

Rouen, le 18 juin 2018

Lettre d'engagement du Président



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.

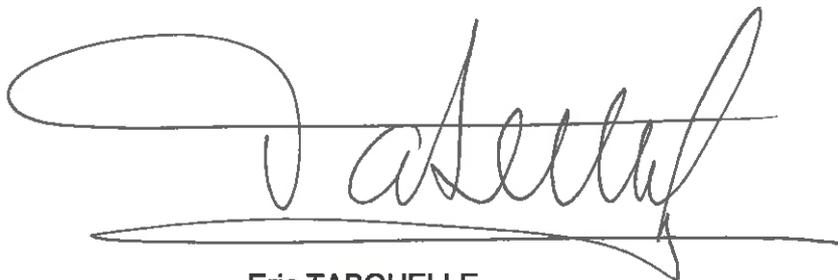
Nous avons aujourd'hui le plaisir de publier notre 3^{ème} Communication sur le Progrès pour exprimer notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies : Droits de l'homme, Droits du travail, Protection de l'environnement et Lutte contre la corruption. Cet exercice de responsabilité et de transparence rend compte publiquement des différentes démarches conduites par Helpévia au cours de l'année 2017.

L'adhésion au Global Compact et notre politique RSE constituent pour notre Entreprise un véritable levier de performance et un outil de progrès.

Les membres du Comité de Direction ainsi que tous nos collaborateurs y sont d'ailleurs régulièrement sensibilisés. Au quotidien, nous nous attachons à faire progresser tous ces principes dans notre stratégie, nos modes opératoires et nos relations avec nos différentes parties prenantes.

Cet engagement nous semble essentiel pour soutenir les objectifs des Nations Unies. C'est pourquoi, nous renouvelons notre adhésion à ses valeurs et déclarons poursuivre nos actions en faveur du Pacte Mondial et à en faire la promotion dans notre sphère d'influence.

Très cordialement.



Eric TABOUELLE,
Président Directeur Général.



Communication sur le Progrès n°3

le 18 juin 2018

Les points marquants de 2017

Engagé depuis 7 ans dans une démarche RSE, Helpévia a déployé son deuxième plan d'actions en septembre 2017. Ce dernier a été élaboré suite au bilan d'un plan de plus de 50 actions déployées sur 4 ans. Une analyse a été menée par le groupe de travail pilote conjointement avec le Comité de Direction. Notre référentiel reste l'Iso 26000 et ses 7 questions centrales. Les 10 principes du Global Compact ont été également intégrés pour poursuivre cette démarche de progrès.

Une base documentaire sur 11 thématiques est désormais en ligne : bilan des émissions de gaz à effet de serre et le bilan carbone, la gestion de l'air, de l'énergie, des déchets et des effluents, la toxicité des produits, la qualité de vie au travail... Cette base, à la fois réglementaire, économique et un retour de bonnes pratiques est à disposition de notre réseau d'adhérents pour les accompagner dans leur démarche RSE. C'est un véritable outil d'information grâce à un moteur de recherche. Des alertes auprès de chaque administrateur en interne garantissent sa mise à jour régulière.

Droits de l'homme et droits du travail (Principes 1 à 6)

➤ Actions réalisées auprès de nos collaborateurs

Au-delà du strict respect des textes réglementaires français et de notre convention qui garantissent le respect des droits de l'homme et l'application des droits du travail, nous poursuivons nos actions pour :

- Développer les compétences de nos collaborateurs
- Augmenter notre attractivité à l'embauche
- Mieux intégrer les nouveaux embauchés
- Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche
- Sensibiliser et former aux enjeux du Développement Durable et de la RSE

De façon à objectiver toute embauche, les entretiens de recrutement sont menés par au moins 2 voire 3 personnes différentes. Une grille de critères les guide dans leur évaluation et une synthèse est faite en commun. Toute embauche est validée uniquement si la totalité des avis est favorable à celle-ci.



A son embauche, chaque nouveau collaborateur se voit attribué un tuteur. Ce dernier devient son interlocuteur privilégié pour toutes questions liées au fonctionnement de l'entreprise, ses codes, le secteur d'activité, le métier, etc. Ses missions sont bien souvent différentes de manière à encourager une transversalité de relation, sans aucun frein de nature hiérarchique. Le tuteur échange à différentes étapes du parcours d'intégration avec le Directeur des Ressources Humaines pour évaluer la bonne intégration et cerner les éventuelles difficultés rencontrées.

