

Strasbourg, le 23 mai 2019



1/ Déclaration de soutien continu du Président

En 2015, KS SERVICES s'est engagée à soutenir les 10 principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Depuis 2015, nous maintenons notre vigilance sur ces 4 axes et avons lancé différentes actions permettant de maintenir ou d'améliorer nos performances dans ces domaines.

Ce quatrième Rapport de Développement Durable « COP » sera également communiqué par Intranet à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Je renouvelle mon engagement à promouvoir les principes du Pacte Mondial au sein de KS SERVICES et de ses fournisseurs, et à publier en 2020 pour la cinquième année consécutive un Rapport de Développement Durable faisant apparaître les actions engagées dans une démarche de progrès continu.

Paul TREMSAL

Président

Depuis 2013, KS SERVICES demande de manière volontaire l'évaluation de ses pratiques responsables par l'agence ECOVADIS.

KS SERVICES a obtenu un score de 63/100 pour sa 1ère performance RSE, ce qui correspond à un Engagement RSE global « Confirmé ».

A l'occasion de notre seconde évaluation en 2014, KS SERVICES a obtenu un score de 66/100 qui correspond à un engagement RSE global « avancé » et un niveau de reconnaissance "Gold". Cet excellent résultat a placé notre entreprise parmi les 5% les mieux notées par ECODAVIS.

Suite à notre dernière évaluation en février 2017, KS SERVICES a maintenu son niveau de reconnaissance « Gold » en obtenant un résultat de 69/100, soit 26,5 points de mieux que la moyenne des fournisseurs de sa catégorie (42,5/100).

2/ Principes relatifs aux droits de l'homme

Dans le cadre de notre dernière évaluation RSE, KS SERVICES maintient son score de 80/100 dans le domaine social, soit un engagement RSE « Avancé » dans ce domaine, ce résultat nous plaçant dans les 1% des entreprises les mieux notées.

KS SERVICES va prochainement adhérer à la Charte de la Diversité.

Cette démarche d'adhésion, tout comme celle signée auprès du Pacte Mondial de l'ONU, fait intrinsèquement partie des valeurs que nous souhaitons véhiculer en interne mais également en externe.

KS SERVICES manifeste ainsi sa volonté, avec les co-signataires de la Charte, de poursuivre son engagement à lutter contre les discriminations et à favoriser et rechercher la diversité.

Depuis 2015, KS SERVICES a mis en œuvre les multiples actions nécessaires pour mettre en place les nouveaux droits des salariés :

Pénibilité :

L'ensemble des postes exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité a été analysé en 2015. Cette analyse a permis de mettre en évidence que moins de 10% des salariés étaient exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par l'Entreprise.

En 2016, tenant compte des seuils applicables au titre du décret 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, KS SERVICES diagnostique que 15% des salariés sont concernés par la pénibilité.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte personnel de prévention a fait disparaître le terme de pénibilité pour préférer se référer à des facteurs de risques professionnels.

Objectif 2019 / 2020 :

- Se maintenir en dessous d'un seuil de 25 % et identifier et mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels sur la santé des salariés.

KS SERVICES rappelle que le Diagnostic Pénibilité fait l'objet d'une Déclaration Sociale Nominative (DSN) visant à alimenter les Comptes Personnels de Prévention de la Pénibilité (C3P) de ses salariés.

Par ailleurs, KS SERVICES met à jour, annuellement, l'évaluation des risques de chacun de ses Sites Clients et locaux KS SERVICES, cette évaluation des risques identifiant clairement les risques encourus aux divers postes de travail.

Sur la base de l'évaluation des risques, KS SERVICES met en œuvre un certain nombre de mesures de prévention pour réduire autant que possible l'exposition des travailleurs aux risques et aux facteurs de pénibilité :

- formation internes et externes (gestes et postures de manutention manuelle, accueil SSE des nouveaux arrivants, CACES, ...)
- organisation du travail (roulement des équipes, polyvalence, ...)
- mise à disposition de moyens d'aide à la manutention manuelle (transpalette électrique/manuels, gerbeurs, chariots élévateurs, ...)
- mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) : gants anti-coupures, vêtements de travail couvrants, chaussures de sécurité, ...
- amélioration de l'ergonomie du poste de travail

.....

