



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Renouvellement de notre engagement Communication des bonnes pratiques

M. le Secrétaire-Général,

Par cette lettre, je suis heureux de renouveler l'engagement pris par la société STEM Propreté depuis 2011, pour respecter les 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.

Pour preuve de notre démarche active pour respecter les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, vous trouverez ci-dessous la communication de nos bonnes pratiques 2013 ainsi que les résultats chiffrés pour chacune des actions mises en place et nos objectifs pour l'année à venir.

Cordiales salutations,

Bertrand DARTIALH
PDG STEM Propreté



Table des matières

<u>DROITS DE L'HOMME & CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>3</u>
1. REPRÉSENTATION DE NOTRE PERSONNEL	3
2. RECENSEMENT DES RÉCLAMATIONS DE NOS SALARIÉS	3
3. INFORMATION DES SALARIÉS	3
<u>DROITS DE L'HOMME</u>	<u>4</u>
1. DROITS DE L'HOMME : INDICATEURS	4
2. DROITS DE L'HOMME : OBJECTIFS	4
<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	<u>4</u>
1. CONDITIONS DE TRAVAIL : INDICATEURS	4
2. CONDITIONS DE TRAVAIL : POLITIQUE	5
PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL	5
L'EMPLOYABILITE DES SENIORS ET DES JUNIORS	5
L'EMBAUCHE DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI ET EN SITUATION DE HANDICAP	7
L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES	7
NOS DONNEES SOCIALES	7
L'AUGMENTATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DES SALARIES	9
LA LUTTE CONTRE L'ILLETRISME	9
L'INTEGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS	10
LA FORMATION DE LA MAÎTRISE EXPLOITATION ET DES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIES	11
LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	12
<u>ENVIRONNEMENT</u>	<u>14</u>
LE TRI DES DECHETS PAPIERS	14
LE RECYCLAGE DES CARTOUCHES D'ENCRE ET DE PILES	14
LA LIMITATION DES EDITIONS PAPIERS	14
L'INVESTISSEMENT DANS DES VEHICULES EMETTANT PEU DE CO2	14
LA REPRISE DU MATERIEL PAR NOS FOURNISSEURS	14
LA MISE EN PLACE DE PRODUIT A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	15
L'UTILISATION DE MACHINES A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	15
LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REDUIRE LA QUANTITE DE DECHETS	16
LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REALISER DES ECONOMIES D'ENERGIE ET D'EAU	16
<u>CORRUPTION</u>	<u>17</u>
POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE	17
SÉLECTION DE NOS FOURNISSEURS	17

Droits de l'homme & Conditions de travail

1. REPRÉSENTATION DE NOTRE PERSONNEL

100% de nos salariés sont représentés par des instances élues par le personnel. Chaque comité d'entreprise se réunit tous les mois et chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail tous les trimestres.

2. RECENSEMENT DES RÉCLAMATIONS DE NOS SALARIÉS

Nous avons mis en place une procédure de recensement des réclamations de nos salariés. En cas d'appel ou de courrier de l'un de nos salariés, nous décidons si sa demande fait l'objet d'une réclamation. Dans le cas présent, nous ouvrons une fiche de réclamation et nous la traitons avec les services concernés. L'objectif est de répondre à cette réclamation, de la traiter dans les 10 jours et de nous assurer de la satisfaction de nos salariés.

Sur 2013 nous avons eu 5 réclamations salariées traitées dans un délai < à 10 jours.

3. INFORMATION DES SALARIÉS

Tous les salariés intégrant notre groupe reçoivent un « livret d'accueil ». Ce livret détaille sur 30 pages A5 les chapitres suivants :

- ✓ Fiche d'identité de l'entreprise (comprend les numéros de téléphone pour nous joindre)
- ✓ Organigramme
- ✓ Plan d'accès STEM propreté
- ✓ Qualifications et missions
- ✓ Responsabilité de chacun : droits et devoirs de chacun
- ✓ Disposition relative à l'emploi : informations sur l'embauche, la convention collective, les congés
- ✓ Règles générales de sécurité
- ✓ Signalisation routière
- ✓ Démarche qualité / Qualiprope
- ✓ Démarche environnementale

Droits de l'homme

1. DROITS DE L'HOMME : INDICATEURS

Depuis 2 ans, date du dernier COP aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre événement n'a été rapporté.

Pour l'année 2013, nous avons recensé 6 réclamations salariés.
Sur ces 6 réclamations, aucune ne concerne une violation des droits de l'homme.

