



*Créateurs de satisfaction*

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2021/2022





# SOMMAIRE

**ABER PROPRETÉ**  
**RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ÉTHIQUE**  
**RESPONSABILITÉ SOCIALE**  
**ENVIRONNEMENT**



*Créateurs de satisfaction*



**ABER PROPRETÉ**



*Créateurs de satisfaction*



## NOTRE IDENTITÉ

### Quelques chiffres



62M€  
de chiffre d'affaires



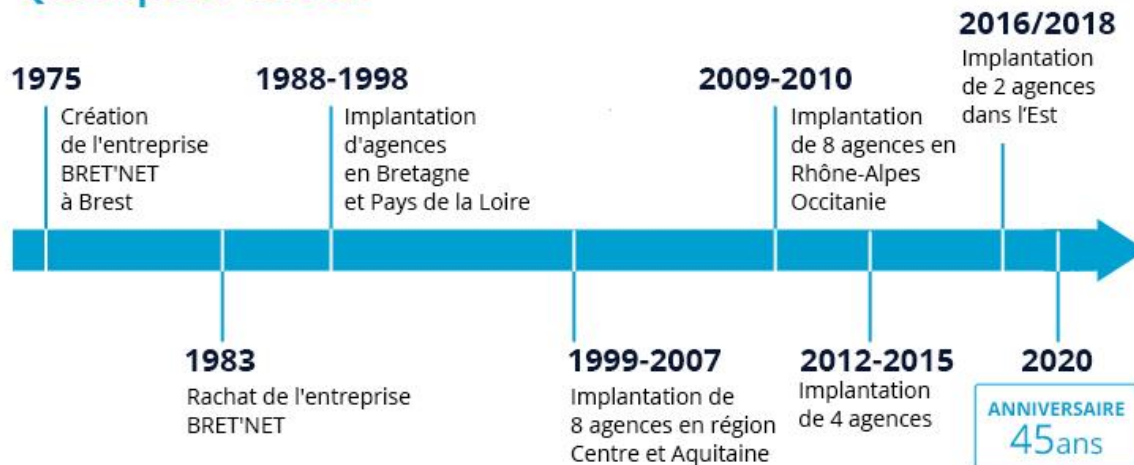
4000  
collaborateurs



35  
agences



### Quelques dates



**ABER PROPRETÉ EST UNE ENTREPRISE FRANÇAISE INDÉPENDANTE SPÉCIALISÉE DANS LES PRESTATIONS DE NETTOYAGE.**

## NOS VALEURS

ABER Propreté se veut proche de ses clients, à la fois géographiquement et par l'écoute de leurs besoins.

Professionnels de la propreté, nous visons sans cesse un exercice plus qualitatif de nos prestations de service. C'est pourquoi, nous choisissons d'utiliser des produits et matériels respectueux de l'environnement et concourants au développement durable. Nous opérons avec des équipements performants, fréquemment renouvelés, et nous travaillons sous assurance qualité ISO 9001.

Depuis toujours, la politique de ressources humaines de notre société est respectueuse des Hommes et de leur sécurité. Elle veille au recrutement et à la bonne intégration d'hommes et de femmes compétents et disponibles, qu'elle forme aux techniques de nettoyage les plus spécifiques. Cette politique contribue à l'épanouissement de chacun au sein d'ABER Propreté.



# NOS PRESTATIONS

ABER Propreté réalise des prestations de nettoyage conformes aux exigences de ses clients.

- ✎ Nettoyage de locaux
- ✎ Lavage de vitres
- ✎ Traitement de sols
- ✎ Désinfection
- ✎ 3D (désinfection, désinsectisation, dératisation)
- ✎ Remise en état
- ✎ Travaux spécifiques
- ✎ Prestations associées



INDUSTRIE



AGRO-ALIMENTAIRE



DISTRIBUTION



ULTRA-PROPRETÉ



SANTÉ



TERTIAIRE



LOGISTIQUE  
TRANSPORT



ERP  
ENSEIGNEMENT



## NOTRE ENGAGEMENT

« Depuis la création d'ABER Propreté en 1975, la **responsabilité**, au sens le plus noble, est le socle de nos valeurs fondatrices ; c'est mon père, Dominique GADONNEIX, qui a instauré cet état d'esprit dans notre entreprise.

Cette vision à la base de notre stratégie instaure une corrélation vertueuse entre les deux piliers sur lesquels repose notre développement : la **satisfaction de nos clients** et **l'épanouissement de nos collaborateurs**. Cette interdépendance durable est le moteur même de la fidélisation de tous les protagonistes dans notre activité.

Notre **engagement** commence par le **respect des hommes et des femmes**, en leur procurant une intégration personnalisée et des conditions de travail optimisées. ABER Propreté est avant tout une **entreprise citoyenne**.

Nous entendons être acteurs du changement et agir sur notre environnement, écologiquement et socialement, en aidant nos collègues à construire leur parcours et à en être fier. Ainsi, être agent de nettoyage, c'est avoir conscience de l'impact de ses propres actions sur le bien-être de tous et sur notre planète.

Nous souhaitons développer nos domaines d'expertise et continuer à faire preuve de réactivité pour garder la confiance de nos clients. Pérenniser notre activité implique les

équipes dans une même cohésion pour toujours tendre vers l'excellence.

Suivre l'exemple des générations précédentes, tout en y apportant mon capital compétence et ma motivation est le meilleur gage de mon investissement pour continuer cette belle aventure tout en la pérennisant : être **créateurs de satisfaction** pour nos clients et aussi pour nos équipes !

ABER Propreté soutient et applique dans sa sphère d'influence l'ensemble des valeurs fondamentales du *Pacte mondial* de l'Organisation des Nations Unies (the *UN Global Compact*), qui ambitionne de rassembler les entreprises et les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de 10 principes universels relatifs aux **droits de l'Homme**, aux **normes du travail**, à **l'environnement** et à la **lutte contre la corruption**, et des 17 objectifs développement durable.

Nous renouvelons aujourd'hui notre engagement envers le Pacte Mondial afin de donner toujours plus d'importance à notre responsabilité sociale et sociétale. »

Sophie GADONNEIX



*« Satisfaire nos clients  
et être force de  
proposition afin de  
prodiguer des services  
de qualité est notre  
volonté. »*



# 10 PRINCIPES

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

## Droits de l'Homme

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Environnement

3. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

## Normes internationales du travail

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

## Lutte contre la corruption

### LES 10 PRINCIPES



# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

<b>1</b> PAS DE PAUVRETÉ 	<b>2</b> FAIM «ZÉRO» 	<b>3</b> BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	<b>4</b> ÉDUCATION DE QUALITÉ 	<b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	<b>6</b> EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT 
<b>7</b> ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE 	<b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	<b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 	<b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES 	<b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 	<b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 
<b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 	<b>14</b> VIE AQUATIQUE 	<b>15</b> VIE TERRESTRE 	<b>16</b> PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES 	<b>17</b> PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 	



# RESPONSABILITÉ SOCIETALE & ÉTHIQUE

 **ABER  
PROPRETE**

*Créateurs de satisfaction*



# ABER PROPRETÉ, UN GROUPE FRANÇAIS

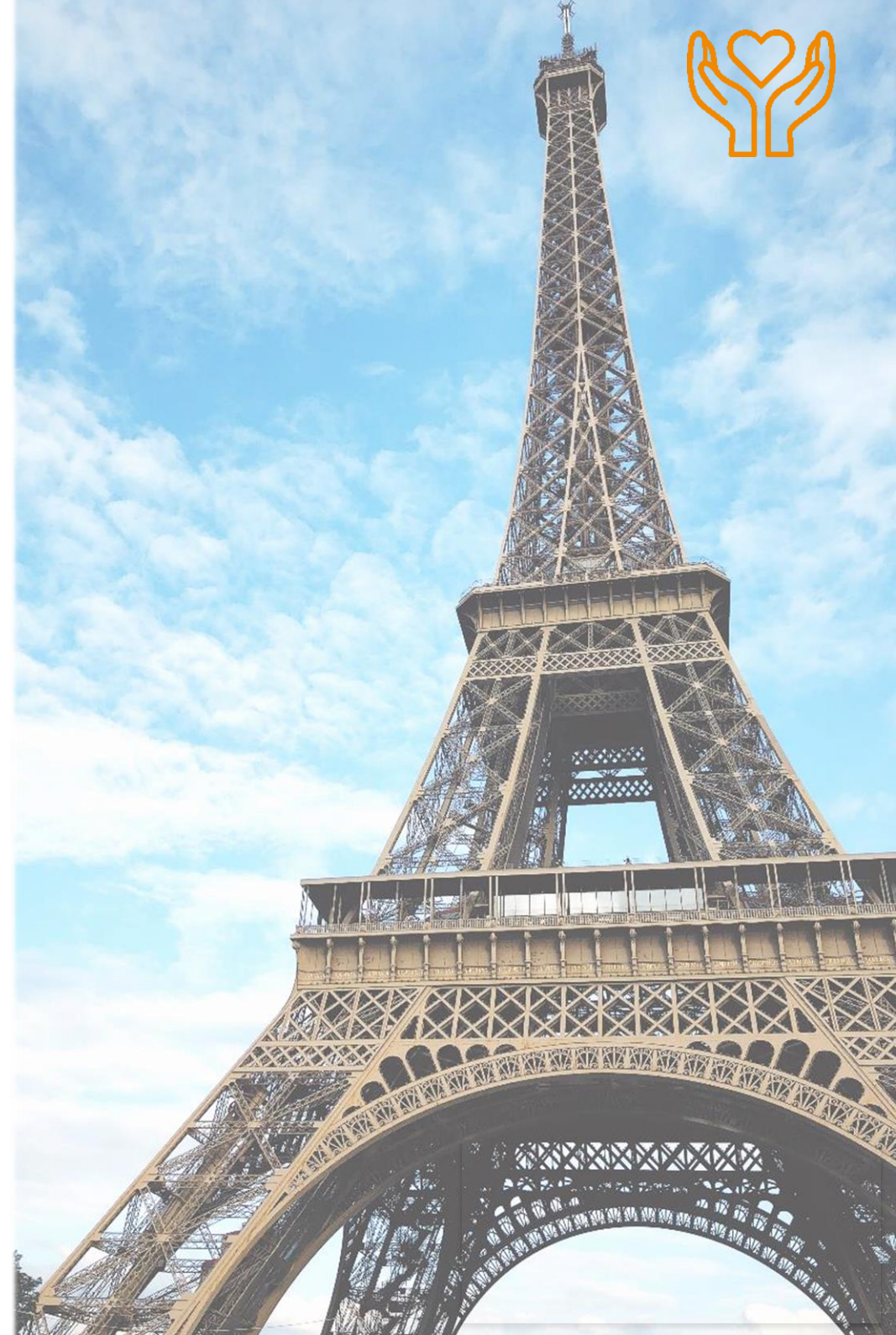
ABER Propreté est un groupe français, implanté sur une grande partie du territoire national.

