



2012

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

Cela fait cinquante ans que GSF est à vos côtés. 1963-2013, un demi-siècle d'engagement, de mobilisation, de fidélité à nos valeurs.

Ce parcours nous oblige. Je veux réaffirmer ici ma confiance en notre avenir, grâce à une croissance basée sur l'autodéveloppement et grâce à notre totale indépendance financière.

Croissance qui s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale, et l'occasion m'est donnée de témoigner de l'engagement de GSF vis-à-vis des principes du Pacte Mondial.

Ainsi, face aux nouveaux défis de l'évolution du monde, les collaborateurs du Groupe peuvent aborder l'avenir avec confiance et détermination. Confiance, parce que GSF a toujours su traverser les crises car son modèle est porteur de valeurs fondamentales, partagées par tous, au service de tous. Détermination, parce que c'est en gardant notre identité, forgée sur la spécialisation dans le secteur de la propreté et des prestations associées et sur la proximité clients, que nous garantissons un service de qualité et visons l'excellence.

Forts de nos valeurs, nous ferons encore preuve de notre capacité de réaction, d'inventivité, de réactivité pour poursuivre nos objectifs de qualité de service, et assumer nos responsabilités vis-à-vis de chacun. Voilà mon engagement en cette année du cinquantenaire de GSF.

Je le porte au nom des femmes et des hommes de l'entreprise et je sais que toutes et tous feront le maximum, au quotidien, pour entretenir ce lien de confiance unique qui nous relie à tous nos clients.



Jean Louis Noisiez
Président Directeur Général

Jean Louis Noisiez

➤ NOTRE ENGAGEMENT AUX 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Depuis 2005, GSF soutient le Pacte Mondial et réaffirme annuellement son engagement à continuer de respecter scrupuleusement et avec conviction ses dix principes.

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

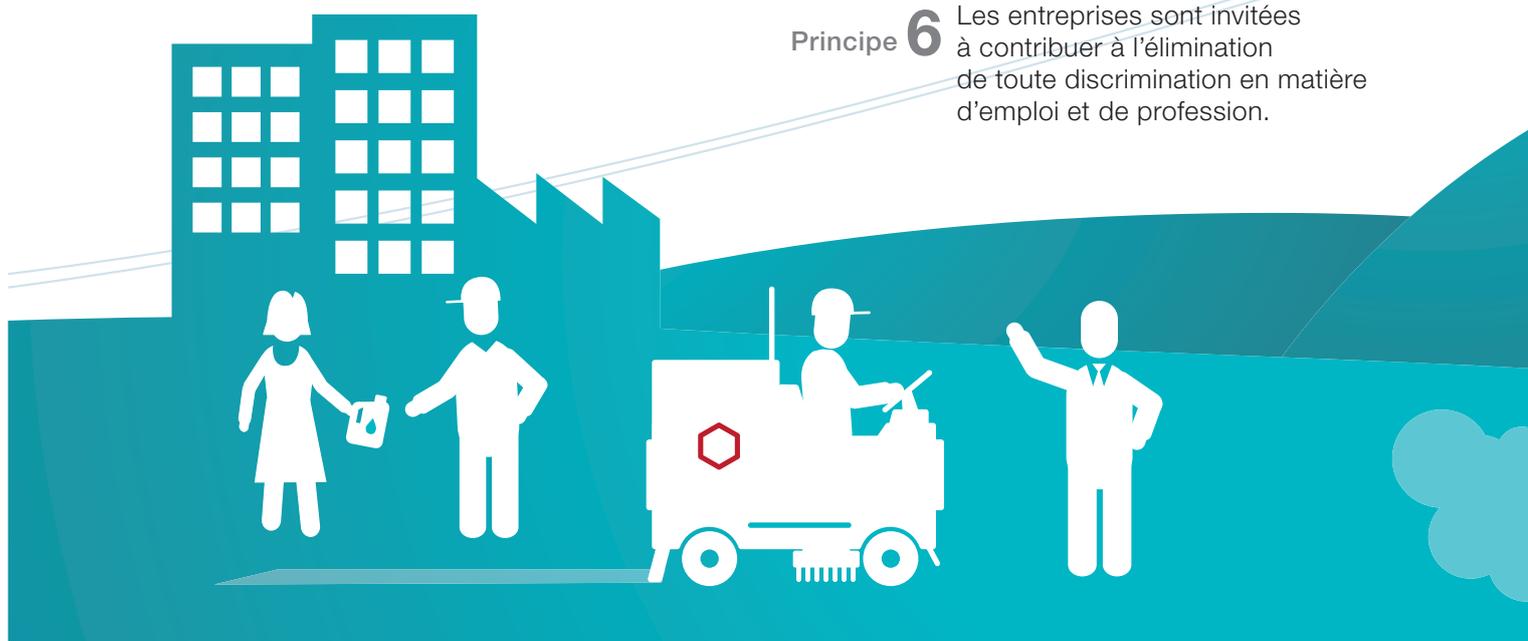
CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



De nombreuses actions montrant comment GSF met en pratique ces principes sont décrites dans ce rapport.

SOMMAIRE

QUI SOMMES-NOUS ?	P. 5
FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2012	P. 5
PROFIL DE L'ENTREPRISE	P. 6
➤ MODÈLE ÉCONOMIQUE	P. 8
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	P. 13
➤ ENGAGEMENT SOCIAL	P. 14
➤ ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	P. 20
➤ CONTRIBUTION À LA SOCIÉTÉ	P. 24
COIN DES EXPERTS	P. 26
LA DÉMARCHE RSE DE GSF	P. 27

QUI SOMMES-NOUS ?

➤ FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2012

Avril

Création de GSF Airport
Ouverture d'un nouvel établissement (Paris-Sèvres)

Mai

Ouverture de 4 nouveaux établissements
(Valence, Villebon, Troyes, Saint-Nazaire)

Juin

Lancement de l'objectif "Cap 800"

Septembre

Déploiement de la Charte éthique

Octobre

Adhésion au Comité 21
Création de GSF Energia
Publication du premier rapport RSE
Reconnaissance d'utilité publique
de la Fondation GSF Jean Louis Noisiez

➤ EN BREF

Augmentation du CA
en France de **9,73 %**
par rapport à 2011

Taux de fidélisation
94,3 %

Réalisation
d'une seconde cotation
par Ecovadis®

Taux d'emploi
des personnes
handicapées **7,12 %**

44 certificats
de qualification
professionnelle en cours

Taux de gravité des accidents
du travail de **2,35**

Réalisation du premier
*Bilan des émissions de gaz
à effet de serre*

Deuxième filiale française
certifiée ISO 14001

Part des achats respectueux
de l'environnement de **39 %**



➤ PROFIL DE L'ENTREPRISE

GSF est une entreprise spécialisée dans le secteur de la propreté et des services associés créée en 1963 par son actuel dirigeant, Jean Louis Noisiez.

La mission de GSF est d'assurer l'organisation et la réalisation d'un nettoyage sur mesure adapté aux activités des sites de ses clients.

Depuis cinquante ans, GSF déploie au plus près de ses clients son activité uniquement par autodéveloppement.

Ce choix stratégique et ce mode d'organisation assurent à ses clients un service de qualité égale.

La croissance interne permet un investissement dans des structures à taille humaine et la permanence dans la stratégie assure une prise de risque maîtrisée.

Par son expertise et sa capacité d'innovation, GSF est un acteur engagé dans la mise en place des solutions de nettoyage respectueuses de la santé de chacun et de l'environnement.



La qualité des prestations

de GSF est assurée au quotidien par 27 299 collaborateurs avec lesquels un lien de confiance se construit autour des valeurs de GSF que sont le Respect des Hommes, le Professionnalisme, la Culture Client et l'Identité forte.

Domaines d'activités clients du groupe GSF en 2012

Tertiaire



Industrie



Surfaces de vente



Agroalimentaire



Santé



Lieux recevant du public
(Transport et Loisirs)



Logistique
et autres



CHIFFRES CLÉS FRANCE 2012

610

millions d'euros
de chiffre d'affaires
en France.

4^{ème}

acteur du secteur
de la propreté.

Selon le dernier
classement professionnel
(novembre 2012)

6

nouveaux
établissements
ouverts en 2012.

2

nouvelles
sociétés
ouvertes en 2012.

