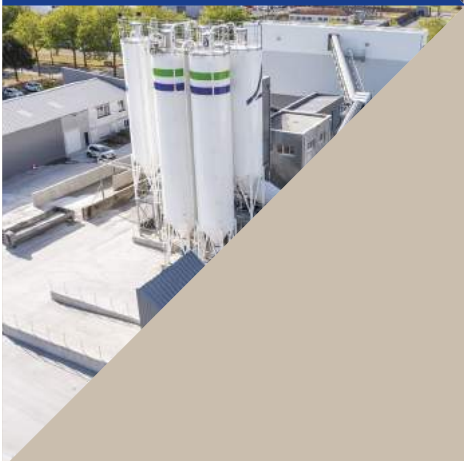


RAPPORT ANNUEL ET FINANCIER 2023



Allier croissance *profitable et durable*



HERIGE

SOMMAIRE

#1 - BILAN 2023 ET PERSPECTIVES 2024

5

Regards croisés sur HERIGE.....	6	Faits marquants	8
---------------------------------	---	-----------------------	---

#2 - RAPPORT DE GESTION DU DIRECTOIRE

9

1. Déclaration de performance extra-financière	10	6. Procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.....	112
Présentation du Groupe, de son modèle d'affaires et des tendances de marché	10	7. Détenteurs du capital et des droits de vote.....	112
Écosystème et parties prenantes	13	8. Informations boursières	113
Principaux risques et opportunités extra-financiers	14	9. Filiales et participations.....	114
Stratégie RSE du Groupe	16	10. Succursales	115
Enjeux et priorités RSE	17	11. Événements postérieurs à la clôture	115
Démarche RSE	18	12. Perspectives 2024	115
Performance extra-financière 2023	19	13. Gestion des risques	115
Méthodologie du reporting	21	14. Affectation du résultat	119
Reporting Groupe	22	15. Rémunérations des membres du Conseil	119
Reporting Menuiserie	47	16. Mandats des dirigeants et des commissaires aux comptes	119
Reporting Béton	65	17. Achat par la société de ses actions	119
Reporting Négocio	85	18. Rapport du Directoire à l'Assemblée Générale Extraordinaire	120
Rapport de l'organisme de vérification.....	102		
2. Environnement économique et conjoncturel	104		
3. Faits marquants	105		
4. Comptes du Groupe	106		
5. Comptes sociaux de la société HERIGE	110		

#3 - INFORMATIONS FINANCIÈRES

121

États financiers consolidés	122	Comptes annuels 2023 d'HERIGE	150
Notes aux états financiers consolidés	125	Annexes aux comptes sociaux	153

#4 - RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

165

#5 - RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

177

Sur les comptes annuels	178	Sur les conventions réglementées	182
Sur les comptes consolidés	180		

#6 - AUTRES INFORMATIONS

183

Renseignements concernant la société	184	Résolutions	186
Attestation du rapport financier annuel	185		

#1



BILAN 2023 ET *perspectives 2024*



REGARDS CROISÉS SUR HERIGE

BENOIT HENNAUT, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

DANIEL ROBIN, PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Quel regard portez-vous sur le marché de la construction 2023 ?

Depuis plusieurs années, notre projet de transformation vise la croissance profitable et durable. Pour y parvenir, nous avons décidé de l'articuler autour de piliers majeurs : l'humain, l'environnement, l'innovation et le digital. En 2023, nous avons clairement réaffirmé cet objectif dans un contexte plus perturbé, essentiellement sur le marché de la construction neuve. En effet, la forte baisse des autorisations de construction de logements individuels (- 29 % à fin décembre 2023 sur un an) a impacté nos segments de marché de façon différenciée. Dans le neuf, on perçoit bien la tendance à la baisse. Mais nous avons dans l'Ouest un marché moyen et haut de gamme qui constitue un amortisseur. Côté rénovation, on constate, malgré la baisse des transactions, un effet positif des travaux d'efficacité énergétique. On observe aussi l'émergence d'un nouveau segment de marché, celui de la réhabilitation des friches commerciales, industrielles ou des bureaux pour en faire des logements.

Quels ont été les temps forts pour vos activités cette année ?

ATLANTEM a conforté son positionnement de spécialiste multiproduit et multimatériaux et a pris une nouvelle dimension en complétant sa croissance organique par des opportunités de développement externe ces trois dernières années. En cohérence avec ses métiers, les acquisitions successives (ACTIVENCE, MGT Menuiseries Bois, PORALU Groupe et COFERMING) ont accompagné sa transformation. En parallèle, l'entreprise a poursuivi son développement avec le déploiement d'un modèle opérationnel éprouvé, la montée en puissance de son usine AM-X et une intensification du maillage territorial de sa force de vente. Cette dynamique globale s'est incarnée par l'arrivée d'un nouveau Directeur général Richard MARCHANT. Côté EDYCEM, l'année s'est articulée autour de la mise en œuvre de nombreux projets touchant à l'économie circulaire, l'innovation ou encore l'évolution de son identité. Dans la continuité de ses engagements pour une construction responsable, EDYCEM présentait à l'occasion d'Artibat 2023 sa nouvelle démarche d'économie circulaire en circuit court qui se déploie sur ses trois activités de fabrication de Béton Prêt à l'Emploi, de préfabrication et sur sa plateforme de recyclage de Mérignac. Dans une dynamique de développement de solutions de revalorisation de matériaux, cette offre marque l'engagement d'EDYCEM en faveur de la préservation des ressources naturelles. Cette approche vient compléter sa stratégie Vitaliss®. Celle-ci ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation des solutions les moins carbonées sur le plus grand nombre d'ouvrages, en commercialisant les bétons scorés C sur l'échelle VitaScore, au prix équivalent du béton courant. Une posture qui permet d'embarquer largement son écosystème dans cette dynamique.

En décembre 2023, vous avez annoncé l'entrée en négociations exclusives en vue de la cession de vos activités VM Matériaux, LNT et Cominex. Cela représente une étape historique pour l'entreprise, pouvez-vous revenir sur ce projet ?

Oui, en effet, nous ne pouvions « courir tous les lièvres à la fois ». Et nous avons donc décidé de nous mettre en quête du meilleur partenaire pour nos activités de Négocio tandis que nous souhaitions renforcer nos développements dans la Menuiserie et le Béton industriel. Nous avons mis un cap fort sur la dimension industrielle depuis trois ans, avec des acquisitions dans ces deux activités. Cette opération n'est pas le fruit de la conjoncture ni une opération défensive, mais l'aboutissement d'une véritable réflexion pour offrir les meilleures opportunités de développement pour chacun. Nous connaissons bien le Groupe SAMSE, à qui nous avons déjà cédé en 2013 plusieurs agences. Ce groupe, également familial et côté, dispose d'un large maillage territorial dans l'Est et dans le Sud-Ouest. Cette



Benoît HENNAUT à gauche, Daniel ROBIN à droite

opération entre nos deux entreprises familiales centenaires, membres du même groupement d'achats (MCD), devrait se finaliser au printemps 2024.

Quels sont les objectifs de cette évolution ?

Notre stratégie est de nous concentrer sur les métiers dans lesquels nous pouvons assurer une forme de leadership à travers nos produits, nos innovations ou notre démarche RSE au sens large. À ce titre, la concentration du Groupe autour de ses activités industrielles lui permettrait de bénéficier de moyens additionnels pour poursuivre son développement. Fort de sa stratégie axée sur la croissance externe et l'innovation, le Groupe a maintenu son rythme de développement et réalise un chiffre d'affaires 2023 de 835,6 M€ en hausse de 5,4 % (-3,2 % à périmètre comparable). Cette performance s'est appuyée sur une bonne dynamique de ses activités industrielles dans un contexte de ralentissement marqué du marché de la construction neuve et d'un environnement macroéconomique incertain. L'importance et la qualité des investissements réalisés, ainsi que la contribution de ceux-ci aux résultats de l'exercice, confortent notre stratégie. HERIGE se met en ordre de marche pour bénéficier de ses projets structurés et d'une organisation, alignée sur ses enjeux business.

« Les orientations mises en œuvre nous permettent de viser l'excellence opérationnelle sur l'ensemble de notre chaîne de valeur afin de participer pleinement à l'évolution de notre secteur et de nous inscrire dans une dynamique de croissance profitable et durable. »

Quelle est votre vision pour 2024 ?

Même si l'environnement reste incertain, marqué par la hausse des taux d'intérêt, le maintien de l'inflation et un marché de la construction neuve en retrait, le Groupe entend poursuivre la mise en œuvre de ses priorités. HERIGE travaille de surcroît à consolider sa performance opérationnelle et à assurer une gestion rigoureuse de ses équilibres financiers. Enfin, l'entreprise poursuivra ses ambitions en matière de RSE avec le déploiement de ses plans de transition, tant sur la réduction de son empreinte carbone que sur l'économie circulaire.

En quoi la politique RSE s'intègre-t-elle dans votre stratégie ?

Le Groupe entend se mobiliser pour anticiper et accompagner les transformations et défis d'avenir de notre société en plaçant la RSE au cœur de son modèle d'affaires. À ce titre, nous poursuivons notre feuille de route autour d'enjeux phares : entreprendre ensemble, entreprendre durable, entreprendre responsable. Ces thématiques ont fait l'objet d'une enquête RSE en interne et en externe. Cette année, au-delà de la santé-sécurité, qui reste notre priorité, nous avons pu voir deux sujets émerger plus fortement : l'innovation et l'économie circulaire. Il s'agit là encore d'un enjeu majeur pour notre secteur. Nous évoluons dans un monde où les ressources sont finies et où nous allons devoir apprendre à faire avec moins. À ce titre, nous travaillons d'ores et déjà sur nos produits, de la conception à la fin de vie.

Vous avez récemment été reconnu « Vitrine Industrie du Futur », pouvez-vous revenir sur cette reconnaissance ?

Effectivement ! 2024 démarre sur les chapeaux de roue. Nous sommes fiers du label « Vitrine Industrie du Futur » que le grand projet de transformation industrielle d'ATLANTEM s'est vu décerner par l'Alliance Industrie du Futur. C'est avant tout la récompense honorifique d'une démarche humaine et entrepreneuriale extraordinaire et exemplaire à divers titres. L'industrie française a besoin plus que jamais d'être mise sur le devant de la scène. Elle est vitale et essentielle pour la croissance et l'emploi dans notre pays, pour raviver le sentiment de fierté de nos jeunes. Nous avons des atouts exceptionnels sur tout notre territoire, nous

détenons des savoir-faire uniques et enviés et qui sont la clé de la revitalisation industrielle en France. Nous démontrons chaque jour qu'il est possible de proposer une (ré)industrialisation à la fois innovante, respectueuse de l'humain et de la planète. Nous ne nous arrêterons pas là. Si ce label est le résultat d'années de travail, il est loin d'être un aboutissement. C'est une fabuleuse opportunité de poursuivre notre démarche en transposant le modèle industriel 4.0 de notre usine de Saint-Sauveur-des-Landes à l'ensemble de nos sites ATLANTEM. Et nous poursuivons notre démarche pionnière en explorant les apports de la data, en densifiant nos travaux de R&D autour de l'économie circulaire, en renforçant toujours plus la qualité de vie au travail.

Vous disposez d'une Chaire de recherche depuis de nombreuses années avec Centrale Nantes, pouvez-vous nous partager vos enjeux en matière d'innovation ?

Le Groupe et ses équipes se mobilisent pleinement en matière d'innovation. Elle est fondamentale pour accompagner nos clients et nos parties prenantes avec des solutions toujours plus performantes et plus durables. Cela s'illustre notamment à travers cette chaire inédite avec l'École Centrale de Nantes, lancée depuis de nombreuses années autour des bétons innovants, que l'entreprise définit et pilote pour anticiper les enjeux de la construction. La renommée de cette Chaire de recherche réside dans la mutualisation des compétences scientifiques, techniques et humaines propres à chaque partenaire. Les résultats des thèses menées ont donné lieu au développement et au lancement de la démarche Vitaliss® par EDYCEM, à l'heure de la transition vers des matériaux de construction à empreinte carbone réduite.

Comment animez-vous cette dynamique avec les collaborateurs du Groupe ?

Nous échangeons avec les équipes tout au long de l'année à travers un modèle de gouvernance nous permettant de mieux capter les opportunités d'évolution. En 2024, le Groupe continuera de s'appuyer sur l'ensemble de ses savoir-faire, ainsi que sur son organisation et son profil de gestion optimisés, pour répondre aux enjeux énergétiques et de décarbonation. Nous mettons en œuvre un plan d'action ambitieux, une démarche profondément transformante pour l'entreprise. Nous sommes convaincus que c'est une opportunité pour HERIGE, sa voie d'avenir, et nous voulons participer à mettre le monde en mouvement et permettre à notre secteur de construire de manière plus durable. Devenir une référence industrielle de qualité, de proximité et d'engagement environnemental constitue un défi ambitieux. Fournisseurs, client-e-s, partenaires, collaborateur-ice-s, nouveaux talents..., HERIGE se veut être une ETI attractive pour tous. Nous avons des convictions fortes et nous nous appuyons sur un état d'esprit positif et de confiance.

FAITS MARQUANTS

„PÉRENNISER L'IMPLICATION DES MEMBRES FAMILIAUX AVEC GÉNÉRATION HERIGE

Initié par les familles CAILLAUD et ROBIN, le club « Génération HERIGE » rassemble les actionnaires familiaux et leurs enfants, ainsi que les dirigeants du Groupe, autour de moments de transmission et d'échanges.

Ces rencontres favorisent la compréhension de l'entreprise par les nouvelles générations et les préparent ainsi à devenir les actionnaires de demain.



Les actionnaires familiaux et leurs enfants.

„LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2023 EN IMAGES

Groupe

Signature de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)



Nos engagements RSE récompensés



Activité Menuiserie



Nomination de Richard Marchant, nouveau Directeur général ATLANTEM



Nouvelle marque employeur

Activité Béton



EDYCEM démocratise sa démarche Vitaliss® avec des bétons à empreinte carbone réduite et lance Circuit+ by EDYCEM, sa démarche d'économie circulaire.



EDYCEM dévoile sa nouvelle identité : « Donnons un nouveau sens à la construction »

Activité Négoce



Entrée en négociations exclusives en vue de la cession de VM Matériaux, Cominex et LNTF.

#2



RAPPORT DE GESTION *du Directoire*



1 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'entreprise a procédé, conformément aux articles L225-102-1 et R225-104 du Code de Commerce, à la revue de ses principaux risques extra-financiers à partir de l'analyse de leur matérialité existante, de leur pertinence et de la gravité de leurs enjeux liés à l'analyse des risques financiers.

NOS MÉTIERS

Notre stratégie RSE

Notre démarche RSE

Notre création de valeur

PRÉSENTATION DU GROUPE, DE SON MODÈLE D'AFFAIRES ET DES TENDANCES DE MARCHÉ

Centré sur l'univers du bâtiment, HERIGE propose à ses clients des produits adaptés à leurs besoins, ainsi que des solutions constructives à tous leurs projets de construction ou de rénovation.

Plus de 2 800 collaborateurs œuvrent au quotidien pour offrir un service de qualité et de proximité aux professionnels comme aux particuliers à travers trois domaines d'activité : le Négoce de matériaux, l'Industrie du Béton et la Menuiserie industrielle. Présent nationalement, avec un fort maillage territorial dans le Grand-Ouest de la France, HERIGE cultive des relations de confiance et de proximité avec ses différentes parties prenantes.

Fondé en 1907, le Groupe n'a cessé de se développer. Une croissance, interne et externe, qui s'est illustrée par l'ouverture de la première agence de Négoce en 1941, de la première centrale de Béton Prêt à l'Emploi en 1969 et du rachat d'une société de Menuiserie industrielle en 1995. Au fil des années, le Groupe a évolué et s'est implanté sur de nouveaux territoires. En 2015, le Groupe VM Matériaux a fait évoluer son identité vers la marque « HERIGE ».

Ces dernières années, le Groupe a fortement renforcé son positionnement industriel, comme en témoignent les opérations de croissance externe menées, lui permettant d'intensifier son maillage territorial sur le plan national et de développer des synergies sur de nouveaux marchés. Dans cette optique, et à la suite de l'approbation du Conseil de Surveillance survenue le 2 décembre 2023, le Groupe et ses actionnaires ont annoncé entrer en négociations exclusives en vue de la cession de Financière VM Distribution, VM Distribution, VM Transport et Cominex au Groupe SAMSE. Le 7 février 2024, HERIGE a confirmé la conclusion d'un accord avec le Groupe SAMSE qui marque l'aboutissement des procédures applicables en matière sociale par le Groupe, ainsi que la fin des négociations exclusives entre HERIGE et le Groupe SAMSE. La transaction reste soumise à l'approbation des autorités réglementaires compétentes et devrait être finalisée au printemps 2024.

> Tendances de marché

Depuis 2022, l'évolution du contexte géopolitique a été le point de départ de plusieurs éléments défavorables pour notre secteur d'activité : crise énergétique, pénuries de matériaux et hausse du prix des matières premières. En 2023, ces tendances se sont poursuivies et le Groupe HERIGE a évolué dans une conjoncture en retrait du marché de la construction, essentiellement sur le neuf. L'activité en entretien-rénovation a davantage stagné malgré la résistance des travaux d'amélioration de la performance énergétique des logements, soutenus notamment par les pouvoirs publics à travers des dispositifs d'aides.

La transition énergétique et la rénovation énergétique des bâtiments sont des enjeux majeurs pour nos activités. Les réglementations en matière de performance énergétique ont été renforcées et les enjeux liés à l'économie circulaire incitent notre secteur à s'adapter et à innover.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les difficultés de recrutement restent également des défis majeurs. Bien que les efforts pour former nos collaborateurs soient déployés, il est nécessaire de poursuivre nos initiatives afin de renforcer l'attractivité de nos métiers industriels.

Enfin, le Groupe reste attentif à l'essor des technologies, telle l'intelligence artificielle, et à l'apport des solutions digitales, qui contribuent à développer des approches innovantes pour améliorer l'efficacité de nos dispositifs.

Dans ce contexte, le Groupe s'appuie sur son *business model* diversifié, renforcé par de récentes acquisitions, lui permettant ainsi de soutenir la performance de ses métiers, pour créer de la valeur à long terme.



Contexte géopolitique incertain



Baisse du marché du bâtiment neuf et stabilité de la rénovation



Inflation



Matières premières et énergie



Évolutions réglementaires



Transformation digitale



Formation et difficulté de recrutement

> Gouvernance

Organisé dans un mode de gouvernance solide, le Groupe est animé par le Directoire et le Conseil de Surveillance. Depuis 2020, le Directoire est composé de Benoît HENNAUT, en qualité de Président du Directoire, et de Stéphane JAN, Directeur administratif et financier du Groupe. Ils assurent la direction, l'animation et la gestion en lien avec les différentes activités. Afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale, le Conseil de Surveillance et son Président, Daniel ROBIN, impulsent les priorités stratégiques et les objectifs du Groupe. Au sein du Conseil, en 2023, un membre collaborateur représentait les salariés et un autre les salariés actionnaires jusqu'au 31 janvier 2023. L'actionnariat salarié du Groupe se porte à hauteur de 4,61 %. Entré en bourse en 1990, le Groupe a fait évoluer sa cotation vers Euronext Growth depuis 2018.

La stratégie déployée est portée par une organisation réactive et proche de ses marchés avec :

- des équipes fortement engagées,
- une culture d'entreprise tournée vers l'excellence opérationnelle, la responsabilité, l'innovation et la performance (financière et extra-financière).

Engagé au sein de son écosystème, HERIGE est pleinement mobilisé face aux grands enjeux sociaux et environnementaux et œuvre dans un dialogue ouvert avec ses parties prenantes. La stratégie RSE du Groupe est intégrée au modèle d'affaires et nourrit son ambition de croissance profitable et durable.



Daniel ROBIN

Président
Membre du Comité des
rémunérations et des nominations
Membre du Comité RSE
Dirigeant d'entreprise
et membre familial



Jérôme CAILLAUD

Vice-président
Membre du Comité
stratégique Négocio
Dirigeant d'entreprise
et membre familial



Marie-Laure ROBIN-RAVENEAU

Membre
Présidente du Comité des
rémunérations et des nominations
Membre du Comité RSE
Cadre d'entreprise et membre familial



Catherine FILOCHE

Membre indépendant
Présidente du Comité
d'audit et des risques
Membre du Comité RSE
Cadre d'entreprise et experte
en finance et immobilier



Sébastien CAILLAUD

Membre
Membre du Comité d'audit
et des risques
Dirigeant d'un cabinet d'expertise
comptable et membre familial



Laurent CAILLAUD

Membre
Membre du Comité stratégique Béton
Cadre d'entreprise, élu
et membre familial



Olivier ROBIN

Membre
Membre du Comité stratégique
Menuiserie
Dirigeant d'entreprise
et membre familial



Caroline WEBER

Membre indépendant
Membre du Comité d'audit
et des risques
Présidente du Comité RSE
Experte en finance et stratégie



Marie-Annick COUÉ

Membre
Représentante des salariés
Membre du Comité RSE
Connaissance métier Menuiserie

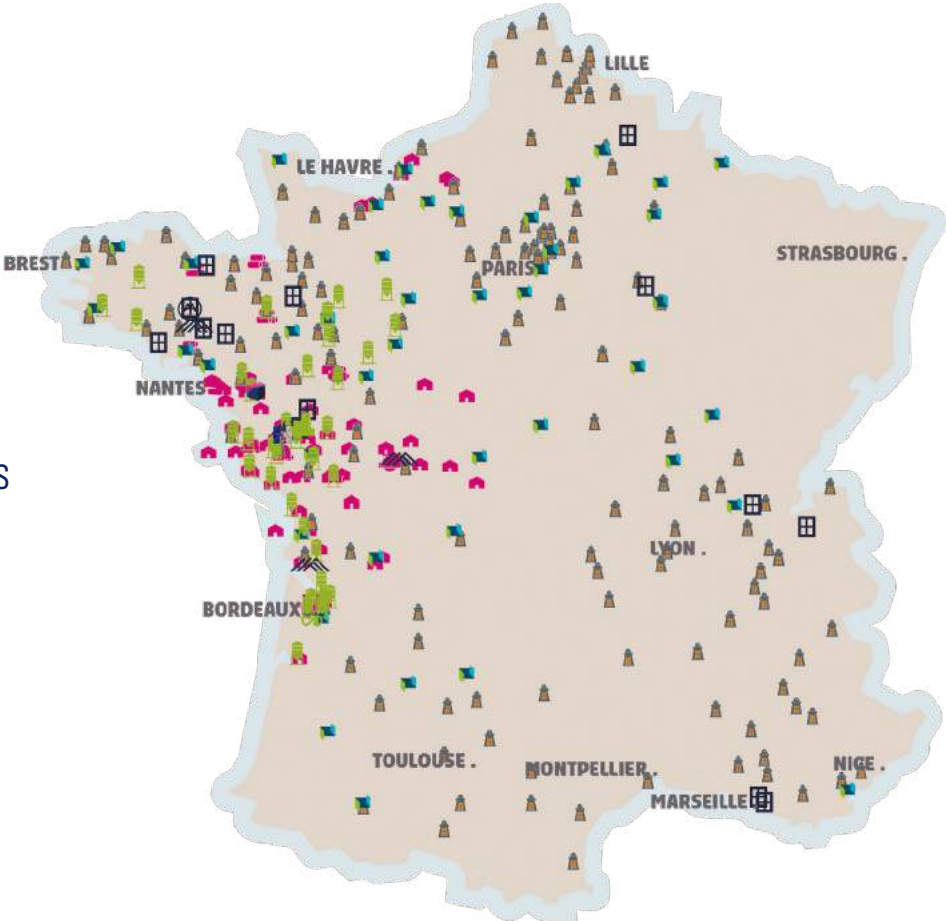


Alain MARION

Censeur
Membre du Comité des rémunérations
et des nominations
Ancien dirigeant du Groupe

> Un maillage national avec un fort ancrage Grand Ouest

- 22 SITES INDUSTRIELS
- 36 CENTRALES À BÉTON
- 1 PLATEFORME DE RECYCLAGE
- 69 AGENCES MATÉRIAUX
- 10 AGENCES TRAVAUX PUBLICS
- 2 PLATEFORMES LOGISTIQUES
- 2 RÉSEAUX DE DISTRIBUTION vers les particuliers avec **≈200** INSTALLATEURS (adhérents SOLABAIE et CHARUEL)



Activité MENUISERIE :

Activité NÉGOCE :

Activité BÉTON :



Des femmes et des hommes au cœur de la stratégie

2 921 collaborateurs en ETP moyens internes

1107	325	1303	186
Négoce	Béton	Menuiserie	Autres

Une dynamique économique 2023 portée par les activités industrielles

835,6 M€ Chiffre d'affaires	25,6 M€ Résultat d'exploitation	24,9 M€ Investissements
9,3 M€ Résultat net part de groupe	46,8 M€ EBITDA*	4,61 % Actionariat salarié

*EBITDA : résultat d'exploitation + dotations nettes aux amortissements

ÉCOSYSTÈME ET PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, avec qui il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec l'objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations.

NOUS INFORMONS, NOUS DIALOGUONS, NOUS PASSONS UN ACCORD

NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES

APPROVISIONNEMENT

- fournisseurs,
- partenaires locaux.

LOGISTIQUE

- transporteurs.

ENTREPRISE

- partenaires sociaux,
- gouvernance,
- collaborateurs,
- actionnaires,
- banques,
- investisseurs,
- concurrents.



NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES

PRESTATAIRES,
SOUS-TRAITANTS

INSTANCES
ENVIRONNEMENTALES

POUVOIRS PUBLICS,
MAIRIES, COLLECTIVITÉS

INSTITUTS
DE RECHERCHE

ORGANISMES DE
CERTIFICATION

NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES

DISTRIBUTION

- transporteurs,
- réseaux de distribution,
- points de vente.

CONSOMMATION

- artisans,
- clients particuliers.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- éco-organismes
(VALOBAT, ÉCOMINERO, MENREC).



NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES

ORGANISMES
DE PROTECTION
SOCIALE

ÉCOLES,
UNIVERSITÉS,
CENTRES DE
FORMATION

ACTEURS
DE L'EMPLOI
ET DE
L'INSERTION

SYNDICATS
PROFESSIONNELS

RIVERAINS

ASSOCIATIONS
SPORTIVES

ASSOCIATIONS
CARITATIVES

ONG

ASSOCIATIONS
CULTURELLES

MÉDIAS

PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS EXTRA-FINANCIERS

Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe s'est engagé volontairement dans une politique de développement durable, afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme.

Afin de rendre compte de sa démarche, HERIGE se base sur des indicateurs lui permettant de mesurer ses progrès et de refléter ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

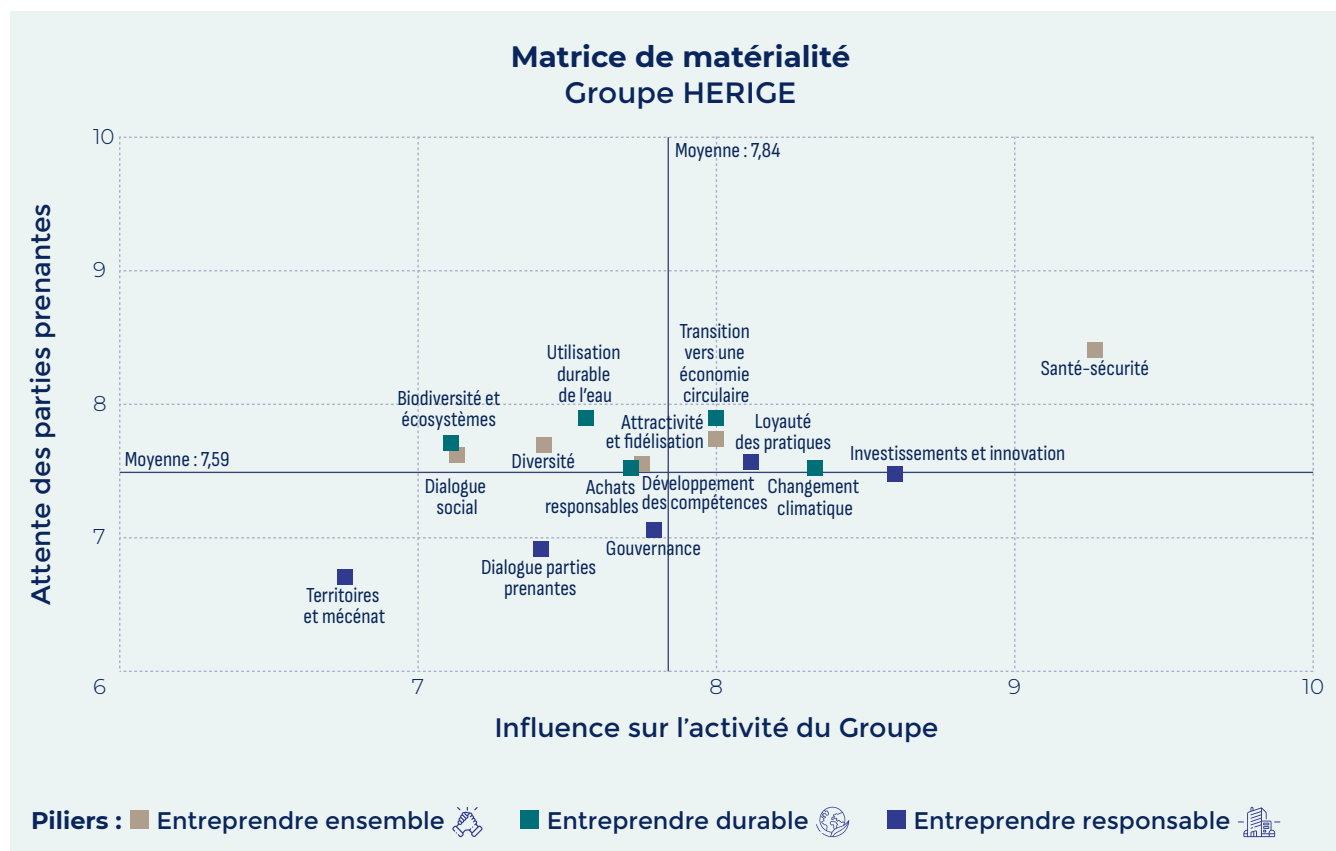
Cohérents avec la stratégie d'affaires à long terme de l'entreprise, autant qu'avec les attentes de ses parties prenantes, ces objectifs s'appuient sur la gouvernance et les trois piliers de la dynamique RSE du Groupe.

Les principaux risques et opportunités sociaux, sociétaux et environnementaux pour les parties prenantes et pour le Groupe sont identifiés à travers deux démarches :

- la matrice de matérialité, présentée par la Directrice RSE au Comité RSE du Conseil de Surveillance,
- la cartographie des risques, déployée en collaboration avec le Département de l'audit, des risques et du contrôle interne du Groupe.

La matrice de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux prioritaires pour le Groupe et pour ses parties prenantes et de dessiner ainsi un cadre stratégique stimulant et engageant pour le déploiement d'une RSE au sein de ses activités. Il s'agit également de renforcer la compréhension et la prise en compte de la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour en faciliter le déploiement opérationnel.

En 2023, le Groupe a ainsi actualisé sa matérialité par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 1 000 participants au total et un taux de participation interne de 32,7 % (41,4 % Menuiserie, 44,3 % Béton, 18,9 % Négoce et 84,4 % Autres) et de 5,5 % en externe, l'étude a permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par activité.



Les sujets suivants sont exclus du champ de l'analyse de matérialité du Groupe :

- lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire et pour le respect du bien-être animal, l'alimentation responsable, équitable et durable,
- promotion du lien Nation-armée et de l'engagement dans les réserves.

La cartographie des risques RSE permet l'identification et la hiérarchisation des risques prioritaires ayant un impact majeur ou significatif sur le Groupe, que cet impact soit direct (risques stratégiques, opérationnels ou financiers) ou indirect (réputation, conformité). Mise à jour tous les 3 ans environ, elle fait l'objet d'une revue annuelle par la Direction RSE pour en vérifier la pertinence.

Différentes catégories de risques ont été identifiées comme les plus impactantes pour l'activité et la performance du Groupe HERIGE. Il s'agit d'impacts bruts considérés avant la mise en place des politiques et mesures de contrôle et de réduction du risque.

	TYPE DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION DU RISQUE
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Réduire l'empreinte carbone. Prévenir et protéger l'ensemble des écosystèmes et la biodiversité. S'adapter à l'ensemble des réglementations actuelles et futures. Suivre l'évolution du prix du carbone. Suivre les enjeux réglementaires (gestion des déchets, REP bâtiment, loi AGECE, décret tertiaire, RE 2020). Répondre aux attentes sociétales.	Une Direction RSE Groupe et une organisation au sein de chaque activité afin de prévenir, d'anticiper et de dialoguer. Contribuer à l'atténuation du changement climatique. Préserver les ressources et la biodiversité. S'inscrire dans une démarche d'économie circulaire en assurant une gestion responsable des déchets. Réfléchir à l'atténuation de l'impact carbone du Groupe et de ses activités.
POLLUTION	Risque environnemental et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Prévenir les atteintes à l'eau, à l'air et aux sols. Être à l'écoute des attentes, critiques de nos parties prenantes.	Création de Directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux environnementaux.
SÉCURITÉ DES PERSONNES	Risque social et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Garantir la santé et la sécurité de l'ensemble de nos salariés, prestataires, sous-traitants et intérimaires. Assurer une vigilance soutenue.	Création de Directions HSE dans chaque activité en charge de suivre les enjeux santé-sécurité, sensibiliser aux risques routiers, adapter et faire évoluer les EPI.
COMPÉTENCES	Risque social.	Veiller à l'employabilité et aux compétences liées à la performance du Groupe.	La Direction des ressources humaines Groupe, associée aux DRH des activités, veille à assurer l'adéquation entre les compétences, l'employabilité et la performance économique.
RELATIONS FOURNISSEURS	Risque lié à l'éthique et à la transparence et risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Veiller à développer des pratiques, comportements et décisions conformes aux valeurs de l'entreprise, aux droits et réglementations en vigueur.	Département de l'audit, des risques et du contrôle interne appuyé par les DRH des activités et les Directions achats.
SATISFACTION CLIENTS	Risque sur le dialogue avec les parties prenantes.	Veiller à l'écoute des attentes des clients.	Favoriser l'écoute des clients par des enquêtes annuelles. Améliorer la qualité Produit.

STRATÉGIE RSE DU GROUPE

> Une organisation étendue

L'engagement du Groupe en matière de RSE s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants et les collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise.

- 4 réunions en 2023.
- Examine les engagements RSE et la mise en œuvre des politiques et leurs résultats.



- Une équipe structurée autour de 4 personnes dont un responsable environnement et data RSE, une chargée de reporting et veille RSE, une cheffe de projet SI social et environnemental et une chargée de mission RSE.



- L'ensemble des CODIR a été formé aux enjeux RSE.
- 30% d'objectifs variables RSE.



- L'ensemble des métiers et des experts terrain sont représentés dans chaque comité afin d'animer la politique RSE de chaque entité.

- Intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement.

- Mise en place d'un collectif RSE Graines d'impact.



> Des initiatives porteuses de sens

La stratégie RSE s'inscrit au cœur des spécificités métiers de chaque entité. L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont renforcés en 2023. Ainsi, de nombreuses initiatives clés ont été menées :

Des initiatives de terrain, au plus près des équipes :

- Campus digital, signature de la charte Diversité, lancement d'une deuxième promotion du Parcours Leaders dans le cadre de la HERIGE Académie, nouvelle marque employeur pour ATLANTEM,
- adhésion à l'INEC, démocratisation de Vitaliss®, lancement de la démarche d'économie circulaire « Circuit + by EDYCEM »...



Des performances RSE reconnues :

- Gaïa, EcoVadis, trajectoire carbone SBTi, charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)...



ENJEUX ET PRIORITÉS RSE

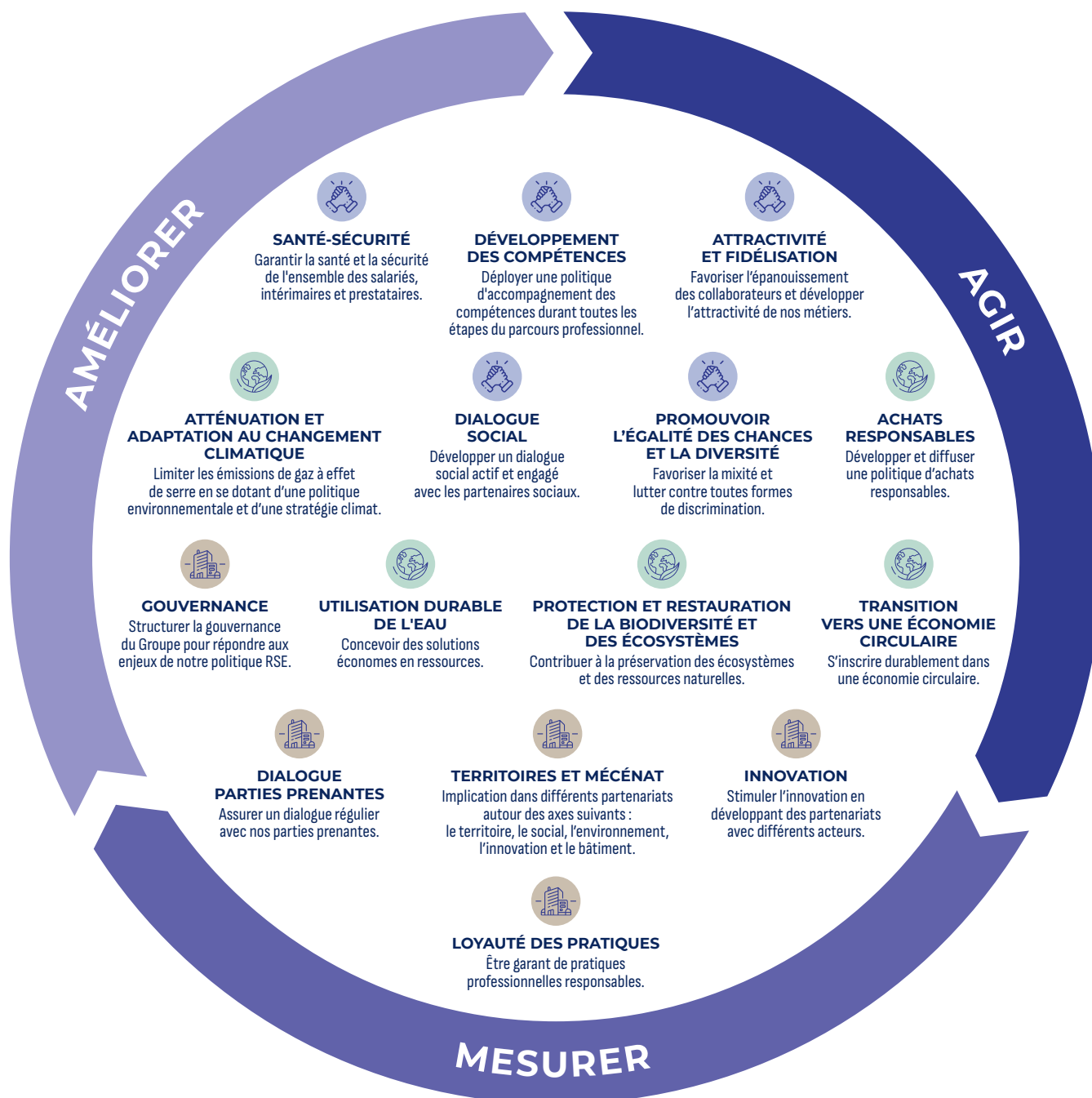
En tant qu'entreprise humaine et familiale, HERIGE à la volonté d'être une organisation inclusive, protectrice et apprenante en développant ses activités de manière soutenable, durable et circulaire dans une démarche éthique, et à l'écoute de ses parties prenantes tout en promouvant la RSE à travers une gouvernance plurielle, pour une performance globale.

ENTREPRENDRE ENSEMBLE	ENTREPRENDRE DURABLE	ENTREPRENDRE RESPONSABLE
    	    	   
1 - SANTÉ-SÉCURITÉ Formation, sensibilisation et développement d'une culture forte de réduction des accidents et de leurs impacts afin de tendre vers le « zéro accident ».	6 - ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE Mise en place d'une trajectoire carbone visant à réduire de 42 % nos GES d'ici 2030 sur les scopes 1 & 2 sur base 2020 et engager nos fournisseurs.	11 - GOUVERNANCE Structurer la gouvernance du Groupe pour répondre aux enjeux de notre politique RSE.
2 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES Mise en place de différents outils favorisant le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.	7 - ACHATS RESPONSABLES Mise en place d'un groupe de travail sur les achats responsables afin de définir une feuille de route par activité.	12 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES Être garants de pratiques professionnelles responsables.
3 - ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION Déploiement de dispositifs attractifs et de fidélisation afin de devenir une organisation où il fait bon vivre et évoluer.	8 - TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE Intégration de matières recyclées. Renforcement de l'écoconception.	13 - DIALOGUE PARTIES PRENANTES Assurer un dialogue régulier avec les parties prenantes.
4 - DIALOGUE SOCIAL Instaurer un dialogue régulier et un management de proximité. Être à l'écoute de nos collaborateurs et attentifs à leur bien-être au travail.	9 - UTILISATION DURABLE DE L'EAU Contrôler et limiter nos consommations de ressources hydriques.	14 - TERRITOIRES ET MÉCÉNAT Implication dans différents partenariats autour des axes suivants : le territoire, le social, l'environnement, l'innovation et le bâtiment.
5 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ Développement d'une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés et à promouvoir l'égalité professionnelle.	10 - PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES Engagement dans une politique de mécénat afin de participer à des initiatives visant la sauvegarde et la préservation de la biodiversité.	15 - INNOVATION Stimuler l'innovation en développant des partenariats avec différents types d'acteurs (fournisseurs, start-up, communauté scientifique et éducative, ONG...) afin de proposer des produits et solutions innovantes et durables pour répondre aux évolutions et aux attentes de nos parties prenantes.

LA DÉMARCHE RSE

Entreprendre Ensemble, Entreprendre Durable et Entreprendre Responsable, HERIGE s'est investi depuis plusieurs années dans une démarche RSE. Sa politique de développement durable est articulée autour de quinze grandes orientations fortement liées aux préoccupations de son secteur d'activité.

Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe HERIGE construit sa démarche RSE autour des piliers suivants : **Agir, Mesurer et Améliorer**.



Nos métiers

Notre stratégie RSE

Notre démarche RSE

NOTRE CRÉATION
DE VALEUR

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

ENTREPRENDRE
ENSEMBLEENTREPRENDRE
DURABLEENTREPRENDRE
RESPONSABLE

ENTREPRENDRE ENSEMBLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
1 - SANTÉ-SECURITÉ				
Taux de fréquence	22,92	17,89	19,28	15
Taux de gravité	1,61	1,17	1,29	1
2 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				
Taux de l'effectif formé	66,50 %	67,52 %	73,66 %	67 %
Nombre d'heures de formation par collaborateur	-	13,41	14,84	14
3 - ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION				
Taux de roulement	11,50 %	14,06 % *	16,07 %	10 à 12 %
Taux d'absentéisme	5,32 %	4,99 %	5,80 %	≤ 5 %
4 - DIALOGUE SOCIAL				
Taux de participation au baromètre social	-	65 %	63 %	65 %
Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social	-	7,5/10	7,4/10	7,5/10
5 - PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ				
Taux de femmes dans l'effectif	24,72 %	24,67 %	25,46 %	30 %
Taux de femmes cadres dans l'effectif	19,01 %	19,58 %	20,29 %	25,28 %
Taux d'alternants dans l'effectif	2,43 %	3,38 %	3,13 %	5 %

* Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

ENTREPRENDRE DURABLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
6 - ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE				
Émissions de GES – scopes 1 & 2 (en tCO ₂ éq.)	17 202,65*	16 289,16	17 644,58	13 869
Émissions de GES – scope 3 (en tCO ₂ éq.)	-	-	570 577,64	67 % des GES adressées**
Intensité carbone monétaire (kgCO ₂ éq./k€CA)	-	-	703,95	-
7 - ACHATS RESPONSABLES				
Mise en place d'une démarche d'achats responsables	-	Constitution d'un groupe de travail dédié et d'une cartographie des risques et diagnostic interne	Signature de la charte RFAR	Mise en place d'un outil de collecte d'informations fournisseurs en matière d'achats responsables
8 - TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE				
Taux d'approvisionnement en matière recyclée sur nos matières premières principales - Menuiserie	-	-	25,9 %	-
9 - UTILISATION DURABLE DE L'EAU				
Intensité de la consommation d'eau de l'activité Béton en L/m ³	299	289	263	-
10 - PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES				
Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) de la démarche Score Biodiversité (LaCEN des Territoire)	-	-	Très sensible : 24 % Sensible : 76 % Non sensible : 0 %	-

* Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions, les émissions de scopes 1 et 2 sont présentées en périmètre courant et non en périmètre comparable.

** Cf. Communiqué de presse : « HERIGE voit ses objectifs climatiques pour 2030 validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) » (groupe-herige.fr).

ENTREPRENDRE RESPONSABLE 	2021	2022	2023	Objectifs 2025
12 - GOUVERNANCE				
Nombre de Comités RSE du Conseil de Surveillance tenus	4	3	4	6
Taux de participation aux Comités RSE du Conseil de Surveillance	95 %	93 %	65 %	-
Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la Fresque du climat dans l'année	70	312	174	Entre 90 et 95 %
13 - LOYAUTÉ DES PRATIQUES				
Nombre de nouvelles personnes à risques formées à l'anticorruption dans l'année	376	73	159	-
Taux de personnes à risques formées sur l'ensemble des personnes à risques identifiées	100 %	100 %	100 %	100 %
14 - DIALOGUE PARTIES PRENANTES				
Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de l'enquête de matérialité	51,97 %	41,72 %	32,7 %	-
Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité	40	143	130	-
15 - TERRITOIRES ET Mécénat				
Engagements territoriaux et philanthropiques (en K€)	309	438,6	627,1	-
Part du résultat d'exploitation dédié aux engagements	1 %	1,2 %	2,5 %	-
16 - INNOVATION				
Stimulation de l'innovation à travers nos partenariats	-	-	Obtention du label « Vitrine Industrie du Futur »	-

MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la Direction RSE du Groupe. Un guide méthodologique ainsi qu'un processus de collecte en interne ont notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les volets sociaux, environnementaux et sociétaux. Cette méthodologie permet une analyse fine selon 5 critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés. Elle est intégrée à l'outil de reporting centralisé pour la collecte des données. Chaque indicateur est décrit dans l'outil ainsi que le mode de calcul.

> Périmètres de collecte

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis sur la base des obligations et des recommandations légales (L225-102-1 et R225-104 du Code de commerce).

> Reporting social et sociétal

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. Il se décompose en 22 sociétés comprenant 139 établissements basés en France métropolitaine.

Les acquisitions du Groupe sont intégrées dès que possible dans les dispositifs métiers (procédures, reportings). Le Groupe met en œuvre ses meilleurs efforts afin que ce processus s'achève au plus tard 36 mois après la date d'acquisition en matière de reporting. Ce choix de délai s'explique par le temps nécessaire à l'acquisition des méthodes et standards du Groupe. Les entités suivantes sont entrées dans le périmètre en 2023 :

- la société ACTIVENCE (activité Menuiserie) acquise fin février 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société Audoin & Fils Bétons (activité Béton) acquise en mai 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société MGT Menuiseries Bois (activité Menuiserie) acquise en septembre 2022 sur l'ensemble des périmètres collectés,
- la société PORALU Groupe (activité Menuiserie) acquise en décembre 2022 sur l'ensemble du périmètre collecté d'un point de vue environnemental et sociétal. Les données sociales de PORALU Groupe ne sont pas intégrées dans le reporting, car la société n'est pas encore alignée sur le même outil.

Sociétés	Informations sectorielles	Nombre d'établissements
HERIGE	Autres	1
COMINEX	Autres	1
VM DISTRIBUTION	Négoce	75
FINANCIÈRE VM DISTRIBUTION	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM	Béton	1
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLLONNES	Béton	1
BÉTON D'ILLE-ET-VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
AUDOIN & FILS BÉTONS	Béton	3
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	12
INCOBOIS	Menuiserie	3
FINANCIÈRE BLAVET	Menuiserie	1
TBM Menuiserie	Menuiserie	1
CARPEL	Menuiserie	1
PORALU BOIS	Menuiserie	1
PORALU MENUISERIE	Menuiserie	1
MGT MENUISERIES BOIS	Menuiserie	1
TOTAL		139

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2023. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont données hors intérimaires et stagiaires et concernent le périmètre métropole.

> Reporting environnemental

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole, y compris les sociétés acquises en 2022 par le Groupe. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas – ou ne sont pas applicables à – l'ensemble de ses activités. Pour le calcul des indicateurs « déchets », le périmètre a été mis à jour, en 2023, en y intégrant les sites concernés et non concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). A ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

Sociétés	Informations sectorielles	Sites ICPE
ATLANTEM	Menuiserie	5
CHARPENTE	Menuiserie	4
PORALU BOIS	Menuiserie	1
MGT MENUISERIES BOIS	Menuiserie	1
VM DISTRIBUTION	Négoce	12
EDYCEM BÉTON	Béton	26
BÉTON DES OLLONNES	Béton	1
BÉTON D'ILLE-ET-VILAINE (BIV)	Béton	1
LE BÉTON DU POHER	Béton	3
CH BÉTON	Béton	2
PPL	Béton	1
AUDOIN & FILS BÉTONS	Béton	3
TOTAL		60

Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend les scopes 1, 2 et 3.

Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.

> Source des données

Il existe différentes sources d'alimentation pour les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux, notamment :

- des données issues du SIRH Groupe et du système de paie NIBELIS,
- des données remontées à travers les ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux,
- des facteurs d'émissions issus de la base Empreinte de l'ADEME et de la base INIES de l'Alliance HQE-GBC et administrée par le CSTB.

Les données financières sont, quant à elles, communiquées directement par la Direction financière Groupe.

> Règles de consolidation

Le périmètre retenu dans la déclaration de performance extra-financière respecte les normes comptables françaises.

> Points méthodologiques

Afin d'avoir un mode de comptabilisation uniformisé au sein du Groupe, depuis 2022, les collaborateurs sortant des effectifs au 31/12/2023 sont conservés dans les effectifs à cette même date.

Par ailleurs, pour le calcul des taux de gravité et des taux de fréquence, le mode de calcul du nombre d'heures travaillées a été mis à jour en y intégrant les heures supplémentaires et complémentaires.

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

Enfin, dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs et de nouveaux niveaux de détail ont été ajoutés en 2023.



HERIGE

Reporting Groupe



Crée en 1907 à l'Herbergement en Vendée, HERIGE est un acteur de référence dans le secteur du bâtiment à travers ses activités industrielles de Menuiserie et de Béton et son activité de Négocio de matériaux. Implanté dans les régions du Grand Ouest de la France et en outre-mer, le Groupe familial compte plus de 2 800 collaborateurs.

HERIGE relève le défi ambitieux d'être une référence de qualité, de proximité et d'engagement environnemental avec des convictions fortes qui s'appuient sur un état d'esprit d'énergie et de confiance.

En accompagnant au quotidien ses clients et en développant une stratégie d'innovation et d'amélioration des produits et services pour la construction et la rénovation de l'habitat, le Groupe s'investit dans une démarche responsable et durable grâce à une politique RSE ambitieuse lui permettant de développer ses activités avec intégrité et performance.



2 584

Effectifs inscrits au 31/12/2023
(hors PORALU Groupe)



658

Femmes
(soit 25,5 %)



1 926

Hommes
(soit 74,5 %)



95,1 %

de collaborateurs
en CDI

Des femmes et des hommes au coeur de la stratégie



2 584

collaborateurs inscrits au 31/12/2023
(hors PORALU Groupe)

1 126

Négocio

329

Béton

1 081

Menuiserie
Hors PORALU Groupe

48

Autres

Une dynamique économique 2023 portée par les activités industrielles

835,6 M€

Chiffre
d'affaires

25,6 M€

Résultat
d'exploitation

24,9 M€

Investissements

9,3 M€

Résultat net
part de groupe

46,8 M€

EBITDA*

4,61 %

Actionnariat
salarié

*EBITDA : résultat d'exploitation + dotations nettes aux amortissements

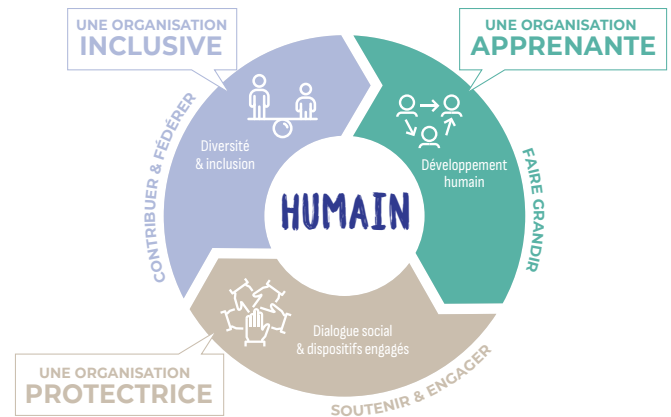


1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE

Notre ambition : être un Groupe où il fait bon vivre, travailler et grandir ensemble. Cette dynamique vise à placer les femmes et les hommes au cœur des priorités. Pour cela, nous développons depuis deux ans une politique autour du progrès humain reposant sur trois grands piliers : le développement humain, le dialogue social et les dispositifs engagés, la diversité et l'inclusion.

HERIGE conjugue à la fois attractivité et fidélisation avec la volonté de développer les compétences, de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux. Pour atteindre ces objectifs, il agit sur plusieurs leviers :

- la prévention des risques et de la sécurité,
- la formation afin de garantir un niveau de compétences optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité.



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Comme le montrent les dernières enquêtes annuelles de matérialité, la promotion de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail est une priorité essentielle pour le Groupe, mais aussi une préoccupation centrale pour ses parties prenantes.

> Des politiques santé et sécurité en action

L'ambition d'HERIGE en matière de sécurité est de tendre vers le « zéro accident » à travers le développement d'une culture forte de la sécurité.

Cet objectif se décline à travers la maîtrise des risques professionnels et l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail et repose sur quatre principes :

- protéger les collaborateurs au sein d'un environnement de travail durable,
- intégrer la santé et la sécurité dans toutes les activités,
- apporter des améliorations durables à la performance et au système de management,
- responsabiliser tous les acteurs et impliquer les partenaires dans cette démarche.

Pour garantir l'application de ces politiques et encourager l'atteinte des objectifs du Groupe, la rémunération variable des collaborateurs éligibles à la prime d'intéressement est indexée sur des critères d'accidentologie, notamment le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents de travail.

Depuis plus de 10 ans, ATLANTEM s'appuie sur la démarche d'amélioration continue ACE LEAN pour piloter la performance et communiquer sur la prévention des risques. En 2023, l'enseigne a décidé de renforcer sa démarche sous un angle culturel et plus proactif à travers « SECURIT'M ». Accompagné par un organisme de formation dédié à la culture sécurité, ce projet global mobilise l'ensemble des collaborateurs en développant leurs compétences comportementales : exemplarité, exigence, engagement et vigilance. Ainsi, tous les managers ont été formés aux 3E : Exemplarité, Engagement, Exigence. Ils possèdent désormais la même méthodologie pour réaliser un arbre des causes (mis en place dès la détection d'une anomalie).

En 2023, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route Hygiène Sécurité

Environnement (HSE). Cette dernière s'appuie sur la prévention et la mise en place de process de vérification de la sécurité afin de responsabiliser chaque employé à adopter un comportement sûr, à tout moment.

Afin d'intégrer pleinement les ambitions et objectifs en matière de santé et de sécurité dans sa stratégie, VM Matériaux s'est appuyé sur son plan d'action Santé Sécurité au Travail (SST) instauré en 2022. Des sessions de formation visant à élargir les compétences et les réflexes en matière de prévention ont accompagné ce dispositif.

> Organisation et communication

Depuis 2021, chaque entité a renforcé le pilotage et le déploiement de sa politique santé et sécurité avec des responsables prévention santé-sécurité et environnement accompagnés d'alternants. Ces responsables s'appuient également sur un réseau de correspondants et organisent régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail.

Par ailleurs, pour ancrer durablement la dimension santé et sécurité auprès des équipes, le sujet est systématiquement abordé en priorité dans toutes les réunions managériales.

> Un nouveau logiciel Sécurité

En paramétrage depuis septembre 2022, l'outil ACCILINE+ a été déployé en avril 2023 pour l'ensemble du Groupe. Outil déterminant dans la consolidation de la culture sécurité et des pratiques prévention du Groupe, ACCILINE+ intègre l'ensemble des obligations réglementaires liées à la sécurité. Tous les événements et plans d'action y sont déclarés : accident du travail, maladie, accident bénin, événement de sécurité, évaluation des risques et Document Unique. Un onglet dédié à la formation, aux habilitations et aux autorisations permet également de suivre le registre des formations obligatoires.

Ce nouveau logiciel communique en temps réel les informations liées à l'accidentologie à travers différents modules :

- responsabilisation des managers,
- optimisation de la saisie et du suivi des accidents de travail,
- amélioration de l'analyse des accidents grâce à l'intégration de l'arbre des causes pour déployer les plans d'action adaptés,
- consolidation des documents uniques,
- meilleure quantification statistique de l'accidentologie,
- veille réglementaire HSE.

Afin d'accompagner la mise en œuvre et la prise en main de la plateforme, des sessions de formation ont été dispensées en interne par les préventeurs sécurité de chaque activité. À ce titre, les responsables de site du Groupe ont été formés à l'ensemble des modules proposés par l'outil afin de mettre en place un suivi du plan d'action uniforme pour l'ensemble des sites.

> Accidents du travail

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	19,28	17,89
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	89	79
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,29	1,17
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	5 954	5 173

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

(1) Taux de fréquence =

nombre d'accidents du travail avec arrêt

nombre d'heures travaillées sur l'année de référence

× 1 000 000

(2) Taux de gravité =

nombre de jours d'arrêt pour accident de travail

nombre d'heures travaillées sur l'année de référence

× 1 000

> La formation en levier d'amélioration de la sécurité

Afin d'accompagner la politique sécurité du Groupe, des formations aux risques routiers se sont poursuivies en 2023. 49 personnes ont été formées à une conduite professionnelle à travers :

- l'identification des paramètres externes pour adapter sa conduite,
- l'identification des attitudes et comportements du conducteur provoquant des situations à risques,
- le contrôle du bon état de son véhicule,
- le respect du cadre législatif du « déplacement entreprise ».

Dans le cadre de ses engagements santé au travail, le Groupe a continué de former ses équipes aux gestes de premiers secours et à l'utilisation du défibrillateur. En parallèle, de nombreux collaborateurs Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ont été formés ou ont reconduit leur certification en 2023. Parmi les situations rencontrées lors de ces formations : l'arrêt cardiaque.

Par ailleurs, des formations aux gestes et postures ou à la prévention et à la sécurité au travail se sont poursuivies sur l'année dans les différentes activités.

> Garantir la sécurité et le bien-être des collaborateurs

Poursuite des investissements

Dans le cadre de sa politique d'investissement, le Groupe assure une montée en gamme des matériels et des équipements et leurs renouvellements, afin de garantir la sécurité et le confort de ses salariés. En outre, sur la base des retours d'expériences des équipes, les activités du Groupe renouvellent régulièrement les dotations d'EPI : vêtements de travail à haute visibilité (gilets, parkas, polaires), casques et chaussures de sécurité, etc.

Des actions pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)

Depuis plusieurs années, HERIGE déploie des activités favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2023, plusieurs animations ont été mises en place telles que la livraison d'une corbeille de fruits par une association de producteurs une fois par semaine au siège, l'accès à une salle de sport, des animations à l'occasion de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail (atelier respiration, yoga sur chaise...).

Pour les postes le permettant, des possibilités de télétravailler sont proposées à hauteur de 1 à 2 jours par semaine.

Au cours de l'année, plusieurs visites de sites ont été organisées (plateforme logistique, site de production, centrale à béton...) pour les collaborateurs des différentes activités (cela a aussi été le cas dans le cadre des parcours d'intégration, pour les alternants). Ces moments ont permis de mieux comprendre le fonctionnement des différentes activités du Groupe.





> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2023	2022
Taux d'absentéisme	5,80 %	4,99 %

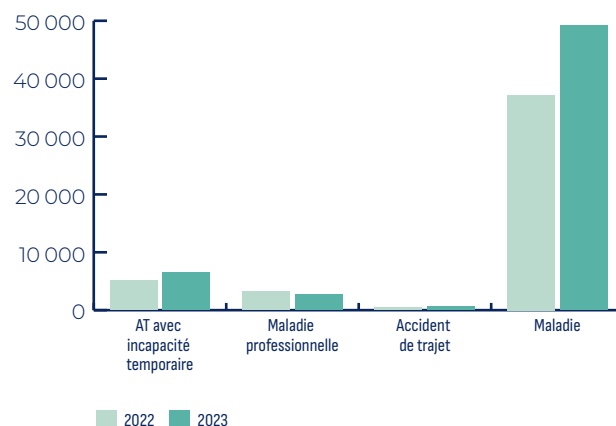
Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 1\,000\,000$$

Le taux d'absentéisme en 2023 a augmenté de 16 % versus 2022.

Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, le Groupe définit, en accord avec la médecine du travail, un plan d'action pour un retour dans des conditions adaptées. Cela peut se traduire par un retour progressif, un mi-temps thérapeutique ou encore par une adaptation de la mission.

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Groupe



1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Convaincu que le progrès humain et le collectif sont les socles fondamentaux de la réussite de sa transformation, le Groupe a poursuivi ses efforts en 2023. Il s'est appuyé sur son pilier « Entreprise apprenante » qui vise à donner les clés de la formation continue à l'ensemble des collaborateurs, notamment via l'auto-apprentissage et le déploiement d'un « Campus digital » courant 2022.

Ainsi, HERIGE considère que toute transformation réussie nécessite de changer les pratiques et les postures managériales et qu'elle doit donc être accompagnée. À ce titre, le Groupe a mis en œuvre la HERIGE Académie qui vise à fournir aux collaborateurs toutes les clés pour participer à la réussite du changement.

> Une politique de formation renforcée

HERIGE souhaite accompagner ses collaborateurs durant toutes les étapes de leur parcours professionnel. L'enjeu est de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier, mais également d'acquérir de nouvelles compétences.

À ce titre, le coût pédagogique engagé pour 2023 s'est inscrit en progression de 9,7 % vs N-1, à hauteur de 1 008,3 K€. Il a permis la mise en œuvre de 39 274 heures de formation, en hausse de 11,2 % par rapport à 2022.

1 948 collaborateurs ont été formés, soit 73,6 % de l'effectif (en moyenne, 14,8 heures de formation par collaborateur). Ces formations ont concerné 75,5 % d'hommes et 24,5 % de femmes dans l'entreprise.

	ALTERNANTS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	3,6 %	35,4 %	42,8 %	18,2 %
2022	2,6 %	32,9 %	44,1 %	21,3 %

Le plan de formation du Groupe s'articule autour des priorités suivantes :

Des formations transversales pour tous

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe pour l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, le développement durable, la cybersécurité, la non-discrimination, les risques routiers...

À l'échelle des activités

Les actions de formations déployées dans les activités ont pour but de promouvoir la santé et la sécurité au travail, le maintien des compétences, la gestion du projet, ainsi que l'employabilité. De plus, les catalogues de formation sont régulièrement enrichis dans le but de développer la polyvalence des collaborateurs et de les former aux nouvelles solutions Produits proposées à leur clientèle.

Des formations ciblées pour développer les talents

Pour accompagner certains collaborateurs dans leur future prise de poste, dans l'élargissement de leurs responsabilités ou encore dans la gestion du changement, des parcours de formation individuels sont mis en place dans les différentes activités du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe propose des formations managériales aussi bien dans l'acquisition des fondamentaux du management pour les nouveaux managers que dans le renforcement des compétences de leadership pour les managers les plus expérimentés.

HERIGE Académie est un dispositif dédié au développement humain des collaborateurs du Groupe. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de sa transformation pour une performance responsable et durable. Ce dispositif complète les plans de formation déployés au sein de chaque activité en proposant une offre de formation commune à toutes les entités. Il a ainsi représenté 3 141 heures de formation, soit 8,0 % de la politique globale en 2023.

Ce projet concourt également à :

- améliorer la capacité des leaders et des managers à s'approprier la stratégie d'entreprise et à la communiquer,
- permettre à l'ensemble des collaborateurs de se former et favoriser le développement personnel de chacun selon son rythme et ses besoins.

Plusieurs parcours spécifiques ont été reconduits en 2023 :

- le parcours Leaders « Transformation et Performance Globale » qui a rassemblé 10 personnes. Il comprend 4 modules de 2 jours sur 4 mois : RSE et stratégie / Leadership positif / Performance responsable et durable / Management et transformation,
- le parcours « Sprint managers » qui porte sur « Les leviers de la croissance profitable » et a concerné 44 personnes. Organisé sur 2 jours, il s'articule autour des 3 axes du plan stratégique : le progrès humain, l'engagement environnemental et la digitalisation.

Un nouveau parcours « Recruter et manager la diversité » s'est déployé en 2023 pour les Comités de Direction à travers une conférence spécifique sur le sujet. Il a également été décliné en 3 étapes : webinaire d'ouverture, e-learning et conférence pour l'ensemble des managers du Groupe, soit environ 250 personnes.

La HERIGE Académie se complète de modules thématiques techniques, tels que les fondamentaux de la finance, la gestion de projets (niveau I et II), la RSE, la gestion des conflits, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, etc., et de conférences à distance inspirantes, animées par des experts reconnus, ainsi que de formations en développement personnel.

> Campus digital

Cette plateforme de formation en ligne recense plus de 40 000 contenus gratuits sur Internet (articles, conférences, podcasts, vidéos, MOOC, etc.) et les agrège par thématique. Ouverte à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse numérique, cette plateforme est également accessible via une application sur les smartphones professionnels des équipes. Elle est régulièrement complétée par de nouveaux contenus et des parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers.



Des événements de communication réguliers, tels que des campagnes de communication ou une newsletter « Campus digital », viennent développer la culture de l'apprentissage des collaborateurs. Tous les deux mois, une sélection de modules sur une thématique donnée (intelligence artificielle, parentalité, diversité, qualité de vie et conditions de travail...) est partagée avec les collaborateurs.

En 2023, le nombre de personnes inscrites sur Campus digital s'est renforcé avec 649 inscrits vs 425 en 2022. Cette évolution se traduit également par une progression du nombre d'heures passées sur la plateforme de 386 % (1 696 heures en 2023 vs 349 heures en 2022) et par une fréquentation des ressources visitées en très forte augmentation de 478 % (14 860 ressources visitées en 2023 vs 2 570 en 2022).

> Un nouvel outil pour évaluer les compétences comportementales

La Direction des ressources humaines s'appuie sur le test de personnalité professionnel AssessFirst dans son processus de recrutement des cadres et fonctions supports. Cet outil permet de mieux évaluer les profils des candidats ou des collaborateurs (dans le cadre d'une mobilité interne) : personnalité, motivation, potentiel... Il s'agit à la fois de sensibiliser à l'importance des compétences comportementales et de contribuer à une meilleure collaboration au sein des équipes du Groupe. Les équipes RH ont suivi une formation pour maîtriser et s'approprier l'outil - déployé en 2023 - afin de faire passer les questionnaires aux candidats.

Par ailleurs, les ressources humaines ont exploité, en 2023, une nouvelle fonctionnalité de l'outil : le programme « Talent mapper » avec les équipes de COMINEX, l'activité de trading de pierres naturelles. Ce programme permet de regrouper les talents de chacun, d'observer les synergies et les différences qui en résultent et d'apprendre à mieux collaborer et communiquer ensemble.

> Évolution des carrières

Chaque année, le Groupe organise, à travers ses activités, des entretiens professionnels et individuels. L'entretien professionnel formalise l'élaboration du chemin de carrière du salarié à court, moyen et long terme et sert de base pour construire les plans de formation de chacun. En parallèle, l'entretien individuel permet de faire le point sur l'année écoulée et d'assurer le suivi du parcours de chaque salarié.

Afin de faciliter la préparation de ces entretiens, des ressources dédiées ont été mises à disposition des collaborateurs et managers par le biais d'une newsletter « Campus digital », consacrée à ce sujet. En complément, le service RH a fourni un guide de préparation aux collaborateurs et aux managers pour mieux appréhender l'entretien.





1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 584	2 546
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	2 457	2 396
CDD	46	64
ALTERNANCE	81	86
Âge moyen	44,62	43,49
Ancienneté moyenne	10,81	10,46
Femmes (effectifs)	658	628
Hommes (effectifs)	1 926	1 918
% de femmes	25,46 %	24,67 %
% d'hommes	74,54 %	75,33 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	457	566
Nombre d'embauches en CDI	339	400
Dont embauches suite à CDD ou alternance	38	75
Taux d'embauche en CDI	74,18 %	70,67 %
Nombre d'embauches en CDD	70	109
Dont embauches suite à CDD ou alternance	7	4
Taux d'embauche en CDD	15,32 %	19,26 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	48	57
Taux d'embauche en alternance	10,50 %	10,07 %
Taux d'embauche en CDI des < à 30 ans	23,89 %	33,92 %
Taux d'embauche en CDI des ≥ à 50 ans	18,29 %	15,55 %

Effectifs inscrits hors PORALU Groupe.

Compte-tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

> Le taux de roulement

Une augmentation du taux de roulement est constatée pour l'année 2023 passant de 14,06 % en 2022 à 16,07 % en 2023. Les motifs de départ liés aux ruptures conventionnelles et aux démissions sont suivis et répertoriés de manière à pouvoir les analyser et détecter les actions correctives à déployer.

Départs	2023	2022
Nombre de départs ⁽¹⁾	371	295
Répartition des départs		
Retraite	58	50
Rupture conventionnelle	45	30
Démission	195	156
Cession de site/société	6	-
Licenciement économique	1	1
Licenciement autre	61	56
Décès	5	2
Taux de roulement		
Nombre de départs CDI / effectif moyen CDI ⁽²⁾	16,07 %	14,06 %

(1) Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

(2) Dans le cadre du processus d'amélioration continu du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

En 2023, le Groupe déplore le décès de deux collaborateurs sur leur lieu de travail, décès pour lesquels la responsabilité de l'employeur a été écartée à la suite d'enquêtes poussées.

Dans ce contexte, le Groupe a déployé les dispositifs adéquats afin d'accompagner ses équipes (intervention sur site d'une psychologue, entretiens collectifs et individuels, déploiement d'une ligne téléphonique d'écoute et d'aide psychologique).

> Marque employeur

Vitrine du Groupe, le site Internet de recrutement (www.herige-recrute.fr) développe la marque employeur d'HERIGE et de ses différentes activités à travers la présentation de ses opportunités, mais également via des témoignages, portraits métiers et la présentation de la politique sociale du Groupe. Cette visibilité est renforcée par une présence sur les réseaux sociaux et s'accroît progressivement. Elle se traduit notamment par une progression du nombre d'abonnés sur le réseau social LinkedIn de 15,15 % (+858 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation du site Internet en augmentation de 3,30 %.

En juin 2023, ATLANTEM a dévoilé sa nouvelle marque employeur. Pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise et attirer de nouveaux talents, ATLANTEM s'appuie sur sa nouvelle identité pour mettre à l'honneur ses collaborateurs, à travers des portraits photos et vidéos disponibles sur son site Internet, et les opportunités professionnelles que l'entreprise offre.

En 2023, EDYCEM a renforcé sa participation à des événements en lien avec son secteur et son territoire afin d'accroître sa visibilité et de renforcer l'attrait de ses métiers, en particulier auprès des jeunes des collèges et lycées. De plus, l'enseigne a redéfini son positionnement et son identité de marque pour répondre aux attentes de ses clients, collaborateurs et futurs talents.

> Promouvoir la mobilité interne

La gestion de la mobilité favorise l'employabilité et offre de nombreuses possibilités d'évolution grâce à la diversité des métiers et aux différentes activités et implantations du Groupe. À ce titre, un document regroupant l'ensemble des postes ouverts et disponibles dans le Groupe est publié chaque semaine sur l'intranet de l'entreprise. En 2023, ce sont 21 collaborateurs qui ont ainsi opéré une mobilité interne.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

Pour accompagner son développement et son besoin de nouvelles compétences, le Groupe s'appuie, en complément des dispositifs classiques de recrutement, sur ses propres collaborateurs afin d'identifier au sein de leurs réseaux professionnels ou relationnels des profils intéressants. Ce dispositif a représenté 15 400 € de primes versées en 2023 auprès de 31 collaborateurs (31 en 2022) ayant coopté un nouveau salarié embauché à l'issue de la validation de sa période d'essai.

> Développer des parcours d'intégration

HERIGE a déployé, en 2023, un livret d'accueil, pour les nouveaux arrivants de la holding, dans lequel se trouvent toutes les informations administratives nécessaires. Cet outil permet d'accompagner le collaborateur dans ses premiers jours, de faciliter la découverte de son nouvel environnement professionnel et de lui faire prendre connaissance des méthodes de travail.

Pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, EDYCEM et VM Matériaux ont organisé des journées d'intégration en 2023. Celles-ci ont permis aux nouveaux collaborateurs de rencontrer les membres des Comités de Direction, de prendre connaissance des enjeux stratégiques des activités et de visiter le centre logistique pour les collaborateurs de VM Matériaux, ainsi qu'un site de production pour les nouveaux salariés d'EDYCEM.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Accords d'entreprise

La poursuite du dialogue social s'est concrétisée en 2023 par la signature de différents accords d'entreprise au sein des différentes activités : mobilités douces, télétravail, avenant à l'accord d'intéressement, protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), consignation de jours, etc.

> L'actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'humain au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation en augmentation, le pourcentage d'actionnaires salariés s'élève à 4,61 %.

> Lutte contre la précarité

Dans le contexte économique actuel marqué par l'inflation et l'augmentation des prix de l'énergie, HERIGE a fait preuve d'une plus forte vigilance vis-à-vis de ses collaborateurs les plus précaires. Les efforts se sont poursuivis en 2023 en faveur des salaires les moins élevés.

En parallèle, et à la demande du Comité RSE du Conseil de Surveillance, des indicateurs de suivi (versement de pension alimentaire, demande d'acompte, saisie sur salaire...) ont été reconduits en 2023 afin de mieux identifier et de mieux suivre les collaborateurs en situation de précarité.

> « Family recrute »

Mis en place depuis 2021, le dispositif « Family recrute » vise à renforcer durablement le lien entre les actionnaires familiaux et le Groupe et à favoriser l'implication des jeunes générations au sein des activités. L'objectif est également de constituer un vivier de compétences et de mieux anticiper les besoins qui pourraient émerger au sein du Groupe.

> Digitalisation RH

Depuis 2022, le Groupe a initié des travaux de digitalisation de ses métiers et de ses pratiques RH dans le but d'améliorer l'expérience collaborateur et de permettre aux équipes RH de se décharger des tâches administratives pour se concentrer sur leur cœur de métier. À cet effet, la Direction des ressources humaines a activement travaillé, en 2023, sur le déploiement d'un futur système d'information RH. Ainsi, ce SIRH permettra de préciser l'ensemble des processus et de rassembler les pratiques en termes de recrutement, d'intégration, de suivi de la performance, de développement des compétences et de gestion des carrières. De premiers modules ont été développés en 2023 et le déploiement se poursuivra sur 2024.

Par ailleurs, le Groupe a mis au point une nouvelle version de son outil de gestion des notes de frais. Cette amélioration se traduit par une digitalisation des pratiques, offre un gain d'expérience à chaque collaborateur concerné et un gain d'efficacité aux équipes opérationnelles.

La digitalisation des process RH s'est également appliquée aux campagnes d'intéressement ou encore au suivi des indicateurs RH (à tous les niveaux de l'organisation). Une réflexion sur la signature électronique a été menée en 2023 et celle-ci devrait se déployer en 2024.

> Baromètre social : des résultats positifs

La mise en place d'un baromètre social entre dans le processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des salariés au sein du Groupe. Élaboré en 2021, ce questionnaire en ligne, anonyme, a été reconduit en mai 2023.

À travers cet outil, HERIGE offre l'opportunité à ses collaborateurs de s'exprimer sur différentes thématiques clés, telles que l'autonomie, la sécurité, le sens du travail, la carrière, l'engagement, etc.

La campagne 2023 a permis de recueillir le retour de 1 889 salariés pour 2 987 sollicités, soit plus de 270 collaborateurs de plus qu'en 2022. Le taux de participation de 63 % est en retrait de 2 points pour cette seconde session.



La note moyenne de satisfaction Groupe de 7,4 sur 10 est plutôt positive et montre des évolutions significatives sur certaines thématiques, elle mérite néanmoins, dans une démarche d'amélioration continue, une attention particulière sur certains sites et certains métiers.

Les deux axes positifs de cette étude mettent en exergue la satisfaction de nos collaborateurs dans l'autonomie des postes de travail et les conditions de sécurité dans lesquelles ils travaillent. Les points d'attention et de progrès pour nos équipes RH portent sur la communication et l'adhésion à la stratégie de l'entreprise.

Les résultats ont été partagés avec les Comités de Direction et les responsables de sites. De plus, des réunions ont été animées au sein des activités par les managers afin de partager les résultats avec leurs équipes et d'envisager le plan d'action à mener.

Véritable outil de mesure du climat social et socle de la culture d'entreprise, ce baromètre sera reconduit en 2024.



1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe développe une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise. Ainsi, en 2023, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 23,9 % des recrutements. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de collaborateurs de plus de 50 ans, qui représentent 18,3 % des nouveaux arrivants.

> Féminisation des métiers

Malgré une évolution du taux de roulement, des efforts importants ont été réalisés en termes de recrutement de femmes. Le taux de femmes dans l'effectif est de 25,5 % en 2023.

	2023	2022
Taux de femmes dans l'effectif	25,46 %	24,67 %
Taux de femmes dans l'effectif cadre	20,29 %	19,58 %
Recrutement de femmes	28,88 %	24,20 %
Recrutement de femmes en CDI	27,14 %	21,50 %

> Accueil d'alternants

Le Groupe a poursuivi sa politique volontariste en matière de recrutement d'alternants en 2023 en accueillant 3,1 % d'alternants versus 3,4 % en 2022. Cette dynamique s'est traduite dans l'ensemble des activités à travers les différents métiers (production, commerce, services supports, etc.).

	2023	2022
Nombre d'alternants dans l'effectif	81	86
Taux d'alternants dans l'effectif	3,13 %	3,38 %

Dans le cadre de leur engagement en faveur de l'alternance, les activités VM Matériaux et EDYCEM ont organisé, en complément des journées d'accueil des nouveaux arrivants, des journées dédiées à l'intégration des nouveaux alternants. Cette initiative, mise en place en 2023, a été conçue pour permettre aux apprentis de se familiariser avec l'environnement professionnel du Groupe.

Lors de ces journées, les alternants ont bénéficié d'une présentation approfondie du Groupe et de l'activité, favorisant ainsi leur compréhension des valeurs et des objectifs d'HERIGE. De plus, ces moments privilégiés ont été l'occasion de rencontrer les membres des Comités de Direction et d'échanger avec eux. La Direction d'EDYCEM a également partagé avec eux les enjeux stratégiques de l'activité Béton, mettant particulièrement l'accent sur la RSE, à travers la participation active des alternants à l'animation de la Fresque du climat.

Par ailleurs, afin de favoriser leur compréhension de l'activité, les alternants de VM Matériaux ont été invités à visiter la plateforme logistique de l'entreprise. De leur côté, ceux d'EDYCEM ont eu l'opportunité de découvrir les installations d'une centrale à béton ainsi que l'usine PPL, leur permettant ainsi de mieux appréhender les opérations spécifiques à leur domaine d'activité.

> Emploi de personnes en situation de handicap et recours à des structures spécialisées

Au 31 décembre 2023, HERIGE employait 3,6 % de travailleurs reconnus en situation de handicap. D'autre part, dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères, de déconstruction de palettes ou de fabrication d'hôtels à insectes.

Début 2023, HERIGE a engagé un partenariat avec la Ligue BaskIN des Pays de la Loire. Les collaborateurs du siège ont participé à une initiation BaskIN, un sport, inspiré du basket qui permet à des personnes dites « valides » et « handicapées » de jouer ensemble. Cette expérience a mis en évidence la possibilité de pratiquer ce sport, ensemble, malgré les différences, et ce, grâce à des règles adaptées. Cela a également permis aux collaborateurs de projeter ce modèle dans un contexte professionnel.



Sensible à cet enjeu sociétal, ATLANTEM a engagé un partenariat, fin 2022, avec la Fédération Française Handisport Tennis de Table ainsi qu'avec 3 athlètes handisport de haut niveau dans leur chemin vers les JO paralympiques 2024.

En accompagnant cette discipline et en promouvant des valeurs partagées de singularité, d'autonomie et d'accomplissement, ATLANTEM a sensibilisé ses collaborateurs au handicap. Plusieurs actions ont été mises en place en ce sens :

- interventions des athlètes lors de la convention Management et sur les sites industriels afin d'évoquer leur handicap,
- mises en situation de jeux en immersion « athlète handisport » pour appréhender les difficultés motrices,
- rendez-vous bimensuel « Les jeudis du handicap » sur les réseaux sociaux. L'occasion de communiquer, au travers de regards croisés sur le partenariat sportif, des portraits de collaborateurs atteints d'un handicap et des initiatives inspirantes.

En parallèle, à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (SEEPH), ATLANTEM a accueilli trois personnes en situation de handicap pour le DuoDay. Trois sites ont participé à l'opération : Pontivy, Hillion et PORALU Port. Chaque personne accueillie était en duo avec un salarié volontaire de l'entreprise pour découvrir le monde de la menuiserie. L'objectif était de permettre l'épanouissement professionnel de chacun en apprenant à mieux se connaître et se comprendre.

> HERIGE, signataire de la Charte de la diversité



Le Groupe poursuit sa transformation et réaffirme ses priorités en matière de capital humain, notamment au travers de la diversité, en garantissant un environnement inclusif pour tous ses collaborateurs. La signature de la charte de la diversité en juin 2022 en atteste. Cette charte a pour but de lutter contre toutes les discriminations et de favoriser l'égalité des chances. C'est également une opportunité d'améliorer les pratiques RH pour contribuer à des recrutements plus diversifiés et de favoriser un management toujours plus responsable et respectueux.

Pour soutenir davantage l'appropriation de ces enjeux de diversité en interne, des ressources ont été mises à disposition des collaborateurs sur la plateforme Campus digital.

> Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté impose aux entreprises de former tous les cinq ans les personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche. En ce sens, le Groupe HERIGE a déployé, en 2023, un programme de formation à destination de membres du CODIR élargi et de 250 managers du Groupe impliqués dans le recrutement. Ce parcours est constitué de trois étapes :

- un webinaire d'ouverture pour mieux comprendre les enjeux et les modalités du parcours,
- un e-learning sur le recrutement sans discrimination (via le Campus digital) et sur la présentation de la Charte éthique,
- une conférence en ligne animée par Laurent DEPOND sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ».

L'enjeu est de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

> Signature d'une charte du recrutement éthique

En lien avec sa politique RH volontariste, sa politique RSE engageante et son devoir d'éthique et de conformité, le Groupe HERIGE s'est doté, en mai 2023, d'une charte pour ancrer ses engagements dans la pratique du recrutement. Co-construite avec les représentants RH de l'ensemble du Groupe, la charte a été présentée à tous les CSE, elle vise à encourager la diversité, s'assurer de l'expertise et du professionnalisme des parties prenantes à toutes les étapes du processus de recrutement, assurer un processus de recrutement homogène et éthique, quel que soit le canal de candidature (cooptation, réponse d'offre, candidature spontanée, etc.).

> Promotion du lien Nation-armée

Le Groupe HERIGE n'a pas engagé de plan d'action spécifique visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves en 2023.