Depuis la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, la France est considérée comme la patrie des droits de l'Homme. Des droits individuels et collectifs jugés comme « *naturels, inaliénables et sacrés* ». Ces droits sont également abordés dans le préambule de la Constitution de la V<sup>e</sup> République.



Ainsi il était logique pour ABER Propreté de soutenir les objectifs du Millénaire pour le développement au travers du *Pacte Mondial* de l'ONU et de contribuer, à son échelle, au développement de pratiques professionnelles responsables dans son secteur d'activité.

Dans notre règlement intérieur, nous faisons d'ailleurs état du respect des libertés individuelles au sein de notre groupe : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, sexe, situation de famille, appartenance à une ethnie ou à une nation, de ses opinions politiques, syndicales, de l'exercice normal du droit de grève, de ses convictions religieuses.* »



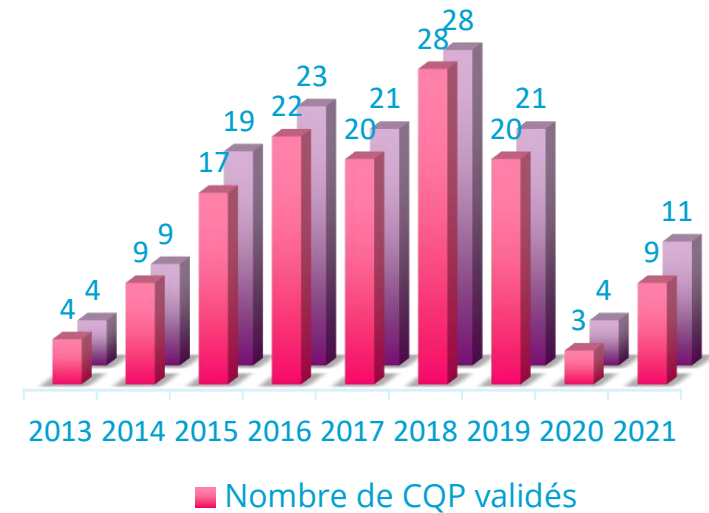


ABER Propreté tient, au-delà du respect des droits et libertés de chacun, à valoriser l'ensemble de ses salariés grâce à la formation et au développement des compétences. Dans l'optique d'en faire bénéficier le plus grand nombre, le groupe a créé sa propre structure de formation en 2011, ce qui a permis de former un plus grand nombre d'agents et d'être plus proche de chacun.

Pour aller encore plus loin, depuis janvier 2014, ABER Propreté a décidé de mettre l'accent sur les formations qualifiantes, si bien que déjà **131 agents de service** ont validé leur Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) depuis cette date.

Reconnu au niveau national par toutes les entreprises de la propreté, le CQP est un diplôme qui établit officiellement les compétences et le savoir-faire des professionnels du secteur d'activité.

## Évolution des CQP passés et validés chez ABER Propreté



## Répartition des CQP validés en 2021 :

4

CQP Chef d'équipe

3

CQP Agent d'entretien et de Rénovation en Propreté

2

CQP Agent machiniste classique

# ABER PROPRETÉ, UN GROUPE FRANCAIS

Par ailleurs, nous ne manquons pas, dès que l'occasion se présente, de valoriser ces salariés, en les mentionnant dans le journal interne par exemple.

**NOTRE MÉTIER**

**Zoom sur les CQP et la formation qualifiante chez ABER Propreté**

Qu'est-ce qu'un CQP ? Les Certificats de Qualification Professionnelle sont des diplômes professionnels validés dans un secteur d'activité. Ils sont attribués à l'issue d'épreuves d'évaluation, par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

A ce jour, ABER Formation est habilité à dispenser la formation des 3 CQP que comporte le secteur de la propreté :

- Le CQP Agent Machiniste Classique (AMC) : 11 jours de formation environ
- Le CQP Agent d'Entretien et de rénovation en Propreté (AERP) : 16 jours de formation environ
- Le CQP Chef d'équipe en Propreté (CEP) : 20 jours de formation environ

Sont abordés, lors de ces formations, tous les aspects liés à notre métier, la sécurité, l'hygiène, les techniques de nettoyage manuelles et mécanisées, l'entretien et la remise en état de produits, la relation client...

A l'issue de cette formation les candidats passent un examen d'une durée de 4h devant un jury composé d'évaluateurs agréés.

Les CQP récemment passés par les salariés ABER Propreté : Le groupe ABER Propreté s'est engagé dans cette démarche depuis quelques années déjà. Aujourd'hui, par le biais de ses deux formateurs, Josépha Marie LUCE et Jérôme BLANCHARD, il a été décidé de multiplier les sessions de formation destinées aux CQP.

Depuis Février 2014, 25 salariés ont bénéficié de ces actions de formation au sein des agences de Rennes, Vannes/Lorient, Laval, Angers, Bordeaux, Brest, Thouars, Rochefort, Nantes, Quimper, Morlaix, Perpignan, La Roche sur Yon... Ils ont suivi entre 70 et 170 heures de formation.

Les premiers diplômés d'ABER formation ont été reçus le jeudi 27 novembre 2014, au cours d'un après-midi auquel étaient conviés leurs directeurs d'agence et animateurs d'exploitation respectifs.

A cette occasion, Jérôme BLANCHARD, qui a assuré à ces 5 salariés l'ensemble de leur formation, et Dominique GADONNEX, Président du groupe ABER Propreté, ont remis une attestation de fin de formation ainsi qu'un présent, en plus de leurs sincères félicitations.

Félicitations à Claudine BERNARD, Aurore AUBRY, Véronique LOUE, Nicole REVERDY et Laurent PINAUD !

**Votre projet CQP**  
Et pourquoi pas vous ? Si vous êtes intéressés pour valider vos compétences et votre savoir-faire de professionnels du nettoyage, faites-le nous savoir...

**Remise des diplômes 2014**




ABER Propreté a mis en place de multiples outils afin que ses salariés puissent communiquer. En effet, pour notre société, l'expression et les échanges sont primordiaux pour la cohésion, pour fédérer les salariés autour de l'entreprise malgré leur diversité géographique, culturelle et d'affectation. Nous pouvons citer, par exemple, notre journal interne, Le Raton Laveur, qui est un journal participatif, où chaque salarié a la possibilité de proposer un sujet, un point de vue, etc.

**LE RATON LAVEUR**  
LE JOURNAL D'ENTREPRISE D'ABER PROPRETÉ ET TOP SERVICE N°15 - 09/2019

**EDITO**  
Et si on faisait le point sur votre projet professionnel ?

**Septembre 2019, un nouveau livret d'accueil pour accueillir nos nouveaux collaborateurs.**

**LE SAVIEZ-VOUS ?**

**NOTRE MÉTIER**  
Zoom sur le métier d'Animateur d'Exploitation

**NOTRE MÉTIER**  
Éviter les risques physiques LES CHUTES





Notre engagement pour les années à venir est de poursuivre cette démarche, en augmentant si possible le nombre de salariés formés au CQP.





Toujours dans le cadre d'une politique d'entreprise responsable et respectueuse des Hommes, nous avons mis en place en 2013, et mis à jour en 2020, une *Charte des Achats Responsables* dans laquelle nous demandons à nos fournisseurs une exemplarité quant au respect des droits de l'Homme notamment.

Dans un premier temps, nos fournisseurs se sont engagés à respecter la législation en matière de travail.

Dans un deuxième temps, ils se sont portés garants du respect de l'ensemble des réglementations qu'elles soient nationales, internationales ou contractuelles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. En l'occurrence, ils veillent à ce que le personnel travaillant à leur service, nos salariés utilisant leurs produits et les populations avoisinantes puissent travailler dans un environnement sain et sûr. D'ailleurs, lorsque nous leur faisons part de nos besoins en termes de produits, leur politique consiste toujours en une préconisation raisonnée et graduelle : les produits les plus agressifs sont proposés en dernier lieu, lorsque seuls ceux-ci répondent à nos problématiques.

Cela signifie aussi que leurs fournisseurs et sous-traitants doivent prendre en compte notre *Charte des Achats Responsables* et les dix principes du Pacte Mondial.

## NOS ENGAGEMENTS

**Responsabilités sociales**

Promouvoir des conditions de travail satisfaisantes tout au long de la chaîne de valeur

- Favoriser le travail en journée et les temps pleins
- Former nos salariés, développer leurs compétences
- Préserver la sécurité et la santé de notre personnel
- Protection de la vie privée de notre personnel (droit à la déconnexion)
- Piloter en conformité avec la réglementation en vigueur
- Recourir à du personnel handicapé

**Responsabilités environnementales**

Réduire notre empreinte environnementale dans la réalisation de nos activités

- Diminuer notre impact sur l'eau
- Réduire notre consommation de produits chimiques
- Diminuer notre consommation d'énergie
- User de technologies de nettoyage écoresponsables
- Conseiller la mise en œuvre du tri sélectif
- Réduire la quantité des déchets non valorisables

**Responsabilités économiques**

Etre une source de productivité économique

- Etre créateurs de satisfaction pour nos clients et fournisseurs
- Maximiser le retour sur investissement
- Se différencier sur le marché
- Anticiper les normes et réglementations
- Lutter contre la corruption
- Mettre en œuvre et promouvoir la coopération à long terme avec les fournisseurs (partenariats)

**Responsabilités locales**

Etre un acteur du développement local

- Développer des centres de profit au plus près de nos clients
- Recruter du personnel localement
- Intégrer des fournisseurs français et locaux à nos activités d'achats
- Collaborer avec des acteurs de proximité (écoles, centres de recherche, associations...)

