



Communication On Progress

2020

SOMMAIRE

1. RENOUELEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT	3
2. REMANENCE : PRESENTATION	3
3. SYNTHESE	6
3.1 Résultats 2019-2020	6
3.2 Objectif 2021	7
4. DROIT DE L'HOMME	7
4.1 Rappel des principes	7
4.2 Politique et objectifs	7
4.3 Mise en œuvre et résultats	7
5. CONDITIONS DE TRAVAIL	8
5.1 Rappel des principes	8
5.2 Politique et objectifs	8
5.3 Mise en œuvre	8
5.4 Résultats	9
6. ENVIRONNEMENT	9
6.1 Rappel des principes	9
6.2 Politique et objectifs	9
6.3 Mise en œuvre et résultats	10
7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	10
7.1 Rappel des principes	10
7.2 Politiques et objectifs	10
7.3 Mise en œuvre	10
7.4 Résultats	11

1. RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

Depuis 2019, la société REMANENCE s'engage à respecter les dix principes fondateurs du Pacte Mondial des NATIONS UNIES, regroupés au sein des 4 thèmes fondamentaux :

- Les Droits de l'Homme,
- Les Droits du Travail,
- La Protection de l'Environnement
- Et la Lutte contre la Corruption.

En cette année 2020, nous réaffirmons notre adhésion à ces principes et notre souhait de les faire progresser dans notre zone d'influence et sur nos métiers.

Par la présente communication, nous souhaitons faire part des actions menées et à venir, avec l'implication de chacun au sein de notre entreprise.

Christian COPPOLA
Directeur Général



POLITIQUE QUALITE-SECURITE-ENVIRONNEMENT

La société REMANENCE est un acteur régional reconnu pour ses prestations de service propreté et hygiène des locaux pour de nombreux secteurs d'activité.

Certifiée ISO 9001 depuis 2004 et ISO 14001 depuis 2012, nous avons obtenu la certification ISO 45001 en 2019 ce qui renforce notre engagement envers la responsabilité sociale de notre entreprise :

- La conformité des exigences réglementaires, légales et autres exigences applicables
- La mise en œuvre de produits à moindre risque pour l'environnement et nos salariés
- La sécurité de notre personnel ainsi que celle de nos clients
- L'amélioration continue pour la satisfaction de l'ensemble de nos clients avec une recherche constante d'innovation technique.

Dans ce contexte, nous déployons une politique interne qui se décline en 3 axes :

La prise en compte de l'environnement et de la sécurité au quotidien :

- Proposer systématiquement des produits éco-labellisés à tous nos clients et prospects,
- Réduire autant que possible la production et la nuisance de nos déchets (tri, recyclage, etc.), en nous inscrivant dans une démarche d'économie circulaire
- Maîtriser la consommation de carburant,
- Proposer sur les sites la pré-collecte des déchets
- Mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que les salariés puissent assurer leurs missions dans les meilleures conditions possibles.

La formation du personnel :

- Développer la polyvalence des employés afin de pourvoir aux remplacements de postes stratégiques,
- Proposer des plans de carrière en privilégiant l'évolution interne,
- Former nos salariés à la pré-collecte et au tri des déchets

La qualité de nos prestations et la satisfaction des clients :

- Être à l'écoute de nos clients et partenaires afin d'identifier et anticiper au mieux leurs besoins,
- Œuvrer à l'amélioration continue de notre organisation et de nos performances afin de répondre aux demandes de nos clients,
- Maintenir une réactivité accrue grâce à une organisation agile de nos équipes.

La Direction s'engage à mettre en œuvre les moyens humains, organisationnels et techniques permettant d'atteindre nos objectifs.

La qualité, la sécurité et le respect de l'environnement concernent chacun d'entre nous !
Nous comptons donc sur l'implication de chaque collaborateur de REMANENCE !

