

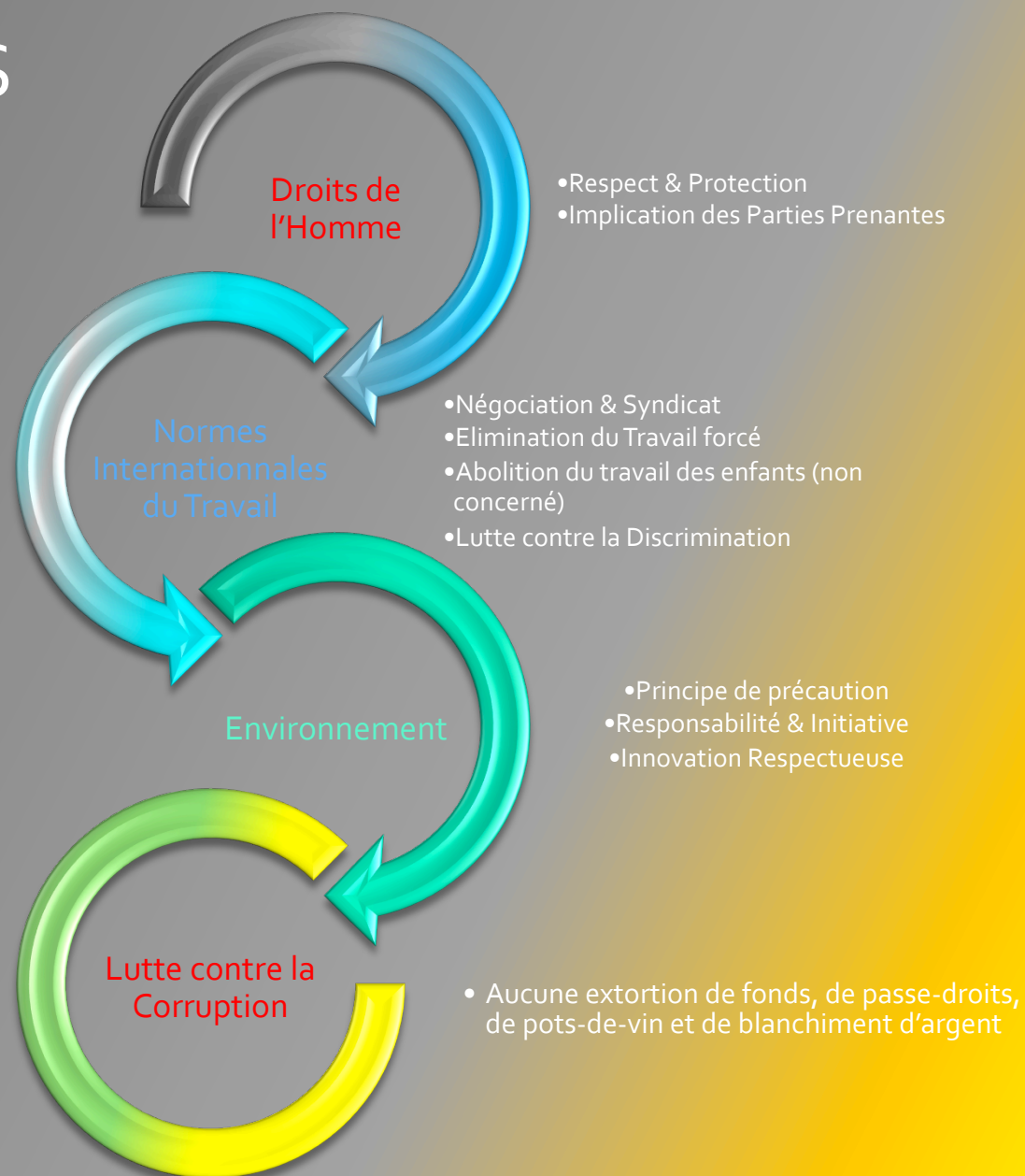
COMMUNICATION SUR LE PROGRES GLOBAL COMPACT 2018



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.





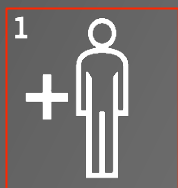
labrenne, entreprise de nettoyage industriel depuis 1986, s'engage au quotidien dans la démarche d'amélioration continue auprès de ses clients, salariés, fournisseurs et toutes les parties prenantes relatives à son activité. Dans le domaine du management et de la qualité cela est confirmé par le maintien du certificat ISO 9001 depuis 2006. Et dans le domaine d'environnement, cela se traduit par le maintien du certificat ISO 14001 depuis 2012. Ces engagements se traduisent par une démarche globale qui s'inscrit dans les axes du développement durable : environnement, social et financier.

