



Pacte Mondial

Engagement aux dix principes fondateurs

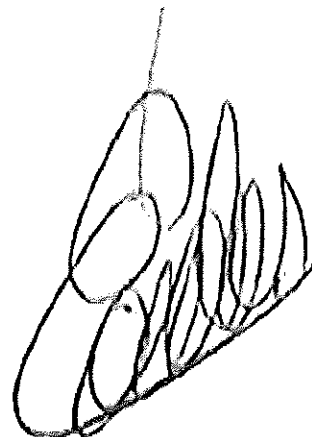
Septembre 2016

Morangis le 07/09/2016,

La société JEP apporte toute son attention aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Depuis notre adhésion en 2003 nous avons formalisé nos engagements auprès de nos parties prenantes : salariés, clients, fournisseurs.

Nous renouvelons notre adhésion au pacte mondial afin de poursuivre et d'améliorer nos actions engagées.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Evelyne Bordas', written in a cursive style.

Evelyne Bordas

Président – Directeur Général

Principe N° 1 : « Nous devons contribuer à la protection et au respect des droits de l'homme, proclamés internationalement »

Principe N° 2 : « Nous devons veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme »

Nous veillons à respecter les directives du code du travail et celles de la convention collective nationale des transports routiers.

La société s'est engagée à maintenir un dialogue social constructif.

La dirigeante, toujours présente, est à l'écoute de ses salariés.

Nous développons une politique spécifique de protection des droits de l'homme salariés de l'entreprise ou fournisseurs, en exigeant la preuve que le personnel de nos sous-traitants soit régulièrement déclaré aux organismes sociaux. Nous procédons à des contrôles réguliers dont nous avons renforcé la fréquence, en passant d'un contrôle annuel au contrôle trimestriel.

Principe N° 3 : « Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective »

Principe N° 4 : « Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire »

Principe N° 5 : « Abolir de manière effective le travail des enfants »

Principe N° 6 : « Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession »

La société s'est engagée à maintenir un dialogue social constructif.

Les règles suivantes sont suivies : Pas discrimination relative à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique ainsi qu'aux pratiques religieuses.

Le comité d'entreprise mis en place en octobre 2011, après élection des délégués du personnel se réunit chaque mois sous la présidence de la dirigeante.

En mai 2012 il a examiné le plan d'action sur l'égalité Hommes/Femmes. Ce plan est conclu pour une durée de 3 ans. Celui-ci a été renégocié en 2015 et reconduit une nouvelle fois pour une durée de 3 ans, soit jusqu'en 2018. Au 31 décembre 2015 les femmes représentent sur un effectif de 113 salariées 14% de l'effectif total. Le faible pourcentage de femmes s'explique par le secteur d'activité. En effet peu de femmes proposent leur candidature au poste de chauffeur-livreur/manutentionnaire qui constitue l'essentiel de notre activité. A l'heure actuelle une seule femme occupe ce poste mais la société reste favorable aux candidatures féminines.

Pour favoriser la mixité il faut agir dès le stade du recrutement, aucune discrimination ne peut être portée à l'un ou l'autre sexe à l'embauche.

Un bilan annuel de la mise en œuvre des actions sera présenté, tous les ans, au CE et porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

En septembre 2012, un plan d'action, pour une durée indéterminée, sur la lutte contre le stress, le harcèlement et la violence au travail a été examiné. Ce plan est toujours effectif. Nous envisageons avec l'aide de la médecine du travail de dispenser des formations « gestes et postures ». Il s'applique à toutes les catégories de personnels. Chaque point du plan est défini, des indicateurs sont mis en place pour lutter contre ce phénomène. Ces indicateurs sont analysés chaque année avec les membres élus du CE et du CHSCT.

L'employeur analysera également ces indicateurs et communiquera aux représentants du personnel et au médecin du travail une note.

