

# Communication sur le progrès

14/04/2017 - 14/04/2018



## Sud Béton & Logistique

# Lettre d'engagement

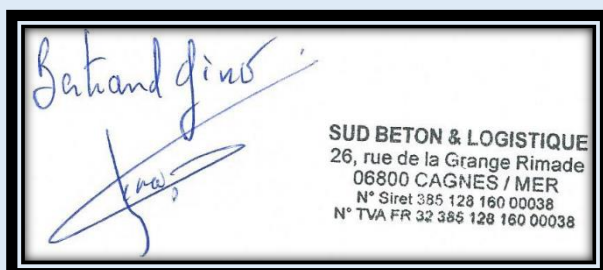
En accord avec les valeurs fondamentales portées par Sud Béton et Logistique, nous nous reconnaissons dans les démarches du Global Compact des Nations Unies. Fiers de participer à ce mouvement mondial, nous nous engageons à axer notre stratégie et les opérations qui en découlent sur les principes universels relatifs aux droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Cette démarche s'inscrit dans une réelle volonté de développer notre entreprise de façon citoyenne et responsable, toujours dans le respect de nos valeurs fondatrices. Dans ce contexte, notre Entreprise s'appuie sur les Hommes et les Femmes qui en constituent les forces vives et sont le fondement même de nos valeurs.

Dans cette seconde communication sur le progrès, nous tirons enseignements des résultats de nos dernières actions et proposons de nouvelles mesures afin d'œuvrer à l'intégration du Pacte Mondial au sein de notre organisation.

Parce que le futur se construit sur le présent, et dans un souci d'amélioration continue, nous expliciterons les mesures envisagées pour l'avenir.

Parce que l'écoute et le partage sont les fondements de l'échange et de la collaboration nous nous engageons à partager et diffuser ces actions avec nos parties prenantes en utilisant nos principaux canaux de communication.



# **Sud Béton et Logistique en quelques mots**

## **NOS VALEURS**

Parce que construire et affirmer une vision nouvelle autour des notions « transports » et « environnement » c'est nourrir un projet porteur de sens,

Parce que préserver la qualité de vie des riverains et participer au développement de notre territoire, tout en respectant les écosystèmes est un enjeu,

Parce que nous sommes convaincus que l'écoute, le dialogue, le partage, et l'information transparente sont les préalables sociaux indispensables au développement de nos projets,

Parce que nos collaborateurs sont au cœur du fonctionnement de notre société,  
Parce que mobiliser et fédérer autour de valeurs communes sont les clés de l'efficacité,

Parce qu'engagés depuis plusieurs années dans la voie du développement durable, nous tenons à renforcer cette démarche,

Sud Béton et Logistique assume désormais pleinement son rôle d'entreprise éco-citoyenne, dans un secteur souvent pointé du doigt.

## **LE MODELE ECONOMIQUE**

Nous intervenons depuis plus de 34 ans sur le vaste marché du transport de produits en benne. Sud Béton & Logistique est spécialisé sur des segments spécifiques (transports de granulats, de produits de récupération, de blocs) et travaille étroitement avec des partenaires aussi différents que les grands donneurs d'ordre du BTP, les collectivités territoriales ou les petites entreprises. Au-delà de la gestion des opérations logistiques, il s'agit d'apporter à nos clients un service personnalisé offrant plusieurs avantages compétitifs : coûts globaux optimisés, informations accessibles immédiatement, service client approprié et fiabilité des opérations.

## LE MOT DU DIRIGEANT

Notre entreprise est engagée depuis plusieurs années dans une politique sociétale axée sur trois défis à relever :

- La défense de l'environnement, avec la diminution des émissions de CO2 ;
- Le défi économique, en réduisant les coûts, notamment de carburant ;
- L'implication sociale, en formant nos chauffeurs à l'éco-conduite afin de diminuer les risques d'accidents et de stress.

Sud Béton & Logistique a défini les grands axes de sa politique RSE et s'inscrit dans une démarche éthique d'amélioration continue de ses processus et de communication avec ses parties prenantes.

L'entreprise attache un poids très important au respect de la loi dans ses relations en interne comme en externe. Conscients de l'impact sur l'environnement que peut avoir notre société nous avons opté en premier lieu pour une mise en œuvre de la Charte CO2. (1ere entreprise de transports en PACA à l'avoir adoptée).

Sud Béton et Logistique exprime des valeurs fortes et bienveillantes vis-à-vis de ses collaborateurs. Le déploiement d'un management durable (au sens de la RSE, il s'agit d'investir d'avantage dans la gestion sociale) renforcerait d'autant plus l'engagement et la motivation des salariés.



