

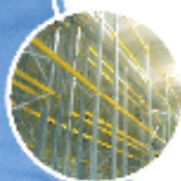
COMMUNICATION SUR LES PROGRES 2016



GÉNIE
CLIMATIQUE



PLOMBERIE
SANITAIRE



FLUIDES
INDUSTRIELS



PISCINES ET
CENTRES AQUATIQUES



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Siège Social : 282 Rue de Kerlo – Z.I de Kerpont-Bras
CS 40021 – 56854 CAUDAN CEDEX
Tél. 02 97 76 05 88 - Fax. 02 97 76 44 70

CAUDAN, LE 20/04/2017

Madame, Monsieur,

Depuis 2007, l'entreprise GUIBAN s'est engagée dans une démarche de développement durable.

J'ai le plaisir de vous confirmer le renouvellement de l'engagement de l'entreprise GUIBAN à adopter, soutenir et appliquer les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies qui concernent les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans notre stratégie, notre culture commerciale et nos modes opératoires.

Je vous prie d'agréer, Madame , Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Lionel GUIBAN
Directeur Général



En cas de litige, vu l'article 48 du nouveau Code de Procédure Civile, sera seul compétent le Tribunal de Commerce de Lorient. Nonobstant les articles 551 et 552 du Code Civil.
La SAS GUIBAN demeure propriétaire de l'ouvrage qu'elle a exécuté jusqu'à l'entier paiement de sa créance. Toute commande entraîne l'acceptation par le client de cette clause contractuelle.

1. PRESENTATION GENERALE DE GUIBAN SAS

1.1 PRESENTATION

Adresse : 282 Rue de Kerlo - ZI de Kerpont - CS 40021 - 56854 CAUDAN CEDEX

Téléphone : 02.97.76.05.88

Fax : 02.97.76.44.70

2 Agences :

- GUIBAN ANTILLES à BAIE-MAHAULT (Guadeloupe)
- GUIBAN MEDITERRANEE à St NICOLAS DU VAR (06)

✓ SAS au Capital de 1 000 000 €

✓ CA Production (SIG) 2016 : 26 304 521 € H.T (Du 01/10/2015 au 31/12/2016)

1.2 DOMAINES D'INTERVENTION



- 🔧 CHAUFFAGE :
- 🔧 CLIMATISATION / VENTILATION :
- 🔧 RÉSEAUX PLOMBERIE ET FLUIDES
- 🔧 PISCINES ET CENTRES AQUATIQUES
 - *Traitement de l'eau et de l'air*
 - *Chauffage et déshumidification*
 - *Jeux aquatiques et spas.*
- 🔧 GÉNIE ELECTRIQUE
- 🔧 FLUIDES MÉDICAUX
- 🔧 MAINTENANCE

1.3 HISTORIQUE DE L'ENTREPRISE


- | | |
|-------|---|
| 1970→ | Christian GUIBAN s'installe comme Artisan Plombier/Chauffagiste |
| 1976→ | Installation des bureaux dans la Z.I de Kerpont à CAUDAN (56), le siège social actuel |
| 1990→ | Extension des locaux (Doublement de la surface des bureaux) |
| 1991→ | Création de la filiale GUIBAN ANTILLES en Guadeloupe |
| 1995→ | Mise en place d'un département « Maintenance » au sein de la filiale des Antilles |
| 2003→ | Création d'une plate-forme logistique d'expédition pour nos chantiers en France et à l'export. |
| 2008→ | Transformation de GUIBAN SA en SAS |
| 2015→ | L'entreprise GUIBAN rejoint le groupe LEON GROSSE |
| 2016→ | Ouverture d'une agence GUIBAN Méditerranée à NICE |

2. DROITS DE L'HOMME ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principes des Droits de l'Homme :

-  L'entreprise GUIBAN s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
-  L'entreprise GUIBAN s'engage à veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme.

