



Communication On Progress

2022
Chiffres 2021

SOMMAIRE

<u>1.</u>	<u>RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT</u>	3
<u>2.</u>	<u>REMANENCE : PRESENTATION</u>	4
<u>3.</u>	<u>SYNTHESE</u>	6
<u>4.</u>	<u>DROIT DE L'HOMME</u>	8
<u>6.</u>	<u>ENVIRONNEMENT</u>	11
<u>7.</u>	<u>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</u>	12

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 2022, nous réaffirmons notre adhésion à ces principes et notre souhait de les faire progresser dans notre zone d'influence et sur nos métiers.

Nous complétons nos engagements avec des actions en vue de la maîtrise des émissions de gaz à effet de serre.

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

Acteur régional reconnu pour ses prestations de service de propreté et d'hygiène des locaux depuis 1998.

La société REMANENCE poursuit sa croissance dans de nombreux secteurs d'activité.

Ses performances en matière de Qualité, Sécurité et Environnement sont matérialisées par l'obtention d'une triple certification ISO 9001, 14001 et 45001 ainsi que la médaille d'argent Ecovadis pour ses engagements RSE.

Nous sommes fiers de nos collaborateurs avec lesquels nous avons obtenus des résultats prometteurs, malgré la crise sanitaire, REMANENCE c'est environ 400 clients qui nous accordent leur confiance, une répartition client touchant plusieurs domaines d'activité (41 % tertiaire, 14 % culture et sport, 14 % santé et secours, 23 % bailleurs sociaux...) ainsi qu'une croissance du chiffre d'affaire en continue.

Autant d'encouragements pour poursuivre et améliorer nos résultats avec l'ambition de répondre toujours mieux à nos clients et anticiper leurs besoins tout en garantissant la santé et la sécurité de nos salariés.

Nos enjeux :

- ☞ Développer de nouveaux marchés grâce à des technologies innovantes, une polyvalence des collaborateurs.
- ☞ Accroître la maîtrise des risques pour l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs, notamment par l'emploi de matériels et équipements plus ergonomiques.
- ☞ Développer notre communication pour mieux faire connaître nos métiers, les compétences de nos équipes, mais aussi prévenir les risques.
- ☞ S'engager encore plus dans la protection de l'environnement dont nous sommes acteurs grâce à l'emploi de produits neutres pour le milieu, une optimisation de la gestion des déchets pour nos activités et la pré-collecte pour nos clients.
- ☞ Assurer notre conformité sur les questions réglementaires, mais aussi au regard des autres exigences applicables à nos activités

Grâce à ces engagements nous souhaitons œuvrer pour l'amélioration du cadre de travail des salariés et des visiteurs chez nos clients.

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 !

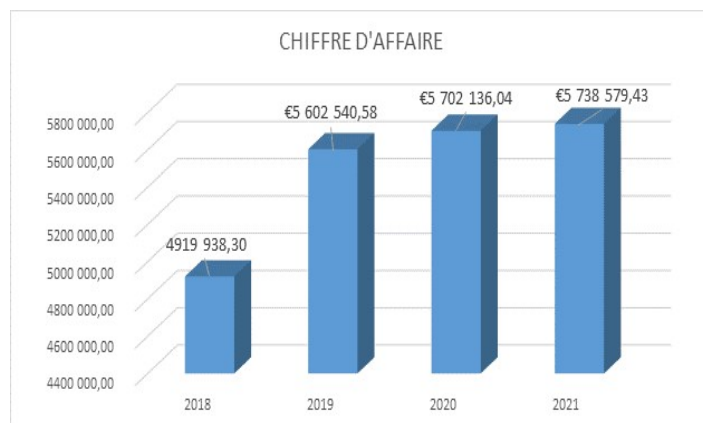
Christian COPPOLA
Président Directeur Général

Fait à Nice, le 25/01/2022

2. REMANENCE : PRESENTATION

ACTIVITE	<ul style="list-style-type: none"> • Activités de propreté • Nettoyage et désinfection en sites sensibles : laboratoires, établissements de santé, agro-alimentaire • Nettoyage en site tertiaire • Collecte des déchets sur sites clients
DENOMINATION SOCIALE	REMANENCE
FORME JURIDIQUE	SAS
CAPITAL SOCIAL	37 000 €
CREATION DE REMANENCE	1998
SIEGE SOCIAL	REMANENCE 455 Promenade des anglais 06200 Nice
ADHESION AU GLOBAL COMPACT	Avril 2019