2. DROITS DE L'HOMME : OBJECTIFS

Notre objectif pour l'année 2014 est :

1. Ne pas dépasser 10 réclamations salariés,
2. Garantir une entière satisfaction de nos salariés en traitant leurs demandes dans un délai de 10 jours ouvrables maximum. A ce jour, en 2014 seules 2 réclamations de salariés nous sont parvenues et elles ont été traitées dans des délais inférieurs à 10 jours.
3. Demander à l'ensemble de nos fournisseurs réguliers un engagement de respect des droits de l'Homme.

Conditions de travail

1. CONDITIONS DE TRAVAIL : INDICATEURS

Depuis 2 ans, date du dernier COP aucun jugement concernant des mauvaises conditions de travail n'a été rapporté.

Pour l'année 2013, nous avons recensé 6 réclamations salariés.
Sur ces 6 réclamations, aucune ne concerne des problèmes de condition de travail.

Nos objectifs sont :

- Maintenir chaque année à + de 15% de notre effectif global les salariés de plus de 55 ans.
- Maintenir à moins de 15% de notre effectif les CDD

Ces 2 objectifs sont atteints en 2013

Objectif sécurité :

Etre en deçà des chiffres de la profession pour les Taux de fréquence et les Taux de Gravité des accidents de travail.

Objectif atteint, voir les commentaires page 12

2. CONDITIONS DE TRAVAIL : POLITIQUE

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

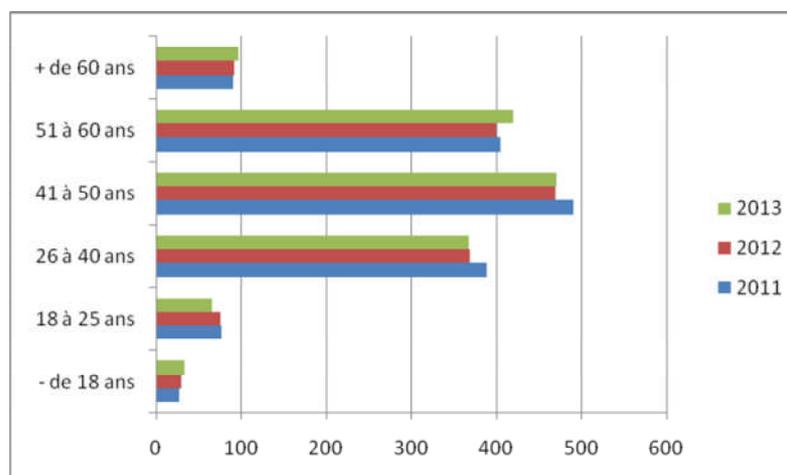
Tous nos salariés sont formés à l'embauche sur les gestes et postures afin d'adopter des méthodes de travail sans répercussion néfaste pour leur santé.

Nous avons entamé une démarche sur le recensement précis des facteurs de pénibilité. Nous attendons des précisions réglementaires pour valider les documents. En effet un nombre important de nos salariés sont multi-employeurs. Notre fédération (FEP Fédération des Entreprises de Propreté) négocie des accords de branche afin de nous permettre de gérer la pénibilité au travail de nos salariés en tenant compte de cette spécificité multi-employeurs.

Nos horaires d'intervention chez nos clients représentant une certaine forme de pénibilité (6H-9H et 17H-21H) nos commerciaux proposent aux prospects dans le cadre d'un nouveau contrat de mettre en place le travail en journée.

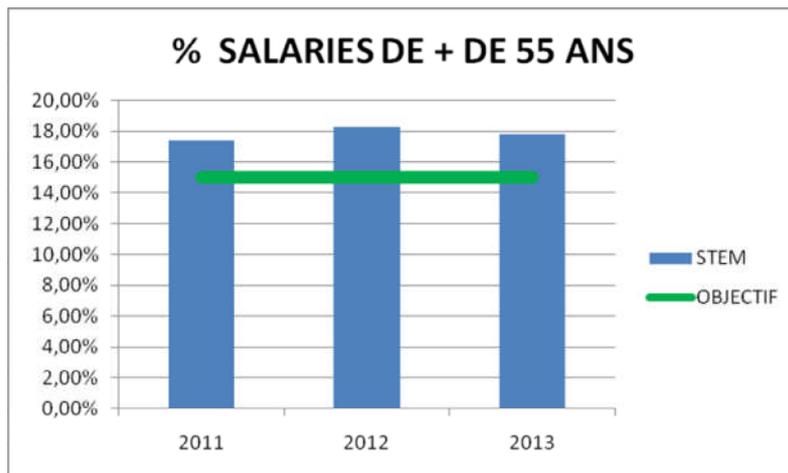
Tous nos salariés sont également formés aux dangers des produits spécifiques le cas échéant, cependant 100% des produits courants sont des produits écolabels et la majorité des produits de remise en état sont sans pictogramme de danger (les seuls cas où nous rencontrons des produits avec pictogramme de danger, ces produits sont imposés par nos clients).