Une enquête est menée annuellement pour apprécier l'évolution de la satisfaction des collaborateurs et de mesurer leurs attentes sur différents items tels que leur mission, leur charge de travail, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la qualité de leur poste de travail etc. Les retours sont analysés avec les IRP et en Comité de Direction. Des actions correctives peuvent être engagées pour des pistes de progrès.

Conjointement, il a été proposé à chaque salarié la possibilité de disposer d'

- Un repose pied pour une bonne circulation sanguine au niveau des jambes ;
- Un tapis de souris avec repose poignet pour limiter le syndrome du canal carpien ;
- Une lampe de bureau LED pour éviter un éclairage trop faible ou trop agressif pouvant provoquer de la fatigue visuelle.

De manière à créer échanges, cohésion et convivialité, 5 évènements ont été programmés en interne pendant l'année 2017: Mardi Gras, concours de pâtisserie, Who's Who, Père Noël Mystère, Dessert de Noël.

Enfin, la publication de la COP reste une opportunité pour communiquer sur notre engagement et nos actions pour respecter les 10 principes du Global Compact. Un temps est dédié à cet effet lors de notre réunion générale annuelle.

Indicateurs

100 % des nouveaux collaborateurs ont eu une présentation de notre démarche RSE lors de leur intégration avec un focus particulier sur le Global Compact.

93 % des membres des équipes Marché ont suivi une formation complémentaire métier.

70 % des équipes ont participé aux évènements d'animation interne.

Engagement

Nous avons constaté que les équipes support ne se sentaient pas suffisamment concernées par la démarche RSE de l'Entreprise. Des démarches ont été planifiées pour les sensibiliser et les engager à s'impliquer sur des actions concrètes en lien avec leurs missions.

➤ **Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents**

Bien que la Défense des Droits de l'Homme soit encadrée par la loi sur le territoire français, nous accordons une attention toute particulière aux sous-traitants et aux filiales à l'international des industriels interrogés lors de nos appels d'offres. Dans notre questionnaire Développement Durable visant à évaluer leur démarche, nous avons maintenu un item « Droits de l'homme » avec des questions portant sur leur vigilance au respect des droits de l'homme, du travail des enfants, de l'égalité homme/femme lors du choix de leurs sous-traitants ou dans la gouvernance de leur(s) filiale(s).

Indicateurs

Les indicateurs de performance notamment économiques qui étaient annoncés pour 2017 n'ont pas encore été établis. Complexes à calculer, ils doivent être réalistes et pertinents pour aboutir à l'effet escompté.

Engagement

Les sondages effectués lors de différentes réunions laissent apparaître un intérêt de nos interlocuteurs adhérents pour le Développement Durable mais sans engagement affirmé à l'intégrer dans leur processus de décision. La raison est-elle une mauvaise connaissance du sujet ? Au-delà des données économiques et budgétaires que nous pourrions leur apporter pour les convaincre, nous réfléchissons à communiquer autrement pour mieux les sensibiliser et les impliquer dans cet engagement.

Parallèlement, nous souhaitons insister auprès des établissements de santé, sur l'importance de la qualité de vie au travail et au-delà de la qualité voire de la performance du travail qui en découlent. Bien que nombreux à en avoir conscience, nous avons programmé un cycle de réunions en 2018 pour structurer, enrichir leurs démarches.

Environnement (Principes 7 à 9)

➤ **Actions réalisées auprès de nos collaborateurs**

Le tri des déchets bien qu'encouragé sur notre territoire ne bénéficie pas d'un ramassage sur site. Aussi, nous nous sommes convenus avec notre société de ménage qu'elle prenne qu'elle assure l'enlèvement de ces déchets. Différentes poubelles ont donc été installées pour simplifier le tri et une information dédiée diffusée auprès de nos équipes de manière à optimiser ce tri sélectif.

A l'occasion de notre journée annuelle Développement Durable, les collaborateurs ont pu visionner le film « Demain » de Cyril Dion et Mélanie Laurent. Notre objectif était de valoriser des initiatives de dix pays, face aux défis environnementaux et sociaux de notre époque. Un débat après chaque séance a permis à chacun de s'exprimer sur son ressenti sur le sujet. Nous avons mis à profit ces temps d'échanges pour revenir sur quelques fondamentaux en matière de protection de l'environnement.



Indicateurs

41 vidéo conférences ont été organisées au cours de l'année écoulée.

Nous avons pour projet de mesurer l'impact de ces réunions à distance sur la réduction du bilan GES déplacements mais celui s'avère trop complexe à calculer (diversité géographique des participants, multiplicité des moyens de transports et un travail chronophage en comparaison du bénéfice attendu).