Et plus particulièrement en vue de prévenir les risques de lombalgie de l'ensemble des équipes KS SERVICES, nous avons mis en test sur certains Sites Clients depuis 2017, le harnais CORFOR d'assistance lombaire visant notamment à :

- diminuer les contraintes liées au port de charges,
- diminuer la fatigue musculaire,
- réduire l'effet de masse de l'objet : environ 12 kg de bénéfice sur les lombaires.

Cet outil de confort (inventé et fabriqué en France) est très simple et pratique d'utilisation et a été plusieurs fois primé par des professionnels (Trophées Europrotection 2014, Préventica 2016).

Son utilisation en prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) participe pleinement à l'amélioration des conditions de travail de nos salariés et à lutter contre la pénibilité.

Droit à la déconnexion :

Toujours dans un souci de bien être de ses salariés au travail, KS SERVICES a signé le 26 septembre 2017 une charte sur le droit à la déconnexion. Cette charte a été annexée au Règlement Intérieur de KS SERVICES, lequel a été mis à jour fin 2017. Le nouveau Règlement Intérieur est en vigueur depuis le 22 janvier 2018.

Formation :

- Le Plan de Formation KS SERVICES évolue en cours d'année en fonction des besoins en formation qui sont identifiés et en fonction de l'évolution des contrats.

Les formations se déroulent tout au long de l'année et sont fonction des besoins en formation qui sont identifiés par les Responsables afin de satisfaire au mieux le Client dans l'exécution de la Prestation que KS SERVICES a en charge.

Du fait de nos prestations, nous avons énormément de formations réglementaires, SST, conduite d'engins, transport de matières dangereuses etc...

Chaque année, le budget légal de formation est largement dépassé et la priorité est donnée aux formations indispensables à la réalisation de nos prestations en respect de nos exigences sécurité et qualité.

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2,58 % | 2,68 % | 1,80 % | 3,01 % | 2,78 % | 1,53 % |

Cet indicateur tient compte de la formation externe et interne, la formation au titre du Compte Personnel de Formation étant exclue.

Il englobe le coût pédagogique et le coût salarial moyen estimé.

On a constaté une diminution du pourcentage afférent à la formation en 2015 liée à la baisse du nombre de formations réglementaires réalisées cette année.

Par contre, il est constaté une belle progression sur 2016 et 2017 liée :

- aux nombreuses embauches réalisées sur cette période ayant entraîné une augmentation des formations nécessaires à la tenue du poste de travail,
- au lancement d'un projet de Dynamique managériale :

Un important programme de Formation au Management a été initié en 2016.

Suite à plusieurs mois de préparation avec la société Invyctus, le séminaire KS SERVICES de septembre 2016 dédié à la dynamique managériale et réunissant l'ensemble des Responsables de Sites et du staff interne de l'Entreprise, a été le point de départ d'une nouvelle ère pour KS SERVICES « KS EN MOUVEMENT », autour de 4 facteurs clés de succès :

- * s'approprier les objectifs majeurs du client
- * Progresser continuellement
- * développer le sens de l'œuvre collective
- * partager nos expériences

Afin d'animer le projet et d'être en mesure de le décliner sur chaque site, 13 initiatives ont été lancées pour « **faire ensemble extraordinairement bien des choses ordinaires** », réunissant 13 groupes de travail différents, chaque groupe travaillant sur une thématique particulière.

Il y a 2 types d'initiatives interdépendantes :

- celles facilitant la déclinaison du Projet KS sur le site
- celles concernant plus spécifiquement les chefs d'équipes

Chacune contribuant à renforcer l'un de nos 4 facteurs clés de succès ou l'ensemble de ces facteurs pour les initiatives concernant spécifiquement les Chefs d'équipes.

Pour chaque projet, un leader a été désigné ainsi qu'un accompagnant externe Invyctus, un groupe de travail représentatif des 4 grandes activités de KS SERVICES a été constitué.