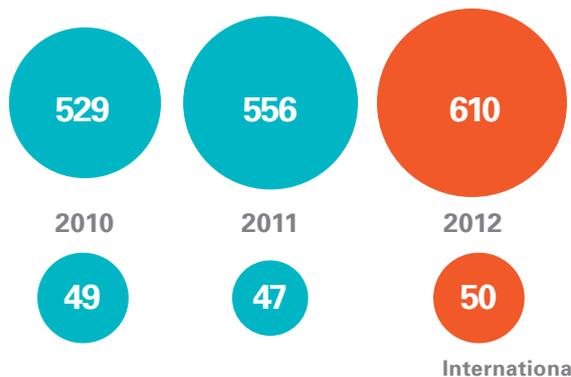
9,73%

de croissance
en France
en 2012.

Chiffre d'affaires consolidé 2012

En millions d'euros

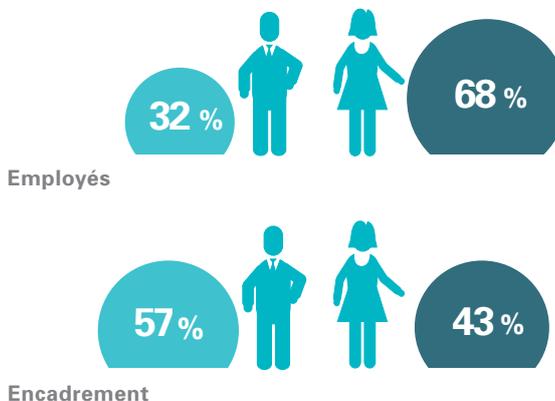
France



Effectifs France (d'après le bilan social 2012)



Répartition par genre, en France



MODÈLE ÉCONOMIQUE

➤ ÉTABLIR DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC SES PARTENAIRES

Malgré une conjoncture difficile, malgré un marché de la propreté concurrentiel où se côtoient d'immenses conglomérats "multiservices" et de petites structures locales, GSF sait allier sur mesure et structuration, réactivité et taille critique.

Le portefeuille clients de GSF rassemble 5 000 clients, ce qui rend possible d'atteindre un chiffre d'affaires en progression de 9,73 % alors que l'évolution du chiffre d'affaires de la profession est proche de zéro.

Ces chiffres prouvent plus que jamais l'efficacité du modèle basé sur la proximité et les structures à taille humaine.



La politique de création de nouveaux établissements permet de maintenir l'excellence opérationnelle avec la réactivité et l'autonomie nécessaires. Cette volonté de maintenir une forte capacité d'échange et donc d'être créatif autorise de proposer des solutions de qualité aux clients. Les structures à taille humaine en résultant aident à instaurer une relation de confiance dans la proximité. Cette politique de création de nouveaux établissements a aussi pour effets d'affirmer une identité forte et de contribuer au succès du Groupe. Elle témoigne d'une confiance dans la fidélité des clients et dans la pertinence de l'organisation.

La promotion interne est une réalité chez GSF où la plupart des managers, issus du terrain, peuvent faire bénéficier leurs collaborateurs et les clients du Groupe de leur connaissance des métiers.

Il est inscrit dans les fondamentaux de GSF, de veiller à confier à chacun un périmètre où il pourra s'exprimer pleinement et se réaliser. Le management est spontanément impliqué, proche et en adaptation permanente. Pour mémoire, un établissement GSF représente en moyenne 250 salariés et chacun des 451 inspecteurs gère en moyenne 60 collaborateurs.

La délégation et la responsabilité peuvent alors réellement se décliner à tous les niveaux. Il est à mentionner que les chefs d'équipe représentent près de 8 % des effectifs de GSF alors que ce chiffre n'est que de 4,8 % au niveau de la profession. Le taux d'encadrement est donc plus important chez GSF et participe à la reconnaissance des salariés et des clients, en favorisant l'écoute et l'accompagnement sur site au quotidien.

451
inspecteurs

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

En pourcentage

	CHIFFRES DE LA PROFESSION 2010	GSF 2010	GSF 2011	GSF 2012
Agent de service	79	76,7	76,1	77,1
Agent qualifié de service	7	8,1	8,3	7,3
Agent très qualifié de service	4	2,7	2,9	2,9
Encadrement	10	12,5	12,7	12,7

ENTREtenir UN ESPRIT DE CONQUÊTE

Le modèle de croissance de GSF s'effectue uniquement et depuis sa création par autodéveloppement et croissance interne, ce qui lui assure une totale liberté financière. Compte tenu du potentiel de croissance dans de nombreux secteurs d'activité, GSF s'est fixé un objectif de chiffre d'affaires de 800 millions d'euros pour 2016. Ainsi, "Cap 800" mobilise tous les collaborateurs du Groupe depuis son annonce en juin 2012.

Cet objectif ambitieux ne pourra être atteint qu'en suivant l'évolution de l'activité économique. Ainsi, il est important pour les filiales à la fois de conforter leurs activités dans les secteurs où elles sont présentes et de

conquérir de nouveaux marchés porteurs, dans le domaine de la santé, de l'agroalimentaire, du transport et de l'énergie. Entretenir les sites dans la continuité est fondamental, tout en garantissant une exploitation solide, une gestion optimale et en apportant une offre cohérente et fiable. GSF doit maintenant renforcer sa notoriété auprès des prospects tout en conservant le solide capital d'image existant, comme sa réputation.



ACCOMPAGNER LA CROISSANCE

Le Groupe attache une grande importance aux structures de support dans lesquelles il investit pour augmenter la qualité des prestations par la formalisation des processus, renforcer la sécurité des agents, améliorer les produits utilisés. C'est ainsi que des services experts, uniques au sein de la profession, aidés par une équipe de juristes, veillent à l'application de la réglementation sociale et environnementale.

Il s'agit pour les fonctions supports d'assurer une mission de protection des clients et des collaborateurs avec une volonté forte d'anticipation des évolutions réglementaires. Cette organisation a été volontairement mise en place pour rendre l'activité sur le terrain plus efficace.

Le mode de fonctionnement mis en place permet aux différents services d'interagir ensemble et avec les filiales et donne au Groupe de la cohérence et de la cohésion.

La Direction des Ressources Humaines a pour mission d'aider à créer et former des équipes d'excellence. De nombreux programmes de formation et d'intégration assurent le développement des compétences axées sur la finesse du pilotage, l'importance d'une bonne communication claire, permanente, rapide, souple, utilisée comme levier efficace de l'implication. La politique de l'entreprise, ses objectifs, les enjeux et priorités sont régulièrement expliqués aux collaborateurs avec toujours à l'esprit que le management par la finalité permet de maîtriser le savoir-faire et de conserver l'initiative des actions.



SE STRUCTURER DANS LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE NUCLÉAIRE AVEC LA CRÉATION DE GSF ENERGIA

GSF est prestataire de la filière nucléaire depuis de nombreuses années et référencé par EDF après avoir passé avec succès les étapes du dossier d'agrément et des audits. Par ailleurs, le renouvellement de la certification CEFRI a eu lieu fin 2012. Le Groupe est donc accrédité hors et en zone contrôlée, pour des interventions sur sites en exploitation.

À ce stade de développement, il était important de structurer davantage les actions de GSF dans le secteur du nucléaire et la création de GSF Energia traduit cette préoccupation.

L'objectif principal de cette structure est de réunir l'ensemble des savoir-faire GSF dans le domaine nucléaire, savoir-faire qui se sont renforcés avec l'arrivée de compétences dédiées. L'activité de GSF Energia vient en support des établissements liés à ces marchés et va permettre une présence renforcée dans les manifestations professionnelles telles que le Salon Power Energie.



GSF est certifié CEFRI depuis 2009

GSF, ACTEUR INCONTOURNABLE DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

Dans le secteur agroalimentaire, GSF est le leader incontesté avec 29 % du marché sous-traité. Cette activité est donc fondamentale pour le Groupe qui s'appuie sur les ingénieurs spécialisés de son équipe R&D pour répondre au mieux aux attentes de ses clients. La propreté fait plus que jamais partie des indicateurs de maîtrise du processus de fabrication et de nombreuses évolutions techniques ont permis récemment d'introduire des produits respectueux de l'environnement dans l'agroalimentaire.