Engagements

Poursuivre les actions de sensibilisation à la protection de l'environnement lors d'un évènement interne dédié Développement Durable.

Suivre, maîtriser et encourager le tri de déchets au niveau de notre siège social.

➤ **Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents**

Les actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents l'ont été essentiellement grâce à la mise en place des questionnaires DD qui nous permettent d'évaluer les démarches de nos fournisseurs lors des appels d'offres.

Nous valorisons tout particulièrement :

- La conception des emballages primaires, secondaires, de transport : matériaux recyclés, recyclables ou leur réduction, leur reprise...
- Les remises sur facture pour encourager des commandes et des livraisons groupées
- Les conceptions de matériel visant une consommation limitée d'énergie (eau, électricité...),
- Les parcs automobiles à faible impact carbone et les formations d'éco-conduite dispensées aux équipes commerciales.

Les démarches en matière d'environnement tout comme sur les aspects sociétaux que nous menons ont été recensées fin 2017 dans un document de synthèse que nous avons diffusé auprès de notre réseau d'établissements de santé. Cette synthèse poursuit leur sensibilisation et peut leur donner des pistes concrètes pour des mises en pratique dans leur établissement. Ces informations sont susceptibles d'enrichir leur certification HAS pour les critères liés au Développement Durable.

Ce document est disponible sur notre site internet.

Notre nouveau plan de communication a désormais intégré un volet RSE. Des articles sont régulièrement publiés dans notre News bimestrielle éditée à 7.000 exemplaires et des supports spécifiques ont été conçus pour nos salons professionnels.



Indicateurs

Au cours de l'année 2017, 4 publications d'article dans nos cinq News diffusées en externe (7.000 exemplaires) et 1 article dans chaque édition de notre journal interne.

Nous avons formé 100 % de nos responsables régionaux pour assurer la promotion du travail du groupe tripartite sur les produits d'entretien et notamment leurs impacts sur l'environnement,

A ce jour, 100 séries de livrets ont été diffusés.

Engagements

Nous poursuivons le suivi de l'évolution de la maturité des marchés et de nos adhérents en RSE et notamment les enjeux environnementaux. Nous avons constaté que nos critères devaient être plus précis de façon à dégager des indicateurs plus significatifs. Une réflexion va être menée avec les équipes Marchés pour être plus pertinents dans nos approches.

Lutte contre la corruption (Principe 10)

➤ Actions réalisées

Notre code de déontologie est publié depuis 2013 et est désormais opposable à toutes nos parties prenantes.

Le principe de lutte contre la corruption est explicite dans l'expression du principe général de probité (extrait de notre Code de Déontologie) :

« Helpévia entend par probité le respect scrupuleux de ses valeurs, de ses engagements, de son éthique professionnelle. C'est ce respect attentif qui garantit notre professionnalisme et par lequel nous souhaitons nous différencier.

De façon à l'intégrer dans les pratiques métiers de nos salariés au quotidien,

Chaque collaborateur Helpévia a ce devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles, devoir qui se fonde sur le respect du présent code de déontologie et doit s'exprimer par un effort continu à le faire respecter.

Par exemple, le collaborateur Helpévia ne doit tirer aucun avantage personnel de l'exercice de sa fonction. »

Helpévia reste à ce jour le seul groupement d'achats à avoir adopté un code de déontologie et à le publier. Il reste un des piliers de notre métier d'intermédiaire qui doit garantir la transparence de nos pratiques professionnelles aux industriels qui répondent à nos appels d'offre et aux établissements de santé qui nous confient la négociation et le suivi de leurs achats.

Pour que ce code ne reste pas qu'un document administratif signé à l'embauche, une rubrique a été ajoutée au support de l'entretien annuel. Une discussion à son sujet est donc ouverte à chaque entretien et les managers sont en mesure de rappeler la pertinence de son existence dans nos pratiques.

Questions incluses dans le formulaire :

- Avez-vous été confronté(e) à une question relevant de notre déontologie ?
- Si oui, comment l'avez-vous traitée ?



Indicateurs

La rubrique à propos du code de déontologie n'a été inscrite qu'en 2018 dans le guide d'entretien annuel. Une analyse des réponses n'est par conséquent pas disponible dès aujourd'hui.

Engagement

A l'issue des entretiens annuels de l'ensemble des salariés, une analyse des difficultés rencontrées pour le respect du code de déontologie sera faite. En fonction des résultats, des actions correctives seront déployées si besoin.