait de cette action d'insertion et de formation , qui, au final répond tout aussi bien qu'une procédure de recrutement classique . Nous avons donné une chance à Maria , nous avons répondu à la clause contractuelle de notre client et nous avons fait un recrutement de qualité . Conclusion : je suis prêt à recommencer ce mode de fonctionnement »



Interview de Terence DOLIGER, chargé de recrutement



« Ce type d'action d'insertion est un vrai succès tripartite, en effet nous avons d'une part apporté une formation, un métier, un emploi en CDI à une personne non issue du nettoyage industriel, et d'autre part nous avons respecté notre obligation d'insertion au delà du minimum contractuel tout en conjuguant satisfaction opérationnelle et contrainte économique. Enfin, ces actions de formation s'inscrivent pleinement dans notre démarche d'amélioration continue au travers de la professionnalisation de nos équipes»

## Communication sur le progrès 2013

## 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.

En 2012, nous avons même dépassé de plus de 20% nos obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

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.

## Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

- **Résultats**

Principe  
N° 6

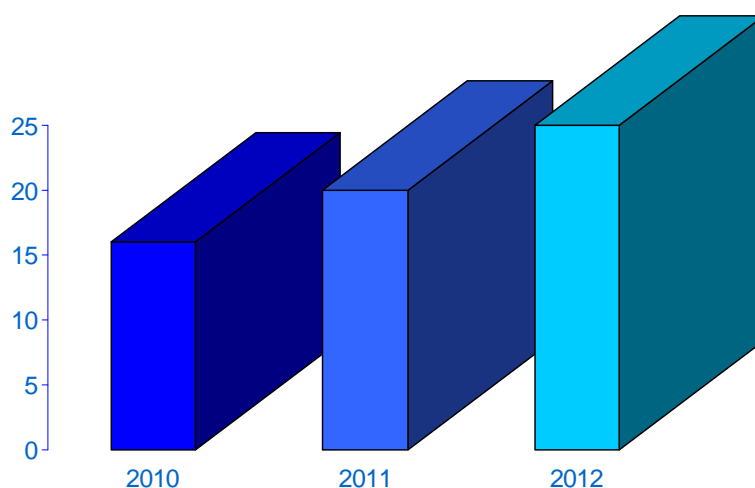
### L'alternance

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 2012, nous avons au sein du Groupe plus de 25 salariés en apprentissage soit +20% par rapport à 2010 .

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.

**Evolution du nombre d'apprentis**



## 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.

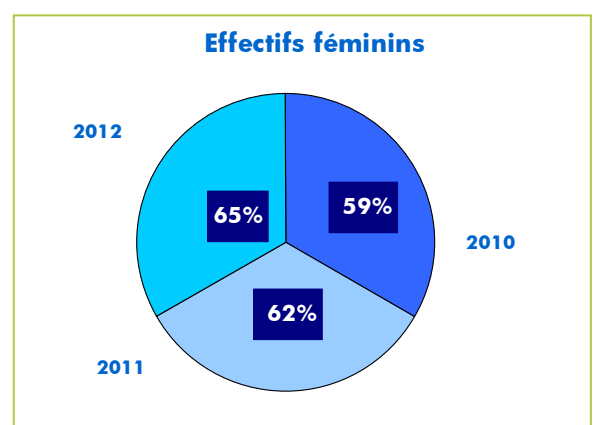
Cette diversité se retrouve bien entendu dans nos forces de management.

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.





- **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 l'emploi les 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 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.