Ainsi le 1 mai 2013, nous avons adhéré et signé « le pacte mondial de l'ONU » en communiquant officiellement notre responsabilité, nos engagements mais essentiellement nos actions quotidiennes pour le respect des droits de l'Homme, la lutte contre la discrimination, la cohésion sociale et la responsabilité environnementale. L'entreprise et moi-même nous renouvelons l'engagement pris visant à appliquer et respecter les 10 principes du Pacte Mondial pour 2018; en assimilant les 17 ODD sur les quels nous pourrions agir au travers de notre nouvelle politique 2018-2021 composée de piliers dont la RSE et le DD.

Je soutiens les 10 principes du Global Compact, je m'applique à les faire partager par l'ensemble de mes collaborateurs et à les communiquer à toutes les parties prenantes de l'entreprise **labrenne**.

Philippe CAUSSIN
Gérant **labrenne**

DROITS DE L'HOMME



- Respect et Protection

- ➡ Le Groupe Labrenne s'engage à respecter les droits de l'homme de tous les salariés quel que soit leur fonction tant à l'embauche que tout le long de leur parcours professionnel interne

- ➡ Le Groupe Labrenne poursuit sa politique RSE et va parfois au-delà des obligations et des préconisations tant au niveau de l'embauche, de l'alternance, de la parité, de la formation que de l'écoute, du suivi et du soutien à ses collaborateurs

- Diffusion et application de notre nouvelle Charte Ethique 2017 : Envoie lors des réponses à appels d'offres ou de référencement de fournisseur ainsi qu'un affichage systématique sur les sites clients opérationnels. **Co-signature de notre fournisseur principal de produits d'entretien** avec engagement de réduire de façon significatif les dangers inhérents à leurs utilisation. Ainsi que la recherche et mise à disposition de produits innovants en faveur de la protection des utilisateurs et de l'environnement. Mais aussi sensibilisation des managers, responsable et chef d'équipe.
- Un service commercial soucieux de promouvoir le travail de jour : **18,7% de travailleurs de nuit en 2018 contre 20% en 2017**, l'utilisation de produits et matériels plus sécurisant avec la mise en place pour avril 2018 de suivi statistique des ventes de produits moins dangereux.
- Utilisation d'un outils « RAINS » de gestion prévisionnelle d'embauche, de recrutement, d'accueil, d'intégration (avec livret d'accueil), de suivi (échanges réguliers, entretien en cours de mission, tuteur et compagnon) de fidélisation s'appuyant sur des Procédures et Enregistrements précis. Notre métier est essentiellement féminin aussi cherchons nous à accentuer cette parité qui n'est que de 25% en 2017 dans les instances de gouvernances mais de **57 % de femme au CODIR**. Nos effectifs varient quotidiennement, nous continuons malgré tout à avoir en moyenne, **5,6% en 2016 puis 7,5% en 2017 de jeunes de -26 ans** (en équivalent temps plein) et sur les **1139 embauches en CDI, 10% étaient âgés de moins de 26 ans en 2016**. En 2017, les **alternants représentés 5,5% des embauches**.
- Accession à l'embauche y compris pour les personnes à mobilité réduite avec un taux supérieur à **6% pour 2016 et 2017**.
- Un service Gestion des Compétences avec processus et procédures établies, dédiées à la formation aussi bien en interne qu'en externe gérant + de 986 collaborateurs (en équivalent temps plein). Nous sommes une entreprise précurseurs dans l'élaboration et le déploiement de formations valorisantes avec **une reconnaissance « d'entreprise test » depuis 3 ans par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**. Nous suivons nos statistiques d'accession et de promotion via le plan de formation. **67% des heures de formation engagés en 2016 sont dédiées à de l'alphabétisation soit en 2017, 8013 h**. Nous remplissons largement nos obligations de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage avec une progression d'**alternant de 18,1% en 2016 sur les 10% préconisé**.
- Une personne dédiée à la mobilité interne avec recherche de chantier à proximité du domicile ou pourvoyeur d'heures supplémentaires au contrat ou favorisant le temps plein quand le découpage des sites opérationnels le permet. **En 2017, une personne certifié « animateur de prévention des TMS »**
- Procédure de gestion et personnes dédiées à la reprise du personnel soumis à l'annexe 7 avec suivi informatique des pièces justificatives et des dossiers du personnel à jours
- Réalisation des entretiens professionnels parfois directement sur les sites opérationnels avec proposition d'aide à l'ouverture du CPF
- Un suivi très régulier du DUER impliquant le CHSCT, le service innovation et achat afin de supprimer les produits ou action à risque (suivi statistique des données des FDS) avec la recherche de produits et matériels réduisant voire supprimant ces expositions.
- Des formations et informations régulières programmées quant à la sécurité et la santé avec des formateurs interne dédiés et **250h de formation externe en 2016** avec un **Taux de Fréquence de 31,9% en 2016** inférieur à celui de notre secteur **34,1%**. Nous avons fait appel à la CARSAT suite à la dégradation de ce taux en 2017 pour un suivi personnalisé et la mise en place d'actions appropriées

