

### Les Atouts du Lauréat

Le groupe Pizzorno évolue à l'international, en fonction de stratégies et objectifs annuels s'appuyant sur des axes stratégiques que sont une politique environnementale, une politique qualité, et une politique sociale, déployés, évalués et révisés aux différents niveaux d'applications inférieurs, Signataire depuis 2008 de la charte de la diversité et du Global Compact, le groupe a décidé d'intégrer les enjeux du développement durable et une direction spécifique a été créée en 2008, accompagnée d'un maillage de coordinateurs sur les différents territoires. Pour cela le groupe a choisi de s'appuyer sur le modèle d'excellence européen (EFQM) et sur la démarche ISO 26000.

*Dossier signé par les syndicats (CFTC, FO et CGT)*

### I. Projet d'entreprise et gouvernance

Sur le plan projet d'entreprise et gouvernance, le Groupe Pizzorno Environnement déploie de nombreuses mises en œuvre, telles que :

- des liens avec des associations d'insertion locales, le club FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), des ONG (exemple au Maroc pour socialiser les populations vivant sur les décharges)
- Tout nouvel embauché, reçoit une formation d'une ½ journée sur les aspects de l'asécurité au travail, un comportement responsable, la qualité de service et les valeurs du groupe (Exemplarité, Fiabilité, Respect), également un module développement durable est ajouté au personnel en période de professionnalisation,
- Projet en cours, le groupe crée une école de formation externe sur les métiers de l'environnement (contenu basé sur le développement durable et l'écocitoyenneté) Les élus et représentant du personnel sont fortement impliqués dans différentes opérations ou sensibilisation (éco conduite, lutte contre les discriminations, réduction des impacts environnementaux, etc.)
- Le groupe étant coté en bourse, les différentes données sont accessibles en toute transparence

### II. La politique sociale de l'entreprise

Sur le plan social le GROUPE PIZZORNO ENVIRONNEMENT suit une politique qu'on pourrait qualifier d'exemplaire et qui s'affiche à travers les actions suivantes :

- le groupe est en lien étroit avec les différents acteurs de l'insertion.
- les offres en réponse aux appels d'offres se font toutes avec un pilier social mesurable pour assurer une quote-part de salariés issus de l'insertion professionnelle.
- Différentes actions en faveur de l'insertion professionnelle, telles que la mise en place d'un tutorat, l'organisation de visite du centre de tri, des vidéos sur site présentant les différents métiers du groupe, des actions d'insertion de conducteurs PL, appliquer la méthode de recrutement par habilités, participation à différents forums emploi et métiers
- le groupe a entamé un diagnostic Agefiph afin de définir un plan d'action en faveur des travailleurs handicapés
- Depuis 2007, le groupe pratique un alignement automatique fonction-rémunération permettant d'assurer l'égalité salariale homme-femme.
- Concernant le respect vie privée et professionnelle, un rapport mensuel des horaires de travail permet de rectifier tout dépassement, la majorité des demandes de passages à temps partiel est accepté y compris pour les cadres
- la politique Sécurité est intégrée dans la politique QSE du groupe et s'axe pour l'avenir sur les notions de santé et bien être au travail (risques psychosociaux, Troubles Musculo Squelettiques)

En 2008, 3 campagnes ont été menées sur la prévention de l'alcoolisme, le lutte contre les surcharges et la prévention des chutes en hauteur

- La mobilité interne des collaborateurs s'appuie à la fois sur les actions de formation dispensées , un parcours de professionnalisation métier, un suivi de chaque manager en lien avec la direction des RH et la diffusion de toutes les propositions de postes sur un intranet.
- Une attention particulière est portée à l'ergonomie des postes de travail, tel que la mise en place de « safecovers » pour les caissons à ordures

### III. Politique sociale de l'entreprise

Parmi les actions retenues sur le plan sociétal on peut citer :