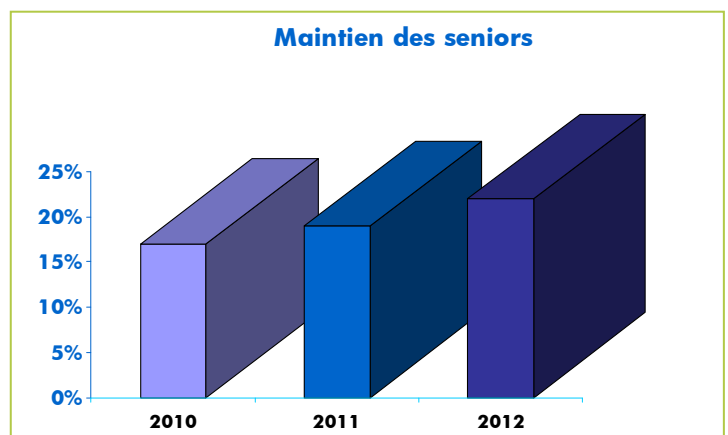
### Principe N° 6

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 22% en 2012, en progression de plus de 2 points.



## Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

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 m<sup>2</sup> 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....)*

***Cette innovation nous a valu l'attribution du Trophée ARSEG dans la catégorie meilleure Démarche de Développement Durable en décembre 2011***

- Site de 87 000 m<sup>2</sup> regroupant une usine de production, un magasin et des pistes de pratique du vélo

## Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

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 COVNM, 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)*

#### - Relevés de consommation des 2 sites sur l'année 2012 :

Site 1 – machine installée en juillet 2011 : 65 m3  
Site 2– machine installée en février 2012 : 113 m3 (ramené à l'année 135 m3)  
Les volumes indiqués représentent la production de solutions prêtes à l'emploi.

#### ▪ 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

## Les gammes écologiques

Principe  
N° 7

- **Objectifs :**

Réduire l'impact environnemental de nos activités

Réduire les risques liés à la santé de nos agents et des occupants

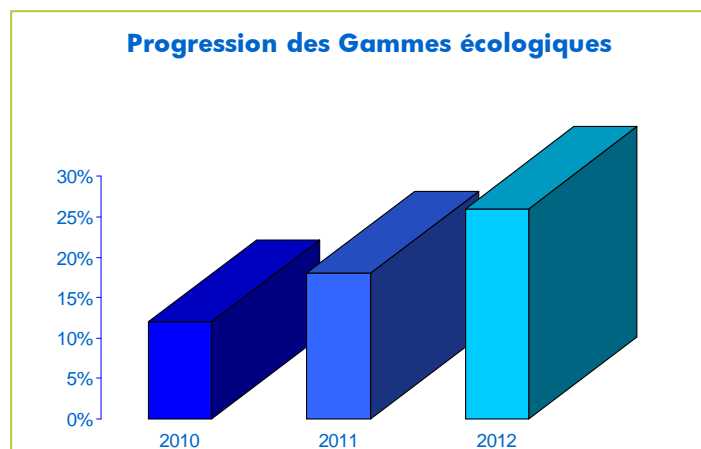
- **Mise en place :**

Substituer les produits de nettoyage traditionnels par des produits écologiques labellisés ( Ecolabel ou Ecocert ) ou de type Ecoreflex répondant aux principes suivants :

- produits performants mais le moins nocif possible
- 5 critères essentiels respectés : de la fabrication , en passant par les formulations, des emballages recyclables, une utilisation sans danger avec une logistique optimisée

- **Résultats :**

Le graphique ci-dessous montre l'évolution année après année de nos achats de produits écologiques .





## 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 »

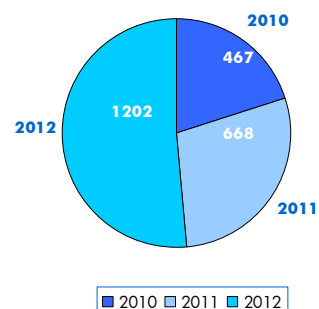
De plus, des affichages sont mis en place sur les chariots ou dans les locaux techniques .