L'EMPLOYABILITE DES SENIORS ET DES JUNIORS



Les salariés de plus de 51 ans représentent 36% des salariés de l'entreprise en 2013, soit une augmentation de 2% depuis 2012

Notre objectif est de maintenir chaque année à + de 15% de notre effectif global les salariés de plus de 55 ans.



Cette population dispose à la fois d'une réelle expertise du métier, d'une grande implication et partage nos valeurs d'entreprise depuis de nombreuses années.

Nos actions sont les suivantes :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des séniors et développer ainsi un réseau de tuteurs qualifiés pour garantir le transfert de compétences,
- Développer des parcours d'intégration individualisés et accroître les possibilités d'accueil des personnes éloignées de l'emploi,

Ce afin de s'assurer du maintien du niveau d'excellence de notre personnel par la transmission de nos valeurs et exigences en matière de compétences techniques, de sécurité et de savoir être.

Les salariés de moins de 25 ans représentent 7 % des salariés de l'entreprise en 2013, un chiffre stable depuis 2011.

Du fait de ces actions en matière de tutorat, le groupe STEM MULTISERVICES applique une politique favorisant l'intégration d'un personnel nécessitant un accompagnement de moyen terme.

Le recrutement de personnes de moins de 25 ans est prioritaire pour notre Groupe. Nous développons l'alternance, tant en exploitation, qu'en administratif pour disposer de nos futurs collaborateurs en contrats à durée indéterminée.

Il s'agit en effet pour nous d'organiser en amont, la relève de nos salariés les plus âgés en garantissant le maintien de notre niveau d'excellence.

L'EMBAUCHE DES PERSONNES ELOIGNEES DE L'EMPLOI ET EN SITUATION DE HANDICAP

Nos sociétés agissent en partenariat avec de nombreux centres de formations Professionnels et collaborent également avec les missions locales et associations d'insertion en Ile de France.

Grâce à une politique dynamique d'intégration du personnel handicapé dans notre entreprise, nous comptabilisons 7% de personnes handicapées dans notre effectif. Ce chiffre est stable depuis 3 ans.

En matière d'insertion, la société STEM Propreté collabore depuis juillet 2011 avec des structures spécialisées dans l'intégration et le placement de personnes éloignées de l'emploi et/ou de personnel en situation de handicap (Fond d'action pour la réinsertion et l'emploi, Coup D'Main, et Val d'Yvette).

L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

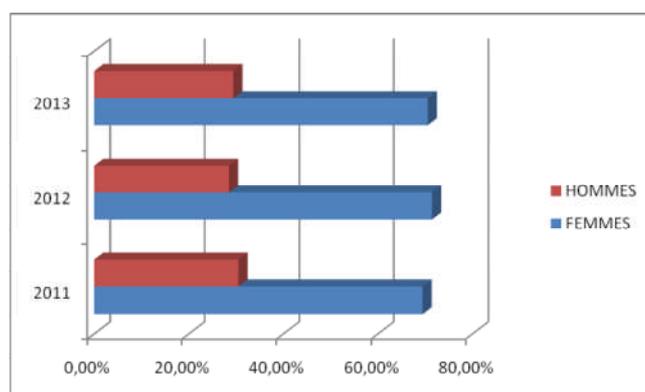
Au-delà de son aspect réglementaire, le groupe STEM MULTISERVICES porte une grande attention à ce sujet car il impacte fortement la confiance que nous portent nos salariés et leur implication.

Nous procédons donc à une veille régulière à partir d'indicateurs sociaux qui alimentent le dialogue avec nos institutions représentatives du personnel. Ces indicateurs concernent bien entendu le traitement des écarts de rémunération et les dispositifs d'évolution de carrière.

Nos sites sont encadrés à 49% de femmes (avec pour fonction chef d'équipe et chef de site), contre 38% pour 2010 et 46% en 2011.