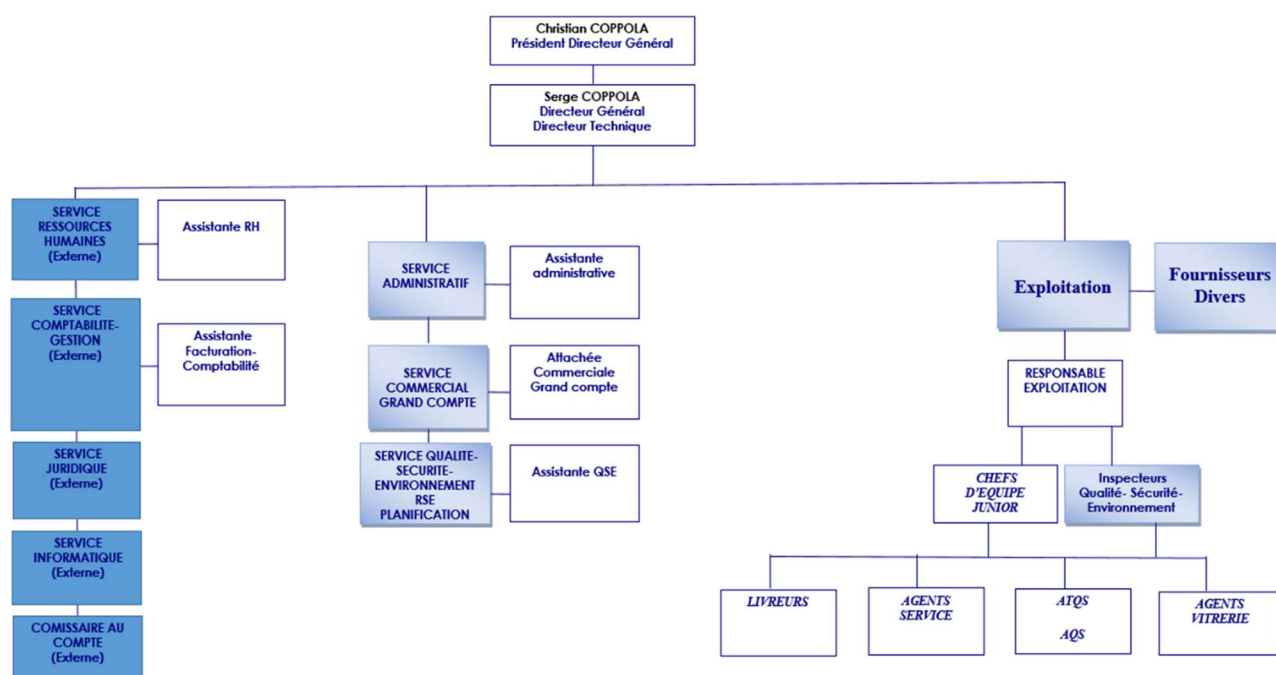
EVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES (M€)



EVOLUTION DES EFFECTIFS



ORGANIGRAMME



SECTEURS D'INTERVENTIONS



Copropropriétés



Secteur tertiaire



Lieux publics

Laboratoire



Médical



Voirie, Collecte, Pré-collecte

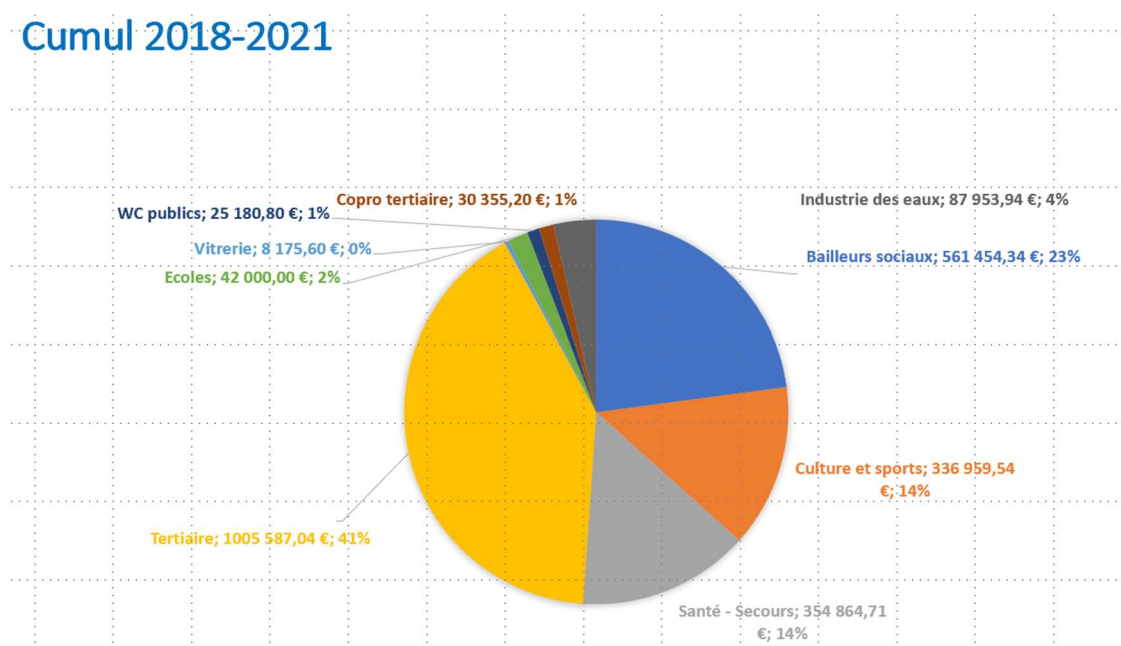
METIERS	<ul style="list-style-type: none"> • Administratif • Encadrement • Machiniste • Livraison • Tri • Manutention • Nettoyage classique • Nettoyage médical • Nettoyage agroalimentaire
----------------	--

