



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



**Communication sur le progrès**  
**Développement durable et**  
**responsabilité globale**

# Sommaire

Chapitre I – DROITS DE L’HOMME.....	4
A.    ABER Propreté, un groupe français .....	4
B.    Nos fournisseurs .....	7
Chapitre II – SOCIAL.....	8
A.    Liberté d’association et droit de négociation collective .....	8
B.    Le travail forcé .....	10
C.    Abolition du travail des enfants .....	12
D.    Lutte contre la discrimination .....	12
Chapitre III – ENVIRONNEMENT.....	15
A.    Des achats responsables .....	15
B.    Sensibilisation aux impacts environnementaux .....	18
Chapitre IV – ETHIQUE .....	20

« Placez la propreté de votre entreprise entre de bonnes mains »

Riche de 40 ans d'expérience, ABER Propreté, entreprise de nettoyage industriel indépendante, est connue et reconnue pour le respect de ses engagements, et vise en permanence l'exigence de qualité dans chacun de ses domaines d'intervention.

Les valeurs du groupe ABER Propreté sont en cohésion avec les principes de l'ONU : respect des droits de l'Homme, lutte contre la discrimination, cohésion sociale et responsabilité environnementale.

C'est pourquoi il était logique pour ABER Propreté d'adopter, de soutenir et d'appliquer dans sa sphère d'influence l'ensemble des valeurs fondamentales du *Pacte mondial* de l'Organisation des Nations Unies (the *UN Global Compact*).

Le *Pacte Mondial* ambitionne de rassembler les entreprises et les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux **droits de l'Homme**, aux **normes du travail**, à **l'environnement** et à la **lutte contre la corruption**.

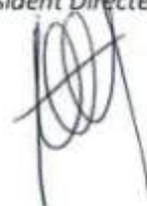
Il a pour but de favoriser l'émergence d'entreprises citoyennes, socialement et écologiquement responsables, en les incitant au respect de ces 10 principes.

Par conséquent, nous sommes, comme toutes les entreprises signataires du *Pacte Mondial*, répertoriés sur les sites Internet du Pacte Mondial : <http://unglobalcompact.org/participant/15509> et <http://www.pactemondial.org/fiche-adherent.html?a=1248>.

Le Groupe ABER Propreté tient depuis toujours à partager ses valeurs avec l'ensemble de ses salariés et partenaires. L'indépendance, le respect des Hommes, la proximité et le professionnalisme sont les valeurs qui nous animent, c'est pourquoi, en 2011, nous avons décidé de nous engager auprès de l'ONU en adhérant aux 10 principes du *Pacte Mondial*, et de communiquer annuellement sur les progrès réalisés. En 2012, nous avons publié notre première *Communication On Progress*. Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement envers le *Pacte Mondial* au titre de l'année 2016/2017.

En effet, dans un premier temps, notre engagement a permis d'insuffler une dynamique positive et contagieuse au sein de notre groupe, notamment concernant le développement durable et le bien-être de nos collaborateurs. Dans un deuxième temps, nous avons entrepris de communiquer cette dynamique bénéfique à nos fournisseurs. Nous souhaiterions, à présent, poursuivre sur cette voie en donnant toujours plus d'importance à notre responsabilité sociale et sociétale.

Dominique GADONNEIX,  
Président Directeur Général.



## Chapitre I – DROITS DE L'HOMME

**Principe 1** – Les entreprises sont invitées à promouvoir et 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 violation des droits de l'Homme.

### A. ABER Propreté, un groupe français

Le groupe ABER Propreté est un groupe français, implanté sur une grande partie du territoire national.

Depuis la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, la France est considérée comme la patrie des droits de l'Homme. Des droits individuels et collectifs jugés comme « *naturels, inaliénables et sacrés* ». Ces droits sont également abordés dans le préambule de la Constitution de la V<sup>e</sup> République.

Ainsi il était logique pour ABER Propreté de soutenir les objectifs du Millénaire pour le développement au travers du *Pacte Mondial* de l'ONU et de contribuer, à son échelle, au développement de pratiques professionnelles responsables dans son secteur d'activité.