Des fiches de pénibilité par poste ont été réalisées, ainsi qu'une analyse des facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, avec les membres élus du CE et du CHSCT, un plan de prévention a été établi à partir du document unique dont les points sensibles ont été repris. Les actions menées sont revues à chaque réunion du CHSCT.

Principes 7, 8, et 9

Environnement

Principe N° 7 : « Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement »

Principe N° 8 : « Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement »

Principe N° 9 : « Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement »

Notre démarche dans le cadre ISO 14001 reste identique depuis que nous sommes certifiés à savoir :

- La prévention face aux risques de pollutions et de nuisance
- Le suivi et l'analyse des consommations d'eau, d'électricité, de gaz et de carburant
- De surveiller en permanence l'évolution de tonnage des déchets recyclables ou non

Un certain nombre d'actions sont mises en place pour atteindre les objectifs fixés =

- Risques de pollution atmosphérique et réduction de CO₂

Nos véhicules sont remplacés entre 3 et 4 ans afin de suivre l'évolution des normes et d'être continuellement au plus près des exigences gouvernementales à propos des normes anti-pollution. Ceci permettant d'éviter une dégradation des consommations et émissions polluantes. Un programme de maintenance préventive de tous nos véhicules est mis en place.

Les conducteurs sont sensibilisés dès leur embauche par la remise systématique d'un manuel conducteur destiné à leur rappeler les règles de bonne conduite dans le cadre de l'éco conduite.

Quant aux conducteurs Poids Lourds, ils sont formés à l'éco conduite dans le cadre du renouvellement de leur carte conducteur.

Depuis le 31 Mars 2016, notre société adhère à la Chartre CO₂, affirmant ainsi, sa volonté de réduire les émissions de gaz carbonique.

La société JEP a comme projet futur l'installation d'une citerne à gaz. Ce projet est en cours d'étude et a pour objectif de permettre une mise en place de véhicules à gaz.

- Suivi des consommations d'eau, d'électricité, de gaz et carburant

a) Eau : la consommation d'eau a baissé de 28.38 % en 2015 par rapport à 2014.

- b) EDF : la consommation a été réduite de 0.35 % en 2015 par rapport à 2014.
- c) Gaz : la consommation a augmenté, une étude est en cours pour en déterminer les causes.
- d) Carburant : un suivi de la consommation de carburant par véhicule est effectué tous les mois.

Le parc des véhicules étant renouvelé régulièrement l'entreprise ne possède pratiquement, à ce jour, que des véhicules aux normes EURO 5 et EURO6.

Grâce aux efforts fournis régulièrement et à la préoccupation permanente de la Direction sur ce point, l'entreprise a réduit de 17% sa consommation de carburant entre 2014 et 2015.

- Tri des déchets

Le personnel est régulièrement sensibilisé par la Direction pour le recyclage des différents déchets, ces consignes contribuant au respect de l'environnement. Nous disposons de bennes pour le tri des déchets plastiques, bois, papiers et cartons en vue de l'enlèvement par une société spécialisée. Nous recyclons également les cartouches d'encre et le matériel D3E.

Nos véhicules sont remplacés régulièrement pour éviter une dégradation des consommations et émissions atmosphériques. Un programme de maintenance préventive de tous nos véhicules est mis en place.

Notre entreprise a obtenu le renouvellement de ses certifications 9001 et 14001 pour 3 ans en décembre 2014 .Son suivi annuel a été effectué en décembre 2015, obtenant ainsi le maintien de ses certifications.

Elle a été certifiée pour la première fois ISO 9001 en 1995 et 14001 en 2008 et a toujours été renouvelée depuis.

Principe N° 10

Lutte contre la corruption

Principe N° 10 : « Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin »

Les règles édictées par l'entreprise restent inchangées.

Le programme anti-corruption s'applique à tous les employés de la société JEP quel que soit leur qualification.

La société s'interdit également d'offrir des récompenses ou avantages quelconques à ses clients et prospects. Cette politique s'applique également sur les avantages dissimulés.