Principe en faveur de la lutte contre la corruption :

-  L'entreprise GUIBAN s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2.1 CHARTE INTERNATIONALE

Dans le cadre de notre activité, nous sommes amenés à travailler à l'export et nous soutrairons à des entreprises à l'étranger. Nous avons choisi de communiquer autour des principes n°1, 2 et 10 qui concernent les Droits de l'Homme et la lutte contre la corruption. Une charte internationale, reprenant les principes cités ci-dessus, a été réalisée et transmise à nos 8 sous-traitants étrangers.

Dans le cadre de sa politique anti-corruption, la société GUIBAN ne propose aux personnes physiques aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises aux bénéfices de personnes morales.

Cette charte témoigne de la volonté de l'entreprise GUIBAN de promouvoir ces principes auprès de ses prestataires. En signant cette charte, nos prestataires s'engagent à respecter les principes qui y figurent. Lors de nos activités à l'étranger, cette mesure permet de limiter la corruption et de respecter les droits de l'Homme.

Par ailleurs, les collaborateurs de la société GUIBAN n'acceptent des fournisseurs aucun avantage financier afin d'en tirer un avantage commercial ou contractuel, à l'exception de remises tarifaires au profit de l'entreprise. De même vis-à-vis de nos clients, nos collaborateurs sont enjoins d'exclure toute action qui serait susceptible d'être perçue comme un acte de corruption.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

- L'entreprise GUIBAN s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

3.1 DIALOGUE SOCIAL

L'Entreprise entretient depuis de nombreuses années un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux, notamment à travers les instances représentatives du personnel. La société dispose d'une Délégation Unique du Personnel et d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, qui sont systématiquement consultés et impliqués dans les décisions prises par la Direction. Ceci favorise le dialogue social et les rapports entre dirigeants et employés.

Des réunions trimestrielles avec le CE et le CHSCT sont organisées par l'entreprise. Les procès-verbaux de l'ensemble de ces réunions sont portés à la connaissance des salariés.

3.2 SECURITE AU TRAVAIL

a) La diminution continue des accidents du travail

La sécurité de nos compagnons est une priorité absolue pour laquelle nous ne tolérons aucun compromis. Nous avons à cœur d'offrir un lieu de travail sûr et sain pour tous nos salariés. Depuis 2011, nous constatons une diminution du nombre d'accidents de travail au sein de notre société (voir tableau ci-après). Objectif : Zéro Accident de Travail.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de salariés	109	145	141	137	123	121
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	5	8	4	5	1	1
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	5	2	0	2	6	5
Nombre de jours d'arrêt	2015	102	157	185	6	21

En 2016 nous avons maintenu le nombre d'accidents du travail avec arrêt à 1 et le nombre d'accidents sans arrêt à lui aussi baissé. La formation et la qualité du dialogue social sont des facteurs clés pour l'atteinte de ces résultats.

b) La formation

L'animation de la politique prévention passe par la formation et la sensibilisation du personnel. Outre les sensibilisations sur le respect du port des Equipements de Protection Individuelle (EPI), l'Entreprise a maintenu ses exigences en matière de formation de ses équipes. Ainsi nous avons poursuivi les formations sauveteur secouriste du travail en 2016 : 9 personnes ont été formées dont 3 sur le site des Antilles et 3 au sein de nos locaux de Caudan. Par ailleurs 3 personnes ont suivi la formation « Caces engin nacelle ».

Notre effort se poursuivra en 2017, car nous envisageons de former 3 personnes à la formation « licence gaz » et de proposer la formation sur le travail en hauteur et le port du harnais. Des formations de recyclage sur l'habilitation électrique sont également planifiées.

c) Le dialogue social

Afin de définir les axes d'amélioration et de prioriser les actions à entreprendre, un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail a été mis en place. Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT se réunit tous les 3 mois. Ainsi, différentes actions ont été mises en œuvre :

- Le renouvellement des paquetages pour les compagnons.

Lors de l'embauche, nos salariés reçoivent les équipements suivants afin de garantir leur sécurité: casque, chaussures de sécurité, lunette de protection oculaire, lunette de soudeur, gants de manutention, harnais et ligne de vie pour le travail en hauteur, masque anti-poussière. Nous effectuons également une expérimentation sur les bandes réfléchissantes sur les vêtements de travail. Cette mesure vise à réduire les risques en améliorant la visibilité des compagnons la nuit. Si celui-ci est concluant nous les mettrons en place pour tous les collaborateurs.