Christian COPPOLA
Président Directeur Général

Fait à Nice, le 13 juillet 2020



2. REMANENCE : PRESENTATION

Activité	
<ul style="list-style-type: none">• Activités de propreté• Nettoyage et désinfection en site sensible : laboratoires, établissements de santé, agro-alimentaire• Nettoyage en site tertiaire	
Dénomination sociale	REMANENCE
Forme Juridique	SAS
Capital Social	37 000 €
Création de REMANENCE	1998
Siège Social	REMANENCE 455 Promenade des anglais 06200 Nice
Adhésion au Global Compact	Avril 2019

Evolution du Chiffre d’Affaires (M€) et des effectifs	<u>Evolution du Chiffre d’Affaires :</u>
	2019 : 5,5 Millions d'euros ;
	2018 :4.9 Millions d'euros
	<u>Evolution des effectifs :</u>
	2019 :250
	2018 :231

Les secteurs d'intervention



Copropriétés



Secteur tertiaire



Lieux publics



Médical



Voirie, Collecte, Pré-collecte

Les Métiers

Voici ci-dessous les différents types de poste de l'entreprise :

- Administratif
- Encadrement
- Machiniste
- Livraison
- Tri
- Manutention
- Nettoyage classique
- Nettoyage médical
- Nettoyage agroalimentaire

3. SYNTHÈSE

3.1 Résultats 2019-2020

Dans un contexte de développement important de nos activités qui reposent sur l'humain, notre entreprise poursuit sa démarche de conciliation des préoccupations d'efficacité et de rentabilité inhérente à l'entrepreneuriat et le maintien de liens pérennes avec ses partenaires, parties intéressées et collaborateurs.

Depuis son adhésion en Avril 2019 le Groupe Mondial Protection a maintenu les actions de fond relatives aux dix principes promus par le Pacte Mondial des Nations Unies engagées depuis 2014.

Thème	Action(s)	Statut des actions décembre 2020
Management environnemental	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression des produits à risque • Evolution du parc de véhicules • Développement du tri des déchets chez les clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 2019 et 2020 passage de 60 produits de nettoyage à 40 produits. • Achat de nouveaux véhicules • Récupération des déchets papiers, cartouches d'encre, bidons, ampoules, piles chez les clients DEEE, métaux PEEFV. Stockage puis récupéré par VEOLIA ou partenaires
Conditions de travail / Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des actions en matière de sécurité • Fidélisation du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un système de management de la santé-sécurité au travail certifié ISO 45001 en octobre 2019. • Très faible Turn-over
Droit de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> • Participation de REMANENCE à des actions solidaires • Engagement RSE 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention du label @engagé RSE de l'AFNOR en 2019
Lutte contre la corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration d'une charte éthique • Désignation d'un Référent Ethique indépendant 	<ul style="list-style-type: none"> • Signature de l'encadrement et diffusion aux agents • Aucune remontée vers le référent éthique

En cette année 2021, l'engagement de REMANENCE se renforce par la mise à jour de sa politique RSE pour obtenir un niveau une étoile, ses actions en matière de santé-sécurité, et sa charte éthique (respect des personnes, respect de la légalité, respect de l'environnement, droit de la concurrence, lutte contre la corruption, prévention des conflits d'intérêt) et sa signature par l'ensemble du personnel de Direction et d'encadrement au siège.

La crise sanitaire COVID 19 n'a que peu impactée nos activités et l'ensemble du personnel s'est montré très mobilisé au service de nos clients dans notre métier de nettoyage et désinfection qui présente rôle essentiel en matière de prévention du risque .

3.2 Objectif 2021

Pour 2021, nous avons pour objectif de poursuivre la mise en œuvre d’actions de progrès dans les domaines de la santé et sécurité des collaborateurs et de la RSE afin d’obtenir une reconnaissance AFNOR « engagé RSE » de notre politique. Un développement de nos activités nous permettra de structurer encore mieux notre organisation. Une recherche constante de nouvelles techniques nous permet d’offrir de meilleures conditions de travail à nos collaborateurs ; éliminer progressivement tout produit à risques, techniques plus ergonomiques...

