

# Pacte Mondial Grospiron Global Compact

Janvier 2014



**Service & Worldwide Performance**



**INTERNATIONAL MOVING & STORAGE - RELOCATION - MOVE MANAGEMENT**

Z.I. du Coudray - 30/32, Avenue Albert Einstein - 93155 LE BLANC-MESNIL Cedex - FRANCE  
Tél. : + 33 (0)1 48 14 42 42 - Fax : + 33 (0)1 48 14 42 40 - [www.grospiron.com](http://www.grospiron.com) - E-mail : [info@grospiron.com](mailto:info@grospiron.com)

Un Global compact Office  
UNITED NATIONS  
DC2 -612, New York city  
N.Y.Y 10017  
USA

Paris, le 17 janvier 2014

Objet : Renouvellement de l'engagement au Pacte Mondial

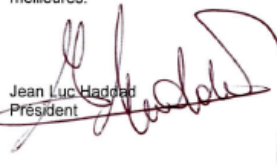
Honorable Secrétaire-Général,

Nous vous confirmons par cette lettre, l'engagement renouvelé de GROSPIRON INTERNATIONAL aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de poursuivre la progression de ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous avons effectué également une déclaration claire et publique sur ce sujet à nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous avons mis en ligne le résultat de nos actions de cette année en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Nous vous prions d'agréer, Honorable Secrétaire-Général, l'expression de nos salutations les meilleures.



Jean Luc Hadjadj  
Président

**Agences / Offices : LILLE - LYON - MARSEILLE - NICE - TOULOUSE**

**Raoult GROSPIRON INTERNATIONAL • FONDÉE EN 1840 • SINCE 1840**

S.A.S. AU CAPITAL DE 541 632 € - R.C.S. BOBIGNY B 377 589 932 - SIRET 377 589 932 00070 - CODE NAF 4942 Z - N° d'IDENTIFICATION T.V.A. FR 25 377 589 932



# Nos Objectifs Environnementaux

1.

Préservation des ressources naturelles chez GROSPIRON INTERNATIONAL (Electricité, Gasoil, Encre, cartons)

2.

Etre le 1er déménageur international à être certifié ISO 14001 en France.

3.

Renouvellement partiel de la flotte camion « Euro 5 » avec des technologies respectueuses de l'environnement et renouvellement de la flotte des véhicules légers (Clio) 0,95 m/g.

4.

Communiquer en externe sur notre performance sur la réduction du rejet de CO<sup>2</sup>

5.

Membre fondateur de One Group (un groupement de 15 déménageurs indépendants en Europe), nous nous sommes engagés à être certifiés ISO 14001 d'ici 2015.



# Nos Résultats 2013 Environnementaux

**1.** Dépassement des objectifs à atteindre concernant la réduction des consommations de nos énergies (électricité, gazole et cartons emballages).

\*en annexe : indicateurs de performance 2011, 2012 et 2013

**2.** En 2011, 3 sur 15 partenaires européens One Group sont labellisés ISO14001. En 2012, nouveau partenaire a été certifié ISO14001.

Avant 2015, nous avons pour objectif que 70 % de nos 15 partenaires One group soient ISO 14001.

**3.** Investissement dans un nouveau logiciel métier MOVEWARE permettant la dématérialisation de l'ensemble des documents.

**4.** Remplacement de l'éclairage par des lampes LED dont la durée de vie est de l'ordre de 50 000 h au siège du Blanc Mesnil.

**5.** 100 % des sites du groupe trie et recycle les piles usagers.

**6.** Poursuite du renouvellement partiel de la flotte camion « Euro 5 ».

**7.** Renouvellement partiel des véhicules légers.

Clio: Rejet CO<sup>2</sup> = 0,95 mg

Rejet pour l'ensemble de la flotte

2012 Rejet de CO<sup>2</sup> = 239,356 T

2013 Rejet de CO<sup>2</sup> = 216,010 T

**8.** Poursuite de la mise en place pour l'ensemble du personnel du moteur de recherche ETHICLE en partenariat avec Planète Urgence qui plante un arbre tous les 100 clics.