3. SYNTHÈSE

3.1 Résultats 2020-2021

Dans un contexte sanitaire et économique marqué par la pandémie, l'entreprise a développé ses activités, notamment avec de belles réussites en étant retenu à l'issue d'appels d'offres public. Cela permet d'étoffer notre clientèle sur de nouveaux types de marchés et sécuriser notre clientèle.

Cumul 2018-2021



Par ce développement important de nos activités qui reposent sur l'humain, notre entreprise poursuit sa démarche de conciliation des préoccupations d'efficacité et de rentabilité inhérentes 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.

THEME	ACTION(S)	STATUT DES ACTIONS DECEMBRE 2022
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 • Evaluation des émissions de Gaz à Effet de serre 	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 2019 et 2020 passage de 60 à 40 produits de nettoyages • 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 de la médaille argent ECOVADIS
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 une évaluation ECOVADIS sanctionnée par la médaille d'argent, 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 un rôle essentiel en matière de prévention du risque.

REMANENCE a pu valoriser ses engagements en matière de qualité, sécurité et environnement par l'obtention d'une triple certification ; ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001 qui récompense des engagements depuis sa création. Ces certifications ont été renouvelées en 2021.

Cette même année REMANENCE s'est vue décernée l'argent pour son évaluation ECOVADIS.



3.2 Objectif 2022

Pour 2022, 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. Un développement de nos activités, notamment au travers d’appels d’offres publics, nous permettra de structurer encore mieux notre organisation. Une pénétration dans les départements voisins déjà engagée, comme dans le VAR, renforce nos potentiels de croissance.

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. On compte la répartition suivante :

- 38% de salariés d’origine hors UE
- 30% de salariés UE

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

REMANENCE entretient depuis 2020 un partenariat avec le Plan Local d’Insertion par l’Emploi (PLIE).

Ainsi nous avons pu générer 1 emploi qualifié.

L’entreprise emploie 14 salariés en situation de handicap. Dans la profession il est difficile d’adapter les postes de travail, néanmoins l’intégration de personnel handicapés s’effectue en adéquation entre la nature du handicap et les postes disponibles.

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
- Reclassement des salariés lors de perte de contrat au profit d'un concurrent

4.3 Formations-sensibilisation :

- Formations des chefs d'équipes à la sécurité prévu en Juin 2022
- Habilitations « Electrique » et « Gestes premiers secours » représentant 105H
- Renforcement de la mission de tutorat par les CE
- Routines mensuelles sur la santé-sécurité des salariés au travers des réunions avec les CE et directeurs d'exploitation

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.
- Organiser, avec les clients, la possibilité d'effectuer les prestations en horaires de journée
- Proposer des postes de travail en tenant de l'éloignement géographique et des moyens de transport collectif

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 bénéficient 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 « premiers secours » 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. Actuellement aucune remontée de plainte n'a été transmise au référent éthique.