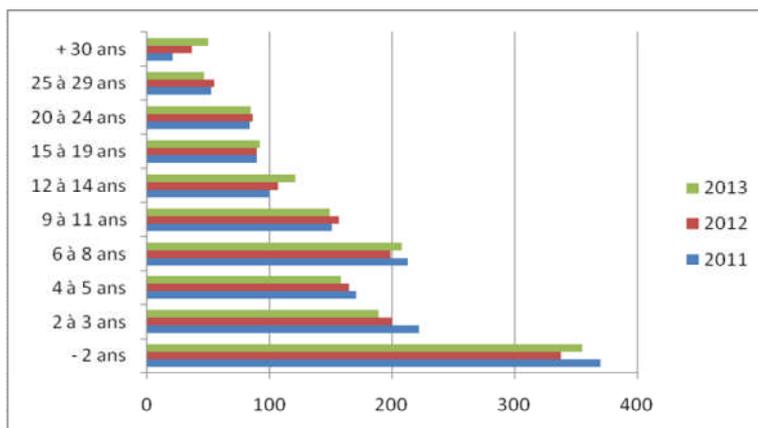
NOS DONNEES SOCIALES

Evolution du nombre de salarié par sexe



La répartition hommes/femmes reste stable dans notre entreprise depuis 3 ans

Evolution de l'ancienneté dans l'entreprise

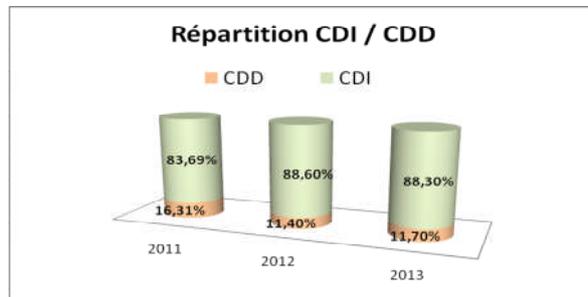


Nous constatons que le nombre de personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise augmente de 3% entre 2011 et 2013.

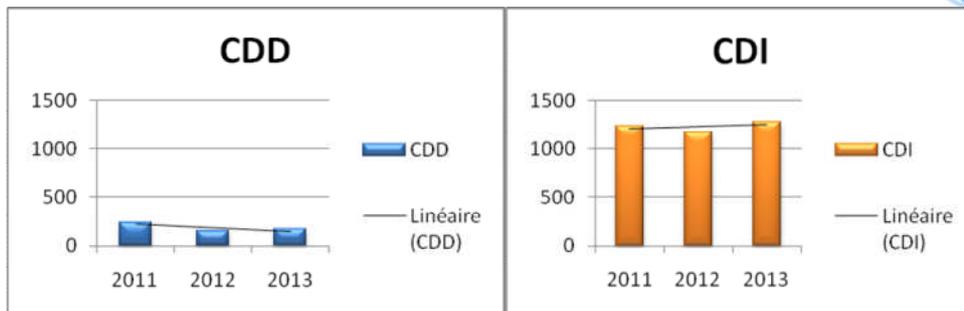
La forte proportion de personnes ayant moins de 2 ans d'ancienneté s'explique par la spécificité de notre profession en ce qui concerne la reprise du personnel lors d'un changement de prestataire (Article 7 de notre convention collective) et de la durée des contrats chez nos clients, en moyenne 4 ans.

Evolution du rapport CDD/CDI

Nous favorisons l'embauche d'agents en CDI afin de lutter contre la précarité du travail. Ainsi, depuis 2011, le nombre de contrats à durée indéterminée augmente par rapport au nombre de contrats à durée Déterminée.



Notre objectif de maintenir à moins de 15% de notre effectif les CDD est donc atteint depuis 2 ans



L'AUGMENTATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE MOYENNE DES SALARIES

En effet, les entreprises de propreté utilisent beaucoup les contrats à temps partiel. Afin de diminuer la précarité des emplois, de fidéliser nos salariés, de les impliquer et d'augmenter l'efficacité des formations, nous avons mis en place des actions visant à augmenter les mensualisations horaires de nos salariés.

Cette disposition est renforcée par une loi qui impose une durée minimale hebdomadaire pour les temps partiels de :
 16H à partir de 1/7/2014.
 24H à partir de 1/1/2016.

Un salarié ayant plusieurs employeurs pourra donc atteindre ces seuils en cumulant plusieurs emplois.

LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Notre activité est le principal levier d'intégration des immigrants entant en France. La branche professionnelle consciente de problématiques liées à l'illettrisme met en œuvre des dispositifs de formation adaptés.

Nous proposons à nos salariés sur la base du volontariat des formations d'alphabétisation d'une durée de 250 heures sur 1 an.
 Ces formations pouvant avoir lieu sur le temps de travail.