Dans notre règlement intérieur, nous faisons d'ailleurs état du respect des libertés individuelles au sein de notre groupe : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, sexe, situation de famille, appartenance à une ethnie ou à une nation, de ses opinions politiques, syndicales, de l'exercice normal du droit de grève, de ses convictions religieuses.* »

Et le groupe ABER Propreté tient, au-delà du respect des droits et libertés de chacun, à valoriser l'ensemble de ses salariés grâce à la formation et au développement des compétences. Dans l'optique d'en faire bénéficier le plus grand nombre, le groupe a décidé de créer sa propre structure de formation en 2011, et d'embaucher en 2012 un formateur supplémentaire, ce qui a permis de former un plus grand nombre d'agents et d'être plus proche de chacun.

Pour aller encore plus loin, dès janvier 2014, le groupe a décidé de mettre l'accent sur les formations qualifiantes, si bien que déjà 52 agents de service ont validé leur Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) depuis.

Reconnu au niveau national par toutes les entreprises de la propreté, le CQP est un diplôme qui établit officiellement les compétences et le savoir-faire des professionnels du secteur d'activité. Par ailleurs, nous ne manquons pas, dès que l'occasion se présente, de valoriser ces salariés, en les mentionnant dans le journal interne par exemple.

Nombre de CQP passés en 2016	Nombre de CQP validés en 2016	Dénomination des CQP validés en 2016	Nombre de CQP validés en 2015	Nombre de CQP validés en 2014	Nombre de CQP validés en 2013
23	22	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CQP Chef d'équipe (6)</li> <li>• CQP Agent d'entretien et de Rénovation en Propreté (6)</li> <li>• CQP Agent machiniste classique (10)</li> </ul>	17	9	4

## NOTRE MÉTIER

### ➤ Zoom sur les CQP et la formation qualifiante chez ABER Propreté

#### Qu'est-ce qu'un CQP ?

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont des **diplômes professionnels** validant les compétences et aptitudes professionnelles dans un secteur d'activité. Ils sont attribués à l'issue d'épreuves d'évaluation, par la **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)**.

A ce jour, ABER Formation est habilité à dispenser la formation des 3 CQP que comporte le secteur de la propreté :

- Le **CQP Agent Machiniste Classique (AMC)** : 11 jours de formation environ
- Le **CQP Agent d'Entretien et de rénovation en Propreté (AERP)** : 16 jours de formation environ
- Le **CQP Chef d'équipe en Propreté (CEP)** : 20 jours de formation environ

Sont abordés, lors de ces formations, tous les aspects liés à notre métier, la sécurité, l'hygiène, les techniques de nettoyage manuelles et mécanisées, l'entretien et la remise en état de différents sols, le dosage et l'utilisation des produits, la relation client...

A l'issue de cette formation les candidats passent un examen d'une durée de 4h devant un jury composé d'évaluateurs agréés.

#### Les CQP récemment passés par les salariés ABER Propreté :

Le groupe ABER Propreté s'est engagé dans cette démarche depuis quelques années déjà. Aujourd'hui, par le biais de ses deux formateurs, Josépha Marie LUCE et Jérôme BLANCHARD, il a été décidé de multiplier les sessions de formation destinées aux CQP.

Depuis Février 2014, 25 salariés ont bénéficié de ces actions de formation au sein des agences de Brest, Thouars, Rochefort, Nantes, Quimper, Morlaix, Rennes, Vannes/Lorient, Laval, Angers, Bordeaux, Perpignan, La Roche sur Yon... Ils ont suivi entre 70 et 170 heures de formation.

Les premiers diplômés d'ABER formation ont été reçus le jeudi 27 novembre 2014, au cours d'un après-midi auquel étaient conviés leurs directeurs d'agence et animateurs d'exploitation respectifs.

A cette occasion, Jérôme BLANCHARD, qui a assuré à ces 5 salariés l'ensemble de leur formation, et Dominique GADONNEIX, Président du groupe ABER Propreté, ont remis une attestation de fin de formation ainsi qu'un présent, en plus de leurs sincères félicitations.

