



Communication sur le Progrès - 2010

«Créé il y a 24 ans, le Groupe Samsic rassemble aujourd'hui 54 000 salariés et 20 000 clients autour de la même conception du service. Propreté, Emploi, Sécurité, Environnement, Métiers Techniques et Services à la Personne, notre offre de prestations complémentaire réalise un chiffre d'affaires de 1,3 milliard d'euros.



Cette réussite trouve sa force dans les valeurs fondatrices de Samsic : la valeur du travail mais aussi l'engagement pour le développement durable et la conjugaison du savoir-faire et du savoir-être.

Etre partenaire du Global Compact de l'ONU est une continuité logique de notre politique économique, sociale et environnementale. Nos actions quotidiennes répondent aux principes du Global Compact. L'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que l'organisation de nos prestations dans le respect de notre planète sont au cœur de cette communication sur le progrès 2010. D'autres chantiers sont en cours, comme par exemple l'éco-conduite, tendant toujours à améliorer l'environnement socio-économique de notre groupe. »

Christian ROULLEAU Président Directeur Général renouvelle son engagement et celui de l'ensemble du groupe en faveur du Pacte Mondial et de ses 10 principes fondamentaux.



ENVIRONNEMENT

A. UTILISATION DE PRODUITS ECO-LABELLISES

Illustration du principe 8 et 9

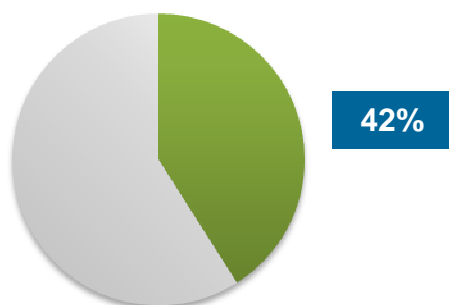


Bilan de l'engagement :

L'engagement d'utilisation de nettoyeurs éco-labelisés*, motivé par ses avantages tant sur le plan environnemental que social reste une direction phare de la politique d'achat du groupe.

Sur l'ensemble des produits de nettoyage universels et sanitaires, Samsic Propreté avait annoncé la volonté de commander 50%** de nettoyeurs éco-labelisés* entre juillet 2009 et juillet 2010.

Part de nettoyeurs éco-labelisés référencés commandés entre juillet 2009 et juillet 2010



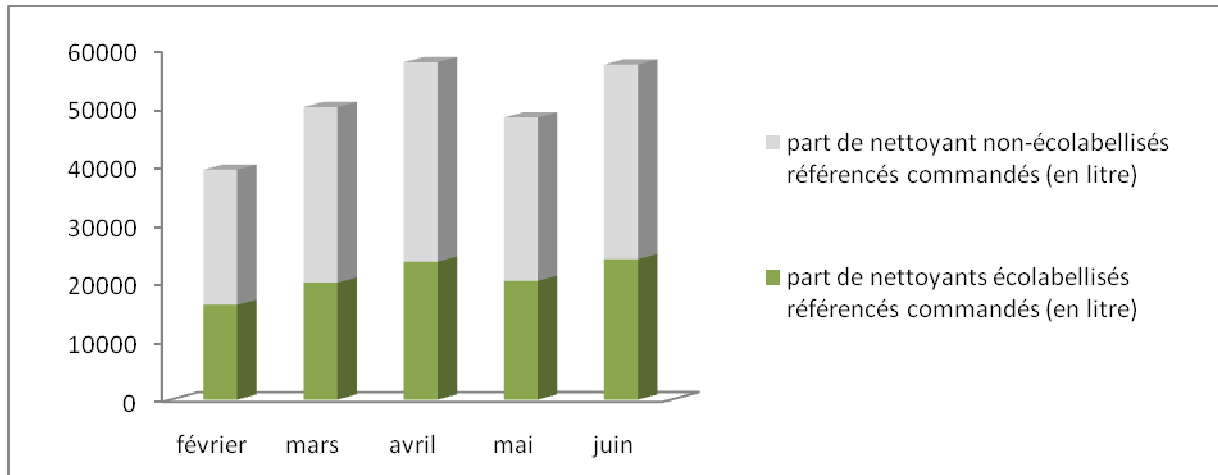
Axes de progrès :