2 – ENTREPRENDRE DURABLE

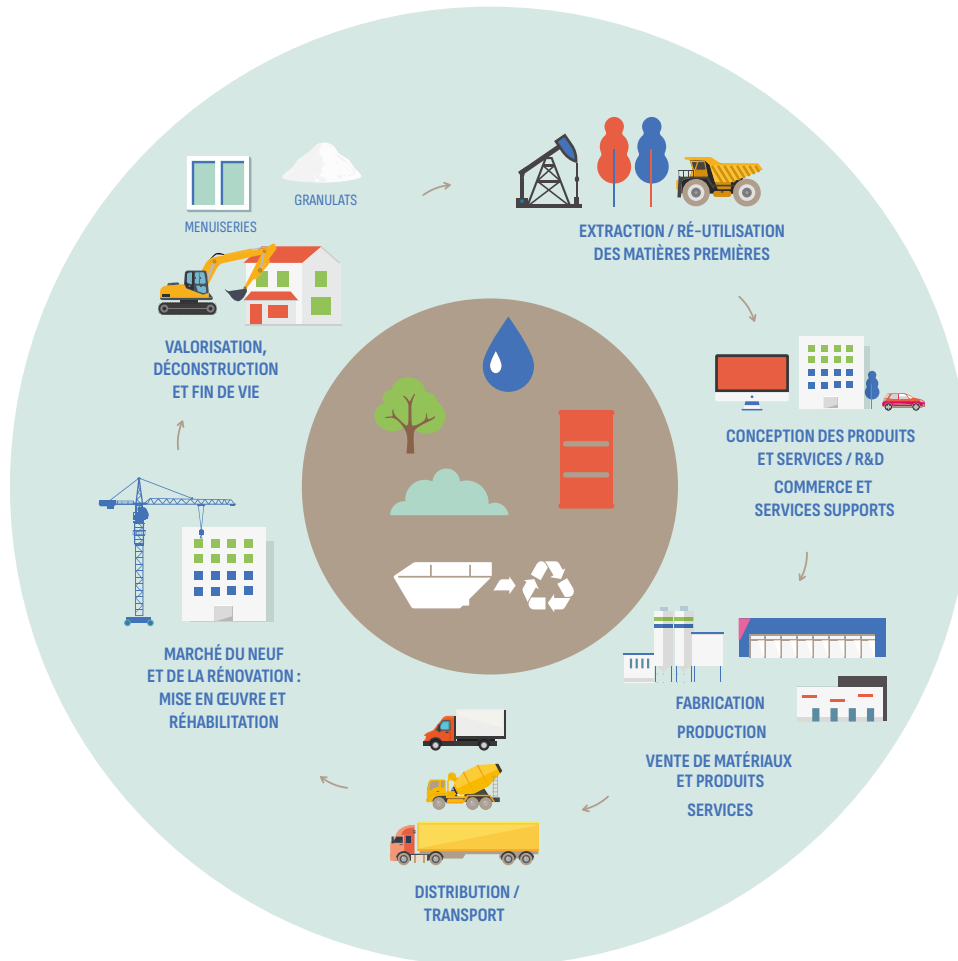


La préservation de l'environnement est l'une des principales préoccupations d'HERIGE. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de son impact environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur.

Cette responsabilité concerne à la fois les opérations du Groupe et la conception des produits.

Le Groupe s'inscrit également dans une démarche d'économie circulaire en favorisant le recyclage et la valorisation de ses déchets tout au long de sa chaîne de valeur. Il s'attache à développer des produits à empreinte carbone réduite, à augmenter la part de matières recyclées dans ses processus de production et à accompagner ses clients dans la transition environnementale.

VISION SYSTÉMIQUE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS MÉTIERS



IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

	Consommation d'énergie		Consommation d'eau
	Impact sur la biodiversité		Production de déchets
	Émissions de gaz à effet de serre		Recyclage et valorisation des déchets

2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2023, l'entreprise a poursuivi ses efforts dans la maîtrise de ses impacts environnementaux. Les principales sources d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des scopes 1 et 2 sont :

- les carburants liés aux activités de fret,
- les carburants liés aux déplacements professionnels de ses activités commerciales,
- le chauffage des unités de production et des points de vente de distribution.

Rapportée à son chiffres d'affaires, l'intensité carbone (tous scopes) est de 703,95 kgCO₂éq./k€..

Les principales sources de GES du scope 3 sont les achats de biens et la fin de vie des produits vendus.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	GROUPE HERIGE	
	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	16 734,42	15 293,52
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 736,76	2 191,96
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	14 873,21	13 066,19
1.4 Émissions directes fugitives	124,46	35,36
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	910,15	995,64
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	910,15	995,64
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	21 666,13	-
3.1 Transport de marchandise amont	14 780,30	-
3.3 Déplacements domicile-travail	6 643,61	-
3.5 Déplacements professionnels	242,22	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	474 403,71	-
4.1 Achats de biens	452 596,15	-
4.2 Immobilisation de biens	9 814,35	-
4.3 Gestion des déchets	2 997,20	-
4.4 Actifs en leasing amont	4 420,21	-
4.5 Achats de services	4 575,80	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	74 507,80	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	74 507,80	-
TOTAL tous scopes	588 222,21	-
TOTAL scope 1	16 734,42	15 293,52
TOTAL scope 2	910,15	995,64
TOTAL scopes 1+2	17 644,58	16 289,16
TOTAL scope 3	570 577,64	-

Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.

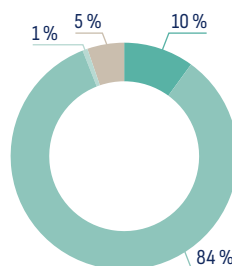
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.

L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % soit 149 136,76 tCO₂éq. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.

Émissions carbone - scopes 1 et 2 - en tCO ₂ éq.	2023	2022
Négoce	7 757,25	8 596,95
Menuiserie	4 819,60	2 697,44
Béton	4 932,25	4 880,11
Autre	135,47	114,66
TOTAL	17 644,58	16 289,16

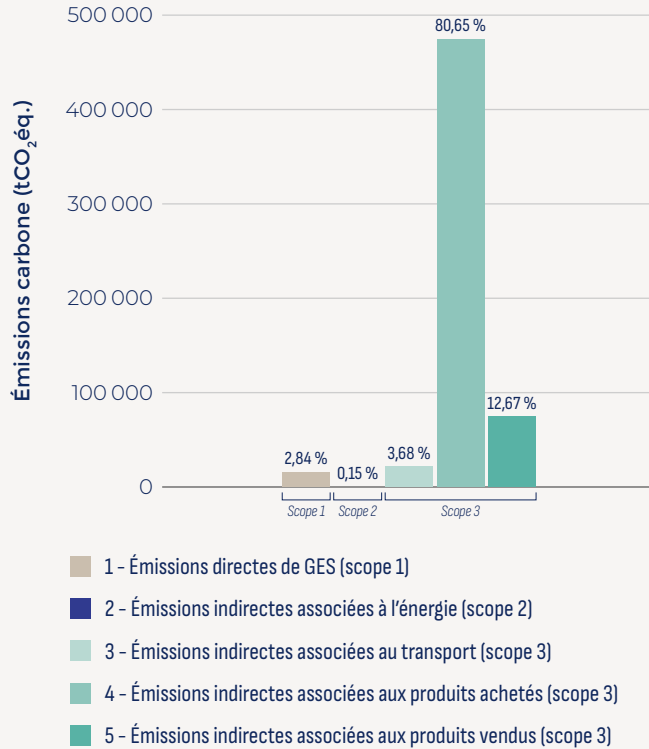
Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂éq ; %)



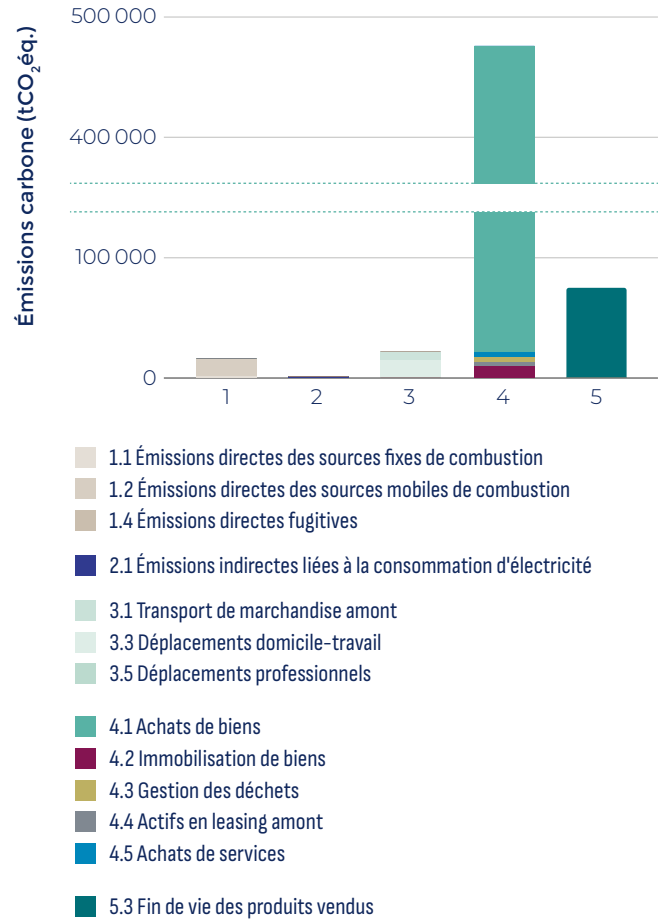
- 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion
- 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion
- 1.4 Émissions directes fugitives
- 2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité



Répartition des émissions carbone par catégorie et scope

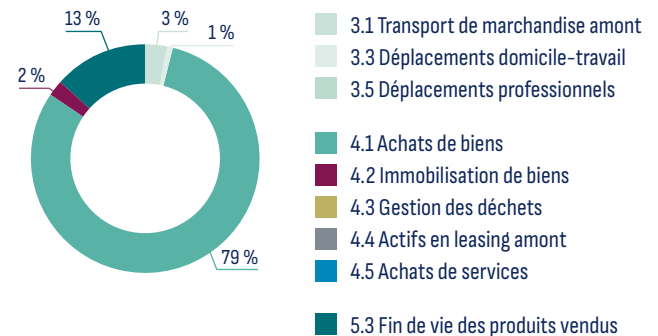


Répartition des émissions carbone par poste



Émissions carbone - scope 3 - en tCO ₂ éq.	2023	2022
Négoce	235 269,65	-
Menuiserie	64 836,11	-
Béton	266 483,99	-
Autres	3 987,89	-
TOTAL	570 577,64	-

Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂éq ; %)



Afin de réduire ses émissions de GES, le Groupe a décidé de mettre en œuvre différentes initiatives lui permettant de réduire son empreinte carbone sur l'ensemble des scopes, dont :

- augmentation de l'intégration du taux de matériaux recyclés,
- optimisation du fret, notamment à travers l'engagement FRET21,
- renforcement de l'offre de solutions à empreinte carbone réduite, telle que la démarche Vitaliss®,
- encouragement du covoiturage pour les déplacements domicile-travail,
- mise en œuvre de mesures visant la sobriété énergétique de nos bâtiments en ligne avec le dispositif éco-énergie tertiaire,
- formation à l'éco-conduite,
- déploiement d'une démarche d'achats responsables,
- réduction de la production de déchets.

Formalisation d'une trajectoire Climat

Depuis plusieurs années, HERIGE calcule son bilan de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2. Dans le cadre de sa démarche SBTi, le Groupe travaille depuis 2020 sur l'identification et l'analyse de son scope 3. Les émissions sur le scope 3 se répartissent en amont : de la production de matières premières, des achats de biens et services, du transport amont, des immobilisations, des trajets domicile-travail des employés, des déplacements professionnels, et en aval : du transport aval et intra-groupe, du traitement de fin de vie des produits, des déchets...

Cet important travail de collecte a permis de confirmer des axes de travail et d'en identifier de nouveaux au sein de chaque activité du Groupe. Ces leviers de réduction de gaz à effet de serre se déploient et sont désormais mesurés afin d'en assurer leur bonne réalisation et l'atteinte des objectifs fixés.

D'ici 2030, HERIGE s'engage à réduire de 42 %, par rapport à 2020, ses émissions absolues de GES directement liées à sa consommation d'énergie (scopes 1 et 2). Il mettra en place des mesures permettant de couvrir 67 % des émissions indirectes provenant de sa chaîne de valeur (scope 3), en incitant ses fournisseurs de biens et de services à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs pour les réduire.

La Science Based Targets initiative (SBTi) a validé en septembre 2023 les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme du Groupe HERIGE, conformément à leur standard 1,5°C et à l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement climatique.

> Empreinte carbone de nos produits

L'un des enjeux clés du Groupe HERIGE est de proposer au marché, à travers ses différentes activités, des produits conçus de manière responsable permettant à ses clients de répondre aux enjeux environnementaux du bâtiment.

Négoce – Accompagner les artisans

VM Matériaux accompagne les artisans dans la rénovation énergétique à travers le programme écosolutions lancé en 2010 et adapté en 2021 pour répondre au Plan France Relance avec son partenaire Hellio. Il s'adresse aux entreprises certifiées RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) intervenant sur des chantiers résidentiels ou tertiaires de rénovation, comme l'isolation de combles ou des murs. Quatre techniciens Rénovation énergétique, répartis par secteur géographique, assurent le rôle de conseil et de relais entre le client professionnel et Hellio. L'accompagnement

des artisans se traduit également par la mise à disposition de guides pratiques, des modèles de conventions d'adhésions CEE, etc.

Depuis 2022, VM Matériaux a élargi son offre et propose une nouvelle gamme d'isolants biosourcés sélectionnés exclusivement auprès de fournisseurs français : chanvre, coton, coton recyclé, fibre de bois, ouate de cellulose, liège, fibre de polyester, lin et jute.

VM Matériaux s'est associé, en février 2023, à Hoffmann Green Cement Technologies, afin de proposer à ses clients une nouvelle offre de ciment à empreinte carbone réduite. Cette collaboration illustre la volonté de VM Matériaux de participer activement à la transformation du secteur du bâtiment.

Menuiserie – Une performance validée par des analyses de cycle de vie

Afin de répondre aux attentes du marché pour plus d'informations sur l'impact environnemental des produits, ATLANTEM s'est engagé dans une démarche de réalisation des analyses de cycle de vie de ses produits. L'enseigne dispose de quatre Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) publiées sur la base INIES :

- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides PVC double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides bois double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides aluminium double vitrage,
- coffre en bois de volet roulant et volet roulant aluminium Cofrastyl Green Fit.

Les autres produits d'ATLANTEM sont couverts par des FDES collectives publiées par :

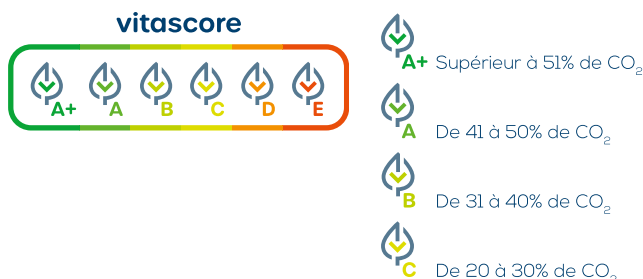
- l'Union des Fabricants de Menuiseries (UFME),
- l'organisation professionnelle représentative des concepteurs, fabricants et installateurs de menuiseries extérieures en profilés aluminium (SNFA),
- le groupement Actibaie,
- l'institut technologique FCBA.

Béton – Innovation et durabilité

Dès 2021, EDYCEM a lancé sa première offre de bétons à empreinte carbone réduite. Avec des formulations permettant d'atteindre des réductions d'émissions de CO₂ allant de 20 à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de durabilité équivalentes.

En 2023, EDYCEM s'est engagé dans une démarche plus globale visant à réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses Bétons Prêts à l'Emploi : la démarche Vitaliss®.

L'ensemble des Bétons Prêts à l'Emploi est désormais scoré et classé dans notre VitaScore (référentiel propre à EDYCEM, créé dans la même logique que le Nutriscore alimentaire) basé sur quatre classes de réduction d'émission de CO₂ par rapport à une formule de référence à base de CEM :





Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous les budgets dans l'objectif de les démocratiser en faisant du Vitaliss® score C le béton courant d'EDYCEM,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et particularités de chaque projet, à travers les quatre scores allant de C à A+,
- innover au travers de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.

Dans le cadre de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone, EDYCEM ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation des solutions moins carbonées sur le plus grand nombre d'ouvrages, en faisant des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore des bétons courants. De plus, l'entreprise vise à commercialiser, à horizon 2030, 90 % des bétons dans les scores C à A+, dont 40 % de score A et A+.

En décembre 2023, près de 80 % des bétons produits dans les centrales EDYCEM obtenaient un score entre C et A+.

Cette démarche d'innovation se traduit notamment par l'engagement d'EDYCEM depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables. En 2023, 75 % des sujets de R&D ont porté sur la réduction de l'empreinte carbone.

Dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif, ce programme a pour vocation de les sensibiliser aux évolutions réglementaires et les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et les outils mis à leur disposition par l'enseigne.

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

Afin de réduire ses émissions de gaz à effet de serre, le Groupe s'inscrit dans les exigences légales portées par le décret tertiaire qui vise à réduire les consommations énergétiques de 40 % en 2030, de 50 % en 2040 et de 60 % en 2050 par rapport à une année de référence entre 2010 et 2020.

Des audits énergétiques ont été réalisés pour cinq sites de production d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet), l'ensemble des bâtiments de VM Matériaux et leurs filiales Transport respectives en 2021 par EDF.

Les activités du Groupe HERIGE ont poursuivi le déploiement de leur politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire leurs émissions de gaz à effet, dont certaines se sont concrétisées en 2023 :

Menuiserie

- détection et réparation de fuites des réseaux d'air comprimé,
- réflexion en cours sur l'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings,
- système de coupure sur les compresseurs les nuits et les week-ends sur les sites de PORALU,
- poursuite du relamping LED des usines.

Béton

- mise en place de variateurs sur les compresseurs dans les centrales à béton,
- dédoublement des compresseurs pour permettre un meilleur étagement de puissance.

Négoce

- relamping LED lors des travaux de modernisation des agences,
- mise en œuvre d'automate de chauffage,
- mise en place d'un système de suivi des consommations électriques des agences avec alerte en cas de surconsommation.

Dans le cadre du plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, HERIGE a désigné deux référents Sobriété énergétique dans chacune des branches. À ce titre, ces référents ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux de la démarche, identifier les gisements d'économie d'énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l'énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) vise à encourager le développement de la mobilité durable en France. Cette loi a introduit plusieurs mesures réglementaires pour améliorer les déplacements et réduire les émissions de GES liées au transport, dont l'électrification des flottes d'entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022, de 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024, de 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 et de 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030.

Ainsi, le Groupe HERIGE et ses activités poursuivent leur investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant par du matériel moins émetteur : norme Euro VI, GNC, hybride ou encore électrique.

VM Matériaux maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants de fret en privilégiant les véhicules BioGNC, moins polluants. 20 nouveaux camions BioGNC ont été livrés en 2023 sur différents sites pour une flotte totale de 23 véhicules.

VM Matériaux et ATLANTEM poursuivent le déploiement de transpalettes et chariots élévateurs électriques en remplacement de ceux fonctionnant au gaz et au fioul.

Pour permettre au véhicule électrique de se développer, le Groupe favorise la mise en place de bornes de recharge. À ce jour, une vingtaine de bornes électriques ont été mises en œuvre en 2023. Le déploiement va se poursuivre sur 2024.

Engagement dans FRET21

En 2023, les activités Négoce et Menuiserie ont poursuivi leur engagement dans le dispositif FRET21 qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations de fret internes et externes. Dans le cadre de leur adhésion à ce programme, elles ont poursuivi la mise en œuvre de leurs plans d'action dédiés.

Après trois années dans le programme FRET21 de l'ADEME portant sur sa logistique aval, ATLANTEM est arrivé au terme de sa période d'engagement. Celle-ci s'achève sur un bilan qualitatif des actions menées :

- la mise en place d'un Hub breton,
- la réorganisation complète des flux du Sud-Est via la plateforme de Corbas,
- la mise en place du feroutage (150 liaisons en 2023),
- l'adhésion de TBM, la filiale transport d'ATLANTEM au programme Objectif CO₂ de l'ADEME,
- l'optimisation des chargements (harmonisation des palettes).

Cette démarche a ainsi permis à ATLANTEM d'éviter l'émission de 496 Tq CO₂ pour un objectif initial de 427 Tq CO₂. L'intensité carbone du fret a diminué de 19 % pour un objectif initial de 11 %. La Direction logistique d'ATLANTEM s'est d'ores et déjà réengagée dans la démarche pour une nouvelle période de 3 ans.

Pour VM Matériaux, l'objectif est d'éviter l'émission de 490 tonnes de CO₂ à l'horizon 2024 par rapport à 2020, en s'appuyant sur les 4 axes suivants :

- optimisation du chargement des camions,
- éloignement kilométrique limité,
- recours à de nouvelles énergies,
- favoriser les entreprises de transport labellisées.

Depuis 3 ans, le coefficient de remplissage des véhicules a été amélioré par des actions d'anticipation dans l'organisation des tournées, de meilleures techniques de chargement et certains porteurs 26 tonnes ont été équipés de remorques pour augmenter le tonnage transporté. Un nouveau schéma logistique en test depuis le début de l'exercice vise à limiter l'éloignement kilométrique des livraisons en privilégiant systématiquement le point de vente le plus proche du chantier. Cette expérimentation va se poursuivre et s'étendre sur l'ensemble du réseau en 2024.

Le bilan de ces 3 ans d'engagement est en cours pour évaluer les efforts accomplis et envisager la continuation du programme.

En 2023, EDYCEM a engagé un dossier afin d'intégrer le dispositif FRET21 en 2023. Pour l'activité, l'objectif est d'éviter l'émission de 382 tonnes de CO₂ à l'horizon 2025 par rapport à 2022, en s'appuyant sur les axes suivants :

- optimisation des distances parcourues,
- optimisation du taux de chargement,
- recours à de nouvelles énergies,
- favoriser les entreprises de transport labellisées,
- formation des chauffeurs à l'éco-conduite.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS ». Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, les sièges du Groupe et des activités ont bénéficié

d'une journée de présentation et d'un temps d'échanges avec des membres de l'application KAROS. Ils sont ainsi 85 collaborateurs à avoir utilisé l'application durant l'exercice 2023.

Des accords d'entreprise incitatifs

Plusieurs accords de télétravail ont été signés dans les différentes entités du Groupe avec l'ambition de réduire les déplacements professionnels et de développer l'usage de la visioconférence. Les mobilités douces sont également encouragées de la même façon à travers la signature des accords de mobilité.

> La pédagogie comme outil d'atténuation

HERIGE s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique.

Afin d'embarquer plus largement les équipes, le Groupe a poursuivi sa démarche de sensibilisation aux enjeux climatiques à travers la Fresque du climat.

Au sein de chaque activité, deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » afin d'animer des ateliers auprès de leurs collègues.

Les conducteurs de véhicules légers et de transports routiers se sont vu proposer des formations à l'éco-conduite afin d'adapter leur mode de conduite et de réduire ainsi la consommation de carburant. Cette démarche s'est poursuivie en 2023.

Le Groupe a édité des livrets de sensibilisation pratiques et pragmatiques sur les enjeux environnementaux (sobriété énergétique, mobilité durable et numérique responsable), intitulés « Des petits gestes pour de grands impacts ». Au programme de ceux-ci : des gestes du quotidien à impact positif à mettre en œuvre chez soi comme sur son lieu de travail, une rubrique « Le saviez-vous ? » avec des chiffres clés pour éveiller les consciences ou encore des actions concrètes menées au sein du Groupe.



2.2 ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats et de chaîne d'approvisionnement, HERIGE est engagé dans une démarche responsable afin d'en limiter les impacts environnementaux, sociaux et économiques.

L'ambition est d'aligner les pratiques du Groupe en matière d'achats responsables tout en prenant en considération son secteur d'activité et la spécificité de chacun de ses métiers.

Fin 2022, HERIGE, accompagné d'un prestataire externe, a mis en place un groupe de travail dédié. Le Groupe a ainsi appliqué une méthodologie complète au cours de l'année 2023 :

- analyse de l'existant basé sur un auto-diagnostic issu de la norme ISO 20400 : formalisation d'un diagnostic de l'organisation existante et identification des risques et des améliorations possibles sur les familles d'achats prioritaires de chaque activité,
- stratégie : définition de cibles par activité et de feuilles de route spécifiques, mise en place d'instructions de gouvernance à l'échelle du Groupe,

- trajectoire : constitution d'un planning et définition des objectifs à court, moyen et long terme.

En décembre 2023, le Groupe a signé la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables, conçue en 2010 par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats. Cette Charte incite et participe à la construction d'une relation équilibrée, loyale et durable entre les acheteurs privés ou publics et leurs fournisseurs, dans toutes les dimensions de la RSE : économique, sociale, sociétale et environnementale. À travers cette signature, HERIGE rejoint ainsi les 2 565 (au 1/10/2023) autres entreprises signataires de la Charte.

À travers la signature de cette Charte, HERIGE et ses activités ont adopté les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,



- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats,
- une fonction achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

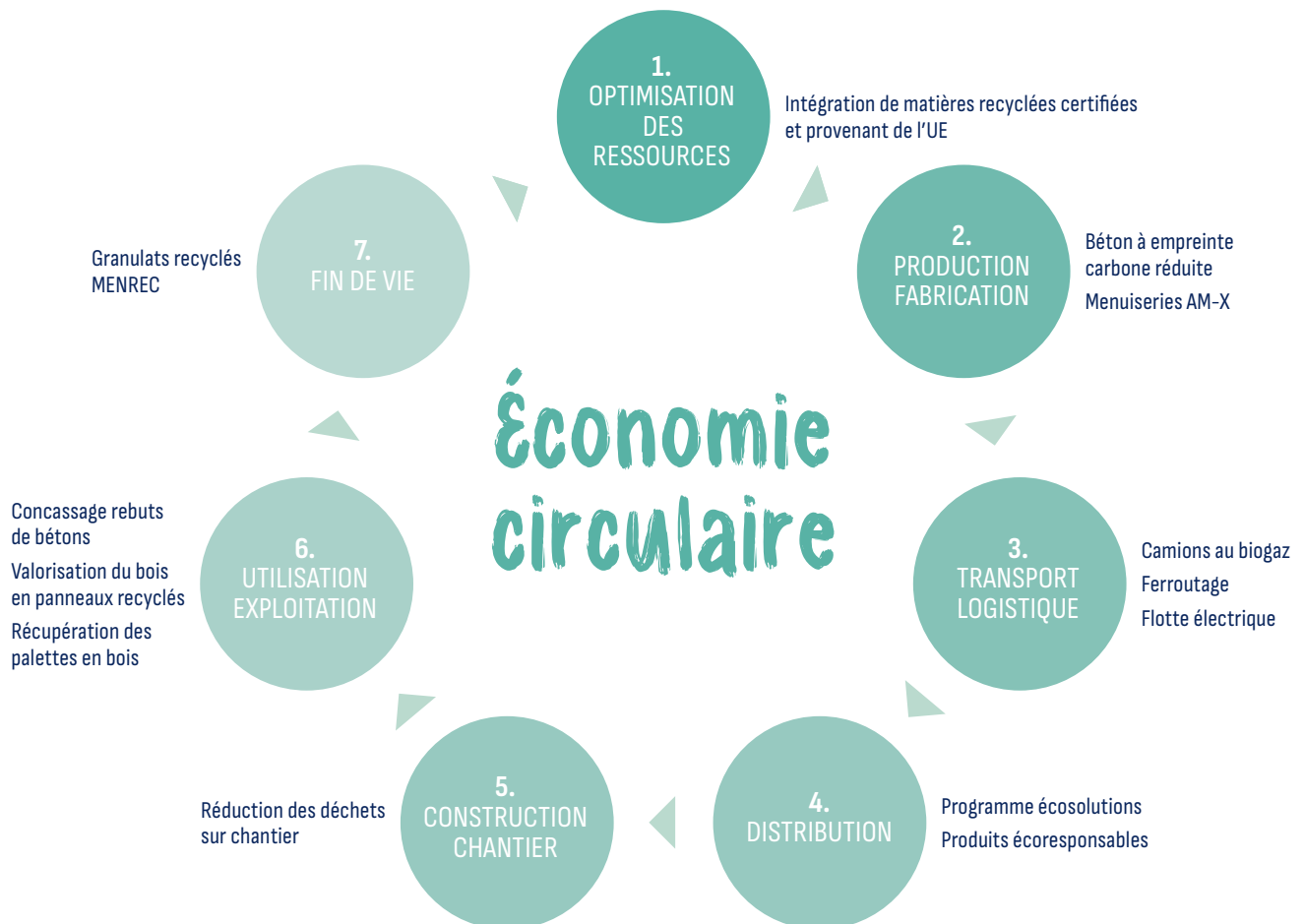
Les achats représentent le poste le plus important en matière d'impact carbone pour le Groupe. En incitant les fournisseurs à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs de réduction, la politique d'achats responsables constitue un levier clé dans l'atteinte des objectifs climatiques du Groupe validés par la Science Based Targets initiative (SBTi) en septembre 2023.



1.2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le secteur du bâtiment est l'un des plus gros producteurs de déchets. Constitués de matériaux de construction, tels que le béton, le bois, les métaux, les plastiques et les emballages, les déchets finissent encore, pour une part très importante, dans les sites d'enfouissement, contribuant à ce titre à la pollution de l'environnement,

mais aussi aux émissions de Gaz à Effet de Serre (GES). Pour faire face à ce défi, de grandes dynamiques s'accroissent dans les différentes entités du Groupe autour de l'optimisation des ressources et prennent de l'ampleur dans le secteur du bâtiment à travers l'économie circulaire.



À ce titre, le Groupe s'est engagé aux côtés de l'Institut National de l'Économie Circulaire en tant qu'adhérent en 2023. Cet engagement va lui permettre :



- d'intégrer une dynamique collaborative pour porter les enjeux de l'économie circulaire,
- de bénéficier de l'expertise de l'Institut, notamment sur les questions réglementaires et législatives,
- de participer et d'initier des groupes de travail pour y partager les enjeux de notre secteur et des propositions,
- de confirmer l'engagement du Groupe et de ses activités dans une transition vers l'économie circulaire.

Les activités du Groupe HERIGE ont intégré des principes de l'économie circulaire dans le développement et la fabrication de leurs produits.

> Principes d'écoconception et circularité

Réemploi et réutilisation

Les activités du Groupe mènent des actions pour optimiser la gestion des palettes et chevalets en bois avec :

- mise en place de consignes,
- récupération et réutilisation des palettes,
- remise en état des palettes endommagées pour prolonger leur durée de vie,
- spécifiquement à ATLANTEM : test en cours depuis 2022 sur un développement de palettes à dossier métalliques présentant une durée de vie largement supérieure à celles en bois.

Matières recyclées et durables

ATLANTEM a développé, dès 2015, une gamme éco-conçue et brevetée de fenêtres hybrides, AM-X, basée sur l'association intelligente des atouts spécifiques de chaque matériau (aluminium, PVC et bois) dont la combinaison permet de conjuguer les performances techniques et esthétiques.

Dans le cadre de la production des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de ces produits. À cet effet, les bois proviennent majoritairement du Grand Ouest : le bois de pin est issu des forêts en Pays de la Loire et Bretagne, la transformation du bois a lieu en Loire-Atlantique (44) et en Maine-et-Loire (49), puis l'assemblage des menuiseries se déroule en Ille-et-Vilaine (35).

ATLANTEM a également renforcé le taux de Matière Première Recyclée (MPR) dans ses produits :

- Gamme AM-X : 25 % du poids total des profilés PVC en MPR,
- Gamme PVC : 10 % du poids total des profilés PVC en MPR.

EDYCEM s'inscrit pleinement dans une dynamique de préservation des ressources naturelles et de développement des solutions de revalorisation de matériaux à travers sa nouvelle démarche d'économie circulaire appelée « Circuit + by EDYCEM ».

Favorisant le circuit court, cette démarche se déploie sur les trois activités de fabrication de Béton Prêt à l'Emploi, de Béton Préfabriqué Industriel et sur la plateforme de recyclage de l'enseigne, basée à Mérignac. Elle s'articule autour :

- de services avec l'accueil, le tri et la valorisation de déblais de déconstruction et d'excavation, et des retours bétons sur sa plateforme de Mérignac,
- de produits en proposant aujourd'hui des Bétons Prêts à l'Emploi et des produits bétons composés à partir de granulats récupérés ou recyclés sans surcoût.

Depuis 2017, EDYCEM PPL, l'activité de Béton Préfabriqué industriel, réalise des campagnes de concassage annuelles afin de récupérer la totalité des rebuts d'agréats de sa production. La dernière campagne, réalisée début 2023, a permis de produire 15 000 tonnes de granulats récupérés qui sont autant de ressources naturelles économisées, c'est-à-dire non prélevées dans les carrières.

L'ensemble de la gamme de blocs classique d'EDYCEM intègre désormais 10 % de granulats récupérés, sans surcoût pour le client. Ces agréats sont exclusivement issus des rebuts de production d'EDYCEM, pour une maîtrise totale de leur composition. Baptisée « REponse® » cette gamme constitue une réponse aux enjeux de réemploi, de revalorisation et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020.

Le Bloc REponse® a obtenu la certification NF GR (Granulats Recyclés/Récupérés), qui, à date, limite à 30 % l'usage d'agréats récupérés ou recyclés.

En capacité de fabriquer des blocs composés à 100 % d'agréats récupérés, EDYCEM PPL fait partie des usines pilotes du groupe technique de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB) qui travaille avec le Centre d'Études et de Recherches de l'Industrie du Béton (CERIB) sur la norme NF afin de faire évoluer cette dernière.

Recyclabilité

En décembre 2020, ATLANTEM s'est associé à FENÊTRÉA, RIOU GLASS et BOHELAY TRANSPORT pour créer MENREC, une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le Grand Ouest. L'objectif est d'apporter aux installateurs (artisans, menuisiers, réseaux de fenêtriers, etc.) une solution clé en main en matière de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie.

Lancée au printemps 2021, l'unité de collecte et de démantèlement a permis le recyclage de 1 600 tonnes, soit 40 000 menuiseries en fin de vie en 2023 (contre 650 tonnes, soit 16 000 fenêtres en 2022).

Le développement s'est accéléré en 2023. En effet, MENREC a répondu à un appel d'offres de l'éco-organisme VALOBAT pour collecter et démanteler les menuiseries en fin de vie et a été retenu dans 11 départements dont le Grand Ouest, le Jura, et la Haute-Saône.

Par ailleurs, des études et tests ont été réalisés afin d'augmenter le taux de retour du calcin vers les floats verriers. Des investissements seront réalisés en 2024 pour atteindre cet objectif.

> Réduction des déchets

La gestion et la valorisation des déchets sont des enjeux critiques pour l'environnement en termes de pollution et d'épuisement des ressources. À ce titre, HERIGE s'emploie à maîtriser la reprise de ses déchets d'un point de vue opérationnel à travers différentes initiatives, telles que la limitation des quantités de déchets à la source, l'identification des déchets et la définition de consignes de tri afin de faciliter leur traitement dans des filières de revalorisation, mais aussi la massification de la collecte. Le Groupe a notamment adhéré, en 2022, à l'éco-organisme VALOBAT pour l'ensemble de ses activités et à ÉCOMINERO pour EDYCEM PPL.



Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Négoce	25,29	2,00	1 819,20	978,00	584,32	311,00
Menuiserie	173,97	168,10	3 776,82	2 990,68	0,00	0,00
Béton	132,53	39,12	103,16	371,82	77 877,18	64 675,26
TOTAL	331,78	209,22	5 699,17	4 340,50	78 461,50	64 986,26

Pour le calcul des indicateurs « déchets », le périmètre a été mis à jour, en 2023, en y intégrant les sites concernés et non concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). À ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

Au sein de chacune des activités du Groupe, des plans d'action sont mis en œuvre afin de réduire les tonnages de déchets produits.

Négoce

- depuis 3 ans, rationalisation de la gestion des déchets avec un partenaire majeur pour massifier le tri et améliorer la traçabilité,
- déploiement de la REP-PMCB (Responsabilité Élargie du Producteur, Produit Matériaux Construction pour le secteur du bâtiment) : plus de 65 % des sites ont été équipés en 2023 d'un service de déchetterie gratuite avec la mise en place de 6 bennes pour la collecte des flux principaux de bois, métaux, plastique,

verre, plâtre et laines minérales,

- étude en cours sur la collecte des produits chimiques grâce à des bacs spécifiques.

Menuiserie

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite,
- recyclage des bois traités sur le site de CIOB MOISAN,
- recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe PAPREC : 195 tonnes ont été recyclées en 2023,
- récupération des baies vitrées sur chantier sur l'un des sites de PORALU Groupe,
- mise en place d'une procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées,
- optimisation des formats d'achats pour réduire les pertes : optimisation des tailles de profils, utilisation de joint d'étanchéité en bobine,
- mise en place du tri sur le site de Boué,
- tri des emballages plastiques et changement du conditionnement des moteurs : bacs grillagés réutilisables à la place de cartons sur le site de Marseille.

Béton

- déploiement de bennes 5 flux (verre, bois, métal, plastique et papier/carton) sur 11 nouvelles centrales en 2023 dans les secteurs bordelais, sarthois et finistérien.

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

Consommation d'eau de réseau et de puits en m ³	2023
Négoce	13 075,00
Menuiserie	6 662,00
Béton	175 800,02
TOTAL	195 537,02

La gestion de l'eau est une préoccupation forte pour le Groupe. La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur et constitue l'une des priorités d'EDYCEM. Afin de limiter ses consommations, l'activité assure un suivi précis du cycle de l'eau dans son processus de fabrication.

Dans le cadre de la Directive européenne relative à la gestion durable de l'eau, EDYCEM contribue à une meilleure gestion de l'eau par une démarche de réutilisation des eaux à travers :

- l'équipement de toutes ses centrales d'un système de recyclage des eaux de process et des eaux de ruissellement,
- la réutilisation systématique des eaux de process dans le process en circuit fermé.

Ainsi, en 2023, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 31,3 % contre 30,1 % en 2022, soit une augmentation de la part des eaux réutilisées dans la production de béton.

Consommation d'eau en l/m ³	2023	2022
Consommation d'eau « eau du puits »*	92,5	108,0
Consommation d'eau « eau du réseau »*	86,6	94,0
Consommation d'eau « eau décantée »	74,6	75,0
Consommation d'eau « eau chargée »	9,1	12,0
Total	262,7	289,0
Taux d'eau recyclée utilisé	31,8 %	30,1 %

* La consommation d'eau comprend les eaux de lavage, les eaux de production et les eaux d'ajustement sur chantier

Au sein d'EDYCEM PPL, les eaux de process sont entièrement réintégrées dans la production de toutes les gammes, ce qui représente une réduction de 40 % de prélèvement d'eau du réseau d'adduction.

2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Une réflexion engagée sur les enjeux de la biodiversité

Au-delà des actions de sensibilisation mises en œuvre au sein des différentes activités du Groupe (installation de ruches, plantation d'arbres fruitiers, plantation de haies...), HERIGE a engagé une réflexion avec l'objectif de diagnostiquer l'impact de ses sites sur la biodiversité, de prioriser les actions à mettre en œuvre et d'aboutir à un plan d'action en faveur de la biodiversité.

En 2023, la Direction RSE du Groupe HERIGE a participé au groupe de travail biodiversité proposé par MiddleNext, dont il est adhérent. Ce groupe de travail s'est appuyé sur les compétences de l'association LaCEN des Territoires qui a mis en œuvre une méthodologie « BIODIVERSIO » en 2023.

Cette démarche se focalise dans un premier temps sur l'impact direct du foncier des entreprises, responsable d'environ 30 % de l'impact sur la perte de la biodiversité.

À partir de la localisation des sites, en particulier au regard des trames vertes, des trames bleues et des espaces de protection de la biodiversité (ZNIEFF, réserves, etc.), la démarche permet d'établir un diagnostic de l'impact du foncier suivant 3 indicateurs :

- la Sensibilité Écologique Réglementaire (SER) : représente la proximité du site avec des zones protégées et permet ainsi de prioriser les plans d'action à mener en fonction des sites,
- le Taux de Surface Perméable (TSP) : calculé sur base de cartographie satellite, cet indicateur rend compte de l'artificialisation des sites,
- le Coefficient Biotope de Surface (CBS) : permet d'évaluer la qualité environnementale d'une parcelle sur base d'images satellites. Cet indicateur nécessite d'être confirmé sur site par un écologue.

En 2023, le Groupe HERIGE a mené une expérimentation sur ses 71 sites industriels. L'indicateur SER a ainsi pu être calculé :

SER*	Nombre	%
TRÈS SENSIBLE	17	24 %
SENSIBLE	54	76 %
NON SENSIBLE	0	0 %

*SER : Sensibilité Écologique Réglementaire

Cette démarche se poursuivra en 2024 pour compléter les diagnostics, puis identifier et prioriser les mesures de réduction de l'impact sur la biodiversité des sites du Groupe.

> Adhésion à Ohé la Terre

HERIGE a adhéré en 2022, et pour une durée de 3 ans, à Ohé la Terre, fonds de dotation indépendant créé à des fins d'utilité publique. Grâce aux dons de ses mécènes et dans le cadre de sa mission d'intérêt général, cet organisme vise à soutenir des projets en faveur de la biodiversité et de l'agroforesterie dans les territoires ruraux en collaboration avec les acteurs clés que sont notamment les agriculteurs.

À l'occasion de la semaine européenne du Développement Durable en octobre 2023, HERIGE a proposé aux collaborateurs un webinaire animé par Ohé la Terre autour de la biodiversité et de la pollinisation.

PARTENARIAT AVEC WWF

Dans la continuité de son partenariat avec le Fonds Mondial pour la Nature, WWF, le Groupe HERIGE apporte son soutien, sous forme de mécénat, au projet de Paiement pour Services Écosystémiques* (PSE) « Cœur de France ».

Ainsi, HERIGE témoigne de sa volonté de préserver la faune et la flore menacées en forêts françaises à travers une approche écologique innovante de conservation de la biodiversité en forêt, qui consiste à prendre en compte le rythme de la nature. Concrètement, l'action accompagne un propriétaire forestier dans la restauration des services écologiques favorisant une faune et une flore menacées. Ce projet parvient à aider le propriétaire privé pour amplifier et pérenniser son impact positif pendant 99 ans.



> Lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal et pour une alimentation responsable, équitable et durable

Le Groupe n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires. Seul le siège de la Menuiserie industrielle dispose de son propre restaurant d'entreprise. À ce titre, la lutte contre le gaspillage alimentaire, contre la précarité alimentaire, pour le respect du bien-être animal et pour une alimentation responsable, équitable et durable, ne constitue pas un enjeu majeur pour le Groupe et ne fait pas l'objet de plans d'action spécifiquement engagés sur ces sujets, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens que le Groupe exerce sur l'ensemble de ses consommations et déchets.