**Félicitations à Claudine BERNARD, Aurore AUBRY, Véronique LOUE, Nicole REVERDY et Laurent PINAUD !**

#### Votre projet CQP

**Et pourquoi pas vous ? Si vous êtes intéressés pour valider vos compétences et votre savoir-faire de professionnels du nettoyage, faites-le nous savoir...**

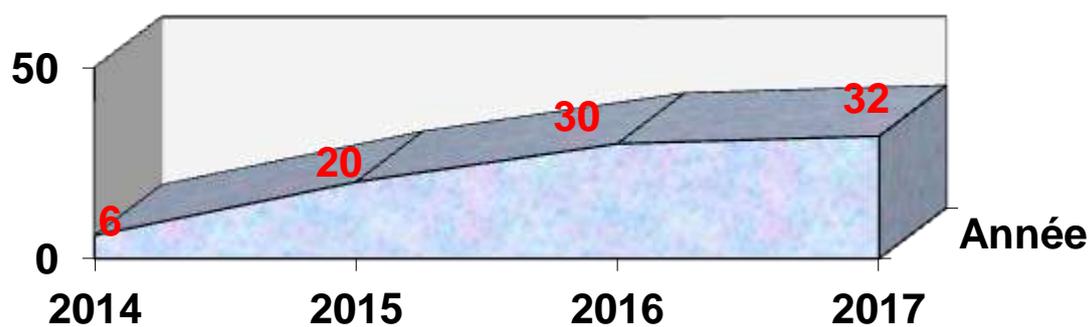


Remise des diplômes 2014



Notre engagement pour les années à venir est de poursuivre cette démarche, et plus particulièrement en augmentant le nombre de CQP. De ce fait, la Direction a fixé pour objectif 2017 la validation d'au moins 32 Certificats de Qualification Professionnelle.

### Evolution de l'objectif des salariés à former au CQP par an



## B. Nos fournisseurs

Toujours dans le cadre d'une politique d'entreprise responsable et respectueuse des Hommes, nous avons mis en place en 2013 une *Charte des Achats Responsables* dans laquelle nous demandons à nos fournisseurs une exemplarité quant au respect des droits de l'Homme notamment.

Dans un premier temps, nos fournisseurs se sont engagés à respecter la législation en matière de travail.

Dans un deuxième temps, ils se sont portés garants du respect de l'ensemble des réglementations qu'elles soient nationales, internationales ou contractuelles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. En l'occurrence, ils veillent à ce que le personnel travaillant à leur service, nos salariés utilisant leurs produits et les populations avoisinantes puissent travailler dans un environnement sain et sûr. D'ailleurs, lorsque nous leur faisons part de nos besoins en terme de produits, leur politique consiste toujours en une préconisation raisonnée et graduelle : les produits les plus agressifs sont proposés en dernier lieu, lorsque seuls ceux-ci répondent à nos problématiques.

Cela signifie aussi que leurs fournisseurs et sous-traitants doivent prendre en compte notre *Charte des Achats Responsables* et les dix principes du Pacte Mondial.



## Chapitre II – SOCIAL

Depuis toujours, la politique des ressources humaines de notre société est respectueuse des Hommes et de leurs conditions de travail. Elle veille à la bonne intégration d'hommes et de femmes compétents et disponibles. Cette politique sociale contribue à l'épanouissement de chacun au sein d'ABER Propreté.

**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 la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### A. Liberté d'association et droit de négociation collective

ABER Propreté respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Tout d'abord, la liberté d'association est un droit fondamental en France reconnu par les lois de la République.

Ensuite, la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Dans le groupe ABER Propreté, ce sont les représentants élus du personnel qui négocient avec l'entreprise. En effet, les représentants du personnel sont toujours associés aux enjeux de notre société : plan d'épargne salariale d'entreprise, contrat de génération, mutuelle, plan de formation, ... Cette politique permet une meilleure communication, à la fois ascendante et descendante, mais aussi un suivi plus réactif.