# Nos objectifs

## Normes internationales du travail et Droits de l'homme



# Nos Résultats 2013

## Droits du travail et Droits de l'homme

**1.** Poursuite du contrat signé avec le GIENEP (groupement d'intérêt économique du nord est parisien) pour l'entretien des espaces verts une fois par mois par 5 personnes handicapés pour l'ensemble du groupe.

**2.** Mise en place d'une RSE (Politique Responsable Entreprise)

**3.** Réduction du taux de turnover des salariés de 4,24% (2012) à 2,3%(2013)

**4.** Poursuite du contrat d'Adoption d'un plan de recrutement et de maintien des seniors au travail

**5.** Mise en place d'une Charte Ethique

**6.** Recommandations pour hygiène et sécurité au travail par affichage .

**7.** Mise en place d'une Prévention des conflits d'intérêts.

**8.** 98 % des salariés ont un entretien individuel annuel avec leur direction en vue de la progression des collaborateurs

**9.** 100 % des formations planifiées ont été réalisées (Excel, techniques emballage )



# Nos objectifs et Réalisations

## Lutte Anti Corruption Ethique et Transparence

Bien que l'exposition aux risques de corruption soit très limitée au sein de Grospiron International, il est rappelé lors de la Revue de Direction à l'ensemble des Directeurs du Groupe pour la population ciblée que sont les vendeurs et acheteurs de montrer une totale probité et transparence dans leurs actions.

**1.** Les cadeaux clientèle de fin d'année seront clairement identifiés et validés par le directeur du service.

**2.** Aucun paiement et/ou autre facilitation ne peuvent avoir lieu pour accélérer l'exécution de formalités administratives dans le transport, douane ou prestation de sous-traitance.

**3.** Les cadeaux de fin d'année (chocolats, calendriers des fournisseurs sont réceptionnés par les directeurs et mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs.