Plusieurs actions ont été menées et sont en cours de réalisation afin de renforcer cette dynamique de substitution, parmi lesquelles :

- la mise en œuvre d'un outil de suivi des consommations de nettoyeurs éco-labelisés de chaque établissement Samsic Propreté, et
- la revue et simplification du référentiel d'achat de produits éco-labelisés.





Part de nettoyeurs éco-labellisés références commandés depuis la revue du référentiel achat en février 2010



Commander au minimum 50% de nettoyeurs éco-labellisés mensuellement pour atteindre une part de 65% d'ici la fin d'année, c'est l'objectif que s'est fixé l'entreprise afin de réaffirmer sa volonté d'utiliser une chimie plus respectueuse de notre santé et de notre environnement.

Afin d'étendre cette politique d'achat plus responsable, une démarche de substitution de consommables sanitaires traditionnels (type essuie-main, papier hygiénique, etc.) par des équivalents éco-labellisés** a également été initiée.

* Caractéristiques certifiées :

 Nettoyants universels et nettoyeurs pour sanitaires	 Essuie-main, papier hygiénique
<ul style="list-style-type: none"> - Réduction ou prévention des risques de dégradation de l'environnement et de la santé liés à l'usage de substances dangereuses - Usage limité de substances dangereuses pour l'environnement aquatique - Biodégradabilité accrue - Réduction des déchets d'emballages 	<ul style="list-style-type: none"> - Des émissions réduites de soufre et de gaz à effet de serre dans l'air au cours de la production - Une diminution de la pollution de l'eau par les composés chlorés et les déchets organiques au cours de la production - Une consommation d'énergie réduite durant la production - Une réduction des risques pour la santé humaine, des dommages à l'environnement, et des risques liés à l'utilisation de substances chimiques dangereuses - L'utilisation de fibres recyclées ou vierges provenant de forêts gérées durablement

**% en litres



B. ENVIROPROPRE : PARTICIPATION A L'ECO-CONCEPTION DU SERVICE DE PROPRETE

Illustration des principes 8 et 9

Bilan de l'engagement :

Le projet Enviropropre, initié en 2008 et réalisé en partenariat avec l'Ecole des Métiers de l'Environnement (EME) et EVEA est un projet de recherche co-financé par l'ADEME. L'objectif principal du projet était de proposer des recommandations en vue de la potentielle réalisation d'un Ecolabel portant sur les prestations de service de la propreté.

Le programme de travail a été calqué sur la méthodologie d'ACV (Analyse de Cycle de Vie)* :

*analyse de cycle de vie :

L'ACV est une méthode d'évaluation environnementale qui permet de quantifier les impacts d'un produit (qu'il s'agisse d'un bien, d'un service voire d'un procédé) sur l'ensemble de son cycle de vie, depuis l'extraction des matières premières qui le composent jusqu'à son élimination en fin de vie, en passant par les phases de distribution et d'utilisation. Outil normalisé et reconnu, l'ACV est la méthode la plus aboutie en terme d'évaluation globale et multicritère. Elle résulte de l'interprétation du bilan quantifié des flux de matières et énergies liés à chaque étape du cycle de vie des produits, exprimée en impacts potentiels sur l'environnement.

Phase 1 : Définition des objectifs et du champ de l'étude

Dans la phase de cadrage de l'étude, des données bibliographiques ont été collectées et différents entretiens entre les partenaires ont été menés afin d'avoir un aperçu des procédés impliqués dans le service de nettoyage. Suite au recueil de ces informations, des questionnaires de collecte terrain ont été développés.

