



RAPPORT COP

2019

SOMMAIRE

LA LETTRE DU PRÉSIDENT

03

LE GROUPE DECA PROPRETÉ

04

LES DROITS DE L'HOMME

06

NORMES DU TRAVAIL

07

ENVIRONNEMENT

12

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

15

INDICATEURS RSE 2019

16

LA LETTRE DU PRÉSIDENT

Mr le Secrétaire Général,

Depuis son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2014, le groupe DeCA Propreté agit pour développer ses activités de manière responsable et éthique.

Ce choix nous le partageons de plus en plus avec nos clients, nos salariés et nos fournisseurs.

En 2019, nous avons poursuivi nos actions sur les objectifs prioritaires que nous nous sommes fixés : préserver l'environnement, développer les compétences de tous, ouvrir nos entreprises à la diversité, participer au développement économiques et social des territoires.



Face aux enjeux grandissants de transition écologique, numérique et sociale auxquels chaque entreprise doit contribuer, nous renouvelons notre soutien aux 10 principes du Pacte Mondial : droits de l'Homme, conditions de travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

A stylized, handwritten signature in black ink. The signature is composed of several bold, sweeping strokes, with a prominent vertical line on the left and a large, rounded shape on the right.

Bruno Deceunynck

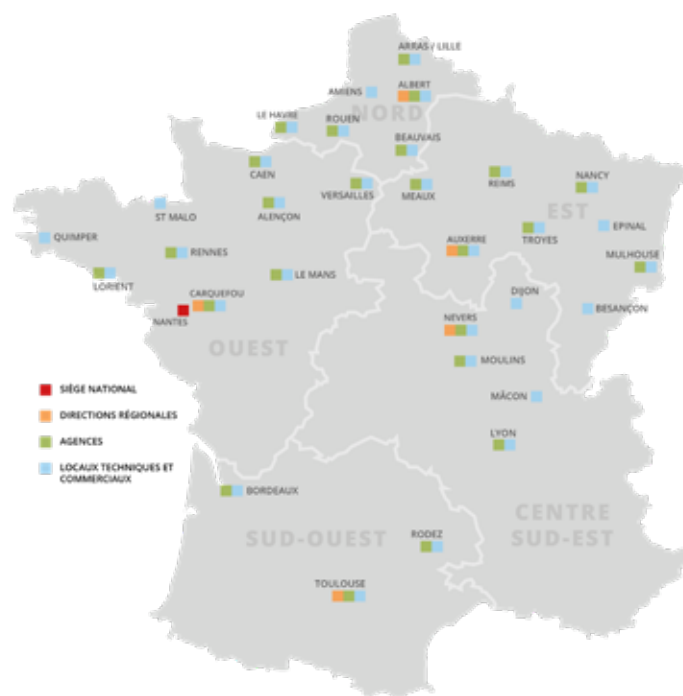
LE GROUPE DECA PROPRETÉ

La propreté sur mesure

Fort de nos 24 ans d'expérience sur le marché de la propreté, notre Groupe s'appuie sur les compétences de ses collaborateurs et sur le développement d'expertises métiers pour assurer une croissance durable. Notre promesse, *La propreté sur mesure*, guide chaque jour notre volonté d'écouter et de satisfaire nos clients.

Les chiffres clés de l'entreprise en 2019 :

- 23 agences et 7 points relais en France
- 4000 collaborateurs
- 5500 sites clients
- 44 millions de chiffre d'affaires



Nos services

Entretien régulier

- Nettoyage de vos locaux
- Entretien de vos équipements
- Propreté des sols
- Hygiène des sanitaires
- Approvisionnement des consommables
- Gestion des déchets

Prestations approfondies

- Entretien des vitres et vitrines
- Nettoyage en accès difficile
- Shampooing des moquettes
- Rénovation des bardages et sols
- Entretien des espaces verts
- Nettoyage d'enseignes commerciales

Travaux spécifiques

- Répurgation
- Remise en état après travaux
- Hygiène 3D
- Travaux de maintenance
- Service d'inventaire
- Manutention

NOS VALEURS

Culture client

Nous sommes à l'écoute de vos besoins et de vos particularités pour vous proposer des solutions 100 % adaptées.

Exigence & confiance

Nos compétences sont mises à votre service et garantissent l'efficacité des prestations et une qualité optimale de la propreté.