- En plus d'être signataire du Global Compact et de la charte de la diversité, des normes Iso 9001 et 14001 le groupe envisage de se positionner sur le label diversité et participe aux groupes de travail sur les avances de la norme Iso 26000
- Des produits 100% biodégradables sont utilisés pour le lavage des véhicules, sont à l'étude l'achat d'huile moteur végétale et des vêtements de travail issus du commerce équitable & de fibres provenant de l'agriculture biologique
- Les salariés ont à disposition pour leurs commandes des fournitures de bureau, issues de produits recyclés
- En fonction des sites la récupération d'eau (utilisation en circuit fermé) ou la production de biogaz sont valorisés, des installations de panneaux photovoltaïques ont été réalisées,
- Une charte des achats éco responsables est en cours d'élaboration pour le groupe
- Les véhicules sont achetés en fonction de critères tels que l'ût global, le rejet de CO<sup>2</sup>, le carburant diesel ou hybride, al moindre consommation d'énergie
- Financement d'un véhicule léger pour l'association « les petits anges », afin de faciliter les déplacements d'un enfant handicapés, partenariat ou implication avec différentes associations en France et au Maroc
- L'entreprise est sponsor et s'investit dans le cadre culturel et sportif
- Le groupe s'implique dans différents réseaux d'échanges économiques, insertion, scolaire, etc,

### IV. Politique environnementale de l'entreprise

- Certification ISO 14001
- Intégration dans la stratégie des conséquences du Grenelle de l'environnement
- des salariés sont formés pour préparer les différents bilans carbonés en fonction des différents sites opérationnels
- Mise en place d'indicateurs de consommation d'eau, d'électricité et de carburant pour réduire la consommation énergétique
- Diffusion via l'intranet de gestes « éco-responsables » pour sensibiliser les salariés
- Formation des collaborateurs à la conduite rationnelle

## 5 Mots définissant le développement durable : Engagement éthique, responsabilité sociétale, dialogue social, diversité et tendance durable

### Informations complémentaires

**Nombre de salariés** : 1424 au national et 7000 à l'international (Maroc, Mauritanie, etc,)

**Dirigeant** : PIZZORNO François

**Tél. 04.94.50.50.50**

**email** : v.mirrione@pizzorno.com

## GROUPE PIZZORNO ENVIRONNEMENT – SYNTHÈSE PARTENARIAT SOCIAL

*"Les humains doivent se reconnaître dans leur humanité commune, en même temps que reconnaître leur diversité tant individuelle que culturelle" Edgar Morin*

Dans le cadre de sa politique RSE, notre groupe s'est engagé à se mobiliser sur l'emploi et la mobilité des seniors, des travailleurs handicapés, le recrutement et l'accès à la formation des jeunes sans qualification et la féminisation des emplois culturellement masculins. Nos offres commerciales et techniques en réponse aux appels d'offre contiennent toutes un pilier social, sécuritaire, sociétal et environnemental avec notamment les mesures mises en place pour assurer une quote-part de salariés issus de l'insertion professionnelle (>= 10%). Notre groupe est en lien étroit avec les partenaires institutionnels et les associations dont la liste suit, ainsi qu'avec les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Hormis la politique sociale et les engagements chiffrés, un système de tutorat et/ou de parrainage est mis en place pour accueillir tout salarié en insertion.

Le Groupe a créé un poste de Responsable Développement RH en charge de la diversité au sein de l'entreprise. Cet investissement en RH a pour but d'élever en priorité la lutte contre les discriminations, l'insertion des populations vulnérables en se dotant d'un pilote à plein temps sur les engagements du Groupe.

Note: Une partie du capital du groupe est placée dans un ISR (Investissement Socialement Responsable) "Performance Responsable" sur lequel nous sommes évalués chaque année par tierce partie sur les éléments extra-financiers (dont Politique RH, Principe éthique et Gouvernance, Relations IRP,...).

