



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



Communication sur le progrès  
Développement durable et responsabilité globale

# Sommaire

Chapitre I – DROITS DE L’HOMME.....	4
A. ABER Propreté, un groupe français.....	4
B. Nos fournisseurs.....	5
Chapitre II – SOCIAL.....	6
A. Liberté d’association et droit de négociation collective.....	6
B. Le travail forcé.....	7
C. Abolition du travail des enfants.....	8
D. Lutte contre la discrimination.....	8
Chapitre III – ENVIRONNEMENT.....	10
A. Des achats responsables.....	10
B. Sensibilisation aux impacts environnementaux.....	12
Chapitre IV – ETHIQUE.....	13

« Placez la propreté de votre entreprise entre de bonnes mains »

Riche de 38 ans d'expérience, ABER Propreté, entreprise de nettoyage industriel indépendante, est connue et reconnue pour le respect de ses engagements, et vise en permanence l'exigence qualité dans chacun de ses domaines d'intervention.

Les valeurs du groupe ABER Propreté sont en cohésion avec les principes de l'ONU : respect des droits de l'Homme, lutte contre la discrimination, cohésion sociale et responsabilité environnementale.

C'est pourquoi il était logique pour ABER Propreté d'adopter, de soutenir et d'appliquer dans sa sphère d'influence l'ensemble des valeurs fondamentales du *Pacte mondial* de l'Organisation des Nations Unies (the *UN Global Compact*).

Le *Pacte Mondial* ambitionne de rassembler les entreprises et les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux **droits de l'Homme**, aux **normes du travail**, à **l'environnement** et à **la lutte contre la corruption**.

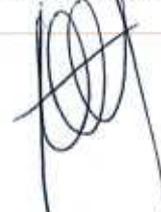
Il a pour but de favoriser l'émergence d'entreprises citoyennes, socialement et écologiquement responsables, en les incitant au respect de ces 10 principes.

Par conséquent, nous sommes, comme toutes les entreprises signataires du *Pacte Mondial*, répertoriés sur les sites Internet du *Pacte Mondial* : <http://unglobalcompact.org/participant/15509> et <http://www.pactemondial.org/fiche-adherent.html?a=1248>.

Le Groupe ABER Propreté tient depuis toujours à partager ses valeurs avec l'ensemble de ses salariés et partenaires. L'indépendance, le respect des Hommes, la proximité et le professionnalisme sont les valeurs qui nous animent, c'est pourquoi, en 2011, nous avons décidé de nous engager auprès de l'ONU en adhérant aux 10 principes du *Pacte Mondial*, et de communiquer annuellement sur les progrès réalisés. En 2012, nous avons publié notre première *Communication On Progress*. Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement envers le *Pacte Mondial* au titre de l'année 2013/2014.

En effet, notre engagement a permis d'insuffler une dynamique positive et contagieuse au sein de notre groupe, notamment concernant le développement durable et le bien-être de nos collaborateurs. Nous souhaiterions, à présent, continuer sur cette voie, mais également communiquer cette dynamique bénéfique à nos fournisseurs.

Dominique GADONNEIX,  
*Président Directeur Général.*



## Chapitre I – DROITS DE L'HOMME

**Principe 1** – Les entreprises sont invitées à promouvoir et 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 violation des droits de l'Homme.

### A. ABER Propreté, un groupe français

Le groupe ABER Propreté est un groupe français, implanté sur une grande partie du territoire national.

Depuis la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la France est considérée comme la patrie des droits de l'Homme. Des droits individuels et collectifs jugés comme « *naturels, inaliénables et sacrés* ». Ces droits sont également abordés dans le préambule de la Constitution de la V<sup>e</sup> République.

De la même manière, dans notre règlement intérieur, nous faisons état du respect des libertés individuelles au sein de notre groupe : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, sexe, situation de famille, appartenance à une ethnie ou à une nation, de ses opinions politiques, syndicales, de l'exercice normal du droit de grève, de ses convictions religieuses.* »

Et le groupe ABER Propreté tient, au-delà du respect des droits et libertés de chacun, à valoriser l'ensemble de ses salariés grâce à la formation et au développement des compétences. Dans l'optique d'en faire bénéficier le plus grand nombre, le groupe a décidé de créer sa propre structure de formation en 2011, et d'embaucher en 2012 un formateur supplémentaire, ce qui a permis de former un plus grand nombre d'agents et d'être plus proche de chacun.