Innovation

Nos techniques et nos matériels innovants sont l'assurance de locaux parfaitement nettoyés.

LE GROUPE DECA PROPRETÉ

Notre politique de responsabilité sociétale

Nous poursuivons nos engagements d'année en année.

Notre souhait est désormais de mener un travail plus précis avec nos parties prenantes et notamment avec nos fournisseurs. L'objectif de cette démarche est de créer une cohérence globale entre nos valeurs et celles portées par nos partenaires.

Notre politique RSE est fondée sur :

- Le respect et la protection de l'environnement qu'il soit mis en œuvre par nos équipes, avec nos clients ou dans nos partenariats avec nos fournisseurs.
- La protection et le développement de nos salariés par l'instauration d'une politique de formation soutenue et d'objectifs de prévention santé ambitieux.
- L'inclusion de tous les publics et la pérennisation des emplois.
- La qualité des conditions de travail et un dialogue social permanent et ouvert
- Le développement de notre position de partenaire responsable avec l'ensemble de nos parties prenantes
- Une stratégie d'achats responsables et étendue à nos partenaires commerciaux.

EN 2019, NOUS AVONS RÉALISÉ UNE NOUVELLE COTATION **ECOVADIS**

Cette démarche volontaire nous permet, en parallèle de notre pilotage interne, de confronter nos résultats RSE à ceux d'un panel d'entreprises engagées.

Nous avons obtenu la médaille d'argent ECOVADIS avec un score de 58/100 soit 14 points de plus que la moyenne des entreprises répondantes dans notre secteur d'activité.

Notre score est en amélioration de 5 points par rapport à celui de 2016 et démontre bien que la structuration de nos démarches et l'engagement de nos équipes et parties prenantes portent leurs fruits.

LES DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits des hommes.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Avec près de 4 000 salariés en France, le volet social reste au cœur de nos enjeux. Là encore, notre volonté est de toujours mieux prendre en compte les attentes et les besoins des collaborateurs.

NOS ACTIONS CLÉS

Poursuivre la vigilance

Nous sensibilisons en permanence nos équipes de managers et nos équipes en ressources humaines.

Nos règlements intérieurs et nos procédures internes sont adossés sur le respect strict des droits de l'Homme et nous menons chaque année des audits internes pour encadrer ce risque.

Nos activités sont exclusivement déployées en France et, à ce titre, nous nous conformons strictement à des règles sociales qui incluent, de fait une protection renforcée des droits de l'Homme.

Pour autant, nous veillons à ce que nos partenaires qui travailleraient le cas échéant avec des pays autres que la France, soient eux-mêmes respectueux de ces obligations.

Cela a fait partie d'une évaluation que nous avons menée en 2019 auprès de nos fournisseurs. Les résultats de ces évaluations permettent de constater que l'ensemble de nos partenaires a clairement identifié ces enjeux et s'assurent de leur propre conformité.

Développer la relation de confiance avec nos salariés

Depuis 2018 nous avons managé notre conformité au regard du Règlement Européen de Protection des Données Personnelles.

Notre DPO a audité les mesures de sécurité et, lorsque cela était nécessaire, nos procédures ont été adaptées pour garantir une protection optimale des données, notamment celles de nos salariés.

L'ensemble de ces démarches a fait l'objet de multiples communications internes et le plan d'actions est piloté avec le soutien de notre Comité de Direction.

Nous veillons également à ce que tout nouveau collaborateur soit parfaitement informé de nos engagements et de notre éthique. Lors de la phase d'intégration, chaque collaborateur bénéficie d'un échange autour de notre politique RSE, notre Charte Ethique et notre politique de protection des données. Cet échange est essentiel car il permet au nouveau collaborateur d'identifier dès son arrivée les objectifs collectifs du Groupe.

Plaintes pour violation de données en 2019

0

NORMES DU TRAVAIL

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invités à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invités à respecter l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invités à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

NOS ACTIONS CLÉS

Former nos équipes aux règles du droit du travail

Pour garantir la compréhension et l'application des règles de droit du travail nous formons chaque année nos managers et nos équipes ressources humaines. Chaque collaborateur confronté aux recrutements maîtrise ainsi les règles des différents contrats de travail. Nous portons une vigilance particulière au risque de travail illégal et nous sensibilisons nos équipes sur ces contextes. Cette démarche de formation continue et de rappel du cadre légal est un pilier de notre prévention sur ce risque. En 2019, nous avons procédé aux renouvellements de nos instances représentatives qui sont désormais sous le format CSE. Les collaborateurs élus bénéficieront d'une formation adaptée en 2020.