DROITS DE L'HOMME



- Implication des Parties Prenantes

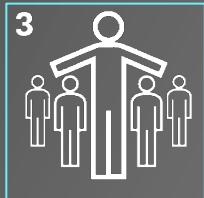
- ➔ La surveillance, l'identification et l'évaluation des impacts et exigences collatéraux avec les Parties Prenantes

- ➔ Le Groupe Labrenne s'engage à communiquer sa Charte Ethique et développer un partenariat éthique et solidaire tel que décrits dans sa Politique RSE

- ➔ La transparence est un de nos nouveaux axes de politique RSE

- Identification des exigences et des impacts notamment de nos fournisseurs, sous-traitant et prestataires avec 1 critère d'évaluation environnemental sur les 5 existants à 4 niveaux en fonction de ses engagements (iso, eco-label) et dispositions (RSE,DD): 26% de nos 281 fournisseurs ont une démarches environnementale.
- Le suivi du fichier central de nos fournisseurs, partenaires et sous-traitants référencés, nous assure que tous les produits ou service achetés sont réalisés conformément aux lois et normes Européennes étant donnés le contrôle de leur provenance (France, Belgique et Espagne). Un audit de notre principal et unique plate-forme d'achat sera déclenché en 2017 suite au passage à la version 2015 de l'ISO 14001 et à l'adhésion à notre Charte Ethique
- Le suivi de l'implication de nos Parties Prenantes à la co-signature de notre Charte Ethique ou à la production de la leur voir à leur adhésion au Global Compact ou à une démarche RSE DD
- La participation de nos clients aux tests produits ou matériels innovants
- Nous sommes évalués sur notre stratégie RSE et notre niveau d'implication par **ECOVADIS (plate-forme de référencement de fournisseur) : Niveau Argent avec 61/100**
- Nous sommes **accompagnés par un cabinet d'expert au niveau du suivi de notre Système de Management Qualité et Environnement, ainsi que par la réalisation de nos audits internes** (siège et site client)

NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL



• Négociation & Syndicat

➔ Le Groupe Labrenne assure à ses représentants syndicaux l'ensemble des droits prévus par la législation française et fait vivre la négociation collective dans l'entreprise grâce à un planning intranet de réunion

➔ Le Comité d'Entreprise œuvre au bien-être des salariés de façon proactive en siégeant à plusieurs commissions

- Protection des élus selon le code du travail et notre Charte Ethique
- Planning des réunions IRP avec diffusion des compte-rendus avec 6 nouveaux accords signés pour 2016 et de nouveaux indicateurs pour 2017
- Panneaux d'affichage aux sièges et sur sites client
- Election des Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et CHSCT avec diffusion des listes par voie d'affichage et dans le livret d'accueil. Leurs implications et le travail réalisé conjointement avec la direction est le baromètre d'une **entreprise impliquée: confère la publication de la CFDT.**

A LA UNE

Votre guide "impôts 2018"

Ordonnances

Assurance chômage

Les services aux adhérents

Agenda social

EMPLOI / FORMATION

VIE AU TRAVAIL

PROTECTION SOCIALE / SOLIDARITÉS

ECONOMIE / DÉVELOPPEMENT DURABLE

SOCIÉTÉ

INTERNATIONAL/EUROPE

DOSSIERS ET TEMPS FORTS

SUR LE TERRAIN

INVITÉ DU MOIS

SPECIAL IMPÔTS 2018

CFDT

LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

VOTRE ESPACE RESSOURCES : OUTILS, VIDEOS & WEB CONFÉRENCE

Vous êtes ici : Actualités > Sur le terrain

CHEZ LABRENNE PROPRETÉ EDS, LA CFDT AUX PETITS SOINS POUR LES AGENTS D'ENTRETIEN

Publié le 29/05/2018
Par Marie-Nadine Etchenhoff

Chez Labrenne Propreté EDS, la CFDT aide les salariés à se former, à obtenir un logement social ou encore à monter un dossier de handicap. De la proximité sur mesure.