- **Résultats**

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

Evolution du nombre de formations  
Eco\_Gestes



## Collecte et recyclage des lampes usagées.

Principe  
N° 8

### • Objectifs

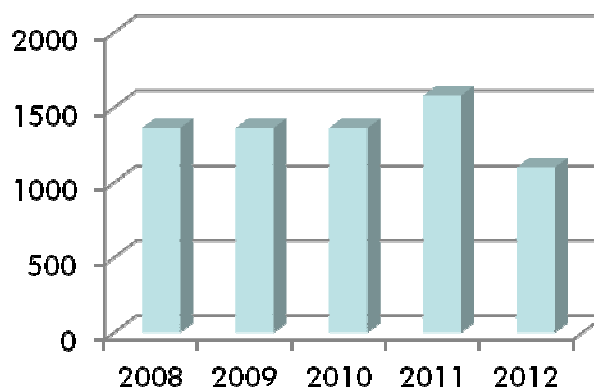
- TEP a signé un partenariat avec Recylum, un des premiers éco-organismes créé pour répondre aux exigences du **décret dit DEEE** n°2005-829 du 20 juillet 2005 relatif à la composition des équipements électriques et électroniques et à l'élimination des déchets issus de ces équipements.
- Recylum a pour 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. La tendance va être à la baisse dans les prochaines années, car la direction du métro a opté pour des sources LED.

### • Résultats

A ce jour ce sont près de 6 800 kg de tubes fluorescents qui ont été éliminés de façon respectueuse de l'environnement



## Les sessions Elearning

Principe  
N° 8

- **Objectifs**

- Prévention aux risques routiers
- Sensibilisation à l'éco-conduite
- Avantages : diminution de la consommation, usure ralentie, plus de 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**

Depuis décembre 2012, des sessions sont organisées auprès des conducteurs du Groupe afin de sensibiliser les utilisateurs à l'éco-conduite pour un changement d'habitude et d'attitude sur la route.

Cette nouvelle formule permet un rappel tous les mois et est à destination de l'ensemble des collaborateurs conduisant un véhicule.

- **Résultats**

Nous n'avons à ce jour pas de recul suffisant pour pouvoir mesurer l'impact de ces sessions mensuelles sur les consommations de carburant ou diminutions des accidents .

## Métier de la voirie , une activité sous « haute surveillance »

Principe  
N° 8

### • Objectifs

- Notre métier de nettoyage urbain est un grand consommateur en énergies dû en partie aux engins et matériels spécifiques nécessaires à ses prestations .
- S'appuyant sur les exigences à la fois de nos donneurs d'ordre et de notre volonté de réduire notre impact environnemental, une réflexion sur chaque marché est menée afin de proposer des matériels ou des solutions plus respectueux .

### • Mises en place

- Achat systématique de véhicules dont l'émission est inférieur à 135g de CO2 /km
- Choix d'investissement dans du matériel électrique au lieu de matériel thermique
- Attention particulière sur les consommations d'eau des unités de lavage
- Mise en place d'outils informatiques tels que les systèmes de géo localisation pour optimiser les itinéraires et les comportements de nos chauffeurs

### • Résultats

- 10% de notre flotte sont des véhicules électriques
- Nos unités de gommage nouvelle génération consomment 5 fois moins d'eau que les traditionnels
- Depuis 2008, nous accompagnons un de nos clients dans une démarche environnementale forte : pour les prestations de nettoyage de la Ville , nous utilisons les eaux dites « grises » de la piscine qui sont recyclées , ce qui correspond à une économie de 1560 m3 d'eau par an soit plus de 8988 m3 à ce jour.



## 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.

- **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
- 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-clef de notre démarche d'évaluation.
- Un plan d'action portant sur plusieurs axes (véhicules, carburant, conducteur, organisation et management) est engagé sur 3 ans, visant à réduire la consommation de carburants des véhicules et de façon plus particulière ceux de la voirie.

- **Résultats**

Suite à un changement d'actionnariat du Groupe Tep, une réorganisation a été mise en place et n'a pas été sans conséquences pour notre fonctionnement et nos méthodes de travail et c'est la raison pour laquelle les résultats ne sont pas consolidés à ce jour. Les actions mises en œuvre restent bien évidemment efficaces et positives sans que nous puissions les chiffrer actuellement.





# Communication sur le progrès 2013



Contact : Marie SILEMANE

Responsable Qualité Sécurité Environnement Groupe

Tel : 06 17 40 77 57

 [msilemane@tep-france.com](mailto:msilemane@tep-france.com)