Ouvrir nos métiers à l'insertion

Nous poursuivons nos actions et nous avons, à nouveau en 2019, ouvert les portes de nos entreprises aux publics éloignés de l'emploi

- Intégration par périodes de stages d'immersion pour découvrir nos métiers
- Présentation de nos activités sur des forums emploi pour informer sur les opportunités professionnelles et les filières de formation
- Recrutement en alternance pour des jeunes en formation initiale ou des seniors en reconversion
- Diffusion des offres de postes auprès de Missions Locales, des Cap Emploi ou de structures d'accompagnement social.
- Partenariat avec les GEIQs Propreté pour insérer les publics éloignés de l'emploi en les professionnalisant sur nos métiers..

Pour renforcer ces actions et les partager, nous ambitionnons de devenir signataire du PAQTE44 en 2020. Le PAQTE est un rassemblement d'acteurs économiques et sociaux qui s'engagent de manière concrète pour l'emploi et le développement économique des quartiers. Il crée une dynamique d'activité et permet le partage des bonnes pratiques au sein du territoire. Cette démarche est animée par FACE Loire Atlantique.

FOCUS SUR NOTRE PARTENARIAT AVEC FACE LOIRE ATLANTIQUE



Nous soutenons la Fondation Agir Contre l'Exclusion depuis 2014.

En 2019, FACE nous a sollicité sur une action Senior Académie en Loire Atlantique. Il s'agit d'une démarche de parrainage pour aider des candidats Seniors à retrouver un emploi. 3 de nos collaborateurs nantais se sont portés volontaires pour accompagner 3 « jobeurs » seniors dans leurs démarches de retour à l'emploi.

Entre rendez-vous individuels, ateliers collectifs et partage d'expérience, le dispositif est particulièrement complet. Il a débuté fin 2019 et se poursuit sur 2020.

*Témoignages des collaborateurs du Groupe qui se sont lancés dans ce parrainage ;
Sophie Cormerais - Responsable des affaires sociales
Franck Horvat - Directeur de régions
Gisel Kerouanton - Responsable Formation et RSE*

Pourquoi avoir accepté d'être parrain/marraine ?

Sophie : L'inclusion est un sujet important pour moi, dans ma vie personnelle et dans ma vie professionnelle. Donner du temps et mettre mes compétences à profit pour un senior en recherche d'emploi était pour moi logique.

Franck : La volonté de faire profiter de mon réseau et le souhait d'apporter une aide à quelqu'un qui en a besoin.

Gisel : Je connais bien FACE et ses actions au niveau du territoire. Ce parrainage m'a paru être une façon très concrète d'agir pour les autres, en dehors de notre sphère entreprise.

Quels bénéfices pensez-vous que cela apporte à votre filleul / filleulle ?

Sophie : Des résultats en termes d'emploi (entretiens, réponses aux candidatures), un regain de confiance, des pistes à explorer

Franck : Une expérience dans le domaine des services et un soutien relationnel.

Gisel : S'interroger à 2 au lieu de rester seul ça aide. Identifier les bons réflexes pour une recherche d'emploi efficace, savoir utiliser les bons canaux, mieux communiquer.

Qu'est ce que vous pensiez apporter dans ce projet ?

Sophie : Une aide concrète, des idées, du soutien, de l'encouragement

Franck : Un réseau, du soutien et bien sûr du conseil et mon expérience du marché de l'emploi.

Gisel : Partager mon réseau, apporter un regard extérieur sur le projet professionnel et proposer mon écoute.

Qu'est ce qui vous a marqué dans cette expérience ?

Sophie : La difficulté pour ce public de trouver sa place dans le flot de candidats et de mettre en place des actions concrètes. Le bonheur des petites victoires, et le partage de ces moments. Et évidemment l'aventure humaine que cet accompagnement suppose.

