

Communication sur la démarche de progrès de CRENO

Pour la période

Du : 2015/ 01/ 01 Au : 2015/ 31/12

Dans le cadre de l'engagement global compact

Sommaire :

1. Principes relatifs aux droits de l'Homme (engagements 1 – 2) 2
2. Principes relatifs aux normes internationales du travail (engagements 3-4-5-6) 3
3. Principes relatifs à l'environnement (engagement 7-8-9) 5
4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption (engagement 10)..... 6

1. Principes relatifs aux droits de l'Homme (engagements 1 – 2)

CRENO s'engage à respecter l'application de la législation et à promouvoir la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence et atteste sa volonté de ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Politique et objectifs

Nous veillons au respect de la législation relative aux droits de l'homme, et à l'éthique des affaires dans notre activité. Nous engageons également nos parties prenantes à respecter ces engagements.

Nous nous engageons aux côtés de nos partenaires dans un objectif de développement local.

1.1. Mise en œuvre

- ⇒ Nous pilotons un projet social dans le respect des personnes intégrant leur parcours d'insertion
- ⇒ Nous intégrons des règles éthiques relatives à notre gouvernance dans le champ de l'économie sociale et solidaire grâce à notre structuration juridique
- ⇒ Nous déployons, suivons et évaluons la charte de développement durable avec nos parties prenantes internes et externe
- ⇒ Nous pilotons notre activité économique de façon réfléchie et prospective
- ⇒ Nous nous impliquons dans le développement local avec un ancrage territorial fort.

1.2. Mesure des résultats

1.2.1. Le projet social se traduit par :

49,5 postes CDDI conventionnés pour 2015. 35 % sont bénéficiaires du RSA en parcours d'insertion et **21** travailleurs handicapés sont intégrés dans la filiale Entreprise Adapté. **Les conventionnements «entreprise d'insertion» et RSA (ASP) sont suivis tous les mois.** Les deux entités juridiques bénéficient d'un **agrément Entreprise Solidaire ;**

1.2.2. L'association CRENO a pour **objet de soutenir l'insertion notamment sociale et professionnelle des personnes en difficulté d'accès à l'emploi.** Son fonctionnement associatif respecte une gouvernance impliquant ses parties prenantes : **1 président et 8 administrateurs bénévoles** répartis en 2 collèges.

1.2.3. Une charte DD a été rédigée avec 2 partenaires (en annexe) et se traduit par des actions et des engagements suivis par des instances telles que le Comité d'Entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail.

1.2.4. Une évaluation annuelle porte sur les objectifs, le plan d'action, le respect des délais.

1.2.5. Nous développons des relations partenariales au sein du réseau des partenaires locaux :

- Conventions avec Pôle Emploi et le Conseil Général pour l'accompagnement des Bénéficiaires du RSA
- Prestations de services de proximité dans la zone géographique Ouest de la Communauté Urbaine de Strasbourg : 70% de l'activité
- Participation aux animations locales, rencontres et forums d'emplois avec les entreprises locales

2. Principes relatifs aux conditions du travail (engagements 3-4-5-6)

CRENO reconnaît la liberté d'association et reconnaît le droit de négociation collective, s'engage à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, à œuvrer pour l'abolition effective du travail des enfants au travers de nos achats et à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous assurons le développement des compétences et l'employabilité de nos collaborateurs.

2.1. Politique et objectifs

2.1.1. Nous veillons au respect de la législation du droit du travail et assurons un dialogue avec les représentants du personnel. Les droits et responsabilité des collaborateurs, leurs salaires et avantages sont clairement écrits sur les contrats qui les lient à l'entreprise.

2.1.2. Nous identifions et sommes à l'écoute des attentes de nos collaborateurs et assurons leur employabilité.

2.1.3. Nous veillons à promouvoir la diversité dans nos effectifs et à promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés.

2.1.4. Nous communiquons en interne la stratégie de l'entreprise.

2.2. Mise en œuvre

2.2.1. La direction s'engage au respect de la déontologie de la charte qu'elle a élaboré avec ses partenaires et assure le dialogue et les échanges avec les salariés à travers des rencontres formelles.