5.4 Résultats

EFFECTIFS

	2019	2020	2021
<i>Effectifs de REMANENCE</i>	250	272	258
<i>Nombre d'agents</i>	233	258	244
<i>Nombre de femmes</i>	164	213	230
<i>Nombre de personnels Fonctions de support ou administratif</i>	4	5	5
<i>Nombre de femmes Fonctions de support ou administratif</i>	4	5	5

ACCIDENT DU TRAVAIL

<i>Thèmes</i>	<i>Résultats 2019</i>	<i>Résultats 2020</i>	<i>Résultats 2021</i>
<i>Nombre d'accidents enregistrés, dont accidents de trajets avec et sans arrêts</i>	13	10	10
<i>Taux de fréquence (TF) des accidents du travail</i>	51,05	36,17	34,64
<i>Les chiffres de la profession, taux de fréquence (TF)</i>	32,4	**	**
<i>Taux de gravité (TG) des accidents du travail</i>	3,33	0,45	0,94
<i>Les chiffres de la profession, taux de gravité (TG)</i>	3,1	**	**

<i>Nombre de jours d'arrêt après AT, durée moyenne des arrêts, nombre total d'heures travaillées</i>	849	125	270
--	-----	-----	-----

*** Chiffres officiels de la profession connus jusqu'en 2019. En attente des chiffres de 2020.*

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.

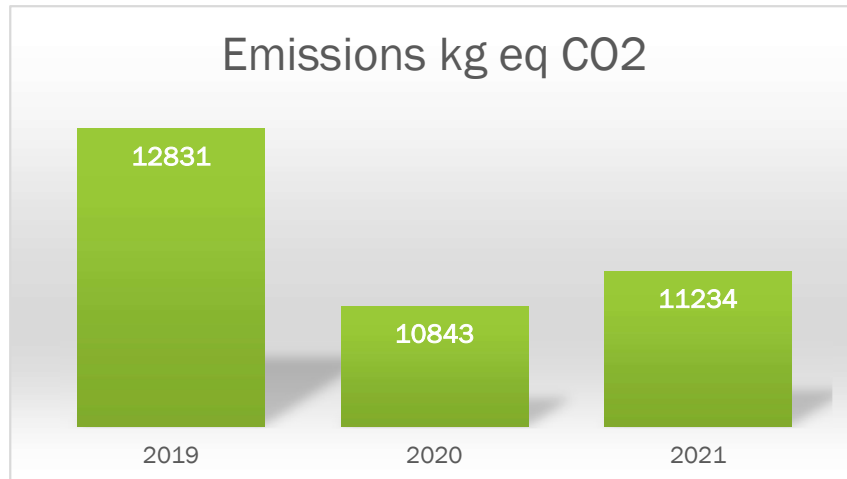
Nos actions sont essentiellement tournées vers la réduction de produits à risques et nocifs pour l'environnement, les économies de ressources en eau et en énergie (carburant de nos véhicules), accompagnement de nos clients dans le tri et la valorisation de déchets. Nous travaillons également à implanter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

L'ensemble de nos démarches est 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

Le graphique ci-après traduit les émissions en équivalent CO2 provenant des véhicules utilisés par les inspecteurs et chefs d'équipes. On observe une tendance à la baisse en comparant l'année 2019 à 2021. L'année 2020 n'étant pas représentative en raison d'une activité réduite en raison de la Pandémie.



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.

CHARTE ETHIQUE



Remanence



« Créée en 1998, REMANENCE est une société spécialisée dans l'hygiène et la propreté. La démarche et la volonté de l'entreprise ont toujours été de privilégier la qualité de service ce qui lui a permis d'obtenir sa première certification ISO 9001 Système de management de la qualité dès 2004.

Nous avons toujours mis au cœur de notre stratégie l'Homme et son environnement, c'est pour cela que nous disposons depuis 2012 d'un système de management intégré « Qualité-Environnement ». En effet notre certification environnementale ISO 14001 nous permet de mettre en avant la maîtrise de nos impacts sur l'environnement. Nous développons également au sein de REMANENCE la prévention des risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs en partenariat avec nos fournisseurs et les organismes de formation. Cette approche sera officialisée par l'obtention d'une future certification ISO 45001 d'ici 2019.

En adhérant cette année au Global Compact des Nations Unies, universellement reconnu pour construire des sociétés plus stables et inclusives, REMANENCE a ainsi réaffirmé sa politique et ses engagements à respecter les dix principes de sa responsabilité, en termes de Droits de l'Homme, code du travail, de réduction de son impact sur l'environnement et de sa lutte contre la corruption. »

M.Christian COPPOLA

Président Directeur de REMANENCE

7.4 Résultats

Aucun signalement n'a été remonté au référent Ethique et aucune déclaration de soupçon n'a été rendue nécessaire en 2020-2021 dans le cadre de la lutte contre le blanchiment.