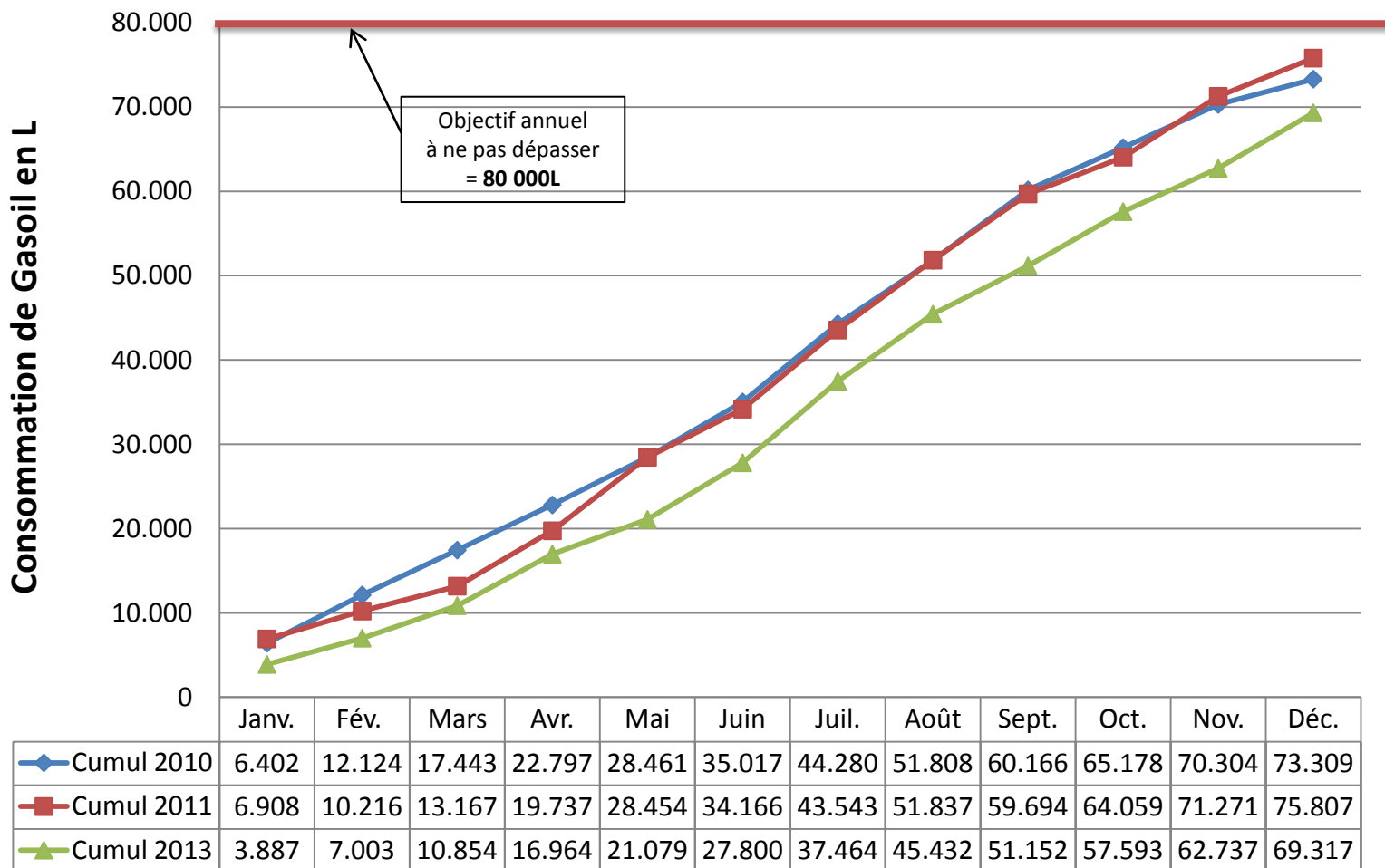


# ANNEXE I

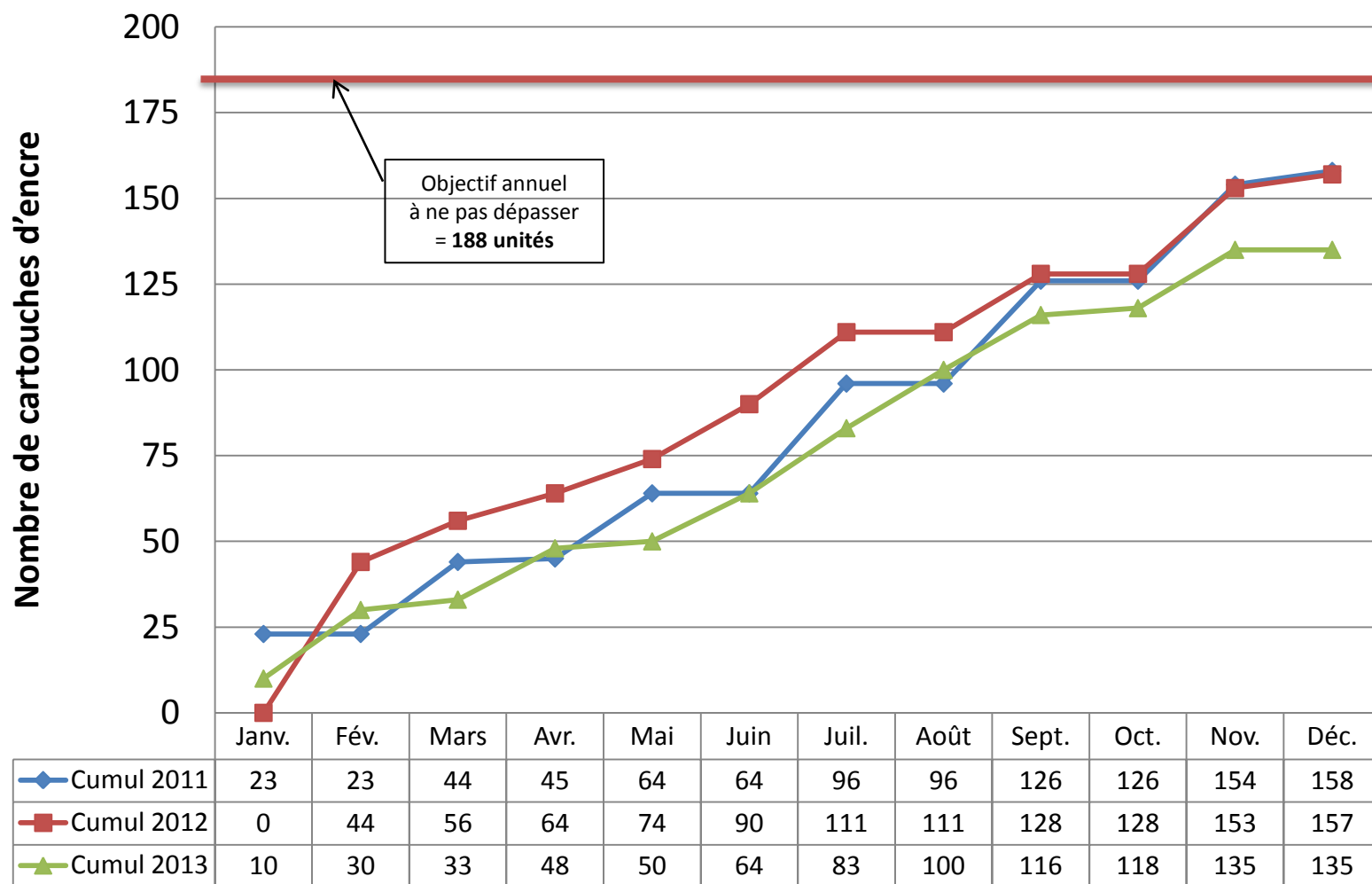
## Indicateurs Environnementaux



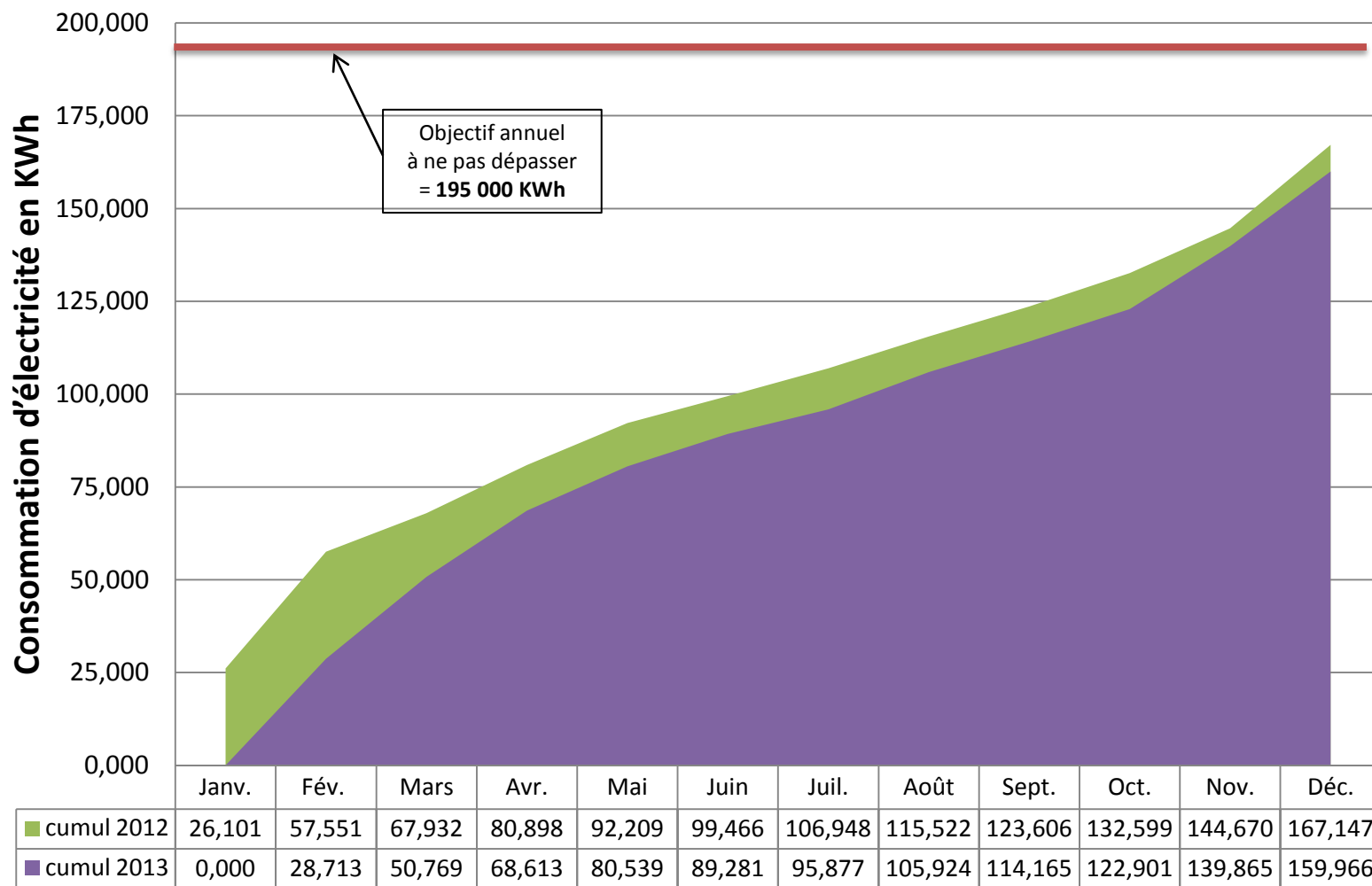
# Consommation annuelle de Gasoil



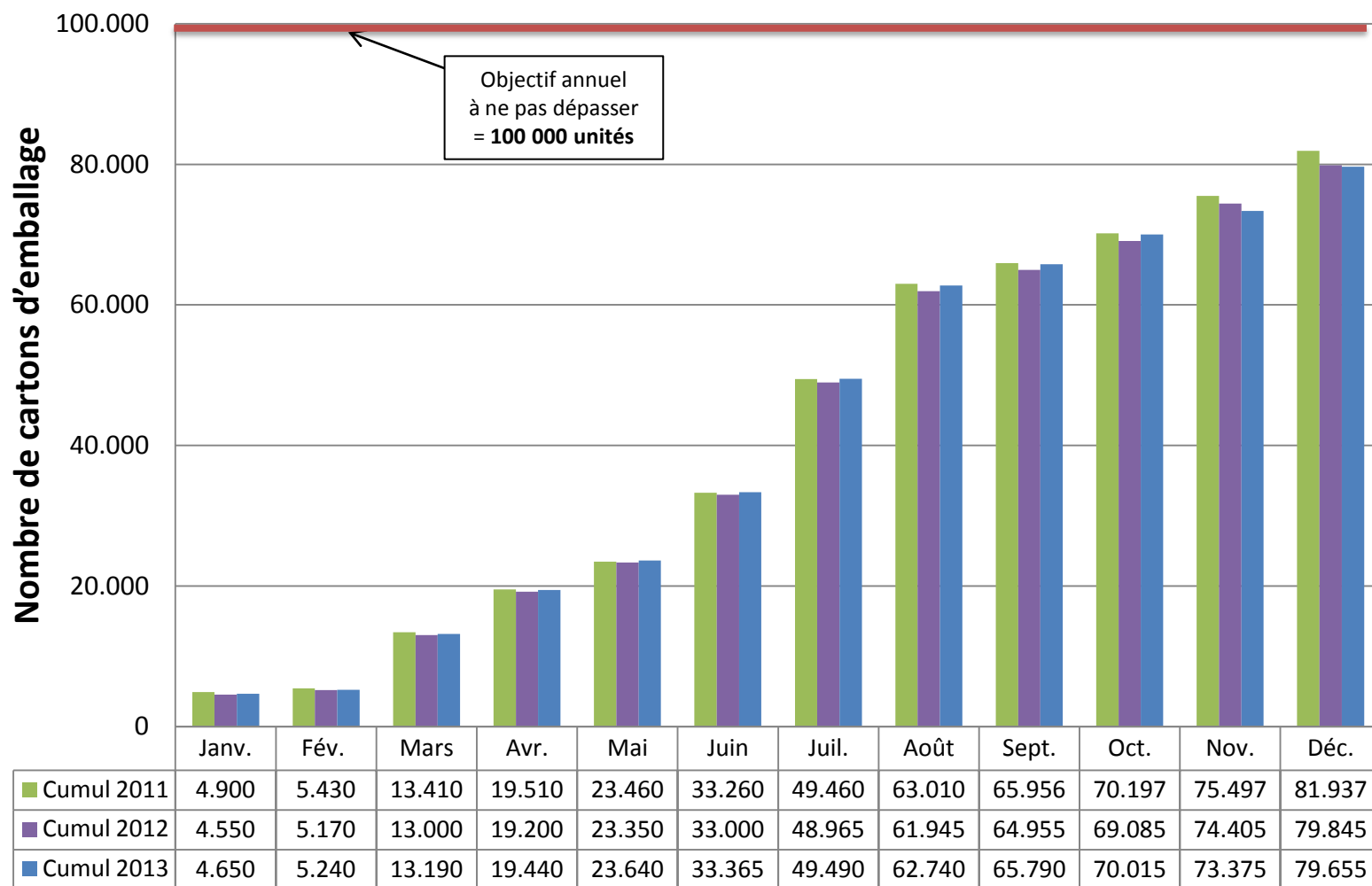
# Consommation annuelle de Cartouches d'encre



# Consommation annuelle d'Electricité



# Consommation annuelle de Cartons d'emballage



## **ANNEXE II**

# **Prévention des Conflits d'Intérêts**



# Prévention des **Conflits d'intérêts**



## Liens avec un concurrent, un client ou un fournisseur



Les collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation qui implique un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts du groupe.