En 2021, ABER Propreté a communiqué sa charte Achats à 100% de ses fournisseurs.

Au total, 59% de nos fournisseurs l'ont co-signée, dont 100% de nos fournisseurs d'achats techniques.

## CHARTE ACHATS RESPONSABLES

Depuis la création d'ABER Propreté en 1975, la **responsabilité**, au sens le plus noble, est le socle de nos **valeurs fondatrices**. La démarche d'Achats Responsables s'inscrit dans la politique de déploiement de notre RSE. En adhérant au Global Compact des Nations Unies, ABER Propreté a démontré sa volonté de donner toujours plus d'importance à sa Responsabilité Sociale et Environnementale.

L'amélioration de notre politique d'achats est un levier capital pour pérenniser notre développement dans une démarche RSE responsable et de qualité. L'objectif de cette charte est de faire évoluer les relations avec nos fournisseurs, afin de construire, dans un cadre de **confiance réciproque**, une relation durable et équilibrée.

La réussite de notre démarche repose sur un **partage durable** de nos ambitions avec nos interlocuteurs. En effet, nous sommes désireux de renforcer nos engagements en faveur de la protection de l'environnement, du progrès social et du développement économique.

C'est dans ce sens que nous souhaitons orienter notre Charte Achats Responsables : un témoignage de notre volonté de poursuivre l'intégration dans nos activités des aspects RSE, pour plus de **performance** aujourd'hui et demain.

Sophie GADONNEIX  
Président



## CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

Une démarche d'Achats Responsables repose sur des engagements réciproques. Nous nous engageons envers nos parties prenantes à respecter des valeurs morales et éthiques, et attendons que nos fournisseurs respectent et adhèrent à la même philosophie dans la gestion de leur entreprise.

### Nos engagements auprès de nos fournisseurs :

- ✦ Traiter nos fournisseurs avec honnêteté, équité et respect.
- ✦ Sélectionner nos fournisseurs de manière impartiale en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents : qualité, service, coût et délai.
- ✦ Construire avec nos fournisseurs des relations à long terme, dans une démarche d'amélioration commune et de confiance.
- ✦ Chercher à identifier des avantages mutuels avec nos fournisseurs en matière de développement durable.
- ✦ Intégrer des fournisseurs de proximité à nos activités d'achats en vue de promouvoir le développement économique local.

## CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

### Les engagements des fournisseurs vis-à-vis d'ABER Propreté :

- ✦ Respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur.
- ✦ S'efforcer de maintenir un environnement de travail où les employés bénéficient d'opportunités de formation et d'évolution, de récompenses pour leur contribution et d'un dialogue constructif avec leur employeur.
- ✦ Minimiser l'impact sur l'environnement et réduire la consommation d'énergie.
- ✦ Mettre des actions en œuvre dans les processus d'innovation pour développer des produits dont l'impact environnemental est le plus faible possible pendant leur cycle de vie.
- ✦ S'engager à lutter contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fond, la fraude, et les pots de vin.
- ✦ S'interdire d'offrir aux collaborateurs d'ABER Propreté tout avantage qui viserait à faciliter leurs activités avec notre entreprise.
- ✦ Prendre des mesures préventives afin d'éviter toute pratique ou comportement anticoncurrentiel.
- ✦ Protéger l'image de notre entreprise.





Nous sélectionnons nos fournisseurs de manière impartiale, en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents (coût, qualité, délai).

Nous les traitons avec honnêteté, équité et respect, nous cherchons à construire avec eux des relations à long terme, dans une démarche d'amélioration commune. Pour ce faire, nous évaluons une fois par an la qualité de leur service par rapport à leurs engagements en fonction de :

- ❖ Relation commerciale et administrative
- ❖ Qualité
- ❖ Supply chain
- ❖ SAV
- ❖ Développement / Projet

Ils s'interdisent de proposer aux collaborateurs d'ABER Propreté tout avantage, invitation, cadeau, acte de complaisance, faveur, susceptible de corrompre ou d'influencer l'indépendance de jugement ou l'objectif desdits collaborateurs dans leurs choix de fournisseurs (cf. *Charte Achats Responsables*).

C'est donc par la prévention et la promotion de bonnes règles de conduite qu'ABER Propreté lutte contre la corruption et les comportements anticoncurrentiels au profit de relations saines et durables avec ses partenaires.





Afin de connaître la performance RSE de ses fournisseurs, ABER Propreté a mis en place, au cours du deuxième semestre 2019, un questionnaire RSE destiné à l'ensemble de ces partenaires.

## Résultats à fin 2021



En 2021, ABER Propreté a mis en place un indicateur de suivi et l'a intégré dans le processus Achats à chaque nouvel appel d'offres.





Ethique et responsabilité sociale sont étroitement liées, et pour avoir une politique d'entreprise éthique et responsable, nous suivons autant que possible l'évolution des lois françaises, des directives européennes et des référentiels internationaux en la matière : la GRI (Global Reporting Initiative), l'OCDE et le Global Compact.

Ils nous incitent à plus de transparence et à créer dans nos relations un cadre favorisant la responsabilité sociale, en tenant compte des intérêts à la fois de notre entreprise et de ses diverses parties prenantes.

ABER Propreté dispose d'un Comité de Direction, mis en place en 2014, constitué de son Président, des Directeurs régionaux et de la Directrice des Ressources Humaines. Ensemble ils élaborent, valident et mettent en œuvre les règles applicables à tout personnel de la société en matière de comportement, en cohérence avec les 4 grandes valeurs du groupe.

Ensuite, ce sont nos dirigeants et managers qui sont vecteurs de ce positionnement, pour véhiculer nos valeurs éthiques dans leurs déclarations et leurs actions quotidiennes.

Notre organisation transversale nous permet d'analyser les comportements de manière à pouvoir rapidement alerter les diverses parties prenantes en cas de violation de notre politique d'éthique des affaires.







**ABER Propreté a finalisé sa charte informatique en 2021 et l'a annexé à son règlement intérieur. En lien direct avec notre procédure Qualité « Gestion du système d'information » mise à jour en 2019, cette charte a pour but de régir l'utilisation des moyens informatiques mis à disposition de nos salariés et de définir comment les ressources informatiques internes de notre société doivent être utilisées.**

**Elle précise les différentes règles d'utilisation et de sécurité des moyens et outils informatiques, et explique la traçabilité mise en place par rapport aux accès internet, au réseau de l'entreprise et aux données, pour toujours plus de sécurité et d'éthique, conformément à la loi Informatique et Libertés et aux recommandations du CNIL.**

**La charte informatique indique aussi le contrôle et les sanctions potentielles, dans le respect du droit du travail et de la vie privée. Des procédures déjà prévues dans le règlement intérieur et dans le Code du travail pourront être appliquées notamment en cas de fraude informatique, de non-respect des droits d'auteur ou de violation du secret des correspondances. L'objectif étant d'empêcher une utilisation détournée à des fins inappropriées des ces outils et moyens mis à disposition des salariés du groupe.**



**Enfin, cette charte informatique vise à mettre en place une sensibilisation plus importante de ses utilisateurs aux notions des données personnelles: principe de finalité, principe de proportionnalité et de pertinence, principe de durée de conservation limitée, principe de sécurité et de confidentialité et principe du droit des personnes (accès aux données, rectification, oubli, portabilité, ...).**





ABER Propreté tend à mettre en place des processus par lesquels ses salariés peuvent faire part de réclamations concernant des pratiques illégales, voire dangereuses ou contraires à l'éthique en rapport avec les activités du groupe.

Dernier exemple en date, le référent harcèlement sexuel et moral, nouvelle fonction issue de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, Chapitre IV: « *Art. L. 1153-5-1.-Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.* »

Au-delà de l'obligation légale, ABER Propreté a souhaité élargir ce rôle à la problématique du harcèlement moral.

Ces référents sont des membres élus des 3 Comités sociaux et économiques (CSE) de plus de 300 salariés. Côté Employeur, la DRH est référente harcèlement pour le Groupe. Un process permettant de guider le référent harcèlement dans la conduite à tenir en cas de faits de harcèlement remontés par un salarié a été mis en place en 2021 avec les élus. Les référents ont également suivi une formation en 2021, leur permettant d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement. Deux cas d'incidents de harcèlement ont été signalés via ce process au cours de l'année 2021. Pour ces 2 alertes, une enquête paritaire a été réalisée entre l'employeur, les CSE et les personnes concernées pour déterminer s'il s'agissait de harcèlement: ces alertes ont été classées sans suite car les enquêtes ont conclu qu'on ne pouvait pas les considérer comme des cas de harcèlement.



## COMPTES CONTROLÉS

Notre politique de transparence, d'équité et loyauté se retrouve également dans des actions menées au sein de notre Direction financière. En effet, cette dernière a mis en place des contrôles internes rigoureux pour s'assurer en permanence de la maîtrise des coûts et de la conformité de notre entreprise avec les réglementations comptables applicables.

Les comptes sont, par ailleurs, vérifiés et approuvés tous les ans par les commissaires aux comptes. Puis ils sont publiés en partie auprès de nos partenaires commerciaux pour leur garantir notre honnêteté et notre transparence. Il en ressort, qu'à ce jour, ABER Propreté n'a jamais fait l'objet de poursuite judiciaire liée à l'éthique des affaires, que ce soit pour une pratique anti-concurrentielle, une fraude fiscale, ou toute sorte de corruption.





# RESPONSABILITÉ SOCIALE



*Créateurs de satisfaction*





Depuis toujours, la politique des ressources humaines de notre société est respectueuse des Hommes et de leurs conditions de travail, conformément à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'Organisation internationale du Travail et va même plus loin. En effet, les charges de personnel représentant plus de 75% du chiffre d'affaires réalisé, il est primordial pour ABER Propreté de veiller à la bonne intégration d'hommes et de femmes compétents et disponibles. Cette politique sociale contribue à l'épanouissement de chacun au sein d'ABER Propreté.

ABER Propreté respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective, Tout d'abord, la liberté d'association est un droit fondamental en France reconnu par les lois de la République.

