



SUIVI DE NOS ENGAGEMENTS RSE



**Projet
d'entreprise**

Objectif

Résultats 2020

SOCIAL

Participer à la lutte contre l'exclusion	Favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	85 salariés en CDD Insertion en 2020 (soit 58% des salariés).
	L'Entreprise est conventionnée par l'état en tant qu'entreprise d'insertion depuis sa création.	
Lutter contre toute forme de discrimination	Viser la parité femme / homme aux postes d'encadrement et de maîtrise	44% de femmes sur les postes d'agent de maîtrise et cadres. 50% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.
	L'entreprise publie son index égalité femmes/hommes sur son site internet (résultat 100/100).	
Favoriser le développement des compétences des salarié-es	Répondre aux besoins et demandes de formation des salarié-es	21,85% des salariés ont bénéficié de formations (hors formation au poste).
S'assurer des moyens nécessaires à l'accompagnement des salariés en insertion	Maintenir des moyens d'accompagnement administratif, social et d'encadrement suffisants pour la mission d'inclusion	33 % des effectifs de l'entreprise sont affectés à l'accompagnement administratif, social et d'encadrement.
	Former l'encadrement technique à la mission insertion	74% des encadrants techniques ont suivi une formation à la mission insertion.
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés et leur qualité de vie au travail	Favoriser le temps de travail choisi	33% des agents de propreté sont à temps plein. La base horaire moyenne des salariés en insertion est de 31.71 h hebdomadaires. 88% des salariés en CDI ont un temps de travail choisi.
	Former et sensibiliser l'ensemble des salariés à la prévention des risques	100% des salariés sont formés à la prévention des risques au poste de travail.
	Un livret de Santé Sécurité est remis à tout nouveau salarié. Un plan d'action santé et sécurité au travail est revu chaque année. La responsable d'exploitation est formée en tant que référente certifiée à la prévention de TMS (troubles musculo-squelettiques).	

ECONOMIQUE

Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise par une politique de rémunération et de partage des résultats équitables	limiter les écarts de salaire	L'écart de rémunération entre le plus bas et le plus haut salaire est de 1 à 3.
	Assurer un partage des résultats équitable	50% du résultat a été redistribué en participation à l'ensemble des salariés.
Associer les parties-prenantes au projet de l'entreprise	S'assurer de la satisfaction des clients	81 % de taux de satisfaction recueilli via le questionnaire annuelle.
	S'assurer de la satisfaction des salariés	Taux de satisfaction de 85.5% des salariés en insertion et de 88.57% des salariés en CDI recueilli via le questionnaire annuel.
	Dans le cadre de sa mission insertion, un dialogue constructif avec les services de l'ETAT est assuré par la tenue d'un « dialogue de gestion » annuel avec la DDEETS.	
	L'entreprise veille à diffuser ses valeurs aux parties-prenantes en publiant son projet d'entreprise et son bilan RSE sur son site internet et dans ses réponses à appel d'offre. La charte de déontologie est transmise à tout nouveau salarié.	
	L'entreprise est engagée activement auprès de la branche professionnelle : adhérente de la FEP, elle participe notamment au Club RSE. La responsable d'exploitation est évaluatrice certifiée des CQP.	
Assurer une gouvernance participative et démocratique	Assurer une adhésion au sociétariat volontaire et accessible à tous	39% de salariés en CDI sont associés.
	Les décisions stratégiques de l'entreprise sont définies par les associés salariés dans une feuille de route de la gérance établie annuellement. Les statuts de l'entreprise garantissent le respect du principe "1 personne = 1 voix" dans les prises de décision stratégique.	
	Afin d'impliquer l'ensemble des salariés dans la vie de l'entreprise, des réunions de l'équipe management ont lieu mensuellement et une assemblée des salariés est organisée annuellement.	
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire	Privilégier les placements dans l'Economie Sociale et Solidaire	100 % des placements réalisés dans des produits de l'ESS (Crédit Coopératif).
	Engagement dans les réseaux coopératifs et de l'insertion	Adhésion à la Fédération des Entreprises de Propreté et à l'Union Régionale des SCOP.

**Projet
d'entreprise**

Objectif

Résultats 2020

ENVIRONNEMENTAL

Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité	Réduire la consommation de produits de nettoyage	100% des produits utilisés pour le nettoyage courant de locaux sont concentrés. Utilisation exclusive des microfibras pour l'essuyage afin de limiter l'utilisation de produits.
	Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés	100% de nos consommables et produits pour l'entretien courant de locaux sont écolabellisés.
Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Privilégier les fournitures de bureau recyclées	Utilisation de 100 % de papier recyclé dans la consommation globale de papier.
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements	Privilégier l'achat de véhicules à faibles émissions de CO ²	Les véhicules électriques représentent 15 % de la totalité du parc de l'entreprise.
	Limiter les km parcourus	La moyenne des KM parcourus par les véhicules de l'entreprise est de 15 508 KM.
Diffuser et sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux	Former aux écogestes	100% des agents de service sont formés aux écogestes au poste de travail. 10% des salariés présents sur l'année ont suivi un module de formation aux écogestes.