Par ailleurs, GSF insiste sur la formation des inspecteurs du secteur : 40 d'entre eux ont suivi en 2012 des formations de 2 et 5 jours pour augmenter leur niveau d'expertise. Il s'agit donc d'innover en permanence et de partager ces innovations avec l'ensemble des acteurs. C'est ainsi que depuis trois ans, le service R&D de GSF organise une journée dédiée aux innovations en milieu agroalimentaire : Innov'Agro. Cette manifestation rassemble les filiales impliquées dans le secteur, leurs clients et prospects.

Le thème traité en 2012 était la sécurité alimentaire. Des conférences tenues par des experts et des démonstrations pratiques en laboratoire permettent d'expliquer les techniques innovantes dédiées dans ce cas précis à la décontamination des aliments en respectant leur aspect et leur goût.



4 journées annuelles PARTICIP'AGRO

sont organisées par R&D en région regroupant les chefs d'équipe concernés autour de bonnes pratiques et d'un sujet de fond. Cette initiative a été l'objet d'une communication sur le progrès du Pacte Mondial en 2012. Les problématiques rencontrées par les chefs d'équipe sont abordées et les solutions apportées sont partagées. C'est ainsi qu'un disque de dilution "Disco'Dose" a été conçu par l'équipe Recherche & Développement et édité afin de simplifier les calculs de produits à utiliser en fonction de leur conditionnement.

SE SOUMETTRE À UNE ÉVALUATION EXTERNE

Le Groupe est de plus en plus fréquemment questionné par ses clients sur sa performance en matière de RSE. En effet, de nombreuses entreprises déploient une démarche d'achats responsables et évaluent leurs fournisseurs de produits mais aussi de services sur des critères RSE. GSF est extrêmement attentif aux évolutions de ces questionnaires émis par ses clients, et tient à ce que ces échanges enrichissent sa démarche RSE.

Afin de se confronter à une évaluation externe et reconnue par l'ensemble des acteurs, GSF utilise la plate-forme collaborative Ecovadis® qui s'appuie sur 21 critères RSE et plus de 1 500 questions regroupées en 4 thèmes couvrant tous les aspects du développement durable. Par ailleurs, la méthodologie d'Ecovadis® est compatible avec les standards internationaux que sont le Pacte Mondial, la GRI3 et la norme ISO 26000.



Les résultats obtenus en 2012 par GSF montrent que le groupe atteint un score de 6 sur 10, qualifié d'engagé par Ecovadis®.



FORMALISER L'ENGAGEMENT ÉTHIQUE DE GSF DANS LES AFFAIRES

Afin de réaffirmer sa volonté de faire connaître et de faire respecter ses valeurs : identité forte, respect des femmes et des hommes, culture client et professionnalisme, GSF a tenu à rédiger une charte éthique qui a été diffusée auprès des managers du Groupe en 2012 et est dorénavant intégrée dans les formations destinées aux nouveaux chefs d'établissement.

Ces règles éthiques sont destinées à servir de lignes de conduite claires et sécurisantes pour toutes les parties prenantes du Groupe. La charte éthique est disponible sur le site Internet du groupe GSF.



➤ RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Améliorer sans cesse les prestations en permettant aux clients qui choisissent GSF de bénéficier des dernières innovations disponibles sur le marché, telle est la mission de l'équipe Recherche & Développement. Forte des compétences complémentaires de 15 experts pharmaciens, biologistes et ingénieurs, cette équipe déployée dans sa grande majorité sur le terrain en région teste et évalue les nouveaux procédés des fournisseurs.

Cette démarche se traduit concrètement par la publication d'une revue interne trimestrielle VOLT qui allie les compétences de R&D et du Service Achats. Une classification en 5 niveaux a été mise en place afin de permettre aux utilisateurs de repérer les produits validés par les experts, ceux non retenus, les nouveaux concepts et les essais en cours ou à programmer. Il s'agit d'un travail réalisé en concertation avec les équipes du terrain qui vise à faire bénéficier les clients des dernières innovations leur apportant une réelle plus-value.



Laurent Prulière
Directeur Adjoint
Service Recherche & Développement

« Le service R&D est un acteur proche du terrain, c'est sa vocation. Les missions confiées aux experts doivent être une bonne alchimie entre 3 activités : l'aide à la vente, la participation au suivi relation client, et bien entendu, les innovations, indispensables à la fidélisation des clients et à la conquête des prochains. »



Les labels GSF



Des équipes GSF, sous la supervision de R&D ou avec la mise à disposition de matériels (ou produits) par le Service des Achats, mènent actuellement des essais.



Des essais seront effectués dans un futur proche.



Les résultats des essais permettent d'attester que le dispositif est applicable et utile (ou qu'il est suffisamment explicite dans sa présentation par le fournisseur).



Les résultats des essais permettent d'attester que le dispositif n'est pas retenu.



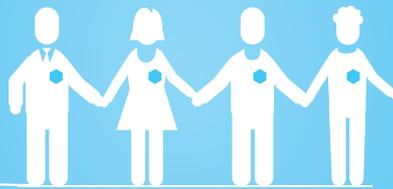
Il s'agit d'un nouveau concept. Nous sommes en attente d'informations complémentaires.

ENGAGEMENT SOCIAL

➤ PLACER AU CŒUR DES PRIORITÉS, LES FEMMES ET LES HOMMES DE GSF

Les 27 299 collaborateurs de GSF en France constituent sa principale richesse et le Groupe attache un soin tout particulier à leur santé et à leur sécurité au travail, au développement de leurs compétences et surtout à leur insertion. Conscient du fait que les métiers de la propreté sont un vecteur d'intégration de toutes et de tous sans distinction de genre, de qualification et d'origine, qu'elle soit sociale ou ethnique, chaque manager du Groupe s'attache à donner confiance à ses équipes au-delà de la dimension professionnelle.

Il s'agit de développer un fort sentiment d'appartenance à GSF par des actions conduites au quotidien.



ACQUÉRIR UNE ATTITUDE, UNE CULTURE, DES SAVOIRS

Dès qu'une société intègre un nouveau collaborateur, son équipe d'encadrement lui remet un livret d'accueil, les équipements de protection individuelle adaptés à son poste de travail, ainsi qu'une tenue de travail reconnaissable et favorisant l'appartenance de chacun à GSF. Une formation est alors dispensée, axée autour de la sécurité et des valeurs du Groupe. En effet, la formation est un des premiers moyens d'assurer une prestation de qualité en permettant au collaborateur d'acquérir les nouveaux réflexes qui accompagnent le poste. Ainsi GSF dédie 2,59 % de la masse salariale à des actions de formation.

Par exemple, afin que les salariés soient à l'aise lorsqu'ils doivent transmettre et recevoir les consignes, répondre aux exigences de traçabilité demandées par le client et pour ne pas se priver de leur compétence technique, des formations longues en alphabétisation

ou des sessions spécifiques en orthographe et/ou grammaire sont proposées.

En 2012, 32 salariés ont suivi des formations en français et 62 en écrits professionnels. Des filiales telles que GSF Pluton ont d'ailleurs atteint avec succès l'objectif de former sur ce sujet tous les chefs d'équipe au travers de modules ludiques et adaptés. Cet axe de formation va donc se poursuivre de manière plus large dès 2013.

	2010	2011	2012
 Heures de formation	100 349	94 995	122 150
 Part de la masse salariale dédiée à la formation	2,69 %	2,49 %	2,59 %
Nombre de salariés formés	7 646	8 261	8 697

ALLIER ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET RESPONSABILISATION

2 156 responsables sur site ont pour mission de faire vivre au quotidien l'organisation GSF sur un site client par une présence tout au long de la durée de la prestation. Il s'agit de faire respecter l'intégralité du dossier technique qui traduit d'un point de vue opérationnel les engagements contractuels : méthodologie et procédures, en particulier l'utilisation des produits et matériels adéquats, le port des tenues, la présence des équipements de sécurité et la mise en application des contrôles qualité. Les chefs d'équipe

sont de vrais pivots d'un site. Ils suivent un cursus de formation systématique en 4 modules (management, organisation, technique, sécurité) qui peut être aujourd'hui transformé en CQP (certificat de qualification professionnelle) sous réserve de l'obtention de l'épreuve d'évaluation devant un jury compétent. Afin de sensibiliser les chefs d'équipe expérimentés à la démarche CQP, il leur est proposé de devenir évaluateur CQP en suivant une formation de 2 jours.

