



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2017



RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

SVP TRANSPORT est inscrite dans une démarche de développement durable depuis de nombreuses années.

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en avril 2013 nous a permis de formaliser notre engagement et notre soutien à ses 10 principes concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement et notre volonté de poursuivre les actions engagées.

Cette Communication sur le Progrès présente notre conception de la RSE et nos actions menées et/ou poursuivies en 2016.

Elles ont été rendues possibles par l'engagement total de la direction générale dans ces projets et par l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs de la société.

A handwritten signature in black ink, slanted upwards from left to right. The name 'CHATILLON' is clearly legible in the middle of the signature.

Patrick Chatillon
Cogérant

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

SVP TRANSPORT est une PME créée en 1955, spécialisée dans le transport en Ile de France de documents internes, pour de grandes entreprises et services publics multi-sites : nous assurons les liaisons et navettes entre les différentes implantations de nos clients. SVP Transport assure aussi les courses voitures et motos pour effectuer des livraisons urgentes.

SVP Transport s'est diversifiée il y a quelques années dans la gestion de salles courrier externalisées sur notre site et dans la gestion logistique promotionnelle. Cette année, une diversification complémentaire liée à la dématérialisation des documents transportés (numérique et reconnaissance LAD / RAD) est en cours.

En complément, le groupe a intégré une société de conseil accompagnant ses clients bancaires dans l'optimisation de ses processus en utilisant les technologies de type « dématérialisation ».

SVP TRANSPORT emploie une soixantaine de personnes réparties sur 2 sites (Gennevilliers et Herblay) ainsi que cinq cents chauffeurs partenaires qui effectuent les tournées quotidiennes.





LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Avril 2017



Définition

« *Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs* ». Rapport Brundtland

Le développement durable est un processus de transformation dans lequel l'exploitation des ressources naturelles, le choix des investissements, l'orientation des changements techniques et institutionnels sont rendus cohérents avec l'avenir comme avec les besoins du présent.

« *Nous n'héritons pas de la Terre de nos ancêtres, nous l'empruntons à nos enfants* ».

Antoine de Saint-Exupéry

Finalité du développement durable

L'objectif du développement durable est de définir des schémas viables qui concilient les trois aspects économique, social, et écologique des activités humaines : « trois piliers » à prendre en compte par les collectivités comme par les entreprises et les individus, tout en trouvant un équilibre cohérent et viable à long terme entre ces trois enjeux.

À ces trois piliers s'ajoute un enjeu transversal, indispensable à la définition et à la mise en œuvre de politiques et d'actions relatives au développement durable : la gouvernance. La gouvernance consiste en la participation de tous les acteurs (citoyens, entreprises, associations, élus...) au processus de décision.

Le développement durable peut se décliner de manière complémentaire à plusieurs niveaux : au niveau national (volonté politique), sur les territoires, dans les entreprises, et dans la vie quotidienne de chaque individu.

Certains des objectifs du développement durable relèvent ainsi de la responsabilité des entreprises. On parle de responsabilité sociétale des entreprises.

La responsabilité sociétale des entreprises

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. La démarche consiste pour les entreprises à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leur activité pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. La RSE permet d'associer logique économique, responsabilité sociale et éco-responsabilité.

Elle couvre, par exemple, la qualité globale des filières d'approvisionnement, de la sous-traitance, le bien-être des salariés, leur santé, l'empreinte écologique de l'entreprise, etc.

L'exercice de la RSE demande, outre une bonne perception de l'environnement de l'entreprise : des compétences en conduite du changement pour intégrer l'intérêts des parties prenantes, une connaissance fine des enjeux planétaires et de leurs déclinaisons politiques et réglementaires, et enfin, une connaissance des solutions techniques et managériales qui contribuent à l'amélioration des processus sanitaires, environnementaux et sociaux dans les organisations.

LA RSE CHEZ SVP TRANSPORT

Nous menons des actions depuis de nombreuses années et devons progressivement identifier et/ou mettre en œuvre de nouvelles mesures. La RSE est en effet une démarche dans le temps, et l'important est de progresser.

1. L'axe environnemental

1.1. Réduire les émissions de



1.1.1. La mutualisation des tournées

SVP Transport a initié dès 2008 la mutualisation des flux (jour et nuit) de ses grands clients afin de densifier les tournées et de réduire le nombre de kilomètres parcourus pour chaque client concerné.

Afin de massifier les flux et d'optimiser les parcours, SVP transport a créé un hub de jour et de nuit, a utilisé un logiciel « calculateur et optimisateur », et a mis l'accent sur l'adéquation des véhicules par rapport aux volumes à transporter.