Les miettes sur la moquette ou encore les chewing-gums collés au fond de la corbeille à papier, c'est le quotidien des agents d'entretien employés par Labrenne Propreté EDS, prestataire sur 250 sites situés en Ile-de-France. Leur mission : épousseter, passer l'aspirateur et nettoyer les sanitaires dans des immeubles de bureaux, des hôpitaux, des collèges ou des résidences universitaires. « L'effectif se compose à 93 % de femmes, souvent arrivées à un certain âge, sans qualification, et qui veulent retravailler après avoir élevé leurs enfants », relève Nathalie Leblanc, déléguée syndicale CFDT qui forme un binôme avec Doumbé Traoré, également délégué syndical. Nathalie assure une présence régulière au siège de Gennevilliers, reçoit les salariés, les accompagne quand ils sont convoqués pour une raison disciplinaire ou administrative. Doumbé, lui, se consacre au terrain. Il passe l'essentiel de son temps syndical sur les différents sites afin de faire connaissance avec les nouveaux embauchés, discuter des conditions de travail ou intervenir à la demande d'un salarié.

Une équipe CFDT soudée et renouvelée

La médiation se révèle donc être une pratique quotidienne pour cette équipe syndicale soudée, renouvelée à l'occasion des dernières élections, celles de mai 2017. Dans les 250 sites des clients de Labrenne, les agents d'entretien travaillent sous les ordres d'un chef d'équipe. Neuf inspecteurs se répartissent le contrôle des chantiers par zones géographiques. Ils vérifient sur place le bon déroulé des opérations et le respect du cahier des charges. Des malentendus peuvent survenir entre les agents d'entretien et les chefs d'équipe, les inspecteurs ou encore les usagers des locaux. Ils doivent, dans la mesure du possible, être réglés avant que les situations ne s'enveniment. « Les prestations de ménage obéissent à des normes précises, mais pour être agréables à certains clients, il arrive que les chefs d'équipe demandent aux agents d'accomplir des tâches qui ne figurent pas dans le cahier des charges, par exemple dépoussiérer le haut des armoires ou passer l'aspirateur en dehors des jours prévus. Si cela se répète, les agents s'adressent à nous », raconte Mamadou Sané, élu CFDT et chef d'équipe.

Suivi de l'activité de l'entreprise

Les élus CFDT rencontrent chaque mois la direction afin de faire un point sur l'évolution de l'activité. Ces réunions permettent d'ajuster les affectations de personnel en fonction des entrées et sorties de chantier, chaque contrat étant d'une durée moyenne de deux ans. L'avis de la CFDT est pris en compte.

Renouvellement de l'équipe

« Nous avons voulu renouveler l'équipe pour que ça bouge, explique la déléguée syndicale Nathalie Leblanc. Je suis allée les chercher un par un. » Résultat, une équipe rajeunie et hypermotivée. Les responsabilités ont été réparties selon l'intérêt de chacun pour les différents sujets : logement, formation, santé, sécurité... Au total, une dizaine de militants

NORMES INTERNATIONNALES DU TRAVAIL

4



- Elimination du travail Forcé

⇒ Le Groupe Labrenne respecte et s'assure que l'ensemble des dispositions du code du travail. Toute forme de travail forcé ou de travail des enfants est donc inexistante y compris au niveau des achats de produits d'entretien et de matériels. Nous œuvrons dans notre périmètre et à notre niveau à améliorer les conditions de travail.