- L'aménagement du poste de travail

De plus, dans le cadre de l'aménagement des postes de travail nous allons installer en 2017 une extension à notre dépôt afin de permettre à nos compagnons d'effectuer les pièces de préfabrication en traitement d'eau dans un local isolé de l'atelier. De même ce local sera équipé d'une extraction de renouvellement d'air adapté au collage des pièces PVC pour limiter les émissions de composés organiques volatiles.

3.3 LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

3.3.1 PROCESSUS DE RECRUTEMENT

L'entreprise s'engage à ne pas retenir comme critère de sélection ou comme motif de rupture de la période d'essai, notamment, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'état de grossesse, les origines ethniques, le handicap, les opinions politiques, les activités syndicales. Ainsi, pour favoriser l'égalité des chances d'accéder à tous les postes à pourvoir dans l'entreprise, les personnes reçues en entretien bénéficient d'un processus de recrutement identique. Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé. Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier n'en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'entreprise GUIBAN s'engage à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour toutes les personnes reçues en entretien. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences requises.

Dans ce contexte, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes.

3.3.2 L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Depuis 2012, au travers d'un plan d'action, l'entreprise GUIBAN s'efforce à tendre vers une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Nous avons choisi de poursuivre nos actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les domaines suivants:

a) La rémunération

GUIBAN s'engage sur l'égalité salariale à poste et fonction équivalents.

Un plan d'actions pour promouvoir l'égalité hommes/femmes a ainsi été mis en place notamment pour résorber les écarts. D'abord l'entreprise a agi sur la classification et la rémunération à l'embauche, pour qu'elles soient identiques pour les hommes et pour les femmes à poste équivalent. Ensuite une enveloppe budgétaire a été décidée pour procéder à la résorption des écarts identifiés. Enfin, l'entreprise s'engage à maintenir 100% de salaire net en cas de congé paternité ou maternité.

Ainsi en 2016, 3 salariées ont été significativement augmentées et ont bénéficié d'un changement de classification.

b) L'équilibre vie privée et vie professionnelle

GUIBAN s'engage à aménager le temps de travail pour permettre à ses collaborateurs de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. En 2015, GUIBAN avait mis en place un partenariat avec la crèche d'entreprise BUGALIGOU, basée à Lanester. Trois collaborateurs avaient bénéficié de ce partenariat (budget 23 000€ pour l'entreprise) en 2015, et l'Entreprise a pris une place supplémentaire en 2016 pour permettre à d'autres collaborateurs d'en bénéficier.

c) Le recrutement

Nos métiers sont traditionnellement dits « masculins », convaincu que la diversité est source de performance collective, GUIBAN s'engage à favoriser le recrutement des femmes à compétences égales sur un poste.

En 2015, l'Entreprise avait recruté 2 femmes et 6 hommes. En 2015, les femmes ont représenté 6,98% de l'effectif. Nous constatons donc une diminution de la part des femmes car elles représentaient 7,25% de l'effectif en 2014. Nous n'avons pas eu de candidatures féminines sur les postes ouverts en 2016.

3.3.3 EGALITE DES CHANCES ENTRE GENERATIONS

- Maintenir l'emploi des seniors

Au terme de l'année 2015, nous employons 14 salariés âgés de 55 ans et plus. En 2015, cette population représente 10,85% de notre effectif. Elle est en augmentation puisqu'en 2014, celle-ci représentait 6,61% de notre effectif. Nous constatons donc un effort en ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

- Favoriser l'emploi des jeunes

En 2016, nous employons 8 jeunes âgés de 26 ans et moins, dont 3 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. En fonction des besoins nous transformons ces contrats d'apprentissage en contrats durables au sein de l'entreprise.

Pour parfaire leur formation, 7 chefs de chantier ont suivi une formation de tutorat « Devenir Tuteur/Maitre d'apprentissage » en 2016. Le tutorat permet d'augmenter les compétences des apprentis et de donner l'occasion à nos collaborateurs de transmettre leur expérience de l'entreprise et du métier. La formation leur fournit des outils et des supports pour faciliter leur accompagnement. C'est un levier d'intégration pour les jeunes.

