

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

Charenton-le-Pont, le 03 septembre 2014.

OBJET : Notre engagement,

A nos partenaires et parties prenantes,

Conformément à notre engagement, nous vous adressons ce jour, notre Communication sur le progrès.

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

Groupe Tep, société multi spécialiste, s'est développée dans les métiers de la propreté et des services associés, et met avant tout les femmes et les hommes au cœur de son organisation, telles sont ses valeurs.

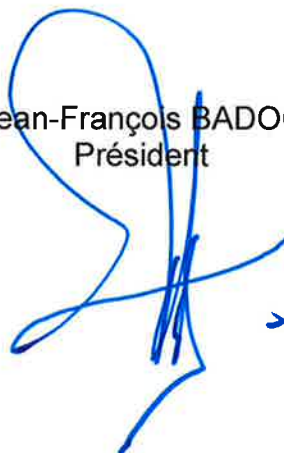
Principalement implanté en Ile-de-France et dans le Nord, notre Groupe rassemble 3800 salariés et 2200 clients pour un chiffre de 87,2 millions d'euros en 2013.

Nous nous efforçons de nous améliorer d'année en année sur le plan social, humain, environnemental et économique pour soutenir et promouvoir les 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial.

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

Bien Cordialement,

Jean-François BADOUC
Président





Communication sur le progrès

SOMMAIRE

• Les Droits de l'homme

- Le renforcement des mécanismes de contrôle

• Les Conditions de travail

- Une structure sociale adaptée
- Une lutte permanente contre la discrimination
Recrutement - Egalité des chances - Handicapemploi - Multiculturalisme –
Egalité H/F - Formation

• L' environnement

- Quand Hygiène & Propreté riment avec écologie
- Les formations incluant les principes « ECO gestes »
- La collecte et le recyclage des lampes usagées
- Les sessions Elearning
- Métier de la Voirie: une activité sous haute surveillance
- Préservation des ressources naturelles

• Lutte contre la corruption

- La lutte anti-corruption

Principe
N° 1

Principe
N° 2

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 3

Principe
N° 6

Principe
N° 9

Principe
N° 8

Principe
N° 7

Principe
N° 10



Renforcement des mécanismes de contrôles

Principe
N° 1

Principe
N° 2

Principe
N° 4

Principe
N° 5

- **Objectif**

L'efficacité de notre politique en matière de respect des droits humains repose sur des moyens de contrôle nous permettant de nous assurer qu'aucune dérive ne puisse avoir lieu.

- **Mises en place**

Le contrôle des règles fondamentales du droit du travail et des droits sociaux dans leur ensemble est placé sous l'autorité et la responsabilité du Président et, sur sa délégation, du Service des Ressources Humaines.

Plusieurs procédures prévoient leurs propres mécanismes d'alerte. Ainsi aucune décision disciplinaire remettant en cause le maintien du salarié dans l'entreprise ne peut être prise sans l'aval des services Ressources Humaines. Le droit d'alerte en cas de discrimination ou harcèlement prévoit l'intervention directe de la Direction des Ressources Humaines.

L'ensemble des obligations liées au recrutement, au paiement des salaires et aux déclarations y afférentes sont centralisées et contrôlées.

Un manager qui ne se conformerait pas à ces règles serait immédiatement sanctionné.

Par ailleurs, des audits, tant dans le cadre du système de management par la qualité que du contrôle des politiques ressources humaines, sont régulièrement diligentés.

Concernant, par exemple, la durée du travail, des indicateurs journaliers sont mis en place auprès des managers de proximité. Un contrôle mensuel est également effectué par la Direction Générale.

- **Résultats**

Aucun dysfonctionnement majeur souligné par les contrôles internes.

Réception de toutes nos attestations NOT12.

Les Cotisations URSSAF sont à jour.