	2011	2012
Nombre de référents CQP	3	21
Nombre de CQP engagés dans l'année	32	48
Nombre de CQP obtenus dans l'année	37	27
Nombre de filiales impliquées dans la démarche	11	13



➤ ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

La politique santé sécurité au travail menée chez GSF a pour double objectif la protection des collaborateurs GSF mais aussi celle des clients finaux des sites chantiers dont la sécurité peut être impactée par une qualité de prestation dégradée. Le taux de gravité chez GSF est ainsi inférieur à celui de la profession depuis plus de sept ans. 7 filiales peuvent se prévaloir d'un TG inférieur à 1,5.

Ces résultats qui peuvent toujours être améliorés s'expliquent par la prise en compte des 9 principes généraux de prévention qui s'inspirent fortement des principes directeurs de l'ILO-OSH2001, référentiel choisi par certaines des filiales du Groupe. Un budget de 1 million d'euros d'achats sécurité est dépensé par an pour l'équipement et la protection des salariés.

ORGANISER LE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ

La nouvelle législation sur le sujet est une opportunité pour valoriser l'organisation déjà existante chez GSF. Elle a permis de renforcer les équipes avec la mise en place des Référents santé sécurité au travail. Ce sont, au quotidien, 451 personnes, qui s'occupent de cette thématique fondamentale. Il s'agit des Inspecteurs qui ont été désignés comme "Assistant Prévention" et des Coordonnateurs QSE qui sont de véritables "Conseillers Prévention". Une de leurs premières actions a été de réaliser pour

l'ensemble des salariés concernés les fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité. Leur mission peut s'appuyer sur une nouvelle campagne d'affichage claire et lisible par tous les collaborateurs qui a été déployée sur tous les sites et commentée par les encadrants. En 2012 pour renforcer cet engagement fort du Groupe, les engagements santé sécurité ont été signés à nouveau par la Direction Générale et cosignés par les Directeurs des filiales et les Chefs d'établissement.

	2010	2011	2012
AT avec arrêt de travail >24 h	968	911	1 002
Taux de fréquence (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	43,94	40,16	41,11
Taux de fréquence 2 (Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par millions d'heures travaillées)	68,60	61,23	62,32
Taux de gravité (Nombre de jours d'absence pour motif d'accident pour mille heures travaillées)	2,38	2,37	2,35

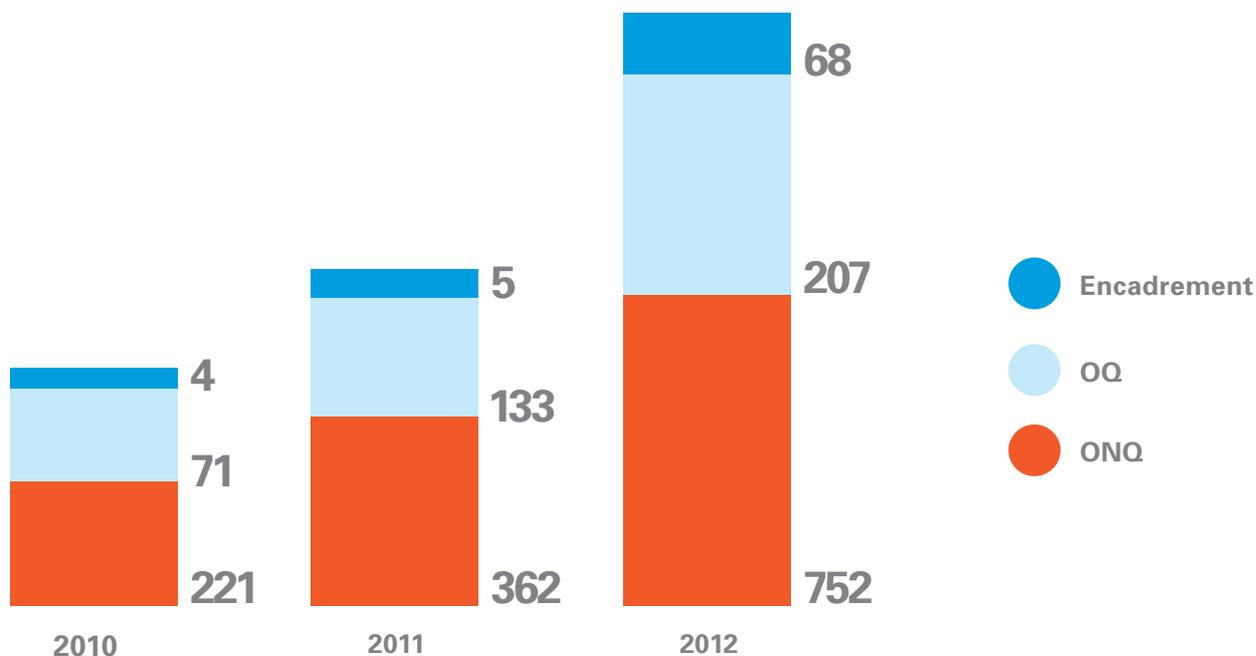
Un grand nombre des accidents de travail déclarés en 2012 chez GSF est lié à des douleurs, le plus souvent localisées dans le dos. Des formations Gestes et Postures sont donc régulièrement organisées pour toutes les catégories socioprofessionnelles car chacun est concerné. L'efficacité des matériels est testée sur le terrain puis est partagée au travers d'une publication "Réflexe". Ainsi, les bons procédés pour ralentir les troubles musculo-squelettiques

des salariés sont-ils diffusés permettant à tous de s'approprier les bonnes pratiques et d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.



COLLABORATEURS FORMÉS AUX GESTES ET POSTURES

(7 h de formation par stagiaire) par catégorie professionnelle



Chaque année, un *challenge santé sécurité* est organisé dans chaque entité. Il est destiné aux chefs d'équipe. Dans chaque filiale, un jury récompense les 3 meilleurs chefs d'équipe de l'année.

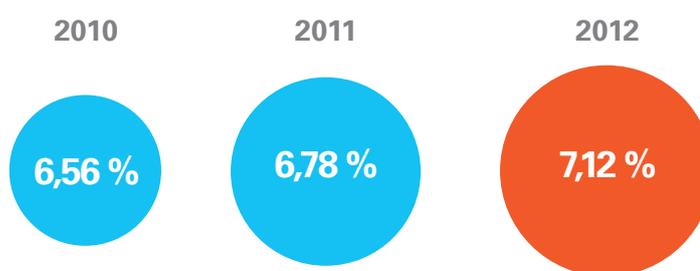
➤ ÊTRE UN ACTEUR DE L'INSERTION

CONTRIBUER À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

GSF a accentué sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conformément à son programme RSE. La démarche de désignation d'un référent « Handicap » dans chacune des filiales du Groupe est en cours. La mise en place d'un recensement des bonnes pratiques existantes ont aidé à identifier les postes éligibles aux personnes handicapées en prenant en compte l'accessibilité des sites, les horaires, la possibilité de travailler en binôme. Par exemple, des formations ont pu être menées avec l'appui d'un traducteur en langue des signes.

De nombreuses relations de partenariat ont été établies ou se sont renforcées en 2012 avec l'Agefiph, le réseau Cap Emploi et tous les acteurs locaux de l'insertion. Tous ces efforts se traduisent en 2012 par un taux d'emploi des personnes handicapées supérieur à 7 %. GSF compte poursuivre son effort par des actions concrètes. Ainsi, pour la seconde année consécutive, à Sophia Antipolis, GSF SAS transmet systématiquement les demandes d'emploi non pourvues en interne, à une association des Alpes-Maritimes en charge de l'insertion des personnes porteuses d'un handicap.

Taux d'emplois des personnes handicapées



Plusieurs filiales de GSF ont participé à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées en novembre 2012 afin de faire connaître aux différents acteurs du secteur les possibilités offertes en termes d'opportunités d'emploi.

SENSIBILISER LES JEUNES AU SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PRENDRE UNE PART ACTIVE DANS LEUR INTÉGRATION

Pour faire face à l'obligation réglementaire qui impose à toute entreprise de plus de 250 personnes un quota de contrats d'apprentissage de 4 % (en 2012), et la transformer en opportunité, GSF a créé une fonction spécifique en charge de promouvoir, animer et mettre en place de façon pérenne la politique en matière d'apprentissage des filiales du Groupe.