Peut constituer un conflit d'intérêts le fait pour un collaborateur de travailler simultanément pour un client, un fournisseur ou un concurrent ou de détenir des intérêts significatifs directement ou indirectement dans ces derniers.

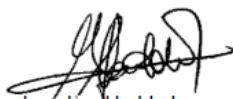
Il est recommandé au collaborateur qui pourrait se trouver dans une situation comportant un conflit d'intérêt, de le porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique.

## Respect des règles concernant la corruption

Il est interdit de verser, d'offrir ou de consentir des avantages indus quelle qu'en soit la forme, directement ou par un intermédiaire, à une personne privée ou un représentant des pouvoirs publics dans tout pays, dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle le Groupe est intéressé.

## Rétributions, cadeaux et avantages

Aucun collaborateur ne doit accepter d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur du Groupe ou offrir à ces derniers des rétributions, cadeaux ou autres avantages. Seuls les cadeaux ou invitations de faible valeur, qui ne sont pas versés en espèces et conformes aux usages commerciaux en vigueur, et non contraires aux lois ou aux réglementations, peuvent être acceptés.



Jean Luc Haddad  
Président



## **ANNEXE III**

# **Charte d'Ethique Professionnelle**



# Charte d'Ethique Professionnelle



La Charte d'Ethique Professionnelle que nous avons mise en place repose sur les principes du Pacte Global des Nations Unies. Elle a pour but de renforcer l'identité, l'unité et la performance de notre Groupe, de faciliter la vie professionnelle de nos employés, ainsi que de préserver le groupe et les salariés du risque d'atteinte à la réputation. Elle ne se substitue pas aux textes applicables notamment aux lois et règlements, mais dégage le référentiel de valeur qui inspire ces textes et, ainsi, aide à leur bon respect. Elle s'adresse à chaque salarié du groupe quel que soit son métier, sa position hiérarchique et son affectation.

