

Saint Honoré Cleaning

Global Compact

COP Saint Honore Cleaning 2018

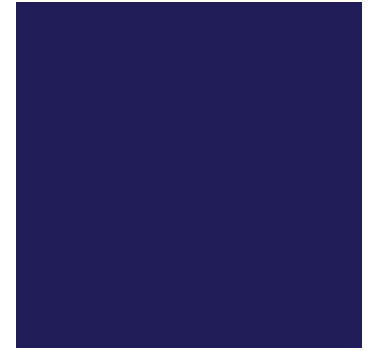
Sommaire

- Le mot de la présidente
- Les droits de l'homme
 - Les principes du Global compact...P4
 - Le bien être au travail ...P5
 - L'innovation au service des hommes...P6
- Le droit du travail
 - Les principes du Global compact...P8
 - La promotion sociale 1-2...P9
 - La promotion sociale 2-2...P10
 - L'encrage de SHC dans la vie locale...P11
- L'environnement
 - Les principes du Global Compact...P13
 - L'impact réduit sur l'environnement...P14
- La corruption
 - Les principes du Global Compact...P16



Les droits de
l'homme

Le mot de la présidente



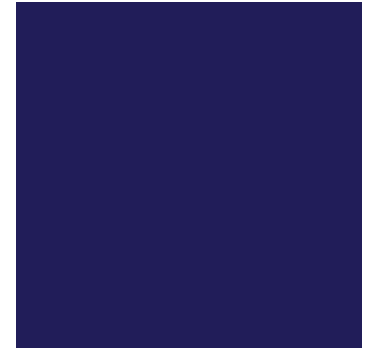
Saint honoré cleaning a été créé il y a 5 ans. Nous sommes une entreprise qui, à ce jour, regroupe une équipe de 80 personnes. Donner du sens et être utile est une des clefs de voûte des valeurs que je porte et que je souhaite partager avec mes équipes et mes clients.

Suivre les engagements du Global Compact nous garantit d'avoir une entreprise socialement responsable et construire des fondations solides en phase de croissance. Je souhaite donc engager mon entreprise pour progresser chaque année dans chacun des 4 thèmes du Pacte mondial et nous challenger en interne avec le rapport annuel de Communication sur le Progrès (COP). Cette première COP dresse un tableau des engagements de l'entreprise en période de forte croissance et fixe les objectifs de l'année 2018.

Marie Billiard

Présidente

Les droits de l'homme



Les fondamentaux défendus par le Global compact

- *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*
- *A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme*

La position de Saint Honoré Cleaning

- Le droit français établit clairement l'obligation du respect du droit international du travail et des droits de l'homme. Saint Honoré Cleaning respecte naturellement ces directives. Cependant, nous apportons une attention plus particulière à la notion de bien être au travail en l'intégrant dans nos méthodes de management et de pilotage.
- La réduction du risque lié au poste de travail est fondamental et nous le favorisons au travers des innovations technologiques mises en place.

Le bien être au travail

Le management par le positif

Grâce à la rédaction d'une charte de management, Saint Honoré Cleaning veille au respect de ses valeurs : Responsabilité – Solidarité – Optimisme – Performance – Confiance - Audace

Cette charte de management garantit un univers de travail sain, dans lequel l'autonomie et la confiance sont plébiscités. Saint Honoré Cleaning espère s'inscrire progressivement dans un modèle d'entreprise agile. Cela a notamment pour objectif de diminuer le turn over des équipes. En 2015, nous avons eu un taux de rotation de 62%. En 2017, nous avons atteint un taux de rotation des équipes de 24%. En 2018, nous avons pour objectif moins de 20% de turn over grâce notamment à un meilleur recrutement et une procédure d'accueil des nouveaux entrants plus performante avec la création d'un livret d'accueil.

La sécurité au travail

Actuellement, trois salariés bénéficient d'un aménagement de leurs conditions de travail par l'unique volonté de l'entreprise, c'est à dire, établies avant une recommandation de la médecine du travail ou d'une autre entité.

En 2017, **deux managers ont été formés SST** afin d'améliorer la prévention des risques et la lutte contre les TMS. Une salariée a été détachée **en formatrice interne** pour transmettre régulièrement les règles de postures, d'organisation et de lutte contre les TMS au quotidien. En 2017, elle a accompagné 23 personnes.