2.2.2. Formation : nous établissons un plan de formation pour développer l'employabilité de nos collaborateurs à travers un plan de formation dont l'objectif est leur professionnalisation et l'acquisition de compétences

2.2.3. Notre service RH prend en compte les principes de la diversité.

Dans une démarche d'amélioration continue, nous mettons en œuvre une démarche de développement durable, de prévention des troubles musculo-squelettiques, de prévention de la pénibilité au travail ainsi que la certification Qualiprope.

2.2.4. Nous communiquons un rapport d'activité et perspectives sur le développement économique et social et nous évaluons sa mise en œuvre.

2.2.5. Depuis 2015 CRENO est engagé dans l'évaluation LUCIE 26000 et a obtenu le label développement durable LUCIE (7 engagements et 28 principes d'actions) :

- ⇒ Respecter les intérêts des clients et des consommateurs
- ⇒ Préserver l'environnement
- ⇒ Agir avec loyauté et responsabilité sur les marchés
- ⇒ Valoriser le capital humain
- ⇒ Respecter les droits fondamentaux de la personne
- ⇒ Conjuguer les intérêts de l'entreprise et l'intérêt général
- ⇒ Assurer la transparence du système de décision et de contrôle

2.2. Mesure des résultats

2.3.1. Nous avons établi un dialogue avec nos collaborateurs et les rencontrons 2 fois dans l'année pour partager la stratégie de l'entreprise. Le dialogue et la mesure des attentes de nos parties prenantes internes sont formalisés à travers des entretiens avec les salariés qui ont permis de jeter les bases d'une démarche d'amélioration continue des pratiques de l'entreprise.

Nous avons mis en place un accord de participation au bénéfice de l'ensemble du personnel.

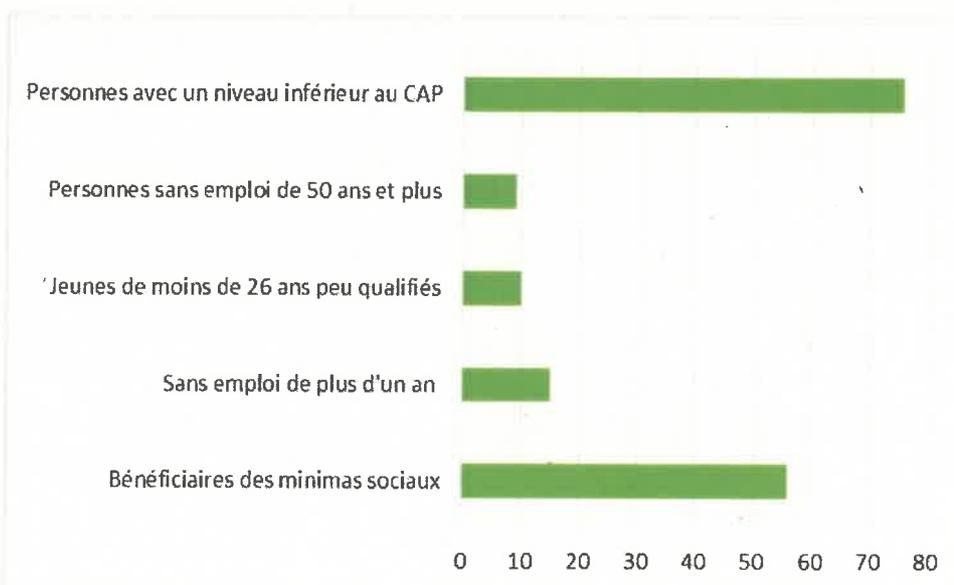
2.3.2. Notre plan de formation a bénéficié à **57 personnes**. L'employabilité s'est améliorée pour toutes les personnes ayant suivi des formations au cours de l'année 2015. 5 permanents ont bénéficié d'actions de formation, dont 4 ont obtenu une validation et une requalification professionnelle.

30 salariés sont concernés par de la formation de français.

La mise en œuvre et le suivi du projet d'insertion servant de support à l'élaboration du parcours se sont traduits par :

- un accompagnement socio-professionnel de **580 heures**.
- un accompagnement psychologique : **336 heures**
- une formation des salariés : **1 511 heures**

2.3.3. Une de nos missions est de favoriser l'égalité des chances, les diversités et l'intégration du public éloigné de l'emploi :



71 % des salariés en insertion connaissent des sorties « dynamiques » en 2015:



3.3.4. Nous communiquons un rapport d'activité annuel et les perspectives sur le développement économique et social.

3. Principes relatifs à l'environnement (7,8 et 9)

Nous sommes conscients des impacts de la communication sur l'environnement et appliquons le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Une réflexion constante est menée dans l'objectif de limiter les impacts et promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, sociale et sociétale.