Chacun des quatre axes correspondant aux dix principes du PACTE MONDIAL est décliné ci-après avec le rappel des principes, de la politique et des objectifs correspondant à ces principes, les actions mises en œuvre et leurs résultats.

4. DROIT DE L’HOMME

4.1 Rappel des principes

Principe 1	Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l’Homme dans leur sphère d’influence
Principe 2	Veiller à ce que leur propre compagnie ne se rende pas complice de violations des Droits de l’Homme

4.2 Politique et objectifs

Depuis sa création, REMANENCE place l’homme au cœur de sa politique de développement. Notre prestation repose sur l’humain avec une spécificité de main d’œuvre étrangère qu’il est essentiel d’accompagner également dans son intégration sociale.

Dans ce cadre, il s’implique auprès d’acteurs locaux et accompagne des projets associatifs au plan local, lesquels trouvent, pour certains, un prolongement au sein de REMANENCE :

- L’embauche de 2 salariés en insertion professionnelle.

En interne, REMANENCE s’engage à :

- Veiller à ouvrir son offre de recrutement à des candidatures diversifiées
- Garantir à chacun d’être traité avec respect et équité, sans distinction de sexe, race, ethnie, nationalité, mœurs, religion ou handicap.
- Accompagner l’intégration de salariés étrangers et/ou de quartiers sensibles.

4.3 Mise en œuvre et résultats

- 1 Formation en CQP chef d’équipe et 1 formation CQP agent machiniste réalisée en 2019.
- Formation BIO Nettoyage

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 Rappel des principes

Principe 3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociations collectives
Principe 4	Contribuer à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire
Principe 5	Abolir de façon effective le travail des enfants
Principe 6	Éliminer la discrimination

5.2 Politique et objectifs

Dans le contexte réglementaire qui encadre l'exercice de notre métier, le professionnalisme et l'implication de nos collaborateurs sont un facteur primordial de bonne réalisation de nos prestations et de pérennisation de notre activité.

Respecter la réglementation française applicable dans le cadre de l'exercice de nos activités, qui inclut de ne recourir à aucune forme de travail forcé ou obligatoire, ni exécuté par les enfants, et de reconnaître la liberté d'association et le droit à la négociation collective, est le premier de nos engagements.

Au-delà de cette condition minimale, REMANENCE place ses collaborateurs dans les meilleures conditions pour l'exercice de leurs fonctions :

- Prévenir tout risque pour la santé et la sécurité des salariés, notamment avec la mise en place d'un système de management de la SST certifié ISO 45001
- Créer un environnement de travail où chacun pourra s'épanouir en particulier grâce aux formations et accompagnements internes reçus,
- Lutter de manière la plus déterminée contre toute pratique de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel,
- Respecter le droit de chacun à la liberté d'association et d'implication syndicale, constituent quelques-uns des engagements pris en ce sens.

5.3 Mise en œuvre

L'exercice de notre profession s'effectue dans un cadre réglementaire exigeant et de comportement vis-à-vis de nos clients directs et utilisateurs des sites où nous intervenons... L'ensemble de nos collaborateurs évoluant sur les sites de nos clients bénéficie donc d'un socle de formations et d'accompagnements techniques sur sites d'interventions par l'encadrement.

Des formations complémentaires adaptées aux exigences des sites sur lesquels REMANENCE intervient peuvent leur être dispensées.

Des formations SST sont également planifiées pour le personnel des services support.

Un CSE est effectif depuis 2018 et se réunit régulièrement tous les 2 mois avec la présence quasi systématique de l'inspectrice du travail qui participe à nos échanges.

REMANENCE a nommé en 2019 un préventeur externe (IPRP) permettant de consolider et d'accompagner nos projets en matière de santé-sécurité.