# Rappel des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

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

## **DROIT DU TRAVAIL**

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

## **ENVIRONNEMENT**

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

## **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.**

# **DROITS DE L'HOMME**



L'organisation connaît les risques liés aux droits de l'homme de son secteur d'activité, et a identifié ses impacts sur les droits fondamentaux.

## **Contribuer à la bonne santé publique, principe essentiel des Droits de l'Homme et facteur de développement économique et social sain**

Parce que le bien-être et la compétence de nos collaborateurs conditionnent leur motivation, nous travaillons à promouvoir l'égalité des chances, à lutter contre les discriminations et à assurer des conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur sécurité.

## **ACTIONS MENÉES :**

### **Une recherche d'information réglementaire rigoureuse**

Afin de se tenir au fait de toutes nouvelles directives du code du travail et de la convention nationale des transports routiers, nous mettons en place :

- ▶ Un système de veille documentaire
- ▶ Une participation active aux grands événements relatifs aux transports routiers via la FNTR (Vice-Président 06).

### **Un parcours d'accueil sur mesure**

Les nouveaux embauchés sont rapidement intégrés dans l'entreprise grâce à notre livret d'accueil et à un système actif de tutorat interne.

- ▶ Les tuteurs restent les interlocuteurs privilégiés tout au long du parcours d'intégration
- ▶ La formation initiale s'opère en entreprise par le transfert de compétences
- ▶ Prise d'autonomie progressive des nouveaux chauffeurs

### **S'approprier le manuel conducteur**

- ▶ Il décrit les éléments nécessaires à la bonne connaissance des droits et devoirs du métier de chauffeur poids-lourds. Nous rappelons régulièrement (notes de service et textos) les règles de sécurité et les équipements obligatoires.

### **Concilier bien-être et sécurité**

- ▶ Nos camions sont équipés de postes de conduite ergonomiques, de boîtes de vitesse automatique et de bâches électriques, afin de proposer à nos chauffeurs un outil de travail qu'ils peuvent s'approprier avec plaisir.

### **Intégration de collaborateurs atypiques**

Notre entreprise se veut accueillante envers tous les publics et cherche à enrichir la diversité des profils de ses collaborateurs.

- ▶ Recrutement de femmes chauffeurs-routiers dans un milieu traditionnellement masculin

- ▶ Intégration de publics en difficulté (RSA, sortie de prison)
- ▶ Embauche de jeunes (par ex. contrats de génération)
- ▶ Maintien de l'emploi de seniors
- ▶ Emploi de travailleurs handicapés

## INDICATEURS DE PERFORMANCE N-1

▢ **1,47% masse salariale** notre budget de formation annuel, soit 5 jours/ 35 heures par an et par chauffeur.

▢ **6,3 années** d'ancienneté pour plus de 92% de nos collaborateurs : nous sommes fiers de leur fidélité et de la confiance qu'ils accordent à l'entreprise.

▢ **100% CDI** parmi nos collaborateurs, c'est la règle pour notre entreprise.

## INDICATEURS DE PERFORMANCE N

▢ **2% masse salariale** notre budget de formation annuel.

▢ **5,3 années**, c'est la moyenne d'ancienneté de nos collaborateurs. Malgré un recrutement plus important en 2016 et 2017.

▢ **100% CDI** parmi nos collaborateurs, c'est la règle pour notre entreprise.

▢ 2 nouvelles conductrices et 1 travailleur handicapé nous ont rejoins.

## NOUVEAUX AXES D'AMÉLIORATIONS :

L'entreprise Sud Béton et Logistique dispose d'une richesse essentielle que représentent plusieurs dizaines d'hommes et de femmes qui travaillent jour après jour à l'accomplissement des missions de transport qui nous sont confiées. Ces personnes méritent notre respect et notre considération.

De fait, la Prévention Santé et Sécurité de chacun de nos salariés et collaborateurs est pour nous un enjeu important, une préoccupation responsable.

Nous avons décidé de nous engager dans la mise en place d'un système de management de la santé et la sécurité au travail (SM SST) selon la norme OHSAS 18001.

Conscients que le risque zéro n'existe pas, et pour une meilleure gestion des risques, il est du devoir de chacun de veiller à renforcer cette prévention afin de limiter au maximum la survenance et la gravité d'accidents ou maladies professionnelles.

Communication, information, sensibilisation sont les maîtres mots d'un engagement solidaire ; ils sont indissociables d'une participation active pour développer la force de proposition et permettre l'amélioration continue.

Parce que la vie d'une entreprise est une histoire de partage et d'échange, il est essentiel que chacun - collaborateurs, clients, fournisseurs, sous-traitants - trouve sa place dans la construction et la mise en œuvre de ce SM SST, en toute transparence.

# **DROIT DU TRAVAIL**



Sud Béton et Logistique offre à ses collaborateurs des emplois stables assortis d'une protection sociale.