## B. Nos fournisseurs

De la même manière, nous avons mis en place en 2013 une *Charte des Achats Responsables* dans laquelle nous demandons à nos fournisseurs une exemplarité quant au respect des droits de l'Homme notamment.

Dans un premier temps, ils se sont engagés à respecter la législation en matière de travail.

Dans un deuxième temps, ils se sont portés garants du respect de l'ensemble des réglementations qu'elles soient nationales, internationales ou contractuelles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. En l'occurrence, ils veillent à ce que le personnel travaillant à leur service, nos salariés utilisant leurs produits et les populations avoisinantes puissent travailler dans un environnement sain et sûr. D'ailleurs lorsque nous leur faisons part de nos besoins en terme de produits, leur politique consiste toujours en une préconisation raisonnée et graduelle : les produits les plus agressifs sont proposés en dernier lieu, lorsque seuls ceux-ci répondent à nos problématiques.

Cela signifie aussi que leurs fournisseurs et sous-traitants doivent prendre en compte notre *Charte des Achats Responsables* et les dix principes du Pacte Mondial.

## Chapitre II – SOCIAL

Depuis toujours, la politique des ressources humaines de notre société est respectueuse des Hommes et de leurs conditions de travail. Elle veille à la bonne intégration d'hommes et de femmes compétents et disponibles. Cette politique sociale contribue à l'épanouissement de chacun au sein d'ABER Propreté.

**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 la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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

ABER Propreté respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Tout d'abord, la liberté d'association est un droit fondamental en France reconnu par les lois de la République.

Ensuite, la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Dans le groupe ABER Propreté, ce sont les représentants élus du personnel qui négocient avec l'entreprise.

En effet, les représentants du personnel sont toujours associés aux enjeux de notre société : plan d'épargne salariale d'entreprise, contrat de génération, etc...

Nombre d'élus au Comité d'Entreprise et de Délégués du Personnel en 2013 :

Sociétés	TOP SERVICE	BRET NET	ABER PROPRESA PHIR	ABER PROPRETE CHARENTE	ABER PROPRETE AZUR
Nbre de membres					
<b>Membres Elu</b>	8	6	9	14	42

De plus, certains établissements du groupe disposent d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail. Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Au-delà de la simple liberté d'association, ABER Propreté a mis en place de multiples outils afin que ses salariés puissent communiquer. En effet, pour notre société, l'expression et les échanges sont primordiaux pour la cohésion, pour fédérer les salariés autour de l'entreprise malgré leur diversité géographique, culturelle et d'affectation. Nous pouvons citer, par exemple, notre journal interne qui est un journal participatif, où chaque salarié a la possibilité de proposer un sujet, un point de vue, etc.

## B. Le travail forcé

*ABER Propreté assure ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire, tel qu'il est défini dans les conventions C29 et C105 de l'Organisation internationale du Travail. Pour mémoire, l'article 2 de la convention n°29 définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. »*

### Politique du groupe ABER PROPRETÉ en matière de temps de travail :

Bien que notre domaine d'activité impose parfois des horaires atypiques, nous essayons au maximum de privilégier le **travail en journée** pour le bien-être de nos salariés, tout en augmentant les mensualisations moyennes des agents afin de privilégier les temps complets et de ce fait, **réduire les emplois précaires**.

D'ailleurs, notre politique sociale cherche à améliorer les conditions de travail via trois objectifs principaux :

-  Augmenter le temps de travail des agents.
-  Réduire les amplitudes horaires des agents et limiter les horaires atypiques.
-  Améliorer la maîtrise du recrutement afin de faire coïncider les postes à pourvoir avec les attentes des salariés.