Nous accueillons également des stagiaires tout au long de l'année. Aujourd'hui, les stages sont un réel enjeu pour les élèves et étudiants. Ils leur permettent de :

- Découvrir l'environnement professionnel et de faciliter le passage du monde de l'enseignement au monde professionnel en bénéficiant d'un tremplin vers l'emploi
- Réduire la distance et le manque d'information / communication entre le monde de l'enseignement et professionnel
- Permettre au stagiaire la mise en pratique de connaissances théoriques au sein du milieu professionnel
- Acquérir les savoir-être nécessaires au milieu professionnel
- Constituer un réseau pouvant être utile lors de la recherche d'emploi ou dans le cadre de fonctions professionnelles futures

Ils bénéficient de tickets restaurants pris en charge intégralement par l'entreprise ainsi que d'une rémunération qui est égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

En contrepartie, les stagiaires apportent beaucoup à notre entreprise. Voici les bénéfices pour notre structure :

- Un appui, une aide pour accomplir des objectifs clairement définis ensemble
- Une énergie, des idées nouvelles, un regard extérieur neuf et des questionnements très intéressants et riches pour nos équipes en place.
- Un facteur de convivialité et de solidarité dans l'équipe et entre les générations.

Dans ce contexte, en 2016, nous avons accueilli 19 stagiaires dans le cadre de formations et de secteurs variés :

- Master 1 - Energétique
- Licence professionnelle - Gestionnaire énergie
- Licence Professionnelle - Energie et Génie Climatique
- Licence Professionnelle - Chargé d'Affaires en Génie Climatique
- License 3 SI Parcours énergétique
- Assistante en Gestion des Ressources Humaines (CCI)
- Assistante Ressources Humaines (IBEP) (2)
- BTS FED Génie climatique
- DUT Génie Thermique et énergie
- DUT Spécialité Génie Civil 2^{ème} année
- Comptable
- Bac Professionnel - Electrotechnique énergie
- Bac Professionnel - Technicien installation des systèmes énergétiques et climatiques (2)
- Bac Professionnel - Gestion Administration
- Bac professionnel - Maintenance des Systèmes Energétiques et Climatiques
- CAP Professionnel Electricité
- 3ème - Séquence d'observation en milieu professionnel

Sur les 5 dernières années, nous avons embauché 13 personnes à l'issue de leur stage.

3.4 HANDICAP

Notre action sur le handicap s'exerce à deux niveaux. D'une part nous employons à ce jour une personne en situation de handicap. D'autre part, nous favorisons le recours aux ESAT (établissements de service d'aide par le travail) de notre département pour certaines prestations comme l'entretien des espaces verts et la commande de fourniture.

Enfin nous organisons annuellement un tournoi de football dont les bénéfices sont reversés à une association de handisport AS. Lorient Foot-Fauteuil. De même nous sponsorisons 8 nageurs lors du défi des Courreaux qui est une compétition de natation de 6 km entre Ile de Groix et Ploemeur. L'intégralité des versements est destinée à une association de lutte contre l'autisme.

4. ENVIRONNEMENT

- L'entreprise GUIBAN s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- L'entreprise GUIBAN s'engage à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4.1 GESTION DE L'EAU

Dans la COP 2014 nous avons cité 2 centres aquatiques pour lesquels le traitement de l'eau est effectué par l'ozone, procédé naturel et automatique qui permet de détruire les matières organiques, les bactéries et les germes.

Trois chantiers de centres aquatiques avec traitement de l'eau par l'ozone ont été traités en 2016 :

- Centre aquatique de Granville (50)
- Centre aquatique de Milly-la-Forêt (91)
- Centre aquatique de Mercin-et-Vaux (02)

4.2 EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE LIEES AUX DEPLACEMENTS

Nous encourageons la pratique du covoiturage de notre personnel de chantier. Cette pratique permet de diminuer le nombre de voitures circulant sur la route et ainsi engendre une diminution de la pollution et de l'émission de gaz à effet de serre.