Nombre d'élus au Comité d'Entreprise et de Délégués du Personnel en 2015 et 2016 :

Sociétés Nbre de membres	TOP SERVICE	BRET NET	ABER PROPLETE SAPHIR	ABER PROPLETE CHARENTE	ABER PROPLETE AZUR
Membres élus 2014	9	14	7	9	23
Membres élus 2015	9	14	6	12	18
Membres élus 2016	3	14	6	12	17

De plus, certains établissements du groupe disposent d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail. Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Au-delà de la simple liberté d'association, ABER Propreté a mis en place de multiples outils afin que ses salariés puissent communiquer. En effet, pour notre société, l'expression et les échanges sont primordiaux pour la cohésion, pour fédérer les salariés autour de l'entreprise malgré leur diversité géographique, culturelle et d'affectation. Nous pouvons citer, par exemple, notre journal interne, *Le Raton Laveur*, qui est un journal participatif, où chaque salarié a la possibilité de proposer un sujet, un point de vue, etc.



## B. Le travail forcé

« ABER Propreté assure ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire, tel qu'il est défini dans les conventions C29 et C105 de l'Organisation internationale du Travail. Pour mémoire, l'article 2 de la convention n°29 définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. »

Chaque salarié est recruté dans le respect le plus formel du code du Travail et est rémunéré pour le travail fourni. Tous les contrats de travail se réfèrent à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 et précisent la date d'entrée dans l'emploi, le type d'emploi et le coefficient de rémunération.

### Politique du groupe ABER Propreté en matière de temps de travail :

Bien que notre domaine d'activité impose parfois des horaires atypiques, nous essayons au maximum de privilégier le **travail en journée** pour le bien-être de nos salariés, tout en augmentant les mensualisations moyennes des agents afin de privilégier les temps complets et de ce fait, **réduire les emplois précaires**.

D'ailleurs, notre politique sociale cherche à améliorer les conditions de travail via trois objectifs principaux :

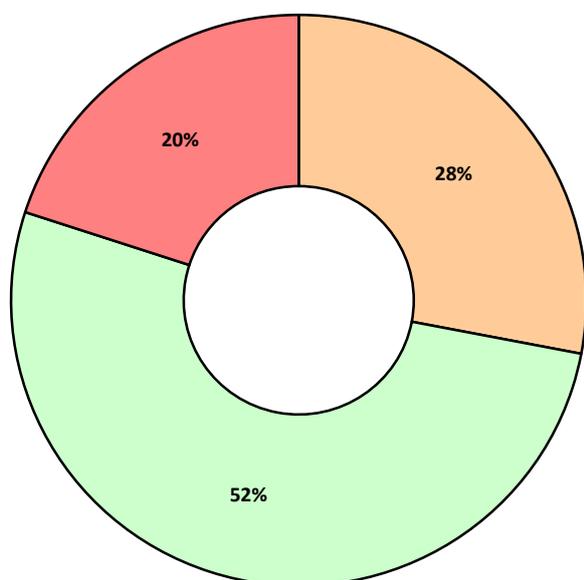
- 💧 Augmenter le temps de travail des agents.
- 💧 Réduire les amplitudes horaires des agents et limiter les horaires atypiques.
- 💧 Améliorer la maîtrise du recrutement afin de faire coïncider les postes à pourvoir avec les attentes des salariés.

Nous avons mis en place des indicateurs nous permettant de suivre ces objectifs :

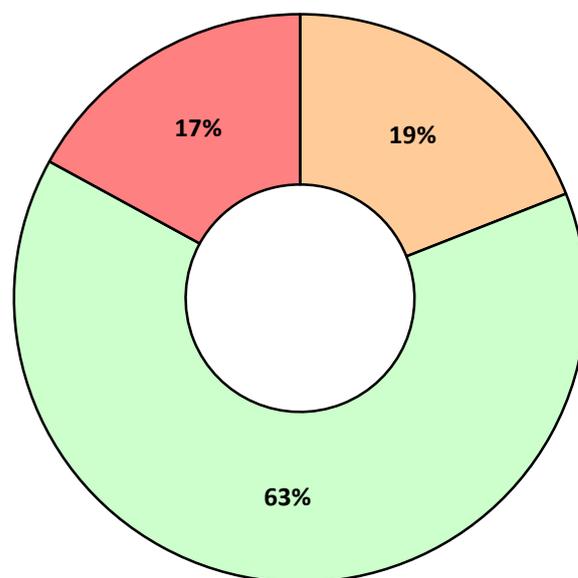
### ➤ Le travail en journée

Au sein du Groupe ABER Propreté, lorsque nous utilisons l'expression « travail en journée », nous entendons par là « les prestations réalisées entre 7h30 et 19h30 ».