Nous avons mis en place des indicateurs nous permettant de suivre ces objectifs :

➤ **la mensualisation moyenne**

	Temps de travail Hebdomadaire <14h	Temps de travail Hebdomadaire de 14h à <28h	Temps de travail Hebdomadaire de 28h à 35h
2011	46%	30%	24%
2012	43%	32%	25%
2013	50%	31%	19%

% de l'effectif

➤ **le taux de satisfaction des salariés**

Nous mesurons régulièrement la satisfaction de nos salariés à leur poste de travail au sein de notre entreprise par une enquête. Le résultat de cette enquête permet d'améliorer notre organisation.

### C. Abolition du travail des enfants

*Il est évident qu'ABER Propreté exclut totalement le travail des enfants en vertu de la convention n°138 de l'Organisation internationale du Travail et des diverses dispositions relatives à la protection des enfants et adolescents, à l'exemple des articles L4153-1 à L4153-7, L6222-1, L7124-1 à L7124-5 du Code du travail en France.*

### D. Lutte contre la discrimination

ABER Propreté favorise l'égalité de traitement entre les salariés et ainsi, respecte le principe 6 du Pacte mondial.

En effet, nulle exclusion ou préférence ne peut être sur des critères de sexe, âge, couleur, religion, opinion politique, origine sociale, ascendance nationale. ABER Propreté prône l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession. Différents indicateurs nous permettent de le démontrer.

En octobre dernier, il a été mis en place un plan d'action sur le contrat de génération d'une durée de trois ans visant à définir des actes concrets destinés à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Tranches d'âge	Taux d'emploi moyen national selon la DADS de l'INSEE 2010 pour notre secteur d'activité	Taux d'emploi pour l'année 2012 au sein d'ABER Propreté
Moins de 27 ans	10%	8,76%
Entre 27 et 55 ans	77%	70,59%
55 ans et plus	13%	20,65%

Comme ces chiffres nous le prouvent, les personnes âgées de plus de 55 ans représentent une part nettement supérieure de l'effectif par rapport à la moyenne nationale de notre secteur. Le critère d'âge en matière d'emploi n'est donc pas discriminant au sein de notre groupe.

De plus, le plan d'action mis en place cette année vise à augmenter de 2% le pourcentage de jeunes salariés âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée.

D'autre part, concernant le critère de mixité dans l'emploi et la profession, on constate, dans notre secteur d'activité, une forte majorité de femmes. Pourtant le groupe ABER Propreté se fixe de veiller à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

Au-delà de l'égalité au travail, ABER Propreté œuvre aussi pour le **développement des compétences** de ses salariés. En effet, nous investissons dans de multiples formations :

Type de formation	% du nombre d'heures de formation total groupe 2012	% du nombre d'heures de formation total groupe 2013
CQP	9%	8%
DIF	2%	7%
Maîtrise des compétences clés	38%	21%
Techniques professionnelles	51%	64%

## Chapitre III – ENVIRONNEMENT

ABER Propreté est un groupe familial et indépendant à la croissance maîtrisée. Son mot d'ordre en termes d'environnement : le **développement économique intelligent**. C'est pourquoi les principes 7, 8 et 9 du Pacte mondial constituent une priorité pour nous.

**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 entreprendre 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.

La Direction et les collaborateurs d'ABER Propreté sont sensibles à la **valorisation des déchets**, à la **réduction de la consommation en produits chimiques** et aux **économies d'énergie**. D'ailleurs, ABER Propreté intègre étroitement la dimension environnementale dans l'ensemble de son activité. Ainsi nos salariés sont formés à éteindre les lumières, à limiter les livraisons, à optimiser les déplacements des collaborateurs, à faire des économies d'eau, etc.

### A. Des achats responsables

L'activité de nettoyage industriel est consommatrice de produits chimiques. Ainsi, nous souhaitons substituer nos produits classiques par des produits et consommables éco-labellisés dans la réalisation de nos prestations de services.