Phase 2 : Inventaire du cycle de vie

Dans la limite des frontières définies lors de la phase 1, un travail de recueil de données a été réalisé par les étudiants de l'EME sur des sites clients de Samsic Propreté. Cet inventaire, effectué sur une durée de 1 an, consistait notamment à étudier les matériels, gammes de produits utilisés et les pratiques, les étapes d'évacuation / traitement des effluents et déchets.

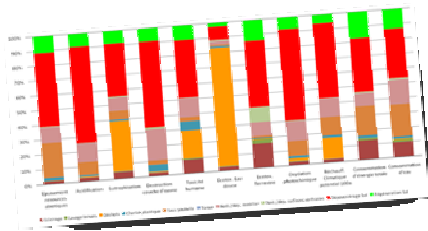
Phase 3 : Evaluation des impacts

Aux données recueillies lors de la phase précédente, le cabinet de conseil EVEA a associé les impacts environnementaux qu'elles génèrent. Une réflexion particulière a été menée, aboutissant au choix des éco-indicateurs (exemple : eutrophisation, destruction de la couche d'ozone stratosphérique) permettant une représentation pertinente des impacts majeurs.

L'évaluation environnementale des services sur leur cycle de vie a mis en évidence les impacts associés à chaque étape de cycle de vie.



Exemple de profil environnemental d'un service de propreté de bureau



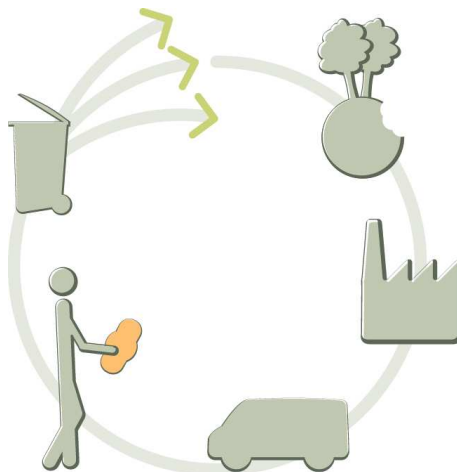
Un profil environnemental décrit la contribution des procédés de nettoyage au bilan environnemental global de ce service. Dans ce cas, on peut constater que le principal contributeur aux impacts en cycle de vie d'une prestation de propreté d'un bureau est le dépoussiérage des sols (colorisé en rouge). En effet, cette action de propreté contribue à plus de 30% des impacts en cycle de vie sur 10 des 11 éco-indicateurs.

Fin de vie des produits, matériels et consommables

- Consommables (gazes, gants, sacs poubelle)
- Pas de recyclage
- Lavettes et bandeaux
- Pas de recyclage

Prestation du service de propreté

- Consommation électrique
- Aspiration, nettoyage mécanisé des sols, eau chaude, éclairage
- Lavettes et bandeaux
- Lavage fréquent ou changement fréquent
- Consommation d'eau
- Lavage des cuvettes des sanitaires



Production des matières premières

- Consommables (gazes, gants, sacs poubelle)
- Extraction pétrolière
- Lavettes et bandeaux
- Coton ou conton/PES ou microfibres
- Produits chimiques
- Extraction pétrolière
- Chariots
- Gros matériel dédié à de petites surface, durée de vie limitée

Fabrication des produits chimiques, matériels et consommables

- Consommables (gazes, gants, sacs poubelle)
- Procédé pétrochimique
- Produits chimiques
- Procédé pétrochimique

Schématisation des principaux contributeurs aux impacts en cycle de vie des prestations de propreté sur sites tertiaires



Phase 4 : interprétation et éco-conception

L'interprétation de l'analyse environnementale avait pour but d'identifier les points noirs environnementaux relatifs aux prestations étudiées. Les différents partenaires ont alors identifié les solutions amenant à une amélioration environnementale, en s'appuyant sur les conclusions de l'interprétation.