Franck : Le manque de confiance dans leurs expériences est parfois significatif et, de ce fait, ils ont du mal à se vendre. Leurs besoins de repères, l'acquisition des codes du monde professionnel, savoir organiser ses actions, tout ce qui peut sembler intuitif chez beaucoup est à réapprendre pour ces personnes. C'est là qu'on peut se sentir utile.

Gisel : Il y a un véritable fossé à combler pour les personnes qui n'ont pas eu à se confronter au marché de l'emploi depuis de nombreuses années. En étant isolés c'est difficile mais réunis par FACE ils ont créé une énergie collective incroyable. Les ateliers, les rencontres, toute cette mobilisation fait une vraie différence.



Mettre nos salariés dans la lumière

Dans notre groupe, l'activité repose directement sur les hommes et les femmes qui interviennent chez nos clients. Ce sont eux qui véhiculent notre image et notre professionnalisme. Nous avons fait le choix de les mettre en avant dès que nous en avons l'opportunité. Les photos qui illustrent nos supports de communication ou nos actions techniques sont celles de nos collaborateurs. Cette diversité qui fait partie de nos entreprises est un point fort et parle de notre capacité à intégrer tous les profils de salariés.

En 2019, nous avons réalisé

- Pour notre journal interne : des interviews écrites de salariés qui parlent de leur parcours professionnel
- Pour notre site internet : des interviews filmées de collaborateurs qui expliquent leur métier et comment y accéder
- Pour nos formations internes et nos intégrations : des vidéos qui mettent en scène nos propres salariés au cours de leur travail



Après la campagne « 500 000 visages » organisée par la Fédération des Entreprises de Propreté en 2018, nous poursuivons nos actions pour donner toujours plus de visibilité à nos métiers et aux salariés qui les exercent.

Développer une politique Handicap forte

Notre Groupe a toujours ouvert ses portes à la diversité et en particulier aux personnes en situation de handicap. Sur ce volet, nous sommes depuis de nombreuses années bien au-delà de l'obligation d'emploi de 6 % avec un taux d'emploi de plus de 10 % de nos effectifs en 2019.

Ce résultat est le fruit d'une approche humaine et ouverte de la part de nos managers. Pour autant nous pensons qu'il y a encore beaucoup à faire pour mieux accompagner les travailleurs en situation de handicap et nous souhaitons travailler sur un projet de convention avec les AGEFIPH. Fin 2019, nous avons sollicité le FARE Propreté afin de bénéficier de leur expertise sur le sujet du Handicap. Avec leur concours, nous avons choisi de lancer un diagnostic interne destiné à identifier nos forces et nos axes de progrès. Cet audit sera mené dès début 2020 par un cabinet spécialisé, missionné par le FARE Propreté. A l'issue de la phase de diagnostic, nous étudierons leurs préconisations pour construire une politique Handicap forte et un plan d'actions qui sera intégré dans la convention AGEFIPH.

Les représentations du personnel seront bien évidemment parties prenantes de ce projet.

C'est un chantier important et rassembleur qui, nous le croyons, matérialisera encore plus notre engagement en faveur du handicap.

Taux d'emploi
salariés en situation
de handicap

10,15%

Former mieux et davantage

Si la formation est un pilier indispensable à la qualité de nos prestations c'est également un moyen de valoriser et fidéliser nos collaborateurs.

Notre groupe investit sur la montée en compétences des salariés tant par la formation externalisée que par la formation interne. Les actions de formation très spécifiques ou qui répondent à une attente individuelle sont pour la plupart confiées à des organismes de formation partenaires.

Cela permet au collaborateur de sortir de son contexte de travail habituel, de confronter ses pratiques à celles d'autres salariés vivant un contexte professionnel différent. C'est un enrichissement qui compte dans l'apprentissage autant que la pédagogie en elle-même.

La formation interne est développée dans nos entreprises depuis 2018. Cette solution a été réfléchie pour rendre la formation accessible à tous, en levant les contraintes de temps, de déplacement qui sont les freins les plus courants rencontrés dans nos métiers.

Ce dispositif est un succès et nous poursuivons la création de postes de formateurs internes pour le déployer sur tous nos territoires. En 2019, nous avons boosté la formation interne en créant nos propres contenus vidéos.



Nombre
d'heures de
formation
dispensées

8841 H



Nombre de vidéos formation
réalisées

17

Montant investi dans les outils
pédagogiques

6420 €

La vidéo permet une pédagogie concrète et dynamique, très appréciée de nos salariés.