Mise en place d'une structure sociale adaptée

- **Objectif**

Principe
N° 3

La liberté d'expression et d'association se traduit par une politique favorisant la mise en place d'organe de représentation et par une politique de dialogue permanent avec ces institutions

- **Mises en place**

Signature d'un accord sur la structure sociale caractérisé par :

- des institutions représentatives CE, DP, CHSCT par établissement
- une autonomie des relations sociales d'un établissement par rapport à un autre par la mise en place de structures juridiques adéquates
- un CCE pour l'ensemble de l'entreprise

La proximité du terrain des institutions représentatives et leur gestion par les opérationnels permettent : une meilleure remontée de l'information, une prise de décision et un suivi plus réactif. Cette proximité a développé une culture de dialogue permanent avec les représentants du personnel, ce qui évite les amalgames et permet de régler les problèmes quotidiens.

La présence en appui d'un Responsable des Ressources Humaines renforce l'expertise juridique nécessaire, l'harmonisation des politiques, le sentiment de reconnaissance, et le contrôle de la bonne application de la législation en la matière. Ont ainsi été mis en place des calendriers de réunions et d'information et consultation, contrôlés par la RRH, qui assiste systématiquement le Responsable de site.

La fréquence des réunions est conforme aux prescriptions légales. Toutefois, dès qu'un besoin spécifique se fait sentir sur une problématique, un mode d'organisation, une idée de changement, un groupe de travail technique est le plus souvent créé.

Mise en place d'une structure sociale adaptée

Principe
N° 3

- **Résultats**

Nous pratiquons avec les organisations syndicales une politique d'écoute permanente de la Direction Générale aux managers de proximité. Cette politique de « la porte ouverte » facilite les échanges informels qui sont souvent plus productifs.

Nous avons ouvert l'ensemble des négociations annuelles obligatoires, que nous pratiquons par établissement pour mieux coller aux réalités du marché, par un accord, le plus souvent unanime, avec les organisations syndicales.

Nous avons également signé un accord senior et nous travaillons sur les contrats « Génération ».

Pour l'année 2013, le nombre d'heures liées à un conflit social représente 60 h soit < à 0,000015 % du nombre annuel d'heures.

De même, chaque fois qu'il a fallu mener une négociation sur des sujets spécifiques (35h ; seniors ; formation professionnelle) nous avons su trouver des interlocuteurs à l'écoute et constructifs.

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

- **Objectif**

Afin de nous assurer un recrutement de qualité sur des critères objectifs, excluant toute discrimination, nous avons décidé de professionnaliser cette activité en la confiant à des spécialistes de cette fonction.

- **Mises en place**

Les Pré requis de recrutement

Il existe trois types essentiels de recrutement:

- Le personnel d'exploitation, agent de services essentiellement
- Les managers de proximité, contremaître et managers de secteur
- Le personnel de structure

Le processus de recrutement

Au sein d'un service de recrutement performant, des professionnels du recrutement anticipent et centralisent l'ensemble des besoins, et donc des postes disponibles. Un vivier est constitué par la recherche permanente de candidatures et la sélection de curriculum vitae pertinents. A défaut de personnel disponible, une recherche est lancée par le biais de nos prescripteurs habituels en matière d'emploi. La sélection comprend alors une présentation de groupe, des tests théoriques et pratiques et un entretien individuel.

Le sourcing

Nous entretenons en permanence, depuis de nombreuses années, un partenariat efficace avec le Pôle Emploi, notamment au travers de ses agences locales (Val de Marne, Essonne, Seine Saint Denis, Paris), mais également avec les agences spécialisées dans les métiers du service.

Nous faisons aussi appel aux missions locales et autres maisons pour l'emploi afin de favoriser le recrutement de proximité, gage à la fois de conditions de vie meilleures pour des salariés n'ayant pas de transports trop importants et donc d'efficacité dans leur travail, et de possibilités d'emploi pour les habitants des collectivités locales pour lesquelles nous travaillons ou dont nos donneurs d'ordres sont riverains.

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

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

L'égalité des chances

Nous faisons partie des premiers acteurs du monde socio-économique d'Île de France et de la région Nord dans nos sphères d'activité.