- Charte Ethique et réunions rappelant le respect des personnes sous toutes ses formes interdisant toute discrimination de quelques natures que se soient, toute pression, poursuite ou persécution à caractère moral ou sexuel ou plus généralement contraire à la loi sous peine de sanction disciplinaire annoté dans notre règlement intérieur
- Charte éthique interdisant l'emploi de main d'œuvre illégale maîtriser par les suivis et contrôles pluridisciplinaire et l'adéquation de nos comptes d'exploitation et facturation
- Guide d'entretien disciplinaire (harcèlement) et numéros des différents interlocuteurs Labrenne à interpeler inscrit sur le livret d'accueil et sur panneaux d'affichages dédiés: **aucun cas depuis 3 ans**
- Nous veillons au respect des cahiers des charges, des plans de prévention concertés, de nos procédures et celles de nos clients: un planning annuel d'audit et de contrôle est établi avec **1650 contrôles annuels et 21 audits y compris sur les chantiers en 2016. En 2017 Le nombres d'auditeurs a doublé, tandis que le nombre de contrôleur a triplé.**
- **Les grilles d'audits et contrôles sur site intègrent les notions de vérification d'absence de travail forcé, de sécurité et protection du salarié. Les audits sont réalisés par un cabinet expert**
- **Un numéro d'appel d'urgence a été créé au sein de la société en complément de la procédure et le numéro d'appel d'urgence dédié a été communiqué. La nouvelle Politique est très claire à ce sujet.**
- Les bulletins de salaires sont remis en main-propre à tous nos salariés sur sites opérationnels afin de favoriser l'échange d'information et de contrôler le respect de notre Charte Ethique aussi bien que notre Charte d'Attitude de Service
- La surveillance de nos fournisseurs y compris la provenance et le respect de la réglementation sur la fabrication, le transport et la distribution de produits chimiques et assimilés.
- Les achats sont réalisés via une plate-forme d'achat travaillant volontairement et essentiellement avec des membres de la Communautés Européennes (France, Belgique et Espagne)

NORMES INTERNATIONNALE DU TRAVAIL

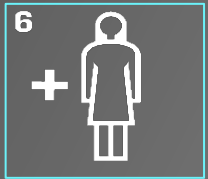


- Abolition du Travail des Enfants

➔ Le Groupe Labrenne s'engage par une Politique des Achats Responsables et par sa Charte Ethique à ne pas faire travailler d'enfant

- Les achats « produits » sont réalisés via une plate-forme d'achat travaillant volontairement et essentiellement avec des membres de la Communautés Européennes (France, Belgique et Espagne). Elle est évalué au même titre que nos fournisseurs et applique notre Politique des Achats Responsables et notre Charte Ethique par un engagement signé
- L'évaluation et la surveillance de la totalité de nos fournisseurs et prestataires via un questionnaire complet voire un audit, a été revue en 2017, pour inclure les exigences et prérogatives de développement durable de notre nouvelle politique: Un nouveau questionnaire d'évaluation devra être lancé sur 2018 intégrant la démarche RSE
- **Sur 1351 commandes passées, 49 litiges** ont été déclenchés liés notamment à des différences tarifaires sur certains produits et sur le refus d'augmentation des fournisseurs de linge: **76,34% des litiges ont été clôturés** sur l'année.

NORMES INTERNATIONNALE DU TRAVAIL



- Lutte contre la Discrimination

⇒ Le Groupe Labrenne a établi un schéma unique de recrutement permettant de répondre à des besoins nouveaux ou d'assimiler des salariés issus de transfert conventionnel

- Procédure de recrutement avec enregistrement dans la base de donnée et enrichissement des dossiers du personnel. Utilisation de notre outils « RAINS3 pour optimiser le besoin jusqu'à l'intégration
- Parcours d'intégration avec livret d'accueil et suivi tuteur
- **Embauche de personne handicapé supérieur ou égal à 6% pour 2016 et 2017**, avec une réflexion toujours en cours sur la relance de l'emploi ou tout du moins sur la valorisation de déclaration du handicap
- Partenaire du réseau d'intégration de prescription (pôle emploi, APEC, missions locales, Cap Emploi, Espaces Insertion, service de développement territoriaux...)
- Accession à la formation y compris diplômante reconnu par le RNCP
- Accord intergénérationnels avec embauche de 10 % de jeunes de moins de 26 ans et 13 % des heures de formation dédiés aux salariés de plus de 55 ans.

ENVIRONNEMENT



- Principe de Précaution

➔ Le Groupe Labrenne joue un rôle de porte-parole au niveau de ses clients et se doit de montrer l'exemple tant au niveau du tri et de la valorisation de ses déchets que dans le suivi énergétique et le bilan carbone. A ce titre nous renouvelons nos certificats ISO 9001 et 14001 incluant notre veille réglementaire et nos plans de progrès incluant les réflexions mondiales sur l'environnement