Ensuite, la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Au sein d'ABER Propreté, ce sont les représentants élus du personnel qui négocient avec l'entreprise. Des Unités Economique et Sociale ont été mises en place en 2019 au niveau desquelles la représentation du personnel a été organisée (les CSE).

La mise en place d'Unités Economique et sociale a permis d'assurer une meilleure

représentativité de l'ensemble des salariés. Ainsi, désormais au sein du groupe, 100% des salariés sont couverts par un CSE, ce qui n'était pas le cas avant 2019.

Les représentants du personnel sont toujours associés et consultés sur les enjeux de l'entreprise: plan d'épargne salariale d'entreprise, mutuelle, plan de développement des compétences, santé et sécurité au travail, ... Ils participent également activement à la négociation d'accords d'entreprise permettant de faire évoluer la politique sociale. En 2021, 2 négociations collectives ont été lancées et elles ont toutes abouti à la signature d'un accord avec les partenaires sociaux, signe d'un dialogue social constructif.



Nombre d'élus aux CSE:

**21** et **2**  
délégués syndicaux

Nombre de CSE: **5**

Fin 2021, 100 % de nos effectifs étaient couverts par un accord collectif signé dans l'année.



« *ABER Propreté assure ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire, tel qu'il est défini dans les conventions C29 et C105 de l'Organisation internationale du Travail. Pour mémoire, l'article 2 de la convention n°29 définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.* »

Chaque salarié est recruté dans le respect le plus formel du code du Travail et est rémunéré pour le travail fourni. Tous les contrats de travail se

réfèrent à la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 et précisent la date d'entrée dans l'emploi, le type d'emploi et le coefficient de rémunération.

### Politique d'ABER Propreté en matière de temps de travail :

Bien que notre domaine d'activité impose parfois des horaires atypiques, nous essayons au maximum de privilégier le **travail en journée ou en continu**, pour le bien-être de nos salariés, tout en

augmentant les mensualisations moyennes des agents afin de privilégier les temps complets et de ce fait, **réduire les emplois précaires.**

Notre politique sociale cherche à améliorer les conditions de travail via trois objectifs principaux :

- ✎ Augmenter le temps de travail des agents.
- ✎ Réduire les amplitudes horaires des agents et limiter les horaires atypiques.
- ✎ Améliorer la maîtrise du

recrutement afin de faire coïncider les postes à pourvoir avec les attentes des salariés.

Nous avons mis en place des indicateurs nous permettant de suivre ces objectifs : l'indicateur travail en journée et le taux de satisfaction des salariés.





Pour ABER Propreté, Le « travail en journée », concerne « les prestations réalisées entre 7h30 et 19h30 ».

Plus de 60% de nos prestations sont effectuées en journée, c'est-à-dire à des horaires compris entre 7h30 et 19h30. Notre objectif est d'augmenter la part des prestations effectuées en journée et nous y parvenons depuis 2015.

Depuis plusieurs années, notre politique commerciale, intègre cette dimension sociale et, vise à proposer des prestations en journée. Car augmenter la part de nos prestations réalisées en journée nous permettra de fidéliser davantage nos salariés, qui pourraient alors concilier plus facilement leurs vies professionnelle et personnelle.



Nous mesurons régulièrement la satisfaction de nos salariés à leur poste de travail au sein de notre entreprise par une enquête. Le résultat de cette enquête permet d'améliorer notre organisation.

Aussi, nous diffusons, deux fois par an, une fiche de souhaits à l'ensemble de nos salariés. Grâce à celle-ci, ils peuvent nous indiquer leurs souhaits en termes d'horaires et de jours de travail dans le but d'une éventuelle augmentation de leur temps de travail, temporaire ou permanente selon leur préférence : cela constitue un bon outil pour faire coïncider les besoins des salariés et ceux de l'entreprise.







La politique des ressources humaines d'ABER Propreté est soucieuse de la protection de la vie privée de ses salariés et de leur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

C'est dans ce but que l'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » a introduit un **droit à la déconnexion**. En effet, la dématérialisation du travail s'accroît au sein de notre groupe : téléphone portable, tablette, ordinateurs portables, etc., et avec elle, le risque d'épuisement professionnel, car travailler de n'importe où et n'importe quand est possible. Par exemple, nous avons pu constater que, pour

repandre sereinement leur travail après une période de congés/d'absence, certains salariés consultaient leur messagerie professionnelle la veille pour anticiper la surcharge de travail liée à la gestion de toutes les demandes reçues. Ou bien que des animateurs décrochaient à tout heure et peu importe le jour à leur téléphone portable.

En application des dispositions de l'article L.2242-17 du code du travail, ABER Propreté a rédigé un **accord d'entreprise** afin de mettre en place les modalités du plein exercice par ses salariés de leur droit à la déconnexion et des dispositifs de régulation de

l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Cet accord d'entreprise vise à assurer aux salariés, qui se voient confier des outils numériques dans le cadre de leur activité professionnelle, le droit de ne pas être connecté à ces outils en dehors du temps de travail, ou pour les salariés occupés sur la base d'un forfait annuel en jour de travail, à leur assurer le bénéfice effectif des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.





## RÈGLES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Il est demandé aux salariés, dans le cadre de l'utilisation de la messagerie professionnelle, de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel, ce qui conduit à limiter autant que possible les fonctions « cc » ;
- S'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels et en limiter le nombre ;
- Eviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- Indiquer le degré d'urgence dans la prise de connaissance du courriel par une mention précise, en limitant le recours à la mention d'urgence.

Il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires habituels de travail) ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires habituels de travail.

## SENSIBILISATION ET FORMATION DES SALARIÉS

La société pourra engager des actions à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les former ou les sensibiliser sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

## DÉCONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Les périodes de repos, congés et suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doivent être respectées.

Les managers doivent donc s'abstenir, dans la mesure du possible, et sauf urgence avérée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail. Pour les salariés occupés sur la base d'un forfait annuel en jours, il ne doit pas être adressé de communication par la voie des outils numériques dans la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures du lundi au vendredi et pendant le week-end du samedi 21 heures au lundi 6 heures, sauf situation d'urgence avérée.

Cette règle s'applique de manière globale à toute communication qu'il s'agisse d'une communication verticale ou d'une communication horizontale.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des horaires de travail ou de la plage horaire visée ci-dessus pour les salariés ne disposant pas d'un horaire prédéfini, doit être justifiée par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Pour permettre un rappel des règles relatives au droit à la déconnexion, un message automatique sera adressé au salarié dès lors qu'il s'apprête à adresser un message entre 21 heures et 6 heures du lundi au vendredi et pendant le week-end du samedi 21 heures au lundi 6 heures, lui rappelant qu'aucun message ne doit être adressé ou reçu dans cette tranche horaire, sauf situation d'urgence.

## BILAN ANNUEL SUR L'USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES PRO

La société proposera, sur la base du volontariat, un bilan annuel de l'usage des outils numériques professionnels dans l'entreprise.

Ce bilan sera élaboré à partir d'un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié en fin d'année.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, la société s'engage à mettre en œuvre toutes les actions de préventions et toutes les mesures, pour mettre fin aux dysfonctionnements constatés.

# LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

ABER Propreté favorise l'égalité de traitement entre les salariés, dès leur recrutement et tout au long de leur parcours professionnel.

Nulle exclusion ou préférence ne peut être faite sur des critères de sexe, âge, couleur, religion, opinion politique, origine sociale, ascendance nationale. ABER Propreté prône l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession, et considère même la diversité comme un atout. Différents indicateurs nous permettent de le démontrer.

Dans notre groupe, les personnes âgées de plus de 55 ans représentent une part nettement supérieure de l'effectif par rapport à la moyenne nationale de notre secteur (29% en 2021). Le critère d'âge en matière d'emploi n'est donc pas discriminant chez ABER Propreté.

En parallèle, nous veillons toujours à favoriser l'emploi des jeunes de moins de 27 ans (8% en 2021), notamment en ayant de plus en plus recours à l'emploi de jeunes en contrat d'apprentissage. Ceux-ci se transforment parfois en CDI quand l'expérience est concluante et que le besoin du poste est présent.

*Ils étaient **23 alternants** au sein du groupe en 2021.*

D'autre part, concernant le critère de mixité dans l'emploi et la profession, on constate, dans notre secteur d'activité, une forte majorité de femmes. Pourtant ABER Propreté se fixe de veiller à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

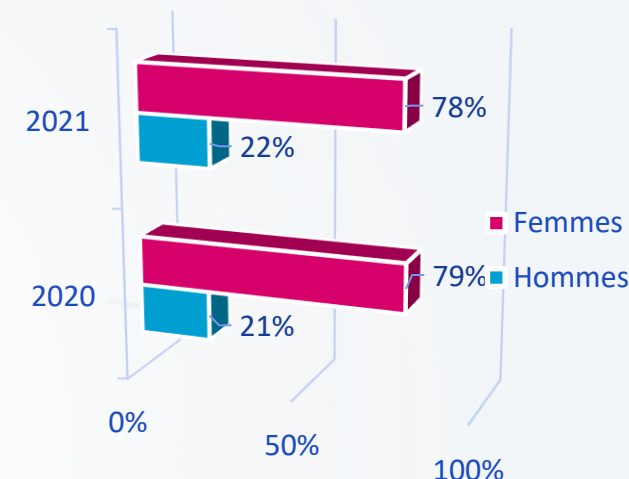
Depuis décembre 2019, des plans d'actions égalité hommes/femmes ont été mis en place visant à réduire les écarts entre les hommes et les femmes sur 4 thématiques :

- L'élimination des disparités à l'embauche
- La rémunération effective
- L'amélioration des conditions de travail
- L'accès à des niveaux de qualification supérieurs

Ces plans d'action sont renouvelés tous les ans. Un accord d'entreprise a également été signé en 2020 et des Commissions égalité femme/homme composées d'élus ont été mises en place. Grâce à ces actions, les index sur l'égalité hommes/femmes se sont améliorés entre 2019 et 2020 puis maintenus à un niveau élevé en 2021 pour l'ensemble des 5 sociétés soumises à cette obligation.