L'accompagnement d'Invyctus est méthodologique (démarche d'animation) et permet de garantir le respect des délais et de l'état d'esprit.

Quel que soit le sujet, la méthode est appliquée de la même façon :

- Conquérir -> le groupe de travail définit le contenu et outille le projet, puis identifie et prépare les pilotes

- Orienter -> le groupe de travail délègue la mise en œuvre sur les sites pilotes et l'accompagne, valide l'outil, réfléchit à la stratégie de déploiement et fabrique le kit de déploiement
- Déployer-> déploiement sur les sites sous le pilotage direct des RS concernés (avec validation et accompagnement du plan de déploiement par les DRO et la direction)
- Se regrouper pour capitaliser -> partager les retours d'expériences
- Puis orienter et déployer pour implémenter ensemble les rex -> actualiser et diffuser méthodes et outils

C'est un gros projet (énergie consacrée tant au niveau de la Direction qu'au niveau des opérations, des budgets conséquents) lancé par la Direction et qui commence à porter ces fruits.

- La Direction de KS SERVICES a continué sur sa lancée en initiant lors de son séminaire d'octobre 2018 un nouveau projet tourné cette fois-ci sur l'Amélioration continue :

« *KS SERVICES, en chemin vers l'Excellence Opérationnelle* »

La sécurité, la fidélisation et l'arrivée de nouvelles compétences, une nouvelle gouvernance, la poursuite de la structuration de l'entreprise, la définition des responsabilités de chacun, la satisfaction totale des Clients, la qualité des prestations, la conquête de nouveaux marchés, l'inventivité et la compétitivité de nos offres : L'EXCELLENCE OPERATIONNELLE doit et va nous accompagner dans notre stratégie de croissance.

Satisfaction Client, épanouissement et évolution des collaborateurs, amélioration continue... les valeurs fondatrices de KS SERVICES nous mènent naturellement vers le chemin de l'Excellence Opérationnelle, démarche baptisée KeopS.

Les premières sensibilisations ont démarré en janvier 2018, suivies de formations spécifiques fin 2018/début 2019 (formations Greenbelt et Yellowbelt) pour que l'Entreprise puisse disposer d'un pôle de référents aptes à conseiller et animer l'action des sites et services centraux, et à utiliser les outils du LEAN.

Afin de conduire cette nouvelle démarche, KS SERVICES a créé un poste de Responsable Méthodes et Amélioration Continue au sein de l'Entreprise.

- Dans le cadre de la mise en place du compte personnel de formation et de la loi N° 2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, KS SERVICES a mis en place les entretiens professionnels tous les 2 ans, ainsi qu'après une absence de longue durée (à partir de 6 mois).

Objectif 2016 / 2020 :

Tous les salariés présents dans l'Entreprise au 07 mars 2014, bénéficieront de 3 entretiens d'ici le 07 mars 2020.

- Tout comme en 2015, 2016, et 2017, toutes les demandes de CIF sur l'année 2018 ont été acceptées.

Objectif 2019 / 2020 :

100% des demandes acceptées. Les seules demandes qui pourront être refusées seront celles qui ne respecteront pas la procédure ou le délai de demande.

Gestion du personnel

Tout comme en 2015, 2016, et 2017 toutes les demandes de congé parental d'éducation à temps

plein et à temps partiel sur l'année 2018 ont été acceptées.

Nombre de congé parental d'éducation à temps plein 2018 : 1 (3 en 2017)

Nombre de congé parental d'éducation à temps partiel 2018 : 0 (1 en 2018)

Objectif 2019 / 2020 :

100% des demandes acceptées.

Handicap

Chez KS SERVICES, l'emploi prioritaire de travailleurs handicapés et assimilés constitue une obligation élémentaire de solidarité et d'engagement citoyen.

KS SERVICES est une Entreprise qui veut aider les personnes handicapées à s'insérer dans la vie professionnelle et continue de se mobiliser pour l'insertion des personnes handicapées dans ses effectifs.