5.4 Résultats

Effectifs :

	2018	2019
Effectifs de REMANENCE	231	250
Nombre d'agents	219	233
Nombre de femmes	138	167
Nombre de personnels Fonctions de support ou administratif	5	4
Nombre de femmes Fonctions de support ou administratif	5	4

Accident du travail :

Thèmes	Résultats 2018	Résultats 2019
Nombre d'accidents enregistrés, dont accidents de trajets avec et sans arrêts	14	13
Taux de fréquence (TF) des accidents du travail	35.24	51.05
Les chiffres de la profession, taux de fréquence (TF)	32.3	**
Taux de gravité (TG) des accidents du travail	1.73	3.33
Les chiffres de la profession, taux de gravité (TG)	3	**
Nombre de jours d'arrêt après AT, durée moyenne des arrêts, nombre total d'heures travaillées	493	849

** Chiffres officiels de la profession ne sont connus jusqu'en 2018. En attente des chiffres de 2019.

6. ENVIRONNEMENT

6.1 Rappel des principes

Principe 7	Appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
Principe 8	Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

6.2 Politique et objectifs

Bien qu'exerçant une activité de services au sein des entreprises et sites de nos clients sur lesquels nous ne disposons pas toujours de moyens d'actions nécessaires, REMANENCE est conscient de l'impact environnemental que nos activités peuvent générer. Pour cela nous nous engageons à œuvrer au quotidien, avec l'implication de nos équipes, pour le minimiser.

Nos actions sont essentiellement tournées vers la réduction de produits à risques et nocifs pour l'environnement, les économies de ressources en eau et en énergie (carburant de nos véhicules), accompagnement de nos clients dans le tri et la valorisation de déchets. Nous travaillons également à implanter des techniques et matériels plus respectueux de l'environnement

L'ensemble de nos démarches sont encadré par une certification de système de management environnemental ISO 14001 depuis 2012.

6.3 Mise en œuvre et résultats

- Suivi des consommations de carburant des véhicules ;
- Parc de véhicules récent
- Système de nettoyage à l'eau ozoné si possible (TERSANO REMA); permet de réduire la consommation de produits et de limiter leur rejet au réseau
- Partenariat avec la société VEOLIA pour développer un service de valorisation de déchets pour nos clients
- Diminution des produits à risques

7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

7.1 Rappel des principes

Principe 10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.
-------------	--

7.2 Politiques et objectifs

La direction de REMANENCE invite tous ses salariés à agir contre la corruption sous toutes ses formes.

7.3 Mise en œuvre

La charte éthique REMANENCE a été signée par l'ensemble du personnel de Direction et d'encadrement du siège et opérationnels.

Les dispositions établies au sein de REMANENCE, permettent de se conformer à la réglementation ainsi que leurs évolutions, et sont régulièrement communiquées au personnel de Direction et d'encadrement lors des réunions régulières d'échanges entre les services supports.

Dans le cadre de nos pratiques,

- La Direction veille à ce que soient scrupuleusement respectées par les collaborateurs commerciaux :
 - Les obligations découlant du Code des Marchés Publics et du Code du Commerce,
 - L'application de ce dixième principe fondamental de Global Compact.
- La Direction Exploitation s'assure du respect des obligations définies dans le

cadre de la Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance

Afin de veiller au respect de sa charte éthique et alerter la Direction Générale concernant d'éventuelles dérives en matière d'éthique et déontologie, **la direction de REMANENCE a désigné un Référent Ethique indépendant non salarié de l'entreprise**; un support spécifique de remontée à la Direction Générale a été amendé afin de permettre le signalement de tout évènement révélateur d'un non- respect des principes de cette charte.

7.4 Résultats

Aucun signalement n'a été remonté au référent Ethique et aucune déclaration de soupçon n'a été rendue nécessaire en 2019-2020 dans le cadre de la lutte contre le blanchiment.