## Répartition des horaires des prestations\*



## Répartition des horaires des prestations par chantier\*



■ <07h30   ■ 7h30->19h30   ■ >19h30

*\* Echantillon sur les prestations réalisées sur le mois d'octobre 2015.*

Nous pouvons constater que 52% (contre 51% l'année dernière) de nos prestations sont effectuées en journée, c'est-à-dire à des horaires compris entre 7h30 et 19h30. Toutefois, 28% des prestations ont lieu avant 7h30 et 20% après 19h30. Notre objectif qui est d'augmenter la part des prestations (52%) effectuées à des horaires classiques est donc en partie atteint, puisque l'évolution est positive, dans le sens de la politique sociale déployée.

Afin de mieux mesurer cette première observation, nous comparons le nombre de prestations par tranches horaires au nombre de chantiers concernés par ces horaires. Ainsi, nous faisons le constat que si 48% des prestations ne constituent pas du travail en journée, cela concerne seulement 36% des chantiers du Groupe (contre 37% en 2015). Cela conforte l'évolution positive observée dans le sens du travail en journée, et donc l'efficacité de notre politique sociale.

Depuis plusieurs années, notre politique commerciale, intègre cette dimension sociale et, vise à proposer des prestations en journée. Car augmenter la part de nos prestations réalisées en journée nous permettra de fidéliser davantage nos salariés, qui pourraient alors concilier plus facilement leurs vies professionnelle et personnelle.

### ➤ **Le taux de satisfaction des salariés**

Nous mesurons régulièrement la satisfaction de nos salariés à leur poste de travail au sein de notre entreprise par une enquête. Le résultat de cette enquête permet d'améliorer notre organisation.

Aussi, nous diffusons, deux fois par an, une fiche de souhaits à l'ensemble de nos salariés. Grâce à celle-ci, ils peuvent nous indiquer leurs souhaits en termes d'horaires et de jours de travail dans le but d'une éventuelle augmentation de leur temps de travail, temporaire ou permanente selon leur préférence: cela constitue un bon outil pour faire coïncider les besoins des salariés et ceux de l'entreprise.

## **C. Abolition du travail des enfants**

Il est évident qu'ABER Propreté exclut totalement le travail des enfants en vertu de la convention n°138 de l'Organisation internationale du Travail et des diverses dispositions relatives à la protection des enfants et adolescents, à l'exemple des articles L4153-1 à L4153-7, L6222-1, L7124-1 à L7124-5 du Code du travail en France.

## **D. Lutte contre la discrimination**

ABER Propreté favorise l'égalité de traitement entre les salariés et ainsi, respecte le principe 6 du Pacte mondial.

En effet, nulle exclusion ou préférence ne peut être sur des critères de sexe, âge, couleur, religion, opinion politique, origine sociale, ascendance nationale. ABER Propreté prône l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession, et considère même la diversité comme un atout. Différents indicateurs nous permettent de le démontrer.

En octobre 2013, il a été mis en place un plan d'action sur le contrat de génération d'une durée de trois ans visant à définir des actes concrets destinés à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser

l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

		Taux d'emploi au sein d'ABER Propreté	
Tranches d'âge	Taux d'emploi moyen national selon la DADS de l'INSEE 2010 pour notre secteur d'activité	Année 2015	Année 2016
Moins de 27 ans	10%	22,03%	21,21%
Entre 27 et 55 ans	77%	63,59%	63,16%
55 ans et plus	13%	14,37%	15,62%

Comme ces chiffres nous le prouvent, les personnes âgées de plus de 55 ans représentent une part nettement supérieure de l'effectif par rapport à la moyenne nationale de notre secteur. Le critère d'âge en matière d'emploi n'est donc pas discriminant au sein de notre groupe.