Notre secteur professionnel reste l'un des derniers qui soit aujourd'hui demandeur de faible qualification, et qui permette une évolution et une promotion sociale importante, grâce à une formation continue et à de véritables passerelles entre les métiers de base et les postes à forte technicité ou les fonctions de manager.

Du fait de notre développement, et malgré un turn over minime, nous offrons chaque année plus de 400 emplois, dont une partie peut être le tremplin pour des populations en difficulté et très éloignées de l'emploi.

Afin de participer activement à ce rôle citoyen et afin de favoriser l'accès à l'emploi des populations en difficulté riveraines de nos activités, nous avons mis en place des actions d'insertion, alliant formation renforcée, intégration sous tutorat, suivi personnalisé. Ces actions ont été menées avec l'appui :

- De nos prescripteurs habituels
- Des organismes de formation et d'insertion avec lesquels nous travaillons (INHNI, Greta, Geform, Instep, Asporec, ...)
- Des collectivités locales et territoriales (Conseil Général de l'Essonne, du Val de Marne, de la Seine Saint Denis, Conseil régional IDF, Mairies de Corbeil Essonne, Lagny, Chevilly Larue, ...)
- De nos grands donneurs d'ordre, eux-mêmes très impliqués dans les politiques d'emploi de proximité et de développement durable (la RATP et l'entreprise DPS).

Notre engagement pour l'insertion (à fin 2013)



Clauses sociales d'insertion: 12 593 h contractuelles + 5004 h supplémentaires réalisées soit une sur performance de **139 %** par rapport à nos engagements



Les chiffres du recrutement d'insertion :

- ▶ **40 %** : personnes de - de 26 ans et issues d'une mission locale
- ▶ **60 %** : personnes de + 30 ans et issues d'un organisme d'insertion
- ▶ **80 %** : travailleurs handicapés recrutés ont bénéficié d'une formation qualifiante



Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

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

Principe
N° 6

TEMOIGNAGE

Insertion Professionnelle

Partenariat avec la mission locale de la Ville de Bondy

Groupe Tep, signataire du dispositif Contrat «Garantie jeunes»



14.10.2013 : le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, a assisté à Bondy, aux premières signatures du dispositif « garantie jeunes » expérimenté sur l'agglomération Est-Ensemble. Celui-ci est destiné aux 18-25 ans, en grande précarité financière, qui s'engagent à suivre une formation et à décrocher un emploi. Accompagné du ministre du Travail, Michel Sapin et de sa collègue de la Jeunesse et des Sports, Valérie Fourneyron, le chef du gouvernement a échangé avec les onze bénéficiaires et les entreprises partenaires et précisé le fonctionnement du dispositif.

Interview d'Olivier BIRNA, Chargé de relation entreprise de la Mission locale de Bondy

« Grâce à ces partenariats entreprises, nous avons la possibilité de proposer aux jeunes des expériences concrètes d'emploi, de les accompagner et d'assurer le suivi et l'appui. Notre objectif est de faciliter pour ces jeunes, la création de projets professionnels, qui se traduiront, potentiellement par des recrutements pérennes. De nouvelles perspectives s'ouvrent encore aujourd'hui grâce à ces parrainages. Merci »

Olivier BIRNA



Interview de Franck SALMON, Directeur Général Tep et de Terence DOLIGER, chargé de recrutement

« Nous avons rencontré cette Mission Locale dans le cadre de notre clause d'insertion sur le marché de la propreté urbaine de Bondy. Outre les 140% d'objectifs atteints c'est une vraie relation de confiance qui s'est installée avec de nombreux recrutements hors clauses. Un double enjeu : détecter des potentiels pour l'ensemble des métiers du Groupe et s'inscrire dans une démarche concrète et réelle d'accompagnement d'insertion. »

Terence DOLIGER



« Par cet engagement, nous affichons notre volonté d'inscrire notre partenariat avec la Ville de Bondy au delà d'une simple relation client fournisseur. Nous consolidons notre devoir d'entreprise citoyenne et socialement responsable au travers de ce dispositif en accueillant et formant des candidats éloignés de l'emploi »

Franck SALMON

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

- **Résultats**



La politique en faveur des handicapés

Bien que nous soyons dans des métiers à forte pénibilité, stressants, très souvent en contact avec le public et nécessitant des ports de charge et des stations debout prolongées, nous avons toujours eu une politique dynamique en faveur de l'emploi du personnel handicapé.