- Nous proposons la gestion du tri et la valorisation des déchets selon des procédures en lien avec notre certification environnementale ISO14001 et à minima le respect du tri instauré et en vigueur
- Toutes nos formations comportent un module de base commune comprenant les éco-gestes et une sensibilisation à l'environnement. Il en est de même pour le livret d'accueil
- Nous nous engageons à utiliser au moins 30% de produits éco-labélisés ou équivalent et 100% de chiffonnettes réutilisables; nous avons rencontré non pas une baisse de l'utilisation mais une problématique de suivi dans le sens où les produits non respectueux de l'environnement sont remplacés par des produits moins concentrés tant en volume qu'en conditionnement.
- **L'engagement de la société vis à vis de l'environnement est très clair puisque dès 2017, les recherches de produits et matériels innovants a permis de réduire considérablement le stockage ainsi que les déchets potentiels chez nos clients puisque repris par le fournisseur via notre plate-forme d'achat.**
- **En 2018, les produits référencés les plus consommés sont proposés sans pictogramme et/ou concentrés avec le double de référencement de produits éco labélisés. Avec un suivi statistique par secteur de l'augmentation de ces consommations**

ENVIRONNEMENT

- Responsabilité & Initiative

➔ Le Groupe Labrenne tient à inclure ses clients et ses fournisseurs dans sa démarche environnementale tant au niveau de la communication de ces politiques que dans la recherche et la mise en place de technique innovante



- Nous avons effectué un bilan carbone et un bilan énergétique en dégagant des pistes de progrès concernant un sas d'entrée, un réglage des pompes à chaleur et l'éclairage LED. Néanmoins, le bâtiment datant de 2008 et les coûts relativement élevés pour un gain énergétique plus que modéré, nous oblige à patienter. Seul l'éclairage LED sera déployé au fur et à mesure du remplacement des ampoules.
- Suite à un problème informatique nous n'avons pu avoir les statistiques de nombre d'impression par personne souhaité l'an dernier. **Nous resterons donc sur une consommation moyenne de ramette comprise entre 70 à 85 kg consommées par an et par salarié.**
- Nous suivons annuellement nos consommations mais le vrai travail est aussi auprès de nos clients (nous analysons nos impacts environnementaux pour les réduire comme avec l'utilisation de matériels recyclés ou recyclables, moins consommateur d'eau (vapeur sèche) et moins énergivore (innovation technologique de notre fournisseur)

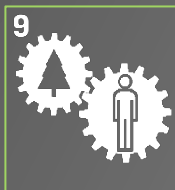
>> d'eau (786 m3 en 2017 contre 1500 m3 en 2016)

>> d'électricité (213205 kW en 2017 contre 308420 kW en 2016) diminution avec l'installation de LED, l'extinction programmée, des lampes à détection mais surtout une meilleure maîtrise de notre clim réversible avec l'aide de notre installateur

>> le carburant n'est pas à lui seul représentatif aussi réalisons nous l'analyse du cycle de vie de notre parc de véhicule pour dégager des suivis raisonnés prenant en compte l'utilisation de ressources pour fabriquer le véhicule mais aussi pour le détruire; si bien que nous préférons garder nos véhicules sur 5 ans avec procédure d'alerte de surconsommation et plan prévisionnelle de réparation et d'entretien.

- Nous avons mis en place une Politique d'Achat Responsable visant à réduire l'utilisation de produits chimiques (à minima les phrases de risques), à promouvoir l'éco-conception, à étudier le cycle de vie afin de réduire les déchets (produits concentrés), favoriser la proximité ou limiter le nombre de livraisons et donc la production de GES et privilégier les fournisseurs qui ont une démarche environnementale (critère d'évaluation): **84 % de nos fournisseurs répondent favorablement et la moitié sont au-delà de notre seuil d'exigence en 2016 et 91% en 2017**
- Notre questionnaire fournisseur a été revu afin d'identifier leur engagement environnemental voire même leur démarche de développement durable ou de responsabilité sociétale. Certains de nos fournisseurs dont notre plate-forme d'achat de produits s'engage à nos côtés adhérant à notre Politique d'Achat Responsable (co-signataire) et nous a permis d'ores et déjà de diminuer notre espace de stockage, les déchets initiés mais aussi le nombre de déplacements.

ENVIRONNEMENT



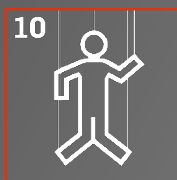
- Innovation Respectueuse

➔ Le Groupe Labrenne s'engage à prendre en compte systématiquement l'aspect environnementale dans la technique, le produit ou le matériel au niveau de la vente de ses services ou de ces achats tant au niveau du renouvellement que des nouveautés