Depuis quelques années, KS SERVICES initie des actions externes et internes dans les domaines : égalité, diversité, qualité de vie au travail, Responsabilité Sociale et Environnementale, et en Prévention de la Sécurité au travail.

Diverses actions en faveur du « Handicap » ont ainsi été menées au sein de l'Entreprise, et notamment :

- * Formalisation d'une procédure rappelant les différentes formalités décidées au sein de KS SERVICES dans le cadre de l'embauche de travailleurs handicapés et assimilés
- * Recours à des salariés intérimaires handicapés
- * Contrat signé avec une Entreprise Adaptée (EA) pour le nettoyage de vêtements de travail pour 2 Sites Clients (la Chambre et St Jean de Maurienne (73))
- * Réalisation des différents livrets Sécurité, Qualité, Incendie, de KS SERVICES par un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) en Région Rhône-Alpes et PACA

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée | 5,88 | 7,55 | 9,06 | 12,99 | 10,94 | 10,26 |
| Effectif en % | 1,45 % | 1,75 % | 2,01 % | 2,46 % | 1,76 % | 1,52 % |

KS SERVICES pratique une politique d'accueil volontariste à l'égard de la population de travailleurs handicapés. On constate néanmoins une grande difficulté de recrutement pour cette « population » (pas ou très peu de candidatures malgré des actions auprès des associations et institutions spécialisées).

Il est constaté une baisse de l'effectif en 2017 lié notamment aux difficultés rencontrées par les salariés concernés dans le dossier de renouvellement (procédure et démarches administratives longues et lourdes).

Ainsi plus que jamais, en 2018, KS SERVICES a entendu se montrer « handi-accueillante » et « handi-solidaire ». La mise en œuvre opérationnelle d'une politique plus engagée en faveur du handicap au sein de notre entreprise, a été initiée par la Direction de KS SERVICES.

Nous avons souhaité aller plus loin dans notre rôle d'acteur économique, socialement responsable, et analyser nos forces et nos marges de progrès dans la **mise en œuvre opérationnelle d'une politique**

en faveur du handicap au sein de notre entreprise, notamment en matière de prévention du handicap auprès de nos collaborateurs.

Dans ce cadre, **un cabinet extérieur spécialisé, le cabinet de conseil PIDIEM**, a été mandaté par la Direction.

L'accompagnement par ce cabinet va durer 1 an et demi et va se dérouler en 4 étapes :

1/ Sensibilisation et état des lieux : des entretiens individuels seront menés auprès d'une centaine de nos collaborateurs (18 jours d'intervention répartis entre avril et juin 2018), afin de réaliser un état des lieux sur les représentations et l'acceptabilité du Handicap au sein de notre société.

Ces entretiens, compilés de façon statistique et anonyme, nous permettront d'orienter efficacement nos engagements sur le Handicap et seront aussi une opportunité de faire porter un regard mieux renseigné sur celui-ci.

2/ Restitutions des entretiens auprès des Ressources Humaines, puis de la Direction, puis des Représentants des Personnels, et enfin, auprès des salariés de l'Entreprise

3/ Définition de notre politique handicap

4/ Mise en œuvre et accompagnement de notre politique handicap

Les membres du Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et les membres du C.H.S.C.T. de KS SERVICES ont été associés à cette démarche.

Une intervention et présentation du Cabinet PIDIEM a eu lieu le jeudi 22 février 2018 auprès de l'ensemble des Représentants du Personnel au cours d'une réunion commune.

Les Représentants du Personnel ont approuvé la démarche initiée et son lancement imminent.

L'objectif 2018 / 2019 qui consistait en la mise en place d'une politique structurée en matière de Handicap a été atteint puisque celle-ci a été déployée sur le dernier trimestre 2018 :

- Communication en octobre 2018, par Intranet, à l'ensemble des salariés de l'Entreprise d'un numéro spécial du journal d'Entreprise sur le « Handicap » annonçant le déploiement de la politique Handicap

- Communication en décembre 2018, par Intranet, à l'ensemble des salariés de l'Entreprise de la Politique signée sur le Handicap ainsi que de la Charte d'Entreprise « NOUS SOMMES HAND-IN-CAP », charte reprenant de manière synthétique les différentes mesures unilatérales prises par la Direction sur le thème du handicap en faveur des salariés. Les mesures adoptées portent notamment :

* sur l'embauche,

* l'aménagement de l'organisation du travail (accessibilité, horaires et amplitude),

* proposition d'aide au financement de l'équipement médicalisé,

* mise en place de demi-journées d'absence rémunérées pour favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,

* mise en place de Correspondants Handicap dans l'Entreprise,

....

