

# COP 2021

## Contexte

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de la COVID-19 avec son lot de conséquences :

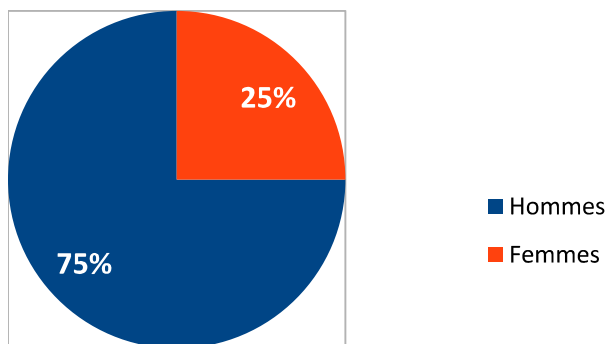
- trois confinements successifs en France : de mars à mai 2020, de novembre à la mi-décembre 2020, enfin de mars à la mi-mai 2021 ;
- fermeture des entreprises et des magasins dits « non essentiels » avec application généralisée du télétravail ;
- coups d'arrêt successifs à l'économie ;
- mise en place de mesures exceptionnelles d'aide aux entreprises par l'État français.

GTD n'a pas échappé à la règle. Les années 2020 et 2021 ont mis l'entreprise en mode « survie » en attendant des jours meilleurs. Nous espérons que septembre sera le début de la résilience et nous mettons en place dès à présent les mesures propices à la reprise de l'activité, tout en respectant les engagements pris auprès de Global Compact.

## Respect des droits de l'homme

Comme toute entreprise, GTD respecte la législation française en vigueur concernant la durée de travail de 35h par semaine, la protection des salariés en termes de sécurité sociale et souscription à une mutuelle, l'égalité homme/femme en termes d'accès à l'emploi et la rémunération, l'octroi de 5 semaines de congés payés et de jours de RTT.

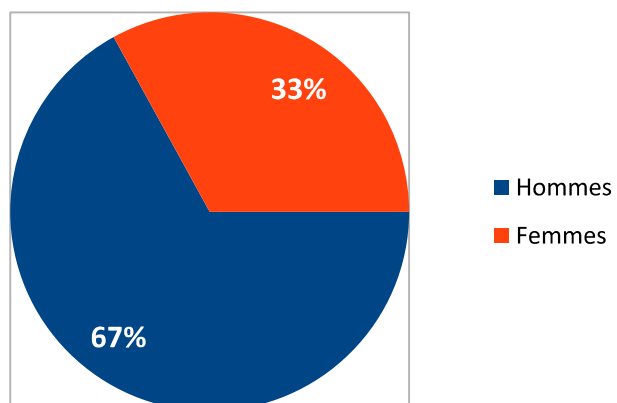
Aujourd'hui la répartition des salariés est la suivante :



Les hommes constituent les 3/4 des collaborateurs, mais cela est essentiellement dû à l'activité très physique que représente le déménagement d'entreprises.

Ce pourcentage s'améliore lorsqu'on s'intéresse uniquement aux fonctions support et administratives, comme cela apparaît dans le graphique ci-après

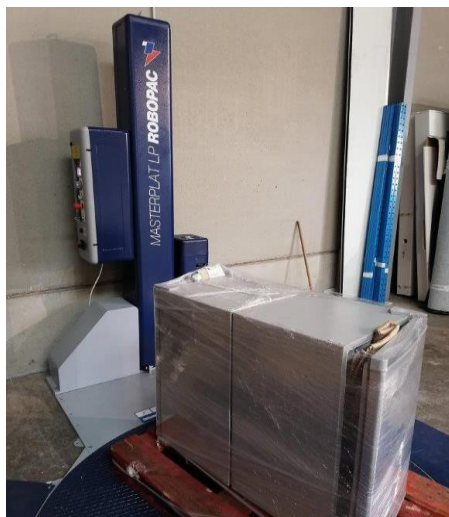
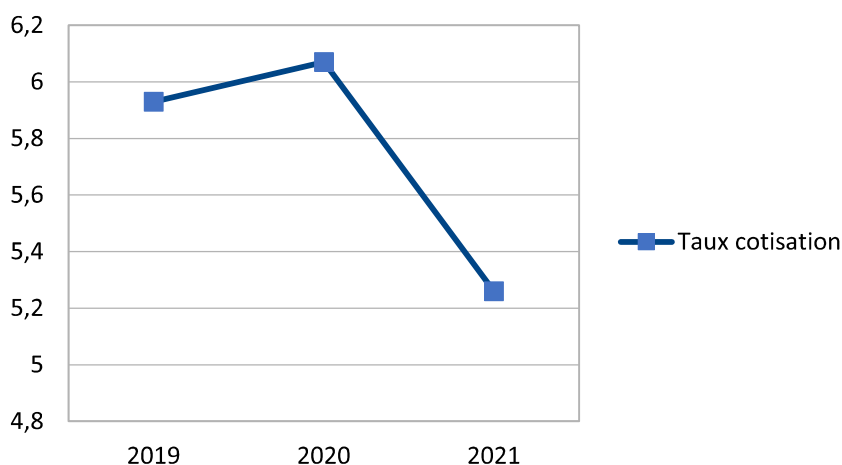
Il nous reste cependant encore des efforts à faire pour atteindre une meilleure parité hommes/femmes au sein de l'entreprise.