Ainsi, la gestion du service de restauration a été confiée à une entreprise locale qui assure une vigilance sur le gaspillage alimentaire et privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et les plus biologiques possible.

Le projet, qui est une application pilote de PSE dans une forêt en Brenne (36), vise à développer un cadre pour générer des projets volontaires hautement qualitatifs :

- identifier la flore, les oiseaux emblématiques (cavicoles, rapaces), les chauves-souris, les coléoptères saproxyliques...
- protéger en pleine naturalité (sans exploitation) jusqu'en 2121,
- perpétuer et évaluer l'impact, en s'assurant du respect des engagements par le propriétaire et grâce à un suivi scientifique des oiseaux, chauves-souris, coléoptères saproxyliques et syrphes,
- diffuser les résultats novateurs auprès des forestiers.

En complément, le Groupe HERIGE a reçu des membres du WWF France en novembre 2023, afin de leur faire découvrir les métiers de ses activités Négoce et Béton. À cette occasion, WWF a animé une conférence auprès des équipes des sièges de VM Matériaux et EDYCEM pour leur rappeler l'importance des services rendus par la nature et partager des leviers d'action en faveur de la biodiversité.

Le Groupe HERIGE a également déployé des actions de sensibilisation pour les collaborateurs, telles que la Fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers » ou encore la mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

*Un PSE vise à prendre en charge les manques à gagner ou les coûts induits pour les forestiers qui adaptent ou renoncent à l'exploitation forestière afin de protéger et de conserver la biodiversité. Il définit des bénéfices précis pour des espèces cibles et contribue à financer le manque à gagner et un suivi de la biodiversité.



3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Instances de gouvernance de la RSE

Comité de pilotage de la RSE Groupe

- il est composé des membres de la Direction RSE Groupe et de deux membres pilotes de chacune des activités,
- il se réunit 4 fois par an en moyenne. En 2023, les sujets RSE présentés et partagés ont porté principalement sur les thématiques suivantes : les actions initiées par les activités, le déploiement et les résultats de l'enquête de matérialité et le suivi des projets environnementaux et sociaux engagés par le Groupe,
- il oriente la stratégie RSE et suit la mise en œuvre des actions au sein de chacune des activités. Ces dernières déploient à travers un comité RSE propre leurs actions spécifiques.

Comité RSE du Conseil de Surveillance

- il est composé au 31 décembre 2023 de 5 administrateurs, dont 2 indépendants :

Nom, prénom	Qualité	Membre indépendant	Expérience et expertise apportée
WEBER Caroline	Présidente	Oui	Experte en Finance, RSE et stratégie gouvernance
FILOCHE Catherine	Membre	Oui	Cadre d'entreprise, experte en Finance et immobilier
ROBIN-RAVENEAU Marie-Laure	Membre	Non	Cadre d'entreprise et membre familial
COUÉ Marie-Annick	Membre	Non	Représentante des salariés et connaissance métier Menuiserie
ROBIN Daniel	Membre	Non	Ancien dirigeant du Groupe, connaissance métier Béton, membre familial

- Benoît HENNAUT, Président du Directoire et Caroline LUTINIER, Directrice RSE, sont invités permanents de ce comité RSE du Conseil de Surveillance,
- en 2023, ce comité s'est réuni 4 fois ; les sujets RSE présentés et partagés ont porté principalement sur le suivi des projets et indicateurs environnementaux et sociaux et sur le déploiement des politiques mises en œuvre tout au long de l'année,
- il s'assure de la cohérence entre la stratégie du Groupe et la démarche RSE, de l'application des politiques engagées et partage les évolutions réglementaires.

> RSE et rémunération

Depuis 2021, des critères RSE ont été intégrés dans le système de rémunération des dirigeants et des membres des Comités de Direction des activités. En 2023, le dispositif de rémunération variable du Comité de Direction Groupe a été indexé à hauteur de 30 % sur la performance RSE.

Ces critères et leur évaluation sont présentés annuellement au comité des rémunérations.

> Organisation en termes de RSE

La Direction de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), chargée de piloter et de déployer la stratégie RSE du Groupe, est directement rattachée au Président du Directoire. La Directrice de la RSE est membre du Comité de Direction du Groupe.

Cette structure centrale supervise l'ensemble des politiques menées au sein du Groupe et anime un réseau de correspondants référents RSE au sein des activités. Elle s'appuie également sur plusieurs directions fonctionnelles expertes au sein du Groupe, notamment la Direction juridique, la Direction des ressources humaines, les Directions des achats, HSE, logistique... qui interviennent directement sur les différents axes de la stratégie RSE.

> Respect des normes et référentiels

Normes internationales

Dans le cadre de ses activités, HERIGE s'engage dans le respect des référentiels externes suivants :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH),
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- les principes du Pacte mondial des Nations Unies,
- les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030 des Nations Unies,
- la norme ISO 26000.

Le Groupe veille également à se conformer aux obligations réglementaires en matière de risques ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) :

- la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption (loi dite Sapin II),
- la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre,
- la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles,
- les obligations relatives à la publication des informations non financières, précisées dans les dispositions des articles R225-105-2, A225-1 et suivants du Code de commerce, modifiés par la loi n°2018-898 du 23 octobre 2018 (Transposition de la Directive Européenne 2014/95/UE),
- les dispositions légales prévues par l'article L225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance).

Depuis 2022, le Groupe est adhérent du Pacte mondial des Nations Unies. Dans ce cadre, il suit les dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption pour mener ses opérations et stratégies de développement. Par cette adhésion, HERIGE a rejoint plus de 1 600 entreprises adhérentes du Global Compact France, relais local officiel du Pacte mondial, qui a été mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de l'agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français. À ce titre, le Groupe a répondu en 2023 au questionnaire de suivi afin de témoigner avec transparence de ses actions engagées.

Enfin, un Organisme Tiers Indépendant (OTI) émet un avis sur la conformité et la sincérité de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Chartes et politiques internes

Le Groupe a déployé ses propres engagements à travers des chartes et instructions de gouvernance depuis plusieurs années. Tout collaborateur se doit d'observer les éléments suivants :

- la charte éthique, qui met l'accent sur la prévention de la corruption et la lutte contre la fraude,
- la charte de la diversité,
- la charte du recrutement éthique,
- les instructions de gouvernance sur les achats responsables, qui établissent des principes de relation durable, équilibrée et mutuellement bénéfique avec les fournisseurs,

- les instructions de gouvernance sur la gestion des cadeaux et des invitations,
- les instructions de gouvernance sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

La promotion et la diffusion de ces documents se font par l'intermédiaire des correspondants métiers au sein des activités.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Agir avec probité et équité est une composante clé de la performance durable mise en œuvre au sein du Groupe. Dans le cadre de la conduite de ses affaires, HERIGE promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables et sur le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes. À ce titre, le Groupe dispose d'un comité d'éthique présidé par le Directeur des ressources humaines et constitué de six membres.

La politique de conformité est supervisée par la Direction juridique du Groupe. Des groupes de travail réunissant différentes fonctions (Finance, RH, Commerce) ont été constitués au sein de chaque activité. Ils contribuent à l'élaboration du plan de vigilance et se réunissent régulièrement pour le piloter. Ces groupes de travail ont restitué leurs travaux lors du Comité conformité Groupe qui s'est tenu en avril 2023.

antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention de potentiels conflits d'intérêts et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitations. Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le comité d'éthique.

Dans la continuité des actions engagées, 159 personnes identifiées comme pouvant être exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence ont été formées en 2023. Une formation sur les risques d'entente a également été dispensée en 2023 aux Comités de Direction élargis des activités du Groupe, ainsi qu'aux personnes « à risques ». En complément des formations, le Groupe s'est doté d'une série de vidéos en e-learning intitulées « Corruption un jour, anticorruption toujours » disponibles sur Campus digital.

> Cartographie des risques de corruption

Le Groupe a travaillé sur la mise à jour de sa cartographie des risques de corruption en 2023, notamment sur les nouvelles entités ayant rejoint le Groupe en 2022. Cette cartographie a pour but :

- d'identifier les risques auxquels l'entreprise est exposée dans le cadre de ses activités,
- de donner au Directoire la visibilité nécessaire pour mettre en œuvre des mesures de prévention et de détection efficaces,
- de permettre au Groupe de gérer efficacement ses risques à travers des mesures et procédures de prévention, de détection et de remédiation adéquates,
- de se prémunir contre les conséquences « réputationnelles », juridiques, humaines, économiques et financières que pourrait générer la réalisation des risques d'exposition du Groupe à des sollicitations externes aux fins de corruption.

> Lutte contre la corruption : sensibilisation et formation des personnes exposées

Le code de conduite anticorruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être amenés à prendre sur divers sujets d'ordre éthique.

Disponible sur le site Internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans sa charte des achats responsables,

> Le dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conformément aux dispositions de la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016. Ce dispositif est destiné à recueillir les signalements portant :

- sur des comportements contraires au code de conduite anticorruption auquel se réfère le Groupe,
- sur des faits graves qui constituent des violations de la législation ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Ce dispositif est destiné à l'ensemble des salariés du Groupe ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires et prestataires de service). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité. En 2023, deux alertes ont été recensées.

> Diffusion des politiques internes

En 2021, des instructions de gouvernance avaient été diffusées à l'ensemble des collaborateurs sur la gestion des cadeaux et des invitations. En 2022, de nouvelles instructions de gouvernance ont été signées par chaque activité sur les parrainages, mécénats et adhésions afin de mieux coordonner les actions entreprises par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, assurer la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.



En lien avec la politique portant sur les achats responsables, des travaux ont été menés en 2023 et ont donné lieu à la formalisation d'instructions de gouvernance. Ces dernières ont été partagées avec le Comité de Direction Groupe et approuvées, donnant lieu à la signature de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 à Paris en présence de Nicolas MOHR, Directeur général de la Médiation des entreprises au ministère de l'Économie, et de Michel AUGÉ, représentant national du Conseil National des Achats.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et

de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs. Ce document présente la finalité de traitement des données personnelles des collaborateurs pour :

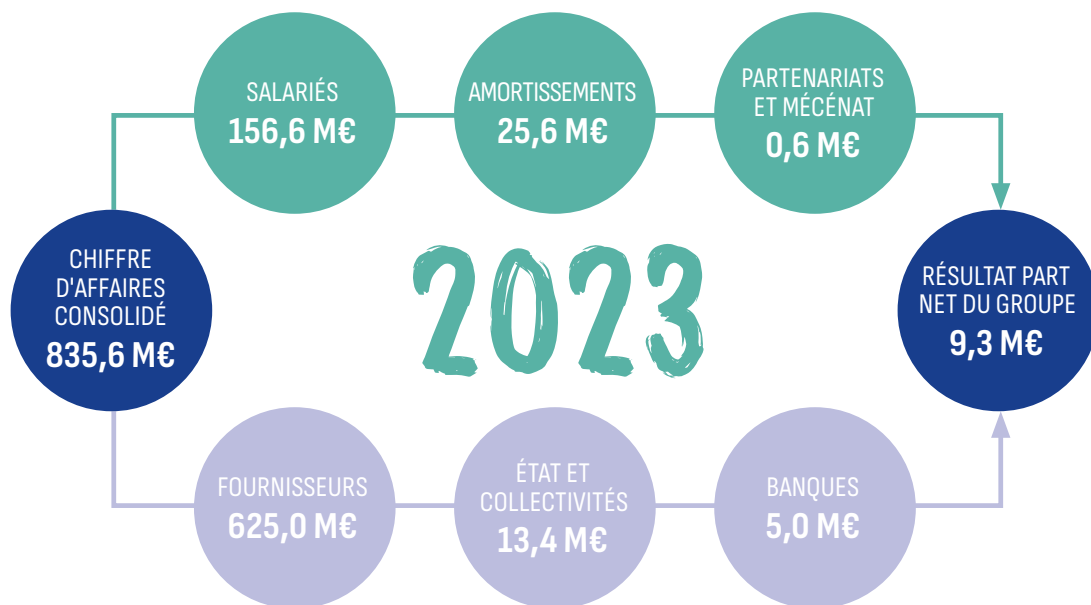
- la gestion administrative des personnels,
- la mise à disposition d'outils informatiques,
- l'organisation du travail,
- la gestion des carrières et de la mobilité.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec lesquelles il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès

d'associations. Le dialogue s'effectue au niveau du Groupe et de chaque entité à travers ses activités commerciales.

À l'écoute de ses clients et de leurs attentes, le Groupe et chacune de ses activités favorisent le dialogue et mettent en place des actions fortement orientées clients (service, satisfaction, qualité...).



> Fournisseurs

Conscient du risque d'atteinte aux droits sociaux et environnementaux que peuvent représenter ses différents partenariats, le Groupe favorise des relations commerciales pérennes et de confiance avec l'ensemble de ses partenaires et œuvre pour des pratiques environnementales, sociales et éthiques responsables tout au long de sa chaîne de valeur en déployant une démarche d'achats responsables. À cet effet, le Groupe a élaboré un questionnaire à destination des fournisseurs.

Suite à la validation de ces objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2023, HERIGE met progressivement en œuvre des exigences climat auprès de ses fournisseurs et les encourage notamment dans l'adoption d'une trajectoire de décarbonation.

Depuis 2022, ATLANTEM réunit ses fournisseurs lors d'une convention annuelle. Cet événement est l'occasion de partager ses enjeux environnementaux et industriels et de bâtir des relations durables et équilibrées avec ses partenaires.

Par ailleurs, le Groupe HERIGE a répondu pour la première fois, en 2023, au questionnaire EcoVadis et a reçu la médaille d'argent, se plaçant ainsi dans le top 25 des entreprises évaluées. Au total, 21 critères ont été analysés dans quatre domaines clés : environnement, social et droits humains, éthique et achats responsables.

En tant que fournisseurs, les activités du Groupe sont régulièrement sollicitées pour répondre à des questionnaires tels que Viaco afin de rendre compte des engagements RSE auprès de leurs différents partenaires.

> Le marché, la presse et la société civile

Le Groupe informe régulièrement le marché et la presse à travers ses communications. L'entreprise a ainsi communiqué ses chiffres d'affaires et résultats selon le calendrier suivant en 2023 :

- 07/02/2023 : Chiffre d'affaires du 4^{ème} trimestre 2022,
- 28/03/2023 : Résultats annuels 2022,
- 09/05/2023 : Chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2023,
- 25/07/2023 : Chiffre d'affaires du 2^{ème} trimestre 2023,
- 26/09/2023 : Résultats semestriels 2023,
- 07/11/2023 : Chiffre d'affaires du 3^{ème} trimestre 2023.

Au cours de l'année, le Président du Directoire a également présenté ses axes stratégiques à travers une conférence de presse en septembre 2023 et la publication d'un communiqué de presse.

L'ensemble des informations publiques est relayé par le Groupe sur son site Internet et ses réseaux sociaux sur Facebook et LinkedIn.

> Clients

HERIGE déploie, à travers ses activités, un certain nombre d'initiatives pour développer et maintenir des relations de proximité avec ses clients.

Afin de piloter au mieux leurs relations, VM Matériaux et ATLANTEM s'appuient sur la mesure de leur Net Promoting Score afin d'évaluer la satisfaction de leurs clients.

EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif avec ses parties prenantes. Ce dispositif vise à favoriser les rencontres pour faire émerger des idées, expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes, construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Outre les journées prescriptions organisées par ATLANTEM, l'enseigne a développé une infographie « ATLANTEM est dans la courSE » afin de rendre compte de ses actions menées sur le plan social, environnemental et sociétal auprès de ses clients et partenaires.

En 2023, EDYCEM et ATLANTEM ont participé au salon ARTIBAT à Rennes pour présenter leurs nouveautés produits et échanger avec leurs clients et fournisseurs.

Le Groupe et ses activités sont également présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions.

> Collaborateurs

Promotion de la RSE

L'engagement et la mobilisation du Groupe et de ses collaborateurs se sont confirmés en 2023 à l'image des différentes actions menées :

- enquête interne annuelle sur les enjeux RSE,
- intégration de critères RSE dans les accords d'intéressement,
- information du collectif Graines d'impact à travers une newsletter bimensuelle visant à faire connaître les initiatives menées au sein des différents métiers, informer des actualités RSE du Groupe, mieux comprendre les enjeux du développement durable...,
- diffusion d'une newsletter « Campus digital » pour partager des informations sociales, en format bimensuel,

- organisation de temps forts à travers des événements, tels que la participation au défi Mobilité, la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), Octobre Rose, Movember...,
- sensibilisation des équipes à travers le déploiement progressif de la Fresque du climat avec plus de 312 personnes formées en 2022 et 190 en 2023 dans l'objectif d'atteindre les 100 % de collaborateurs formés. Pour cela, certains collaborateurs ont reçu la formation de « fresqueurs » afin d'animer et d'accompagner la Fresque du climat au sein des différentes activités.

> Communauté financière

Le Groupe entretient des relations de proximité avec ses partenaires bancaires et la communauté financière. À ce titre, il organise tout au long de l'année des rencontres afin de partager son actualité et donner des clés d'information concernant ses perspectives et orientations.

Dans le cadre de sa politique d'emprunts bancaires, le Groupe a souhaité mettre en œuvre depuis 2021 des prêts à impact avec des taux indexés sur des critères Environnement, Social et Gouvernance (ESG). À ce titre, HERIGE s'est plus particulièrement engagé sur son ambition de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, sur la féminisation de ses métiers et en matière de sécurité des personnes.

Par ailleurs, le Groupe participe, depuis sa création, à la campagne d'évaluation annuelle ESG Gaïa Rating. Cette agence de notation est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et de décision d'investissement. Ce référentiel se distingue par la pertinence du benchmark offert et constitue un point de référence exigeant qui encourage le Groupe et ses activités à rester mobilisés afin d'y figurer tous les ans. En 2023, HERIGE a obtenu la note de 70/100, en constante progression.

> Organisations civiles et professionnelles

Les écoles

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. S'engager aux côtés de la recherche et du développement contribue à la performance de son offre avec notamment la participation à la Chaire de recherche, en collaboration avec l'École Centrale de Nantes sur des bétons durables. Ses équipes, en faisant appel à toutes les compétences en interne comme en externe, se mobilisent au quotidien afin de favoriser l'émergence de nouveaux produits et services, mais également de nouvelles méthodes de travail plus agiles et efficaces permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

Les réseaux et organisations professionnelles

Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et organisations professionnelles. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs. Cette participation à des échanges, à des tables rondes sectorielles ou généralistes, constitue une source d'informations et de partage de bonnes pratiques. Le Groupe s'implique également dans des commissions RSE et d'économie circulaire organisées au sein de ses syndicats professionnels et associations locales (RUPTUR, DRO, MEDEF...) et nationales (Institut National de l'Économie Circulaire). Le Groupe, au travers de ses activités, est également présent au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE) et de la Fédération Française du Bâtiment

(FFB) et a également noué des partenariats avec la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) afin d'accompagner la montée en compétence des entreprises artisanales du bâtiment sur les problématiques RSE. L'ambition est de développer les connaissances des produits proposés par le Groupe afin de contribuer à la transition énergétique des bâtiments, à la diminution de l'impact carbone et à l'économie circulaire.



En 2023, HERIGE s'est engagé dans la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Ouest aux côtés d'autres entreprises de Bretagne et des Pays de la Loire en faveur de la transition écologique. À travers un parcours « apprenant-agissant » de 8 jours

répartis sur 10 mois, ce programme visait à mieux comprendre les mécanismes du climat et de la biodiversité afin de mettre en place des façons de travailler compatibles avec le vivant et les limites planétaires.



3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

Le Groupe cultive un esprit propre à développer les relations au niveau local et à bâtir des partenariats solides et de long terme. Il s'inscrit dans une démarche de proximité avec le tissu régional et associatif par des actions et engagements pour des projets socialement responsables et porteurs d'avenir.

À ce titre, le Groupe a défini ses lignes directrices et les thématiques clés de ses actions de mécénat et de partenariat. Celles-ci portent notamment sur :

- le territoire (participation à l'économie territoriale, participation à la création de valeur locale, sport, culture),
- le progrès social (éducation, formation, enfance, santé et sécurité, diversité),
- l'environnement (initiatives environnementales, développement durable et RSE, biodiversité, initiatives de contribution climatique),
- l'innovation et le digital (progrès techniques et sociétaux, transformation numérique),
- l'image de marque.

> Partenariat & mécénat



Engagés pour réduire l'empreinte carbone du groupe et soutenir la préservation des forêts



Depuis 2021, HERIGE a noué un partenariat de trois ans avec le Fonds Mondial pour la nature WWF. La collaboration porte

d'une part sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une trajectoire climat visant à réduire l'empreinte carbone de ses activités en s'alignant sur les objectifs de l'Accord de Paris. D'autre part, le Groupe soutient un projet « Cœur Forestier de la France » visant à la préservation de la biodiversité dans les forêts de la région Centre-Val de Loire. En complément, ce partenariat permet de développer des actions conjointes de sensibilisation interne pour encourager le passage à l'action sur les engagements responsables du Groupe.

En 2022, le Groupe a finalisé ses travaux autour de la trajectoire climat et a déposé son dossier. Audité en mars 2023, le Groupe a vu la Science Based Targets initiative valider en septembre 2023 ses objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) à court terme, conformément à leur standard 1,5 °C et à

l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement de la planète. Cette approbation souligne la prépondérance de la RSE et des enjeux de transition environnementale au sein de la stratégie de développement du Groupe. Soutenu dans sa démarche par le Fonds mondial pour la Nature WWF, HERIGE est ainsi devenu en septembre la première ETI de son secteur en France, pour la catégorie « Matériaux de Construction », à recevoir cette validation.

Ainsi, d'ici 2030, HERIGE s'engage à réduire de 42 %, par rapport à 2020, ses émissions absolues de GES directement liées à sa consommation d'énergie (scopes 1 et 2). Il mettra en place des mesures permettant de couvrir 67 % des émissions indirectes provenant de sa chaîne de valeur (scope 3), en incitant ses fournisseurs de biens et de services à mesurer leurs propres émissions et à adopter des objectifs pour les réduire.

Dans le cadre du soutien au projet terrain de Paiement pour Services Écosystémiques (PSE) « Cœur de France » situé dans la Brenne près de Châteauroux (36), l'équipe RSE a découvert, en avril 2023, le projet sur site, en compagnie des équipes du WWF.



En novembre 2023, le Groupe a accueilli des membres de WWF afin de leur présenter ses métiers du Béton et du Négoce à travers la visite d'une centrale à béton, de la plateforme logistique et de son transstockeur. À cette occasion, WWF a partagé avec ses collaborateurs ses engagements sur l'importance des services rendus par la nature et des leviers d'action en faveur de la biodiversité.

Depuis 2022, HERIGE s'est engagé dans plusieurs dispositifs visant à accompagner son territoire.



Depuis six ans, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. Cette pépinière de start-up, dont HERIGE est partenaire ambassadeur et membre du comité de sélection, vise à accompagner de jeunes entreprises innovantes en phase d'accélération. Ce partenariat a permis, ces dernières années, de faire naître des réussites concrètes comme le développement de nouveaux produits et services en étroite collaboration avec les start-up, telles qu'EDY'GAME. C'est également un lieu d'échanges dédié à l'innovation où se sont tenus de nombreux comités, clubs DG et formations.



Le Groupe HERIGE est devenu mécène ambassadeur auprès d'Ohé la Terre. Fonds de dotation initié par la coopérative vendéenne CAVAC, Ohé la Terre a la volonté de développer, par des initiatives concrètes et bénéfiques, telles que la promotion des couverts végétaux, l'accompagnement dans la plantation d'arbres, de haies, etc., la biodiversité dans les territoires ruraux en collaboration avec les agriculteurs ou autres acteurs clés. Par cette collaboration, le Groupe souhaite s'impliquer dans des actions en faveur de la biodiversité, de l'agroforesterie et de l'environnement dans les agrosystèmes.



Le Groupe est également mécène de la Fondation Nantes Université. Cette dernière contribue au développement de l'université, de ses pôles, composantes et laboratoires. Le Groupe s'inscrit dans un partenariat pluriannuel visant à soutenir des projets en faveur d'un territoire apprenant, la valorisation de son littoral et des enjeux liés à l'Océan, en apportant sa contribution :

- à la Chaire Maritime qui mène une réflexion sur les modalités d'appropriation de l'espace maritime autour d'une équipe de recherche dédiée. La Chaire Maritime se positionne comme un accélérateur de recherches scientifiques interdisciplinaires : droit, géographie, économie, sociologie, statistiques...,
- au projet ODySéYeu : programme innovant de recherches et de science participative visant à comprendre les mouvements de sable autour de l'île d'Yeu, à mesurer leur impact sur l'érosion côtière et à permettre des usages et une gestion plus durables du littoral de l'île,
- au campus solidaire permettant aux étudiants de poursuivre leurs études dans les meilleures conditions.



FONDATION
LE CORBUSIER

HERIGE soutient la Fondation Le Corbusier qui mène des projets de conservation et de valorisation de l'œuvre de Le Corbusier. Durant trois ans, le Groupe souhaite soutenir la Fondation dans ses actions et missions, notamment sur un projet de réalisation d'une base de données des collections et des archives, pour l'organisation d'un colloque et la publication des actes du colloque « Les rencontres de la Fondation Le Corbusier ».

> Associations et engagements territoriaux

HERIGE s'engage également depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire.



C'est le cas notamment avec l'association Martial CAILLAUD (association loi 1901), née sous l'impulsion de collaborateurs et clients du Groupe, qui initie depuis plus de 25 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent depuis 1997 à travers le monde pour mener de nombreux projets (construction ou agrandissement d'écoles, d'orphelinats ou de foyers de jeunes filles, etc.) en Afrique, Asie ou encore en Amérique du Sud.



HERIGE s'est engagé auprès de l'association 60 000 rebonds en 2022 pour une durée de trois ans. L'association, reconnue d'intérêt général à caractère social, a pour objectif d'accompagner les entrepreneurs ayant connu et vécu un échec professionnel à se reconstruire et à rebondir vers un nouveau projet. En devenant mécène, le Groupe soutient l'action de l'association qui vise à changer le regard de la société sur l'échec.

Parallèlement à ces actions, le Groupe participe à de multiples dispositifs d'associations de compétences :

- DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest) fédère des dirigeants engagés et actifs qui partagent les mêmes objectifs : mettre la RSE au cœur de la stratégie des entreprises et faire rayonner sur le territoire les convictions par des actions concrètes,
- RUPTUR est une association vendéenne inspirée de l'économie bleue, regroupant plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises de l'ouest de la France. Ce mouvement vise à réinventer la façon d'entreprendre, de se développer ou de se diversifier, en créant de la croissance responsable, durable et écologique,
- Comité 21 est une association française pour le développement durable. Le Groupe a rejoint depuis 2022 le Comité 21 Grand Ouest qui l'accompagne dans la formation de ses équipes aux enjeux RSE.

Au total, le Groupe a consacré 627,1 K€ aux dons et partenariats en 2023, contre 438,6 K€ en 2022.



ATLANTEM

Reporting Menuiserie



Présent à l'échelle nationale, ATLANTEM conçoit, fabrique et commercialise auprès des professionnels une offre complète multimatériaux de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails.

Acteur industriel de premier plan de la fabrication sur mesure de menuiseries et fermetures extérieures pour le bâtiment, l'entreprise dispose d'un ensemble de 14 sites de production spécialisés en France, dotés d'équipements industriels performants.

L'entreprise s'appuie sur ses 1 081 collaborateurs pour offrir des produits de qualité au savoir-faire artisanal unique.

ATLANTEM compte sur ses deux réseaux d'installateurs en France à destination des particuliers :

- SOLABAIE regroupe plus de 145 adhérents sur toute la France. Le réseau réunit des professionnels spécialistes dans la pose de menuiseries et fermetures : menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails,
- CHARUEL distribue des portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir (56). Avec plus de 40 ans d'expérience, il est le premier réseau de spécialistes du portail en France. Le réseau regroupe plus de 45 adhérents spécialistes des portails, clôtures et claustras. Ses experts accompagnent leurs clients tout au long de leurs projets et les conseillent en fonction de leurs besoins et de leur budget.

Filiale d'ATLANTEM spécialisée dans la construction bois, INCOBOIS conçoit ossatures, charpentes, poutres... afin de répondre aux chantiers du Grand Ouest

de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise garantit savoir-faire et qualité de fabrication.

Fin novembre 2022, ATLANTEM a fait l'acquisition de l'entreprise PORALU Groupe. Bénéficiant d'un savoir-faire historique depuis plus de 30 ans, PORALU Groupe dispose d'une offre sur mesure de fenêtres, volets roulants, portes et portails en aluminium, PVC et bois, pour les marchés de la construction neuve.

En février 2023, ATLANTEM a fait l'acquisition de la société COFERMING, premier industriel vendéen spécialisé dans la fabrication de coffres en bois sur mesure avec des matériaux certifiés PEFC, à hautes performances acoustiques et thermiques. Cette intégration, qui enrichit l'offre multiproduits d'ATLANTEM, répond à la demande croissante sur ce matériau soutenu par la RE 2020 et à l'intérêt croissant pour la performance énergétique des bâtiments. Elle apporte également une solution complémentaire en termes de protection solaire.



1 081

Effectifs inscrits au 31/12/2023
(hors PORALU Groupe)



248

Femmes
(soit 22,9 %)



833

Hommes
(soit 77,1 %)



95,9 %

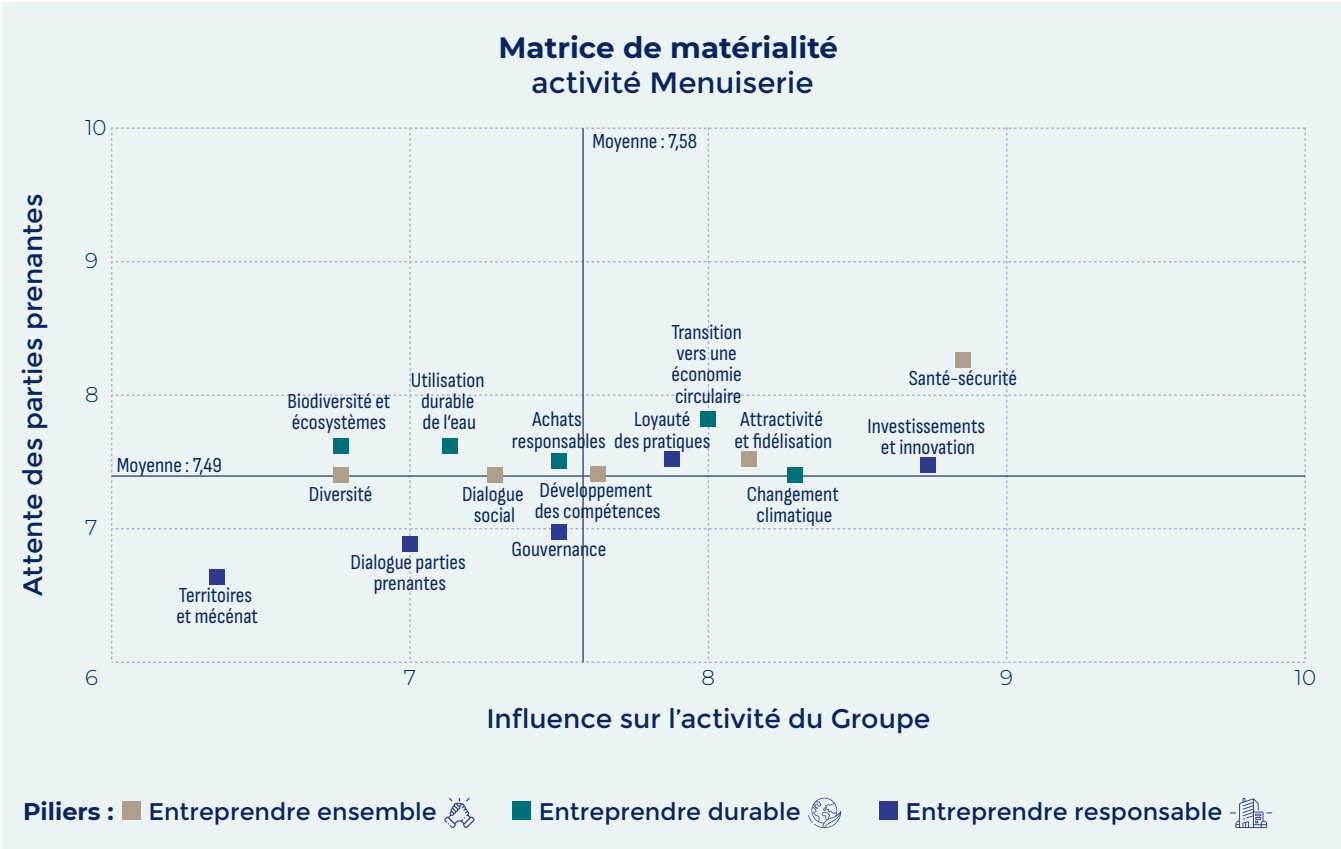
de collaborateurs
en CDI

> Les enjeux et priorités RSE d'ATLANTEM

Le Groupe HERIGE réalise chaque année une analyse de ses enjeux prioritaires en termes de développement durable, détectés et hiérarchisés grâce à l'exercice de matrice de matérialité.

Cette démarche permet de révéler les sujets émergents afin de réévaluer leur importance de manière régulière et de mesurer les progrès du Groupe, reflétant ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

En 2023, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 475 participants et un taux de participation interne de 41,4 %, l'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'ATLANTEM : la santé et la sécurité, la transition vers une économie circulaire.





1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE

1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique santé et sécurité en action

Afin d'intégrer pleinement les ambitions et objectifs en matière de santé et sécurité dans sa stratégie, ATLANTEM a instauré une nouvelle politique sécurité « Sécurité'M ». Déployée depuis 2022 au moyen de diagnostics d'évaluation, cette politique vise à ancrer la notion de sécurité au plus profond de la culture d'ATLANTEM, en agissant tout particulièrement sur les comportements.

SECURIT'

Porté par l'ensemble de la Direction, le projet « Sécurité'M » est structuré autour de trois basiques pour un engagement concret et une obligation de résultat :

- être acteur de sa sécurité et de celle des autres,
- protéger sa vie et celle des autres,
- se préserver des blessures graves et irréversibles.

Des sessions de formation ont été mises en œuvre afin de faciliter la prise en main de cette démarche. Les membres du Comité de Direction ont été formés au module « Les 10 Clés Sécurité du Manager », l'ensemble des managers et les opérateurs des sites audités ont bénéficié de la formation 3E (Exigence, Exemplarité, Engagement) et de la méthode de l'arbre des causes durant le premier trimestre 2023. Les managers bénéficient également d'un accompagnement sur mesure dans le but de développer leurs compétences en matière de communication de la sécurité.

Afin de simplifier la mise en place de la démarche, ATLANTEM propose à tous les sites de production des interventions individualisées. Certains sites, en fonction de leur maturité, ont participé à des modules de formation en lien avec la culture sécurité, le dialogue sécurité, le quart d'heure sécurité. Deux d'entre eux ont suivi l'intégralité du parcours en 2023 et le déploiement va s'accélérer en 2024.

Dans le cadre de ses nouvelles acquisitions, ATLANTEM a déployé ses standards en matière de prévention sécurité. Ainsi, l'entreprise a intégré PORALU Groupe dans cette démarche à travers le diagnostic de sa culture sécurité.

En parallèle, ATLANTEM participe à la communauté « Vigilance Attitude » proposée par le cabinet Prévence. Ce module de formation, suivi par l'intégralité des collaborateurs, met l'accent sur la gestion des risques et sur la notion de vigilance partagée, c'est-à-dire « oser faire une remarque à une personne qui se met en danger ». Cette communauté réunissant des entreprises de différents secteurs d'activité se rassemble régulièrement afin d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de sécurité.

En 2024, ATLANTEM va poursuivre sa participation au sein de ce réseau et présentera l'évolution de son plan d'action en partageant ses résultats et leurs impacts sur l'entreprise.

> Organisation et communication

Le pilotage et le déploiement de la politique santé et sécurité d'ATLANTEM sont réalisés par la responsable prévention sécurité, rattachée à la Direction des ressources humaines. Cette responsable prévention sécurité s'appuie sur un

réseau de correspondants au sein des différents sites de production et organise régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail :

- des consignes de sécurité formalisées et affichées,
- des flashes sécurité (supports qui permettent de communiquer à la suite d'un accident du travail ou sur des actions de sensibilisation identifiées),
- des « stops sécurité » (arrêt de la production pour échanger sur les accidents du travail, les situations à risques, rappeler les consignes de sécurité),
- des campagnes d'affichage,
- des comités de pilotage sécurité organisés une fois par trimestre par les directeurs de site,
- une Commission trimestrielle de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) émanant du CSE, rassemblant la Direction, la médecine du travail, l'inspection du travail, la CARSAT et les élus,
- des réunions quotidiennes Agilité Clients Engagement (ACE),
- intégration d'un nouveau rituel sur les sites de production : le quart d'heure sécurité sous forme d'atelier, assuré une fois par mois par l'encadrement sur des sujets clés ou d'actualité liés à la sécurité,
- mise en place des dialogues sécurité : étude approfondie sur le comportement d'une personne à son poste et propositions d'amélioration des conditions de travail.

La Direction a mis l'accent sur les risques routiers - identifiés comme des risques majeurs pour l'entreprise - à travers l'analyse approfondie de toutes les contraventions. En complément des outils déjà existants : formations à la conduite, communications sur les risques routiers, campagnes de sensibilisation sur l'utilisation du téléphone, renforcement de la signalétique notamment sur les espaces de covoiturage, sensibilisation à l'accès au péage libre, la Direction a élaboré un plan d'action qui a été validé fin 2023.

> Mesure de la performance

La santé et la sécurité au travail, ainsi que les indicateurs de suivi qui y sont rattachés, font l'objet d'une revue mensuelle par l'équipe prévention et par le Comité de Direction.

ATLANTEM a mis en place depuis 2022 une procédure permettant d'alerter, en fonction du niveau de gravité de l'accident, différentes personnes de l'encadrement (responsables de sites, Comités de Direction ATLANTEM et Groupe). Ce dispositif vient compléter les remontées automatiques des accidents du travail via l'outil ACCILINE +. Opérationnel depuis avril 2023, ce nouveau logiciel, mis en œuvre par le Groupe HERIGE, intègre plusieurs modules sécurité et facilite la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage de l'absentéisme, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (DU), la veille réglementaire, etc.

Par ailleurs, les objectifs individuels des responsables de site, des managers et des équipes prévention sont basés sur l'amélioration du taux de fréquence et du taux de gravité. La sécurité est également l'un des critères de la prime d'intéressement.

> Accidents du travail

Pour ATLANTEM, la priorité en matière de santé et de sécurité est d’assurer une réduction de la fréquence des accidents du travail en nombre et en gravité.

À ce titre, la totalité des accidents du travail bénins (avec et sans arrêt) est analysée par l’équipe prévention. Certains sites analysent également les situations dangereuses et les presque accidents et sont responsables de l’évaluation de la gravité de l’accident. Si le taux de gravité d’un accident est élevé, une analyse est imposée.

L’équipe prévention s’appuie sur la pyramide de Bird* afin de faire de la prévention auprès des salariés et d’éviter les accidents graves. Un important travail de sensibilisation a été mené auprès des responsables de site et des managers, qui maîtrisent désormais son fonctionnement.

* Selon le principe de la pyramide de Bird, la probabilité qu’un accident grave survienne augmente avec le nombre de presque accidents et d’incidents. Par conséquent, si l’entreprise réussit à réduire le nombre d’incidents au bas de la pyramide, le nombre d’accidents sera nécessairement réduit d’autant.

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	17,19	18,45
Nombre d’accidents du travail avec arrêt	33	32
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,41	0,82
Nombre de jours calendaires d’arrêt pour accident du travail	2 701	1 422

Compte tenu de l’intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

(1) Taux de fréquence =

nombre d’accidents du travail avec arrêt

nombre d’heures travaillées sur l’année de référence

× 1 000 000

(2) Taux de gravité =

nombre de jours d’arrêt pour accident de travail

nombre d’heures travaillées sur l’année de référence

× 1 000

> La formation en levier d’amélioration de la sécurité

La formation est l’un des leviers majeurs mis en place par ATLANTEM pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de santé et de sécurité. À ce titre, différentes formations ont été organisées en 2023 :

- animation sécurité par le « Fast Truck : À vous la santé » du Fonds d’Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) : sur le site d’Hillion et de Pontivy,
- animation addictions par le Fonds d’Action Sociale du Travail Temporaire,



- formation sur les gestes qui sauvent à Pontivy,
- formation à la conduite responsable et aux risques routiers (Centaure) pour les personnes considérées à risques en 2023,
- atelier respiration et gestion du stress,
- réveil musculaire pour les fonctions supports et les équipes de production sur plusieurs sites,
- formation défibrillateur dans le cadre de la journée sécurité sur le site de Vitrolles,
- formation sur le travail en hauteur pour les poseurs de CIOB MOISAN.

> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

Afin d’être au plus près des besoins des métiers, ATLANTEM tient compte des retours de ses collaborateurs en matière d’Équipement de Protection Individuelle. De plus, une gamme de chaussures adaptées aux femmes est venue compléter le catalogue d’EPI disponibles.

Des aménagements pour améliorer la sécurité et les conditions de travail

À l’écoute des remontées terrain, ATLANTEM prend en compte les problématiques d’ergonomie et de conditions de travail que peuvent connaître les collaborateurs. À ce titre, des actions en faveur de la santé et de la sécurité ont été mises en place ou reconduites en 2023 sur les sites de production :

- investissement dans de nouvelles machines automatiques (cadreuse, CU dormant, ébavureuse) à Saint-Sauveur-des-Landes, Hillion et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- acquisition de nouveaux chariots latéraux électriques sur le site de CIOB MOISAN,
- mise en place de contenants coulissants à Hillion pour réduire la pénibilité et améliorer la sécurité des opérateurs,
- changement d’éclairage au bénéfice de LED,
- aménagement de la salle de pause à Carentoir,
- acquisition de bureaux assis/debout en fonction des préconisations,
- achat d’équipements ergonomiques numériques,
- réaménagement des postes de travail en fonction des préconisations médicales.