Répartition hommes/femmes en 2021 au sein d'ABER Propreté



## INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

	2021	2020
ABER Propreté Azur	94/100	93/100
ABER Propreté Horizon	88/100	98/100
ABER Propreté Atlantique	95/100	92/100
ABER Propreté Saphir	85/100	93/100
BRETNET	94/100	86/100





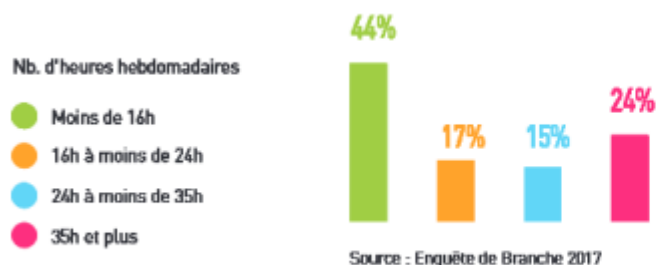
Les plans d'actions mis en place au sein d'ABER Propreté sont en application des articles L. 2242-5 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour ABER Propreté et ses salariés.

Nous constatons que les disparités observées de poste, de qualification, de type de contrat de travail, et de temps de travail, entre les femmes et les hommes, ne trouvent pas leur source au sein de notre structure, mais s'inscrivent dans un cadre sociétal plus large et que nous ne maîtrisons pas. Néanmoins, nous avons retenu 4 leviers d'action en faveur de l'égalité professionnelle : l'élimination des disparités à l'embauche, la rémunération effective, l'amélioration des conditions de travail et l'accès à des niveaux de qualification supérieurs.

Quelques uns de nos objectifs de progression :

- 👉 Augmentation de la part des femmes occupant du poste de Directeur d'agence qui est le poste identifié comme étant majoritairement occupé par des hommes.
- 👉 Réduire les amplitudes horaires sur une journée de travail
- 👉 Allonger le temps de travail des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes
- 👉 Communiquer auprès des clients afin de favoriser la réalisation des prestations de travail en journée, c'est-à-dire entre 8 heures et 19 heures
- 👉 Proposer aux clients une modification des heures de prestations pour celles réalisées avant 8 heures ou après 19 heures lors des remplacements de congés d'été
- 👉 Permettre aux femmes moins représentées dans les emplois plus qualifiés de postuler en interne à des postes plus qualifiés



Source : Enquête de Branche 2017

**Plus de 75% des contrats sont à temps partiel.**

Compte tenu de l'importance du phénomène multi-employeurs, la mesure du temps de travail diffère suivant que l'on parle des contrats ou que l'on parle du temps de travail cumulé, tous emplois confondus.

Au-delà de l'égalité au travail, ABER Propreté œuvre aussi pour le développement des compétences de ses salariés. En effet, nous investissons dans de multiples formations : CQP, Nettoyage, Qualité, Sécurité, etc.

L'augmentation de la part des formations CQP dans l'ensemble des formations réalisées depuis 2015 démontre que la formation devient de plus en plus un outil de développement personnel de nos collaborateurs (formation qualifiante, formation diplômante) qu'un outil de développement de leurs compétences purement professionnelles.

Afin d'offrir à nos salariés une facilité d'accès à une certification:

- ▶ ABER Formation est habilité, depuis décembre 2019, pour l'accompagnement sur des dispositifs CQP en VAE
- ▶ ABER Formation est visible sur l'application CPF depuis décembre 2019
- ▶ ABER Formation a obtenu la certification Qualiopi en 2021

Aussi, chaque nouveau collaborateur bénéficie dans ses trois premiers mois chez ABER Propreté d'une **formation d'intégration personnalisée**. Entre autres, y sont présentés : les différents services, établissements, procédures, directions, ...



Les axes prioritaires de la formation pour l'exercice 2021/2022 sont:

- ✓ Renforcer les compétences techniques des équipes
- ✓ Intégrer le digital dans l'ensemble de l'organisation et des processus et mieux utiliser les nouveaux outils (applicatifs informatiques)
- ✓ Maîtriser les bases en matière de sécurité dans le but de préserver et améliorer les conditions de travail
- ✓ Proposer des parcours de formation à l'attention des nouveaux embauchés afin de les placer en situation de réussite pour le personnel administratif
- ✓ Renforcer les compétences des managers de proximité en tant qu'acteurs de la stratégie du groupe



**BILAN À 6 ANS 2021  
CLOTURÉ !**

**BRAVO À TOUS !**

Tous les salariés concernés par le bilan à 6 ans 2021 sont régularisés!  
Aucune pénalité financière à verser sur le Groupe

*RDV EN 2022 POUR CONNAITRE LA LISTE DES BILANS À 6 ANS DE L'ANNÉE À VENIR !*

LE SERVICE FORMATION VOUS SOUHAITE À TOUS SES MEILLEURS VŒUX POUR 2022







## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DURABLE DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

L'insertion professionnelle durable des travailleurs en situation de handicap constitue un enjeu important de responsabilité sociale. Pour cela, ABER Propreté s'inscrit dans une volonté :

- de développer une politique d'emploi et de formation des travailleurs en situation de handicap adaptée aux besoins de l'entreprise
- d'affirmer la cohérence et la visibilité de cette politique dans le cadre de la gestion des ressources humaines
- de contribuer à favoriser les conditions d'une insertion durable des personnes en situation de handicap dans le monde du travail et plus particulièrement dans l'entreprise

Les différentes actions conduites permettent de marquer la volonté de l'entreprise de s'engager dans

une démarche permettant, collectivement, de **dépasser les représentations inexactes au sujet des handicaps** susceptibles de constituer un frein à l'insertion à l'emploi.

Plus concrètement, afin de permettre le recrutement et l'insertion de salariés en situation de handicap, l'entreprise intègre systématiquement dans sa procédure de recrutement la diffusion de ses offres d'emploi auprès des structures spécialisées (Cap emploi). Afin de faciliter les démarches des candidats détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicap, nos offres d'emploi soulignent notre démarche d'étude similaire, à compétences égales, des candidatures.

Par conséquent ABER Propreté remplit très nettement son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

La réussite des actions en

faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap tient également à une implication la plus large possible de l'ensemble des collaborateurs du groupe. A cette fin, des actions de **sensibilisation** du collectif, notamment lors de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées**, sont organisées. Un Référent handicap a également été nommé. Des communications régulières sont également réalisées auprès des salariés détenteurs d'une RQTH afin de les accompagner dans leurs démarches administratives.

### Exemples d'actions conduites en 2020

- Bulletin d'information sur le handicap adressé à tous les salariés
- Promotion des solutions de maintien de l'employabilité des salariés
- Quizz pour lever les préjugés et les tabous sur le handicap
- Sensibilisation sur le handicap invisible

100%

des collaborateurs et managers ont reçu une communication pour les sensibiliser sur le sujet

Offres d'emploi ouvertes aux travailleurs handicapés

100 %



C'est la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées #SEEPH2020 par @LADAPT !

ABER PROPLETE profite de cette occasion pour renouveler la sensibilisation et l'information de ses collaborateurs (et futurs collaborateurs) sur le thème du #handicap en entreprise au travers de multiples actions !

ABER PROPLETE qui place l'HUMAIN au cœur de ses valeurs renforce son engagement pour la diversité dans ses recrutements ouverts aux candidats en situation de handicap !

Le handicap, visible ou invisible ne doit pas être un tabou !

Ne vous posez plus de question dans votre recherche d'emploi et venez découvrir toutes nos offres d'emploi sur notre page carrière : <https://lnkd.in/gKn9cxU>



ABER Propreté met à disposition de ses salariés des locaux respectant le code du travail sur l'aménagement des locaux en matière d'hygiène et de sécurité : interdiction de fumer dans les lieux de travail, volume d'air minimal en circulation respecté, issue de secours, éclairage minimal de 120 lux dans les bureaux, locaux spéciaux pour la restauration, toilettes hommes et femmes séparées, etc. Il veille à préserver la santé de ses collaborateurs et à participer à leur bien-être.

Bien évidemment, le nettoyage des locaux est assuré par nos salariés et donc avec professionnalisme et à l'aide de produits éco-labellisés, dans un souci de préservation de la qualité de l'air intérieur des locaux. Enfin, l'avis du médecin de travail est toujours le bienvenu lors des visites médicales afin d'améliorer les postes de travail de chacun.

Avec la crise sanitaire, depuis début 2020, les conditions de travail de nos salariés ont plus que jamais été au centre des préoccupations de nos différents services support. Les méthodes de travail spécifiques à la covid19 ont été rapidement formalisées, tout comme les différentes sensibilisations aux gestes barrières: lavage de mains, port du masque, aération des pièces, distanciation sociale, ... Plusieurs mesures ont été appliquées selon les niveaux de la crise sanitaire en France en 2021/2022: jauge repas et réunion, limitation des réunions en présentiel avec des périodes de suspension, suspension des repas partagés lorsque cela était nécessaire, communication régulière par divers biais, suivi des cas COVID et cas contacts au cas par cas, ...



### MÉTHODE / ECS22 c Le port du masque

**1** Se laver les mains

**2** Vérifier le masque, absence de cache et déchirure

**3** Poser le masque sur le visage, partie rigide sur le nez

**4** Fixer le masque avec les attaches

**5** Ajuster la bande pour le nez

**6** Ajuster le masque sous le menton

**7** Retirer le masque par les attaches sans toucher la partie de devant

**8** Jeter le masque lorsqu'il est en papier et se laver les mains. Laver le masque lorsqu'il est en tissu et se laver les mains

**OBJECTIF**  
Utiliser un masque de façon efficace, afin de ne pas contaminer son environnement ou des personnes et se protéger

**MATÉRIEL**

- Masque à usage unique ou
- Masque réutilisable en tissu

**PRODUITS**

- Savon à mains ou
- Gel hydroalcoolique

**RÈGLES DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE**

- Se laver les mains avant et après le changement de masque
- Utiliser le gel hydroalcoolique en cas d'impossibilité de se laver les mains
- Le masque est personnel
- Installer soi-même son masque
- Ne pas toucher le masque en cours d'utilisation
- Changer le masque dès qu'il est humide ou toutes les 4 heures
- Changer de masque dès lors qu'il a été manipulé ou ôté du visage
- Le port du masque doit nécessairement s'accompagner du respect des mesures barrières

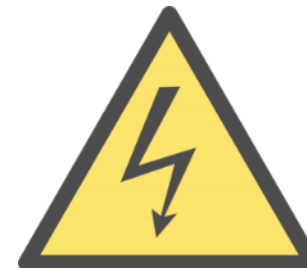
**REMARQUES POUR LES MASQUES TISSUS**

- Le masque en tissu limite les projections de gouttelettes
- Avant 1<sup>ère</sup> utilisation laver le masque à 40°
- Laver le masque après chaque utilisation à 60° avec un détergent classique



La majeure partie de nos salariés travaillent chez nos clients dont nous ne maîtrisons pas l'environnement. Respectueux de la sécurité et soucieux de l'intégrité physique de notre personnel, nous mettons donc en place les actions nécessaires à la prévention des risques et à l'hygiène au travail. Ces actions visent à la réduction du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail :

- Nous exigeons un plan de prévention par site pour tous les clients dont le contrat représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures par an, ou lorsque les travaux à accomplir sont au nombre des travaux dangereux selon l'arrêté du ministre chargé du travail. Pour ce faire, nous procédons avec les chefs des entreprises utilisatrices à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.
- Nous sommes attentifs au matériel utilisé par nos salariés (ergonomie, contrôle) et leur utilisation par ceux-ci (TMS, formation).
- Nous sommes également attentifs aux produits utilisés (FDS et FT) par nos salariés.
- Une formation spécifique est donnée à l'embauche.
- L'aptitude médicale de chaque salarié est vérifiée auprès du médecin du travail.
- Nous mettons à leur disposition des vêtements de travail adaptés aux besoins spécifiques de leur chantier.
- Nous mettons à leur disposition des d'équipements de protection individuelle.

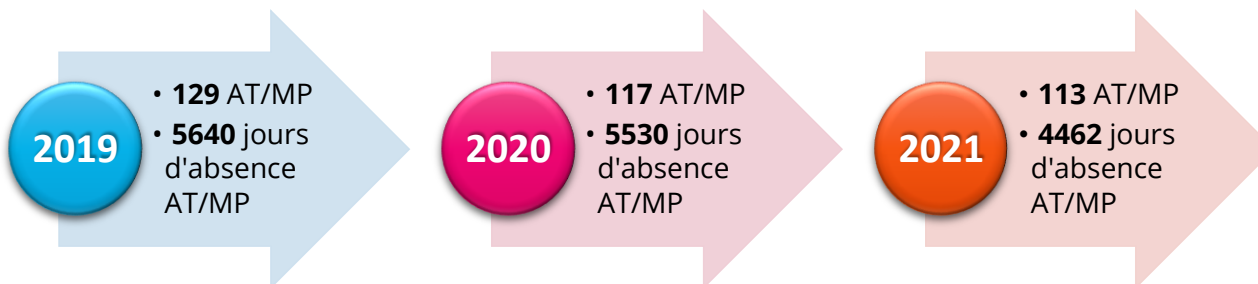
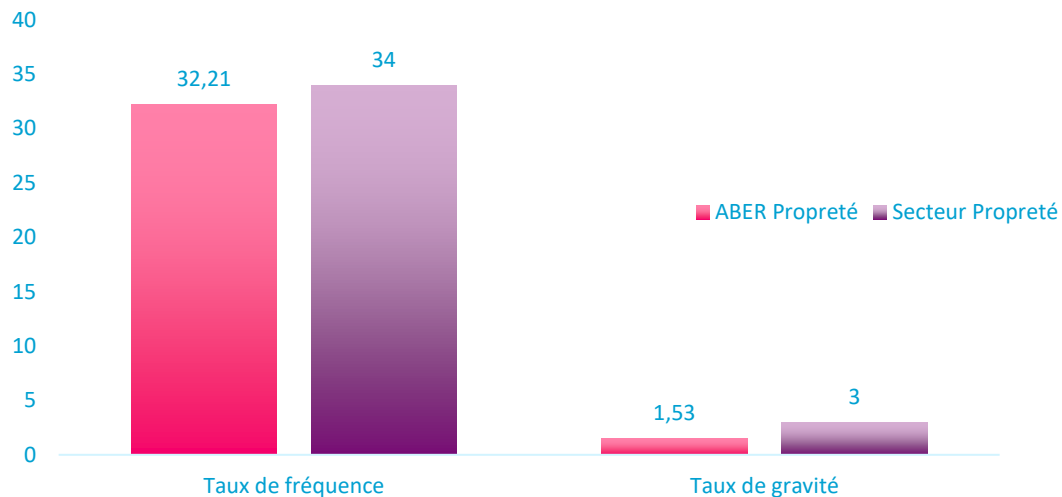




## Evolution des taux de fréquence et taux de gravité :

En 2021, ABER Propreté a recensé un nombre total d'accidents du travail moins important que dans le secteur du nettoyage, et de gravité moindre (entraînant moins de jours de travail réellement perdus et moins de jours d'incapacité forfaitaire).

### Comparaison 2021 entre ABER et le secteur de la propreté



Notre ambition est de mettre en place un système Santé Sécurité au travail conforme à la norme ISO 45001.

Depuis juillet 2019, un flash sécurité trimestriel, sous forme de newsletter, est diffusé aux agences pour les sensibiliser et les informer sur un sujet précis.

De plus, une formation Sécurité a été dispensée à l'ensemble des Directeurs d'agence lors du deuxième trimestre 2021, sur tous les sujets attachés à la sécurité (réglementation, documents obligatoires, ...)

La politique Sécurité d'ABER Propreté a dû s'adapter à la crise sanitaire mondiale relative à la Covid19. Comme la plupart des entreprises françaises qui sont restées en activité, même durant les confinements, ABER Propreté a dû mettre en place une véritable politique sanitaire, sans cesse mise à jour en fonction des annonces gouvernementales et de l'évolution de la crise.



Depuis janvier 2020, nous avons mis à jour notre Plan de continuité d'activité autant de fois que nécessaire, en fonction des dispositions du protocole national, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie. Nous l'avons diffusé à nos salariés comme à nos clients. La dernière version date du 22 février 2022.

Diverses communications ont également été transmises à l'embauche et par courrier à nos salariés, comme mesures de prévention et d'information. Comme une fiche pratique, le 29 mars 2022, sur les nouvelles mesures suite à l'arrêt du protocole national, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie Covid19.





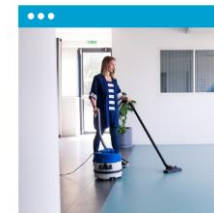
**100%** des sites où nous intervenons ont fait l'objet d'une évaluation des risques STT. Cette analyse groupe, mise en jour en juillet 2021 et transmise à l'ensemble des CSE, est scindée en 4 parties afin de bien prendre en compte l'ensemble des activités du personnel d'ABER Propreté : mise en propreté, installations clients, activité administrative et circulation routière.

Par ailleurs, la crise sanitaire que nous traversons aujourd'hui a démontré l'importance que représente le respect des normes d'hygiène et de nettoyage incombant aux entreprises pour protéger la santé de leurs salariés, ainsi que la pérennité de leur activité. C'est pourquoi, un des axes prioritaires de formation, défini par ABER Formation, pour l'année 2021, était la maîtrise des fondamentaux de la sécurité dans le but de préserver et améliorer les conditions de travail.

## Les autres mesures sécurité mises en place en 2021 :

- ✓ Mise en place d'analyse d'accident du travail et de visites de chantiers par les membres des CSSCT
- ✓ Création de module de formation interne sur la sécurité "Santé-Sécurité : l'intégrer pleinement à son quotidien"
- ✓ Mise en place de fiches outils pratico-pratiques sur les sujets de sécurité (habilitation électrique, CACES, ...)
- ✓ Sensibilisation des collaborateurs aux chutes de plain pieds
- ✓ Suivi des AT/MP pour analyse et mise à jour du DUERP
- ✓ Mise en place de référentiels Achats sécurité

Sur l'ensemble des formations dispensées en 2021, **28%** du budget total alloué concernaient des formations sécurité dans un but préventif.





# SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

La politique de prévention Santé / Sécurité d'ABER Propreté se base principalement sur :

- Les programmes de santé nationaux
- Les études récentes en matière de santé
- Les solutions innovantes pour la prévention des risques
- Les avis de nos différentes CSSCT
- Les recommandations de la Médecine du Travail et de la CARSAT
- Les bonnes pratiques promues par la FEP, le FARE Propreté et l'INHNI



## Lutte contre les TMS

Liste des TMS recensées

- Syndrome du canal carpien
- Epicondylite
- Tendinite

Zones affectées par les TMS

- Les muscles
- Les tendons
- Les nerfs des membres supérieurs et inférieurs au niveau du poignet, de l'épaule, du coude et du genou
- Troubles articulaires néfastes au niveau du dos

### Plan d'actions

**ACTIONS MATERIELLES**

**Modernisation des outils de travail**

**La mise en place d'un balai équipé d'un manche télescopique.**  
Il limite les mouvements traumatisants du poignet, du coude et de l'épaule et permet de diminuer les contraintes posturales.

**Méthode double seau ou méthode de pré-impregnation.**  
Elle a pour avantage de supprimer le remplissage et la vidange des seaux, de diminuer fortement le volume d'eau, d'éliminer l'essorage et l'effort de manutention, de réduire le poids du matériel.

**ACTIONS ORGANISATIONNELLES**

**Développement du travail en journée**

L'organisation du temps de travail, en horaires décalés et fractionnés, est reconnue pour être une source de stress. Pour un même travail, un salarié stressé peut être amené à travailler trop vite, trop intensément, négliger sa posture et le port des EPI.  
Un éclairage inadéquat peut contribuer à l'apparition des TMS en entraînant une posture inconfortable et inadaptée. Cette organisation du temps de travail est facilitée par la mise en œuvre d'outils et de méthode de lavage manuel des sols, couplé à la mise en service d'un aspirateur plus léger, équipé d'une canne télescopique, d'un niveau acoustique plus faible et d'un câble rouge pour améliorer la visibilité dans les situations de co-activités.