De plus, le plan d'action mis en place en 2013 vise à augmenter de 2% le pourcentage de jeunes salariés âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ; ce qui a été atteint en 2015.

Malgré tout, nous veillons toujours à favoriser l'emploi des jeunes de moins de 27 ans, part de population qui diminue dans nos effectifs en 2016, mais qui ne concerne concrètement que 15 personnes (1438 jeunes de moins de 27 ans employés en 2015 contre 1423 en 2016). Pourtant, nous avons de plus en plus recours à l'emploi de jeunes en contrat d'apprentissage. Ceux-ci se transforment parfois en CDI quand l'expérience est concluante et que le besoin du poste est présent. Pour 2020, nous visons l'objectif d'engager un apprenti par agence, soit 28 jeunes de moins de 27 ans. Et c'est sans compter notre siège qui emploie actuellement 2 apprentis.

D'autre part, concernant le critère de mixité dans l'emploi et la profession, on constate, dans notre secteur d'activité, une forte majorité de femmes. Pourtant le groupe ABER Propreté se fixe de veiller à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

Au-delà de l'égalité au travail, ABER Propreté œuvre aussi pour le **développement des compétences** de ses salariés. En effet, nous investissons dans de multiples formations :

Type de formation	% du nombre d'heures de formation total groupe 2014	% du nombre d'heures de formation total groupe 2015	% du nombre d'heures de formation total groupe 2016
CQP	28%	30%	50%
Maîtrise des compétences clés	27%	11%	22%
Techniques professionnelles	45%	59%	28%

Cette évolution de la répartition de nos formations démontre que la formation devient de plus en plus un outil de développement personnel de nos collaborateurs (formation qualifiante, formation diplômante, alphabétisation, ...) qu'un outil de développement de leurs compétences purement professionnelles.

Enfin, nous projetons présentement de signer la **Charte de la diversité** pour concrétiser notre engagement moral à garantir la promotion et le respect de la diversité dans les effectifs de notre société, et donc la lutte contre toute forme de discrimination.

## Chapitre III – ENVIRONNEMENT

ABER Propreté est un groupe familial et indépendant à la croissance maîtrisée. Son mot d'ordre en termes d'environnement : le **développement économique intelligent**. C'est pourquoi les principes 7, 8 et 9 du Pacte mondial constituent une priorité pour nous.

**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 entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

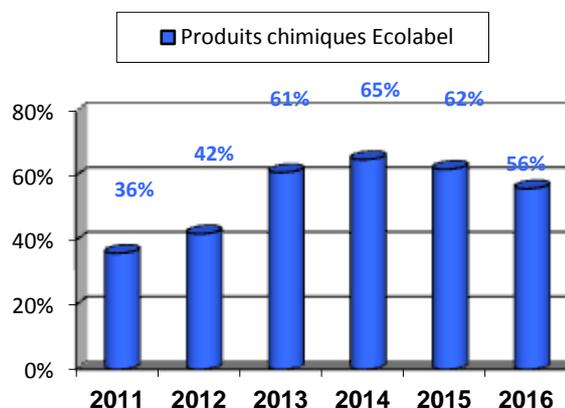
**Principe 9** – Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La Direction et les collaborateurs d'ABER Propreté sont sensibles à la **valorisation des déchets**, à la **réduction de la consommation en produits chimiques** et aux **économies d'énergie**. D'ailleurs, ABER Propreté intègre étroitement la dimension environnementale dans l'ensemble de son activité. Ainsi nos salariés sont formés à éteindre les lumières, à limiter les livraisons, à optimiser les déplacements des collaborateurs, à faire des économies d'eau, etc.