Tep a fait de ce qui peut apparaître une contrainte pour certains, une force et aujourd'hui s'enorgueillit non seulement de respecter le quota d'emploi sur l'ensemble du Groupe, mais d'aller bien au-delà.

Nous maintenons en permanence nos efforts, faisant un suivi précis de toutes les actions entreprises et sensibilisant à chaque occasion à la fois les managers et l'ensemble du personnel.

En 2013, nous avons sur l'ensemble du Groupe Tep 7,6 % de nos salariés étaient reconnus travailleurs handicapés : sur certaines agences nous sommes à + de 10 % soit + 4 points au dessus de nos obligations légales.

Nous bénéficions également de partenariat de branche et d'entreprise signés avec l'AGEFIPH. Cela nous a aidé à mettre en place des parcours formation spécifiques destinés à des personnes en situation de handicap, à mobiliser des réseaux et à mener des actions de communication. Cela nous a également permis de percevoir des aides visant à mettre en place les conditions de travail adéquates pour ces salariés.



Un Groupe Multispécialiste

Hygiène & Propreté classique ou spécifique des locaux	Maintenance des bâtiments et confort des occupants	Hygiène 3D des bâtiments & Entretien et Assainissement des réseaux
Dépoussiérage désinfection d'ouvrages, documents, boîtes d'archives	Entretien de la voirie et des espaces publics	Traitement et protection de surface minérale et du béton

Retrouvez l'ensemble

Nos engagements

 **EVOLUTION**

FORMATION 

 **INSERTION**

de nos offres d'emploi

Handicap Emploi

 **Recrutement & Intégration**

 **Maintien dans l'emploi**

Partenaire 

sur www.groupe-tep.fr

Communication sur le progrès 2014

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

• Résultats

Le multiculturalisme

C'est une des valeurs fondamentales de notre société qui fait que la non discrimination tant à l'embauche que dans l'évolution professionnelle est naturelle. Cette diversité constitue une richesse en matière d'échange, de communication et d'approches différentes.

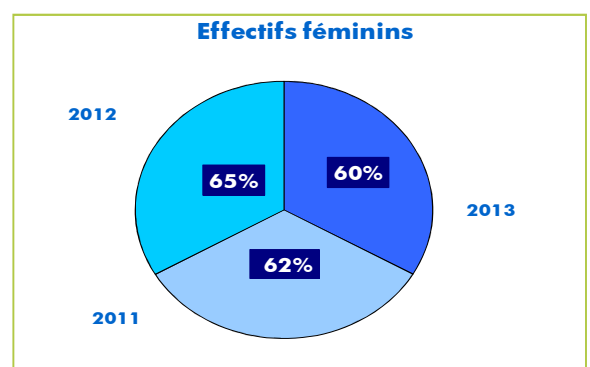
Cette diversité se retrouve bien entendu dans nos forces de management.

Nos politiques et procédures continuent de veiller à la non discrimination et à une diversité tout en évitant une gestion clanique ou ethnique des sites.

L'égalité Homme/Femme

Nos activités sont mixtes par essence et les femmes y sont encore majoritaires. Leurs droits sont les mêmes que pour les hommes et l'accès à la formation professionnelle a toujours été équitable.

Ce ratio est inférieur en ce qui concerne le Management de proximité. Aussi notre politique tend à une promotion des femmes au niveau maîtrise et encadrement et ce par une priorité dans les stages de formation, et les recrutements directs d'encadrement.



Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

- **Résultats**

Principe
N° 6

La formation

Sujet récurrent et stratégique pour la Direction des Ressources Humaines, la formation s'invite autour de 2 grands thèmes de la fonction RH, le recrutement et la fidélisation des salariés.

- **LE RECRUTEMENT** : Elle intervient de façon systématique en accompagnement d'une action de recrutement peu voire pas qualifiée ayant pour objet de permettre au salarié de se maintenir en poste. Sur ce modèle, le salarié obtient un diplôme, une certification, et l'entreprise professionnalise ses équipes en produisant une prestation de qualité en adéquation avec le cahier des charges et la législation (voir témoignages).
- **LA FIDELISATION DES SALARIES** : Elle permet d'accompagner des collaborateurs déjà en poste en acquisition de nouvelles compétences pour accéder à des niveaux de responsabilités plus élevés (mobilité verticale) ou sur des postes à responsabilités différentes (ou équivalentes) mais sur d'autres métiers du groupe (mobilité horizontale).

Samira GUALLAH, Assistante d'Agence - TEP Metro / RATP



Embauchée depuis le 1er Juillet 2013, Samira exerce des missions d'Assistante d'Agence sur l'agence du Metro/RATP. Elle suit actuellement une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

« J'ai occupé un poste d'assistante de vie durant 7 ans, puis suite à un accident, j'ai entrepris une reconversion professionnelle sur des postes administratifs. J'ai entamé une formation dans le cadre d'un titre professionnel de secrétaire assistante en alternance. J'ai très vite pris mes repères grâce à une très bonne intégration et aujourd'hui, suite à mon entretien périodique d'activité, les perspectives de CDI se dessinent sérieusement. »

Conditions de travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 6

Thierry Gicquel et Mohammad Akram, Agent de Propreté Maison de la RATP

En poste depuis le 25/10/2011, Mohammad et Thierry ont été initialement recrutés dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnel réalisé en partenariat avec le Greta Geform 94, puis embauchés en CDI au terme de leurs 12 mois de formation.

Thierry G. : « Après une première partie de carrière dans le transport et la logistique, j'ai dû changer de voie professionnelle. J'ai alors rencontré le Cap Emploi et Tep qui m'ont parlé des métiers de l'hygiène, je me suis dit alors pourquoi pas ! Cette formation a été bénéfique car nous avons été formés sur la sécurité, les habilitations électriques, le dosage des produits, et l'utilisation des machines. C'est une vraie satisfaction personnelle de remettre en état une salle dont les sols sont à première vue usés ou abîmés. Aujourd'hui en CDI, je souhaite poursuivre mon projet professionnel et j'aspire dorénavant à des fonctions de Chef d'Equipe. »



Mohammad A. : « De mon côté j'ai travaillé très longtemps dans le prêt-à-porter, plus particulièrement dans le magasinage, puis suite à une inaptitude, j'ai été contraint de changer de métier. Je découvre le nettoyage industriel depuis bientôt 3 ans, et je constate que c'est un milieu assez méconnu, pourtant très exigeant, et assez pointu. L'utilisation des machines demande une certaine technicité et beaucoup de vigilance mais cela reste ce que je préfère faire dans mon métier. Je désire également concrétiser ma réorientation par des postes d'encadrement, toujours dans le nettoyage industriel bien sur ! »

Haingo Leca, anciennement Assistante Commerciale et désormais Chargée d'Etudes au sein de la Direction Commerciale Propreté Ile De France