Phase 5 : Déploiement de la démarche chez Samsic Propreté et dans la filière

Il s'agissait d'émettre des recommandations liées à l'exploitation des résultats. Une proposition de cahier des charges en vue d'une future création d'un éco-label a donc été créée. De plus, une méthodologie et des exigences pouvant être appliquées à l'obtention de cet éco-label ont été identifiées.

Enjeux environnementaux ciblés par le cahier des charges :

- Limitation de la consommation de ressources (eau, énergie, matière)
- Réduction de la toxicité des produits pour l'homme
- Réduction de l'écotoxicité des produits employés
- Réduction et valorisation des déchets générés
- Promotion de la communication et la sensibilisation des clients et des prestataires en matière d'environnement.

Phase 6 : Présentation des résultats

Le 18 juin 2010, lors de la journée de clôture des projets, les travaux ont été présentés aux parties prenantes, à savoir : L'ADEME, L'AFNOR, les clients de Samsic Propreté ainsi que la Fédération des Entreprises de Propreté.

La Fédération des Entreprises de Propreté a invité les partenaires qui ont travaillé sur ce volet à rejoindre le groupe de travail sur la reconnaissance des entreprises œuvrant pour un développement durable.

Affaire à suivre...

C. REALISATION D'UN BILAN CARBONE

Illustration des principes 8 et 9



L'activité de Propreté (comme toute activité humaine) engendre directement ou indirectement des émissions de gaz à effet de serre (GES). Aussi, Samsic Propreté doit légitimement se préoccuper de ses émissions et de la dépendance économique qui en résulte. Un bilan est indispensable avant toute prise de décision. Le Bilan Carbone® est la réponse simple et efficace pour hiérarchiser les postes d'émissions et entamer une dynamique de réduction de nos émissions.

Plusieurs collaborateurs du Groupe Samsic sont en cours de formation par l'ADEME pour maîtriser la méthodologie d'analyse des émissions de gaz à effet de serre de notre entreprise.



Objectif 2010 : déployer une calculatrice permettant d'afficher les émissions de gaz à effet de serre de chaque prestation de propreté d'ici le premier trimestre 2011.

Objectif 2011 : compiler l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre pour obtenir un Bilan Carbone® représentatif de l'ensemble des activités de Samsic Propreté (émissions du siège social + émissions des établissements + émissions des prestations)



D. ECO-CONDUITE

Illustration du principe 8



Parce que le Groupe Samsic est conscient que son parc véhicule est un de ses postes les plus consommateurs d'énergie fossiles et fortement émetteur de gaz à effet serre*, une campagne de formation à l'éco-conduite de l'ensemble des utilisateurs de véhicules de la société a été initiée depuis mars 2010.

*1 500 000 litres de gasoil ont été consommés en 2009 par Samsic (pour le métier de la propreté), représentant plus de 4 400 tonnes équivalent CO2 rejetées dans l'atmosphère.

Objectif :

Former d'ici le 1er trimestre 2011 l'ensemble des collaborateurs (environ 2400) équipés d'un véhicule de société ou de fonction, dont 1200 d'ici la fin de l'année 2010.

Pour ce faire, 12 formateurs de Forget Formation ont été formés à l'éco-conduite afin d'intervenir auprès de l'ensemble des implantations du Groupe.

Premier retour depuis le démarrage de la campagne de formation :



Conducteurs formés : plus de 250

Gain en litres attendu par an (trajets professionnels et personnels confondus) : un peu plus de 105 000 litres

Gain en tonnes équivalent CO2 attendu par an (trajets professionnels et personnels confondus) : environ 275 T

Soit l'équivalent d'une plantation de 40 000 arbres par an pour obtenir le même résultat immédiatement !

(source : www.arbresco2action.com)



A la suite de cette 1ère vague de formation, les premiers gains enregistrés se situent entre 6 et 18% de litre/100kms. Ces résultats permettent de croire à une réduction pérenne de 10 % pour l'ensemble du Groupe.