## **Des horaires individualisés :**

Compte tenu des activités spécifiques au secteur transport, ce type d'action ne touche pas toute l'entreprise mais uniquement le personnel sédentaire.

Certains postes ne requièrent pas un horaire d'embauche fixe. Chacun est libre d'arriver à l'heure qu'il souhaite dans le respect des limites que nous avons fixées : quotas d'heures à effectuer durant les plages horaires établies et dans le respect de la réglementation.

- ▶ mise en place de plages d'horaires fixes, avec présence obligatoire
- ▶ mise en place d'horaires flexibles et aménagés en fonction des besoins

Cela permet de :

- ▶ Limiter l'empiètement de la vie privée sur le travail, mais également le débordement du travail sur la vie privée.
- ▶ Garder les salariés investis et productifs pour l'entreprise en agissant sur le bien-être au travail
- ▶ Ne pas pénaliser les salariés avec de fortes contraintes privées
- ▶ Limiter l'absentéisme et le turn-over

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- Aucun mouvement de personnel sédentaire
- Aucune absence lors de l'année 2017 pour le personnel sédentaire

### **Faciliter les nouvelles affectations pour le personnel roulant :**

Au sein de l'entreprise il existe des missions, postes plus réguliers, qui donnent plus de visibilité aux salariés pour gérer leurs contraintes privées. Il nous est possible de jouer sur les distances de transports et le nombre de découchés mensuels. L'exemple le plus criant est la forte demande des jeunes conducteurs pour les longs trajets (déplacements sur la semaine) avec beaucoup de découchés, qui en changeant de situation familiale ou avec le temps vont préférer des rotations régulières et régionales.

- ▶ Trouver un équilibre entre les contraintes de l'employé et de la société grâce à un système de transversalité
- ▶ Prévenir l'apparition de nouvelles contraintes privées
- ▶ Favoriser le maintien en emploi dans l'entreprise en adaptant l'environnement de travail
- ▶ Accompagner les salariés et instaurer un climat de confiance mutuel afin d'éviter les stratégies de retrait et de désengagement
- ▶ Limiter le turn-over, l'absentéisme et les retards
- ▶ Réduire les risques d'accident du travail dus au stress et aux préoccupations du salarié sur son lieu de travail

## **Egalité professionnelle Femmes – Hommes**

Les conditions de travail dans le domaine des transports ont beaucoup évolué. Désormais plus accessible aux femmes, il convient de :

- ▶ Trouver un équilibre entre les contraintes privées de l'employée et de la société grâce à un système de transversalité
- ▶ Prévenir de l'apparition de nouvelles contraintes privées
- ▶ Favoriser l'emploi des femmes dans l'entreprise en adaptant l'environnement de travail
- ▶ Parcours professionnels et rémunérations des personnels féminins s'inscrivent dans une démarche à l'identique du personnel masculin.

La présence de femmes conductrices dans l'entreprise a permis un changement de mentalité notable dans le secteur avec plus de tolérance et d'ouverture d'esprit. Les plus sceptiques ont chaque jour la preuve que les conductrices sont aussi compétentes que les conducteurs.

# ENVIRONNEMENT



Sud Béton et Logistique est soucieux de ses impacts environnementaux et a défini une politique (partiellement formalisée) bien intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise. Le dirigeant a parfaitement compris qu'une bonne gestion des ressources et une maîtrise des pollutions et des déchets étaient forcément source d'économies pour l'organisation. La politique environnementale est communiquée et comprise par les parties prenantes (Manuel du conducteur - Engagement dans la charte CO2 sur le site internet et les factures).

Parce que l'environnement naturel est un capital précieux à léguer aux générations futures, nous nous sommes engagés à protéger les ressources naturelles et mettons tout en œuvre afin de diminuer les émissions de CO2 provenant de notre activité de transports. Les matériaux que nous transportons sont inertes et non polluants, ils ne nuisent pas à l'environnement.

## **Sud Béton a identifié ses impacts environnementaux :**

L'entreprise a adopté une démarche proactive de protection de l'environnement.