En 2018, elle devra accompagner la totalité des nouveaux entrants à raison de trois passages et nous souhaitons désigner un responsable prévention tout en poursuivant les formations de lutte contre les TMS.

L'innovation au service des hommes

Un matériel innovant au service des équipes

Grâce à des matériels innovants, Saint Honoré Cleaning a comptabilisé depuis sa création en 2013, **14 accidents de travail/trajet (dont 2 en 2017) et 4 maladies professionnelles** ont été reconnues. Les innovations ont également permis à nos agents d'hôtellerie de ne pas être concerné par la pénibilité. Or selon, les études de la branche, ils auraient pu être concernés. Les innovations le permettant sont les suivantes :

- Balai réservoir évitant le port de charges lourdes
- Vapeur sèche limitant les gestes répétitifs et supprimant les produits chimiques
- Tablette de contrôle, système de beeper pour communiquer avec les FDC
- Aspirateurs dorsaux pour les équipes chargés de l'aspiration des couloirs et/ou escaliers



Le droit du travail

Le droit du travail



Les fondamentaux défendus par le Global compact

- *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective*
- *L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire*
- *L'abolition effective du travail des enfants*
- *L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession*

La position de Saint Honoré Cleaning

- La négociation collective est un outil de dialogue qui permet d'anticiper toute forme de conflit et d'améliorer la communication entre les salariés et la direction
- L'engagement profond pour la promotion sociale sous toutes ses formes est un pilier de la stratégie de Saint Honoré Cleaning

La promotion sociale 1-2

La diversité en chiffre

Plus jeune – 21 ans et plus âgés 65 ans

11% de moins de 25 ans

7,75% de seniors (+55ans)

33 nationalités

30% des équipes bénéficient d'un titre de séjour

74% de femmes



L'emploi des talents plutôt que des compétences

46% n'avaient jamais fait de housekeeping avant d'intégrer Saint Honore Cleaning. Afin de leur apprendre ce métier, nous avons déployés différents dispositifs :

- Partenariat avec l'école FAC Hotel sur des contrats de professionnalisation
- Partenariat avec Pole emploi pour des AFPR et PMSMP
- Programme de formation précis pour les nouveaux entrants sur les techniques de nettoyage, les standards des établissements et la notion de savoir être

Témoignage de Marcelo / « je suis brésilien et j'étais coiffeur. Après une mauvaise expérience professionnelle, j'ai rencontré Saint Honoré Cleaning qui m'a fait découvrir les métiers du housekeeping. Un an et demi plus tard, j'ai évolué manager alors que je ne connaissais rien à ce milieu et aujourd'hui je dirige le housekeeping d'un établissement 5 de douze chambres. »*

La promotion sociale 2-2

Un équilibre de vie

70% des collaborateurs sont embauchés en CDI et seuls 21 d'entre eux sont en temps partiel choisis. 99% ont des horaires fixes, les variations des jours de repos étant exceptionnellement corrélés aux hautes saisons de nos clients hôteliers. Cet équilibre de vie est rare dans la propreté et constitue une valeur fortement défendue par SHC, même lors de négociations d'appels d'offre.

La formation

L'emploi des talents inexpérimentés et l'innovation technologique nécessitent une formation structurée. Saint Honoré Cleaning s'emploie donc à utiliser la totalité de ses fonds de formation. En 2017, 1102H de formation ont été dispensées à 42% de nos salariés. La démarche concerne notamment les compétences clefs, c'est à dire par exemple, l'apprentissage du français en milieu professionnel. 4 personnes suivent actuellement une formation de six mois à ce sujet.

En 2018, nous mettrons la priorité sur la lutte contre les TMS pour les collaborateurs, et nous espérons lancer le premier campus SHC. Celui ci accueillerait des jeunes sans formation pour leur apprendre les métiers de la propreté en hôtellerie de luxe.

La promotion interne

La fidélisation des équipes passe par des perspectives d'évolution. En 2016, 5 collaborateurs ont bénéficié d'une promotion interne. En 2017, 9 personnes ont évoluées en interne. En 2018, nous souhaitons poursuivre dans cette dynamique en accompagnant ces promotions par des reconnaissances officielles (diplôme, VAE, CQP).