NOS PARTENAIRES	OBJET du PARTENARIAT	ACCORDS OU CONVENTIONS AVEC GPE	ZONE CIBLEE	ACTIONS DU GROUPE
Association Amis du Global Compact	Promouvoir les bonnes pratiques des entreprises adhérentes, sur les dix principes de la Charte des Nations Unies (dans Droits de l'Homme, Droit du Travail, Environnement et Lutte contre la Corruption)	Le groupe est signataire du Global Compact depuis le 3 décembre 2008 (manifestation soutenue par l'IAE de Toulon et les Amis du Pacte Mondial).	International	GPE a adhéré à l'Association des Amis du Global Compact parce que les références du Pacte Mondial sont avant tout des références RSE. Dans sa volonté d'être une entreprise "éthique", GPE va pouvoir, par le biais d'échanges thématiques, confronter ses bonnes pratiques avec celles d'autres entreprises du monde entier
IMS Entreprendre pour la cité	Réseau en faveur de l'engagement sociétal des entreprises : soutenir une ONG ou une association de solidarité, prévenir les discriminations dans l'emploi, recruter des jeunes des quartiers, aider des chômeurs à créer leur activité, participer au développement socio-économique des régions d'implantation, adapter ses produits ou ses services aux besoins des populations en difficulté	Signature de la Charte sur la diversité le 16/06/2008	Tout territoire d'implantation France	Formation aux enjeux de la "non discrimination" et de "l'égalité de traitement dans le travail" dispensée par FACE à tous les collaborateurs de l'équipe Ressources Humaines de GPE, afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques, notamment lors des recrutements. Echanges réguliers avec la Fondation ; transmission des offres d'emplois
FACE VAR	Association dont l'objet est de lutter contre la discrimination et l'exclusion, reconnue d'utilité publique par décret en date du 18/02/94	Signature de la Charte sur la diversité et la lutte contre la discrimination		

	publié au JO	et soutien financier 1 000 € (26/06/2008)		
<b>FACE LYON</b>	Association dont l'objet est de lutter contre la discrimination et l'exclusion, reconnue d'utilité publique par décret en date du 18/02/94 publié au JO	Signature récente d'un accord et soutien financier de 500 € (02/2009)		
<b>"Le club de la diversité"</b>	Créé par FACE VAR et l'UPV pour aider les entreprises à s'engager de manière concrète et efficace à mettre en œuvre "l'égalité de traitement"	En lien avec les accords passés avec FACE VAR		GPE est membre actif du Club : échanges de bonnes pratiques
<b>JOB ACADEMY</b>	Job Academy » : en faveur de l'insertion professionnelle dans les Zones Urbaines Sensibles : permet de faciliter le retour à l'emploi des populations vulnérables (jeunes issus de quartiers défavorisés, de seniors, de travailleurs handicapés, de femmes ...)	En lien avec les accords passés avec FACE VAR		
<b>CORAIL</b>	Association aide à l'insertion et au logement (lutte contre l'exclusion et la précarité)	Signature d'une convention de partenariat	ST RAPHAEL	Embauche de 3 salariés provenant de l'association d'insertion : marché de collecte sélective et nettoyage de St Raphaël
<b>CLARISSE ENVIRONNEMENT</b>	Association dont le but est de développer et animer des actions en faveur de l'insertion socio-professionnelle de publics sans emploi, exclu, en voie de marginalisation ou défavorisé socialement	Signature d'une convention de partenariat pour mise en place d'un chantier d'insertion à vocation d'insertion sociale et professionnelle.	CENTRE de TRI du MUY	2 employés en insertion embauchés à temps plein pour empêcher l'envol des sacs sur le centre de tri
<b>LES JARDINS DE CLARISSE</b>	Association dont le but est de mettre en situation réelle de travail (chantiers, jardins, ateliers ...) des personnes sans emploi et les accompagner dans leur parcours d'insertion (chantier d'insertion de plus de 15 personnes)	Signature d'un accord pour la livraison hebdomadaire de paniers de fruits et légumes (bio) de saison aux salariés du groupe Pizzorno sur les secteurs de Draguignan, Le Muy, Fréjus et St Raphaël	DRAGUIGNAN, LE MUY, FREJUS, ST RAPHAEL	La proposition de CLARISSE Environnement a été présentée lors du dernier Comité d'entreprise du Groupe et validée. La mise en place de cette démarche est actuellement en cours.
<b>AGENCE PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI</b>	Interface territoriale en matière d'emploi et de formation. Réalisation d'actions favorisant l'inclusion sociale des personnes	Partenariat	DRACENIE, ARTUBY VERDON et HT VAR	Echanges avec l'agence en cas de besoins. Dépôt d'offres d'emplois
<b>KRO CAN</b>	Association dont le but est de promouvoir l'insertion sociale et professionnelle de salariés en leur permettant d'accéder à des formations qualifiantes (conducteurs PL, agent de sécurité, cariste ...)	Partenariat financier et technique	Régional	Soutien financier de 1 000 € (montant maximum possible)

<b>T PLUS</b>	Entreprise de travail temporaire d'insertion : lutte contre les exclusions, aide les personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi". (faciliter le retour à l'emploi de jeunes issus de quartiers défavorisés, de seniors, de travailleurs handicapés, de femmes ...)	Signature d'un accord de partenariat	NICE / ANTIBES	Intérimaires embauchés de 2001 à 2008 = 601, dont 58 personnes embauchées dans le cadre des mesures "aidées" (CIE, CI-RAM, contrats jeunes ...)
<b>ADECCO</b>	ADECCO s'est engagé depuis 20 ans dans des actions socialement responsables pour le développement du statut social des intérimaires, la formation des intérimaires, la santé et la sécurité au travail, la lutte contre toutes les formes de discriminations ou bien encore la lutte contre les exclusions.	Signature d'une Charte d'engagement pour une collaboration socialement responsable (RSE) le 11/06/2008 Déclinaison en cours pour l'élaboration d'une Charte Sécurité	National	GPE et ADECCO partagent les mêmes valeurs sur des sujets fondamentaux comme la santé, la sécurité au travail, les droits sociaux ou les conditions d'emploi. Ils développent ensemble depuis de nombreuses années, une collaboration de confiance et de qualité. La signature de cette charte concrétise les lignes directrices de cette collaboration : favoriser et valoriser la prise en compte des préoccupations sociales et environnementales.
<b>AFIJ</b>	Association d'insertion professionnelle / candidats étudiants, jeunes diplômés, jeunes handicapés, jeunes éloignés de l'emploi	Partenariat	National	Participation à des forums emplois : convocations pour entretiens de certains candidats.
<b>LES MISSIONS LOCALES</b>	Elles sont chargées d'accompagner des jeunes entre 16 et 25 ans dans leur recherche d'emploi	Signature d'accords cadres avec les missions locales qui sont présidées par des élus de collectivités, en faveur de l'emploi sur les territoires	DRACENIE, VERDON, BAGNOLS, PAYS de FAYENCE	Actions d'insertion de jeunes moins de 26 ans
<b>SENDRA</b>	Entreprise de travail temporaire d'insertion	Accord passé pour commandes régulières de personnel	CENTRE de TRI du MUY	40 intérimaires commandés le 11/12/2008 pour des postes d'ouvriers trieurs et conducteurs d'engins + projet d'embauche de 4 ouvriers trieurs (insertion de personnes incarcérées) sur une période de 6 mois (avril à octobre 2009)
<b>COLLOQUES et FORUMS EMPLOIS</b>	Divers forums organisés par des lycées, universités et associations d'insertion :	Intégration professionnelle, sourcing	Territoire national	Présence active du personnel cadre de notre groupe à tous les colloques et forums emplois de la région PACA.
<b>AGEFIPH</b>	Partenaire de la politique de l'emploi menée par les Pouvoirs publics, l'Agefiph est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. L'Agefiph poursuit quatre objectifs principaux : améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés, approfondir la connaissance de la population active handicapée	Diagnostic avec accord collectif d'entreprise programmé à la signature en 2009 avec les IRP	Territoire national	Présence du GPE à un rendez-vous organisé le 27/06/2008 à PARIS par la direction AGEFIPH afin de travailler sur une politique de recrutement et de gestion des personnes souffrant d'un handicap. Suite à cette rencontre, le groupe a entamé un "diagnostic AGEFIPH" afin de définir un plan d'action en faveur des travailleurs handicapés. Cette mission est confiée à un prestataire externe afin d'assurer la caution tierce partie nécessaire à un tel sujet.