ATLANTEM déploie également des activités favorisant le bien-être au travail de ses salariés. Ainsi, en 2023, plusieurs animations ont été organisées :

- atelier de respiration à Pontivy,
- réveil musculaire à Pontivy, Hillion, Languidic et Saint-Sauveur-des-Landes,
- concours de pétanque et de fléchettes durant les moments de pause.



> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents du travail rapportés au nombre de jours travaillés.

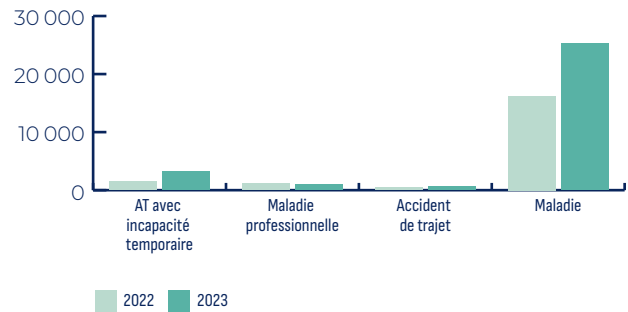
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2023	2022
Taux d'absentéisme	6,70 %	5,28 %

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 1\,000\,000$$

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Menuiserie



Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, ATLANTEM réalise une analyse mensuelle des arrêts « longues maladies », identifie les raisons des absences et définit un plan d'action, en accord avec la médecine du travail.

Si le retour est possible, ATLANTEM sollicite la médecine du travail afin d'évaluer les conditions de reprise du poste (mise en place d'aménagement particulier, d'équipements spécifiques...).

Une prime trimestrielle d'assiduité à l'individu est mise en place depuis 2022. Toute absence non assimilée à du travail effectif génère la perte de ce bonus.

1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ATLANTEM cherche à favoriser l'engagement de ses collaborateurs, ainsi qu'à attirer et à fidéliser de nouveaux talents, de manière à préparer l'adéquation des ressources humaines et des compétences avec ses besoins futurs.

À ce titre, le coût pédagogique, engagé pour 2023, s'est inscrit en progression de 23,8 % vs N-1, à hauteur de 429 K€. Il a permis la mise en œuvre de 13 692 heures de formation soit une hausse de 36,5 % par rapport à 2022. 2 437 heures portaient sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire⁽¹⁾ de 17,8 %).

Il a porté principalement sur les enjeux d'éthique et de conformité, mais aussi sur la gestion et le développement des compétences de ses collaborateurs en matière d'animation de la performance, de transformation et de leadership, ou encore sur la transition écologique et climatique.

677 collaborateurs ont été formés, soit 61,1 % de l'effectif⁽²⁾ (12,4 heures de formation par collaborateur en moyenne⁽³⁾). Ces formations ont concerné 75,3 % d'hommes et 24,7 % de femmes dans l'entreprise.

	APPRENTIS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	1,6 %	54,8 %	27,1 %	16,5 %
2022	1,9 %	44,4 %	30,1 %	24,9 %

$$\text{(1) Taux de formation réglementaire} = \frac{\text{Heures réglementaires (nombre d'heures de formation réglementaire obligatoire suivies sur la période considérée)}}{\text{Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)}}$$

(2) Taux de l'effectif formé =

Effectif formé (nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation sur la période considérée)

Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

(3) Heures par collaborateur =

Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)

Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

Des formations transversales pour tous

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe et l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la Santé et la Sécurité au Travail (SST), la cybersécurité, la diversité, l'écoconduite, les risques routiers...

Une offre de formation à l'échelle des sites

- formation langue des signes à Vitrolles,
- journée « Entreprendre pour apprendre » à Noyal-Pontivy,
- poursuite des formations Lean Durable (procédé de fonctionnement pour optimiser le parcours et les tâches dans un atelier, également applicable pour les fonctions supports dans les bureaux afin d'adopter une organisation fluide),
- formation sur DIGIT'AM, produits de la menuiserie, produits d'image, animer un réseau pour la force de vente.

Des formations ciblées pour développer les talents

En complément du plan de formation déployé par ATLANTEM, HERIGE a lancé en 2022 HERIGE Académie, un programme de formation en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe. En 2023, trois collaborateurs d'ATLANTEM ont suivi le parcours de formation « Leaders » et sept le parcours « Sprint Managers ». D'autres sessions, relatives à la finance, au recrutement et au management de la diversité ou encore à la RSE ont également été proposées aux membres de l'encadrement d'ATLANTEM.

Ce dispositif de formation a été enrichi par Campus digital. Cette plateforme d'autoformation en ligne à disposition de tous les collaborateurs comporte plus de 40 000 contenus gratuits. En fonction de leurs intérêts et attentes, les salariés peuvent parcourir des modules qui fournissent des informations sur les grands thèmes qui animent le Groupe ou encore des modules portant sur d'autres sujets très variés : management, construction, IA, bureautique...

> L'AFEST, un outil de promotion interne

La promotion interne est au cœur de la politique de ressources humaines d'ATLANTEM. L'un des leviers porte sur les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) menées en partenariat avec la branche interprofessionnelle VIA-INDUSTRIES.

Elles ont permis la mise au même niveau de compétences de 10 correspondantes de gestion.

En outre, ce dispositif a été dupliqué au sein de la société INCOBOIS pour un collaborateur promu en responsable de production.

> Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Afin de développer l'employabilité de ses collaborateurs tout en reconnaissant leur savoir-faire, ATLANTEM s'appuie depuis 2019 sur les Certificats de Qualification Professionnelle. deux nouveaux CQP ont été déployés en 2023 sur des thématiques différentes :

- CQP « Technicien Maintenance et Entretien des Installations » : 1 collaborateur,
- CQP « Assembleur Monteur de Menuiseries Extérieures » (AMME) : 8 collaborateurs.

> Assurer une écoute permanente pour développer des parcours de formation adaptés

ATLANTEM favorise les échanges et l'efficacité de chacun à travers des rencontres annuelles permettant une écoute du terrain. Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH a intégré de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens annuels en 2023 sur l'ensemble de son périmètre.



1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 081	1 004
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	1 037	940
CDD	27	41
ALTERNANCE	17	23
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	136	97
Répartition des départs		
Retraite	24	26
Rupture conventionnelle	20	10
Démission	72	42
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	-	-
Licenciement autre	17	17
Décès	3	2
Taux de roulement		
Nombre de départs CDI / Effectif moyen CDI ⁽²⁾	13,43 %	10,64 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	210	209
Nombre d'embauches en CDI	166	136
Dont embauches suite à CDD ou alternance	18	50
Taux d'embauche en CDI	79,65 %	65,07 %
Nombre d'embauches en CDD	37	61
Dont embauches suite à alternance	-	-
Taux d'embauche en CDD	17,62 %	29,19 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	7	12
Taux d'embauche en alternance	3,33 %	5,74 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	27,11 %	36,84 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	20,48 %	16,75 %

(1) Les départs au cours de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

(2) Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres ci-dessus sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

> Renforcer la marque employeur

ATLANTEM a révélé au mois de juin 2023, sa nouvelle marque employeur qui témoigne de sa volonté de mettre en lumière les parcours, les carrières et les montées en compétences de ses collaborateurs. L'objectif est de développer le sentiment d'appartenance et d'attirer de nouveaux talents à travers la signature « ATLANTEM J'M un peu, beaucoup, passionnément ! ».



Une campagne sur les valeurs de l'entreprise diffusée en fin d'année 2023 est venue compléter cette nouvelle identité RH : protéger, accueillir et apprendre.

Afin de renforcer sa nouvelle marque employeur, ATLANTEM s'appuie sur des portraits vidéos diffusés sur les réseaux sociaux et disponibles sur la page des offres d'emploi du site Internet de l'entreprise.

ATLANTEM a organisé des sessions de job dating comme à Pontivy et Ploërmel pour faire connaître ses métiers et recruter de nouveaux talents. Les sites de Noyal-Pontivy et d'Hillion ont également participé à la Semaine de l'Industrie, en novembre 2023, afin de faire découvrir leur savoir-faire à de jeunes étudiants.

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Dans le cadre de ses dernières acquisitions, ATLANTEM a tout mis en œuvre pour accueillir au mieux ses nouveaux collaborateurs (PORALU Groupe, MGT Menuiseries Bois, COFERMING).

En parallèle, des parcours d'intégration ont été établis pour certains profils, notamment pour les commerciaux.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords sociaux ont été signés en 2023 avec les représentants du personnel :

ATLANTEM INDUSTRIES

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- Négociations Annuelles Obligatoires (2023),
- accord périmètre CSE (2023-2027),
- accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (commission suivi GEPP à partir de septembre 2023).

INCOBOIS

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- consignation de jours (durée indéterminée),
- plan d'action sur l'égalité femmes-hommes (durée déterminée d'un an).

CIOB MOISAN

- avenant à l'accord d'intéressement (2023-2024),
- consignation de jours (durée indéterminée).

FINANCIÈRE BLAVET

- avenant à l'accord d'intéressement (2023).

Un groupe de travail sur l'emploi des séniors a été constitué au cours de l'année 2023 avec des élus de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail afin de co-construire un accord et d'envisager des mesures concrètes permettant aux séniors de travailler le plus longtemps possible.

> Plusieurs réunions du CSE

ATLANTEM compte cinq Comités Sociaux et Économiques (CSE), qui se réunissent une fois par mois : INCOBOIS, CIOB MOISAN, ATLANTEM INDUSTRIES, MGT Menuiseries Bois, PORALU Bois.

En 2023, les CSE ATLANTEM INDUSTRIES et INCOBOIS ont renouvelé leurs membres. Les nouveaux élus ont bénéficié d'une formation afin de prendre en main leur rôle de représentant de la parole des salariés.

En complément des réunions CSE, deux réunions extraordinaires ont eu lieu au cours de l'année.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

ATLANTEM consulte ses collaborateurs à travers une enquête annuelle, initiée par le Groupe HERIGE depuis 2021, afin de donner à chacun l'occasion de s'exprimer sur son engagement.

En 2023, ATLANTEM a mené son enquête de baromètre social auprès de l'ensemble de ses collaborateurs avec une participation à hauteur de 73 %.

Les résultats ont été partagés en équipe à travers un petit déjeuner de l'information. Chaque site a établi son plan d'action afin de répondre aux attentes exprimées et d'apporter des pistes d'amélioration.

1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Accueil des alternants

ATLANTEM a accueilli 7 nouveaux alternants en 2023, pour atteindre 17 contrats actifs sur 2023. Ils ont été accueillis au sein de différents services (production ou support) pour des missions portant sur le commerce, la qualité, le bureau d'études, les ressources humaines et la production.

> Accompagnement des séniors en fin de carrière

ATLANTEM accompagne ses collaborateurs en fin de carrière à travers des réunions d'information Retraite (comment monter son dossier, accéder au site Internet, comprendre son décompte...). À ce titre, quatre réunions se sont tenues sur les sites de Carentoir, Pontivy, Languidic et Hillion en 2023.

> Égalité professionnelle

Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères.

En 2023, ATLANTEM a obtenu un score de 89/100 à l'index Égalité femmes-hommes.

En 2023, PORALU Groupe a obtenu un score de 86/100 à l'index Égalité femmes-hommes.

	ATLANTEM	PORALU
Écarts de rémunération	39/40	36/40
Écarts d'augmentations individuelles	20/20	35/35
Écarts taux de promotion	15/15	N/A*
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé Maternité	15/15	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	0/10
Résultat	89/100	86/100

*PORALU Menuiseries comptant moins de 250 salariés n'est pas concerné par l'indicateur « Écart taux de promotions ».



Au mois de mai 2023, trois collaboratrices d'ATLANTEM ont participé à une journée « Entreprendre Pour Apprendre Bretagne » au sein du lycée du Blavet à Pontivy. Elles ont travaillé avec des lycéennes investies dans les métiers du bâtiment sur la thématique de la féminisation des métiers en tension.

ATLANTEM attache une attention particulière à féminiser un certain nombre de ses métiers. En 2023, ATLANTM a accueilli 26,7 % de femmes dans ses effectifs, 20 % de femmes cadres et deux au sein du Comité de Direction.

> Des référents harcèlement

Suite aux élections en avril 2023, trois nouveaux élus du personnel ont été nommés référents sur les sujets du harcèlement et des agissements sexistes. Ces ambassadeurs ont été formés sur cette thématique.

> Soutien au secteur protégé

ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté s'illustre à travers les contrats de prestation signés depuis plusieurs années avec des organismes spécialisés (ESAT, EA, réinsertion professionnelle), tels que :

- l'entretien des espaces verts sur les sites de Marseille, Boué, Carentoir et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- la découpe d'éléments (aluminium, volet roulant, étrésillons) à Cholet, Boué, Saint-Georges-de-Montaigu et Le Gua,
- le tri et le prémontage de pièces sur le site d'Hillion.

> Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité

Les membres du Comité de Direction et des managers d'ATLANTEM impliqués dans le recrutement ont bénéficié d'un nouveau programme de formation : Recruter et manager la diversité. Ce parcours s'est décomposé en trois étapes : un webinaire d'ouverture pour comprendre les enjeux et les modalités du programme, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ». L'enjeu était de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

> Engagement en faveur du handicap

ATLANTEM s'implique depuis plusieurs années dans des démarches d'insertion de personnes reconnues travailleurs handicapés. L'entreprise emploie une cinquantaine de collaborateurs en situation de handicap visible ou non, soit 5 % de l'effectif en 2023.

En 2023, ATLANTM a également signé un partenariat avec la Fédération Française Handisport section tennis de table, ainsi qu'avec trois athlètes pour les accompagner vers une victoire aux Jeux Paralympiques de Paris 2024.

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ATLANTM a accueilli trois personnes en situation de handicap pour

le DuoDay. Trois sites ont participé à l'opération : les usines de Pontivy, Hillion et PORALU Port. Chaque personne accueillie était en duo avec un salarié volontaire de l'entreprise pour découvrir le monde de la menuiserie. L'objectif était de permettre l'épanouissement professionnel de chacun en apprenant à mieux se connaître et se comprendre.

Par ailleurs, les offres d'emploi disponibles sont ouvertes à tous, y compris aux travailleurs en situation de handicap. À ce titre, l'information est systématiquement mentionnée dans les annonces diffusées sur le site Internet www.herige-recrute.fr.

**HOMME FEMME
HANDICAP VISIBLE
HANDICAP INVISIBLE
TOUS ENSEMBLE**

Sensibiliser, construire l'avenir



ATLANTEM
IMAGINER LES OUVERTURES DE DEMAIN



2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ATLANTEM est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux. Cette responsabilité concerne à la fois les opérations de l'activité et la conception des produits.

L'enjeu est, d'une part, de limiter l'impact environnemental d'ATLANTEM et, d'autre part, de proposer au marché des produits conçus de manière responsable, répondant aux enjeux des acteurs du bâtiment dont la réduction de leur empreinte carbone.

> Réduction de l'empreinte carbone

La stratégie d'ATLANTEM en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) s'articule autour des mesures principales suivantes :

- la réduction de la consommation d'énergie,
- l'optimisation du fret aval,
- la mise en place d'une politique d'achats responsables,
- la réduction des déchets,
- l'écoconception des produits.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	MENUISERIE	
	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	4 408,22	2 329,59
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	1 298,13	1 161,25
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	3 061,10	1 168,34
1.4 Émissions directes fugitives	48,99	-
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	411,38	367,85
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	411,38	367,85
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	7 784,97	-
3.1 Transport de marchandise amont	4 433,81	-
3.3 Déplacements domicile-travail	3 244,38	-
3.5 Déplacements professionnels	106,78	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	52 511,96	-
4.1 Achats de biens	43 962,68	-
4.2 Immobilisation de biens	4 045,69	-
4.3 Gestion des déchets	1 786,80	-
4.4 Actifs en leasing amont	1 211,88	-
4.5 Achats de services	1 504,91	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	4 539,18	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	4 539,18	-
TOTAL tous scopes	69 655,71	-
TOTAL scope 1	4 408,22	2 329,59
TOTAL scope 2	411,38	367,85
TOTAL scopes 1+2	4 819,60	2 697,44
TOTAL scope 3	64 836,11	-

Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.

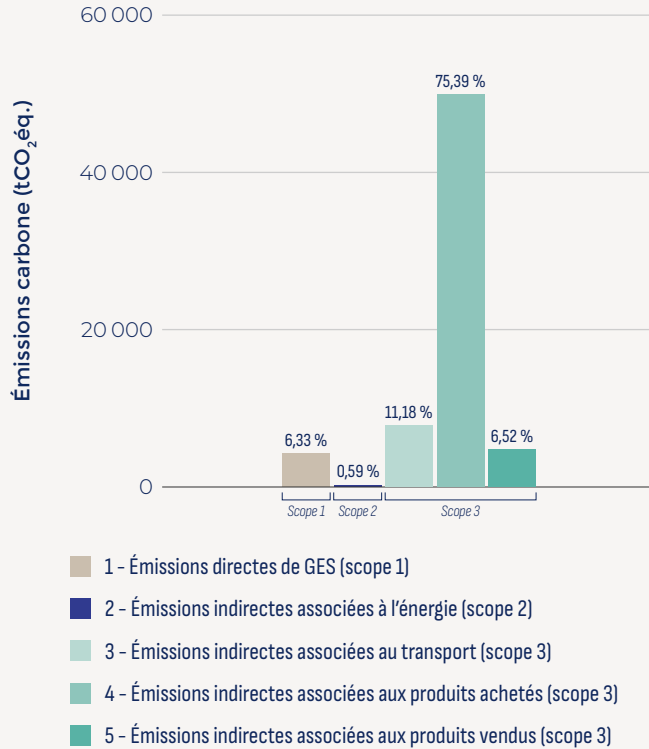
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.

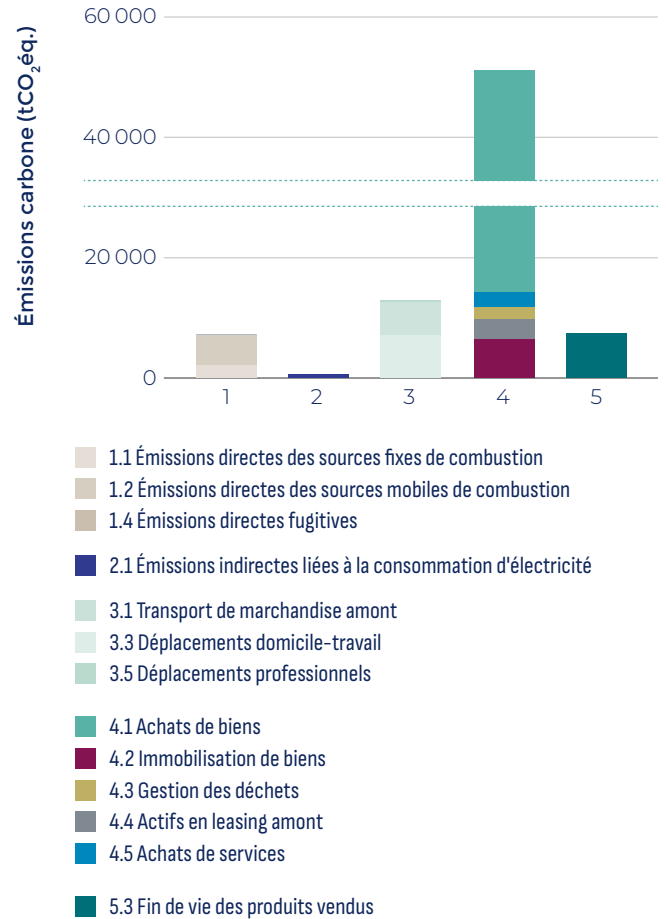
L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % au global sur l'ensemble du périmètre du Groupe HERIGE. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.



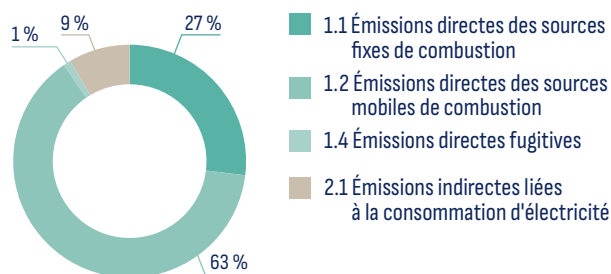
Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



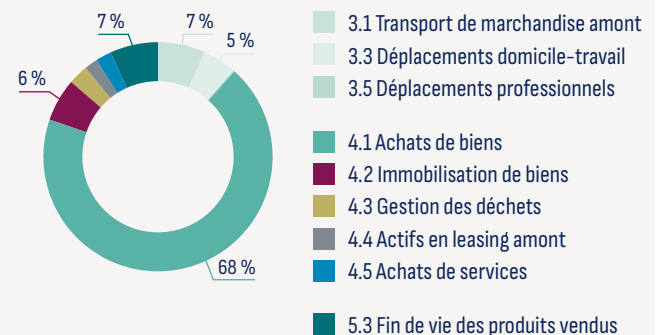
Répartition des émissions carbone par poste



Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂eq ; %)



Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂eq ; %)



> Empreinte carbone de nos produits

Aujourd’hui, les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l’impact environnemental des produits qu’ils achètent ou utilisent. En ce sens, ATLANTEM s’est engagé dans une démarche d’analyse du cycle de vie de ses produits. Ainsi, l’enseigne dispose de quatre Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) publiées sur la base INIES :

- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides PVC double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides bois double vitrage,
- fenêtres et portes-fenêtres AM-X hybrides aluminium double vitrage,
- coffre en bois de volet roulant et volet roulant aluminium Cofrastyl Green Fit.

Les autres produits d’ATLANTEM sont couverts par des FDES collectives auxquelles ATLANTEM est contributeur pour la collecte des données d’entrée, publiées par :

- l’Union des Fabricants de Menuiserie (UFME),
- l’organisation professionnelle représentative des concepteurs, fabricants et installateurs de menuiseries extérieures en profilés aluminium (SNFA),
- le groupement Actibaie,
- l’institut technologique FCBA.

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

Un audit énergétique a été réalisé en 2021 par EDF pour cinq sites de production d’ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Carentoir, Languidic, Hillion et Cholet) et pour sa filiale de transport. La plupart des actions d’amélioration préconisées sont en cours de déploiement.

ATLANTEM poursuit ainsi le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, dont certaines se sont concrétisées en 2023 :

- détection et réparation de fuites des réseaux d’air comprimé,
- réflexion en cours sur l’installation d’ombrières photovoltaïques sur les parkings,
- système de coupure sur les compresseurs les nuits et les week-ends sur les sites de PORALU Groupe,
- poursuite du relamping LED des usines.

Dans le cadre du Plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, le Groupe HERIGE a désigné deux ambassadeurs de la sobriété énergétique chez ATLANTEM. À ce titre, ces ambassadeurs ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux de la démarche, identifier les gisements d’économie d’énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l’énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

ATLANTEM renouvelle progressivement son parc de poids lourds afin de basculer la totalité en Euro VI pour réduire davantage les émissions de gaz polluants.

L’enseigne a poursuivi le déploiement des bornes de recharge sur ses différents sites industriels : 3 bornes doubles sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes et 3 bornes doubles sur le site de Pontivy. Pour les commerciaux bénéficiant de véhicules de fonction, ceux-ci sont remplacés progressivement par des véhicules hybrides ou électriques.

ATLANTEM a généralisé les transpalettes électriques embarqués dans les camions de livraison.

En réponse à la demande des salariés, les abris à vélos existants ont été mis aux normes afin de renforcer leur fermeture et leur sécurité. L’accord Mobilité vise à poursuivre le développement de ces abris pour équiper les sites qui en ont fait la demande et répondre aux besoins des collaborateurs.

Un engagement aux côtés de FRET21

En 2023, ATLANTEM a poursuivi son engagement dans le dispositif FRET21, qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre des opérations de fret internes et externes.

Dans cette perspective, la branche s’est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre grâce à la mise en place d’actions concrètes. Celles-ci se déclinent autour de trois grands axes :

- la réorganisation des flux logistiques avec notamment la mise en place d’un « Hub breton »,
- la mise en place de solutions alternatives au transport routier avec un report modal vers le ferroviaire,
- l’achat de transport responsable en intégrant son service transporteur interne TBM, ainsi que ses autres partenaires transport, dans le dispositif « Objectif CO₂ ».

Des actions d’amélioration du taux de chargement des camions ont également été menées : harmonisation des formats de palettes, amélioration des techniques de chargement, test d’un chariot de transport pour une prise latérale. Depuis 3 ans, le coefficient de remplissage des véhicules a été amélioré de l’ordre de 10 %.

L’ensemble des chauffeurs routiers de TBM, filiale transport d’ATLANTEM, est formé à l’écoconduite avec un recyclage de la formation tous les 2 ans. Suite à la mise en place de cette formation, la consommation moyenne en carburant de chaque conducteur fait l’objet d’une prime de performance semestrielle.

ATLANTEM invite ses transporteurs partenaires à s’engager dans le programme « Objectif CO₂ ».

Fin 2023, l’enseigne est arrivée au terme de ces trois années d’engagement. À l’issue, un bilan a été établi pour évaluer les efforts accomplis et envisager la continuation du programme :

	2020	2021	2022	2023	Objectif
	N	N+1	N+2	N+3	N+3
Émissions de GES	3 816 t CO ₂ e	3 824 t CO ₂ e	3 772 t CO ₂ e	3 687 t CO ₂ e	-
Émissions évitées	-	124 t CO ₂ e	521 t CO ₂ e	496 t CO ₂ e	427 t CO ₂ e
Émissions évitées (en %)	-	3,24 %	13,81 %	13,45 %	11 %
Intensité Carbone Transport	43,7 kgCO ₂ e/unité	39,9 kgCO ₂ e/unité	34,5 kgCO ₂ e/unité	35,4 kgCO ₂ e/unité	38,8 kgCO ₂ e/unité
Tonnes	87 257 tonnes	95 859 tonnes	109 474 tonnes	104 091 tonnes	
Tonnes-kilomètres	37 288 132 t-km	37 877 095 t-km	41 926 385 t-km	41 228 243 t-km	

L’objectif est de maintenir la dynamique actuelle et de renouveler le dispositif.



Des accords d'entreprise incitatifs

Afin d'offrir une solution de mobilité adaptée à l'ensemble de ses conducteurs et de contribuer aux engagements RSE du Groupe, ATLANTEM a fait évoluer sa « Car Policy » en 2023, favorisant des véhicules moins émetteurs.

En parallèle, ATLANTEM a travaillé fin 2023 sur un projet d'accord Mobilité visant à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes :

- accompagner l'utilisation des transports en commun,
- développer le recours au covoiturage,
- encourager l'utilisation du vélo,
- mettre en place un Forfait Mobilités Durables (FMD),
- favoriser l'intermodalité,
- poursuivre le développement de la mobilité électrique.

Un accord télétravail est en place depuis 2021 afin de réduire les déplacements professionnels et de limiter les trajets domicile-travail.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS » pour ses trois activités, dont ATLANTEM. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, le site de Pontivy a organisé une journée de présentation et un temps d'échanges avec des membres de l'application KAROS.

> La pédagogie comme outil d'atténuation

ATLANTEM s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux du développement durable. À ce titre, l'enseigne a poursuivi, en 2023, la formation Fresque du climat. Au cours de l'année, 136 personnes ont été formées. Deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » pour animer cet atelier auprès de leurs collègues.

Déployées depuis novembre 2022 sur l'ensemble des sites industriels, une campagne d'affichage de sensibilisation aux économies d'énergie et des fiches sur les écogestes ont été pérennisées en 2023. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à la disposition des collaborateurs.

1.2 ACHATS RESPONSABLES

ATLANTEM a participé au groupe de travail, mis en œuvre par le Groupe HERIGE sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique achats durables.

À l'issue de la démarche, l'activité a pu disposer d'un diagnostic basé sur l'ISO 20400, d'une cartographie dédiée et d'outils lui permettant d'assurer un suivi par matériau. En complément, un comité semestriel de suivi a été acté à compter de 2024 afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route achats responsables de l'activité, alignée sur les ambitions du Groupe.

En complément, des instructions de gouvernance des achats responsables ont pu être mises en place et ont donné lieu à la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 en présence du Conseil National des Achats et de la Médiation des Entreprises à Paris.

La Charte prévoit les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

1.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La réduction des impacts environnementaux d'ATLANTEM s'opère par la mise en place des principes de l'économie circulaire qu'il intègre dans le développement de ses produits. Cette réduction se décline à travers les leviers suivants :

- l'amélioration permanente de la performance environnementale de ses centres de Recherche et Développement (R&D) par une intégration des principes de l'écoconception,
- l'Analyse du Cycle de Vie des produits (ACV),
- la politique de réduction des déchets industriels.

> Principes d'écoconception et circularité

Réemploi

En 2023, 45 prestations de réemploi des palettes en bois ont été réalisées sur le site de Pontivy et de Saint-Sauveur des-Landes pour 7 423 palettes triées et 3 856 palettes réparées, soit 56 % de palettes à réparer et 44 % de palettes prêtes à repartir directement dans le système. Le dispositif a également été déployé sur le site d'Hillion, permettant de réemployer 51 palettes.

La reprise des palettes sur chantiers a été mise en place pour les clients SOLABAIE à travers la diffusion d'une procédure.

En place depuis mai 2022 sur le site de Noyal-Pontivy, le réemploi des chevalets de vitrage et des panneaux de porte a permis d'en réparer 208 en 2023.

Un test sur le développement de palettes à dossier métalliques, présentant une durée de vie largement supérieure à celles en bois, est en cours depuis 2022 sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes.

Matières recyclées et durables

Dans une volonté de transformation totale, ATLANTEM a développé, dès 2015, une gamme écoconçue et brevetée de fenêtres hybrides, AM-X, basée sur l'association intelligente des atouts spécifiques de chaque matériau (aluminium, PVC et bois) dont la combinaison permet de conjuguer les performances techniques et esthétiques.

Dans le cadre de la production des menuiseries bois de la gamme AM-X, ATLANTEM est attentif à l'approvisionnement de ces produits. À cet effet, les bois proviennent majoritairement du Grand Ouest : le bois de pin est issu des forêts en Pays de la Loire et Bretagne, la transformation du bois a lieu en Loire-Atlantique (44) et en Maine-et-Loire (49), puis l'assemblage des menuiseries se déroule en Ille-et-Vilaine (35).

ATLANTEM a également renforcé le taux de Matières Premières de Recyclage (MPR) dans ses produits :

- Gamme AM-X : 25 % du poids total des profilés PVC en MPR,
- Gamme PVC : 10 % du poids total des profilés PVC en MPR.

Recyclabilité

Depuis 2020, ATLANTEM est signataire de la charte FERVAM (Filière Engagée pour le Recyclage et la Valorisation des Menuiseries). Cette charte vise à promouvoir les bonnes pratiques nécessaires à la maîtrise de la qualité de collecte, de démantèlement et de traitement des menuiseries. Les engagements principaux de cette charte sont :

- prendre connaissance et diffuser les bonnes pratiques nécessaires au recyclage en boucle fermée (conditionnement des déchets, précautions de manutention et transport, tri) des menuiseries,
- améliorer la traçabilité des déchets en fin de vie et des matières recyclées issues de leur valorisation,
- privilégier les approvisionnements de produits intégrant des matières recyclées,
- contribuer à la collecte de données relatives aux menuiseries en fin de vie déposées.

MENREC

En décembre 2020, ATLANTEM s'est associé à FENÊTRÉA, RIOU GLASS et BOHELAY TRANSPORT pour créer MENREC, une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le Grand Ouest. L'objectif est d'apporter aux installateurs (artisans, menuisiers, réseaux de fenêtriers, etc.) une solution clé en main en matière de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie.



Lancée au printemps 2021, l'unité de collecte et de démantèlement a permis le recyclage de 1 600 tonnes, soit 40 000 menuiseries en fin de vie en 2023 (contre 650 tonnes, soit 16 000 fenêtres, en 2022).

Le développement s'est accéléré en 2023. En effet, MENREC a répondu à un appel d'offres de l'éco-organisme VALOBAT pour collecter et démanteler les menuiseries en fin de vie et a été retenu dans 11 départements dont le Grand Ouest, le Jura, et la Haute-Saône.

Par ailleurs, des études et tests ont été réalisés afin d'augmenter le taux du retour du calcin vers les floats verriers. Des investissements seront réalisés en 2024 pour atteindre cet objectif.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux	
	2023	2022	2023	2022
ATLANTEM	173,97	168,10	2 900,44	2 688,17
CHARPENTE	0,00	0,00	173,24	302,51
PORALU Groupe	0,00	ND	703,14	ND
TOTAL	173,97	168,10	3 776,82	2 990,68

Pour le calcul des indicateurs « déchets », le périmètre a été mis à jour, en 2023, en y intégrant les sites concernés et non concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). À ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

Dans une démarche de réduction des déchets générés par son activité, ATLANTEM a mené ou reconduit différentes actions en 2023 :

- suivi d'indicateurs de quantité de déchets par pièce produite,
- recyclage des bois traités sur le site de CIOB MOISAN,
- recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe PAPREC : 195 tonnes ont été recyclées en 2023,
- récupération des baies vitrées sur chantier par PORALU Groupe,
- mise en place d'une procédure sur le site de Noyal-Pontivy afin de mieux isoler le flux de menuiseries rebutées,
- optimisation des formats d'achats pour réduire les pertes : optimisation des tailles de profils, utilisation de joints d'étanchéité en bobine,
- mise en place du tri sur le site de Boué,
- tri des emballages plastiques et changement du conditionnement des moteurs : bacs grillagés réutilisables à la place de cartons sur le site de Marseille.

En lien avec sa politique « zéro enfouissement », mise en place fin 2022, PORALU Groupe a développé des actions de sensibilisation auprès du personnel par de l'accompagnement et de l'affichage sur la récupération des déchets.



2.4 UTILISATION DURABLE DE L’EAU

ATLANTEM n’est pas exposé de manière matérielle à cet enjeu. Néanmoins, une forte attention est portée sur la consommation d’eau dans le cadre des usages sanitaires et des bacs de traitement de bois.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m³	2023
ATLANTEM	5 050,00
CHARPENTE	569,00
PORALU Groupe	1 043,00
TOTAL	6 662,00

2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

À travers ses opérations directes et sa chaîne de valeur, ATLANTEM a des impacts indirects sur la biodiversité et s'expose à des risques liés à l'érosion de la nature. À ce titre, le Groupe HERIGE a engagé une réflexion sur le sujet afin d'établir un diagnostic des différentes implantations et d'identifier les plans d'action les plus adaptés.

Afin de sensibiliser ses parties prenantes internes aux enjeux de biodiversité, HERIGE a déployé différentes actions dont les collaborateurs d'ATLANTEM ont pu bénéficier :

- depuis 2021, soutien, sous forme de mécénat, au projet terrain « Cœur de France », initié par WWF, qui vise à protéger la biodiversité à travers le maintien de services écosystémiques,
- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint Managers »,
- intervention de WWF sur les enjeux et les moyens d'action en faveur de la biodiversité,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

> Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conscient des risques de pollution engendrés par son activité, ATLANTEM a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur l'air, l'eau et les sols. Plusieurs actions sont menées pour limiter les risques :

- système d'aspiration sur l'ensemble des usines aux postes de découpe pour limiter les émissions de particules,
- remplacement des bacs de traitement des déchets bois sur le site de CIOB MOISAN,
- test de la collecte des déchets polystyrène en « saché » ou « poche » sur le site de MGT Menuiseries Bois.



3.1 GOUVERNANCE

> Une politique RSE en action

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe, est relayée au sein d'ATLANTEM par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires. Ils assurent également l'animation d'un comité RSE dédié, composé de métiers de l'activité.

À ce titre, en 2023, le comité RSE a poursuivi sa dynamique avec trois réunions. Lors de ces réunions, les 19 membres réunis en groupes de travail présentent les évolutions de leurs actions en matière de santé et sécurité, biodiversité et environnement, achats responsables, satisfaction clients, développement de la

mobilité douce et réduction de l'empreinte carbone.

Afin de renforcer la communication RSE auprès de ses collaborateurs, ATLANTEM édite semestriellement depuis 2022 un journal illustrant ses engagements et ses chantiers RSE en cours.

Par ailleurs, ATLANTEM a développé une infographie « ATLANTEM est dans la courSE » afin de rendre compte de ses actions menées sur le plan social, environnemental et sociétal auprès de ses clients, fournisseurs et partenaires.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

ATLANTEM s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gouvernance, de transparence et d'éthique. Les dossiers de formalité d'embauche de tous les nouveaux cadres comprennent notamment une note d'information explicite sur les conflits d'intérêts.

> Sensibilisation aux risques de corruption

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une nouvelle campagne de sensibilisation a été menée en 2023 pour les collaborateurs d'ATLANTEM, de MGT Menuiseries Bois et de PORALU Groupe. Ce travail a ciblé en priorité les collaborateurs les plus exposés, soit 7 collaborateurs formés au dispositif de la loi Sapin II et à sa mise en œuvre au sein du Groupe HERIGE.

MGT Menuiseries Bois a également sensibilisé l'ensemble de ses opérateurs aux risques de corruption à travers un atelier rappelant la définition de la corruption, les instructions à suivre, ainsi que les interlocuteurs clés.

Parallèlement, une trentaine de personnes ont participé à une formation contre les ententes illicites, avec une attention particulière sur les appels d'offres.

ATLANTEM tient un comité de conformité avec 11 membres, dont la Direction générale, le Directeur administratif et financier et la Directrice des ressources humaines. Ce comité s'est réuni une fois par semestre en 2023 afin d'assurer le suivi du plan d'action.

PORALU Groupe a également mis en place son comité de conformité et de transparence en octobre 2023 associant le Directeur général, le Directeur

administratif et financier, la Directrice des ressources humaines d'ATLANTEM et la responsable juridique de PORALU Groupe.

Par ailleurs, les salariés de PORALU Groupe concernés par les enjeux d'éthique et de transparence ont eu connaissance des documents relatifs à la politique Conformité du Groupe HERIGE.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), depuis 2018 le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

> Norme ISO 9001

PORALU Groupe mène chaque année une évaluation rigoureuse de ses fournisseurs, conformément à la certification ISO 9001 obtenue en 2001. Cette évaluation repose sur plusieurs critères, tels que le taux de service, la disponibilité des produits, la qualité des articles fournis et les niveaux de prix.

La norme ISO 9001 définit des exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leurs clients et fournir des produits et services conformes.

En 2023, lors du dernier audit, aucun cas de non-conformité n'a été relevé, soulignant ainsi l'engagement de l'entreprise envers la qualité, la transparence et l'amélioration continue.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à Octobre Rose

Dans le cadre d'Octobre Rose, campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, les collaborateurs d'ATLANTEM se sont mobilisés à travers différentes initiatives : participation à la course « La Pontivyenne », mise en place d'un dress code rose sur le site de Pontivy, organisation de marches autour des sites de Pontivy, Carentoir et Hillion.

Un appel à contribution a également été mis en place afin de récolter des fonds pour l'association Ruban Rose.

Marathon et semi-marathon de Pontivy

À l'occasion de l'édition 2023 du semi-marathon de Loudéac-Pontivy, plus de 30 collaborateurs des sites de Pontivy, Languidic et Hillion, ont participé à cette course et porté haut les couleurs de l'entreprise dans les différentes catégories : dans le classement du 10 km, un collaborateur s'est positionné 3^{ème} sur 141 participants.

Sensibiliser les collaborateurs au handicap

Suite à la signature d'un partenariat avec la Fédération Française Handisport tennis de table, ATLANTEM a mis en place des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs : des interventions d'athlètes lors de la convention management et sur les sites industriels afin d'évoquer leur handicap ou encore des mises en situation de jeu en immersion « athlète handisport » pour appréhender les difficultés motrices.

Médailles du travail

Lors de la cérémonie des médailles du travail, organisée en décembre 2023, PORALU Groupe a réuni l'ensemble de son personnel afin de décerner 8 médailles récompensant les carrières de 10 ans et 2 médailles récompensant respectivement 20 et 30 ans d'ancienneté.

> S'engager aux côtés des clients

Satisfaction clients

Depuis fin 2022, ATLANTEM assure un suivi de la satisfaction clients et un suivi quadrimestriel de son Net Promoting Score (NPS). L'entreprise a d'ailleurs obtenu un score NPS de 24 en 2023 contre 19 en 2022. 8 thématiques sont abordées : NPS, satisfaction générale, contacts interlocuteurs, délais et livraisons, produits et fabrication, réclamations, projection commerciale et RSE. Par ailleurs, les résultats et commentaires des clients sont suivis à chaque période et remontés à la Direction générale, au service marketing, au responsable service clients et au responsable de région pour la mise en place éventuelle de plans d'action.

Journée Prescription

Avec la volonté de dynamiser le marché du chantier, ATLANTEM a organisé une journée Prescription sur le site industriel de Saint-Sauveur-des-Landes en octobre 2023. Ce moment privilégié a été l'occasion de faire découvrir l'offre multiproduit, ainsi que les nouveaux produits, à plus de 200 participants.

Une nouvelle récompense pour SOLABAIE

Pour la 4^{ème} année consécutive, SOLABAIE, le réseau de distribution de menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails, a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2024 » par le magazine CAPITAL pour la catégorie « Vente et pose de fenêtres ».

Cette distinction souligne :

- l'attention portée à la clientèle,
- le niveau d'expertise professionnelle,
- leur volonté de recommander l'enseigne à une personne de leur entourage.

> S'engager aux côtés des organisations civiles et professionnelles

La société civile

La communauté de Pontivy a mis en place, depuis 2022, des ateliers participatifs à travers des temps d'échanges afin de définir une stratégie en matière de déplacements sur le territoire. En tant qu'acteur et employeur du territoire, ATLANTEM a participé à ces ateliers afin de partager sa vision avec des habitants, des institutions et d'autres entreprises du territoire.

Réseau professionnel

En tant qu'acteur de la menuiserie industrielle, ATLANTEM a participé au salon ARTIBAT au mois d'octobre 2023 afin de présenter son offre multiproduit menuiseries et fermetures, ses dernières innovations et de valoriser le savoir-faire de MGT Menuiseries Bois et de COFERMING.

Au mois de novembre 2023, ATLANTEM a exposé au salon Architecte@Work, à Paris. Ce rendez-vous a permis de présenter l'offre de COFERMING auprès d'architectes, d'architectes d'intérieur et d'autres prescripteurs.

ATLANTEM était également présent sur le salon de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) à Lille au mois de juin.