Son rôle est d'accompagner les Chefs d'établissement dans leurs recherches d'apprentis, et promouvoir l'image de GSF auprès des écoles, des centres de formation et des institutions. Un travail de fond est aussi

mené sur la définition de postes dédiés à des alternants. Recourir à l'alternance peut aussi permettre d'accompagner le développement commercial du groupe lors du gain de nouveaux sites clients. L'objectif de GSF est de favoriser l'intégration des jeunes en les rendant autonomes et acteurs de leur vie professionnelle.

En 2012,

174

collaborateurs
en contrats de
professionnalisation

114

en contrats
d'apprentissage

ANIMER LE LIEN SOCIAL ET CONSOLIDER LES NÉGOCIATIONS PAR LES ACCORDS

2012 a été une année importante en matière d'accords avec les partenaires sociaux puisque 101 accords ont été signés, soit près du double de l'année précédente.

Ainsi, les filiales et GSF SAS ont-elles négocié les accords de participation qui ont été accompagnés d'accords portant sur le plan d'épargne entreprise (PEE) et sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO). Ces dispositifs permettent d'associer les collaborateurs aux résultats de GSF et à ceux qui le souhaitent d'épargner pour des projets futurs ou pour leur retraite.

101

accords signés
en 2012

À un moment où le financement des retraites est discuté, GSF propose un éventail de possibilités à ses salariés. Par ailleurs, la compétence de chaque salarié est reconnue par l'attribution de la classification de la convention collective nationale correspondant au poste et aux missions confiées. Initié en 2009, le passage systématique, après trois mois d'ancienneté, de tout nouveau salarié de la catégorie AS1 en catégorie AS2 (dans la grille des salaires) et une couverture santé accessible à tous traduisent le respect de GSF pour ses salariés. Plus de vingt accords avaient pour sujet la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'organisation du travail, l'égalité professionnelle hommes/femmes, l'emploi des seniors et le handicap. Un bon indicateur de la qualité du dialogue social est le faible nombre de litiges prud'homaux qui diminue d'année en année pour être en 2012 de 113.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

➤ MAÎTRISER L'IMPACT DE GSF SUR L'ENVIRONNEMENT

GSF a toujours intégré dans son offre, la prise en compte de la protection de l'environnement. Ainsi, la prestation de nettoyage s'accompagne-t-elle souvent de la mise en place du tri sélectif sur les sites, de la sensibilisation des collaborateurs dans le domaine et de l'accompagnement des clients dans leurs démarches ISO 14001.

Afin d'aller plus loin et inscrire sa stratégie dans une démarche proactive, GSF a construit une démarche environnementale en 2011 et en a commencé le déploiement en 2012.



FORMALISER LA DÉMARCHÉ

La **systeme de management environnemental de GSF s'appuie sur la norme ISO 14001** et permet donc à toutes les filiales du groupe d'envisager sereinement une éventuelle certification, en capitalisant sur les expériences réussies de certaines entités. Le premier établissement GSF a été certifié en 2010 dans le nord de la France. La certification ISO 14001 a été obtenue en novembre 2012 par GSF Phébus, pour un périmètre concernant les sites industriels

de la filiale. Une seconde filiale GSF Trévisé, engagée dans une démarche par étapes, a passé le niveau 2 de certification en mars 2012 et poursuit son déploiement.

Les engagements environnementaux de GSF ont été ratifiés par la Direction Générale en octobre 2012 et un comité de pilotage a été créé pour suivre des indicateurs de performance et les résultats des audits internes QSE.

Nombre d'établissements certifiés ISO 14001



RÉPONDRE AUX SITUATIONS D'URGENCE

Le territoire national n'a pas été épargné par les catastrophes environnementales en 2012 et certains des clients de GSF touchés par les intempéries ont pu s'appuyer sur l'organisation mise en place pour répondre aux situations d'urgence. Ainsi, à Nancy dès le lendemain des pluies torrentielles qui se sont abattues le 21 mai 2012 et ont provoqué des dégâts sans précédent sur l'est de l'agglomération, nos clients situés dans la zone sinistrée ont pu compter sur les équipes des établissements de Nancy et Maxéville de GSF ARIANE qui ont dépêché sur les sites

clients des équipes et du matériel pendant 4 jours afin de permettre à ces clients de reprendre leur activité le plus vite possible, mais aussi de contribuer à effacer les traces de ce traumatisme pour les salariés de nos clients. Par ailleurs, la continuité de service a été assurée malgré les intempéries et c'est aussi dans ces situations délicates que la dimension à taille humaine des structures permet la réactivité nécessaire aux équipes GSF pour aller chercher des collaborateurs privés de moyens de transport ou réorganiser le mode de travail.

PROPOSER UNE OFFRE INTÉGRÉE

GSF a déployé une démarche environnementale qui garantit, grâce à différents outils, l'intégration de la démarche environnementale du client au sein de la mission de nos collaborateurs sur les chantiers.

D'autre part, la réglementation nous soumet, au même titre que nos clients, à de nouvelles obligations environnementales. Une juriste spécialisée en droit de l'environnement, assure une veille performante, déclinée en notes d'information, en procédures et en plans d'action sur le terrain. GSF va cependant plus loin en proposant dorénavant à ses clients un calculateur environnemental permettant de mesurer l'impact environnemental exhaustif

des prestations sur site. Cet outil peut donc fournir le bilan carbone des prestations en équivalent CO₂, la quantité d'eau consommée et de déchets générés.

“ Dans le cadre de la stratégie RSE de GSF, il s'agit de privilégier les innovations technologiques ayant un impact limité sur l'environnement et respectueux de la santé des utilisateurs. Nous cherchons au quotidien à limiter et maîtriser les produits chimiques, favoriser les matières recyclées et recyclables et privilégier l'ergonomie et la sécurité dans notre processus de choix. ”



Marie Calautti
Responsable
Service Achats

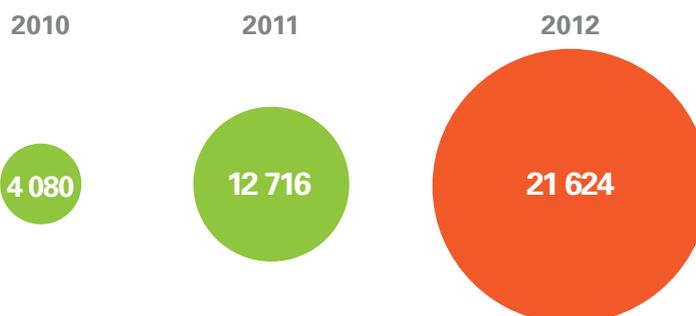
ENCOURAGER L'UTILISATION DE PRODUITS ÉCO LABELLISÉS

La prestation de propreté utilise de nombreux produits issus de la chimie classique, mais aujourd'hui, les fournisseurs proposent des solutions ecolabellisées que ce soit par l'écocert ou par des organismes tels qu'Ecocert. Depuis plusieurs années, le Service Achats de GSF anime une politique d'achats responsable en incitant les filiales à acheter des produits ecolabellisés. Cette incitation est rendue possible par un repérage simple des produits respectueux de l'environnement, l'envoi de notes d'information régulières, la publication de *Volt* et une transmission mensuelle des achats de produits concernés à chaque Directeur Régional. Ce pilotage au plus près permet de dire que le chiffre d'affaires relatif aux produits ecolabellisés augmente d'année en année.

La progression entre 2011 et 2012 est même supérieure à 70 %.

Le Service Achats mène aussi une démarche volontariste avec les fournisseurs en intégrant une clause RSE dans 100 % des contrats fournisseurs majeurs et en les évaluant sur leur performance RSE. Aujourd'hui, 74 % des articles en maille (tee-shirts...) portés par les collaborateurs GSF sont issus du commerce équitable au même titre que 24 % des tenues de travail. Il reste maintenant à GSF à poursuivre ses efforts dans l'accentuation de ces démarches et à s'appuyer plus régulièrement sur des ESAT pour certaines des fournitures afin de participer à l'insertion des personnes fragiles dans le monde du travail.

CA des articles respectueux de l'environnement en k€



➤ UN OBJECTIF D'AMÉLIORATION CONTINUE

Dans un souci d'exemplarité, GSF tient à associer ses collaborateurs à sa démarche environnementale et à favoriser toute initiative en matière d'écoresponsabilité (constructions et rénovations des locaux, mise en place du tri sélectif...).

La participation à des opérations nationales et européennes est encouragée (Semaine européenne des déchets, de la mobilité...).