- ▶ Tableau de bord environnemental pour le suivi des consommations d'eau, d'électricité, de carburant
- ▶ Contrôle des émissions de CO<sub>2</sub> : indicateurs et suivi
- ▶ Pré-diagnostic éco-conception en 2015, afin d'identifier des pistes de réduction des impacts environnementaux

### **Remplacement de 100% de la flotte**

progressivement par des camions à la norme Euro VI

- ▶ Nous nous engageons à remplacer chaque année 20% de nos camions afin que toute notre flotte de véhicules soit Euro VI à l'horizon 2021 (Réduction de nos émissions de polluants dans l'air).
- ▶ Acquisition de 8 nouveaux tracteurs Euro VI en 2017

### **Gestion des déchets d'exploitation**

Tous nos camions ont des contrats de maintenance. Nous nous attachons à diminuer nos impacts environnementaux liés aux déchets issus de notre exploitation et au renouvellement de nos véhicules :

- ▶ Les huiles usagées, les filtres à huile, les pneumatiques sont recueillis via une filière spécialisée
- ▶ L'aluminium est réutilisé et le fer est offert à une recyclerie

### **Nouveaux axes de travail :**

- ▶ Nous avons mis en place un bilan économique avec notre fournisseur de pneumatiques Michelin.

Ainsi, en investissant d'avantage dans le **recreusage**, nous avons réduit notre consommation de CO<sub>2</sub> et notre impact environnemental.

En réduisant notre consommation de carburant **d'1,5l/100 km**, le recreusage a permis une diminution des émissions de **CO<sub>2</sub>** jusqu'à **998 kg** par ensemble et par an.

Avec **9%** de pneus recreusés, nous avons évité l'émission de **28 tonnes de CO<sub>2</sub>**.

En faisant le choix de **rechaper** en Michelin Remix nous avons également réduit notre impact environnemental :

**24%** de pneus rechapés achetés, c'est **5 tonnes de CO<sup>2</sup> en moins**

► Nous souhaitons rejoindre un programme permettant de compenser notre empreinte carbone par la participation à la plantation d'arbre en fonction du volume de nos impressions.

**Objectifs 2018 :**

► Nous faisons le choix pour l'année prochaine d'avoir un taux de rechapés au sol atteignant les 40% recommandés par Michelin contre les 24% cette année.

► Nous souhaitons augmenter notre taux de recrusées au sol de 9 à 15 %. Celui-ci étant limité par la typologie de notre activité.

## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**



### **CHARTRE D'ENGAGEMENT RSE DE PERFORMANCE GLOBALE PACA-EST**

La présente charte a été signée le 07/11/2014 par Bertrand GINO dirigeant de SUD BETON & LOGISTIQUE dans le cadre de la participation de l'entreprise à l'action collective d'engagement RSE PERFORMANCE GLOBALE PACA-EST portée par l'UPE06\*. Ce document permet de définir la position de l'entreprise sur le respect des droits de l'homme, la prévention de la complicité, de la corruption. Permet également de définir la politique Achat de l'entreprise et d'échanger avec les fournisseurs.

*Plus d'infos sur <http://performanceglobale-upe06.com>*

L'entreprise fait preuve de loyauté dans ses pratiques et ses relations avec ses parties prenantes. Cependant deux axes d'amélioration pourraient être mis en œuvre : d'une part, formaliser en interne la position de l'entreprise sur la lutte contre la corruption ou les pratiques anticoncurrentielles et d'autre part, communiquer en externe sur l'engagement responsable de l'organisation, dans un document à destination des fournisseurs et des clients. Les bonnes pratiques des affaires dans sa chaîne de valeurs peuvent constituer un axe stratégique de positionnement pour ses clients, qui affichent eux-mêmes des engagements publics et cherchent à sécuriser les relations avec leurs fournisseurs.

Sud Béton s'attache à respecter au plus près les règles existantes en matière de réglementations. Elle fournit des informations claires sur ses services et a des pratiques loyales en matière de commercialisation. L'entreprise connaît très bien ses clients et la

qualité de cette relation pourrait constituer un axe de communication vertueuse sur la consommation responsable. Cette communication peut ouvrir des contacts avec des parties prenantes différentes, collectivités, associations, et faire monter en visibilité et en exemplarité l'organisation.

L'organisation met toute son énergie dans la satisfaction client et son accompagnement vers le meilleur service possible. L'entreprise a des pratiques loyales en matière de commercialisation, les informations sont claires, transparentes et accessibles pour ses clients.

### **Information; claire; et complète; sur les produits; et services; pour aider au choix éclairé des clients;/consommateurs;**

Sud Béton et Logistique affiche clairement la nature et tous les coûts de ses prestations de transports, il n'y a de coûts cachés.

De plus dans le contrat de travail de tout nouvel embauché il est stipulé que le salarié s'interdit tout travail exécuté pour le compte d'un particulier, d'un autre employeur ou pour son propre compte.

### **Informersur les conditions de vente**

Les CGV sont au dos des bons de livraison. Elles sont claires et transparentes.

Les factures font office de contrat de vente.

***Nous restons convaincus qu'en mutualisant nos expériences,  
chaque entreprise pourra trouver des solutions adaptées à sa taille,  
à son environnement et à son métier dans l'engagement collectif que  
nous nous fixons et qui est celui du respect des générations futures.***