L'INTEGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

Les nouveaux salariés intègrent l'entreprise selon la procédure suivante :

- Accueil et présentation du planning d'intégration
 - o Présentation de la société, des locaux, intégration au poste de travail, remise du matériel nécessaire à l'exécution du contrat
 - o Présentation des fonctionnements internes de l'entreprise et de la démarche qualité (interlocuteurs process)
 - o Formation initiale au poste
- Accompagnement/Tutorat : présentation du référent pour permettre à la personne de s'intégrer dans les meilleures conditions et durablement.
- Entretien bilan, recadrage et formation complémentaire
- Décision de maintenir une période d'accompagnement (définition du périmètre) ou intégration dans le processus ressources humaines.

Concernant plus particulièrement nos agents

Notre objectif est de valider le savoir-être et les compétences professionnelles des candidats.

Nous validons en premier lieu l'état d'esprit du candidat : Analyse des savoir-faire maîtrisés, des aptitudes, des motivations et de l'environnement extra-professionnel.

Passé cette étape, une analyse plus précise est réalisée sur les aptitudes techniques et sur l'évaluation des compétences.

Outre son expérience, il est tenu compte de la maîtrise du français (lu, parlé, écrit).

L'agent est formé aux techniques et aux spécificités de son poste (partie technique, sécurité)

L'agent travaille en binôme les premiers jours, puis seul. Son responsable a pour mission de le contrôler et de l'évaluer au moins 2 fois avant la fin de sa période d'essai.

STEM Multiservices attache une attention toute particulière à la valorisation du personnel, à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi (jeune, sénior, situation d'handicap), à la formation et aux règles de savoir être.

De plus, nous avons mis en place, tous les 2 ans un entretien avec notre personnel afin d'envisager les perspectives d'évolution, de qualification et d'emploi des salariés de l'entreprise.

LA FORMATION DE LA MAÎTRISE EXPLOITATION ET DES AGENTS PEU OU PAS QUALIFIES

Le secteur de la propreté a toujours joué un rôle important dans l'intégration et la formation de salariés peu ou pas qualifiés.

Dans ce contexte, la société STEM PROPLETE met en œuvre annuellement un plan de formation à destination des agents de service et de la maîtrise exploitation.

En plus de formations techniques réalisées sur site, des formations complémentaires sont réalisées sur les thèmes santé-sécurité au travail et environnement.

Les chiffres présentés indiquent une augmentation des formations des agents de maîtrise en 2012, celle-ci s'explique par la mise en place et l'encouragement que nous avons porté sur les CQP depuis 2010 (Certificat de Qualification Professionnel) qui a connu un pic en 2012 pour le personnel d'encadrement et en 2011 pour les agents de service. En 2013, le public cible s'est réduit car pas intéressé ou qualification déjà faite.

Pour la maîtrise exploitation (agent de maîtrise, responsable de site et chef d'équipe)

- Rappel des procédures d'embauche (favoriser le lieu de travail par rapport au domicile, augmentation de la durée moyenne des contrats ...)
- Accueil des salariés au poste de travail (dotation du livret d'accueil, réalisation d'un accueil sécurité, dotation des équipements de travail, formation des salariés à l'utilisation du matériel et des produits ...)
- Utilisation des nouvelles machines ayant un faible impact sur l'environnement (e : autolaveuses ec-H2O – Technologie de lavage sans produits chimiques)
- Utilisation de disques abrasifs pour le décapage des sols
- Réduction de la production des déchets
- Stage d'éco-conduite
-

Année	Nombre d'encadrants formés	Nombre d'heures de formation encadrement	Nombre d'agents œuvrant formés	Nombre d'heures de formation agents
2011	34	238	334	2338
2012	82	710	174	2110
2013	46	552	87	1150

Pour les agents de service

- Formation à l'embauche au poste de travail avec pour thème :
 - Responsabilités au poste de travail
 - Disposition relative à l'emploi
 - Règles de sécurité spécifiques au site
 - Signalisation sécurité
 - Mode d'emploi pour l'utilisation et le dosage des produits
 - Méthodologie de travail et fréquence des prestations
 - Consignes spécifiques au site lié à l'environnement
- Tri et élimination des déchets selon les sites
- Actions visant à limiter la consommation d'énergie
- Prévention des risques professionnels
- Port et entretien des équipements de protection

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Nous menons également une politique de prévention des risques professionnels visant à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