L'éco-conduite mise en valeur :
Pour marquer cette démarche environnementale, les stagiaires pourront apposer sur leur voiture un sticker mettant en valeur leur nouveau statut d'éco-conducteur.

E. CERTIFICATION ISO 14001 : 2004

Illustration des principes 8 et 9

Le système de management environnemental de Samsic Propreté répond aux exigences de la norme ISO 14001 : 2004. Preuve de la volonté d'une amélioration continue pour l'environnement, le périmètre de certification a été élargie cette année, intégrant les prestations tertiaires de 2 établissements (Valenciennes et Colmar).

ISO 14001
Version 2004

F. PROJET ACCORD FEP /MEEDDM / Entreprises de propreté volontaires

Illustration des principes 8 et 9

Afin de valoriser et d'officialiser l'engagement des entreprises de propreté dans le développement durable, la Fédération des entreprises de propreté a élaboré en discussion avec le Ministère du Développement Durable (MEEDDM) une convention de progrès définissant, dans un premier temps, le cadre d'une démarche de progrès environnementale.

L'engagement environnemental des entreprises de propreté signataires dans les trois prochaines années visera notamment à répondre aux cinq enjeux suivants :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre liés au transport
- Promouvoir l'utilisation de produits ecolabellisés et former les salariés à leur bon usage
- Développer des politiques d'achats responsables en incluant des critères environnementaux dans les cahiers des charges fournisseurs et sous-traitants
- Sensibiliser les salariés des entreprises de propreté aux éco-gestes

Dans la continuité de sa politique environnementale, Samsic Propreté souhaite être signataire le 24 septembre prochain de cette convention après avoir contribué à la définition des objectifs de progrès retenus :

ENGAGEMENT 1 – 50% de la flotte de véhicules dont le taux d'émission est inférieur à 130g de CO2 /km

ENGAGEMENT 2 - 50% de produits ecolabellisés dans les gammes existantes



ENGAGEMENT 3 – 100% des nouveaux salariés formés à la bonne utilisation des produits d'entretien

ENGAGEMENT 4 – 75% des référencements fournisseurs/ sous-traitants incluant des critères environnementaux

ENGAGEMENT 5 – 50% des salariés sensibilisés aux éco-gestes

ENGAGEMENT 6 – 30% de supports d'essuyage en microfibres



EMPLOI

INTEGRATION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP PRINCIPE ILLUSTRE N°6



L'engagement du Groupe Samsic en faveur des personnes en situation de handicap, motivé par la volonté d'agir de manière responsable tant sur le plan social qu'économique, se décline aujourd'hui dans l'ensemble des activités du Groupe.

Initié par l'activité historique du Groupe, la Propreté, en mai 2005 via une convention de partenariat avec l'AGEFIPH, les activités Sécurité et Emploi ont rejoint l'engagement en faveur des personnes en situation de handicap en Mars 2007.

Pour l'ensemble des activités du Groupe, il est essentiel pour nous de respecter ces deux fondamentaux dans la mise en œuvre de notre démarche :

- 1 – ne pas fragiliser davantage la santé des personnes concernées,
- 2 – servir et satisfaire les partenaires du Groupe Samsic, conformément à nos engagements.

Ce faisant, nous assurons la nécessaire adéquation entre les situations handicapantes des collaborateurs concernés et l'environnement de travail au sein duquel ils exercent leur activité, de sorte que la problématique de santé soit compatible avec le poste de travail de manière pérenne.

La traduction de cette exigence est rendue possible en actes par :

- des actions récurrentes de sensibilisation et de formation pour l'ensemble des équipes,
- un partenariat ciblé avec des associations de personnes handicapées,
- une adhésion des établissements et agences et surtout leur implication pour cet engagement,
- un soutien continu de la Direction Générale et de la Direction Générale des Ressources Humaines.