Journées presse

Afin de présenter ses nouveaux sites de production, suite à ses dernières acquisitions, ATLANTEM a organisé plusieurs journées presse au cours de l'année. La première a eu lieu sur l'un des sites de MGT Menuiseries Bois, à Guillac. Ce fut l'occasion de présenter les ambitions de l'entreprise sur les développements bois et de valoriser les spécificités des menuiseries fabriquées dans l'usine. ATLANTEM a également accueilli la presse à Port, afin de leur faire découvrir l'usine de PORALU, ainsi que les grands axes stratégiques de cette acquisition.

3.4 INVESTISSEMENTS ET INNOVATION

> Label « Vitrine Industrie du futur »

ATLANTEM a postulé en 2023 au label « Vitrine Industrie du futur ». Ce label décerné par l'Alliance Industrie du Futur (AIF) est attribué aux entreprises ayant développé concrètement un projet novateur pour l'organisation de leur production, via le numérique le plus souvent, et en plaçant l'Homme au cœur de la transformation engagée. La validation de la labellisation par la commission de l'AIF s'est tenue en janvier 2024. Ainsi, l'enseigne est devenue le premier fabricant de fenêtres et fermetures à être labellisé. Elle intégrera dès 2024 les 122 entreprises labellisées « Vitrine Industrie du futur » en France.

> Suivi des investissements liés à la sécurité

ATLANTEM a poursuivi ses investissements liés à la sécurité en 2023 à travers deux nouveautés majeures qui visent à améliorer les conditions de travail et à diminuer le port de charges lourdes :

- installation d'une nouvelle table semi-automatisée. Elle a été co-conçue en réalité virtuelle par un fabricant et des menuisiers d'ATLANTEM. Ce nouvel outil va permettre aux salariés d'assembler des menuiseries à frappe de grandes dimensions dans des conditions de travail optimums,
- achat de 14 chariots élévateurs motorisés pour manutentionner les volets roulants. Les usines fabriquant les volets roulants ont été équipées, ainsi que les usines de menuiseries qui montent des blocs-baies. Cet investissement facilite le travail des collaborateurs lors de la mise en palette, du conditionnement et lors de la pose des volets sur les menuiseries.

3.5 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

> Soutien à l'association Martial CAILLAUD

ATLANTEM soutient l'association Martial CAILLAUD, portée par le Groupe depuis 25 ans, qui initie des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés.

Deux membres d'ATLANTEM ont intégré le nouveau bureau de l'association, renouvelé lors de l'Assemblée Générale en juin 2023.

> Engagement aux côtés de la Fédération Française Handisport de tennis de table

Fin 2022, ATLANTEM a signé un partenariat avec la Fédération Française Handisport de tennis de table et trois athlètes aux parcours inspirants pour les accompagner vers les qualifications aux Jeux Paralympiques :

- Matéo BOHÉAS, pongiste de 26 ans, est médaille de bronze aux championnats mondiaux en double et en individuel en 2022 et médaille d'argent aux Jeux Paralympiques de Tokyo en 2021. Né avec une malformation congénitale du pied, Matéo doit porter des semelles orthopédiques,
- Alexandra SAINT-PIERRE, n°2 mondiale, n°1 européenne et n°1 France, a seulement 24 ans. Atteinte d'une maladie neurologique à l'âge de 11 ans, elle doit arrêter le ping-pong qu'elle pratique depuis toujours. Devenue paraplégique en 2017 à la suite d'un accident, elle reprend la raquette pour réaliser ses rêves,
- Morgen CAILLAUD, 22 ans, étudiante à l'INSA de Blois, s'est fait une place dans le handisport en intégrant le top 10 mondial de sa discipline, directement à la 8^{ème} place. Elle obtient la médaille d'or en double et la médaille d'argent en simple au Championnat de France à Lille en 2022.

Cette initiative a donné lieu à des rendez-vous bimensuels sur les réseaux sociaux, des rencontres et des échanges avec les athlètes qui ont permis de parler du handicap et de la sécurité auprès de l'ensemble des parties prenantes du Groupe, des équipes aux clients en passant par ses partenaires. En effet, depuis janvier 2023, un rendez-vous régulier est programmé les premier et troisième jeudis de chaque mois sur les réseaux sociaux d'ATLANTEM : les Jeudis du Handicap. L'actualité du handicap est mise en lumière à travers des regards croisés sur le partenariat

sportif, le handicap au cœur de l'entreprise et des initiatives inspirantes. De plus, des rencontres autour d'une table de ping-pong avec les athlètes et la fédération ont également été programmées dans chaque site. Grâce à des accessoires, les collaborateurs ont pu simuler les conditions du handicap pour mieux le comprendre.

> Engagement aux côtés du Lycée professionnel du Blavet à Pontivy

Attaché à son ancrage territorial, ATLANTEM s'est engagé aux côtés du Lycée professionnel du Blavet de Pontivy, spécialisé dans les métiers du bâtiment, afin d'accompagner des lycéens dans un projet de chantier solidaire. À l'occasion de la soirée officielle de présentation du projet en juin 2023, ATLANTEM a officialisé son partenariat pour le chantier 2024, en présence de deux membres du comité RSE d'ATLANTEM.

Depuis 20 ans, l'association Eau Soleil Bretagne accompagne un groupe de lycéens chaque année au Maroc pour un chantier solidaire dans un village isolé. Des jeunes filles, chargées de la corvée de l'eau, parcourent quotidiennement des kilomètres, se privant ainsi de scolarité. Avec l'aide des étudiants en topographie, des jeunes lycéens se rendent sur place pour installer des systèmes d'adduction d'eau par pompage photovoltaïque afin d'alimenter toutes les maisons en eau courante. En contrepartie, le chef du village s'engage à envoyer les jeunes filles à l'école.

Ce partenariat est également un moyen d'offrir de la visibilité aux métiers de l'entreprise et d'attirer de nouvelles recrues.

> Aides aux associations locales

PORALU Groupe est co-fondateur et adhérent de l'association Éco Défis Entreprises créée en novembre 2021. Ce collectif d'entreprises encourage la mise en œuvre d'opérations environnementales pour éviter l'enfouissement des déchets. À cet effet, les entreprises membres s'engagent à développer des dispositifs visant le réemploi et la réutilisation, le recyclage, le démantèlement ou encore la déconstruction sur les grands territoires des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche Comté.



Reporting Béton



Activité industrielle du béton du Groupe HERIGE, EDYCEM est spécialisé dans la conception et la production de Béton Prêt à l'Emploi, de produits en Béton Préfabriqué Industriel et de granulats recyclés pour l'ensemble des acteurs du bâtiment, du génie civil et des TP-VRD* du Grand Ouest.

L'entreprise, qui rassemble 329 collaborateurs, est vigilante à l'impact de ses activités sur l'environnement. Acteur engagé et innovant, EDYCEM conjugue réalités économiques et impératifs environnementaux au travers de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone et d'économie circulaire.

Avec son réseau de 36 centrales à béton, elle fabrique et livre du Béton Prêt à l'Emploi pour le bâtiment et les travaux publics. Les bétons sont formulés et contrôlés dans son laboratoire R&D, ils sont innovants, techniques et scorés d'un point de vue de l'empreinte carbone via son référentiel VitaScore.

En complément, EDYCEM s'est doté en 2022 d'une plateforme qui accueille et valorise des déblais de l'excavation ou de la déconstruction de bâtiments. Les

granulats recyclés sont ensuite utilisés sur des opérations de TP-VRD ou pour des bétons produits sur place.

EDYCEM PPL, l'usine de préfabrication légère, développe des solutions destinées au gros œuvre, à l'aménagement extérieur et à la voirie, répondant aux normes de construction et aux enjeux environnementaux.



329
Effectifs
(inscrits au 31/12/2023)



69
Femmes
(soit 21 %)



260
Hommes
(soit 79 %)



94,5 %
de collaborateurs
en CDI

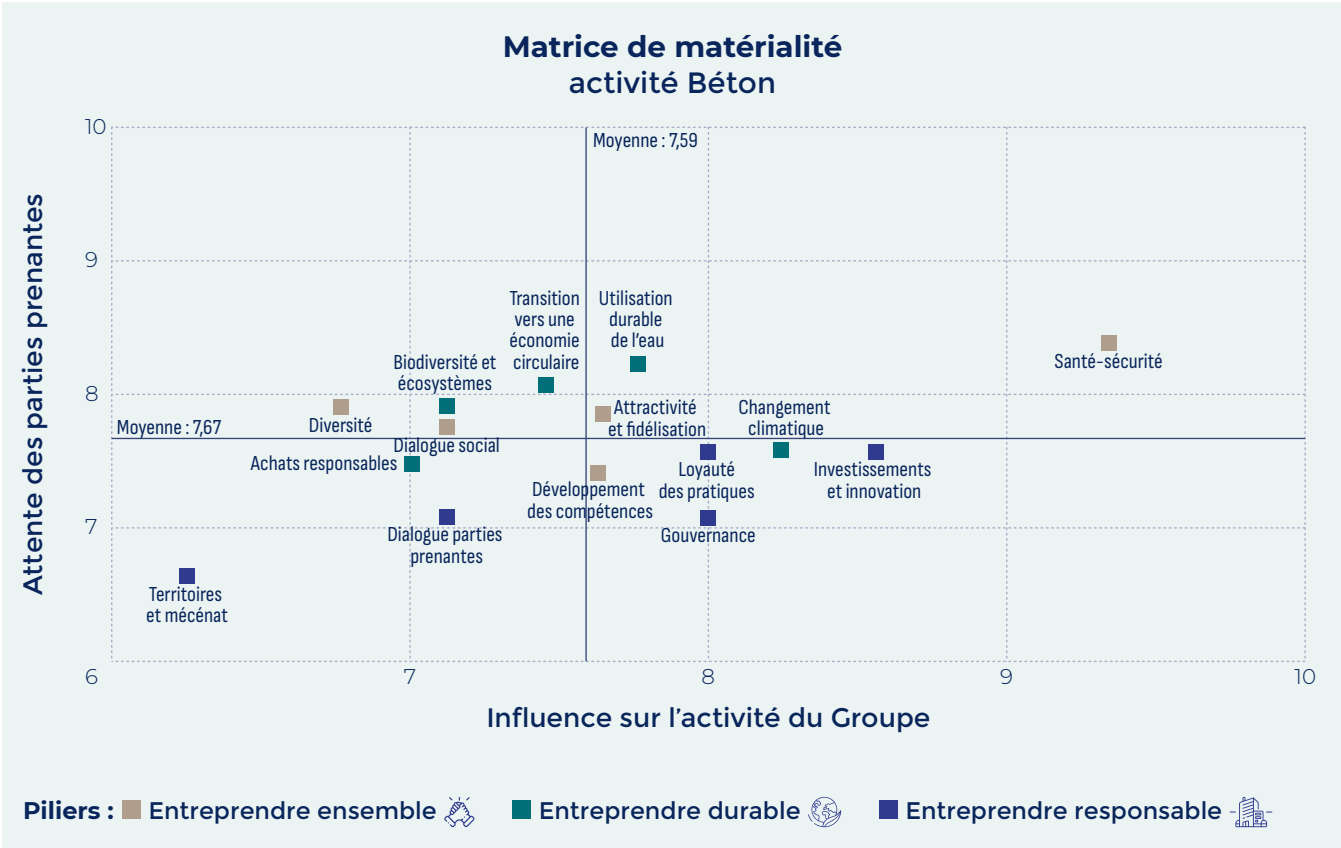
*Travaux Publics Voiries et Réseaux Divers

> Les enjeux et priorités RSE d'EDYCEM

Le Groupe HERIGE réalise chaque année une analyse de ses enjeux prioritaires en termes de développement durable, détectés et hiérarchisés grâce à l'exercice de matrice de matérialité.

Cette démarche permet de révéler les sujets émergents afin de réévaluer leur importance de manière régulière et de mesurer les progrès du Groupe, reflétant ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

En 2023, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 172 participants et un taux de participation interne de 44,3 %, l'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes d'EDYCEM : la santé et la sécurité, l'utilisation durable de l'eau.





1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique santé et sécurité en action

En 2023, EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa feuille de route en Hygiène Sécurité Environnement (HSE).

Afin de réduire l'accidentologie et de garantir un environnement de travail sûr et épanouissant pour tous, l'entreprise s'appuie sur la prévention des risques sur le terrain à travers des actions à la fois techniques, organisationnelles et de formation.

Cette démarche nécessite un renforcement des pratiques managériales et l'adoption d'un comportement exemplaire en matière de santé et de sécurité à tous les niveaux hiérarchiques. Elle vise également à « travailler en sécurité » et non « à faire de la sécurité ».

> Organisation et communication

Le pilotage et le déploiement de la politique santé et sécurité d'EDYCEM sont animés par la responsable Hygiène Sécurité Environnement rattachée à la Direction générale et membre du Comité de Direction. Celle-ci s'appuie sur une équipe composée d'un animateur HSE et de deux alternants en charge des pôles BPE et BPI.

Pour installer le dialogue sur les questions de santé et de sécurité au cœur de l'entreprise, EDYCEM a mis en place une organisation permettant de communiquer de manière régulière sur ces sujets :

- poursuite des Comités de Pilotage et de Suivi de Sécurité (CP2S). Animés par la responsable HSE, les CP2S réunissent des élus du personnel et la Direction. Ils visent à examiner l'avancement des plans d'action HSE, à analyser les accidents ou situations d'insécurité et à définir les priorités,
- mise en place de points hebdomadaires avec les managers opérationnels (exploitation, maintenance, transport...) sur l'actualité HSE (les actions de la semaine et la priorité du moment),
- amélioration des supports de communication autour des sujets de sécurité (panneaux de communication, tests d'affichage dynamique dans les centrales),
- renforcement de l'affichage des consignes de sécurité et des dangers sur les sites,
- intégration d'un nouveau rituel de management : le quart d'heure sécurité, assuré une fois par mois par l'encadrement sur des sujets clés ou d'actualité liés à la sécurité,
- poursuite de la diffusion de « flashes infos sécurité », traitant à froid de sujets de prévention. Ils sont envoyés aux responsables d'exploitation avant d'être affichés et partagés dans les centrales,
- poursuite des zooms accidents (internes ou externes) en fonction des événements. Ce support de communication permet de retracer les circonstances des événements, les causes, ainsi que les actions engagées et les consignes internes associées, à l'ensemble des collaborateurs.

La sécurité de ses partenaires externes fait également l'objet d'une attention particulière et d'échanges réguliers. En effet, chaque début d'année, des documents relatifs aux opérations de chargement et de déchargement, ainsi que les interventions de sous-traitants, permettent de rappeler les règles internes

applicables sur les sites de production. Les partenaires s'engagent ainsi à les respecter lors de leurs venues sur les sites.

> Mesure de la performance

Dans son accord en date du 30 mars 2022, EDYCEM a intégré le critère du nombre d'accidents du travail dans la prime d'intéressement de l'Unité Économique et Sociale (UES) d'EDYCEM, versée chaque année aux collaborateurs.

Le Groupe HERIGE s'est équipé depuis avril 2023 d'un nouveau logiciel, ACCILINE +, intégrant plusieurs modules sécurité disponibles pour ses différentes activités, dont EDYCEM. Il facilite la déclaration et le suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage des indicateurs sécurité, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (Document Unique), la veille réglementaire, etc.

> Accidents du travail

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,37	14,13
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	14	8
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,83	1,47
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 096	832

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

$$(1) \text{ Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$$

$$(2) \text{ Taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000$$

EDYCEM enregistre une hausse des accidents du travail, principalement sur le 1^{er} semestre 2023, liés à des causes multiples. Le nombre d'accidents reste inférieur à 2021, mais en dégradation par rapport à 2022 qui avait connu une forte amélioration.

> La formation comme levier d'amélioration de la sécurité

Pour les managers

La formation sur le management de la sécurité au quotidien a été reconduite en 2023 pour les managers d'EDYCEM. L'objectif portait sur la présentation des enjeux et du rôle de chacun en matière de santé et de sécurité afin d'impliquer plus fortement tous les salariés dans cette démarche. Une attention particulière a été portée sur la réglementation en matière de sécurité et d'environnement avec un accent sur la réglementation ICPE.

Pour les équipes opérationnelles

Depuis 2022, 100 % des nouveaux arrivants sur les sites BPE et du siège suivent le module d'e-learning « accueil sécurité » du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE). Ce module permet de former les nouveaux collaborateurs aux risques spécifiques liés aux métiers, à l'environnement et aux consignes associées dans les unités de production de BPE. Un parcours spécifique est dispensé aux services techniques, aux services administratifs et aux chauffeurs. À l'issue de ce programme, un passeport sécurité est délivré à chaque collaborateur.

L'ensemble des centraliers en poste a également suivi ce module de formation en 2023 et les chauffeurs intérimaires sont formés dès leur première semaine de prise de poste. Pour les collaborateurs d'EDYCEM PPL, le déploiement est prévu en 2024.

De plus, chaque année, des formations opérationnelles sont organisées pour les chauffeurs et centraliers et comprennent une partie dédiée aux sujets « sécurité et environnement ».

Pour les collaborateurs du siège

Dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs du siège social bénéficient d'un accueil Sécurité puis effectuent une visite du site afin de prendre connaissance des consignes de sécurité (évacuation, incendie, équipements de sécurité à disposition...)

Des formations à l'utilisation des Défibrillateurs Automatisés Externes (DAE), installés sur les principaux sites d'EDYCEM, ont été proposées aux collaborateurs volontaires. Dispensée par un organisme externe, la formation a permis d'aborder différents aspects : localisation de l'équipement, reconnaissance des signes indiquant une personne en état de souffrance cardiaque, fonction de chaque ustensile (ciseaux pour découper les vêtements, assistant de massage cardiaque), notions sur les temps d'action, contacts à solliciter en cas de besoin et exercice pratique de massage cardiaque sur un mannequin.

En parallèle, trois sites, dont le siège, ont effectué des formations à l'usage des extincteurs.

Formation SST

En 2023, EDYCEM a maintenu les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) auprès de quelques nouveaux salariés afin qu'ils soient en mesure de porter secours, à tout moment, en cas d'accident ou de malaise.

Préventions des risques et addictions

La prévention des risques routiers et des addictions en milieu professionnel a également fait l'objet d'une formation. En ce sens, 33 collaborateurs ont reçu une formation de deux jours à la conduite responsable rappelant les enjeux de sécurité

routière, complétée d'un module sur la réduction de la consommation du carburant. Elle sera étendue à d'autres conducteurs sur les 3 prochaines années afin de former l'intégralité des collaborateurs disposant d'un véhicule de société ou de fonction.

Afin d'intégrer la prévention des addictions dans la culture santé-sécurité, EDYCEM a également lancé en 2023 des campagnes collectives de dépistage et de contrôle (alcool et drogue) sur certains sites auprès des salariés à risques. Ces campagnes de contrôle ont été accompagnées d'une sensibilisation réalisée conjointement par la médecine du travail et un organisme de formation pour une partie des collaborateurs en fin d'année.

> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

De nouveaux EPI et vêtements de travail spécifiques ont été mis en place pour les équipes maintenance, liés aux risques du travail en hauteur, sur nacelle ou aux risques électriques.

Afin d'améliorer les protections des salariés, EDYCEM s'attache à faire tester par les collaborateurs volontaires les équipements avant de les mettre en service. L'entreprise a également ouvert, aux salariés qui le souhaitent, la possibilité de se doter de lunettes de sécurité adaptées à leur vue.

Les protections auditives sont également rendues obligatoires sur tous les sites pour protéger les salariés contre le niveau sonore des installations. En parallèle, des distributeurs de bouchons d'oreilles ont été installés, à l'entrée de tous les sites, à disposition des visiteurs externes, mais aussi du personnel, en dépannage.

En 2023, EDYCEM PPL s'est également doté de dispositifs pour les travailleurs isolés, afin d'assurer leur sécurité. Ce dispositif permet d'alerter en cas d'immobilité du collaborateur. Un dispositif similaire devrait être déployé dans les centrales à béton en 2024.

Des aménagements pour améliorer la sécurité des sites

En lien avec le plan d'amélioration santé et sécurité, les investissements se sont poursuivis en 2023 sur les sites, avec :

- l'amélioration de la sécurisation de certaines machines sur le site d'EDYCEM PPL. Pour cela, des moyens de sécurisation des accès aux machines ont été installés (barrières, programmation d'automates...). Ces travaux vont se poursuivre en 2024 sur d'autres équipements du site,
- la mise à niveau des moyens de lutte contre l'incendie. La majorité sont désormais certifiés N4. Cette certification assure le bon niveau de protection des installations en cas d'incendie.

Pour une meilleure Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

À l'écoute des remontées terrain, EDYCEM prend en compte les problématiques d'ergonomie et de conditions de travail que peuvent connaître les collaborateurs. À ce titre, des actions en faveur de la santé et de l'amélioration de la QVCT ont été mises en place ou reconduites en 2023 sur les centrales :

- déploiement de locaux pour les techniciens qualité,
- poursuite de la rénovation et/ou agrandissement des locaux de stockage des produits chimiques,



- amélioration de l'entretien régulier aux abords des sites (rangement, balayage),
- aménagement d'un vestiaire spécifique aux collaboratrices sur PPL,
- installation de chariots pour les techniciens Qualité,
- aménagement du temps de travail pour les équipes de production PPL,
- commande de brouettes ergonomiques pour les techniciens Qualité.

Installés depuis 2022 dans leur nouveau siège, des collaborateurs ont constitué un groupe de travail afin d'organiser des cours de sport dans une salle dédiée. Ils ont lancé un sondage auprès des équipes du siège afin de connaître leurs besoins en matière d'équipement et d'activités sportives à pratiquer. Ainsi, des séances de sport collectives sont proposées chaque mardi midi depuis octobre 2023. La salle de sport devrait être entièrement équipée au premier semestre 2024.

Sur demande de l'équipe R&D, une formation aux échauffements est proposée chaque matin avant la prise de poste, afin d'éviter des douleurs ou blessures lors des manutentions.

En 2023, EDYCEM a renouvelé son adhésion à l'association ESSOR (éco-réseau d'entreprises de proximité qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire) afin de mettre en place des actions communes et d'échanger sur différentes thématiques avec les adhérents : gestion des déchets, gestion des compétences/formations, pratique du sport, collecte de sang, mobilité, food truck...

Amélioration des garanties des frais de santé

Pour apporter plus de confort aux collaborateurs, les garanties des frais de santé du Groupe ont évolué en 2023. Pour exemple, les remboursements pour les salariés d'EDYCEM concernant les séances liées aux médecines douces ont été élargis aux diététiciens et hypnotiseurs et une nette amélioration des remboursements a été apportée en orthodontie et au sevrage tabagique.

> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents du travail rapportés au nombre de jours travaillés.

Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

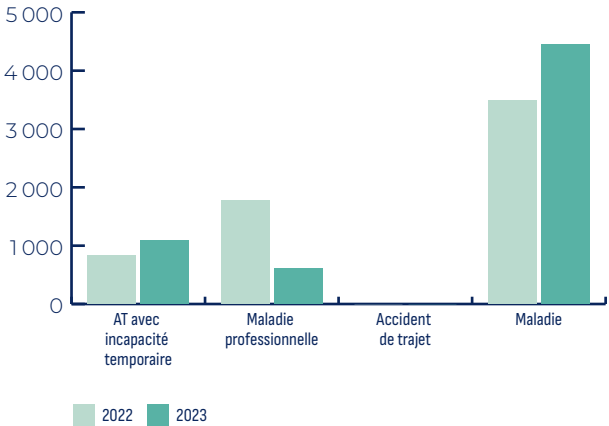
	2023	2022
Taux d'absentéisme	5,10 %	5,38 %

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

nombre de jours d'absence
pour maladie, maladie professionnelle,
accident de trajet et accident
du travail

Taux d'absentéisme = $\frac{\text{nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 1\,000\,000$

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Béton



Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, EDYCEM analyse les arrêts « longues maladies » selon les cas et collabore avec la médecine du travail pour planifier des visites de pré-reprise.

1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

EDYCEM encourage le développement des compétences et l'épanouissement de ses collaborateurs à travers une politique de formation ambitieuse.

À ce titre, le coût pédagogique, engagé pour 2023, s'est inscrit en progression de 1,5 % vs N-1, à hauteur de 154,1 K€. Il a permis la mise en œuvre de 5 849 heures de formation, en hausse de 27,4 % par rapport à 2022. 2 423 heures portaient sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire ⁽¹⁾ de 41,4 %).

286 collaborateurs ont été formés, soit 86,4 % de l'effectif ⁽²⁾ (17,7 heures de formation par collaborateur en moyenne ⁽³⁾). Ces formations ont concerné 88,8 % d'hommes et 11,2 % de femmes de l'entreprise.

Le plan de formation a porté principalement sur l'animation de la performance, les enjeux d'éthique et de conformité, la diversité et l'inclusion.

	ALTERNANTS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	1,0 %	32,1 %	51,6 %	15,3 %
2022	2,5 %	24,9 %	54,9 %	19,0 %

(1) Taux de formation réglementaire =	Heures réglementaires (nombre d'heures de formation réglementaire obligatoire suivies sur la période considérée)
	Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)

(2) Taux de l'effectif formé =	Effectif formé (nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation sur la période considérée)
	Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

(3) Heures par collaborateur =	Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)
	Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

Des formations transversales pour tous

Pensées de manières collaboratives et proactives, des formations clés ont été déployées, par le Groupe et l'ensemble de ses activités, autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, la cybersécurité, la diversité, l'écoconduite, les risques routiers...

Une offre de formation par typologie de métiers

En 2022, un référent centralier a été nommé en interne afin d'assurer l'intégration et la montée en compétence des centraliers. Il s'appuie sur un simulateur pour les accompagner et adapte sa démarche selon le profil des recrutés et leur niveau d'expérience.

Début 2023, EDYCEM a proposé aux chauffeurs et centraliers une journée complète de formation. L'enjeu était de rappeler les fondamentaux de la sécurité et de l'environnement, du transport, de la logistique et de la maintenance. Un module complémentaire sur la qualité a été présenté aux centraliers. Afin de les sensibiliser aux enjeux climatiques, ils ont également participé à la Fresque du climat.

En complément des programmes de formation précédemment cités, EDYCEM s'appuie sur la montée en compétence de ses collaborateurs et les accompagne ainsi dans leur évolution et celle de leur métier :

- formation pour le titre professionnel « Négociateur Technico-commercial » pour 3 attachés technico-commerciaux,
- programme de formation pour le service qualité et R&D : formation « rectifications et écrasements », formation pour un logiciel de suivi et contrôle en laboratoire de la qualité des matériaux de construction et de leur mise en œuvre, formation sur les « bétons décoratifs » et formation « durabilité des ouvrages »,
- formation sur la santé, la sécurité et l'environnement pour les responsables de secteur,
- formation sur les nouvelles codifications des formules bétons pour les centraliers, techniciens qualité, coordinateurs et commerciaux.

Des formations ciblées pour développer les talents



En complément du plan de formation déployé par EDYCEM, HERIGE a lancé, en 2022, HERIGE Académie, un programme de formation en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe. En 2023, trois collaborateurs d'EDYCEM ont suivi le parcours de formation « Leaders » et dix le parcours « Sprint Managers ». D'autres sessions, relatives à la finance, au recrutement et management de la diversité ou encore à la RSE ont également été proposées aux membres de l'encadrement d'EDYCEM.

Ce dispositif de formation a été enrichi par Campus digital. Cette plateforme d'autoformation en ligne, à disposition de tous les collaborateurs, comporte plus de 40 000 contenus gratuits. En fonction de leurs intérêts et attentes, les salariés peuvent parcourir des modules qui fournissent des informations sur les grands thèmes qui animent le Groupe ou bien des modules portant sur d'autres sujets très variés : management, construction, IA, bureautique...



1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits	329	309
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	311	293
CDD	3	4
ALTERNANCE	15	12
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	49	39
Répartition des départs		
Retraite	7	5
Rupture conventionnelle	9	6
Démission	17	17
Cession de site/société	6	-
Licenciement économique	1	1
Licenciement autre	8	10
Décès	1	-
Taux de roulement		
Nombre de départs CDI / Effectif moyen CDI ⁽²⁾	17,40 %	14,09 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	52	57
Nombre d'embauches en CDI	37	40
Dont embauches suite à CDD ou alternance	3	4
Taux d'embauche en CDI	71,15 %	70,18 %
Nombre d'embauches en CDD	5	9
Dont embauches suite à alternance	-	-
Taux d'embauche en CDD	9,61 %	15,79 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	10	8
Taux d'embauche en alternance	19,23 %	14,04 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	21,62 %	36,84 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	13,51 %	12,28 %

(1) Les départs au cours de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

(2) Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

Compte tenu de l'intégration des nouvelles acquisitions dans le périmètre 2023, les chiffres sont présentés en périmètre courant et non en périmètre comparable.

> Renforcer la marque employeur

À la suite d'un recrutement fin 2022 d'une chargée de développement humain, EDYCEM a mené différentes actions permettant de valoriser les métiers de l'industrie du béton et de renforcer sa marque employeur :

- travaux sur les fiches de postes : révision de la présentation de l'entreprise, des métiers et des avantages à rejoindre EDYCEM,
- collaboration avec Pôle Emploi : participation à un job dating inversé à Montaigu (85), organisation d'une journée portes ouvertes sur le site d'EDYCEM PPL, mise en place de journées d'immersion pour découvrir les métiers du béton avant la proposition d'un contrat,
- présentation de l'évolution du béton auprès des étudiants du BTS Bâtiment du Lycée Rosa Parks à La Roche-sur-Yon (85) et visite d'une centrale à béton, ce qui a donné lieu à l'intégration d'un alternant en septembre,
- accueil de jeunes scolaires en stage d'observation et en alternance,
- participation à des événements clés du secteur et du territoire : forum emploi, portes ouvertes, semaine de l'industrie, ECLOR, association ESSOR, Terres de Montaigu...
- création d'un rendez-vous hebdomadaire dédié au recrutement, diffusion d'une saga de vidéos métiers sur les réseaux sociaux (centralier, conducteur de machine, technicien de maintenance, coordinateur logistique et technicien de laboratoire) et publication régulière de portraits de collaborateurs.

En parallèle, EDYCEM a révélé son nouveau positionnement en juin 2023. À travers cette identité, l'entreprise veut affirmer ses ambitions dans un secteur qui évolue rapidement. Cette évolution s'est accompagnée d'un travail graphique sur l'identité visuelle du logo, une nouvelle signature est née : « EDYCEM, donnons un nouveau sens à la construction ».

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour favoriser la prise en main de leur poste aux nouveaux arrivants, EDYCEM a formalisé depuis 2023 un parcours d'intégration. Celui-ci consiste à rencontrer les équipes du siège avec lesquelles ils seront en interaction de façon régulière durant les premières semaines (informatique, RH, HSE...).

Une visite des sites de production est également au programme. En effet, plusieurs visites de sites (BPE et PPL) ont été organisées au cours de l'année pour les nouveaux collaborateurs et pour ceux qui n'avaient pas eu l'occasion de visiter ces sites.

Des parcours spécifiques par typologie de métier sont en réflexion et devraient être déployés progressivement au cours de l'année 2024.

Une formation intitulée « Recruter et intégrer un nouveau collaborateur » a été mise en place pour chaque responsable de secteur afin de formaliser la démarche d'intégration des nouveaux salariés. Par ailleurs, l'intégration des nouveaux centraliers est désormais gérée par le référent centralier.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

EDYCEM a redynamisé au cours de l'année 2023 sa démarche de « cooptation recrutement » qui permet de capitaliser sur les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs et de renforcer, par leur intermédiaire, l'attractivité d'EDYCEM sur le marché de l'emploi. Cette démarche stimule également l'engagement des équipes et contribue à développer des comportements d'ambassadeurs de l'entreprise.

Cette politique de parrainage, véhiculée par le biais de nouveaux outils de communication, a ainsi permis de recruter deux nouveaux collaborateurs en CDI en 2023.

Auparavant disponible uniquement pour le métier de centralier, ce dispositif a été ouvert à tous les postes de l'activité en 2023.

> Promouvoir la mobilité interne

Levier important de fidélisation, EDYCEM encourage fortement la mobilité interne.

En 2023, 23 collaborateurs ont connu des évolutions de poste, assorties pour certains de promotions internes. Ces trajectoires ont été possibles grâce à des formations adaptées (internes ou diplômantes) et à un accompagnement de proximité. Ainsi, un centralier est devenu ATC, un chauffeur a pris le poste de centralier volant ou encore un technicien de laboratoire est devenu chef de projet R&D, etc.

Le suivi des demandes de mobilité a été renforcé en 2023 à travers les entretiens annuels individuels. Désormais, le service RH tient à jour un tableau de suivi, à horizon de trois ans, sur les volontés de mobilité des collaborateurs.

1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2023 :

- accord de clôture Négociations Annuelles Obligatoires (NAO),
- avenant accord Intéressement Unité Économique Social (UES),
- avenant accord Intéressement EDYCEM,
- accord Intéressement Béton Du Poher (BDP),
- accord Télétravail.

> Plusieurs réunions du CSE

En 2023, le dialogue avec les élus s'est poursuivi avec 14 réunions. En complément, 15 réunions de proximité ont eu lieu au cours de l'année.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

Dans le cadre de l'enquête annuelle du baromètre social, EDYCEM a interrogé ses collaborateurs sur 21 critères afin de mesurer et d'améliorer leur engagement. En 2023, le taux de participation s'élève à 63 %, en légère baisse de 3 points par rapport à 2022.

Les résultats ont été communiqués au Comité de Direction, aux élus du CSE, aux responsables de secteur, ainsi qu'aux salariés à travers une note d'information. EDYCEM a défini un plan d'action et organisé des groupes de travail afin de proposer des pistes d'amélioration.

À ce titre, EDYCEM a engagé différentes actions pour l'ensemble des sites :

- renforcement du partage des informations RH lors des réunions de régions,
- organisation de groupes de travail et réunions de partage pour certains métiers : centraliers, chauffeurs, responsables de secteur, service Qualité, permettant d'échanger sur les irritants et les leviers d'action dans une démarche d'amélioration continue,
- amélioration de la communication à travers un affichage dynamique, en phase de test sur certaines centrales à béton,
- diffusion d'un « flash CSE » synthétisant les sujets majeurs validés en réunion entre les élus et la Direction,
- mise en place d'un organigramme par service, région et secteur,
- communication des offres d'emploi dans la revue d'EDYCEM mensuelle,
- organisation de l'événement HORIZON2024, une journée du personnel pour l'ensemble des collaborateurs permettant de partager la vision stratégique de l'entreprise lors d'un moment convivial.



1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Accueil des alternants

EDYCEM encourage fortement l'alternance, levier important d'attractivité et de détection des talents.

L'enseigne a accéléré l'accueil d'alternants en 2023. Ainsi, 10 alternants ont rejoint les équipes EDYCEM pour atteindre 15 contrats en cours en 2023 : 2 au service Comptabilité, 1 au Contrôle de gestion, 1 au service Logistique, 1 en Ressources humaines, 4 au Commerce, 2 au service HSE, 1 dans l'équipe Maintenance, 1 en R&D, 1 au service Communication/marketing et 1 à l'Informatique.



En octobre 2023, une journée dédiée aux alternants a été organisée afin de leur permettre de rencontrer le Comité de Direction, de leur présenter les différents métiers et de les sensibiliser aux enjeux climatiques à travers la réalisation d'une Fresque du climat. Parallèlement, le service RH entretient une relation privilégiée avec alternants et tuteurs et diffuse régulièrement des informations utiles (aide au logement, primes...) via un canal dédié.

> Égalité professionnelle

L'index Égalité femmes-hommes d'EDYCEM n'est pas calculable en raison de la sous-représentativité de genre dans deux indicateurs.

> Un référent harcèlement

Un élu du personnel est nommé depuis 2021 en tant que référent sur les sujets de harcèlement et des agissements sexistes.

> Soutien au secteur protégé

Dès que cela est possible, EDYCEM a recours aux services proposés par des structures adaptées (ESAT, EA).

Ainsi, en 2023, EDYCEM a fait appel à un ESAT pour l'approvisionnement des fournitures de bureau.

> Engagement en faveur du handicap

Les postes disponibles sont ouverts à tous, y compris aux travailleurs en situation de handicap. À ce titre, l'information est systématiquement mentionnée dans les annonces diffusées sur le site Internet www.herige-recrute.fr.

> Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité

Les membres du Comité de Direction et les managers d'EDYCEM impliqués dans le recrutement ont bénéficié d'un nouveau programme de formation. Ce parcours s'est décomposé en trois étapes : un webinar d'ouverture pour comprendre les enjeux et les modalités du programme, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d'éthique ou facteur de performance ? ». L'enjeu était de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

Signataire de la Charte de la diversité, EDYCEM s'associe au Groupe HERIGE pour lutter contre toutes formes de discrimination et pour promouvoir la diversité.



2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

EDYCEM est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux. Cette responsabilité concerne à la fois les opérations de l'activité et la conception des produits.

L'enjeu est, d'une part, de limiter l'impact environnemental d'EDYCEM et, d'autre part, de proposer au marché des produits conçus de manière responsable permettant à ses clients de répondre aux enjeux environnementaux du bâtiment et d'avoir des solutions techniques répondant aux seuils de la nouvelle réglementation RE 2020.

Afin d'accompagner ses clients et partenaires dans la construction durable, EDYCEM a renforcé son équipe prescription en 2023, avec l'arrivée d'un responsable prescription et développement offre écoresponsable.

> Réduction de l'empreinte carbone

La stratégie d'EDYCEM en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) s'articule autour des mesures principales suivantes :

- démocratisation de la démarche VITALISS®,
- engagement dans le programme FRET21 en 2023.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	BÉTON	
	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	4 680,34	4 562,98
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	17,38	26,36
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	4 662,96	4 536,62
1.4 Émissions directes fugitives	0,00	0,00
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	251,91	317,13
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	251,91	317,13
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	5 900,89	-
3.1 Transport de marchandise amont	5 132,45	-
3.3 Déplacements domicile-travail	753,63	-
3.5 Déplacements professionnels	14,81	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	233 808,81	-
4.1 Achats de biens	227 962,22	-
4.2 Immobilisation de biens	2 784,80	-
4.3 Gestion des déchets	883,89	-
4.4 Actifs en leasing amont	678,98	-
4.5 Achats de services	1 498,92	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	26 774,29	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	26 774,29	-
TOTAL tous scopes	271 416,24	-
TOTAL scope 1	4 680,34	4 562,98
TOTAL scope 2	251,91	317,13
TOTAL scopes 1+2	4 932,25	4 880,11
TOTAL scope 3	266 483,99	-

Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.

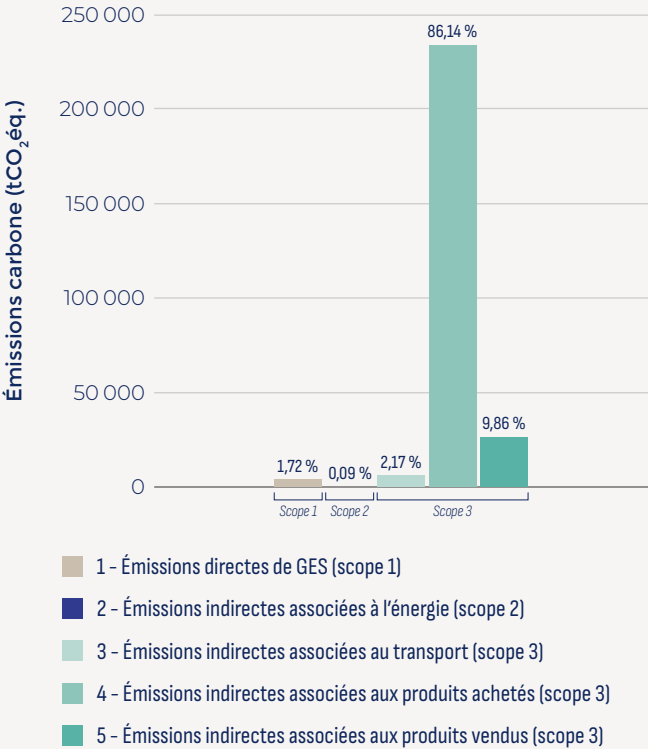
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.

Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.

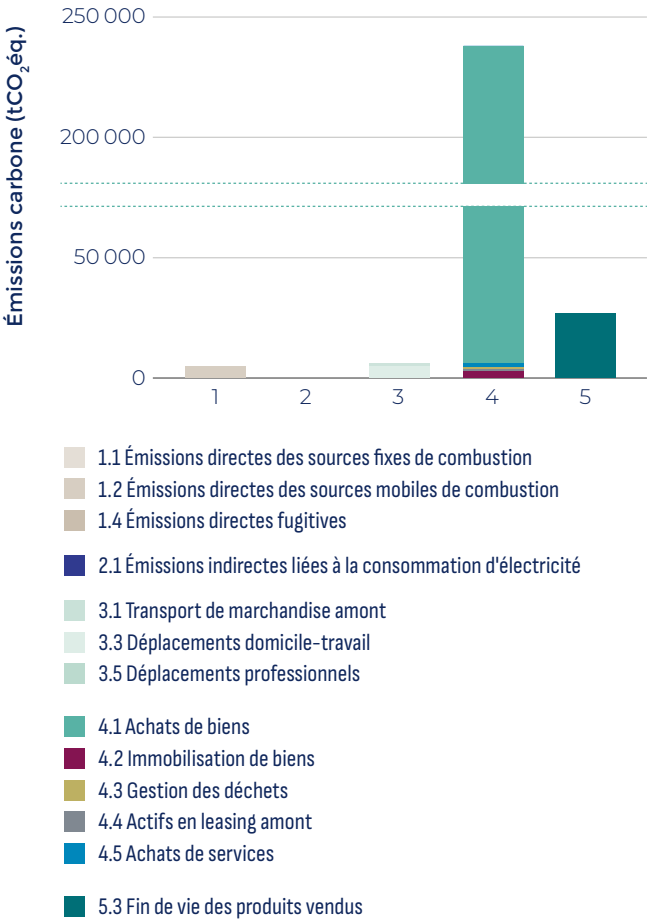
L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % au global sur l'ensemble du périmètre du Groupe HERIGE. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.



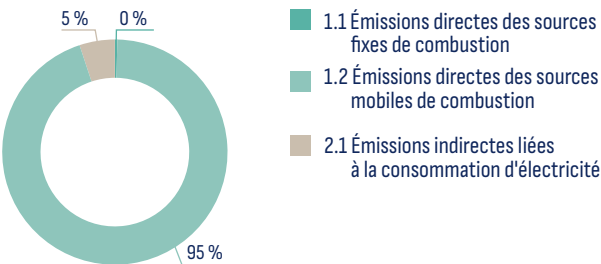
Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



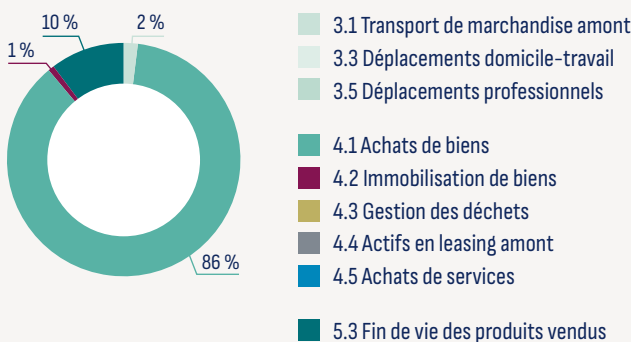
Répartition des émissions carbone par poste



Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂éq ; %)



Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂éq ; %)



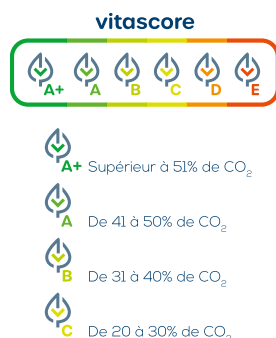
> Empreinte carbone de nos produits

Un engagement fort en matière d'innovation et de durabilité

Dès 2021, EDYCEM a lancé sa première offre de bétons à empreinte carbone réduite avec des formulations permettant d'atteindre des réductions d'émissions de CO₂ allant de 20 à plus de 50 % par rapport aux bétons traditionnels, tout en présentant des propriétés de résistance et de durabilité équivalentes.

En 2023, EDYCEM s'est engagé dans une démarche plus globale visant à réduire l'empreinte carbone de l'ensemble de ses Bétons Prêts à l'Emploi : la démarche Vitaliss®.

L'ensemble des Bétons Prêts à l'Emploi est désormais scoré et classé dans le VitaScore (référentiel propre à EDYCEM, créé dans la même logique que le Nutriscore alimentaire) basé sur quatre classes de réduction d'émission de CO₂ par rapport à une formule de référence à base de CEM I :



Cette démarche repose sur trois piliers :

- rendre les solutions à empreinte carbone réduite accessibles à tous les budgets dans l'objectif de les démocratiser en faisant du Vitaliss® score C le béton courant d'EDYCEM,
- offrir un large panel de solutions pour répondre aux besoins et particularités de chaque projet, à travers les quatre scores allant de C à A+ ,
- innover au travers de la Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de développer des solutions toujours plus performantes et vertueuses sur un plan environnemental.

Afin de formuler ses bétons à empreinte carbone réduite, EDYCEM a analysé l'impact de chaque composant utilisé dans la formulation du béton et a travaillé tout particulièrement, avec ses différentes parties prenantes, sur les constituants les plus impactants de chacun de ses sites pour trouver des alternatives réduisant l'empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Dans le cadre de sa stratégie de réduction d'empreinte carbone, EDYCEM ambitionne la démocratisation et la systématisation de l'utilisation des solutions moins carbonées sur le plus grand nombre d'ouvrages en faisant des bétons scorés C sur l'échelle VitaScore de ses bétons courants. De plus, l'entreprise vise à commercialiser, à horizon 2030, 90 % des bétons dans les scores C à A+ , dont 40 % de score A et A+ .

En décembre 2023, près de 80 % des bétons produits dans les centrales EDYCEM obtenaient un score entre C et A+ .

Des investissements matériels pour généraliser la production

Afin d'élargir son offre, EDYCEM a investi et équipé ses centrales de nouveaux silos permettant de stocker les liants moins carbonés.

En parallèle, EDYCEM a poursuivi les investissements pour équiper son laboratoire en vue de mesurer la durabilité des nouveaux bétons formulés par approche performantielle, et ce, afin de répondre aux besoins des clients et des donneurs d'ordre dans le cadre de la RE 2020.

Poursuite des travaux de la Chaire de recherche



Orienté vers la conception et la production de solutions minérales innovantes et durables, EDYCEM est engagé depuis 2015 dans une Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes sur des formulations de bétons plus responsables.

En 2023, EDYCEM a poursuivi les travaux de sa Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes afin de réfléchir plus spécifiquement aux enjeux liés à la performance carbone. Ainsi, 75 % des sujets de R&D ont porté sur la réduction de l'empreinte carbone. En témoignent par exemple :

- l'étude comportementale des bétons formulés à base de liants ternaires,
- l'étude comportementale des solutions à base de liants disruptifs à moins de 350 kg eq CO₂/t,
- la qualification et la quantification de l'impact de l'emploi des bétons à faible empreinte carbone sur les caractéristiques d'usage des bétons,
- l'approche prédictive du comportement des bétons performantiels.

Renforcement des équipes

Afin d'accompagner plus fortement ses clients, EDYCEM a structuré son organisation interne en renforçant ses équipes par un pôle dédié à l'innovation. Sous la responsabilité du directeur Technique et innovation, nommé en février 2023, l'équipe R&D assure le pilotage de la Chaire, mais aussi l'accompagnement et l'appropriation par l'équipe qualité des techniques nouvelles, tout comme les évolutions de norme, telle que la NF EN 206+A2/CN, portant sur le déploiement des solutions performantielles.

En parallèle, un plan de formation interne a été déployé pour l'ensemble des équipes commerciales et techniques leur assurant ainsi un accompagnement de proximité et une montée en compétence forte sur le sujet.

La « Fabriq by EDYCEM »



Dans une démarche de co-construction avec ses clients et prescripteurs, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM ». Véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif, ce programme a pour vocation de les sensibiliser aux évolutions réglementaires, de les accompagner dans l'adoption des bétons de nouvelle génération et les outils mis à leur disposition, mais également de recueillir leurs retours d'expérience afin d'adapter les solutions à leurs besoins. « La Fabriq' by EDYCEM » couvre aussi l'approche collaborative avec des acteurs innovants en vue de favoriser le codéveloppement des solutions de demain.



Mise à disposition de Déclarations Environnementales du Produit (DEP)

Afin de rendre compte de la performance du béton, EDYCEM édite, pour ses clients qui en font la demande, des Déclarations Environnementales de Produits (DEP), réalisées grâce au logiciel BETie du SNBPE. Ce service leur permet de fournir un calcul précis de l'impact carbone de la production et de la livraison de leur formulation de béton.

En 2023, EDYCEM a édité plus de 140 DEP à ses clients.

De plus, EDYCEM permet à ses clients un accès au calculateur de l'empreinte carbone de ses bétons à travers la plateforme BETie. Cet outil digital permet d'éditer des Fiches de Déclaration Environnementale et Sanitaire (FDES) certifiées qui jouent un rôle central dans l'atteinte des objectifs de la Réglementation Environnementale 2020 (« RE 2020 »).

L'économie circulaire comme levier d'atténuation



Dans une dynamique de réduction de la dépendance aux ressources naturelles, EDYCEM a développé une démarche d'économie circulaire en circuit court visant à réduire l'usage des ressources naturelles : « Circuit + by EDYCEM ».

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

EDYCEM poursuit le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses consommations énergétiques et ses émissions de gaz à effet de serre, telles que la mise en place de variateurs sur les compresseurs dans les centrales à béton ou encore le dédoublement des compresseurs pour permettre un meilleur étagement de puissance.

Dans le cadre du Plan de sobriété présenté par le gouvernement en octobre 2022, le Groupe HERIGE a désigné deux ambassadeurs de la sobriété énergétique chez EDYCEM. À ce titre, ces ambassadeurs ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux de la démarche, identifier les gisements d'économie d'énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l'énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) vise à encourager le développement de la mobilité durable en France. Cette loi a introduit plusieurs mesures réglementaires pour améliorer les déplacements et réduire les émissions de GES liées aux transports, dont l'électrification des flottes d'entreprise à hauteur de 10 % à partir du 1^{er} janvier 2022, 20 % à partir du 1^{er} janvier 2024, 35 % à partir du 1^{er} janvier 2027 et 50 % à partir du 1^{er} janvier 2030.

Ainsi, le Groupe HERIGE et ses activités ont poursuivi en 2023 le plan de renouvellement de leur parc roulant.

Trois bornes de recharge électrique ont été installées en 2023. Le déploiement va se poursuivre en 2024.

Un engagement aux côtés de FRET21

En 2023, EDYCEM a engagé un dossier afin d'intégrer le dispositif FRET21 qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques liés aux activités du transport. La commission de validation du dossier a eu lieu fin 2023. Ainsi, EDYCEM est engagé dans cette démarche volontaire avec l'objectif d'éviter l'émission de 382 tonnes de CO₂ à l'horizon 2025 par rapport à 2022, en s'appuyant sur les axes suivants :

- optimisation des distances parcourues,
- optimisation du taux de chargement,
- recours à de nouvelles énergies,
- favorisation des entreprises de transport labellisées,
- formation des chauffeurs à l'écoconduite.

Des accords d'entreprise incitatifs

EDYCEM a instauré en 2023 une « Car Policy » afin d'offrir une solution de mobilité adaptée à l'ensemble de ses conducteurs et de contribuer aux engagements RSE du Groupe HERIGE.

Un accord Télétravail a été signé en 2023 afin de limiter les trajets domicile-travail.

Un projet d'accord Mobilité a été mis à l'étude en 2023 et se concrétisera en 2024 au sein de l'activité. Ce document vise à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS » pour l'ensemble des activités. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, une journée de présentation et un temps d'échanges ont été organisés au siège social avec des membres de l'application KAROS.

La pédagogie comme méthode d'atténuation

EDYCEM s'attache à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux de développement durable. À ce titre, l'entreprise a poursuivi, en 2023, la formation Fresque du climat. Deux salariés volontaires disposent de la formation de « fresqueurs » pour animer cet atelier auprès de leurs collègues.

Déployée depuis octobre 2022 au siège, dans l'usine EDYCEM PPL et sur chaque centrale, une campagne d'affichage (stickers, affiches...) de sensibilisation aux économies d'énergie s'est pérennisée en 2023. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à disposition des collaborateurs.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

EDYCEM rencontre ses fournisseurs tous les ans et dialogue avec eux sur les évolutions de sa stratégie. Ces échanges permettent de mieux se connaître et de développer des partenariats autour de nouveaux produits ou services.

En parallèle, EDYCEM a participé au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe HERIGE sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique Achats durables.

À l'issue de la démarche, l'activité a pu disposer d'un diagnostic basé sur l'ISO 20400, d'une cartographie dédiée et d'outils lui permettant d'assurer un suivi par matériau. En complément, un comité semestriel de suivi a été institué à compter de 2024 afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route Achats responsables de l'activité alignée sur les ambitions du Groupe.

En complément, des instructions de gouvernance des achats responsables ont pu être mises en place et ont donné lieu à la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) en décembre 2023 en présence du Conseil National des Achats et de la Médiation des Entreprises à Paris.

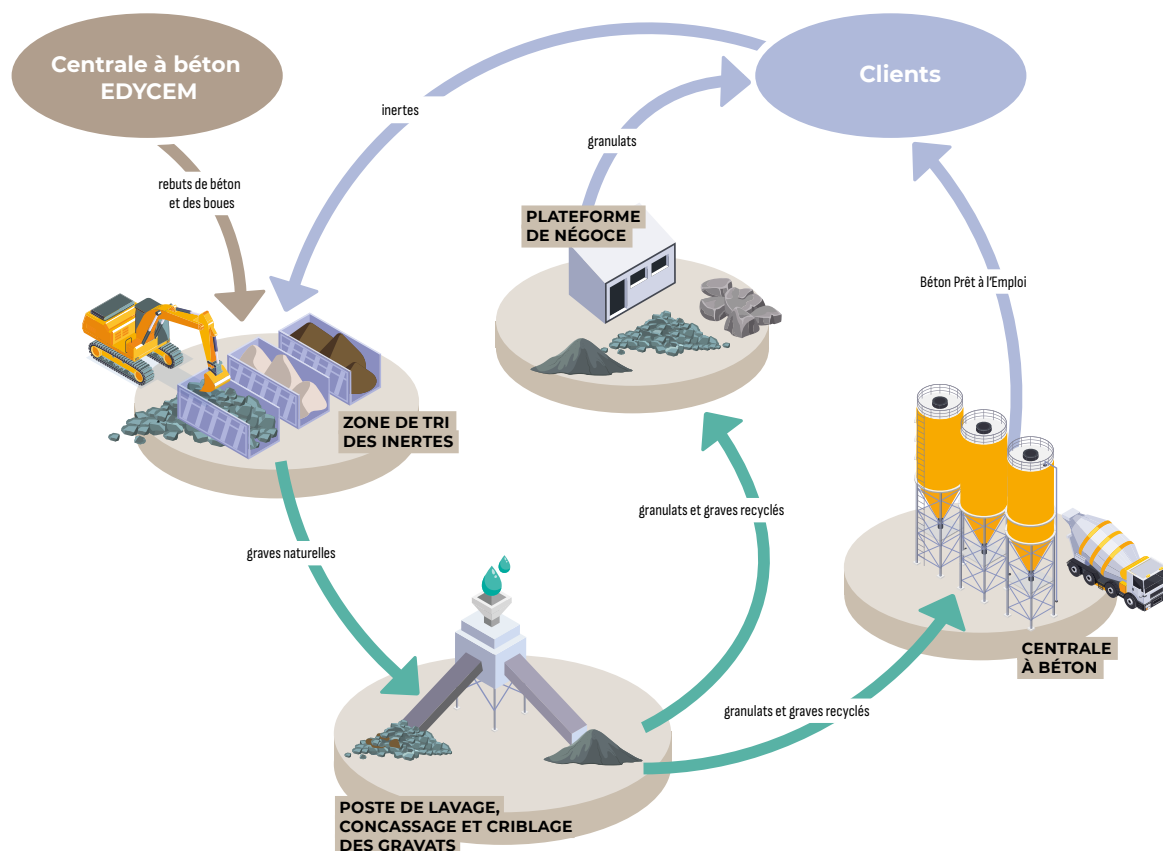
La charte prévoit les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

EDYCEM poursuit sa dynamique d'innovation en développant des actions en faveur de l'économie circulaire.

Ainsi, l'entreprise intègre ces principes dans le développement et la fabrication de ses produits, à travers notamment l'intégration de granulats recyclés.





> Principes d'écoconception et circularité

Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes

Depuis 2020, EDYCEM et l'École Centrale de Nantes ont poursuivi leurs travaux à travers leur Chaire de recherche pour le développement de bétons responsables. Ces travaux ont porté sur les matériaux capables de répondre aux enjeux de la ville de demain, notamment en diminuant l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement et en tenant compte de l'ensemble des émissions sur son cycle de vie, dès sa construction.

Circuit + by EDYCEM

EDYCEM s'inscrit pleinement dans une dynamique de préservation des ressources naturelles et de développement des solutions de revalorisation de matériaux à travers sa nouvelle démarche d'économie circulaire appelée « Circuit + by EDYCEM ».

Cette démarche s'articule autour :

- de produits en proposant des Bétons Prêts à l'Emploi et des produits bétons composés de granulats récupérés ou recyclés sans surcoût, qui permettent de réduire les prélèvements de matières naturelles dans les carrières,
- de services avec l'accueil, le tri et la valorisation de déblais de déconstruction et d'excavation, et des retours bétons sur sa plateforme de Mérignac.

Depuis 2017, EDYCEM PPL réalise des campagnes de concassage annuelles afin de récupérer la totalité des rebuts d'agréats de sa production. La dernière campagne, réalisée début 2023, a permis de produire 15 000 tonnes de granulats récupérés.



En 2022, EDYCEM a fait l'acquisition de la société familiale Audoin & Fils Bétons, basée en région Aquitaine, composée de trois centrales à béton et d'une plateforme regroupant du négoce de granulats, du traitement des déchets inertes et une installation de lavage de granulats. Sur cette plateforme de recyclage, les déchets issus des chantiers et des centrales à béton (appelés inertes) sont collectés et triés dans la zone de tri. Ils sont ensuite lavés, concassés, passés au crible pour être finalement soit revendus par la plateforme de négoce soit réintroduits dans les centrales à béton. Les granulats recyclés constituent ainsi de nouvelles ressources pour un nouveau cycle de production.

La « REponse® » d'EDYCEM

Pour aller plus loin dans sa démarche environnementale et au-delà de ses objectifs de réduction d'empreinte carbone de ses produits, EDYCEM a intégré la notion d'éco-circularité dans la fabrication de ses blocs. Dans le cadre de sa démarche « Circuit + by EDYCEM », l'ensemble de sa gamme de blocs « classiques » intègre désormais 10 % de granulats récupérés, sans surcoût pour le client.



Ces agréats sont exclusivement issus des rebuts de production d'EDYCEM, pour une maîtrise totale de leur composition. Baptisé « REponse® », l'ensemble de cette gamme constitue une « réponse » aux enjeux de réemploi, de revalorisation et de réduction d'empreinte carbone dans le cadre de la RE 2020.

L'ensemble des produits de la gamme REponse® bénéficie désormais du marquage NF-GR (granulat recyclé/récupéré).

Généralisée pour EDYCEM PPL, l'introduction des granulats recyclés dans la fabrication de nouveaux bétons est également une volonté de développement pour l'activité BPE dès 2024.

EDYCEM PPL, pilote de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB)

En capacité de fabriquer des blocs composés à 100 % d'agréats récupérés, EDYCEM PPL fait partie des usines pilotes du groupe technique de la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB) qui travaille avec le Centre d'Études et de Recherche de l'Industrie du Béton (CERIB) sur la norme NF afin de faire évoluer cette dernière.

En effet, à date, cette norme ne permet pas d'utiliser plus de 30 % d'agréats récupérés ou recyclés dans la constitution des blocs classiques.

Le démantèlement et le réemploi des palettes

EDYCEM PPL encourage à adopter des pratiques vertueuses en matière de conditionnement.

Ainsi, les palettes sur lesquelles sont livrés les blocs sont facturées puis reprises auprès des clients afin d'être réutilisées. Lorsqu'elles deviennent inutilisables, elles sont démantelées et les parties saines sont récupérées pour réparer les autres palettes.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
EDYCEM BPE	119,31	33,10	28,30	227,63	76 187,88	63 557,26
EDYCEM PPL	13,22	6,02	74,86	144,19	1 689,30	1 118,00
TOTAL	132,53	39,12	103,16	371,82	77 877,18	64 675,26

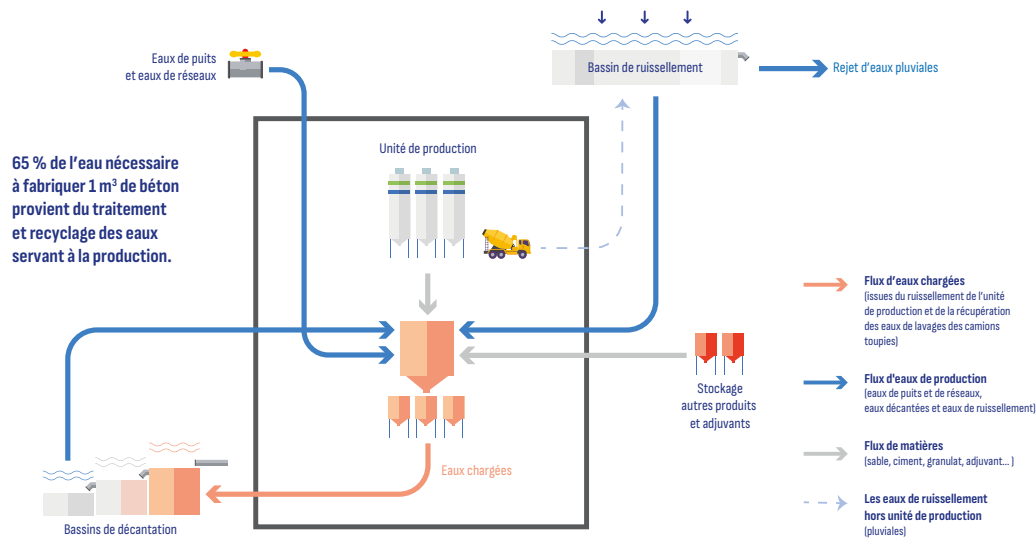
Après avoir équipé 7 centrales de bennes 5 flux (verre, bois, métal, plastique et papier/carton) en 2022, le déploiement du tri des déchets s'est poursuivi en 2023 sur 11 nouvelles centrales dans les secteurs bordelais, sarthois et finistérien.

Dans le cadre de la préparation à la mise en œuvre de la nouvelle Responsabilité Élargie du Producteur (REP) des Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB), EDYCEM PPL a adhéré à l'éco-organisme ECOMINERO.

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

La disponibilité de la ressource en eau est un enjeu majeur et constitue l'une des priorités d'EDYCEM. Afin de limiter ses consommations, l'activité assure un suivi

précis du cycle de l'eau dans son processus de fabrication.



Dans le cadre de la directive européenne relative à la gestion durable de l'eau, EDYCEM contribue à une meilleure gestion de l'eau par une démarche de réutilisation des eaux à travers :

- l'équipement de toutes ses centrales d'un système de recyclage des eaux de process et des eaux de ruissellement,
- la réutilisation systématique des eaux de process dans le process en circuit fermé.

Ainsi, en 2023, la consommation des eaux réutilisées (eaux décantées et eaux chargées) s'élevait à 31,8 % contre 30,1 % en 2022, soit une augmentation de la part des eaux réutilisées dans la production de béton.

Au sein d'EDYCEM PPL, les eaux de process sont entièrement réintégrées dans la production de toutes les gammes, représentant une réduction de 40 % de prélèvement d'eau du réseau d'adduction.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m³	2023
EDYCEM BPE	169 167,02
EDYCEM PPL	6 633,00
TOTAL	175 800,02

Consommation d'eau en l/m³	2023	2022
Consommation d'eau « eau du puits »*	92,5	108,0
Consommation d'eau « eau du réseau »*	86,6	94,0
Consommation d'eau « eau décantée »	74,6	75,0
Consommation d'eau « eau chargée »	9,1	12,0
Total	262,7	289,0
Taux d'eau recyclée utilisé	31,8 %	30,1 %

* La consommation d'eau comprend les eaux de lavage, les eaux de production et les eaux d'ajustement sur chantier

Des actions de réduction menées dans les centrales

Des dispositifs visant à réduire la consommation d'eau sont mis en œuvre sur certaines centrales :

- plateau de sédimentation sur le site de Rochefort et Bressuire pour le lavage des toupies avec de l'eau décantée,
- pompe de lavage de piste en eau décantée sur les sites de Sainte-Florence, Mortagne-sur-Sèvre et Carbon-Blanc,
- pompe pour production en eau décantée sur les sites de Reignac et Lugon,
- pompe lavage toupie en eau décantée sur le site de Reignac.

Conscient de son impact sur l'utilisation de l'eau, EDYCEM a lancé, en 2023, un groupe de travail pour mener une réflexion collective sur la gestion des ressources hydriques. Après une phase de diagnostic réalisée par les centraliers, qui a consisté à évaluer la gestion et la consommation des eaux sur centrale, des réunions de travail vont se poursuivre en 2024 afin d'identifier et mettre en œuvre des pistes d'amélioration.

> Limiter la perturbation du cycle de l'eau

La circulation et l'infiltration naturelle des eaux pluviales dans le sol constituent un enjeu fort pour les espaces fortement urbanisés qui doivent faire face à de nouveaux défis environnementaux et climatiques. EDYCEM PPL, à travers sa gamme de pavés drainants et de dalles gazon, propose des solutions afin de restituer aux terrains leur qualité première. Leur conception évite la stagnation de l'eau en surface. Favorisant l'écoulement et la pénétration naturelle des eaux pluviales, ils limitent les risques d'inondation et d'engorgement de certains sols. En outre, ils laissent la végétation se développer grâce à des espacements prévus entre chaque pavé mis en œuvre.



2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

À travers ses opérations directes et sa chaîne de valeur, EDYCEM a des impacts indirects sur la biodiversité et s'expose à des risques liés à l'érosion de la nature. À ce titre, le Groupe HERIGE a engagé une réflexion sur le sujet afin d'établir un diagnostic des différentes implantations et d'identifier les plans d'action les plus adaptés. Les sites industriels d'EDYCEM sont majoritairement localisés au sein de zones d'activités ou de zones industrielles réglementées.

Afin de sensibiliser ses parties prenantes internes aux enjeux de biodiversité, HERIGE a déployé différentes actions dont ont pu bénéficier les collaborateurs d'EDYCEM :

- depuis 2021, soutien, sous forme de mécénat, au projet terrain « Cœur de France » initié par WWF qui vise à protéger la biodiversité à travers le maintien de services écosystémiques,
- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers »,
- intervention de WWF sur les enjeux et les moyens d'action en faveur de la biodiversité,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

> Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conscient des risques de pollution engendré par son activité, EDYCEM a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur :

L'air

- mesure des poussières émises dans l'environnement,
- balayage régulier des sites,
- imperméabilisation des sols des centrales pour éviter les envols permanents de poussières,
- système d'aspiration des poussières sur le site d'EDYCEM PPL.

L'eau

- mesure des eaux pluviales avant rejet,
- mise en place d'un système de traitement des eaux pluviales avant rejet,
- optimisation de la récupération des eaux dans le process.

Les sols

- imperméabilisation des centrales.

3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Un nouveau souffle pour le comité RSE

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe, est relayée au sein d'EDYCEM par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires. Ils assurent également l'animation d'un comité RSE dédié, composé de l'ensemble des métiers de la branche.

En 2023, EDYCEM a donné une nouvelle impulsion à son comité RSE à travers la nomination d'une deuxième personne référente en charge d'animer les projets portés au sein de l'activité. Par ailleurs, des sous-groupes de travail ont été constitués afin de réfléchir aux initiatives prioritaires en matière de RSE. Ils se sont réunis deux fois en 2023.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

> Sensibilisation aux risques de corruption

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs d'EDYCEM. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

Parallèlement, les membres du Comité de Direction et les responsables de secteur ont participé à une formation contre les ententes anti-concurrentielles, avec une attention particulière portée sur les typologies des ententes et sur les sanctions encourues par les entreprises et les personnes.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) depuis 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à des actions solidaires

Dans le cadre d'Octobre Rose, les collaboratrices volontaires d'EDYCEM se sont rassemblées le temps d'une journée afin de participer à une marche de 5 km et de suivre un atelier d'autosurveillance animé par le président de La Ligue contre le cancer de Vendée.

Parallèlement, EDYCEM a pris en charge l'inscription des 28 collaboratrices souhaitant participer à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine.

Afin de sensibiliser plus largement ses collaborateurs, femmes et hommes, EDYCEM a organisé une exposition interactive sur le site de Boufféré rappelant les différents risques et types de cancers.

Inauguration du siège social, Edyfx

Pour marquer la première année dans le nouveau siège social, EDYCEM a organisé une soirée pour les équipes exerçant dans ces locaux afin de faire découvrir leur environnement de travail à leurs proches.



Mise en place du « petit-déj' de l'info »

En 2023, l'équipe RH a instauré un nouveau rituel pour les collaborateurs du siège : le « petit-déj' de l'info », un moment d'échanges de 30 minutes autour d'un café. L'objectif est d'informer et sensibiliser les collaborateurs sur un sujet donné.

Remise des médailles du travail

Au cours de l'année, EDYCEM a récompensé 20 récipiendaires en leur remettant leur médaille du travail, dont 9 médailles d'argent, 10 médailles vermeil et 1 médaille d'or pour récompenser respectivement 20, 30 et 35 années de travail.

Favoriser l'accès à l'information

EDYCEM a doté l'ensemble des salariés d'EDYCEM PPL de téléphones portables afin de faciliter leur accès aux informations de l'entreprise. En complément, un affichage dynamique est en phase de test sur plusieurs sites de production. Cela permet de communiquer plusieurs messages clés, tels que la sécurité, les offres d'emploi, les actualités sur le secteur, etc.

> S'engager aux côtés des clients**Promotion d'une offre produit moins carbonée**

Afin de partager ses solutions avec ses parties prenantes, EDYCEM a imaginé « La Fabriq' by EDYCEM », véritable lieu d'échanges, de partage et de travail collaboratif. Ce dispositif co-construit avec les clients et les prescripteurs vise à :

- sensibiliser et accompagner l'adoption de la nouvelle génération de bétons,
- favoriser les rencontres pour faire émerger des idées,
- expérimenter des solutions innovantes au travers de chantiers pilotes,
- construire et faire vivre des partenariats d'innovation.

Avec cette démarche inédite, EDYCEM va ainsi à la rencontre de ses clients et partenaires. En 2023, quatre réunions ont eu lieu à destination des entrepreneurs du Bâtiment et du TP pour les informer de la démarche Vitaliss® et des offres disponibles chez EDYCEM. Quatre autres réunions ont également été organisées avec les applicateurs de chapes fluides, intégrant une information sur la gamme Vitaliss®.

EDYCEM a également élaboré un catalogue des principales DEP/FDES de ses bétons afin d'offrir plus de réactivité à ses clients sur leurs opérations RE 2020.

Une étude destinée à mesurer l'impact sur les usages de l'utilisation des bétons de nouvelle génération a été lancée afin de construire un guide d'usage à destination de nos clients.

Cette dynamique volontaire de création d'outils et de supports ambitieuse d'apporter aux professionnels choix et conseils afin d'opter pour le produit adapté à la bonne application.

Satisfaction – Fidélisation

Avec la volonté forte de dynamiser le marché des chapes fluides, EDYCEM a organisé des tournées de réunions régionales dédiées exclusivement à son réseau de chapistes ONDALISS DES SOLS®. Au total, cinq réunions ont permis de réunir plus de 65 participants. En complément du suivi quotidien, ces moments privilégiés ont été l'occasion de faire le point sur l'actualité de la filière et de les informer sur les évolutions techniques, réglementaires et de marché. C'était aussi l'occasion de leur fournir les outils nécessaires à leur développement.

> S'engager aux côtés des organisations professionnelles

EDYCEM veille à maintenir un dialogue soutenu avec l'ensemble de ses parties prenantes. En ce sens, l'entreprise a participé à des salons professionnels, tels que Artibat en 2023, le salon de la construction et des travaux publics à Rennes, et elle poursuit son engagement au sein du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi (SNBPE) et de la commission du Centre Scientifique et Technique du Bâtiment (CSTB).

> S'engager aux côtés des établissements scolaires**Chaire de recherche avec l'École Centrale de Nantes**

EDYCEM poursuit son partenariat renouvelé en 2020 avec l'École Centrale de Nantes pour une durée de cinq ans. La Chaire de recherche II, baptisée « Des bétons responsables au service de l'environnement », porte sur l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement en tenant compte de l'ensemble des émissions sur le cycle de vie du béton dès sa construction, mais aussi sur les enjeux liés à la performance carbone.

Ainsi, 75 % des sujets de R&D portent sur la réduction de l'empreinte carbone. En témoignent par exemple :

- l'étude comportementale des bétons formulés à base de liants ternaires,
- l'étude comportementale des solutions à base de liants disruptifs à moins de 350 kg eq CO₂/t,
- la qualification et la quantification des impacts de l'emploi des bétons à faible empreinte carbone sur les caractéristiques d'usage des bétons,
- l'approche prédictive du comportement des bétons performantiels.

Intervention auprès des lycéens de La Roche-sur-Yon (85)

EDYCEM s'est rapproché des lycées professionnels de proximité afin de valoriser ses métiers auprès des étudiants. La Direction marketing de l'entreprise est intervenue auprès des étudiants en BTS Bâtiment du Lycée Rosa Parks et des étudiants du Lycée Saint-François d'Assise à La Roche-sur-Yon (85) afin de retracer l'histoire du béton tout en expliquant son évolution au fil des temps et les nouveaux enjeux du secteur. Ces élèves ont également visité une centrale à béton.



3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

> Soutien à l'association Martial CAILLAUD

EDYCEM soutient l'association Martial CAILLAUD, portée par le Groupe depuis 25 ans, qui initie des projets en faveur de l'éducation et de l'aide à la construction dans des pays défavorisés.



Deux membres d'EDYCEM ont intégré le nouveau bureau de l'association, renouvelé lors de l'Assemblée Générale en juin 2023.

> Aides aux associations locales

EDYCEM considère que sa responsabilité inclut sa contribution à la vie des territoires sur lesquels elle opère. Ainsi, l'entreprise témoigne son soutien à plusieurs associations locales :

- ESSOR (éco-réseau des entreprises qui coopèrent et œuvrent ensemble pour l'essor responsable de leur territoire), 
- ECL'OR : le parcours ECL'OR (Engagement Collectif pour L'ORIENTATION des jeunes) est une action partenariale réunissant les établissements scolaires, les entreprises et le territoire autour de l'orientation des jeunes. Tout au long de l'année scolaire, des élèves de 4^{ème} suivent des ateliers de connaissance de soi et du monde professionnel. Chaque classe est parrainée par un professionnel (un représentant d'une entreprise) qui les suit pendant toute l'année en co-animant des ateliers et en organisant une visite d'entreprise, 

- Stade rochelais (rugby),



- RVBC Roche Vendée Basket Club (basket).





Reporting Négoce

VM Matériaux distribue des matériaux de construction à destination des professionnels du bâtiment et des particuliers pour leurs projets de construction et de rénovation.

L'entreprise dispose également d'une activité de travaux publics sous l'enseigne LNT. 1 126 collaborateurs s'engagent au quotidien pour conseiller les clients dans leurs achats de matériaux et pour les accompagner dans leurs chantiers.



> La proximité, le conseil et le service au cœur de l'activité

Les 69 points de vente du réseau VM Matériaux, répartis sur le Grand Ouest de la France, proposent des solutions adaptées pour la construction en gros œuvre et second œuvre, telles que des parpaings, charpentes, planchers, tuiles..., et pour la rénovation, comme l'isolation thermique par l'intérieur (murs, cloisons, etc.).

De nombreux produits pour l'aménagement de la maison et du jardin sont également disponibles : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bains. VM Matériaux dispose aussi d'une activité de travaux publics à travers 10 points de vente spécialisés, sous l'enseigne LNT.



1 126

Effectifs

(inscrits au 31/12/2023)



314

Femmes

(soit 27,9 %)



812

Hommes

(soit 72,1 %)



94,7 %

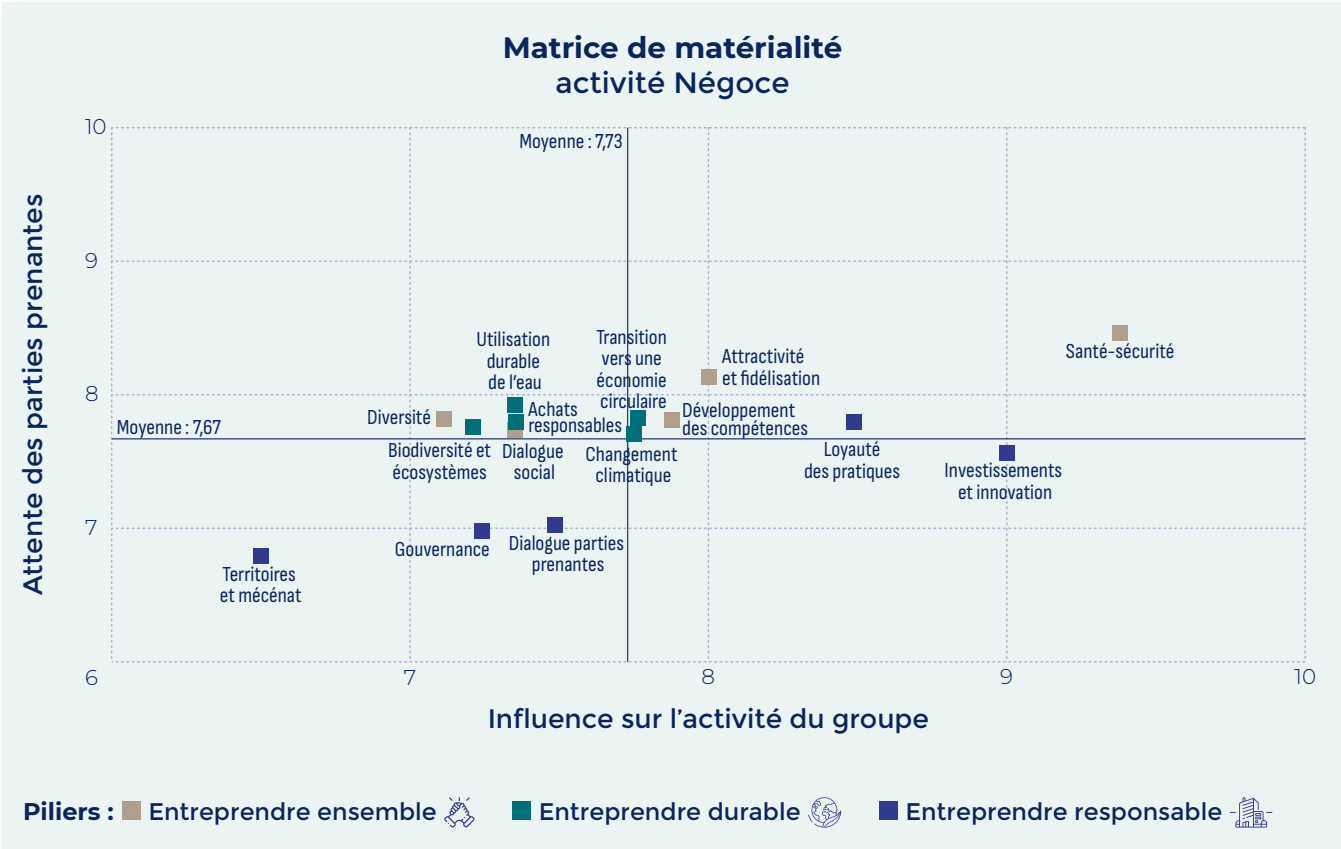
**de collaborateurs
en CDI**

> Les enjeux et priorités RSE de VM Matériaux

Le Groupe HERIGE réalise chaque année une analyse de ses enjeux prioritaires en termes de développement durable, détectés et hiérarchisés grâce à l'exercice de matrice de matérialité.

Cette démarche permet de révéler les sujets émergents, afin de réévaluer leur importance de manière régulière, de mesurer les progrès réalisés et de mettre ainsi en évidence les évolutions obtenues par ces initiatives.

En 2023, l'entreprise a ainsi actualisé ses enjeux RSE par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes via un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec 281 participants et un taux de participation interne de 18,9 %, l'étude a permis de révéler les enjeux prioritaires pour les parties prenantes de VM Matériaux : santé et sécurité, attractivité et fidélisation et utilisation durable de l'eau.





1 – ENTREPRENDRE ENSEMBLE



1.1 SANTÉ ET SÉCURITÉ

> Une politique santé et sécurité en action

Afin d'intégrer pleinement les ambitions et objectifs en matière de santé et de sécurité dans sa stratégie, VM Matériaux a instauré un plan d'action Santé et Sécurité au Travail (SST) depuis 2022. Portée par l'ensemble de la Direction, cette politique est structurée autour de trois piliers :

- les incontournables : mesures de protection élémentaires,
- les règles d'or : obligations réglementaires et mesures de prudence à appliquer en permanence,
- la formation.

Dans le cadre de la création du « Passeport Prévention » inscrit dans la loi n°2021-1018 du 02 août 2021, chaque collaborateur suit un parcours de formations SST de trois jours répartis sur trois ans. Cet engagement s'est poursuivi à travers une trentaine de formations accomplies en 2023. Ces formations obligatoires visent à élargir les compétences et les réflexes en matière de prévention, tant pour soi-même que pour les autres. Les formations incendie, évacuation, gestes et postures, risques routiers, risques chimiques entreront progressivement dans le dispositif.



> Organisation et communication

Le pilotage et le déploiement de la politique santé et sécurité de VM Matériaux sont réalisés par le responsable prévention & RSE, rattaché à la Direction générale. Celui-ci organise régulièrement des actions de communication et de sensibilisation autour des incontournables de la sécurité au travail :

- diffusion de flashes portant, entre autres, sur les thématiques suivantes : « accidents », « prévention », « bonnes pratiques », « réglementation » et « sécurité environnementale »,
- communication traitant de l'accidentologie de l'activité,
- charte de communication sécurité,
- affichage des messages clés de la politique au siège et dans tous les points de vente,
- organisation d'une journée annuelle dédiée à la sécurité. En 2023, cette journée a porté sur les risques « incendie ».

Afin de renforcer cette culture de la prévention, le sujet est systématiquement abordé en Comité de Direction et en réunion de secteur.

> Mesure de la performance

La santé et la sécurité au travail, ainsi que les indicateurs de suivi qui y sont rattachés, font l'objet d'une revue mensuelle par l'équipe prévention et par la Direction générale.

Le Groupe HERIGE s'est équipé depuis avril 2023 d'un nouveau logiciel, ACCILINE +, disponible pour ses différentes activités, dont VM Matériaux. Ce logiciel facilite la déclaration des accidents du travail par les responsables de site et permet d'alerter automatiquement les 17 membres du Comité de Direction élargi de VM Matériaux.

Intégrant plusieurs modules sécurité, l'outil simplifie la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, le pilotage de l'absentéisme, le suivi des formations et des habilitations, l'évaluation des risques (DU), la veille réglementaire, etc.

Depuis 2020, VM Matériaux a intégré un critère fixe d'accidentologie dans le plan de prime de performance des salariés. La sécurité est également un des critères RSE de la prime d'intéressement.

> Accidents du travail

Pour l'entreprise, la priorité en matière de santé et de sécurité au travail est d'assurer la réduction des accidents du travail et, par conséquent, leur fréquence en nombre et en gravité. À ce titre, les accidents du travail (avec et sans arrêt) sont analysés par l'équipe prévention qui s'appuie sur la méthode de l'arbre des causes* afin d'identifier les éléments qui les ont provoqués et d'y apporter des réponses.

*La méthode de l'arbre des causes a été inventée pour comprendre quelles sont les causes, potentiellement multiples, ayant abouti à l'apparition de l'accident du travail, dans le but d'identifier des axes de prévention.