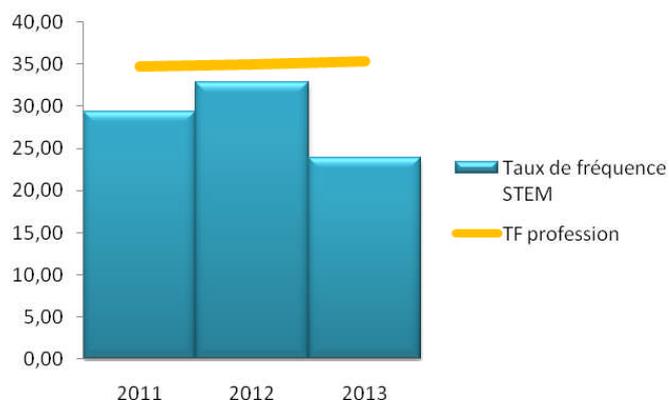
Les principaux thèmes de sensibilisation des salariés (agents de maîtrise et agents de service) sont le travail en hauteur, la mise en œuvre des produits chimiques, la manutention et la manipulation des charges.

Nous suivons les indicateurs des taux de fréquence et taux de gravité ainsi que le nombre d'arrêts de travail en comparaison avec les taux de la profession.

Le taux de fréquence (TF) se calcule :

$TF = \text{Nombre AT avec arrêts} / \text{Nombre d'heures travaillées sur la période}$

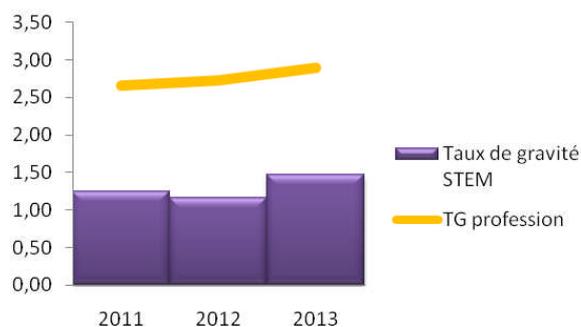
TAUX DE FREQUENCE



Le taux de gravité (TG) se calcule :

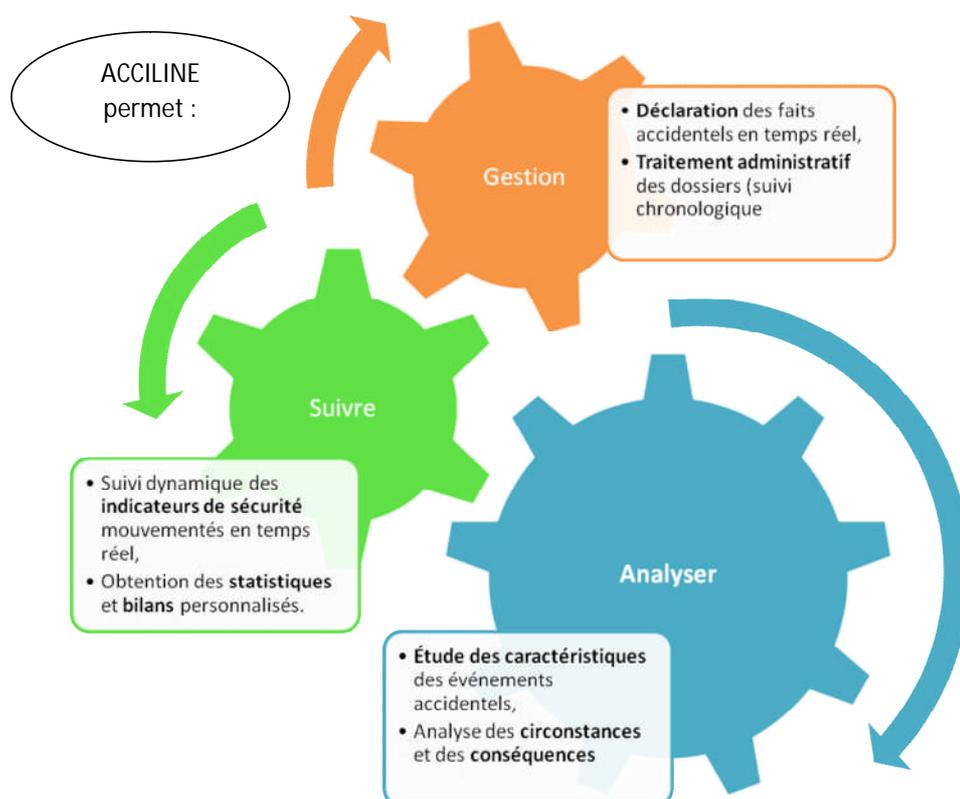
$TG = \text{Nombre de jours d'arrêts dus aux AT\&MP} / \text{Nombre d'heures travaillées sur la période choisie}$.