4.3 GESTION DES DECHETS

L'entreprise GUIBAN poursuit le traitement des déchets. L'argent des ventes des différents matériaux est reversé intégralement au Comité d'Entreprise (un total de 1 208,60€ pour 2015). Nous réalisons notre recyclage auprès de l'entreprise *Les Recycleurs Bretons* située à Caudan.

		2012	2013	2014	2015	2016
FER	Tonnage	16.98T	10.55T	3.3T	6.84T	17.9T
	Montant reversé au CE	1457.00€	832.00€	330.00 €	502.20€	909.4€
CUIVRE	Tonnage	0.12 T	0.46T	/	0,120T	0.160T
	Montant reversé au CE	517.00€	1702.00€	/	336.00€	480€
PLATINAGE	Tonnage	11.38 T	8.54 T	3.33T	/	0.521T
	Montant reversé au CE	1090.00€	663.00€	217.60€	/	9.72€
PAPIER CARTON	Tonnage	4.44T	3.02T	3.6T	2.96T	4.4T
	Montant reversé au CE	146.82€	58.36€	21.74€	50.60€	54.64€
FONTE	Tonnage	/	/	/	1.36T	0.540T
	Montant reversé au CE	/	/	/	163.20€	32.4€
LAITON	Tonnage	/	/	/	0.087T	/
	Montant reversé au CE	/	/	/	156.60€	
DIB (Déchets non dangereux)	Tonnage	/	/	/	35.38T	50.625T

4.4 ECOGESTES

Voici la liste des efforts que nous réalisons de façon quotidienne :

- **Mise à disposition de collecteurs de consommables** pour le recyclage dans des centres agréés (piles, cartouches, téléphones...). Nous recyclons nos cartouches d'encre avec CONIBI.
- **Paramétrage** par défaut des impressions en **noir et blanc** des photocopieurs ;
- Diminution de notre consommation papier par l'utilisation de **l'impression recto/verso**, utilisation du **verso du papier pour du brouillon** ;
- Utilisation des **déplacements de nos équipes pour effectuer le transport de marchandises**, afin de diminuer l'émission de CO2 ;
- **Dématérialisation** d'un certain nombre des **formalités administratives** (Appels d'offres, Déclaration Unique d'Embauche, Déclaration URSSAF et impôts...) ;
- **Utilisation de l'eau potable au strict nécessaire** sur les chantiers ;
- Suivi des consommations en eaux et sensibilisation du personnel à une **utilisation rationnelle de l'eau et de l'énergie** ;
- Vérification de **l'extinction des lumières en fin de journée** ;
- **Extinction du chauffage dans le bungalow** de chantier en fin de semaine.

En 2017, nous allons mettre en place un contrat « Recy'go » avec La Poste pour le recyclage des papiers dans les bureaux.

ANNEXE

Siège Social : 282 Rue de Kerlo – Z.I de Kerpont-Bras
CS 40021 – 56854 CAUDAN CEDEX
Tél. 02 97 76 05 88 - Fax. 02 97 76 44 70

CHARTRE INTERNATIONALE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'entreprise GUIBAN adhère depuis 2007 au Pacte Mondial des Nations Unies. Dans le cadre de cet engagement, l'entreprise GUIBAN exige de l'ensemble de ses partenaires commerciaux le respect des principes suivants :

DROITS DE L'HOMME

- Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme. Nous veillons à ce que nos compagnies se conforment aux législations et réglementations relatives au travail des enfants et n'aient recours à aucune forme de travail forcé ou obligatoire.
- Nous nous engageons à veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme. Nous nous engageons à développer des politiques et procédures qui garantissent le respect des droits de l'Homme au sein de nos propres entités et chez nos propres prestataires.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Nous nous engageons à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Nous nous engageons à ne pas offrir, recevoir, directement ou indirectement, un avantage de quelque nature que ce soit dans le but d'obtenir, de faciliter ou de maintenir une transaction commerciale.

Date :

Signatures :

Société GUIBAN :

Société Prestataire :