En parallèle de la mutualisation, SVP Transport a transféré une grande partie de ses tournées la nuit, afin :

- ❖ D'optimiser et de densifier les tournées, et de réduire ainsi :
 - le nombre de kilomètres parcourus
 - les émissions GES liées aux embouteillages en journée,
 - le stress des conducteurs,
 - les consommations d'essence,
 - l'usure des véhicules
- ❖ D'améliorer la productivité.

Ce projet a nécessité, au-delà des investissements significatifs en hommes, matériels et logiciels, une importante conduite du changement sur notre organisation.

1.1.2. Mesure des émissions de CO₂

Dans le cadre de la législation, nous nous sommes engagés dans la démarche de mesure des émissions de CO₂ dégagées par nos activités de transport.

1.1.3. Une flotte de véhicule éco responsable



Notre flotte de véhicules destinés aux activités autres que les livraisons est aux normes d'émission Euro 4 et Euro 5.

Pour les trajets domicile/travail, nous encourageons les initiatives de covoiturage des salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun.

Depuis 2014, nous possédons également 2 véhicules électriques affectés à la réalisation des livraisons. Nous avons équipé notre site de bornes de rechargement, et avons créé des tournées compatibles avec la durée d'autonomie de ces véhicules.

Nous les avons également recouverts d'une signalétique permettant de communiquer une image d'éco-responsabilité de notre entreprise.

RENAULT ZOE



RENAULT KANGOO



1.2. Recycler les déchets



De par notre activité, nous recevons et générons beaucoup de déchets papiers et emballages cartons ou plastiques. Nous avons déjà entamé une politique de recyclage de ces déchets sur une partie des activités d'exploitation. En 2013, nous avons décidé de généraliser ce recyclage à toutes les activités de l'entreprise.

Nous avons disposé des bacs de recyclage dans plusieurs endroits et avons équipé tous les bureaux de poubelles dédiées aux papiers. Nous avons organisé le circuit de ces déchets jusqu'à une benne sur notre parking extérieur.

Une communication interne de la direction générale est venue soutenir la démarche.

SVP Transport a ainsi recyclé 277 tonnes en 2011, 320 tonnes en 2012, 409 tonnes en 2013, 411 tonnes en 2014, 339 tonnes en 2015, et 240 tonnes en 2016 (utilisation du papier en baisse).



SVP TRANSPORT recycle également les cartouches de ses imprimantes laser afin d'en réduire l'impact sur l'environnement.

1.3. Réduire la consommation de papier



1.3.1. Des lettres de voiture dématérialisées

La traçabilité de nos prestations est un service à valeur ajoutée rendu à nos clients, qui concoure également à la réduction de consommation de papier de notre société.

En 2015 en 2016, nous avons augmenté de façon significative le parc de nos Personal Digital Assistants (PDA), permettant aux personnes assurant nos livraisons et collectes d'enregistrer leurs différents points de passage et opérations effectuées dès réalisation de notre prestation, sans avoir à faire signer un document papier.

Notre ambition est de poursuivre le développement de la traçabilité de nos prestations.

1.3.2. Des impressions maîtrisées

Afin de réduire la production de papiers générée par nos activités de bureau, nous avons mis en place deux politiques :

- scanner et envoyer par mail tous les documents antérieurement photocopiés pour diffuser de l'information.
- Imprimer nos documents en recto verso



1.4. Réduire la production de déchets

Nous utilisons des sacs réutilisables pour le transport des documents entre notre site et ceux de nos clients. Ces sacs qui sont utilisés tous les jours ont une durée de vie de 3 à 5 ans.

SVP TRANSPORT utilise une imprimante Xerox multifonctions et multi-utilisateurs fonctionnant avec de l'encre solide, ce qui permet de réduire de 90% les déchets produits sur une période de 4 ans.

Pour leurs boissons, les salariés de la société utilisent des verres et des tasses qui sont lavés en lave-vaisselle.

1.5. Réduire la consommation d'énergies

Nous expérimentons des éclairages à détecteur de présence.



1.6. Recycler les bouchons

Nous avons mis en place deux points de collecte des bouchons de bouteilles consommées dans nos locaux, et les remettons à l'association "les bouchons d'amour" permettant ainsi l'acquisition de matériels pour handicapés.



2. L'axe social



2.1. Non-discrimination

Quels que soient l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille, la religion, la nationalité, les opinions politiques, les diplômes et niveau scolaire, ou la situation sociale, SVP TRANSPORT ne fait pas de discrimination, ni à l'embauche, ni dans la vie du contrat de travail.