## Normes internationales du travail

Formation appropriée pour les besoins de l'entreprise :  
compte tenu de la crise traversée, un coup d'arrêt a été porté à la formation. Nous espérons pouvoir reprendre ce programme pour l'année 2021.

Normes de sécurité et d'hygiène, Information sur les bonnes pratiques :  
en termes de sécurité, nous continuons à sensibiliser nos collaborateurs sur le sujet. Ainsi, le taux de cotisation calculé par la sécurité sociale en fonction du nombre d'accidents du travail évolue favorablement, comme en témoigne le graphique ci-après. Notre effort doit se poursuivre.



Afin de limiter les troubles musculo-squelettiques lors de l'emballage des produits, nous avons équipé notre entrepôt d'une banderoleuse. Le filmage du mobilier est ainsi beaucoup moins pénible pour les collaborateurs.

Par ailleurs, nous essayons de mettre en place l'utilisation de produits naturels tels que le rhassoul, le bicarbonate de soude et la pierre d'argile lors du nettoyage du mobilier que nous recevons des clients pour mise en stock.

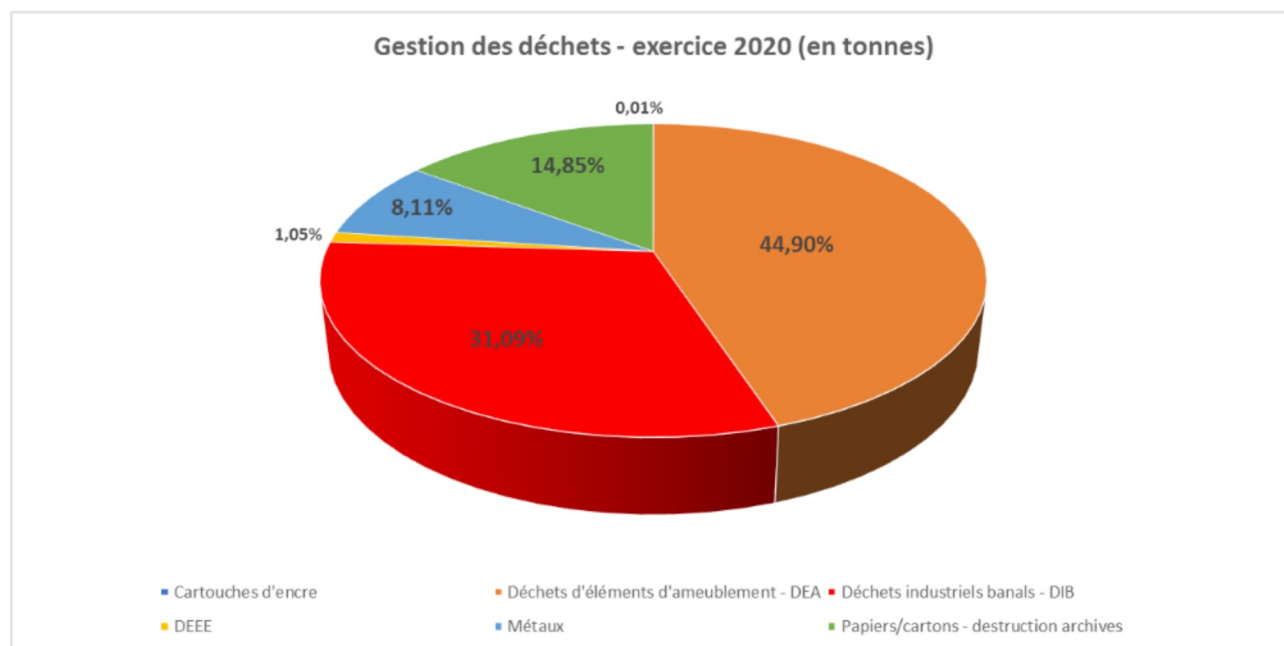
Clients et collaborateurs restent néanmoins à convaincre car cette opération est très gourmande en temps, même si respectueuse de l'environnement.