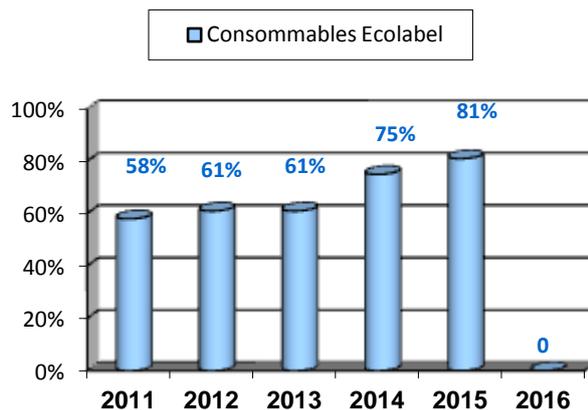
### A. Des achats responsables

L'activité de nettoyage industriel est consommatrice de produits chimiques. Ainsi, nous souhaitons substituer nos produits classiques par des produits et consommables éco-labellisés dans la réalisation de nos prestations de services.

Produits chimiques	
% des produits ecolabels utilisés par rapport aux produits classiques	
2011	36 %
2012	42 %
2013	61 %
2014	65 %
2015	62%
2016	56%
<b>Objectif 2017</b>	<b>60%</b>



<b>Consommables</b>	
% des consommables écolabels utilisés par rapport aux consommables classiques	
2011	58 %
2012	61 %
2013	61 %
2014	75 %
2015	81%
2016	NC <sup>1</sup>
<b>Objectif 2016</b>	<b>85%</b>



En outre, nos fournisseurs mettent tout en œuvre dans nos processus d'innovation pour développer des produits dont l'impact environnemental est le plus faible possible pendant leur cycle de vie.

Dans cette même optique, nous faisons la promotion, auprès de nos clients, des techniques de nettoyage et du matériel éco-responsables.



<sup>1</sup> Suite à de nombreux changements de références/désignations de nos consommables, nous ne sommes pas en mesure de trouver une correspondance à ce chiffre [% des consommables écolabels utilisés par rapport aux consommables classiques] pour l'année 2016.

Nous nous efforçons également de maîtriser les consommations de produits, voire de diminuer les quantités de produit utilisées pour des raisons de sécurité et d'écoresponsabilité. Cette sensibilisation de nos salariés au juste dosage des produits, dans le but d'éviter toute surconsommation inutile, se fait par tous les moyens dont nous disposons, que cela soit via les formations ou les communications internes, et aussi souvent que possible.

Un dosage correct, en un temps record de 5 secondes, est un gage d'efficacité. Il évite l'encrassement des surfaces et permet de gagner du temps... et non pas d'en perdre !

**Exercice pratique :**

J'ai un produit qui doit être dosé à 0.5%.  
Je dois le mettre dans un pulvérisateur de 0.5L d'eau.  
Et oui, c'est difficile de calculer !  
Voici une astuce :

**Multipliez le chiffre du pourcentage X la quantité d'eau en litre  
= la quantité de produit en centilitre**

	X	=	=
Le chiffre du pourcentage	La quantité d'eau en litre	La quantité de produit en centilitre	La quantité de produit en millilitre
0.5	0.5	0.25	2.5
1	0.5	0.5	5
1	1	1	10
2	1	2	20
1	10	10	100



Le dosage est indiqué sur l'étiquette du produit et grâce au bouchon doseur du bidon, je peux facilement mettre la quantité nécessaire dans mon pulvérisateur.

**Avec un bidon d'un litre de produit, si celui-ci doit être dilué à 0.5%, je peux préparer 400 pulvérisateurs, soit plus d'un pulvérisateur par jour sur une année !!!**

**Pensez-y, un bon dosage est un gage d'efficacité !**

Toujours dans le cadre de cette démarche responsable, nous intégrons des fournisseurs locaux à nos activités d'achats en vue de promouvoir le développement économique local et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

D'ailleurs, notre *Charte Achats Responsables* impose à nos fournisseurs de respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur, mais aussi de minimiser leur impact sur l'environnement et réduire leur consommation d'énergie.

## B. Sensibilisation aux impacts environnementaux

Comme les années passées, nous tentons au maximum de diminuer nos émissions de gaz à effet de serre, dans le but de lutter contre le réchauffement climatique.