Nous favorisons à travers nos recommandations la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

3.1. Politique et objectifs

3.1.1. Les principaux risques et enjeux identifiés sont les risques liés à l'activité et l'utilisation des produits de nettoyage. Nous avons minimisé nos impacts sur l'environnement. Nous nous sommes engagés à optimiser notre démarche en choisissant des partenaires partageant les mêmes objectifs et à recommander les nouvelles technologies respectueuses de l'environnement.

3.1.2. Nous sensibilisons les collaborateurs à la protection de l'environnement et mettons en œuvre des Initiatives et programmes visant à réduire les déchets et la consommation des ressources : énergie, énergies fossiles, eau, électricité, papier, emballages, etc.

3.1.3. Nous intégrons dans nos ressources une expertise Développement Durable en charge du suivi de la démarche.

3.2. Mise en œuvre

3.2.1. Nous menons une politique d'achats, de matériel, de produits responsable, utiliser des produits écolabels et choisir des matériels respectueux de l'environnement. Nous identifions des fournisseurs qui nous permettent un développement en faisant appel et en diffusant des technologies écologiques et en leur demandant les données relatives aux effets de leurs produits sur l'environnement

3.2.2. Adopter des techniques et méthodes de travail respectueuses de l'environnement.

- ⇒ Nous minimisons nos émissions CO2 à travers un plan de déplacement d'entreprise.
- ⇒ Encourager la gestion et le tri des déchets en interne et chez les clients
- ⇒ Economie eau/énergie

3.2.3. Une personne ressource est spécifiquement formée aux enjeux du développement durable dans le cadre de la démarche de la Fédération des Entreprises de Propreté : Carmen Wirtz.

3.3. Mesure des résultats

3.3.1. 80 % des produits utilisés dans l'entreprise porte un écolabel.

- Le matériel utilisé est économe en eau et en énergie
- Les investissements programmés tiennent compte de l'engagement développement durable

3.3.2. Nous affichons dans les locaux des gestes respectueux de l'environnement.

Nous sensibilisons, formons et informons tous les acteurs de l'entreprise à la démarche développement durable. Nous avons mis en place des fiches éco-gestes.

Nous recrutons des agents à proximité des sites pour réduire les déplacements et choisissons des fournisseurs locaux au plus près du siège.

Nous avons procédé à un renouvellement du parc véhicule en 2012 avec l'achat de véhicules « éco 2 à 4 » et à l'achat d'un véhicule électrique en 2014.

14 heures ont été consacrées en 2013 aux formations dans le programme éco-conduite et éco-gestes.

Enfin, nous rationalisons les circuits :

- Limitation des déplacements dans un
- champ géographique restreint (5 à 10 km du siège)
- Formations éco-conduite

Nous avons créé des fiches de poste avec des indications de tri pour chaque site

Nous mettons en place auprès de nos clients d'une politique de réduction de consommables sanitaires (essuie-mains)

Nous formons systématique des salariés aux :

- Economies d'eau
- Économie d'électricité
- Consignes de tri

3.3.3. Nous participons aux programmes Développement durable et formations Troubles musculo-squelettiques & gestes et postures organisés par la Fédération des Entreprises de la Propreté et avons mis en place un plan d'actions.

Nous nous assurons de la mise en œuvre de ces actions et de leur contrôle sur les sites d'intervention.

4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption (engagement 10)

Nous affichons notre volonté d'agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

4.1. Politique et objectifs

A travers notre charte de déontologie (**en annexe**), nous nous engageons à respecter la déontologie de la branche qui impose transparence et éthique, et adopte les principes de lutte contre la corruption.

4.2 .Mise en œuvre

Adoption d'une charte avec des partenaires

Mise en œuvre d'une démarche développement durable dans le cadre de la démarche de la fédération des entreprises la propreté.

Nos collaborateurs ont également été sensibilisés à cette démarche.

4.3. Mesure des résultats

Nous publions nos engagements sur notre site internet et la communiquons à nos parties prenantes.