En 2009, à titre exceptionnel puisque la position du Conseil d'Administration de l'AGEFIPH est d'accompagner, via des conventions, les entreprises sur une durée de quatre ans, le Groupe Samsic a vu sa convention de partenariat renouvelée pour une période de trois ans, ce qui portera l'accompagnement de l'AGEFIPH à sept ans (mai 2005 – février 2012).



Outre les 119 collaborateurs que nous avons maintenu en emploi depuis mai 2005, pour lesquels les services de santé au travail avaient acté une inaptitude, cette reconduction s'explique notamment au regard des indicateurs d'insertion ci dessous :

INDICATEURS D'INSERTION	PROPRETE	INTERIM	SECURITE
NOS ENGAGEMENTS de mars 2009 à février 2012	250 CDI	150 ETP	150 CDI
REALISE DU 1er mars 2009 au 30 avril 2010	91 CDI	65 ETP (382 personnes)	67 CDI
REALISE depuis 2005	603 CDI	185 ETP (960 personnes)	174 CDI
TOTAL REALISE DEPUIS 2005	694 CDI	250 ETP (960 personnes)	241 CDI

Au delà de ces indicateurs, l'AGEFIPH a renouvelé notre convention de partenariat dans la mesure où nous avons réaffirmé la dimension qualitative de notre démarche.

Nous nous sommes engagés en effet à avoir recours à l'alternance, ce qui n'était pas dans la culture du groupe, de manière à apporter une qualification et la valorisation induite aux personnes en situation de handicap concernées. A ce jour, 8 salariés ont été embauchés en contrat de professionnalisation dont sept dans le cadre de CDI.

Dans le même ordre d'idées, une dizaine de salariés en situation de handicap de l'activité Propreté devraient bénéficier cette année de la passation du CQP « agent d'entretien et de rénovation en propreté » dans le cadre de la formation professionnelle continue. Précisons d'ailleurs que le respect de la réglementation fait que l'ensemble des salariés en situation de handicap recrutés par l'activité Sécurité sont titulaires du CQP « agent de prévention et de sécurité ».

Par ailleurs, le Groupe Samsic ayant participé à l'élaboration de l'offre de service de l'AGEFIPH concernant la « vie au travail », nous nous sommes engagés à un point de vigilance particulier pour nos salariés en situation de handicap qui pourraient relever de ce nouveau service de l'AGEFIPH.

Depuis Mars 2009, quatre de nos salariés pour lesquels l'évolution prévisible de leur état de santé aboutiraient, selon l'expertise des services de santé au travail, à plus ou moins long terme à une inaptitude, ont pu bénéficier de cette gestion durable de leur employabilité.

Pour leur évolution sur un autre poste de travail au sein de l'entreprise, nous nous sommes appuyés sur les deux leviers suivants : formation, interne et externe, et, évaluation des compétences transversales.

La conjugaison de l'ensemble de ces actions (formation, insertion, suivi et maintien dans l'emploi) illustrent la conviction partagée au sein du groupe Samsic qu'emploi et handicap peuvent aller de paire, et, témoignent du caractère global que revêt aujourd'hui notre politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap.



FORMATION

ACCES A LA FORMATION ET QUALIFICATION DIPLOMANTE PRINCIPE ILLUSTRE N°6

IFES (Institut de Formation de l'Entreprise Samsic) crée en 1991, à pour seul objectif d'améliorer la compétence de notre personnel.

Cette compétence se déroule en trois points:

- La Formation de notre personnel aux contraintes de nos clients,
- La formation de notre personnel afin d'obtenir une qualifiante professionnelle,
- La Formation de notre personnel aux écrits professionnels.

La Formation de notre personnel aux contraintes de nos clients

Notre démarche vis à vis de nos engagements contractuels est d'assurer une maîtrise du site.