**FORMATION GESTES ET POSTURES - SST**  
Assurée par Jérôme BLANCHARD, formateur professionnel d'adultes et sauveteur secouriste au travail diplômé au sein d'ABER PROPRETE



La majorité de nos salariés travaillent chez nos clients de manière dispersée, et parfois seuls. Ainsi il est parfois compliqué de créer chez eux un sentiment d'appartenance, qu'ils se sentent

collègues sans jamais se voir, qu'ils soient sensibles aux valeurs humaines du groupe. Les possibles transferts de salariés d'une entreprise du secteur à une autre via l'article 7 de la Convention collective

complique notre objectif de faire de notre entreprise un tout, afin que chaque individu se sente considéré et intégré.

C'est pourquoi, plus que dans n'importe quel secteur, il est important de créer de bonnes dynamiques. Voici plusieurs exemples d'évènements mis en place dans les agences ABER Propreté afin de remédier à cette difficulté, d'intégrer chaque collaborateur et de placer l'humain et la convivialité au centre de nos relations professionnelles :

- ▶ **Petits déjeuners d'intégration** : tous les trimestres, les derniers salariés embauchés sont invités à l'agence, autour d'un petit déjeuner, avec l'ensemble des collaborateurs de l'agence, pour un moment convivial qui permet aux nouveaux arrivants de s'identifier réellement à leur nouvelle entreprise.
- ▶ **Pot de début ou de fin d'année**
- ▶ **Anniversaire de la société** : en 2015 par exemple, ABER Propreté a fêté ses 40 ans en conviant tous ses salariés à divers évènements festifs.
- ▶ **Challenges commerciaux**: sur la base de plusieurs critères non-discriminants, les agences se défient sur un trimestre ou sur une année, pour gagner une somme d'argent à dépenser dans une activité de team building sympathique au choix.

Avec la crise sanitaire, le nombre d'évènements organisés s'est considérablement réduit. Néanmoins, les valeurs de l'entreprise, la politique RH, la liberté d'action des managers et le dialogue constructif avec les instances représentatives du personnel font évoluer la politique sociale qui contribue à l'épanouissement de chacun au sein d'ABER Propreté.



# ENVIRONNEMENT

 **ABER**  
**PROPRETE**

*Créateurs de satisfaction*





ABER Propreté est un groupe familial et indépendant à la croissance maîtrisée. Son mot d'ordre en termes d'environnement : le **développement économique intelligent**.

La Direction et les collaborateurs d'ABER Propreté sont sensibles à la valorisation des déchets, à la réduction de la consommation en produits chimiques et aux économies d'énergie. ABER Propreté intègre étroitement la dimension environnementale dans l'ensemble de son activité.

L'activité de nettoyage industriel est consommatrice de produits chimiques. Ainsi, nous souhaitons **développer l'utilisation de produits et process respectueux de l'environnement** dans la réalisation de nos prestations de services.

En outre nos fournisseurs mettent tout en œuvre dans nos processus d'**innovation** pour développer des produits, matériels dont l'impact environnemental est le plus faible possible pendant leur cycle de vie.

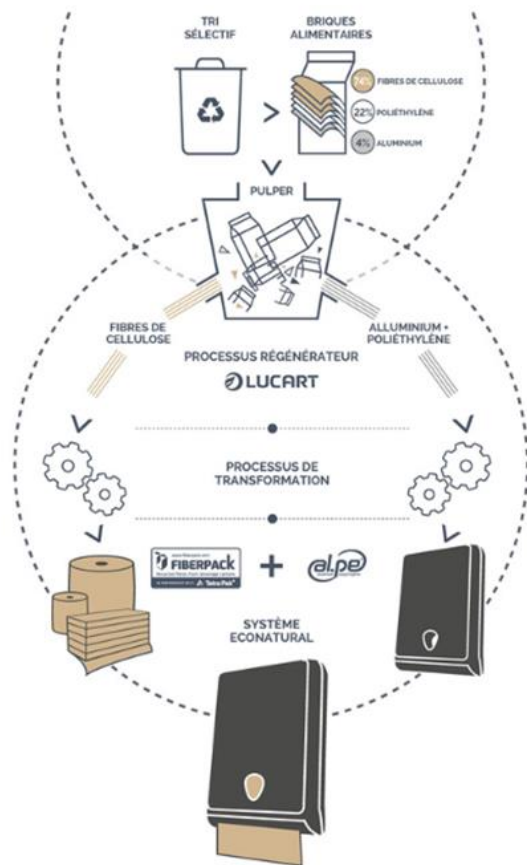
Dans cette même optique, nous faisons la promotion, auprès de nos clients, des **techniques de nettoyage et du matériel éco-responsables**.

Produits chimiques		
% des produits écolabels et Ecocert utilisés par rapport aux produits classiques		
2019	40 %	21 243 L
2020	44 %	26 814 L
2021	40 %	25 571 L
Objectif 2022	44 %	

Consommables		
% des savons écolabellisés utilisés		
2018	57 %	499 L
2019	61 %	550 L
2021	63 %	
Objectif 2022	65%	
% de ouate Ecolabel/Ecocert		
2020		93%
2021		99 %
Objectif 2022		100%

## DES ACHATS RESPONSABLES

Par exemple, le processus de production innovant de chez Lucart, permet de recycler tous les composants des briques alimentaires, en séparant les fibres de cellulose du polyéthylène, et de l'aluminium à travers un processus mécanique qui n'utilise aucune substance nocive pour l'homme et pour l'environnement. A l'issue de ce processus Lucart propose une ouate et des distributeurs issus intégralement d'une économie circulaire.



Autre exemple, afin de diminuer l'empreinte carbone de notre activité, nous avons choisi d'utiliser un maximum le Polyactif, un produit multi-usage. Son utilisation par rapport à la même quantité d'une autre solution, nous permet de générer non pas 274kg de déchets plastiques, mais seulement 41kg (base d'une palette de Polyactif). Soit 6,6 fois moins de palettes transportées et donc une réduction de 84% d'émissions de GES.



Nous nous efforçons également de **maîtriser les consommations de produits**, voire de **diminuer les quantités de produit utilisées** pour des raisons de sécurité et d'éco-responsabilité. Cette sensibilisation de nos salariés au juste dosage des produits, dans le but d'éviter toute surconsommation, se fait par tous les moyens dont nous disposons, que cela soit via les formations ou les communications internes, et aussi souvent que possible.

Un dosage correct, en un temps record de 5 secondes, est un gage d'efficacité. Il évite l'encrassement des surfaces et permet de gagner du temps...et non pas d'en perdre !

#### Exercice pratique :

J'ai un produit qui doit être dosé à 0.5%.  
 Je dois le mettre dans un pulvérisateur de 0.5L d'eau.  
 Et oui, c'est difficile de calculer !  
 Voici une astuce :

Multipliez le chiffre du pourcentage X la quantité d'eau en litre  
 = la quantité de produit en centilitre

Le chiffre du pourcentage	La quantité d'eau en litre	La quantité de produit en centilitre	La quantité de produit en millilitre
0.5	0.5	0.25	2.5
1	0.5	0.5	5
1	1	1	10
2	1	2	20
1	10	10	100



Le dosage est indiqué sur l'étiquette du produit et grâce au bouchon doseur du bidon, je peux facilement mettre la quantité nécessaire dans mon pulvérisateur.

Avec un bidon d'un litre de produit, si celui-ci doit être dilué à 0.5%, je peux préparer 400 pulvérisateurs, soit plus d'un pulvérisateur par jour sur une année !!!

Pensez-y, un bon dosage est un gage d'efficacité !

Toujours dans le cadre de cette démarche responsable, nous intégrons des **fournisseurs locaux** à nos activités d'achats, en vue de promouvoir le **développement économique local** et de **réduire nos émissions de gaz à effet de serre**. Par exemple, notre fournisseur principal de chimie ROCHEX nous propose des produits 100% français.

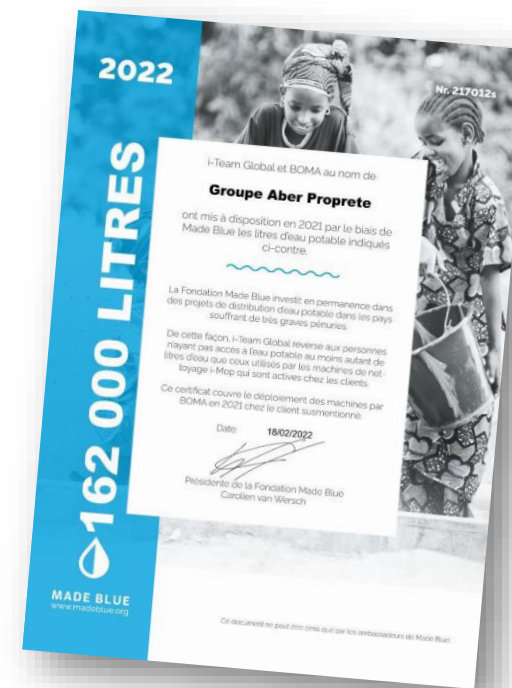
D'ailleurs, notre *Charte Achats Responsables* impose à nos fournisseurs de respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur, mais aussi de minimiser leur impact sur l'environnement et réduire leur consommation d'énergie.



# DES ACHATS RESPONSABLES

## EAU

i-Team Global et BOMA au nom d'ABER Propreté ont mis à disposition en 2021 par le biais de Made Blue 162 000 litres d'eau potable. La Fondation Made Blue investit en permanence dans des projets de distribution d'eau potable dans les pays souffrant de très graves pénuries. De cette façon, i-Team Global reverse aux personnes n'ayant pas accès à l'eau potable au moins autant de litres d'eau que ceux utilisés par les machines de nettoyage i-Mop qui sont actives chez nos clients.



## DESINFECTION ET COVID19

Une problématique accentuée par la crise sanitaire est que les produits désinfectants ne sont ni Ecolabel ni Ecocert.



### ZERO DECHET

Avec AVATAR, nous produisons une solution nettoyante et désinfectante zéro risque, zéro déchet et efficace. Adaptée à tous les secteurs d'activité, AVATAR est une solution écologique qui permet de réduire à minima de 80 à 90% le recours aux produits chimiques, en simplifiant la gestion des commandes des produits d'entretien et leur stockage, en diminuant les risques et les arrêts maladie des employés et en réduisant les coûts.