Produits chimiques	
% des produits écolabels utilisés par rapport aux produits classiques	
2011	36 %
2012	42 %
<b>Objectif 2013</b>	<b>60 %</b>

Consommables	
% des consommables écolabels utilisés par rapport aux consommables classiques	
2011	58 %
2012	61 %
<b>Objectif 2013</b>	<b>65 %</b>

En outre, nos fournisseurs mettent tout en œuvre dans nos processus d'innovation pour développer des produits dont l'impact environnemental est le plus faible possible pendant leur cycle de vie.

Dans cette même optique, nous faisons la promotion, auprès de nos clients, des techniques de nettoyage et du matériel éco-responsables.



Toujours dans le cadre de cette démarche responsable, nous intégrons des fournisseurs locaux à nos activités d'achats en vue de promouvoir le développement économique local et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

D'ailleurs, notre *Charte Achats Responsables* impose à nos fournisseurs de respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur, mais aussi de minimiser leur impact sur l'environnement et réduire leur consommation d'énergies.

## B. Sensibilisation aux impacts environnementaux

Comme l'année passée, nous tentons au maximum de diminuer nos émissions de gaz à effet de serre, dans le but de lutter contre le réchauffement climatique.

Tout d'abord, cela s'illustre dans le fait que nous essayons de minimiser le nombre et la distance de l'ensemble de nos trajets :

- 🔹 Entre nos salariés et leurs chantiers : nous leur proposons, dans la mesure du possible, des chantiers proches de chez eux.
- 🔹 Entre nos agences et nos clients : grâce à notre stratégie de proximité (nombreuses implantations sur le territoire national).
- 🔹 Entre nos animateurs d'exploitation et les sites qu'ils gèrent : les tournées de nos animateurs sont organisées par zone géographique et nous veillons à faire coïncider autocontrôles et livraisons.

De plus, nos efforts se révèlent au travers de notre parc automobile. Il a été décidé d'accroître le nombre de véhicules légers dont la moyenne du taux d'émission est inférieure à 120g de CO<sub>2</sub>/ km, ainsi que d'acheter des véhicules moins consommateurs, tels que des véhicules dotés d'un système Stop & Start, dispositif d'arrêt et de redémarrage automatique d'un moteur automobile.

Enfin, les animateurs d'exploitation ont comme mot d'ordre de sensibiliser l'ensemble des agents de service de leur secteur aux éco-gestes vis-à-vis de l'eau, les produits, l'électricité, les déchets, la conduite des véhicules, la maintenance du matériel. Lors des formations aux techniques de base, un rappel est fait aux agents de service sur ces points. Pour appuyer ce rappel, un fascicule intitulé « Les éco-gestes du quotidien sur les chantiers » est distribué.

Cette sensibilisation bénéficie particulièrement à nos clients puisque nos agents les alertent en cas d'anomalies (fuite d'eau, problème électrique, etc.) et veillent à l'utilisation conforme des diverses ressources et énergies.

## Chapitre IV – ETHIQUE

Le groupe ABER Propreté a pour objectif d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables avec ses partenaires.

**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.

D'une part, nous sélectionnons nos fournisseurs de manière impartiale, en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents (coût, qualité, délai).

Nous les traitons avec honnêteté, équité et respect, car nous cherchons à construire avec eux des relations à long terme, dans une démarche d'amélioration commune. Pour cela, nous les évaluons deux fois par an sur leurs engagements en terme de :

-  Livraison
-  SAV
-  Qualité
-  Assistance à la vente
-  Assistance technique
-  Relation commerciale et administrative

Ils s'interdisent de proposer aux collaborateurs du groupe ABER Propreté tout avantage, invitation, cadeau, acte de complaisance, faveur, susceptible de corrompre ou d'influencer l'indépendance de jugement ou l'objectif dudit collaborateur dans ses choix de fournisseurs (cf. *Charte Achats Responsables*).

D'autre part, nos salariés, partenaires et prestataires peuvent être amenés à détenir des informations appartenant au groupe ou à nos clients et qui doivent rester confidentielles. C'est pourquoi, ils doivent respecter les obligations de non-divulgateion.

Enfin, nos collaborateurs en charge de la négociation de marchés publics ou privés s'interdisent toute action illégale visant à influencer les donneurs d'ordre.