- Une personne est dédiée à la recherche d'innovation aussi bien au niveau des produits que nous utilisons (produit concentré, emballage biodégradable, pulvérisateur unique et réutilisable, parfum naturel) que au niveau du matériel (utilisation de composant recyclé, utilisation d'action mécanique plutôt que chimique, batterie moins agressives pour l'environnement). Un suivi de ces innovations permet de connaître la quantité potentielles à déployer et le nombre potentiel de site/client concerné.
- Nous faisons participer nos clients aux tests portant sur nos innovations afin de faire tomber les idées reçues; de partager nos connaissances en tenant compte de leurs contraintes et de leurs exigences; trouver des compromis pour préserver l'environnement par exemple l'utilisation d'une machine à cirer avec disque abrasif supprimant la cire liquide, le nettoyage des sols avec de l'eau adoucit pour éviter les traces de calcaires et donc de produits anti-calcaire, **et en 2017 l'analyse du cycle de vie de la prestation et donc de la gestion du déchets mais aussi le stockage**
- Nous avons créé un suivi statistique des phrases de risques associées au FDS de tous nos produits chimiques afin de réduire le nombre de classe*, ou tout du moins le degré de danger de cette classe tant au point de vue environnementale que pour les dangers physiques ou les dangers pour la santé. Ce qui nous a amené à réfléchir à diminuer l'exposition à ces risques tel que des conditionnements ne permettant aucun contact avec l'utilisateur avant dilution (sachet hydrophile, opercule percé par le contenant) **en 2017, nous allons plus loin puisque nous présentons des produits pour le sol et de désinfectant sans pictogramme**

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- Aucune extorsion de fonds, de passe-droits, de pots-de-vin et de blanchiment d'argent



⇒ Le Groupe Labrenne exige l'implication de tous ses Responsables et Acteurs économique interne et veille au respect de ses procédures par des suivis et contrôles croisés de ses dépenses et offres de services

- Diffusion et application de la Charte Ethique Labrenne avec rappels des règles lors de de COPIL ou CODIR et déclinaison dans la Charte Attitude de service
- Identification des différentes sollicitations apparentées à de la corruptions et modes de réponses associées. Dans le cadre du passage à la version 2015 de l'ISO 9001 et 14001, **une analyse du risque d'exposition ainsi que les moyens de maitrise associés à différents niveau de management a démontré que le risque était faible. Nous avons par ailleurs fait réaliser un audit de notre service administratif et financier par nos CAC afin de réduire totalement le risque**
- Règlement intérieur (paragraphe 10.1 et 10.2) présentant les sanctions possibles et mentionnant (paragraphe 3.2) « accès aux locaux de travail que pour l'exécution de son contrat de travail »
- La procédure de gestion des contrats précise le conteste, les documents d'enregistrements officiels et obligatoires à usiter, l'implémentation des comptes d'exploitation ainsi que les différents contrôles croisés et validations internes nécessaires. Notre processus de facturation vérifie l'adéquation des sommes facturées avec les données saisies **Nous avons par ailleurs fait réaliser un audit de notre service administratif et financier par nos CAC afin de réduire totalement le risque; les actions sont en cours. Elles sont étroitement lié à la formalisation d'u processus Administratif et Financier**
- Double validation de la direction au-delà d'un certains montant
- Suivi mensuel de tous les indicateurs financier, qualité, environnement et performance en CODIR avec déclenchement t de plan d'action si nécessaire
- La nouvelle loi sur la protection des données nous permet de gérer plus efficacement les risques puis nous ne sommes pas limité à identifier et évaluer les risque aux seules données personnels: **l'élaboration de fiche de données d'entrées et de sorties de processus ciblée uniquement sur l'interactivité nous a permis de détecter les éléments risqués non soumis encore à contrôle ou validation**

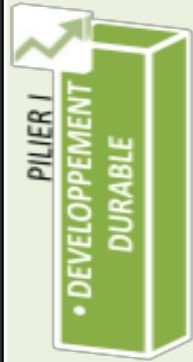
Notre nouvelle politique prend en compte les ODD sur lesquelles nous pouvons œuvrer



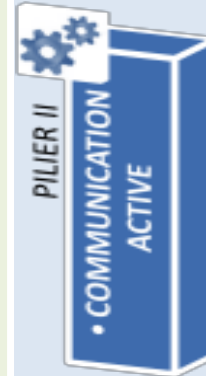
Le Groupe Labrenne évolue au sein de petites entités jusqu'aux entreprises du CAC40 y compris les EPIC, chaque jour nous intervenons sur plus de 1500 sites soit plus de 4000 hectares. Notre métier implique une Responsabilité Sociale voire Sociétale:

