

SOCIETE ASN :

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2016

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

SOMMAIRE :

I.	ENGAGEMENT DE LA DIRECTION.....	3
II.	LES DROITS DE L'HOMME.....	4
III.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
IV.	L'ENVIRONNEMENT.....	7
V.	LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	8

I. ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Organisation des Nations Unies
Monsieur le Secrétaire Général
Global Compact Office
NY 10017
NEW YORK

La société Alpes Savoie Nettoyage est une entreprise prestataire de services, dans le domaine de la propreté et du multiservices, implantée en région Rhône-Alpes depuis 1971.

Notre société adhère au Pacte Mondial et soutient ses principes depuis 2009.

A notre politique d'entreprise axée sur la satisfaction client, la santé et sécurité au travail, et l'environnement, nous avons ajoutés des objectifs de responsabilité sociale et sociétale. Nous consolidons cet esprit aujourd'hui.

Le but de ces nouveaux enjeux est d'insuffler une dynamique à nos partenaires.

Ainsi, la société Alpes Savoie Nettoyage renouvelle son engagement envers les principes du Pacte Mondial pour l'année 2016, et entend les communiquer à tous ses collaborateurs.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, nos respectueuses salutations.

Le 24 juin 2016
Mr MARTINEZ Patrick
Président

II. LES DROITS DE L'HOMME

✚ Rappel des principes du Pacte Mondial :

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

✚ La politique d'ASN dans le domaine des droits de l'homme :

Notre entreprise est une **société régionale**, dont la majorité des fournisseurs (produits, matériels) sont également implantés sur le **territoire français**, voire dans la même région.

Nous respectons donc fortement les valeurs et les droits de notre pays, et par extension : respect des droits, des libertés de chacun et répression des discriminations.

Notre **règlement intérieur** inclut **deux articles** concernant ces points : un article concernant la discrimination et un article concernant l'égalité de rémunération hommes / femmes.

Le règlement intérieur est distribué à tous les collaborateurs lors de leur embauche.

III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

✚ Rappel des principes du Pacte Mondial :

Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

✚ La politique d'ASN concernant le droit de négociation collective:

Ce droit est respecté tel que le prévoit le Code du travail.

Le CHSCT et les représentants du personnel sont intégrés dans les décisions et les actions concernant la formation et la santé et sécurité au travail.

✚ La politique d'ASN dans le domaine des conditions de travail, du travail forcé et du travail des enfants :

Chaque salarié est recruté conformément au Code du Travail.

Chaque salarié est rémunéré pour le travail fourni, conformément au Code du Travail.

Notre entreprise respecte la convention collective de la branche pour l'application du droit.

Les modifications de l'organisation du travail sont réalisées de concert avec les agents concernés et les représentants du personnel, et selon les recommandations éventuelles de la branche.

✚ La politique d'ASN dans le domaine de la discrimination en matière d'emploi et de profession et plus largement en terme de conditions de travail:

- Notre société est adhérente auprès de la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté). Cette fédération permet, entre autre, le conseil juridique des entreprises adhérentes, notamment la communication des grilles de salaires et celle des accords de branche. En tant qu'adhérent, nous ne pouvons que respecter la bonne application de ces grilles et donc tendre à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous respectons la parité au niveau de l'encadrement (agents de maîtrise et techniciens) : 50% sont des femmes.

Au niveau de l'exploitation, nous maintenons un taux de plus de 80% de femmes depuis 2014 : 84% de femmes en 2014, et 81% en 2015.

D'autre part, nous favorisons l'emploi des jeunes, car nous avons 20% de moins de 25 ans en 2014 et 15% en 2015.

- Nous conservons la charte sociale et éthique que nous avons élaborée. Cette dernière sera intégrée dans le livret d'accueil dès refonte de ce dernier.
- **Politique de formation et d'évolution:** notre politique de formation est maintenue avec la réforme concernant la formation professionnelle : toute demande de formation est entendue et étudiée. Chaque salarié peut être assisté d'une aide de l'entreprise pour créer son Compte Personnel Formation.

Le plan de formation est établi annuellement mais reste souple en cas de besoin ou d'intégration de nouveaux sites.

90% des formations notées sur le plan de formation sont réalisées dans l'année.

De plus, les salariés qui ont besoin d'une habilitation particulière sont formés dans le semestre.

Nous étudions également la possibilité de mettre en place une formation de tous les salariés sur le terrain, à l'aide d'outils informatiques, afin de dématérialiser et d'adapter la formation au terrain.

Chaque salarié qui en possède les compétences, et si la société le nécessite, peut évoluer vers un niveau supérieur.

- **Organisation du temps de travail :** chaque nouveau site mis en place et donc chaque reprise de salarié est étudié de façon à : lutter contre le travail isolé (étude de faisabilité avec le client pour passer le travailleur en journée), vérifier la répartition des tâches entre agents (établissement de fiches de poste).
Notre objectif est de diminuer la précarisation en confiant des chantiers supplémentaires aux agents qui le souhaitent.
- **Santé et sécurité au travail :** un coordinateur santé et sécurité est chargé de la mise en œuvre de la politique santé et sécurité au quotidien.
L'objectif visé est de pouvoir réaliser 100% des plans de prévention à faire.

Le risque routier a été intégré à la politique de formation avec l'objectif de réaliser une action annuelle de sensibilisation au risque routier pour les conducteurs de véhicules de société.

Nous avons en effet moins de 1 sinistre /responsable pour 10 véhicules.

IV. ENVIRONNEMENT

✚ Rappel des principes du Pacte Mondial :

Principe 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

✚ La politique d'ASN concernant l'environnement et le développement durable:

- Notre politique de dématérialisation perdure puisque l'utilisation de tablettes numériques pour les encadrants continue. Tout est réceptionné en temps réel (mails, contrôles) sans nécessité de papiers ou de se déplacer devant un poste fixe.
- Nous proposons systématiquement à nos clients des produits ECOLABEL. Pour plus de 25% de nos clients, nous mettons en place ce type de produits.
- Nous participons localement aux actions de réflexion concernant la gestion des déchets et des eaux usagées de nettoyage (Chambre de commerce).
- Nous maintenons notre politique de référencement fournisseurs en local, dans la mesure du possible, entre autre dans le but d'agir pour le développement local. Plus de la moitié de nos fournisseurs sont dans un rayon de moins de 100 km.

V. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

✚ Rappel des principes du Pacte Mondial :

Principe 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots de vin.

✚ La politique d'ASN concernant la corruption:

Les référencements de nos fournisseurs principaux (produits, matériels) suivent une instruction de référencement basée sur des critères techniques, qualitatifs et de prix, ce qui laisse peu de place à des pratiques corrompues. Nous maintenons toujours ce principe.

Les mouvements financiers sont centralisés (un service comptable), aucune circulation d'argent liquide ne se fait.