MESURER LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Toutes les entités juridiques de GSF hormis deux établissements étaient soumises à l'obligation réglementaire de réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre. Les résultats obtenus de 9 319 teqCO₂ sur le périmètre de 108 établissements et les sièges sociaux (données 2011) nous ont enseigné sans trop de surprise que les émissions directes représentaient la majorité des émissions recensées (71 %).

Le plan d'action initié il y a plusieurs années va donc se poursuivre avec l'intégration de véhicules de société hybrides et électriques dans la flotte automobile, l'illustration annuelle du bilan carbone® des déplacements professionnels de la Direction et les formations à l'écoconduite. La réalisation de ce bilan va se poursuivre à un rythme annuel en visant un objectif de réduction de 3 % par an.

Nombre de collaborateurs formés à l'écoconduite (cumul) (7 h de formation)	2010	2011	2012
	155	263	313

Moyenne gCO ₂ /km du parc de véhicules utilitaires de GSF	2011	2012	Moyenne gCO ₂ /km du parc de véhicules d'autres catégories de GSF	2011	2012
	142	138		141	129

Émissions indirectes associées à l'énergie

29 %

Émissions directes

71 %

Données pour 2012 en cours de consolidation

2011

Afin de répondre aux besoins de mobilité des salariés de GSF sur le pôle de Roissy, les filiales concernées ont participé activement à la mise en place du plan de déplacement inter-entreprises (PDIE) et se sont ainsi positionnées en tant qu'entreprises citoyennes impliquées sur leurs territoires d'implantation.

CONTRIBUTION À LA SOCIÉTÉ

➤ UN ENGAGEMENT SOCIÉTAL RENFORCÉ

SE MOBILISER EN FAVEUR DES TALENTS DE DEMAIN

Les tremplins GSF, au-delà d'un simple concours, sont le moyen de rendre concrète la théorie apprise par les jeunes à l'école pendant leur BTS HPE (Hygiène Propreté Environnement) et de susciter un intérêt pour le secteur du nettoyage.

Plusieurs étapes rythment la candidature : réunions d'information, réception en établissement et accompagnement pendant deux ans par le parrain ou la marraine GSF. Au bout de trois années d'existence, le bilan dressé est positif.

De plus en plus d'écoles rejoignent le dispositif et certaines sont fidèles à la démarche depuis son début. Les équipes d'étudiants sont de plus en plus imaginatives comme le montre le projet retenu en 2012, qui propose un module audiovisuel pédagogique pour former les agents.



Patrice Basquez
Directeur Général délégué
aux Ressources Humaines

« Avec les Tremplins GSF, l'étudiant doit viser un double objectif : développer ses compétences en s'associant à la réalisation d'un projet avec son équipe et aborder le monde professionnel d'une manière concrète. »



POURSUIVRE LES ACTIONS DE SOLIDARITÉ

Créée en 2007, la Fondation GSF Jean Louis Noisiez a pour objet la création d'une ou plusieurs structures d'accueil de personnes touchées par la maladie d'Alzheimer et participer à terme à l'actionnariat du Groupe.

Le centre d'accueil de jour situé à Sophia Antipolis a ouvert ses portes en janvier 2009 et l'activité a augmenté régulièrement durant ces quatre ans d'activité avec en moyenne un taux d'occupation de plus de 25 personnes. Une nouvelle étape a été franchie avec la reconnaissance d'utilité publique de la Fondation obtenue le 11 octobre 2012.

La filiale GSF Pluton a prêté à plusieurs services d'éducation et de soins spécialisés à domicile de la région Nord-Pas-de-Calais des véhicules légers électriques deux-roues. L'Association des Paralysés de France a ainsi pu faire un travail autour de la maniabilité avec des enfants en situation de handicap suivis par ces services. Le partage et l'investissement citoyens sont des valeurs chères aux équipes GSF.



S'ENGAGER AU PROFIT DE LA RECHERCHE MÉDICALE

Une soixantaine de collaborateurs de GSF Île-de-France a participé au Téléthon 2012 en se relayant pour parcourir 250 km en course à pied et ainsi verser au profit de la recherche thérapeutique menée par le partenaire Généthon, une somme de plus de 15 000 euros.

D'autre part, lors de la modernisation du parc de téléphonie mobile de GSF, près de 600 téléphones portables ont été récupérés par GSF en 2012 et vendus à un organisme recycleur de pièces utiles à la fabrication de nouveaux appareils. Les bénéfices de cette vente sont reversés au profit du Généthon.

Cette opération est ouverte à tous les collaborateurs de GSF pour qu'ils puissent s'associer à cette action sociétale et environnementale.



217

appareils électroniques (ordinateurs, écrans, imprimantes...) ont été donnés aux collaborateurs du Groupe en 2012, soit 17 % de plus qu'en 2011.

➤ DÉMARCHE RSE ET PARAMÈTRE DU RAPPORT

La démarche RSE de GSF concerne toutes les entités de GSF, y compris ses filiales situées à Monaco, en Espagne, aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni. Cependant, compte tenu des différences de législation qui existent dans chacun de ces pays, chaque filiale reste maître d'œuvre de sa démarche et l'adapte à son niveau de maturité.

Le périmètre du rapport est ainsi fixé à la France avec ses 110 établissements au 31 décembre 2012.

Quatre campagnes de reporting sont réalisées par an : un reporting annuel pour le Rapport Expert Développement Durable publié chaque année lors de l'Assemblée Générale et trois reporting trimestriels avec des périmètres d'indicateurs réduits. La période retenue pour le reporting annuel est l'année civile 2012.