Haingo L. : « Je suis arrivée chez Groupe TEP le 04/10/2010 comme Assistante Commerciale, c'est un poste que je connaissais déjà car j'avais déjà eu l'occasion de l'occuper chez des concurrents. Mais contrairement à d'autres structures, en arrivant chez TEP on m'a très vite proposé un plan de carrière dans lequel les perspectives d'évolution étaient réellement visibles. Durant ces 3 années, j'ai eu l'occasion d'être formée, mon permis de conduire a été financé l'entreprise et depuis le 02/06/2014 j'occupe un poste de chargée d'études. C'est un aboutissement, une satisfaction personnelle mais aussi de nouvelles responsabilités auxquelles je pense être préparée car tous les ingrédients ont été réunis pour que ce challenge soit un succès. D'ailleurs, l'année se présente plutôt bien car j'ai remporté mon premier dossier après 1 mois de démarrage de poste. »

Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

Principe
N° 9

- **Objectifs**

- une volonté mutuelle, un objectif commun avec nos clients
- réduire l'impact environnemental de nos activités
- protéger la santé des agents et des occupants

- **Mises en place**

- Proposition d'une solution innovante : Installation d'une machine permettant de fabriquer sur place nos propres produits d'entretien
- Principe: procédé d'électrolyse qui permet de produire 2 solutions pour le nettoyage :
 - Solution bleue détergente
 - Solution rouge désinfectante
- Dispositif proposé sur les sites suivants dont TEP assure le nettoyage :
 - *Siège Transports : Site de 59 000 m² à entretenir comprenant des bureaux, des parties communes, des circulations, des escaliers, des ascenseurs, des sanitaires, des vestiaires des services médicaux, un auditorium, des salles de formation, des locaux techniques, des locaux de stockage, des vitreries intérieures, extérieures et en hauteur....)*

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

- Site de 87 000 m² regroupant une usine de production, un magasin et des pistes de pratique du vélo

Quand Hygiène & Propreté riment avec Ecologie

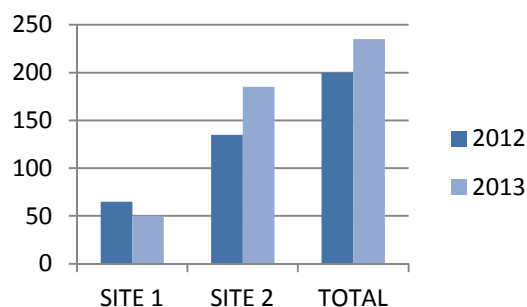
• Résultats

Principe
N° 9

▪ Avantages sur le plan environnemental :

- Produits 100% biodégradables, sans tensioactifs ni produits chimiques toxiques : pas de pollution des eaux
- Les produits sont fabriqués sur place, plus de transport : baisse des émissions de CO2
Ex : un PL en distribution urbaine produit: 29100 kg équivalent CO2, 10.6kg de COVNM, 77.1 kg de NOx pendant son cycle de vie
- Pas de déchets d'emballage générés : les pulvérisateurs sont rechargés directement à la machine
Ex : Sur 1 année, suppression de production de plus de 1140 bidons de 5L (site de 59 000 m2)

- Evolution des relevés de consommation des 2 sites :



NB: Les volumes indiqués représentent la production de solutions en m3 prêtes à l'emploi.

▪ Responsabilité sociale:

- Santé : Innocuité totale, aucun danger pour la santé
↳ *Aucun EPI (gants, lunettes...) n'est nécessaire*
- Sécurité : Pas de manipulation ni dilution de produits, pas de stockage
↳ *Réduction des risques d'accidents et gain de temps*
- Facilité & Simplicité : 2 produits «prêts à l'emploi» qui couvrent +80% des besoins, formation des agents simplifiée

▪ Impacts :

- Retour d'expérience de nos agents : les produits sont appréciés pour leur efficacité et facilité de mise en œuvre
- Produits aussi efficaces que des produits classiques, la solution rouge « désinfectante » répond aux normes européennes
- Impact positif sur la Notation de la qualité des prestations

Les formations intégrant les principes « ECO gestes »