En développant ces formats nous avons également pensé à nos salariés qui rencontrent des difficultés avec le français et qui, sans ces dispositifs, resteraient éloignés de toute forme de progression professionnelle. Parmi les thématiques de formation dont peuvent bénéficier nos agents :

- L'ensemble des méthodologies de nettoyage (bureaux, sanitaires, parties communes, hôtellerie...)
- La prévention des risques professionnels
- Les bonnes pratiques pour préserver sa santé au travail
- Les bonnes pratiques écogestes
- La communication, les attitudes de service

Agir pour l'égalité des chances

Nous avons une très grande diversité au sein de nos équipes. Cette diversité est liée à notre secteur d'activité bien sûr mais elle est également le fruit d'une politique sociale équitable.

En formant nos managers, nos équipes RH nous sommes acteurs en continue sur :

- L'équité salariale
- L'accès à la formation pour tous
- L'accès à l'évolution professionnelle pour tous
- L'accès à l'emploi pour tous

Aujourd'hui, notre groupe emploie des salariés de 74 nationalités différentes. Nous recrutons des femmes et des hommes sur tous nos métiers, sans distinction. Nous adaptons nos communications, nos formations, pour qu'elles soient accessibles à tous nos salariés.

Nous favorisons les évolutions professionnelles en diffusant largement nos offres de poste et en accompagnant les salariés dans leurs montées en compétences.

Garantir la sécurité de nos salariés

La sécurité de nos équipes est un enjeu permanent.

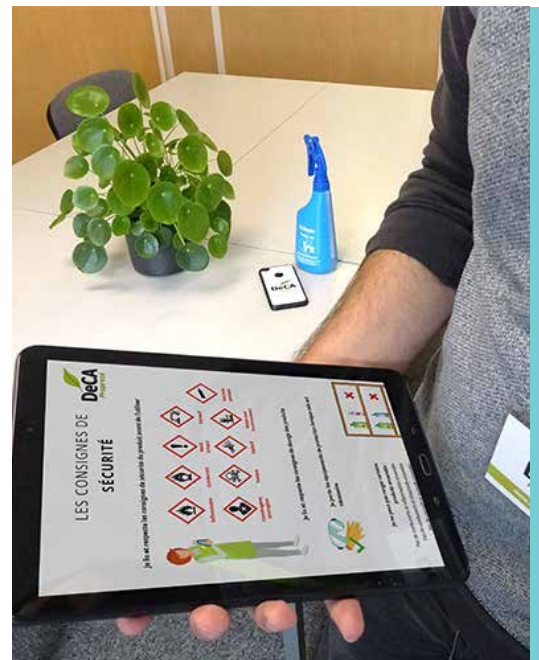
Les risques professionnels tels que le risque chimique, les chutes, les TMS, etc.. sont clairement identifiés et font l'objet d'actions récurrentes.

- Formation à l'utilisation des produits, des matériels
- Formation au port des équipements de protection
- Formations spécifiques aux risques électriques, amiante...
- Formation aux gestes et postures, au secourisme
- Campagne de sensibilisation aux risques de chutes
- Communication sur les risques routiers

Nous investissons chaque année sur l'accompagnement et les équipements de sécurité. Dans notre plan d'actions nous intégrons des innovations techniques ou organisationnelles qui sont une source importante de progrès.

Quelques exemples

- Les mini monobrosses, légères et équipées d'un harnais confortable
- Les balais de lavage ergonomiques et allégés permettant une économie de gestes
- Les centrales de dilution de produits nettoyant qui évitent à l'agent les manipulations d'eau et de dosage



Taux de salariés sensibilisés à la sécurité au travail

100%

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Agir pour limiter notre impact environnemental est une démarche en continu.

Nos actions 2019 ont porté sur des enjeux qui nous concernent directement mais aussi nous avons à nouveau veillé à ce que nos clients puissent y trouver un prolongement de leurs propres engagements. Lorsque nous étudions un partenariat avec un client, nous lui proposons désormais systématiquement des solutions « sur mesure » qui s'adaptent à ses attentes en matière de préservation de l'environnement et de la santé.

Depuis de nombreuses années nous privilégions un référencement de produits Ecolabel et Ecocert (85 % de nos produits sélectionnés). Nos méthodes et nos matériels se sont également adaptés à l'enjeu environnemental.