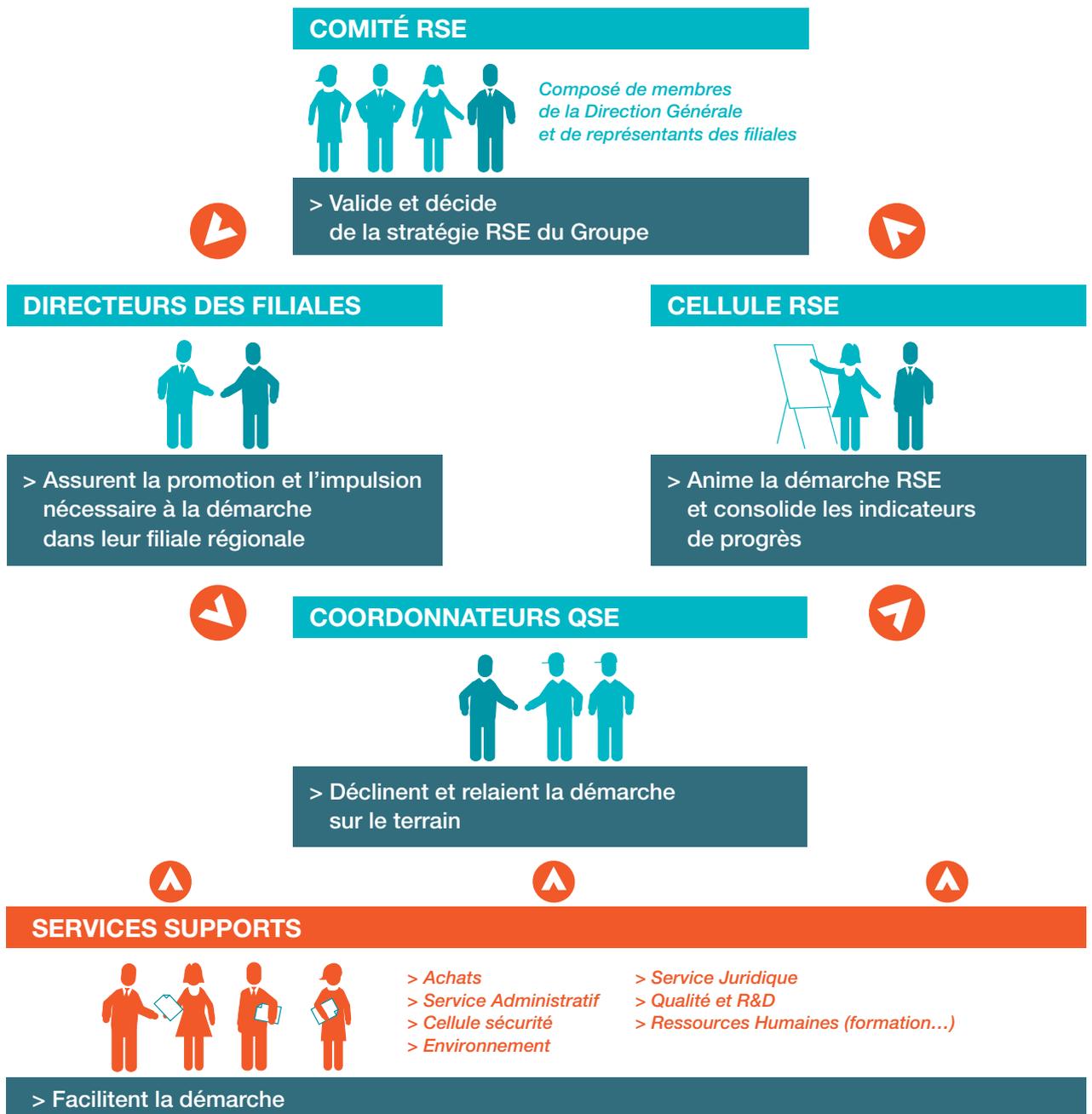


➤ LA DÉMARCHE RSE DE GSF

PILOTER LA RSE

Comme sur de nombreux autres sujets, GSF a tenu à mettre en place pour le pilotage de la RSE, une organisation basée sur la proximité et l'autonomie des filiales s'appuyant sur

des structures centralisées avec un pilotage au niveau de la Direction Générale. GSF compte sur l'ensemble de ses collaborateurs qui sont au cœur de la démarche.



IDENTIFIER LES ENJEUX RSE DE GSF



Christophe Cognée
 Directeur Général
 Paris Île-de-France

« La volonté de mettre l'humain au cœur de nos priorités de l'entreprise est dans notre ADN. La préoccupation environnementale s'est par la suite imposée à nous compte tenu de nos activités. C'est pourquoi, naturellement, le Groupe a formalisé et organisé sa stratégie de responsabilité sociétale selon les lignes directrices de l'ISO 26000, tout en inscrivant sa démarche de progrès dans le cadre du Pacte Mondial de l'ONU. Nous tenons à garantir en permanence par des faits tangibles, la réalité de nos engagements. Ceci traduit une démarche de confiance envers nos collaborateurs et nos clients. Être transparent sur nos résultats extra-financiers nous permet de nous questionner constamment pour une croissance plus responsable. »

La démarche de diagnostic suivie par GSF a permis d'identifier quatre enjeux RSE principaux déclinés en dix objectifs.

ENJEUX RSE	10 OBJECTIFS RSE
 CONSTRUIRE DES RELATIONS DURABLES AVEC LES CLIENTS	<ul style="list-style-type: none"> > Concevoir l'offre en l'illustrant avec des données fiables permettant d'orienter les choix > Satisfaire les demandes de nos clients
 MENER UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DANS LE RESPECT DE CHACUN	<ul style="list-style-type: none"> > Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs > Être un acteur de l'insertion et lutter contre les discriminations > Développer les savoir-faire et l'employabilité > Promouvoir le dialogue social dans chacune des sociétés
 RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> > Garantir un service de qualité en respectant l'environnement > Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement
 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> > Promouvoir la RSE auprès de nos fournisseurs et de nos sous-traitants > Développer des actions de solidarité et des partenariats

MESURER LA MATÉRIALITÉ

Une analyse de matérialité a été conduite en 2012 afin de classer ces enjeux en fonction de leur importance vis-à-vis des parties prenantes externes de GSF.

Ce processus d'analyse a permis de valider que les indicateurs RSE suivis par GSF et qui relèvent soit de référentiels reconnus soit du volontariat, portent sur des enjeux importants au regard des parties prenantes externes et pertinents par rapport à la stratégie globale de GSF.

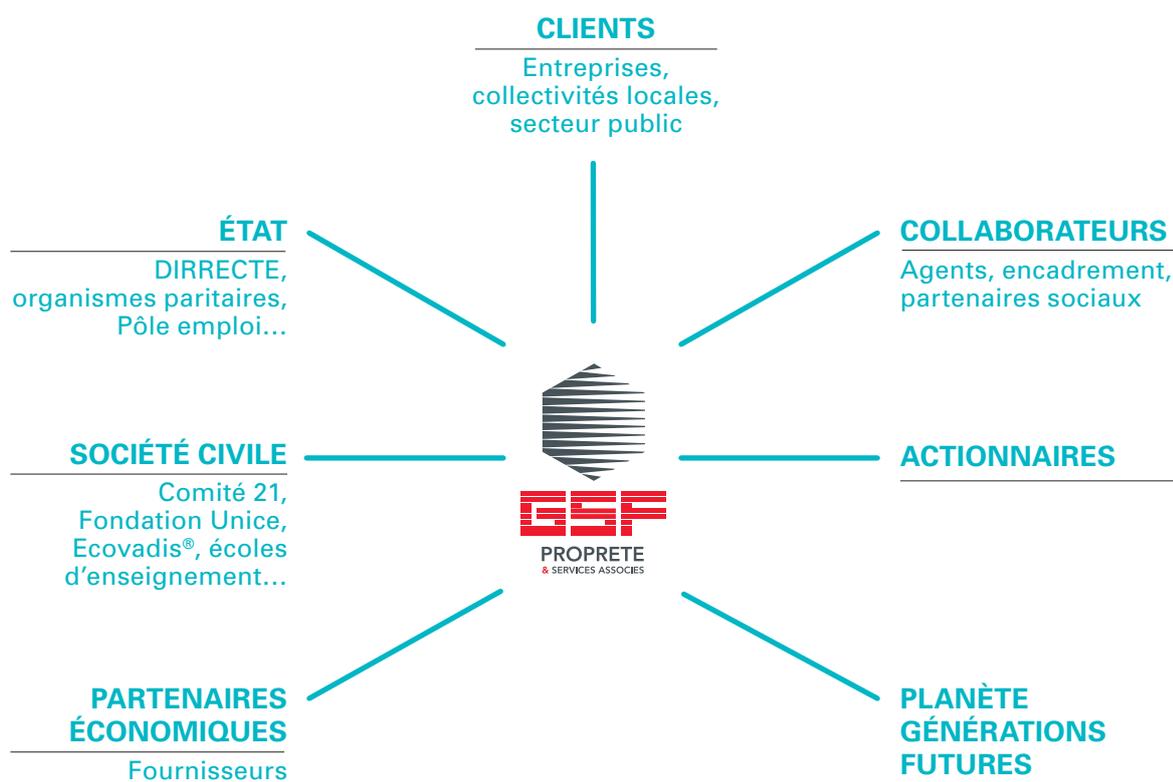
Cela ne signifie pas pour autant qu'aucune action n'est menée relativement aux autres enjeux. Ainsi, en matière de diversité, GSF rassemble naturellement dans ses équipes des collaborateurs issus de 96 nationalités différentes. Les actions sont donc concentrées sur la question du handicap et de l'égalité professionnelle hommes/femmes.



ÊTRE À L'ÉCOUTE DES PARTIES PRENANTES

La démarche de gouvernance de GSF incite l'interrogation de ses clients sur ses pratiques et leurs performances dans le cadre de son processus qualité.

La réalisation pour la troisième année consécutive d'une cotation sollicitée par GSF auprès d'Ecovadis® a ainsi permis d'identifier les axes de progrès et de valoriser les forces du modèle économique mis en place.



Depuis le 24 septembre 2012, GSF est devenu membre du Comité 21, réseau d'acteurs du développement durable en France. Depuis sa création, faisant suite à la conférence de Rio de 1992, l'association a vocation à soutenir ses membres dans la mise en œuvre opérationnelle du concept. Cette adhésion confirme l'engagement de GSF en matière de RSE, initié dès 2005 avec

la signature du Pacte Mondial, et traduit la volonté du Groupe de mutualiser ses bonnes pratiques et de participer à cette association de portée internationale.