Un bilan social

Malgré l'absence d'obligation légale, et pour assurer un vrai suivi de notre politique RH, nous créons un premier bilan social simplifié en 2017. Cette première étape vise à suivre notre politique RSE par des indicateurs chiffrés concrets.

L'encrage de SHC dans la société

Un encrage dans la vie sportive

En 2015, Saint Honoré Cleaning a subventionné un club de rugby et en 2016, nous avons soutenu Sarah Ouramhoune, boxeuse française pour sa participation aux JO 2016. Cette dernière a terminé vice championne olympique des JO 2016.

La revalorisation du métier

Au travers des réseaux sociaux, l'entreprise tente de donner une nouvelle image des métiers du nettoyage. Des photos des équipes, des portraits vidéos et des témoignages alimentent une autre vision de nos compétences.

Le campus Saint Ho

Le projet de Marine Billiard a toujours été de créer une fondation visant à former les futurs talents du cleaning dans les pays en voie de développement et au potentiel touristique fort. L'objectif est de créer une première promotion en France en 2018.

L'environnement

La protection de l'environnement



Les fondamentaux défendus par le Global compact :

- *Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement La position de Saint Honoré Cleaning*
- *A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*
- *A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement*

La position de Saint Honoré Cleaning

- La protection de l'environnement est une conviction profonde de la direction. Réduire notre impact environnemental réduit également l'impact sur les collaborateurs et sur les coûts.

L'impact réduit sur l'environnement

Le développement du nettoyage à la vapeur sèche

En 2016, Saint Honoré Cleaning s'est engagé avec son partenaire Vapodil à développer son offre écologique avec la vapeur sèche.

Cette technique de nettoyage permet de :

- Réduire la quantité d'eau utilisée lors du nettoyage (0,5L par chambre contre 80L en nettoyage conventionnel)
- Réduire l'impact sur les collaborateurs (aucun produit chimique donc risque d'allergie ou d'altération de la peau largement réduit)
- Réduire l'impact sur l'environnement avec la réduction des déchets chimiques reversés dans la nature

En 2017, 50% de nos clients (représentant 50% de nos effectifs) ont accepté, partiellement ou totalement, ce changement de méthode. L'un de nos donneurs d'ordre a ainsi économisé 1,9 million de Litres d'eau (partant du postulat que nous économisons 80L d'eau par chambre nettoyée). En 2018, nous espérons pouvoir développer cette méthode chez 70% de nos clients.

Les bonnes pratiques

Au bureau ou sur les sites, nous invitons l'ensemble de nos équipes à suivre les bonnes pratiques :

- Ne pas laisser les lumières allumées dans les bureaux/ chambres d'hôtels
- Utiliser les balais réservoirs qui évitent l'usage des sceaux et la réduction de la consommation d'eau

Les bureaux SHC ont liés un partenariat avec « les joyeux recycleurs » pour trier les déchets de l'office et d'un des bureaux de nos chefs de site. En fin d'année 2017, nous avons recyclés 25kg.

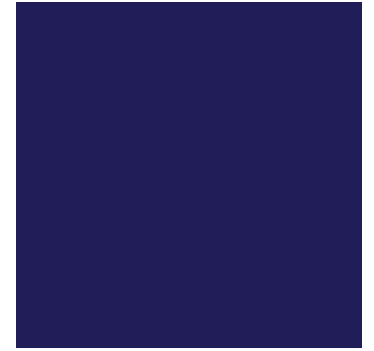
Végétaliser notre environnement proche

Depuis 2017, Saint Honoré Cleaning aura reçu l'autorisation de végétaliser une rue de Paris avec un carré potager. Le programme vise à ramener la nature dans chaque carré de la ville.

La corruption



La corruption



Les fondamentaux défendus par le Global compact

- *Les entreprises doivent lutter contre toute forme de corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et le recel*

La position de Saint Honoré Cleaning

- Saint Honoré Cleaning par sa taille, n'a jamais été confronté à la tentative de corruption.
- Par ailleurs, les cadeaux de l'entreprise à ses clients sont réglementés par un cadre stricte (déjeuners uniquement et aucun diners, cadeau de nouvelle année n'excédant pas 200€)