## Employés :

- Donner un environnement de travail adéquat, propre et agréable
- Protéger de toute action d'abus ou d'harcèlement
- Combattre toute discrimination de race, religion, maladie ou orientation sexuelle
- Assurer des formations afin de permettre l'évolution et la promotion de chacun

## Clients :

- Etre honnête et équitable
- Avoir une communication claire, précise et concise
- Avoir une démarche de progrès commune

## Corruption :

- Lutter contre tout acte de corruption
- Interdire toute pratique déloyale

## Environnement :

- Minimiser l'impact de nos activités sur l'environnement

## Compétition :

- Soumettre des offres libres et honnêtes
- Interdire tout rapprochement ou accord illicite avec un compétiteur
- Interdire tout échange d'informations

## Data :

- Préserver la sécurité et l'intégrité des données concernant les clients, les fournisseurs et les employés
- Respecter et appliquer les lois et réglementations françaises
- Prévoir et organiser un plan de reprise d'activité

## Gestion :

- Informer, encourager et responsabiliser les salariés à se conformer aux codes et règles de l'Entreprise
- Effectuer des audits réguliers
- Mettre en place des actions correctives
- Sanctionner si nécessaire

Jean Luc Naddad  
Président



## **ANNEXE IV**

# **Politique Responsabilité Sociale du Groupe**



# Politique Responsabilité Sociale du Groupe

## Message du Président

Mesdames, Messieurs, chers collaborateurs,



Depuis plusieurs années déjà, j'ai souhaité placer la RSE au cœur de notre stratégie pour mobiliser nos collaborateurs, mettre notre groupe dans une posture de responsabilité et développer notre capacité d'analyse et d'anticipation de nos enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Je suis convaincu que la prise en compte de nos enjeux RSE est aussi un gage de performance, de création de valeur pérenne et responsable.

Aujourd'hui, Il est d'ailleurs reconnu que les sociétés les plus avancées en matière de stratégie RSE sont souvent aussi celles qui surperforment économiquement.

Les pages qui suivent présentent, de façon précise et transparente, la cartographie de nos enjeux RSE ainsi que la façon dont nous nous mobilisons pour y répondre.

Je vous invite donc tous à les lire ce document avec attention et à y adhérer pleinement.



**Jean Luc Haddad**  
**Président**

Le 03 Décembre 2013



# Politique Responsabilité Sociale du Groupe



## Introduction



Notre démarche commerciale ne découle pas seulement d'une recherche de profits, mais exige également un comportement responsable vis-à-vis des acteurs économiques, de l'environnement et de la société.

Notre politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) s'appuie sur une démarche volontaire.

Devenir socialement responsable consiste, pour notre groupe, à intégrer des enjeux sociaux et environnementaux dans notre gestion quotidienne et dans nos interactions avec des acteurs externes.



## Nos Atouts



### 1. Certification ISO 9001

- Sur le plan économique : avoir un impact positif sur la satisfaction des clients et améliorer notre image auprès de nos clients et acteurs de notre secteur
- Sur le plan sociétal : créer, préserver et développer des emplois et le capital humain à long terme, avoir une image positive sur le marché de l'emploi et créer de la cohésion sociale



### 2. Certification ISO 14001

- Sur le plan environnemental : minimiser l'impact négatif de ses activités sur l'environnement
- sur le plan sociétal : contribuer au développement durable de la communauté



### 3. Certification ISO 27001

- Sur le plan sécuritaire : limiter l'accès des données de nos clients aux personnes désignées
- Sur le plan sociétal : agir pour assurer la pérennité de notre entreprise