NOS ACTIONS CLÉS

Innovier vers des protocoles éco responsables

Notre politique d'achats s'appuie sur une recherche constante d'innovations technologiques. Au-delà de l'intérêt technique, les critères environnementaux font partie intégrante de cette veille.

En 2019, nous avons pu déployer des solutions telles que :

- Le nettoyeur vapeur pour enlever les chewing gums ou autocollants dans les espaces publics. Ce système utilise uniquement la vapeur d'enzymes. Il n'y a aucun produit chimique et le matériel est très économe en eau. Autre avantage : un équipement pensé pour la prévention santé grâce à une ergonomie étudiée.
- L'auto laveuse vapeur pour nettoyer les sols durs. Ce matériel a un atout environnemental indéniable car il n'utilise aucun produit chimique. Autre avantage pour nos salariés : une conception ergonomique qui réduit le risque de troubles musculosquelettiques.
- Les systèmes de nettoyage de vitres ou façades à l'eau purifiée. Ces équipements fonctionnent uniquement à l'eau et évitent l'utilisation de nacelle motorisée pour les hauteurs hors de portée classiques.
- Les purificateurs d'air et destructeurs d'odeur qui fonctionnent sans produits chimiques. Ces équipements sont par ailleurs fabriqués en France.

Faire progresser nos gammes produits

Nous favorisons déjà depuis de nombreuses années l'utilisation de produits sans chimie. En 2019 pour renforcer cet axe, nous avons entrepris une révision complète de notre gamme référencée. L'objectif est d'orienter davantage nos clients vers des produits éco responsables. Un travail est mené pour que chaque produit trouve sa correspondance en gamme « verte ». Cette démarche fera l'objet d'une communication interne forte en 2020 pour qu'à terme, 100 % de nos prestations courantes soient réalisées avec des produits Ecocert ou Ecolabel.



Mobiliser nos collaborateurs sur l'éco conduite

Un plan d'actions a été initié en 2018 et nous avons formé la majeure partie de nos conducteurs à l'éco conduite. Chacun a bénéficié d'une journée de formation alternant apports théoriques et mises en situation sur la route. A l'issue de cette action, nos conducteurs ont pu prendre conscience des enjeux et constater les écarts qui résultaient de leurs pratiques.



En 2019, nous avons souhaité renforcer l'effet de cette formation. Nous avons donc équipé tous nos véhicules d'un système de géolocalisation capable de mesurer les impacts de conduite sur l'environnement.

Chaque salarié peut vérifier par lui-même sa performance éco conduite. Cette technologie s'avère un moyen complémentaire efficace pour prolonger les bénéfices de ce qui a été appris en formation.

Un challenge de performance annuel a été créé et est communiqué à l'ensemble des collaborateurs pour générer une émulation supplémentaire.

Favoriser le recyclage solidaire

En 2019 nous avons été partenaires d'un opérateur mobile pour collecter les téléphones portables cassés ou obsolètes.

Cette action a 2 objectifs :

- Réintégrer les matériaux et composants dans les circuits de valorisation puisque certains seront réutilisés ou réparés pour produire des nouveaux téléphones.
- Contribuer à une économie solidaire puisque tous les bénéfices tirés de la collecte et du recyclage des mobiles sont reversés à Emmaüs International qui crée des ateliers de récupération de déchets de mobiles en Afrique

Évaluer la performance environnementale de nos fournisseurs

Dans le cadre d'un dialogue avec nos parties prenantes, nous avons initié en 2019 une démarche d'évaluation RSE de nos fournisseurs. L'objectif était à la fois de partager nos objectifs avec ces partenaires et de mesurer leurs propres engagements. Nous leur avons donc adressé une enquête portant sur un ensemble de critères RSE. Cette évaluation s'articulait notamment autour des questions suivantes :

Volet social : santé et sécurité, diversité, dialogue social, QVT, handicap

Volet environnemental : management de l'environnement, gestion des déchets, préservation des ressources et de la biodiversité, éco conception

Volet économique : lutte contre la corruption, ancrage territorial



Sur les enjeux environnementaux l'évaluation a démontré une forte cohérence avec nos propres actions : plus de 80 % de nos fournisseurs déploie une véritable politique environnementale et mène des actions de fond pour limiter les impacts de leurs cycles de production.