KS SERVICES communique clairement sur son engagement d'entreprise avec le message « **un autre regard sur la différence** » tant en interne qu'en externe. Pour cela, elle a adopté le logo qu'elle fait figurer notamment sur son site internet, sur sa charte ainsi que sur les divers courriers qui émanent de ses services.

Par ailleurs, KS SERVICES a décidé de former l'ensemble des Managers, les personnels des Ressources Humaines ainsi que les Représentants du Personnel qui le souhaitent, à aborder le sujet de la situation de handicap sans crainte. Les objectifs généraux de cette formation seront de :

- * Déconstruire les stéréotypes sur le handicap et banaliser la restriction d'aptitude,
- * Connaître les éléments essentiels de la Loi et nos engagements,
- * Comprendre l'intérêt de mener une politique de prévention de la santé au travail et de faire reconnaître son handicap,
- * Etre capable d'aborder facilement le sujet,
- * Manager et accompagner au quotidien un collaborateur en situation de handicap.

Bonnes pratiques sociales

Pour chacun de ses Sites Clients, KS SERVICES privilégie de faire travailler des personnes faisant partie du bassin d'emploi géographique dont dépend le Site Client concerné.

Concernant l'insertion des jeunes, même si rien ne formalise cet engagement, KS SERVICES a toujours donné sa chance aux jeunes : en accueillant des stagiaires, en accueillant des salariés en contrats aidés, en embauchant des jeunes et surtout en les formant, en développant le parrainage.

Le Président de KS SERVICES assure la Présidence, depuis de nombreuses années, du Club de rugby d'Orsay (91) et s'occupe activement de l'embauche des jeunes en mettant à leur disposition son réseau personnel et celui de l'Entreprise. Cet étroit partenariat permet de promouvoir les valeurs de respect de la personne, d'esprit de solidarité et d'égalité des chances.

Nombre de nos salariés, de tous grades et de toutes fonctions, sont issus de « la diversité » et occupent des postes à responsabilité, à due proportion de leurs compétences, de leurs aptitudes et de leur comportement et sens des responsabilités.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, KS SERVICES pratique depuis toujours une politique de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en termes de métier, de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle (politique qui a été formalisée par un plan d'action).

Concernant l'insertion et la non-discrimination des seniors, KS SERVICES, bien qu'ayant toujours recruté sur les compétences et l'adéquation au poste, sans discrimination, a rédigé un plan d'action sur l'emploi des jeunes, des seniors et sur la transmission des savoirs faire et des compétences intergénérationnelle dit "Contrat de Génération", après consultation du Comité d'Entreprise. Ce plan d'action a été renouvelé le 15 décembre 2016. Néanmoins, et suite aux évolutions légales et réglementaires (ordonnances MACRON), le dispositif du Contrat de génération a été abrogé le 24 septembre 2017.

Dialogue social :

KS SERVICES est très attachée à la qualité des échanges avec les représentants du personnel et à tenir le plus grand compte de leur point de vue préalablement à la prise de décision.

2018 :

Nombre d'information/consultation du Comité d'entreprise : 30

Nombre d'avis positif des élus du personnel: 100 %

Nombre d'information/consultation du CHSCT : 7

Nombre d'avis positif des membres élus du CHSCT : 100 %

Tous les procès-verbaux des Comités d'entreprise et C.H.S.C.T. ont été approuvés à l'unanimité des élus.

Objectif 2019 / 2020 :

Maintien de la performance à 100%.

Relation avec les fournisseurs et éventuels sous-traitants :

Chacun de nos fournisseurs identifiés comme « majeur » se voit soumettre un questionnaire de qualification permettant de s'assurer et de suivre leurs bonnes pratiques en terme d’Ethique des affaires.