# Politique Responsabilité Sociale du Groupe



## Qui est concerné dans notre groupe ?



- Le management : en prenant en considération la RSE dans la stratégie de l'entreprise
- Les ressources humaines (RH) : sur le plan du recrutement, de la gestion et du développement des ressources humaines
- Les achats : dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants (cf. Charte RSE des fournisseurs)
- la qualité : Système Qualité avec audits réguliers
- Les opérations : en étant consciente de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et la société, en contrôlant la gestion des déchets, en renouvelant l'équipement
- Le marketing et les relations publiques : en communiquant l'engagement de l'entreprise en externe

## Dans quel cadre avons- nous développé notre responsabilité sociale ?

Notre groupe a conscience des enjeux et de l'importance de la politique RSE et a souhaité adopter une démarche responsable pour :

- Assurer le développement durable et la pérennité de l'entreprise
- Augmenter la satisfaction des clients
- Agir sur la cohésion avec la société civile et les autorités locales

## Quels sont les prérequis ?

### 1. Le cadre légal en France

L'entreprise a pour obligation de se conformer à la réglementation en vigueur, qui comprend la protection de l'environnement, la santé et la sécurité des salariés, des clients et du voisinage

### 2. Une démarche volontaire et bénévole

### 3. Un engagement philanthropique de l'entreprise

## Comment a été mise en œuvre la RSE ?



- La volonté de notre Président à l'intégrer à la gestion de l'entreprise
- L'adhésion du personnel de l'entreprise
- La communication interne et externe

### Etape 1 - mise en place

- Elaboration d'un concept
- Actions pour assurer la continuité de l'approche choisie
- Implication des différentes fonctions de l'entreprise et responsabilisation du service RH

### Etape 2- suivi / contrôle

- Mise en place des outils nécessaires

### Etape 3 - communication

- Interne / externe



# Politique Responsabilité Sociale du Groupe



## Responsabilité sur le plan économique



- Avoir une gestion rigoureuse et transparente
- Installer des programmes d'assurance-qualité
- Choisir des partenaires commerciaux qui respectent des standards sociaux écologiques et économiques
- Instaurer et en entretenir des relations pérennes avec les fournisseurs, les sous-traitants et les clients

## Responsabilité sur le plan environnemental



- Mener des actions pour réduire la consommation des énergies tels que l'électricité, eau, gaz gazole)
- Afficher le rejet de CO2 des opérations de déménagement qui nous sont confiées
- Limiter notre production de déchets et favoriser leur recyclage
- Appliquer les procédures environnementales internes
- Se soumettre des mesures et audits réguliers pour s'assurer que les objectifs sont atteints et proposer des améliorations

## Responsabilité sur le plan social



- Lutter contre toutes formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération
- Encourager la cohésion et veiller à l'évolution des salariés
- Entretenir le dialogue social
- Promouvoir le bien-être au travail
- Mettre à disposition des facilités de repas (chèques-repas, livraison de repas sur le lieu de travail), cuisine équipée, fourniture de fruits de saison, bonbonne d'eau, distributeurs boissons et friandises etc.)
- Faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée
- Surveiller et améliorer les conditions de travail (santé, sécurité, pénibilité)
- Motiver et fidéliser les salariés
- Promouvoir la formation des salariés
- Prendre en considération les besoins individuels des salariés
- Etablir un entretien annuel de chaque salarié par sa hiérarchie
- Consulter les salariés sur des sujets par le biais de la boîte à idée

## Responsabilité sur le plan sociétal



- Soutenir le patrimoine culturel et artistique du pays (mécénat)
- S'engager dans des programmes d'action de solidarité, de dons
- encourager la participation des salariés à des actions de soutien
- Utiliser son réseau professionnel et privé en vue de soutenir des œuvres sociale ou philanthropique
- Interdire toute discrimination envers les minorités raciales, en fonction du sexe, de l'âge
- Communiquer sur son engagement





# **Service & Worldwide Performance**