Principe
N° 7

- **Objectifs :**

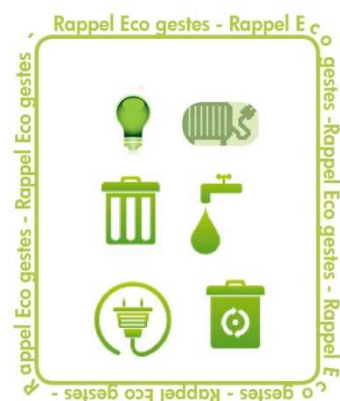
Sensibiliser et instaurer une méthode de travail aux agents dans leurs gestes au quotidien pour diminuer les impacts environnementaux :

- consommation raisonnée
- économie d'énergie
- détection des anomalies

- **Mises en place**

Dans le cadre des formations internes sur poste et des cycles de formation collective, nos formateurs incluent un rappel systématique de tous les gestes et de toutes les consignes à appliquer, qui sont intégrés dans les modules « attitude de service » et « techniques ».

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



- **Résultats**

Grâce à la gestion et au suivi de 174 sessions de formations en 2013, ces gestes deviennent automatiques et font partie intégrante du savoir faire et savoir être.

Collecte et recyclage des lampes usagées.

Principe
N° 8

• Objectifs

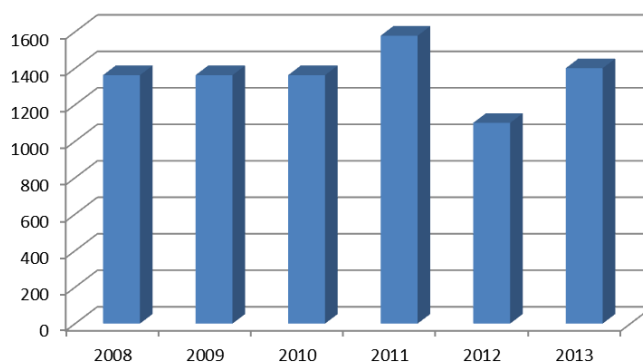
- Tep a signé un partenariat avec Recylum, un des premiers éco-organismes créé pour répondre aux exigences du **décret dit DEEE** n°2005-829 du 20 juillet 2005 relatif à la composition des équipements électriques et électroniques et à l'élimination des déchets issus de ces équipements.
- Recylum a pour objet d'organiser en France (DOM compris) **la collecte et le recyclage des lampes usagées** détenues par les particuliers et les professionnels; toutes les sources lumineuses sont concernées, sauf les ampoules à filament.

• Mises en place

En devenant « Point de collecte », Tep a adopté pour l'élimination des sources lumineuses dans le cadre des opérations de relamping (échange systématiques des sources lumineuses dans les stations et tunnels) des lignes 1 et 8 du métro parisien, une solution respectueuse de l'environnement .Le partenariat est effectif depuis janvier 2008 . La tendance va être à la baisse dans les prochaines années, car la direction du métro a opté pour des sources LED .

• Résultats

A ce jour ce sont près de 8 200 kg de tubes fluorescents qui ont été éliminés de façon respectueuse de l'environnement



Les sessions Elearning

Principe N° 8

• Objectifs

- Prévention aux risques routiers
- Sensibilisation à l'éco-conduite
- Avantages : diminution de la consommation, usure ralentie, plus de sécurité
- Conseils simples à mettre en pratique :
 - adopter une conduite souple en évitant les accélérations et les freinages
 - modérer la climatisation
 - diminuer sa vitesse (rouler 10 km/h moins vite permet d'économiser 6 euros de carburant pour 500 km parcourus)
 - vérifier la pression des pneus, etc.
 - constat amiable, organiser des déplacements....
 - règles de sécurité, éco-conduite, entretien du véhicule, ...

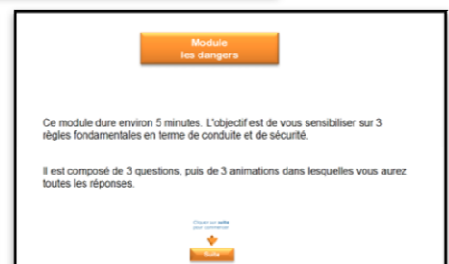
• Mises en place

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

Cette nouvelle formule est à destination de l'ensemble des collaborateurs conduisant un véhicule.