SVP TRANSPORT remplit son rôle d'intégrateur social. Plus de quinze nationalités sont représentées parmi les effectifs et les préposés. Nous considérons que la diversité est une force.

SVP TRANSPORT laisse également une place aux séniors : au 31/12/2016, 55% de l'effectif a plus de 45 ans, et 22% de l'effectif a plus de 55 ans. Convaincus de la valeur ajoutée qu'ils ou elles peuvent apporter à l'entreprise tant par leur savoir-faire que par leur relation à la valeur travail, nous n'hésitons pas à recruter des séniors pour les intégrer à nos équipes. Au-delà de leur apport à l'entreprise, ces personnes sont pleinement épanouies en raison de leur maintien dans l'emploi.

Au 31/12/2016, la répartition hommes/femmes est de 59% / 41%. Les femmes représentent 35% de l'encadrement et 20% de l'équipe de direction.

2.2. Egalité des chances

L'ascenseur social est une réalité chez SVP TRANSPORT : quel que soit le bagage scolaire chaque collaborateur peut réaliser le plan de carrière qu'il souhaite, dans la mesure où il s'en donne les moyens techniques, avec l'aide de l'entreprise, pour acquérir les compétences nécessaires. 60% de nos directeurs d'agences sont autodidactes. Ils ont démarré comme manutentionnaire. 70% de l'encadrement est autodidacte.

En tant que commissionnaire de transport, nous faisons appel à des sous-traitants et permettons ainsi à des autodidactes de créer et de développer leur entreprise.

2.3. Formation

Chaque année SVP TRANSPORT investit dans la formation de son personnel.

En 2016, nous avons privilégié une formation qualifiante permettant la montée en compétence d'une de nos employées.

2.4. Insertion des handicapés



Au-delà du recours à un ESAT depuis plusieurs années pour réaliser nos mailings commerciaux, nous avons renforcé notre politique d'insertion des handicapés en 2012.

En octobre 2012, nous avons mis en place un contrat en cotraitance avec une Entreprise Adaptée (APF Entreprise 93). Trois personnes en situation de handicap travaillent ainsi sur notre site dans une salle courrier.

En juin 2013, nous avons intégré dans nos équipes deux personnes en situation de handicap et l'expérience est concluante tant pour ces personnes que pour notre entreprise.

Depuis avril 2014, nous avons également un contrat en co-traitance avec une Entreprise Adaptée (Fastroad) pour la réalisation d'une prestation de transport. Une personne en situation de handicap réalise quotidiennement une navette.

En septembre 2014, nous avons mis en place un contrat en co-traitance avec une Entreprise Adaptée (aujourd'hui APF). Une personne en situation de handicap travaille ainsi sur notre site dans une autre salle courrier.

Pour garantir le succès de ce projet, nous avons nommé un interlocuteur privilégié dans l'entreprise pour coordonner la co-traitance, le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap. Nous avons également eu une politique de communication individuelle pour lever les freins de certains qui exprimaient leurs craintes quant à la productivité de ces personnes et donc à la nécessité de compenser.

Les personnes recrutées sont totalement intégrées à leurs équipes et épanouies en raison de leur retour à l'emploi.

2.5. Insertion des chômeurs de longue durée et autre population fragile

Dans le cadre de notre politique sociale, nous sommes favorables à l'intégration de personnes éloignées de l'emploi et qui ont une véritable envie de travailler et de s'investir dans l'entreprise.

Nous avons ainsi mené une action avec Pôle Emploi en 2010 qui nous avait permis de recruter une personne de qualité.

Nous faisons aujourd'hui appel aux sociétés d'intérim avec lesquelles nous travaillons, pour trouver ces profils.

2.6. Lutte contre le travail dissimulé

Depuis la mise en place de l'Attestation Urssaf L-243-15 en 2012, nous veillons chaque trimestre à ce que nos fournisseurs rémunèrent et déclarent les personnes qu'ils emploient pour un temps cohérent avec le volume de travail que nous leur confions.

Deux personnes sont affectées à cette fonction. En cas d'incohérence confirmée et réitérée, nous mettons fin aux relations commerciales avec ceux de nos fournisseurs qui ne présentent pas les garanties suffisantes au regard des obligations liées à la lutte contre le travail dissimulé.

Nos fournisseurs sont ainsi tous sensibilisés à la nécessité de déclarer leurs salariés pour le temps réellement travaillé et sont donc en conformité avec la législation.