TAUX DE GRAVITE



Actions mises en place :

- Les salariés sont formés à chaque embauche sur le thème de la sécurité, de la prévention des risques professionnels et des produits par leurs responsables opérationnels.
- Lors du retour d'un salarié à son poste de travail après un accident de travail, il est accompagné par une personne de l'encadrement qui lui explique à nouveau et en détail les consignes de sécurité. (Voir détails page 11 du présent document)
- Pour chaque accident nous établissons un arbre des causes, en y associant si possible le salarié. Cette analyse permet d'identifier et de corriger l'origine des causes des accidents de travail.
- Des actions préventives et tous les EPI nécessaires sont mis en place dès le démarrage d'un chantier. Le client final est associé à cette démarche.
- Embauche d'une responsable sécurité à temps plein en septembre 2013
- Mise en place d'un logiciel de gestion des accidents de travail : Acciline :



Objectif :

Diminuer le Taux de fréquence et le Taux de Gravité des accidents de travail sur l'ensemble des agences pour ne pas dépasser le taux de la profession.

Environnement

Pour répondre à ce thème, nous avons défini deux types d'actions :

- Les actions mises en place au sein de l'agence
- Les actions mises en place chez nos clients

Les actions mises en place au sein de l'agence sont les suivantes :

LE TRI DES DECHETS PAPIERS

Un accord a été passé avec notre mairie pour la collecte des déchets triés par l'entreprise.

Pour réaliser cette action, nous avons équipé depuis plus de 5 ans chaque bureau d'une poubelle double (déchets papiers et DIB) et avons formé le personnel administratif.

Ce tri permet de sélectionner les déchets selon leur nature afin qu'ils puissent être dirigés vers une filière de traitement adéquat pour être recyclés.

En recyclant ces déchets, nous donnons une deuxième vie aux déchets et de nouveaux produits sont fabriqués. Ainsi, nous pourrions économiser les ressources naturelles, réduire la mise en décharge et l'incinération.

Le tri est une manière directe, simple et efficace d'agir pour notre environnement.

Suite aux audits internes, nous constatons que les salariés respectent le tri des déchets ce qui nous permet de réduire la quantité de DIB.

LE RECYCLAGE DES CARTOUCHES D'ENCRE ET DE PILES

Les cartouches d'encre vides et les piles usagés sont restitués systématiquement à notre fournisseur lors de la livraison des accessoires de bureau.

Le personnel administratif a été formé et des contrôles inopinés sont réalisés pour s'assurer de l'efficacité de cette action.

LA LIMITATION DES EDITIONS PAPIERS

Chaque salarié a pour obligation d'imprimer les documents en recto/verso et noir/blanc. Les imprimantes sont programmées de telle manière à appliquer cette consigne.

L'INVESTISSEMENT DANS DES VEHICULES EMETTANT PEU DE CO2

Une politique groupe a été mise en place pour l'achat des véhicules. Le responsable Achats a pour mission d'investir dans des véhicules émettant peu de CO₂.

Depuis 2011, tous les véhicules achetés par l'entreprise sont des véhicules ECO₂.

LA REPRISE DU MATERIEL PAR NOS FOURNISSEURS

Nos fournisseurs s'engagent à reprendre le matériel hors d'usage et s'assurent du retraitement des appareils et batteries.

Des contrôles inopinés sont réalisés pour s'assurer de l'efficacité de cette action.

Les actions ci-dessous sont mises en place chez nos clients avec leurs accords :

LA MISE EN PLACE DE PRODUIT A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Les produits courants

Pour éviter de contribuer à la pollution de l'eau, des sols, de l'air, nous avons choisi d'utiliser des produits écolabels pour nos produits de nettoyage courant :

- Nettoyants multi usages (sols, vitres, objets meublants...)
- Nettoyants sanitaires
- Liquides vaisselle
- Lessives

Les produits de remise en état

Pour les produits de remise en état, nous avons mené une veille technologique dans le but de substituer les produits avec pictogramme de sécurité en fonction des avancées des recherches technologiques menées par les fournisseurs.

Grâce au partenariat avec notre fournisseur de produits, nous sommes en mesure de proposer une gamme complète de produits de remise en état (dégraissant, décapant, détartrant, désincrustant, détergent, cire, shampoing moquette ...) sans pictogramme de danger.

Nous réalisons des audits internes tous les ans sur des sites pour vérifier la bonne utilisation des produits.

Nous n'avons pas constaté d'écarts sur l'ensemble des audits réalisés. 100% des produits courants sont des produits écolabels et la majorité des produits de remise en état sont sans pictogramme de danger (les seuls cas où nous rencontrons des produits avec pictogramme de danger, ces produits sont imposés par nos clients).