TABLE DE CONCORDANCE

GLOBAL REPORTING INITIATIVE	ARTICLE 225 LOI GRENELLE 2	PRINCIPE DU PACTE MONDIAL	ISO 26000	PAGES DU RAPPORT
STRATÉGIE ET ANALYSE				
1.1			6.2	1
1.2			6.2	28-30
PROFIL DE L'ORGANISATION				
2.1				Couverture
2.2				6
2.3			6.2	6-7
2.4				der. de couverture
2.6				der. de couverture
2.7				6
2.8				7
2.9				7
PARAMÈTRES DU RAPPORT				
3.1-3.3			6.6.6	26
3.4			6.6.6	der. de couverture
3.5			6.8.3	28-30
3.6-3.8			6.6.6	26
3.9-3.11				32-33
3.12				31-33
GOVERNANCE, ENGAGEMENTS ET DIALOGUE				
4.1-4.7			6.2	27
4.8		Principe 10	6.6.3	12
4.13-4.17			6.8.3	30
APPROCHE MANAGÉRIALE ET INDICATEURS DE PERFORMANCE				
Volet économique	EC1	—	6.8.7	6,7
Volet environnemental			Principes 7, 8, 9	
	EN1	Article 1-2°-c	6.5.4	33
	EN2	Article 1-2°-c	6.5.4	33
	EN16	Article 1-2°-d	6.5	23
	EN17	Article 1-2°-d	6.5.5	23
Volet social	LA1	Article 1-1°-a	Principe 5	6,4
	LA4		Principe 4	6,4
	LA7	Article 1-1°-d		6,4.6
	LA9	Article 1-1°-c	Principe 3	6,4.6
	LA10	Article 1-1°-e		6,4.7
	LA13	Article 1-1°-f	Principe 6	6,3.7
Droits de l'homme	HR1		Principe 1	6,3
	HR2		Principe 1 et 2	6,3
Société	SO1			6,8
	SO3	Article 1-3°-d	Principe 10	6,6.3
Responsabilité du fait des produits	PR1			6,6.6
	PR6			6,7

INDICATEURS DE PERFORMANCE

DOMAINE	INDICATEURS	2010	2011	2012	RÉFÉRENTIELS	
					Article 225 Loi Grenelle 2	Global Reporting Initiative
INFORMATIONS ÉCONOMIQUES						
	Chiffre d'affaires réalisé en France	529 M€	557 M€	610 M€	—	EC1
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE	Répartition du chiffre d'affaires par domaines d'activités clients	23 % Tertiaire 20 % Industrie 19 % Surfaces de Vente 18 % Milieux Spécifiques (santé et Agroalimentaire) 13 % Lieux recevant du public 7 % Logistique et Autres	25 % Tertiaire 20 % Industrie 18 % Surfaces de Vente 18 % Milieux Spécifiques (santé et Agroalimentaire) 11 % Lieux recevant du public 8 % Logistique et Autres	26 % Tertiaire 18 % Industrie 20 % Surfaces de Vente 7 % Santé 11 % Agroalimentaire 11 % Lieux recevant du public 7 % Logistique et Autres	—	EC1
	Cadres sensibilisés aux règles de gouvernance dont anti-corrupcion	ND	ND	100 %	Art. 1-3°-d	SO3
	Établissements certifiés ISO 9001	100 %	100 %	100 %	—	—
SOCIAL						
	Effectif total France	24 290	24 838	27 299	Art.1-1°-a	LA1
EMPLOI	Effectif total par statut	87,5 % Agents de Service 7,8 % Chefs d'équipe 3,7 % ETAM 1 % Cadres	87,3 % Agents de Service 8 % Chefs d'équipe 3,7 % ETAM 1 % Cadres	87,3 % Agents de Service 8 % Chefs d'équipe 3,7 % ETAM 1 % Cadres	—	LA1
	Proportion des contrats en CDI	73,94 %	74,44 %	78,02 %	—	LA1
	Salariés couverts par une convention collective	100 %	100 %	100 %	—	LA4
	Nombre d'alternants	ND	ND	174 contrats de professionnalisation 114 contrats d'apprentissage	—	—
	Répartition des collaborateurs par âge	ND	7,6 % moins de 25 ans 44 % entre 25 et 45 ans 48,4 % 45 ans et plus	7,9 % moins de 25 ans 42,8 % entre 25 et 45 ans 49,3 % 45 ans et plus	—	LA1
	Temps de travail	ND	72 % Temps partiel 28 % Temps complet	72 % Temps partiel 28 % Temps complet	Art. 1-1°-b	—
	Taux d'absentéisme	18,66 %	18,63 %	17,95 %	Art. 1-1°-b	—
SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Accidents du travail avec arrêt de travail >24 h	968	911	1 002	Art. 1-1°-d	LA7
	Taux de fréquence TF (Nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heure travaillées)	43,94	40,16	41,11	Art. 1-1°-d	LA7
	Taux de fréquence TF2 (Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par millions d'heures travaillées)	68,6	61,23	62,32	Art. 1-1°-d	LA7
	Taux de gravité TG (Nombre de jours d'absence pour motif d'accidents pour mille heures travaillées)	2,38	2,37	2,35	Art. 1-1°-d	LA7
	Nombre d'accidents mortels	0	0	0	Art. 1-1°-d	LA7
	Proportion des stages sécurité par rapport aux autres formations	28,81 %	32,45 %	25,59 %	Art. 1-1°-d	LA7
	Nombre d'établissements certifiés MASE	12	12	12	Art. 1-1°-d	—

DOMAINE	INDICATEURS	2010	2011	2012	RÉFÉRENTIELS	
					Article 225 Loi Grenelle 2	Global Reporting Initiative
SOCIAL						
FORMATION ET ÉDUCATION	Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés	100 349	94 995	122 150	Art. 1-1°-e	LA10
	Part de la masse salariale dédiée à la formation	2,69 %	2,49 %	2,59 %	Art. 1-1°-e	LA10
	Nombre de salariés formés au module Gestes et Postures (7 h de formation)	296	500	1027	Art. 1-1°-d,e	LA10
	Certificats de qualifications professionnelles	ND	37	68	Art. 1-1°-e	LA10
	Nombre de salariés formés à l'écoconduite (7 h de formation)	155	108	50	Art. 1-1°-e, 1-2°-a	LA10
RELATIONS SOCIALES	Nombre d'accords signés	ND	51	101	Art. 1-1°-c	LA9
	Nombre de nouveaux litiges prud'homaux	186	127	113	—	—
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	Parité (H/F) sur effectif global	ND	ND	32/68 %	Article 1-1°-f	LA13
	Parité (H/F) sur effectif de l'encadrement	ND	ND	57/43 %	Article 1-1°-f	LA13
	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif global	6,56 %	6,78 %	7,12 %	Article 1-1°-f	LA13
	Établissements répondant à l'obligation légale de 6 %	ND	81 %	79 %	Article 1-1°-f	LA13
ENVIRONNEMENT						
ÉMISSIONS, EFFLUENTS, DÉCHETS	Émissions totales directes ou indirectes de gaz à effet de serre Périmètre réglementaire Scope 1 et 2	ND	ND	9 139 tonnes équivalent CO ₂	Article 1-2°-d	EN16
	Empreinte carbone des voyages en train et en avion	ND	445,9 tonnes équivalent CO ₂	488,4 tonnes équivalent CO ₂	Article 1-2°-d	EN17
	Moyenne des émissions du parc de véhicules utilitaires de GSF	ND	142 gCO ₂ /km	138 gCO ₂ /km	Article 1-2°-d	EN17
	Moyenne des émissions du parc de véhicules autres qu'utilitaires de GSF	ND	141 gCO ₂ /km	129 gCO ₂ /km	Article 1-2°-d	EN17
	Part du CA des articles respectueux de l'environnement	8,34 %	23,54 %	38,54 %	Article 1-2°-c	EN1- EN2
	Part de papier certifié utilisé par GSF	84,4 %	88,6 %	94,9 %	Article 1-2°-c	EN1- EN2
MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL	Nombre d'établissements certifiés ISO 14001	1	1	10	Article 1-2°-a	—
	Nombre de livrets "Mes gestes qui comptent au quotidien" achetés	ND	ND	6 400	Article 1-2°-a	—

POUR EN SAVOIR PLUS

Sur GSF en 2012

Rapport d'activité 2012

(téléchargeable sur www.gsf.fr)

Sur GSF et son organisation

www.gsf.fr

www.accueil-alzheimer.fr

Vous souhaitez nous faire part de vos remarques,
contactez-nous à l'adresse mail suivante : rse@gsf.fr



GSF
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE
Direction Recherche & Développement

BP 25
1625, route des Lucioles
06901 SOPHIA ANTIPOLIS Cedex

SAS au capital de 9 000 000 € - RCS Paris 775 675 291 - Siège Social : 49, rue de Trévise 75009 Paris