- Nous accompagnons voire nous proposons, à notre niveau, une démarche environnementale grâce à notre Politique d'Achat Responsable, notre Charte Ethique, nos formations aux Eco-gestes et au respect du tri, à notre recherche constante de produits et matériel innovants, à l'utilisation de produits éco-labellisés...
- Nous nous devons d'informer voire de ré-éduquer les utilisateurs à la consommation raisonnée et raisonnable
- Nous assurons à nos collaborateurs un dialogue à travers notre système de management de proximité, ainsi qu'avec des personnes et services dédiés à la formation (y compris les bases élémentaires de compréhension), au handicap, à la mobilité interne... Nos services Sécurité et Innovation contribuent à prévenir et garantir la qualité de vie au travail
- Nous favorisons l'insertion de personnel en difficulté (liée à une situation familiale, professionnelle et/ou physique pouvant être handicapante) et en permettant l'accès (ou le retour) à l'emploi de personnes en situation d'exclusion.
- Nous suivons et réévaluons les investissements et les coûts d'exploitation par la prise en compte des économies réalisées au titre des éco-gestes, des consommations énergétiques ou de l'anticipation des risques

Politique & Stratégie 2018-2020



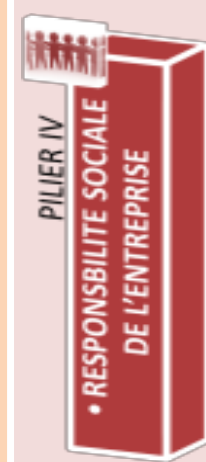
AMBITIONS	TRANSFORMATIONS
Réduire notre empreinte Environnementale	Maitriser nos émissions de CO2 et nos consommations énergétiques
	Réduire nos déchets
	Impliquer nos agents
Impliquer nos parties intéressées, nos clients et nos fournisseurs	Utiliser 80% de produit et matériels en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement
	Développer une relation durable avec nos Parties Intéressées et fournisseurs
	Etre force de proposition sur du matériel et produits EFFICACES respectant ou réduisant les effets néfastes sur l'environnement
	Etre force de proposition de leur gestion des déchets



AMBITIONS	TRANSFORMATIONS
Communication plurilatérale efficace et juste	Déterminer les types de communication et les cibles associées
	Maitriser nos communications
	Faciliter la communication et le partage d'information
Communiquer pour écouter et agir	Connaitre l'impact de nos communications
Etre promoteur de nos engagements	Gérer le retour d'information sur nos communications
	Partager ou déployer nos démarches






AMBITIONS	TRANSFORMATIONS
Etre plus réactif	Analyse du cycle de vie
	Réduire le temps d'installation de nouveau chantier
	Maîtrise des coûts et renforcer achat responsable
Anticiper les charges	Analyse du risque à long terme de la reprise du personnel
	Identifier les cycles anormaux et périodes à risque
Satisfaire le client	Etre force de proposition
	Réduire le délai d'action suite à une demande ou mécontentement ou réclamation
	Fidéliser
Progression du CA et de la rentabilité	Développer le CA
	Améliorer l'offre



AMBITIONS	TRANSFORMATIONS
HONNETETE Structurer, promouvoir et faire appliquer notre RSE en toute transparence	Promouvoir la transparence et communiquer nos engagements
	Impliquer nos Parties Intéressées et fournisseurs ou Satisfaire leur politique RSE
EQUITE Respecter nos collaborateurs	Favoriser la diversité
	Gérer l'égalité des chances et la qualité de vie au travail
INTEGRITE Protéger nos collaborateurs	Sécuriser l'environnement professionnelle
	Lutter contre la corruption, complicité et travail illicite
	Lutter contre le harcèlement et toutes formes de discrimination
	Respecter notre adhésion aux principes de l' ONU et GLOBAL COMPACT FRANCE

Politique & Stratégie 2018-2020

PILIER I FIDELISATION / DEVELOPPEMENT	AMBITIONS Réduire notre empreinte Environnementale Impliquer nos parties intéressées, nos clients et nos fournisseurs	TRANSFORMATIONS 	PILIER II • MAITRISE DES ACTIVITES	AMBITIONS Communication plurilatérale efficace et juste Communiquer pour écouter et agir Etre promoteur de nos engagements	TRANSFORMATIONS 
PILIER III • PERFORMANCE ECONOMIQUE	AMBITIONS Etre plus réactif Anticiper les charges Satisfaire le client	TRANSFORMATIONS 	PILIER IV • DEVELOPPEMENT DES EQUIPES	AMBITIONS HONNETETE Structurer, promouvoir et faire appliquer notre RSE en toute transparence EQUITE Respecter nos collaborateurs INTEGRITE Protéger nos collaborateurs	TRANSFORMATIONS 