L'UTILISATION DE MACHINES A FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

L'utilisation d'aspirateur à haute filtration

Notre société utilise des aspirateurs poussières NUMATIC et CLEANFIX.

Ces aspirateurs sont dotés en série d'un filtre primaire et peuvent recevoir des filtres HEPA.

Cela apporte à ces aspirateurs poussières un niveau de filtration égal à 96% sur des poussières de 0,3 µ.

Ainsi, tous ces aspirateurs répondent aux normes de filtration liées à la classe HEPA.

L'utilisation de matériel limitant la consommation d'eau et de produits

Pour les lavages mécanisés, nous avons choisi de travailler avec la société TENNANT dont les recherches ont abouti à deux technologies :



- ec-H2O – Technologie de lavage sans produits chimiques
La technologie de nettoyage sans produit chimique élimine le recours aux détergents en donnant une réponse aux questions sanitaires et écologiques liées à la production, au transport, à l'emballage, à l'utilisation et à la destruction de produits chimiques puissants.

Ce procédé permet de :



- limiter l'impact environnemental causé par les produits chimiques
- protéger les utilisateurs par la suppression de produits chimiques
- éliminer les résidus glissants de détergent et réduire les accidents causés par les chutes.

-  FAST – Technologie de lavage à mousse active
Le système de lavage à mousse active permet d'augmenter notre productivité jusqu'à 30 % tout en utilisant 70 % d'eau en moins et 90 % de détergent en moins que les méthodes conventionnelles.

De plus en place, nous mettons en place ce type de matériel pour les clients qui en font la demande.

LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REDUIRE LA QUANTITE DE DECHETS

La réduction de la production de déchets d'emballage

La société utilise des produits concentrés sous forme de bidon d'1 litre de produit avec doseur. Ainsi, nous nous assurons du respect des dosages.

Pour former les salariés à cette procédure, la société utilise les supports de formation suivants :

- Consignes de sécurité
- Livret d'accueil
- Fiche de poste

L'utilisation de supports d'essuyage en microfibres

La microfibre capture les poussières et l'humidité et rend l'essuyage beaucoup plus performant qu'avec des chiffonnettes classiques. Cela permet :

- D'avoir un meilleur résultat de nettoyage: ne laisse pas de trace, ne peluche pas..
C'est l'outil de nettoyage est plus performant sur tous types de surface (plastique, verre, métal, bois, céramique, sols...)
- De réduire l'encrassement de surface
- De réaliser une économie de produit de nettoyage, de diminuer le volume des textiles d'essuyage et un gain de temps

LES ACTIONS MISES EN PLACE AFIN DE REALISER DES ECONOMIES D'ENERGIE ET D'EAU

Les éco gestes

Des formations aux « éco-gestes » sont réalisées en interne auprès des salariés.

Celle-ci portant principalement sur :

- Les économies d'énergie (éteindre les lumières, utilisation de matériel conforme CE et adapté à la prestation, ...)
- Les économies d'eau (éviter les gaspillages)
- Les économies de produits (mise en œuvre de centrale de dosage ou de produit concentré avec bouchon doseur).

Pour l'année 2011, nous avons rédigé des affiches permettant de communiquer à nos salariés les bonnes pratiques.

L'éco-conduite

Nous réalisons en partenariat avec notre compagnie d'assurance des stages d'éco-conduite pour tous les salariés possédant un véhicule de société depuis 2008.

L'objectif de cette formation est de promouvoir une conduite économique et responsable vis-à-vis de l'environnement mais également de réduire le risque d'accident.

Ainsi, les salariés apprennent les techniques d'éco-conduite et les différentes manières d'économiser le carburant.

Corruption

POLITIQUE GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

Nous avons mis en place depuis de nombreuses années une politique commerciale qui détermine les missions et objectifs des équipes commerciales.

Cela permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Nous nous engageons à ne proposer aucune contre partie à nos donneurs d'ordres pour l'attribution de marchés.

SÉLECTION DE NOS FOURNISSEURS

Nous avons à cœur de réaliser des choix objectifs en comparant la qualité et le prix des équipements, du matériel, des machines et des produits fournis.

Nous faisons systématiquement établir plusieurs devis parmi les fournisseurs sélectionnés selon un cahier des charges défini et identique pour tous les fournisseurs consultés.

Nous ne favorisons pas un fournisseur par rapport à des critères subjectifs, nous nous attachons à rester objectifs et impartiaux.