Les enjeux du transport, des emballages et de la suppression de la chimie sont parmi ceux qui préoccupent le plus nos fournisseurs.

Cette évaluation et le soin apporté par nos partenaires pour y répondre révèle que l'engagement est effectivement partagé.

Score RSE moyen
des fournisseurs

6,35/10

Nombre de fournisseurs
évalués sur les critères RSE

38

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

La lutte contre la corruption est un enjeu dans nos organisations.

Nous avons fait le choix de centraliser intégralement nos flux financiers et un nombre très restreint de fonctions internes intervient sur les process d'achats, de paiements et de contractualisation avec les parties prenantes.

Nombre de fraudes / acte de corruption

0

SCHÉMA DE NOTRE PROCÉDURE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CARTOGRAPHIE DES RISQUES	✓
CODE ÉTHIQUE INTERNE	✓
ENCADREMENT DES FLUX FINANCIERS	✓
AUDITS INTERNES	✓
CONTRÔLES COMPTABLES	✓

LES SERVICES CONCERNÉS ET LEUR CHAMP D'INTERVENTION

SERVICES ACHATS	Sourcing, contractualisation et commandes fournisseurs
SERVICES FINANCIERS	Paiements et gestion des flux financiers Contrôle de gestion, audits
SERVICES RESSOURCES HUMAINES	Gestion de la relation sociale et paiements Audits

Indicateurs Environnementaux		
Bénéfice éco conduite (réduction consommation carburant)	- 4%	↗
Nombre de téléphones mobiles recyclés	47	↗
Nombre de fournisseurs évalués sur critères RSE	38	↗
Taux de consommables écolabels	74,90 %	↗
Montant d'investissement dans du matériel écologique	29 785 €	↗
Taux d'autolaveuses reconditionnées sur l'ensemble des autolaveuses achetées dans l'année	14,50 %	=
Taux de produits achetés, fabriqués en France	88,80 %	↗
Indicateurs Sociaux		
Nombre de participations à des actions emplois	18	↘
Nombres d'heures de prestations confiées aux GEIQs Propreté	4191	↘
Nombre de stagiaires accueillis	21	↘
Taux d'emploi salariés en situation de handicap	10,15%	=
Taux d'agences répondant à l'obligation d'emploi TH	100%	=
Nombre de personnes formées	487	↗
Nombre d'heures de formations dispensées	8 841 h	↗
<i>dont nombre d'heures de formations certifiantes ou diplômantes</i>	6 074 h	↗
<i>dont nombre d'heures de formations droit du travail</i>	175 h	↗
<i>dont nombre d'heures de formations sécurité</i>	484 h	↗
Nombre d'entretiens professionnels réalisés	736	↘
Nombre de vidéos de formation réalisées	17	↗
Montant investi dans les outils pédagogiques	6420 €	↗
Taux d'emploi en CDI	89 %	↗
Taux de salariés satisfaits ou très satisfaits de leur travail	93,48 %	↗
Nombre de nationalités salariés	74	↗
Taux de femmes présentes dans nos effectifs globaux	84 %	=
Taux de femmes présentes dans nos effectifs d'encadrement	52,50 %	↘
Taux de salariés sensibilisés à la sécurité au travail	100 %	↗
Montant investi dans des solutions de prévention TMS	1763 €	↘
Nombre d'accidents de travail	137	=
Taux de gravité des accidents de travail	1,46	↘
Taux de fréquence des accidents de travail	35,21	↗
Taux de nos salariés qui travaillent en horaires de journée	85,20 %	=
Taux de nos heures de prestations qui sont réalisées en journée	71,10 %	=
Indicateurs de Gouvernance		
Score RSE fournisseurs moyen	63,5 / 100	↗
Nombre de fraudes, actes de corruption	0	↗
Nombre de plaintes de violation de données	0	↗
Délai moyen de réponse aux réclamations clients (en jours)	4,22	↗
Nombre de contrôles qualité effectués	9566	↗
Note moyenne d'un contrôle qualité	96,37 %	=
Nombre de non-conformité lors des audits ISO 9001	0	↗
Taux des clients interrogés qui nous recommandent	72,4 %	=



La propreté sur mesure

www.deca-proprete.fr

0 800 847 266

Service & appel
gratuits