L’objectif fixé d’élargir la liste des fournisseurs concernés par le questionnaire de qualification a été reconduit sur 2019/2020.

3/ Principes relatifs aux conditions de travail

Comme par le passé, KS SERVICES s'est strictement conformée depuis 2015 aux principes relatifs aux conditions de travail.

KS SERVICES a conduit en 2015 une action spécifique pour diminuer la précarité, en privilégiant les contrats à durée indéterminée, toutes les fois que c'était économiquement justifié, et en limitant le recours à l'intérim au strict nécessaire.

En 2016, KS SERVICES a continué à maintenir cette politique de l’emploi afin de développer les embauches à durée indéterminée et réduire le recours à l’intérim.

L’objectif fixé en 2016 de rester sous le seuil de 20% d’intérimaires a été atteint.

Cet objectif a été reconduit en 2017 mais n’a néanmoins pas été atteint en raison d’un important accroissement temporaire d’activité sur le dernier trimestre 2017 sur l’un de nos chantiers Client basé à la Défense (92), accroissement lié à la fin du chantier.

Objectif 2018 / 2019 :

Se maintenir en dessous de 20 % hors activité chantier (qui justifie le recours à l’intérim ponctuel).

| | ETP Intérim | ETP Effectif moyen | Pourcentage |
|------|-------------|--------------------|-------------|
| 2014 | 83,31 | 366,78 | 22,71 % |
| 2015 | 64,00 | 403,40 | 15,87 % |
| 2016 | 79,09 | 450,47 | 17,56 % |
| 2017 | 122,84 | 556,66 | 22,07 % |
| 2018 | 125,84 | 633,60 | 19,86 % |

On constate que l'objectif reconduit pour l'année 2018 a été atteint, sans compter la stabilisation de notre effectif intérim entre 2017 et 2018, et une augmentation de notre effectif global.

Objectif 2019 / 2020 :

Se maintenir en dessous de 20 % hors activité chantier (qui justifie le recours à l'intérim ponctuel).

Afin d'apporter plus de confort au quotidien à ses salariés, KS SERVICES a également investi en 2016 dans des équipements permettant d'améliorer l'organisation du travail et de limiter les déplacements (exemple : équipement des Agences en système de visio-conférence et équipement des postes informatiques de certains collaborateurs d'un logiciel adapté pour se connecter à distance).

De plus, KS SERVICES se consacre depuis l'année 2015 à la mise en place d'un système intranet puissant : « MyKS ». Le développement de cet outil de gestion en ligne, accessible à l'ensemble des collaborateurs du groupe, a également apporté du « confort » physique et mental et de la simplification au quotidien dans la gestion du personnel, du commercial, des offres de services, des fournisseurs, le suivi des Clients et des Prestations,, les informations de la vie du Groupe étant accessibles en ligne via une interface unique.

L'objectif fixé en 2017/2018 de mettre en ligne 18 modules supplémentaires (contre 16 en 2016/2017) n'a pas été atteint. Seuls 4 nouveaux modules ont vu le jour. En effet, la Direction a décidé de s'assurer de la bonne prise en main du système par tous les acteurs de l'Entreprise avant de poursuivre le développement. Les premiers modules ont tous été retravaillés dans un but d'amélioration, de performance et d'ergonomie.

Objectif 2018 / 2019 :

Mise en ligne de 6 modules supplémentaires

Cet objectif n'a pas été atteint en raison de l'absence prolongée depuis début juillet 2018 du Responsable des Systèmes d'informations de l'Entreprise. Cette absence a bloqué le développement de l'Intranet. Néanmoins la période a permis d'améliorer les modules existants et la prise en main par les utilisateurs.

4/ Principes relatifs à l'environnement

Dans le cadre de notre dernière évaluation RSE, KS SERVICES a obtenu un score de 60/100 dans le domaine environnemental, soit un engagement RSE « Confirmé » dans ce domaine (nous avons évolué de 10 points entre 2014 et 2017).