Tout d'abord, cela s'illustre dans le fait que nous essayons de minimiser le nombre et la distance de l'ensemble de nos trajets :

- Entre nos salariés et leurs chantiers : nous leur proposons, dans la mesure du possible, des chantiers proches de chez eux.
- Entre nos agences et nos clients : grâce à notre stratégie de proximité (nombreuses implantations sur le territoire national).
- Entre nos animateurs d'exploitation et les sites qu'ils gèrent : les tournées de nos animateurs sont organisées par zones géographiques restreintes et nous veillons à faire coïncider autocontrôles et livraisons.

De plus, nos efforts se révèlent au travers de notre parc automobile. Il a été décidé d'accroître le nombre de véhicules légers dont la moyenne du taux d'émission est inférieure à 120g de CO<sub>2</sub>/ km, ainsi que d'acheter des véhicules moins consommateurs en carburant, tels que des véhicules dotés d'un système Stop & Start, dispositif d'arrêt et de redémarrage automatique des moteurs automobiles.

Nous avons également davantage recours à la visioconférence aussi bien pour les recrutements que pour les réunions internes, dans le but de limiter les déplacements.

Aussi, les animateurs d'exploitation ont comme mot d'ordre de sensibiliser l'ensemble des agents de service de leur secteur aux éco-gestes vis-à-vis de l'eau, les produits, l'électricité, les déchets, la conduite des véhicules, la maintenance du matériel. Lors des formations aux techniques de base, un rappel est fait aux agents de service sur ces points. Pour appuyer ce rappel, un fascicule intitulé « Les éco-gestes du quotidien sur les chantiers » est distribué.

Cette sensibilisation bénéficie particulièrement à nos clients puisque nos agents les alertent en cas d'anomalies (fuite d'eau, problème électrique, etc.) et veillent à l'utilisation conforme des diverses ressources et énergies.

Depuis janvier 2014, nous commençons à établir un recyclage organisé dans nos agences. Nous avons, par exemple, mis en place, avec notre fournisseur, des cartons de recyclage des cartouches d'encre. Nous essayons également, dans la mesure du possible, de donner une seconde vie aux ordinateurs et aux divers matériels informatiques et téléphoniques, et, dans le cas échéant, nous les confions à des organismes qui les recyclent.

Enfin, côté administratif et services supports, nous essayons de réduire un maximum l'utilisation de papier.

- Sensibilisation aux bonnes pratiques papier : impression recto-verso comme paramètres par défaut des photocopieurs, réutilisation des feuilles imprimées au recto seulement comme papier brouillon, ...
- Dématérialisation : suppression du fax au profit de l'e-mail, dématérialisation de la facturation dès que possible, création d'extranets pour la communication de documents à nos clients, réponse aux appels d'offres par voie dématérialisée et avec signature électronique, équipement de notre personnel nomade de tablettes numériques, ...

## Chapitre IV – ETHIQUE

Le groupe ABER Propreté a pour objectif d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables avec ses partenaires.

**Principe 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.

D'une part, nous sélectionnons nos fournisseurs de manière impartiale, en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents (coût, qualité, délai).

Nous les traitons avec honnêteté, équité et respect, car nous cherchons à construire avec eux des relations à long terme, dans une démarche d'amélioration commune. Pour cela, nous les évaluons deux fois par an sur leurs engagements en fonction de :

-  Livraison
-  SAV
-  Qualité
-  Assistance à la vente
-  Assistance technique
-  Relation commerciale et administrative

Ils s'interdisent de proposer aux collaborateurs du groupe ABER Propreté tout avantage, invitation, cadeau, acte de complaisance, faveur, susceptible de corrompre ou d'influencer l'indépendance de jugement ou l'objectif desdits collaborateurs dans leurs choix de fournisseurs (cf. *Charte Achats Responsables*).

D'autre part, nos salariés, partenaires et prestataires peuvent être amenés à détenir des informations appartenant au groupe ou à nos clients et qui doivent rester confidentielles. C'est pourquoi ils doivent respecter les obligations de non-divulgation.

Enfin, nos collaborateurs en charge de la négociation de marchés publics ou privés s'interdisent toute action illégale visant à influencer les donneurs d'ordre.

C'est donc par la prévention et la promotion de bonnes règles de conduite qu'ABER Propreté lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels au profit de relations saines et durables avec ses partenaires.