Nous mettons en place deux volets de formations :

- Une formation dite de base à nos activités :

A chaque ouverture de site, IFES intervient durant une journée entière afin d'aborder les sujets suivants :

- présentation des locaux,
- présentation du matériel et son utilisation, les risques de mauvaise utilisation (concentration trop importante de produits, les appareils électrique,...),
- la chimie des produits (gamme verte),
- nos obligations en tant qu'intervenant,
- les risques sur site (plan de prévention),
- la mise en place de planning d'intervention (respect du cahier des charges).

- Une formation continue :

Deux fois par an et par salarié, ceux-ci reçoivent un complément d'information et de formation :

- sur la vie de l'entreprise (arrivées, promotions, évolutions,...),
- sur la chimie des produits (nouveauités,...),
- sur l'évolution de la technique (matériel, méthodologie,...),
- sur l'évolution de la qualité chez nos clients (analyse de notre démarche qualité,...).



La formation de notre personnel afin d'obtenir une qualifiante professionnelle

La Branche professionnelle a développé depuis 2006 le CQP (Certificat de Qualification Professionnel). IFES s'est engagé dans cette démarche depuis 2009. Une première étape, obtenir notre labellisation. Il s'agissait pour notre organisme de prouver ses compétences par :

- Une réponse au cahier des charges,
- l'architecture modulaire (répondre suivant le référentiel et prouver la pertinence de nos modules et de nos supports stagiaires),
- la création de documents (grille de positionnement, dossier du candidat, test d'aptitude,...),
- la mise en place d'un système de suivi des compétences.

Outre les formations métiers, nous assurons les formations optionnelles (Sauveteur Secouriste du Travail, HOB0, CACES,...). Ainsi, nous permettons à notre personnel d'étendre son savoir.

En 2010, pour sa première année, nous comptabilisons plus de 180 salariés inscrits et espérons pour la fin de l'année un taux de 90% de réussite aux épreuves.

Le CQP est l'occasion de valoriser le professionnalisme de nos salariés. Le but est aussi de les fidéliser, les motiver et obtenir la reconnaissance de leurs compétences en les aidant dans leur projet. Enfin, cela permet de garantir à nos clients la qualité de nos prestations.

La Formation de notre personnel aux écrits professionnels.

Le personnel dans notre activité est peu qualifié, voire sans diplôme de l'état. Un parcours scolaire négligé, des étrangers arrivant dans notre pays sans connaissance de la langue,...

C'est pour ces différentes situations que nous nous engageons dans cette démarche. Ce parcours doit permettre de :

- Développer l'autonomie de nos salariés,
- favoriser la communication,
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés et les fidéliser,
- accroître les performances d'écoute, d'échange,...

Cette démarche doit absolument être à l'initiative du salarié. Il ne s'agit pas d'un retour à l'école. Le salarié accepte cette orientation professionnelle qui lui permet d'obtenir une évolution dans l'entreprise, mais aussi dans la société.

Depuis deux ans, nous sommes en progression constante puisque nous renouvelons à plus de 100% les candidats. En 2009 nous avons 28 candidats inscrits et ils sont 59 en 2010. Même si cela reste faible par rapport au nombre de salariés dans notre entreprise, il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un cursus allant jusqu'à 250.00 heures par personne et que cette démarche reste personnel.

Depuis sa création en 1986, Samsic a toujours développé une démarche de formation à l'embauche et de formation continue. S'adaptant à notre profession, elle a étendu la compétence des salariés par des formations qualifiantes, mais aussi en écoutant les salariés avec des formations adaptés aux difficultés de compréhension. De ce fait, nous respectons nos engagements en fidélisant notre personnel et évitons les problèmes liés aux remplacements pour congés ou maladie.



ANNEXE

PRINCIPES N°1, 2 ET 10

En ce qui concerne les principes 1 , 2 et 10 , le Groupe Samsic ne peut pas mesurer le progrès. En effet , l'activité de l'entreprise n'est pas confrontée aux problématiques des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL