



**CHARTRE
RESPONSABILITE SOCIALE ET
ENVIRONNEMENTALE**



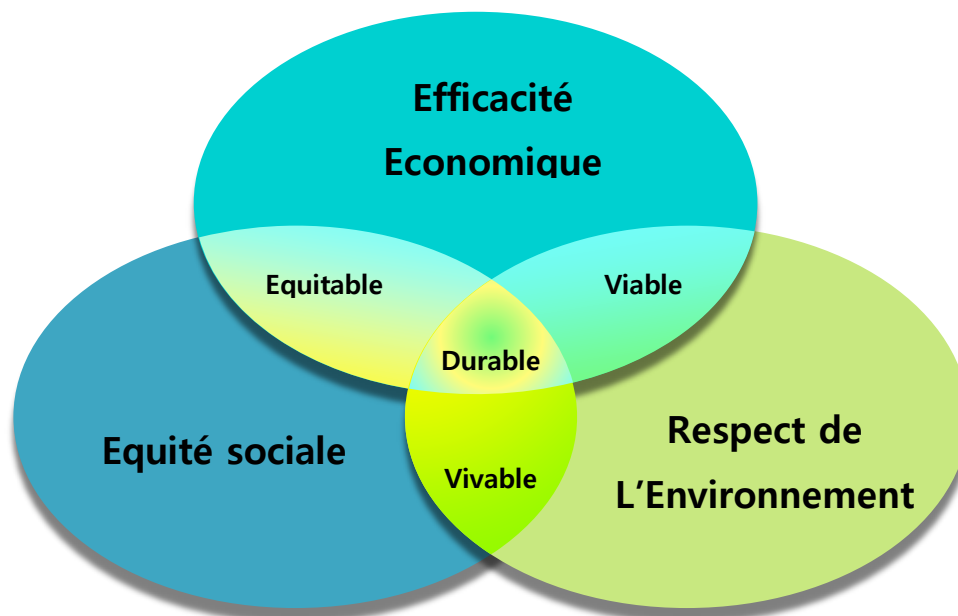


La société SVM Constructions a pris des engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale. Le respect de ces engagements constitue la clé du développement à long terme de l'entreprise et de ses services.

Les objectifs que nous nous fixons au travers de la démarche RSE doivent donc nous permettre de traduire l'action de chacun d'entre nous en éléments concrets qui sont autant d'atouts pour l'entreprise, tant pour ce qui concerne son développement interne mais aussi vis-à-vis de l'ensemble de nos partenaires, qu'ils soient politiques ou économiques.

Engagements

C'est à nous tous, ensemble, de faire vivre cette démarche au travers de notre cœur de métier. Pour cela, les engagements pris par notre société se déclinent autour de 3 dimensions :



Ces axes sont tous repris dans cette charte qui marque formellement l'engagement de l'entreprise dans un processus d'amélioration continue auxquels participent les collaborateurs et l'ensemble des partenaires économiques et institutionnels. Je suis convaincu que nous pourrons, ensemble, appliquer cette politique RSE pour développer notre organisation en y intégrant les valeurs d'utilité sociétale.

Patricia PESCE

Gérante.



1. DIMENSION ÉCONOMIQUE

En exerçant son activité économique, notre entreprise, socialement responsable, cherche à créer de la valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. En assurant la pérennité de son activité économique, en fournissant des biens et des services de qualité, en respectant les règles de déontologie et de bonne gouvernance, elle contribue au développement durable de la société

Notre entreprise s'engage à :

- ✓ Adopter et appliquer les meilleures pratiques de gouvernance en matière de transparence, d'éthique dans la conduite des affaires, et d'évaluation et d'anticipation des risques vis-à-vis des parties prenantes.
- ✓ Gérer son activité avec pour objectif de créer, de préserver et de développer ses emplois et son capital humain à long terme
- ✓ Favoriser la satisfaction de ses clients et rester à l'écoute de leurs attentes et remarques dans un souci d'amélioration continue. Notre entreprise a formalisé une démarche de mesure de la satisfaction client.
- ✓ Instaurer et entretenir avec ses fournisseurs des relations mutuellement bénéfiques et équitables.

Notre entreprise veille à ce que ses fournisseurs respectent les principes du Pacte Mondial, les Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), et la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail ; Notre politique d'achat est naturellement orientée vers des partenariats à long terme dans un dialogue constructif et des efforts communs.

En ce qui concerne le matériel mis en œuvre, nous privilégions les produits de très bonne qualité certifiés CE et NF.

En tout état de cause, nous refusons d'installer des produits d'import de mauvaise qualité ou des produits pour lesquels nous avons des doutes sur leur méthode de production.





2. DIMENSION SOCIALE

Notre entreprise veille au respect de l'individu et de son entourage. Elle s'assure du bon respect du code du travail et sera attentive à ce que ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants soient en conformité avec les standards sociaux nationaux et internationaux (droits de l'Homme, travail des enfants...).