<p><b>EPAME</b></p>	<p>Création en cours d'une Ecole de Formation externe sur les métiers de l'environnement sous statut association loi 1901 : participer au développement territorial par une politique active d'intégration des populations vulnérables. Veiller à la formation des personnels et développer l'employabilité à travers des parcours de carrières, en luttant contre la discrimination et la précarité (travail en partenariat avec toutes les associations, entreprises d'insertion, et missions locales citées dans cette synthèse) + le GRETA et le Pôle Emploi. Nos partenaires pour ce projet sont : le CNAM, l'université de Toulon, OPCALIA, IEPS, l'AFPA, ...</p>	<p>Projet en cours de réalisation, qui devrait voir le jour courant du 1er semestre 2009</p>	<p>Tout territoire d'implantation France puis International</p>	<p><b>FORMER</b> (par le biais de formations qualifiantes et diplômantes), <b>EDUQUER</b> (culture générale, culture et comportement éco-citoyen, qualité, sécurité, environnement, RSE) , <b>PARTAGER</b> (organiser des colloques sur des thèmes d'actualité tel que le réchauffement de la planète, anticiper les impacts du Grenelle de l'environnement, mutualiser les techniques et les compétences).</p> <p><b><u>Nos engagements annuels en termes de formation :</u></b> 10 % en faveur des seniors, 20 % de nos actions en faveur des jeunes de moins de 26 ans, 70 % de nos actions en faveur de salariés de faible niveau de qualification.</p>
<p><b>Pôle Emploi</b></p>	<p>Accompagnement à la recherche d'emploi des chercheurs et soutien du Groupe en termes de sourcing, de recrutement et de solutions pour l'intégration (évaluation, formation,...)</p>	<p>Signature d'un Accord-Cadre national le 23 avril 2007 (ANPE)</p>	<p>Territoire national</p>	<p>Recrutement par habiletés sur les postes d'agent d'exploitation Financement conjoint Groupe/Etat sur des actions de formation "Conducteur PL" pour des personnes en insertion (AFPR)</p>
<p><b>Implication IRP dans la vie de l'entreprise</b></p>	<p>Le rôle des IRP est prépondérant au sein du groupe pour déployer une culture d'exemplarité.</p>	<p>Accords collectifs d'entreprises</p>	<p>Groupe</p>	<p>Introduction des sujets RSE au sein du CE, au -delà des obligations légales. Les IRP sont consultées de façon extraordinaire systématiquement lorsqu'un projet est crucial pour le groupe, sur proposition de la DRH ou des IRP, pour accident de travail grave, pour le reclassement d'un salarié ou pour toute autre évènement extraordinaire relevant du champ de compétences des IRP. Les IRP sont organisées par zone géographique et par établissement.</p> <p>Ex: élus impliqués dans l'élaboration et le suivi des procédures lutte contre l'alcoolémie et promotion de l'éco-conduite</p>
<p><b>Ethicum</b></p>	<p>Promouvoir les bonnes pratiques des adhérents en termes d'éthique</p>	<p>Adhésion</p>	<p>PACA</p>	<p>Echange et promotion de bonnes pratiques sur l'éthique managériale</p>