Enfin, dans le cadre de l'épidémie de la COVID-19, nous avons mis en place tous les gestes barrières préconisés par l'État : port du masques obligatoire (dotation de 4 masques par jour pour chaque employé), fourniture de gel hydroalcoolique, respect des règles de distanciation, installation de plexiglas pour séparer les bureaux, attestations de déplacement, chômage partiel, etc.



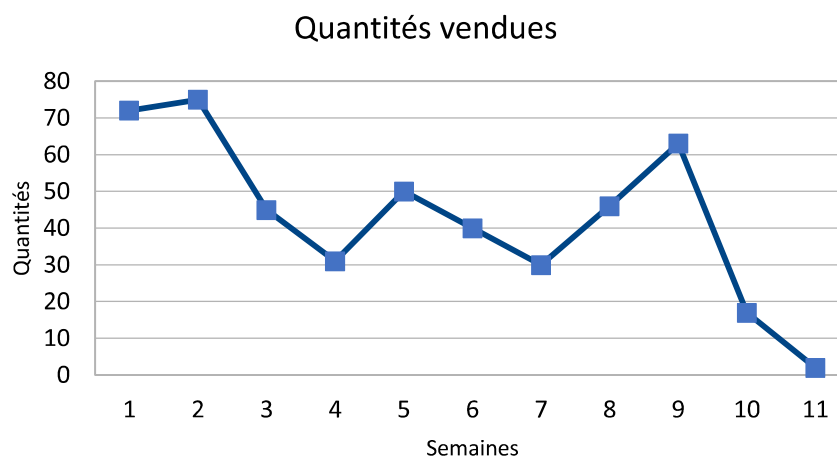
## Protection de l'environnement

Nous nous attachons à avoir une politique responsable en matière de traitement des déchets. Ceux-ci proviennent essentiellement des opérations de déménagement réalisées chez nos clients. Pour l'année 2020, les résultats sont les suivants :



Comme on peut le voir sur la figure ci-dessus, plus de 75 % de nos déchets sont constitués de DEA et de DIB. L'axe d'amélioration futur portera sur un meilleur tri des DIB avec l'application de la règle des 5 flux et notamment un meilleur recyclage des cartons. Nous espérons pouvoir être aidés dans cette tâche par du personnel d'un ESAT (Établissement et Services d'Aide par le Travail) avec lequel nous travaillons déjà pour l'entretien des espaces verts et dont nous sommes très satisfaits.

Par ailleurs, avec la généralisation du télétravail, un de nos clients a décidé de vendre à son personnel pour une somme modique (sachant qu'il leur avait versé préalablement un budget pour aménager un poste de travail à leur domicile) des sièges de travail ayant une valeur comptable nulle. Ainsi, depuis le mois de mars nous reconditionnons et vendons aux collaborateurs de ce client ces produits. En 11 semaines 494 sièges ont trouvé acquéreur. Cette opération rencontre un tel succès, qu'elle a été étendue à d'autres types de mobilier.



## **Principes relatifs à la lutte contre la corruption**

Nous continuons à appliquer les 10 engagements tels que décrits dans notre précédente « COP », à savoir :

- 1) vérifier la santé économique du client via <https://www.infogreffe.fr> ou <https://www.societe.com> ;
- 2) signer un contrat écrit avant tout début de prestation ;
- 3) mentionner systématiquement les conditions de paiement dès la transmission du devis : acompte, délai, etc. ;
- 4) vérifier le bon respect de la « check-list signature » : paraphe sur toutes les pages, date, signature, identité et habilitation du signataire, cachet de l'entreprise, etc. ;
- 5) toujours agir selon des instructions écrites : faire confirmer par e-mail toute demande de modification ;
- 6) conserver tous les échanges de courriels : envoi du/des devis, demandes de modification, etc. ;
- 7) faire signer les bons de transfert, de travaux ;
- 8) en cas de mise en garde-meubles, faire contresigner l'inventaire ;
- 9) dès réception, scanner et ranger dans le dossier client les documents relatifs à l'opération ;
- 10) lorsqu'il s'agit d'une opération de mise en garde-meubles, s'assurer de la totalité des règlements avant restitution du mobilier.

Ces règles sont transmises et expliquées à tout nouveau collaborateur qui intègre l'entreprise et plus particulièrement au service commercial.