Notre entreprise s'engage à :

- ✓ Respecter les règles du code de travail en termes d'hygiène, sante, sécurité et conditions de travail
- ✓ Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs
- ✓ Promouvoir le bien-être au travail
- ✓ Favoriser et faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Notre engagement s'illustre dans la mise en œuvre des référentiels métiers et de compétences. L'évaluation par les collaborateurs eux-mêmes et par les dirigeants des compétences et besoins de chacun favorise le développement collectif. Dans le prolongement de la réforme de la formation professionnelle, notre société s'inscrit dans une démarche d'entretiens de développement professionnel. L'objectif est d'accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Chaque année, nous évaluons les risques professionnels. L'ensemble des équipements permettant le travail en sécurité est fourni à chacun de nos collaborateurs.





3. DIMENSION ENVIRONNEMENTALE

Notre entreprise veille à respecter et à protéger l'environnement.

Dispositions pour limiter les nuisances

Pour limiter les nuisances sonores, nous utiliserons exclusivement du matériel portatif respectant les normes en vigueur. Aussi nous ne travaillerons que les jours ouvrés c'est-à-dire pas le samedi ni le dimanche.

Pour limiter la pollution de l'air et donc limiter les poussières, les machines seront équipées d'aspirateur.

Pour limiter les émissions de CO2 liées aux déplacements automobiles, le gérant optimise et rationalise tous les déplacements des équipes sur les chantiers.

Gestion des déchets

Le tri des déchets est pratiqué dans l'entreprise et sur les chantiers depuis des années. Le nettoyage des aires de travail du chantier sera fait à chaque fois que cela sera nécessaire et dans tous les cas en fin de semaine avec le rangement des matériaux et du matériel.

Les débris seront triés avant d'être évacués dans les lieux adaptés ou réutilisés comme par exemple les chutes de bois transformés en briquettes.

Nous nous engageons donc à faire le nettoyage et le tri des déchets sur les chantiers.

Le papier est un autre consommable utilisé dans la société. Notre engagement ne porte que la réduction de la consommation de papier par l'utilisation d'un système de gestion électronique des documents. L'utilisation et la récupération des vieux papiers ou papiers imprimés non utilisés comme bloc note par exemple est également une pratique mise en place.





4. DIMENSION SOCIETALE

Notre entreprise veille à jouer un rôle citoyen en soutenant la société civile et en favorisant la cohésion sociale.

L'entreprise s'engage à :

- ✓ Favoriser l'embauche de proximité
- ✓ Développer ses relations avec les écoles, centres de formation : CFA avec la formation de jeunes apprentis aux métiers de la construction
- ✓ S'impliquer dans l'environnement local en lien avec les parties prenantes telles que la Chambre des métiers, Initiative Haute Provence, ...
- ✓ Proposer un concept éco innovant de construction bois avec deux procédés exclusifs.





Les principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement font l'objet d'un consensus universel et s'inspirent des instruments suivants :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.



Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. Les dix principes sont les suivants :

Droits de l'homme

Principe N°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et
Principe N°2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
Principe N°4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
Principe N°5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et
Principe N°6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



Environnement

Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe N°8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe N°9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe N°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationales du Travail



Convention n° 29 sur le travail forcé, de 1930

Elle a pour objet la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Elle autorise certaines exceptions telles que le service militaire, le travail des condamnés sous une surveillance appropriée, les cas de force majeure (guerres, incendies, séismes, etc.).

Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957 Prévoit l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition pour avoir exprimé certaines opinions politiques ou idéologiques, méthode de mobilisation de la main-d'œuvre, mesure de discipline du travail, sanction pour avoir participé à des grèves, mesure de discrimination.

Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958 Prévoit une politique nationale tendant à éliminer toute dis sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de conditions de travail, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances et de traitement.

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, de 1951 Consacre le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948 Garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable de la part des pouvoirs publics. Protège le droit de grève, y compris pour la plus grande partie des fonctionnaires publics.

Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, de 1949 Prévoit des garanties contre les actes de discrimination antisyndicale et la protection des organisations d'employeurs et de travailleurs contre toute ingérence mutuelle, et demande que soit encouragée la négociation collective.



Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, de 1973

Elle vise à abolir le travail des enfants en réglementant l'âge minimum d'admission à l'emploi; cet âge ne doit ni être inférieure à l'âge de fin de la scolarité obligatoire ni à l'âge de 15 ans pour des pays industrialisés. Elle couvre tous les secteurs économiques.

Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, de 1999

Prévoit l'interdiction des pires formes de travail des enfants comme l'élimination de l'esclavage et du travail forcé des enfants, de l'offre de ces derniers à des fins de prostitution ou d'activités illicites comme le commerce de la drogue, des travaux dangereux pour les enfants et du recrutement forcé de ceux-ci en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La convention fixe l'âge de protection à 18 ans.