En tant que Prestataire de services, KS SERVICES ne fabrique pas de produit susceptible de porter atteinte à l'environnement.

Dans le cadre de l'Accueil Sécurité Santé Environnement délivré à tout nouvel embauché ou intérimaire, il lui est formellement demandé de respecter les règles environnementales mises en place par les Clients sur les Sites sur lesquels il serait amené à intervenir.

Depuis 2004, KS SERVICES s'est attachée à certifier UIC et MASE son système de management QSE dans les régions concernées, actuellement Grand Est et Rhône-Alpes PACA, les Hauts de France à

venir dans les prochains mois.

De plus, la mise en place et le développement du système intranet présente un véritable intérêt écologique puisqu'en numérisant les pièces administratives, nous réduisons de manière importante notre consommation de papier.

Tout comme ce système a permis de réduire notre consommation de papier en termes d'affichage obligatoire et d'informations descendantes de toutes sortes (notes de service, compte rendu de réunions CE, DP, CHSCT...). En effet, du fait de notre éclatement géographique, et pour répondre à nos obligations légales en terme d'affichage obligatoire, nous avions auparavant un classeur papier par site de prestation et Agence, comprenant plus de 50 documents, classeur qui était mis régulièrement à jour.

Et il en est de même pour la majeure partie de notre système documentaire (manuel QSE, procédures générales, modèles des documents d'enregistrement).

Objectifs 2016 / 2017 / 2018 / 2019 :

- Un seul exemplaire original sur papier, partagé sur l'Intranet,
- Suppression du dossier papier « affichages obligatoires », et réduction de la consommation de papier du fait de la mise en ligne des dossiers individuels.

KS SERVICES maintient son objectif de réduire sa consommation de papier pour les années à venir grâce à ce nouveau dispositif numérique.

Toujours dans notre démarche de préserver l'environnement, la Direction de KS SERVICES a mis en place en janvier 2019 une prestation de collecte et de recyclage des papiers dans les bureaux des différentes Agences KS SERVICES de Strasbourg, Paris, Pantin, Orsay et Villeurbanne (notre Plateforme de Bouguenais bénéficie d'une prestation similaire directement organisée par la commune).

Plutôt que de jeter les papiers à la poubelle, des boîtes « Ecobelle » ont été placées sous les bureaux des personnels dans lesquelles les papiers doivent être directement jetés. Une fois pleine, ces boîtes sont vidées dans des grands bacs postaux qui sont régulièrement collectés par les services de la Poste.

Ce service s'appelle Recygo, et il s'agit d'un partenariat entre les Groupes SUEZ et La Poste.

Le papier collecté est ainsi recyclé.

Afin de réduire notre consommation d'énergie et les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), nous limitons les déplacements en priorisant l'utilisation du système de visio-conférence et l'organisation de réunions téléphoniques.

Lorsque les déplacements s'avèrent nécessaires, nous priorisons les trajets en train et le covoiturage, ceci également dans un but sécuritaire.

Soucieuse des problématiques environnementales, nous avons également réalisé un audit énergétique en juin 2016.

5/ Principes relatifs à l’Ethique des Affaires et à la lutte contre la corruption

Les procédures appliquées par KS SERVICES en termes de gestion financière permettent d'éviter toute tentative d'utilisation d'argent à des fins de corruption. Aucun mouvement d'argent liquide au sein de l'entreprise et ses filiales, et seuls le Président et le Directeur Administratif et Financier sont habilités à signer des chèques ou ordres de virement.

Les procédures Achats, RH et DAF de KS SERVICES concourent à ce que le système de gestion de l'entreprise soit transparent, documenté et auditable.

Chacun des fournisseurs identifiés comme « majeur » se voit soumettre un questionnaire de qualification permettant de s'assurer de leurs bonnes pratiques dans ce domaine.

Comme en 2015, 2016 et en 2017, aucun cas de corruption ou de tentative de corruption n'a été détecté en 2018 au sein de KS SERVICES ou avec ses clients et fournisseurs.

Décision prise par la Direction de renforcer le contrôle de gestion en cours.