2.7. Hygiène et sécurité



Pour pallier les conséquences de l'ouverture 24h/24 et 7j/7 d'un de nos sites et de sa fréquentation par de nombreux sous-traitants, nous avons mis en place une intervention de notre prestataire de service deux fois par jour pour maintenir l'hygiène des toilettes et des cuisines mises à disposition des salariés.

Nous avons également créé des toilettes supplémentaires pour plus de confort.

Nous veillons également à la sécurité des personnes et prenons les dispositions nécessaires pour prévenir les risques et accidents du travail.

Ainsi nous tenons à jour le document unique d'évaluation des risques, nous équipons les salariés concernés d'équipements de protection (gants et chaussures de sécurité), les zones de circulation dans nos entrepôts sont délimitées par un marquage au sol, les engins de manutention sont équipés de signaux de recul sonores, et nous avons équipé un de nos entrepôts de sièges adaptés pour nos préparateurs de commandes.

Nous formons par ailleurs notre personnel tous les ans à la manipulation des extincteurs et réalisons régulièrement des exercices d'évacuation.

2.8. Absentéisme

Le taux d'absentéisme (maladie et accidents du travail) était de 0,79% des jours travaillés en 2016 chez SVP Transport, inférieur à l'absentéisme constaté au niveau national (selon le baromètre d'Ayding – ex Alma Consulting Group) ou dans notre secteur d'activité.

	SVP Transport	National	Secteur Transport
2016	0,79%	nd	nd
2015	1,84%	4,55%	5,40%
2014	2,20%	4,59%	nc
2013	1,23%	4,26%	6,76%
2012	1,48%	4,53%	4,92%
2011	1,74%	3,84%	5,13%

2.9. Turn-over / ancienneté moyenne

Le turn-over dans notre société était de 9% en 2016.

L'ancienneté moyenne des collaborateurs de notre société était de 10,8 ans à fin 2016.

3. L'axe économique et sociétal

3.1. Accord de participation

Le groupe SVP TRANSPORT a conclu un accord de participation volontaire en janvier 2003 permettant à chaque collaborateur ayant une ancienneté supérieure à 3 mois, de percevoir, en plus de sa rémunération, une partie du bénéfice annuel de l'entreprise.



3.2. Intégration de critères RSE dans le choix des fournisseurs et sous-traitants

Nous avons commencé à intégrer les critères RSE dans le choix de certains fournisseurs.

3.3. Adhésion à une initiative dans le domaine de l'environnement et des droits sociaux et humains

Notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2013 nous a permis de formaliser notre engagement et notre soutien, dans notre sphère d'influence, à ses "10 principes" correspondant à des valeurs fondamentales dans les domaines

- ❖ des droits de l'homme,
 1. les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
 2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

- ❖ des normes de travail,
 3. les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
 4. Les entreprises sont invitées à veiller à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
 5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
 6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

- ❖ de l'environnement,
 7. les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
 8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
 9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

- ❖ et de la lutte contre la corruption,
 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

Cette année, nous renouvelons notre engagement et notre volonté de poursuivre les actions engagées.



En 2016, nous avons également soutenu le projet associatif suivant :



Soutien depuis 2013 pour la lutte contre la mort subite de l'adulte par arrêt cardiaque, et accompagnement des entreprises dans la sensibilisation de leur personnel aux gestes qui sauvent. Nos salariés volontaires ont d'ailleurs été sensibilisés aux gestes qui sauvent.

Les années précédentes, nous avons également soutenu :



- participation au financement de stations de production d'eau de boisson saine pour les populations rurales des pays en voie de développement.



- participation au financement de la recherche hématologique.



- Financement en 2013 d'un séquenceur ADN haut Débit pour permettre à l'Institut Pasteur d'étudier les agents pathogènes (virus, bactéries, parasites, champignons, ...), et d'identifier ces agents dès la survenance d'un foyer infectieux dans le monde.

- Financement en 2014 de 4 nouvelles "Maisons des Familles" qui seront ouvertes par les Apprentis d'Auteuil, pour aider les familles en situation de précarité et d'isolement social.

3.4. Lutte contre la corruption

La transparence et l'intégrité sont deux des valeurs de l'entreprise et nous les appliquons dans nos relations d'affaires.

Nous refusons par principe les cadeaux et les invitations de nos fournisseurs à des manifestations ou séminaires qui dépassent le cadre strictement professionnel.

De même, nous ne faisons aucun cadeau ou aucune invitation à nos clients et prospects dont l'importance pourrait être de nature à les influencer.

3.5. Evaluation

EcoVadis est la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier.

Le niveau d'engagement RSE de notre société a été évalué au niveau Gold.