### PAS DE PRODUITS CHIMIQUES

Sur certains sites, nous utilisons un générateur SAO de Tersano. Ce système de nettoyage change l'eau du robinet ordinaire en une solution d'eau ozonée, nettoyante, désinfectante et destructrice d'odeur qui remplace les produits chimiques traditionnels.



Nous tentons au maximum de **diminuer nos émissions de gaz à effet de serre**, dans le but de lutter contre le réchauffement climatique.

Tout d'abord, cela se manifeste par notre souhait de limiter l'impact de notre activité.

Pour cela, nous optimisons le nombre et la distance de l'ensemble de nos trajets :

- 🌍 Entre nos salariés et leurs chantiers : nous leur proposons, dans la mesure du possible, des chantiers proches de chez eux.
- 🌍 Entre nos agences et nos clients : grâce à notre stratégie de proximité (nombreuses implantations sur le territoire national).
- 🌍 Entre nos animateurs d'exploitation et les sites qu'ils gèrent : les tournées de nos animateurs sont organisées par zones géographiques restreintes et nous veillons à faire coïncider autocontrôles et livraisons.

Ensuite, **nous avons pour objectif, en 2022, de former l'ensemble de nos Animateurs d'exploitation à l'écoconduite**, pour réduire leur consommation de carburant, limiter leurs émissions de gaz à effet de serre et diminuer le risque d'accident.



Nos Animateurs d'exploitation sensibilisent nos agents aux écogestes vis-à-vis de l'eau, des produits, de l'électricité, des déchets, ainsi qu'à la maintenance du matériel.

Lors des formations aux techniques de base, un rappel est fait aux agents de service sur ces points et notamment sur la maîtrise du dosage qui permet de limiter notre consommation de produits. Pour appuyer ce rappel, un fascicule intitulé « Les écogestes du quotidien sur les chantiers » est distribué : éteindre les lumières, limiter les livraisons, à optimiser les déplacements des collaborateurs, faire des économies d'eau, etc.

Cette sensibilisation bénéficie particulièrement à nos clients puisque nos agents les alertent en cas d'anomalies (fuite d'eau, problème électrique, etc.) et veillent à l'utilisation conforme des diverses ressources et énergies.



## PARC VÉHICULES

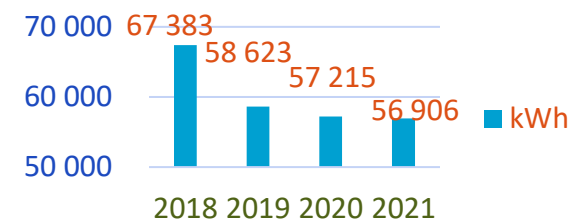
Il a été décidé d'accroître le nombre de véhicules légers dont la moyenne du taux d'émission est inférieure à 120g de CO<sub>2</sub>/km, ainsi que d'acheter des véhicules moins consommateurs en carburant, tels que des véhicules dotés d'un système Stop & Start.

ABER Propreté a également investi dans l'achat de 3 véhicules électriques.



## CONSOMMATION ELECTRIQUE

Au siège social d'ABER Propreté, comme dans nos agences, nous faisons attention à notre consommation électrique:



## VISIOCONFERENCE

Plus que jamais, avec la crise sanitaire et le développement du télétravail, la visioconférence a été utilisée par nos collaborateurs, plus seulement pour les recrutements et certaines réunions internes, mais aussi pour de multiples échanges internes.





## TELEPHONIE MOBILE

**ABER Propreté compte une flotte mobile de 232 appareils.**

Mise en place avec notre opérateur téléphonie, d'une collecte des téléphones et accessoires usagés, hors service. Cette action permet de participer à un vaste programme de solidarité en France et en Afrique coordonné et financé par notre opérateur. Une fois dans le collecteur, le mobile usagé entame son voyage dans la filière solidaire de recyclage. Un collecteur a été placé au siège, où le service Achats s'occupe de récupérer les téléphones obsolètes ou hors d'usage de l'ensemble de nos salariés.

## VETEMENTS PROFESSIONNELS

Nous avons sélectionné en 2018, la société Mulliez Flory, spécialiste dans le vêtement professionnel pour la valorisation par l'image de nos agents de propreté. Mulliez Flory s'engage à reprendre nos vêtements en fin de vie afin de valoriser l'économie circulaire du vêtement. Le but étant que chaque produit textile professionnel (vêtement/linge plat) livré puisse trouver sa voie de valorisation.

- ✓ l'effilochage sur sol français;
- ✓ le don à des associations humanitaires pour les produits en très bon état;
- ✓ l'essuyage sur sol français;
- ✓ l'upcycling, ou comment retransformer des vêtements destinés au rebus en nouveaux objets usuels. Projet social et solidaire mené avec des ESATs et ateliers d'insertion professionnelle locaux;
- ✓ l'économie circulaire, pour recréer de la fibre, du fil et ensuite du tissu à partir de vêtements en fin de vie.

LIGNE A - HOMME



**ABER**  
**PROPRETE**

Créateurs de satisfaction

## REDUCTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER

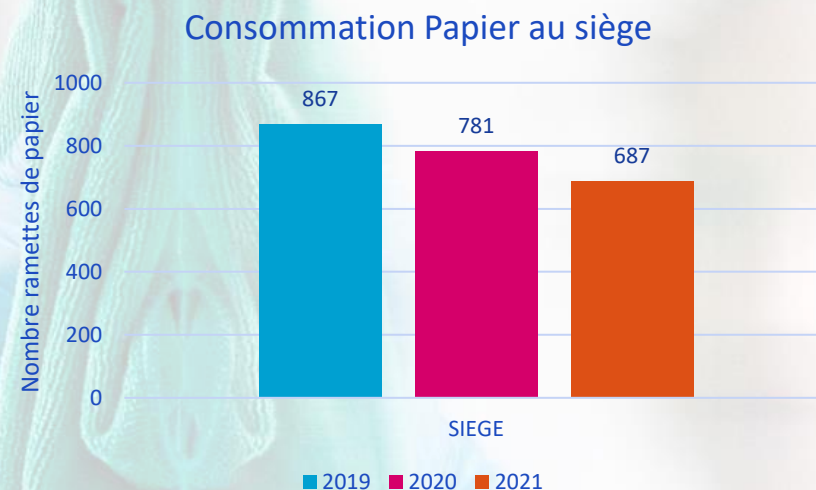
**Sensibilisation des utilisateurs aux bonnes pratiques: impression en N&B, impression recto-verso comme paramètres par défaut des photocopieurs, réutilisation des feuilles imprimées en recto comme papier brouillon, recyclage du papier au profit d'associations des parents d'élève pour favoriser les sorties scolaires, ...**



## DÉMATÉRIALISATION

**Suppression du fax au profit de l'e-mail, dématérialisation de la facturation dès que possible, création d'extranets pour la communication de documents à nos clients, réponse aux appels d'offres par voie dématérialisée, équipement de notre personnel nomade de tablettes numériques pour la réalisation de contrôles qualité entre autres.**

**Depuis juillet 2020, nous avons notre propre extranet clients consultable sur PC mais aussi sur tablette.**





## DECHETS INFORMATIQUES

Depuis janvier 2014, nous organisons les différents recyclages possibles dans l'activité de nos agences. Avec par exemple, la mise en place, avec notre fournisseur, des cartons de recyclage des cartouches d'encre usagées.

Nous essayons également, dans la mesure du possible, de donner une seconde vie aux ordinateurs et aux divers matériels informatiques et téléphoniques, et, dans le cas échéant, nous les confions à des organismes qui les recyclent.



## TRI SÉLECTIF

ABER Propreté a mis en place le tri sélectif au sein de ses 35 agences et de son siège social. Mais ABER Propreté propose également à ses clients/prospects de les aider à mettre en place le tri sélectif dans leurs locaux professionnels.

Sachant que chaque collaborateur génère entre 120 et 140kg de déchets par an, le tri sélectif est tout aussi important en entreprise qu'à domicile. C'est pourquoi nous proposons à ces professionnels de leur mettre à disposition tous les bacs, toutes les poubelles nécessaires au tri sélectif des déchets.

## RECYCLAGE DU PAPIER

Nous proposons à nos clients la mise en place de Croqu'feuilles, quand ils ne sont pas équipés pour le tri du papier, à raison d'un Croqu'feuilles par poste de travail. Ces boîtes en carton logotées ABER Propreté sont spécialement conçues pour recevoir les feuilles inutilisables, mais toujours recyclables. Elles se remplissent moins vite que les poubelles de bureaux classiques, et permettent à nos Agents d'avoir moins de corbeilles à récolter sur le mois / sur l'année.

L'Etat incite les entreprises à trier à la source les papiers de bureau et à organiser les collectes séparément des autres déchets (Loi du 17 août 2015) et nos salariés participent donc pleinement à cette démarche éco responsable.





# TABLEAU DES CONCORDANCES

Thèmes RSE	Ecovadis	Le Pacte Mondial	Pages du rapport
<b>Environnement</b>	Energies et gaz à effet de serre	Principes 7 - 8 - 9	42-43-44-46-47
	Eau	Principes 7 - 8 - 9	42-44-45-46
	Déchets	Principes 7 - 8 - 9	42-43-45-48-49-50
	Consommation durable	Principes 7 - 8 - 9	42-43-44-45-47-48-50
<b>Social et droits de l'Homme</b>	Santé et Sécurité des employés	Principes 1 - 2 - 6	15-21-25-32-34-35-36-37-38-39
	Conditions de travail	Principes 1 - 2 - 5 - 6	25-26-27-28-32-34-35-39-40
	Dialogue social	Principes 1 - 2 - 3 - 6	21-24-33-40
	Formation et gestion des carrières	Principes 1 - 2	13-14-31-32-38
	Diversité / Discrimination / Harcèlement	Principes 1 - 2 - 4	12-29-30-33
<b>Achats responsables</b>	Facteurs environnementaux	Principes 7 - 8 - 9	42-43-44-45-47
	Facteurs sociaux	Principes 1 - 2 - 5 - 6 - 7	15-16-17-18
<b>Ethique</b>	Anti-corruption et extorsion	Principe 10	17-19-22
	Conflits d'intérêts	Principe 10	19-21
	Fraude et blanchiment d'argent	Principe 10	22
	Sécurité de l'information	Principes 1 - 10	20



*Créateurs de satisfaction*