• Résultats

399 connexions aux modules sur 2013



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

Principe
N° 8

• Objectifs

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

• Mises en place

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

• Résultats

- 19,7 % de notre flotte sont des véhicules électriques soit +9,7 points par rapport à 2012
- Nos unités de gommage nouvelle génération consomment 5 fois moins d'eau que les traditionnels
- Depuis 2008, nous accompagnons un de nos clients dans une démarche environnementale forte : pour les prestations de nettoyage de la Ville , nous utilisons les eaux dites « grises » de la piscine qui sont recyclées , ce qui correspond à une économie de 1560 m³ d'eau par an soit plus de 10 548 m³ à ce jour.



PRESERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

Principe
N° 9

- **Objectifs**

Installation à Créteil d'une cuve de récupération d'eau de toiture.

- **Mises en place**

Le 23 avril dernier une cuve de 30 000 litres a été installée dans l'entrepôt de Créteil pour récupérer les eaux pluviales de toiture, estimées à un tiers de sa surface totale.

Principe :

Les deux 2 descentes de toiture permettent que 2 raccordements se rassemblent en un tuyau qui passe dans une structure de filtration avant d'arriver dans la cuve. Le trop-plein éventuel repart dans le réseau classique d'eaux pluviales.

Utilisation :

Grâce à 4 points d'arrivée d'eau répartis dans l'entrepôt, ces 30 000 litres ont servi et serviront:

- à la dilution des produits détergents concentrés pour les métiers de la propreté
- au lavage des véhicules de voirie
- au remplissage des laveuses de voirie
- à la préparation de la saumure pour la viabilité hivernale

- **Résultats**

En moins d'un mois, la cuve s'est remplie totalement.

Estimation : Selon les tests , la pluviométrie et notre expérience d'un mois , nous estimons récupérer sur un an 15 fois la contenance totale de la cuve .



Lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption

Principe
N° 10

• Objectif

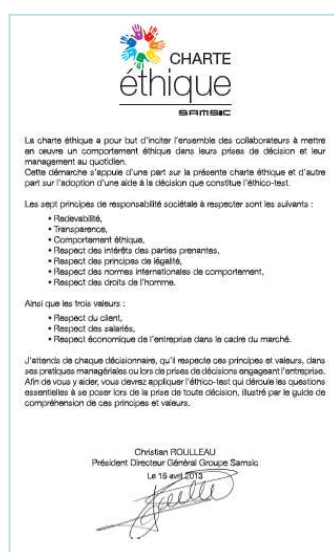
L'entreprise est invitée à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

• Mises en place

La première étape 2014 a été d'établir une cartographie des postes de l'entreprise les plus susceptibles d'être impactés par la corruption au sein de leur mission.

Ainsi pour l'ensemble des postes de l'entreprise, une description de profil a été établie. Ces profils décrivent à la fois les fonctions et les compétences requises. Dans le cas des postes « sensibles », une modalité sur le devoir de respect de l'éthique professionnelle des affaires est spécifiée dans leurs définitions de fonction. Ces dernières sont ensuite contresignées par les collaborateurs et par leur supérieur hiérarchique pour accord.

Notre prochaine étape est déployer la charte éthique établie par notre nouvelle Holding à l'ensemble de nos collaborateurs. Cette charte adaptée à nos activités, définit des principes et des valeurs à respecter par chacun afin de lutter contre la corruption. A cette charte est jointe deux outils (le guide du comportement éthique et l'éthico test) permettant de mettre en pratique de façon réelle des exemples de lutte anti corruption. Ces outils seront tout d'abord présentés puis déployés auprès des cadres dirigeants en 2014.





Communication sur le progrès 2014



Contact : Marie SILEMANE
Responsable Qualité Sécurité Groupe
Tel : 06 17 40 77 57
Email : msilemane@tep-france.com