	2023	2022
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	20,83	19,13
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	42	39
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,07	1,43
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 157	2 919

$$(1) \text{ Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000\,000$$

$$(2) \text{ Taux de gravité} = \frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées sur l'année de référence}} \times 1\,000$$

En 2023, VM Matériaux a enregistré une augmentation de 10 % du nombre d'accidents du travail avec arrêt par rapport à 2022 (tous contrats confondus) pour un total de 42 AT avec arrêt. Malgré cette augmentation, VM Matériaux a vu le nombre de jours avec arrêt diminuer de plus de 30 % par rapport à 2022.

VM Matériaux a également constaté une amélioration de son taux de gravité de 30 % en 2023 par rapport à 2022.

> La formation en levier d'amélioration de la sécurité

Des sessions de sensibilisation à la prévention et à la sécurité au travail ont été reconduites en 2023 pour 43 collaborateurs de VM Matériaux. Cette formation vise à rappeler la définition et les statistiques de la sécurité, travailler sur des mises en situation, visiter un site afin d'identifier les dangers, évaluer les risques et élaborer un plan d'action personnel.

La prévention des risques routiers a également fait l'objet d'une formation pour des conducteurs en 2023. En ce sens, 11 collaborateurs ont reçu cette formation qui rappelait les enjeux de sécurité routière et se complétait d'un module de sensibilisation sur la réduction de la consommation de carburant.

> Garantir la sécurité et le confort des collaborateurs

Des EPI renouvelés régulièrement

Suite à une réflexion menée sur les tenues des collaborateurs, la gamme d'équipements de protection individuelle a été enrichie en 2023 :

- Équipements à haute visibilité,
- test de nouvelles chaussures de sécurité montantes pour les magasiniers et chauffeurs et de nouveaux modèles pour répondre aux besoins des activités,
- création d'une gamme de tenues pour les femmes avec, notamment, des pantalons spécifiquement étudiés pour leur morphologie,
- référencement d'un kit de cutters de sécurité pour les magasiniers et chauffeurs.

Des aménagements pour améliorer la sécurité des sites

Pour améliorer la sécurité sur les points de vente, plusieurs opérations ont été menées ou reconduites en 2023 :

- installation d'un nouveau système de rangement coulissant pour les menuiseries sur le site d'Olonne-sur-Mer,
- poursuite de l'audit des racks et des cantilevers de toutes les agences par un organisme indépendant,
- vérification des armoires électriques.

Des actions pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)

À l'écoute des remontées terrain, VM Matériaux prend en considération les problématiques d'ergonomie et de conditions de travail que peuvent connaître les collaborateurs. À ce titre, des actions en faveur de la santé et de l'amélioration de la QVCT ont été mises en place ou reconduites en 2023 sur les points de vente et au siège :

- poursuite de la livraison d'une corbeille de fruits par une association de producteurs une fois par semaine sur le site de Montaigu et au siège,
- équipement de sièges ergonomiques, bureaux à hauteur variable et pédaliers sur plusieurs sites,
- accès à la salle de sport de l'Herbergement les lundis et jeudis pour les collaborateurs du siège.

De nouveaux véhicules plus adaptés et sécurisés

Dans le cadre du renouvellement annuel de sa flotte de véhicules, VM Matériaux investit systématiquement dans de nouveaux camions équipés de l'éclairage des angles morts dans les rétroviseurs. Les camions-grues sont également dotés

d'une fourche à fermeture automatique afin de limiter les opérations dangereuses de montées et descentes du plateau. De plus, certains camions sont équipés de dérouleurs de rubans de signalisation situés à l'arrière de la cabine, tant du côté droit que du côté gauche, afin de délimiter un périmètre de sécurité pendant l'utilisation de la grue.

L'entreprise a poursuivi le remplacement de ses chariots élévateurs. Un carnet de vérification a été déployé pour l'ensemble des responsables de parc afin d'assurer un contrôle hebdomadaire et de vérifier une vingtaine de points de vigilance. En 2022, VM Matériaux a mis en place des palonniers hydrauliques sur quatre chariots élévateurs pour simplifier et sécuriser le déchargement des treillis soudés. En 2023, un chariot élévateur supplémentaire a été équipé de ce dispositif.

> Absentéisme

Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié depuis 2021. Il prend en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents de travail rapportés au nombre de jours travaillés.

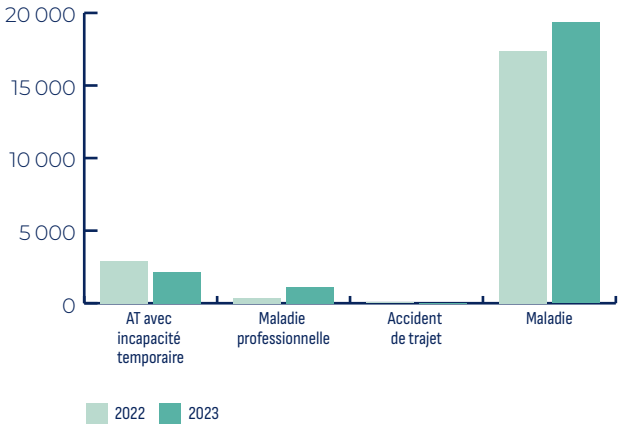
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2023	2022
Taux d'absentéisme	5,33 %	4,79 %

nombre de jours d'absence
pour maladie, maladie professionnelle,
accident de trajet et accident
du travail

Taux d'absentéisme = $\frac{\text{nombre de jours d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de trajet et accident du travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 1\,000\,000$

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Négoce



Afin de favoriser et d'accompagner le retour à l'emploi d'un salarié, VM Matériaux sollicite la médecine du travail pour évaluer les conditions de reprise du poste et mettre en place des aménagements particuliers (achat de matériel adapté, équipements spécifiques...).



1.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

VM Matériaux considère la montée en compétence de ses équipes comme un facteur clé de réussite en matière d'adaptation, de compétitivité et d'efficacité.

À ce titre, le coût pédagogique, engagé pour 2023, s'est inscrit en hausse de 3,7 % vs N-1, à hauteur de 395,2 K€. Il a permis la mise en œuvre de 19 106 heures de formation, en baisse de 6,6 % par rapport à 2022. 5 444 heures portaient sur les formations réglementaires (soit un taux de formation réglementaire⁽¹⁾ de 28,5 %).

944 collaborateurs ont été formés, soit 81,2 % de l'effectif⁽²⁾ (16,4 heures de formation par collaborateur en moyenne⁽³⁾). Ces formations ont concerné 73,2 % d'hommes et 26,8 % de femmes dans l'entreprise.

En 2023, le plan de formation a porté principalement sur l'animation de la performance, les enjeux d'éthique et de conformité, mais aussi sur la data et l'intelligence artificielle (IA).

	ALTERNANTS	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2023	5,8 %	24,2 %	52,1 %	17,9 %
2022	3,2 %	29,5 %	50,5 %	17,4 %

(1) Taux de formation réglementaire =	Heures réglementaires (nombre d'heures de formation réglementaire obligatoire suivies sur la période considérée) Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée)
(2) Taux de l'effectif formé =	Effectif formé (nombre de collaborateurs ayant suivi au moins une formation sur la période considérée) Effectif fin de mois moyen sur la période considérée
(3) Heure par collaborateur =	Heures (nombre d'heures de formation suivies sur la période considérée) Effectif fin de mois moyen sur la période considérée

Des formations transversales pour tous

Pensées de manière collaborative et proactive, des formations clés ont été déployées par le Groupe et l'ensemble de ses activités autour des enjeux stratégiques : la lutte contre la corruption, la santé et la sécurité au travail, la cybersécurité, la diversité, les risques routiers...

Une offre de formation par typologie de métiers

Le catalogue de formation de VM Matériaux propose une offre complète en matière de développement de compétences pour les différents métiers. Parmi les grands thèmes 2023 :

- animation de la performance et prospection commerciale,
- approvisionnement et gestion des stocks,
- rénovation énergétique,
- management.

Chaque nouveau collaborateur bénéficie également d'un parcours de formation adapté à son métier et à son statut.

Des formations ciblées pour développer les talents

En complément du plan de formation déployé par VM Matériaux, HERIGE a lancé en 2022, HERIGE Académie, un programme de formation en lien avec les enjeux stratégiques du Groupe. En 2023, quatre collaborateurs de VM Matériaux ont suivi le parcours de formation « Leaders » et 22 le parcours « Sprint Managers ». D'autres sessions relatives à la finance, au recrutement et au management de la diversité ou encore à la RSE ont également été proposées aux membres de l'encadrement de VM Matériaux.

Ce dispositif de formation a été enrichi par Campus digital. Cette plateforme d'autoformation en ligne à disposition de tous les collaborateurs comporte plus de 40 000 contenus gratuits. En fonction de leurs intérêts et attentes, les salariés peuvent parcourir des modules qui fournissent des informations sur les grands thèmes qui animent le Groupe ou encore des modules portant sur d'autres sujets très variés : management, construction, IA, bureautique...

> Digitalisation des métiers

En cours de déploiement depuis 2021, VM Matériaux a poursuivi la mise en place de son nouvel outil de gestion commerciale (D365). La bascule, effectuée par vague d'une dizaine de points de vente chaque mois, a été finalisée en mai 2023.

D'importants moyens de formation ont été mis en œuvre afin de faciliter la prise en main de l'outil. Les ambassadeurs du projet, en interne, ont assuré des sessions de formation auprès de l'intégralité des utilisateurs en points de vente et de la documentation a été mise à leur disposition.

En complément, VM Matériaux a renforcé l'équipe Projet avec le recrutement d'un chef de projet métier D365 afin d'accompagner le déploiement de l'outil et de proposer des évolutions répondant aux besoins des équipes et optimisant ainsi l'expérience utilisateur.

1.3 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits sur le périmètre au 31/12	2023	2022
Effectifs inscrits	1 126	1 188
Répartition CDI/CDD/ALTERNANCE		
CDI	1 066	1 120
CDD	14	19
ALTERNANCE	46	49
Départs		
Nombre de départs ⁽¹⁾	178	156
Répartition des départs		
Retraite	26	19
Rupture conventionnelle	13	12
Démision	102	96
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	-	-
Licenciement autre	36	29
Décès	1	-
Taux de roulement		
Nombre de départs CDI / Effectif moyen CDI ⁽²⁾	18,02 %	17,01 %
Recrutements		
Nombre d'embauches (CDI/CDD/alternance)	181	290
Nombre d'embauches en CDI	128	215
Dont embauches suite à CDD ou alternance	17	17
Taux d'embauche en CDI	70,72 %	74,14 %
Nombre d'embauches en CDD	25	39
Dont embauches suite à CDD ou alternance	4	4
Taux d'embauche en CDD	13,81 %	13,45 %
Nombre d'embauches en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)	28	36
Taux d'embauche en alternance	15,47 %	12,41 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des < à 30 ans	21,88 %	31,72 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≥ à 50 ans	16,41 %	15,86 %

(1) Les départs au cours de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

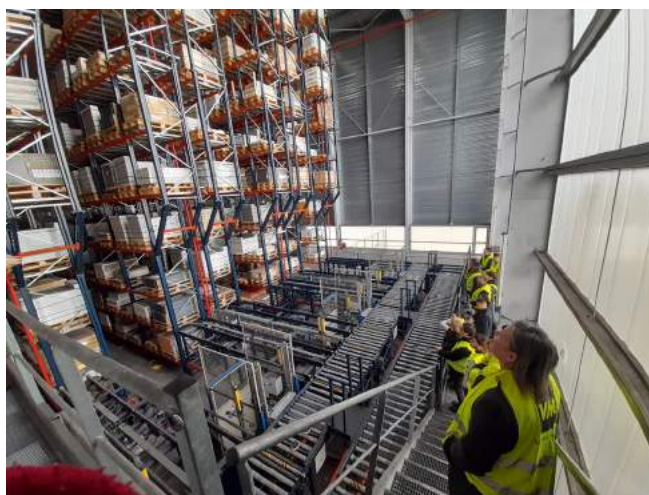
(2) Dans le cadre du processus d'amélioration continue du suivi des données dans nos outils de reporting, certaines données 2022 ont pu faire l'objet de correctifs.

> Recruter avec le dispositif « Boost Cooptation »

VM Matériaux a poursuivi en 2023 sa démarche de cooptation qui permet de capitaliser sur les réseaux professionnels et personnels de ses collaborateurs et de renforcer, par leur intermédiaire, l'attractivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi. Cette politique de recrutement, ouverte à tous les postes et véhiculée à travers une campagne de communication, a ainsi permis de recruter 19 nouveaux collaborateurs en 2023.

> Favoriser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Pour favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, VM Matériaux organise depuis 2022 des journées d'intégration. En 2023, quatre journées ont eu lieu, dont une dédiée aux alternants. Elles ont permis aux nouveaux collaborateurs de rencontrer les membres du Comité de Direction, de prendre connaissance des stratégies commerciales et RH et de visiter le centre logistique.



En parallèle, des parcours d'intégration ont été établis pour certains profils et notamment pour les directeurs de points de vente et les commerciaux. Des travaux ont été menés en 2023 afin de modéliser des parcours d'intégration pour chaque métier de l'entreprise. Ils seront opérationnels dès 2024.

Une lettre de bienvenue est diffusée régulièrement à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise pour annoncer les nouveaux arrivants, les évolutions et promotions de postes.

> Promouvoir la mobilité interne

L'équipe des ressources humaines diffuse chaque semaine les annonces disponibles sur le réseau social de l'entreprise, permettant ainsi aux collaborateurs de consulter les offres d'emploi. La notion de mobilité interne est systématiquement abordée lors des entretiens annuels de progrès. Si un salarié exprime une volonté de mobilité, il est mis en relation avec une chargée de développement humain pour en discuter et envisager ce changement de poste.



1.4 DIALOGUE SOCIAL

> Nouveaux accords d'entreprise

Plusieurs accords d'entreprise ont été signés en 2023 dans les trois entités de l'activité Négoces :

VM Transport

- intéressement,
- protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

VM Distribution

- avenant n°1 à l'accord d'intéressement,
- protocole Négociations Annuelles Obligatoires (NAO),
- protocole d'Accord Préélectoral (PAP) pour les élections CSE.

Financière VM Distribution

- avenant n°2 à l'accord d'intéressement.

> Plusieurs réunions du CSE

VM Matériaux compte deux Comités Sociaux et Économiques (CSE) qui se réunissent une fois par mois pour le CSE VM Distribution et une fois tous les deux mois pour le CSE VM Transport.

En 2023, le CSE VM Distribution a été renouvelé. Les nouveaux élus ont bénéficié d'une formation de 5 jours, afin de prendre en main leur rôle de représentants des salariés.

En complément des réunions CSE, six réunions exceptionnelles ont eu lieu au cours de l'année pour le CSE VM Distribution et trois pour le CSE VM Transport.

> Mesurer et améliorer l'engagement des collaborateurs

VM Matériaux consulte ses collaborateurs à travers une enquête annuelle, initiée par le Groupe HERIGE en 2021, afin de donner à chacun l'occasion de s'exprimer sur son engagement.

À la suite de l'enquête menée en 2022, VM Matériaux a défini un plan d'action et mis en place des groupes de travail. À ce titre, l'entreprise a mis en œuvre des actions thématiques tout au long de l'année 2023 :

- proximité réseau – siège,
- communication,
- management,
- irritants.

Deux autres groupes de travail se sont également réunis, afin d'élaborer des plans d'action sur l'adhésion et le parcours collaborateurs. Ainsi, différentes actions amélioratrices ont été engagées :

- rénovation des vestiaires et des salles de pause,
- réunions mensuelles obligatoires en points de vente,
- poursuite des journées d'intégration pour tous les nouveaux collaborateurs,
- cérémonies de remise des « médailles du travail ».

De plus, un kit de communication a été mis à disposition des managers de VM Matériaux afin de faciliter la restitution de l'enquête auprès des équipes.

En 2023, VM a mené son enquête de baromètre social auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Le taux de participation s'est établi à 52 %.



1.5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

> Les journées dédiées aux alternants

VM Matériaux a décidé de renforcer sa politique d'alternance avec le recrutement de 28 nouveaux alternants pour atteindre 46 contrats en cours en 2023. Cette stratégie vise à former le vivier de l'entreprise et à sécuriser ses recrutements. Ils ont été accueillis au sein des différents services pour des missions portant sur la logistique, le commerce, le marketing digital, la communication, la finance ou encore les ressources humaines.

En janvier et novembre 2023, l'équipe RH a organisé une journée d'intégration pour les alternants. Au programme : rencontre avec le Comité de Direction, présentation des différents services et activités de l'entreprise, activité de cohésion pour favoriser les échanges et visite de la plateforme logistique.



Par ailleurs, un audit mené en février auprès des alternants et de leurs tuteurs a fait état de résultats encourageants : les alternants sont, dans l'ensemble, satisfaits de l'accueil et de leur accompagnement.

Une journée sous format « workshop » a également été organisée au mois d'avril. Près d'une quarantaine de tuteurs et d'alternants volontaires, de tous métiers et sites, y ont participé. Ce temps de partage convivial a fait émerger de multiples propositions et de nouvelles idées pour élaborer des outils dédiés :

- une fiche sur les bonnes pratiques de l'accueil,
- rédaction de deux chartes, l'une dédiée aux alternants et la seconde aux tuteurs,
- formalisation de trois types d'entretien pour suivre l'évolution de l'alternant : à un mois (avant la fin de la période d'essai pour confirmer la motivation ou repositionner les missions), à mi-parcours et avant la fin de la formation (l'équivalent d'un entretien professionnel pour définir ensemble des objectifs avant un possible recrutement). L'ensemble des tuteurs a été formé pour animer ces entretiens.

La prochaine étape, prévue en 2024, portera cette fois-ci sur l'identification d'écoles partenaires et la mise en place de relais afin de mieux faire connaître les besoins et les métiers liés à l'activité.



> **Égalité professionnelle**

Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d’au moins 50 salariés ont l’obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères.

En 2023, VM Matériaux a obtenu un score de 81/100 à l’index Égalité femmes-hommes.

	VM Matériaux
Écarts de rémunération	36/40
Écarts d’augmentations individuelles	20/20
Écarts taux de promotion	10/15
Pourcentage de salariées augmentées au retour d’un congé Maternité	15/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Résultat	81/100

> **Des référents harcèlement**

Suite aux élections en juin 2023, deux nouveaux élus du personnel ont été nommés référents sur les sujets du harcèlement et des agissements sexistes. Ces ambassadeurs ont été formés sur cette thématique.

> **Soutien au secteur protégé**

VM Matériaux s’engage à favoriser l’insertion de tous les publics. Cette volonté s’illustre par la signature de contrats de prestation avec des organismes spécialisés (ESAT*, EA**, réinsertion professionnelle), tels que le recyclage et le reconditionnement du matériel informatique ou encore la fabrication d’hôtels à insectes.

*ESAT : Établissement et Service d’Aide par le Travail
**EA : Entreprise Adaptée

> **Engagement en faveur du handicap**

Pour favoriser le maintien et le retour à l’emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, un référent Handicap est nommé dans l’entreprise. Il assure la centralisation des demandes et facilite leur accompagnement à travers, par exemple, des aménagements de postes de travail.

Par ailleurs, les offres d’emploi disponibles sont ouvertes à tous, y compris aux travailleurs en situation de handicap. À ce titre, l’information est systématiquement mentionnée dans les annonces diffusées sur le site Internet www.herige-recrute.fr.

Début 2023, le Groupe HERIGE a engagé un partenariat avec la Ligue BaskIN des Pays de la Loire. Ainsi, les collaborateurs du siège de VM Matériaux ont participé à une initiation BaskIN, un sport inspiré du basket qui permet à des personnes dites « valides » et « handicapées » de jouer ensemble. Cette expérience a mis en évidence la possibilité de pratiquer ce sport, ensemble, malgré les différences, et ce, grâce à des règles adaptées. Cela a également permis aux collaborateurs de projeter ce modèle dans un contexte professionnel.

> **Un nouveau parcours de formation pour encourager la diversité**

Les membres du Comité de Direction et les managers de VM Matériaux impliqués dans le recrutement ont bénéficié d’un nouveau programme de formation « Recruter et manager la diversité ». Ce parcours s’est décomposé en trois étapes : un webinaire d’ouverture pour comprendre les enjeux et les modalités du programme, un e-learning sur le recrutement sans discrimination et une conférence en ligne sur le thème : « La diversité : question d’éthique ou facteur de performance ? ». L’enjeu était de fournir aux managers toutes les clés pour participer à la réussite de la transformation, en adoptant les bonnes pratiques et les bonnes postures managériales.

2.1 ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

VM Matériaux est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de réduction de ses impacts environnementaux.

> Réduction de l'empreinte carbone

La stratégie de VM Matériaux en matière de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) s'articule autour des mesures principales suivantes :

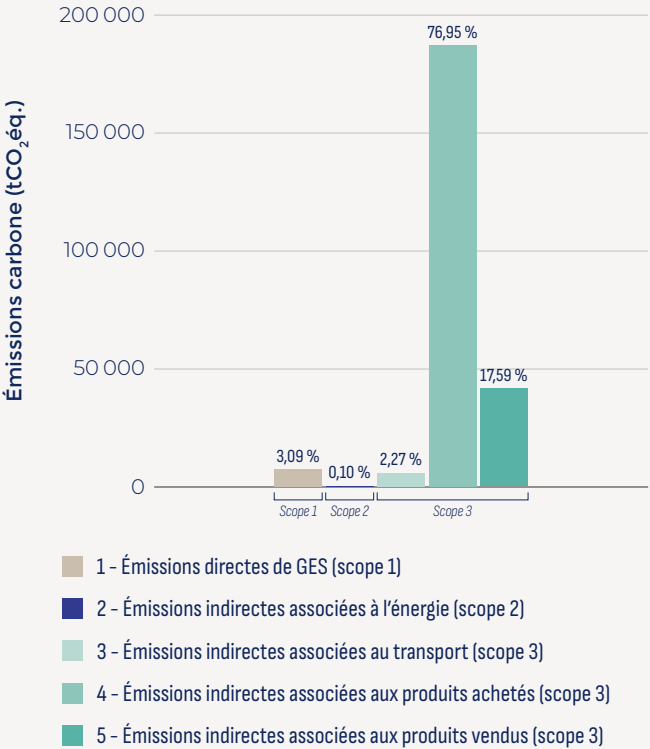
- la réduction de la consommation d'énergie,
- l'optimisation du fret aval,
- la mise en place d'une politique d'achats responsables,
- la réduction des déchets.

BILAN GAZ À EFFET DE SERRE en tCO ₂ éq.	NÉGOCE	
	2023	2022
1. Émissions directes de GES (scope 1)	7 519,87	8 295,97
1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion	421,25	1 004,35
1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	7 023,15	7 256,25
1.4 Émissions directes fugitives	75,47	35,36
2. Émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	237,39	300,98
2.1 Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	237,39	300,98
3. Émissions indirectes associées au transport (scope 3)	5 521,69	-
3.1 Transport de marchandise amont	2 950,86	-
3.3 Déplacements domicile-travail	2 538,20	-
3.5 Déplacements professionnels	32,63	-
4. Émissions indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	187 003,56	-
4.1 Achats de biens	180 406,72	-
4.2 Immobilisation de biens	2 835,69	-
4.3 Gestion des déchets	326,51	-
4.4 Actifs en leasing amont	2 211,05	-
4.5 Achats de services	1 223,59	-
5. Émissions indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	42 744,40	-
5.3 Fin de vie des produits vendus	42 744,40	-
TOTAL tous scopes	243 026,90	-
TOTAL scope 1	7 519,87	8 295,97
TOTAL scope 2	237,39	300,98
TOTAL scopes 1+2	7 757,25	8 596,95
TOTAL scope 3	235 269,65	-

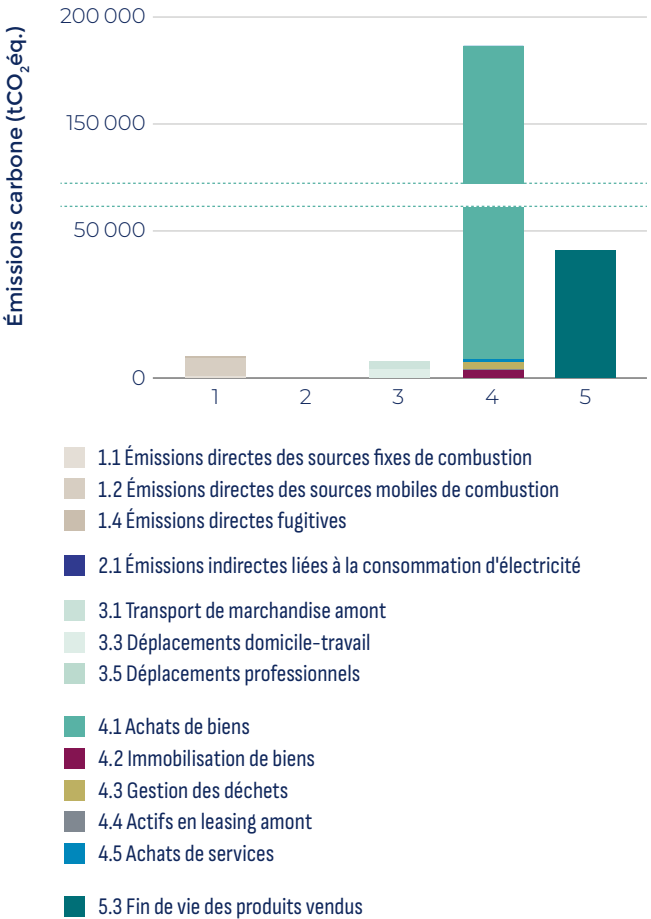
Le poste « 1.1 Émissions directes des sources fixes de combustion » inclut les énergies suivantes : fioul, gaz naturel.
Le poste « 1.2 Émissions directes des sources mobiles de combustion » inclut les énergies suivantes : gazole, essence, éthanol, GNC, BioGNC, GNL, GNR, HVO / XTL, Adblue, gaz propane en bouteille.
Le bilan carbone est réalisé suivant la méthodologie réglementaire v5.0, basée sur la norme ISO 14064-1:2018 et le rapport technique ISO/TR 14069.
L'incertitude de ce bilan carbone est estimée à 25,35 % au global sur l'ensemble du périmètre du Groupe HERIGE. Elle est calculée en suivant les recommandations du GIEC en matière de bonnes pratiques et de gestion des incertitudes pour les inventaires nationaux.



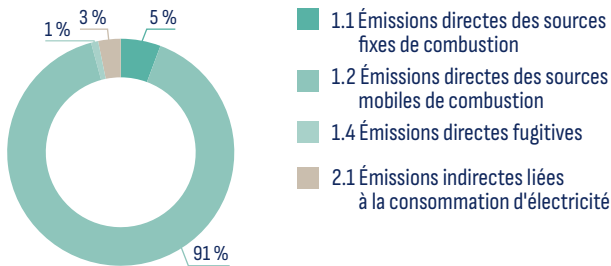
Répartition des émissions carbone par catégorie et scope



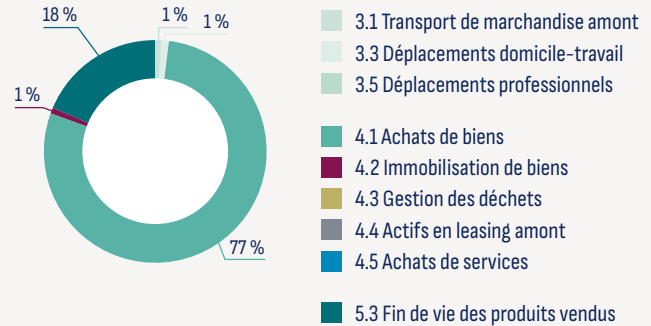
Répartition des émissions carbone par poste



Répartition des émissions carbone des scopes 1 et 2 (tCO₂eq ; %)



Répartition des émissions carbone du scope 3 (tCO₂eq ; %)



> Empreinte carbone de nos produits

Écosolutions : mieux accompagner les artisans dans la rénovation énergétique

Lancé en 2010, le programme écosolutions de VM Matériaux avait été adapté en 2021 pour répondre au Plan France Relance. Il s'adresse aux entreprises certifiées RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) intervenant sur des chantiers résidentiels ou tertiaires de rénovation comme l'isolation des combles ou des murs.

Pour l'animation de ce programme, VM Matériaux travaille avec son partenaire Hellio, agréé par le ministère de la Transition écologique, délégataire des CEE et mandataire de l'Agence Nationale de l'Habitat. Quatre techniciens Rénovation énergétique, répartis par secteur géographique, assurent le rôle de conseil et de relais entre le client professionnel et Hellio.

Pour faciliter les démarches des artisans, VM Matériaux met également à leur disposition des guides pratiques par exemple « comment monter un dossier conforme », des modèles de conventions d'adhésion CEE, etc. Pour cela, l'entreprise s'appuie notamment sur le simulateur digital CAP RENOV+ qui permet de quantifier facilement toutes les aides nationales et régionales (bilan énergétique, estimations économiques, etc.).

Une gamme de produits élargie

En 2022, VM Matériaux a élargi son offre et a fait entrer dans ses points de vente une nouvelle gamme d'isolants biosourcés sélectionnés exclusivement auprès de fournisseurs français : chanvre, coton, coton recyclé, fibre de bois, ouate de cellulose, liège, fibre de polyester, lin et jute. L'entreprise se prépare ainsi aux enjeux de la construction neuve avec la mise en place de la RE 2020.

Une solution plus responsable

VM Matériaux s'est associé, en février 2023, à Hoffmann Green Cement Technologies, afin de proposer à ses clients une nouvelle offre de ciment à empreinte carbone réduite. Cette collaboration illustre la volonté de VM Matériaux de participer activement à la transformation du secteur du bâtiment.

> Sobriété et efficacité énergétique, le décret tertiaire en accélérateur

Réduction des consommations énergétiques

Un audit énergétique de l'ensemble des bâtiments de VM Matériaux et de sa filiale Transport a été effectué en fin d'année 2021 par EDF. La plupart des actions d'amélioration préconisées sont en cours de déploiement au sein des agences. Lors des travaux de modernisation des agences, les systèmes d'éclairage existants de tubes fluorescents sont remplacés par des panneaux LED de manière à réduire les consommations électriques. De plus, pour faciliter le paramétrage des chauffages électriques au sein des locaux sociaux, des automates sont installés progressivement sur les différents sites.

VM Matériaux a contractualisé avec un prestataire externe afin de contrôler les consommations électriques des agences et d'alerter celles-ci en cas de surconsommation. Sélectionnés en 2023, les cinq sites pilotes vont être analysés. Les actions vont se poursuivre en 2024 avec la mise en place de sessions de coaching et de sensibilisation pour accompagner les usagers. Des réflexions sur des investissements vont également être menées afin d'identifier les gains d'efficacité rapides et faciles à mettre en œuvre.

Dans le cadre du Plan de sobriété présenté par le Gouvernement en octobre 2022, le Groupe HERIGE a désigné deux ambassadeurs de la sobriété énergétique chez VM Matériaux. À ce titre, ces ambassadeurs ont reçu une formation pour mieux appréhender les enjeux de la démarche, identifier les gisements d'économie d'énergie, comprendre le cadre réglementaire et législatif spécifique lié à l'énergie, devenant ainsi des relais de la démarche RSE.

> Fret et mobilités

Des véhicules moins polluants



VM Matériaux maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants en privilégiant les véhicules BioGNC, moins polluants. 20 nouveaux camions BioGNC ont été livrés en 2023 sur différents sites pour une flotte totale de 23 véhicules. Des engagements ont été pris fin 2021 avec des prestataires externes et des négociations ont été engagées avec d'autres pour la mise en place de location longue durée avec des véhicules à énergie BioGNC.

Des essais en conditions réelles de l'utilisation d'un camion-grue électrique ont été déployés pendant une semaine en novembre 2022 sur le secteur de La Roche-sur-Yon. Suite à cet essai concluant, une étude de location longue durée de ce matériel a été menée.

12 nouvelles bornes de recharge électrique ont été installées en 2023 pour un total de 28 sur l'ensemble des sites VM Matériaux.

Le remplacement du parc de chariots élévateurs par des modèles électriques s'est accéléré en 2023 avec l'acquisition d'une cinquantaine de chariots. L'objectif progressif de remplacer ceux fonctionnant au gaz et au fioul se poursuit afin de participer à la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Depuis novembre 2023, la cuve de carburant de la plateforme logistique est approvisionnée en XTL/HVO100, un carburant diesel de synthèse. Ce carburant présente un niveau de réduction de GES de 83 % par rapport au diesel conventionnel issu des énergies fossiles. Les ensembles semi-remorques assurant la liaison entre le centre logistique et les points de vente, ainsi que les véhicules légers et les porteurs-grues utilisés dans les activités locales de VM Matériaux, sont tous alimentés par ce carburant. De plus, un autocollant distinctif est en cours de mise en place pour signaler cette transition vers un carburant plus respectueux de l'environnement.

Afin de limiter tous risques d'incendie ou d'explosion, VM Matériaux a réalisé un audit de ses stations-service. Suite à ce diagnostic, l'enseigne a procédé, fin 2023, à la mise en conformité de 5 d'entre elles et à l'inertage de 7 autres.



Engagement aux côtés de FRET21

VM Matériaux a projeté ses premiers objectifs environnementaux en intégrant en mars 2022 le dispositif FRET21. Dans cette démarche volontaire, VM Matériaux vise à réduire ses émissions de CO₂ relevant de ses activités de transport de 490 tCO₂eq. en 3 ans.

Pour atteindre cet objectif, les actions se sont concentrées sur le transport routier aval intervenant à la livraison entre le centre logistique et les points de vente et, surtout, entre le point de vente et le chantier. VM Matériaux a choisi de travailler sur quatre axes majeurs :

- l'augmentation du taux de remplissage des camions,
- la diminution des distances parcourues,
- le renouvellement du parc en BioGNC,
- l'augmentation du nombre de transporteurs engagés dans le programme « Objectif CO₂ ».

Depuis 3 ans, le coefficient de remplissage des véhicules a été amélioré par des actions d'anticipation offrant plus de souplesse dans l'organisation des tournées. Les techniques de chargement ont également été améliorées pour occuper un maximum d'espace dans le volume global et certains porteurs 26 tonnes ont été équipés de remorques pour augmenter le tonnage transporté.

Tout est mis en œuvre pour limiter l'éloignement kilométrique des livraisons. Cette rationalisation vise une meilleure répartition des commandes en privilégiant systématiquement le point de vente le plus proche du chantier. Un nouveau schéma logistique se déploie depuis le début de l'exercice avec un flux direct entre le centre logistique VM Matériaux et le chantier, sans passage par le point de vente. Cette expérimentation va se poursuivre et s'étendre sur l'ensemble du réseau VM.

De plus, lors des livraisons, les sorties de périmètre des véhicules poids lourds sont suivies quotidiennement par les coordinateurs Transport. Ce dispositif permet d'ajuster l'organisation et de réduire les kilomètres parcourus. Grâce à l'outil de géolocalisation, le système est paramétré pour déclencher une alerte dès que les véhicules sortent du périmètre défini. Cela entraîne l'envoi d'un rapport et une communication à toutes les agences afin de les sensibiliser aux trajets jugés trop éloignés.

VM Matériaux a également accéléré le renouvellement de sa flotte poids lourds vers des véhicules BioGNC.

Souhaitant amener tout son écosystème dans une démarche collective, VM Matériaux invite ses transporteurs partenaires à s'engager dans le programme « Objectif CO₂ ».

Fin 2023, VM Matériaux est arrivé au terme de ces trois années d'engagement. À l'issue, un bilan sera établi pour évaluer les efforts accomplis et envisager la continuation du programme. L'objectif est de maintenir la dynamique actuelle et de renouveler le dispositif.

Des accords d'entreprise incitatifs

VM Matériaux a signé un accord Mobilité en 2022. Ce document vise à inciter l'utilisation de modes de transport vertueux par des mesures concrètes.

Un accord télétravail est en place depuis 2019 à hauteur d'une journée par semaine, afin de réduire les déplacements professionnels et de limiter les trajets

domicile-travail. Pour les salariés reconnus en situation de handicap, le dispositif accorde deux jours de télétravail par semaine.

Signature d'un partenariat pour encourager le covoiturage

En mai 2023, le Groupe HERIGE a contractualisé avec l'application de covoiturage « KAROS » pour ses trois activités, dont VM Matériaux. Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser le covoiturage pour leurs trajets domicile-travail, le siège a bénéficié d'une journée de présentation et d'un temps d'échanges avec des représentants de l'application KAROS.

Suite aux formations écoconduite dispensées en 2022 aux chauffeurs routiers, une nouvelle section a été intégrée au plan de prime de performance. Elle concerne le suivi de trois indicateurs évalués trimestriellement : le nombre de décélération brusques, le temps d'utilisation du moteur en inertie et la consommation de carburant. Ces indicateurs permettent d'obtenir un score individuel à la conduite écoresponsable.

> La pédagogie comme outil d'atténuation

En interne

VM Matériaux a poursuivi, en 2023, la sensibilisation de ses collaborateurs aux enjeux de développement durable à travers la formation Fresque du climat. Deux salariés volontaires disposant de la formation de « fresqueurs » ont animé quatre ateliers auprès de leurs collègues.

Déployée depuis octobre 2022 sur l'ensemble des sites, une campagne d'affichage (stickers, affiches...) de sensibilisation aux économies d'énergie s'est pérennisée en 2023. Des guides pratiques sur la sobriété énergétique, la mobilité durable et le numérique responsable, édités par le Groupe, viennent compléter ces outils de sensibilisation et sont à disposition des collaborateurs.

De plus, VM prévoit un autocollant distinctif à apposer sur les camions roulants au XTL/HVO100 afin d'indiquer cette transition vers un carburant alternatif plus vertueux.



Pour mieux accompagner les artisans

VM Matériaux a poursuivi son engagement aux côtés de ses clients dans la rénovation énergétique des bâtiments. À ce titre, l'enseigne a formé, depuis 2022, 73 collaborateurs RAR (Référénts Aides à la Rénovation). Lors de cette formation, les participants (vendeurs ou Directeurs de points de vente) ont été évalués et ont reçu un certificat leur permettant de faire valoir leurs compétences et de labelliser leur point de vente.

Les RAR sont des relais directs du programme OSCAR (Optimisation et Simplification des CEE pour les Artisans de la Rénovation) lancé en février 2022 par le Gouvernement. OSCAR a pour but d'accompagner et de former les professionnels aux aides qui peuvent être proposées aux particuliers en matière de rénovation énergétique.

2.2 ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, VM Matériaux assure une démarche annuelle de revue de ses conditions générales avec ses fournisseurs et rencontre l'ensemble de ses partenaires.

En parallèle, VM Matériaux a participé au groupe de travail mis en œuvre par le Groupe HERIGE sur les achats responsables, qui a pour objectif de mieux appréhender les enjeux clés de la politique Achats durables.

À l'issue de la démarche, l'activité a pu disposer d'un diagnostic basé sur la norme ISO 20400, d'une cartographie dédiée et d'outils lui permettant d'assurer un suivi par matériau. En complément, un comité semestriel de suivi a été acté à compter de 2024 afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la feuille de route Achats responsables de l'activité, alignée sur les ambitions du Groupe.

En complément, des instructions de gouvernance des achats responsables ont pu être mises en place et ont donné lieu à la signature de la charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables en décembre 2023 en présence du Conseil National des Achats et de la Médiation des Entreprises à Paris.

La Charte prévoit les dix engagements fondés sur le référentiel ISO 20400 :

- assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs,
- entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs et favorable au développement de relations collaboratives,
- identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs,
- impliquer les organisations signataires dans leur filière,
- apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie,
- intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale,
- veiller à la responsabilité territoriale de son organisation,
- le professionnalisme et l'éthique de la fonction Achats,
- une fonction Achats chargée de piloter globalement la relation fournisseurs,
- une fonction de médiateur « relations fournisseurs » chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

2.3 TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

> Principes d'écoconception et circularité

Réutilisation et consignes des palettes en bois

Les actions pour optimiser la gestion des palettes en bois se sont poursuivies avec :

- la consigne sur les points de vente,
- la récupération et la remise en état sur certains sites. Un plateau dédié a été aménagé sur le centre de logistique afin de faciliter leur reprise et de permettre des rotations plus rapides. Cette démarche est en projet en 2024 sur certains points de vente.

D'autres actions sont en cours de réflexion, comme la mise en place de tournées dans les points de vente par un organisme externe spécialisé afin de centraliser la collecte des palettes. Cela favoriserait également une meilleure traçabilité et permettrait de libérer de l'espace dans les cours de matériaux.

VM Matériaux a signé un partenariat avec une association d'utilité sociale pour le recyclage et le reconditionnement de son matériel informatique.

> Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement

	Déchets dangereux		Déchets non dangereux		Déchets inertes	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
VM Matériaux	25,29	2,00	1 819,20	978,00	584,32	311,00

Pour le calcul des indicateurs « déchets », le périmètre a été mis à jour, en 2023, en y intégrant les sites concernés et non concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). À ce titre, les données 2022 ont fait l'objet de correctifs.

Depuis 3 ans, VM Matériaux a engagé une démarche de rationalisation de la gestion de ses déchets et fait appel à un prestataire principal (et deux autres pour des sites spécifiques) afin de massifier le tri. Cette organisation permet une meilleure traçabilité des déchets à travers un registre des déchets, mis à jour tous les trimestres.

L'activité a poursuivi l'évacuation et le traitement des déchets amiantés suite aux travaux de modernisation réalisés dans certaines agences. Par ailleurs, une étude est en cours sur la collecte des produits chimiques. Ce projet, prévu pour 2024, vise à mettre à disposition des bacs de tri spécifiques pour récupérer les déchets chimiques des points de vente.

Déploiement de la nouvelle REP Bâtiment

Entrée en vigueur en mai 2023, la REP-PMCB (Responsabilité Élargie du Producteur, Produits Matériaux Construction pour le secteur du Bâtiment) amène les artisans et les ménages à déposer dans des points de collecte leurs déchets de chantiers de rénovation ou de déconstruction afin d'éliminer les enfouissements sauvages et favoriser le recyclage des matières pour les réinjecter dans les process de production. En tant qu'actionnaire de l'éco-organisme Valobat, via le Groupe HERIGE, VM Matériaux s'est mis en ordre de marche pour créer un service de déchetterie gratuit avec la mise en place de six bennes pour la collecte des flux principaux de bois, métaux, plastiques, verre, plâtre et laines de verre ou de roche.

À ce titre, le dispositif s'est déployé progressivement sur les agences de VM Matériaux en 2023. En effet, plus de 65 % des sites ont été équipés de bennes de récupération de déchets du bâtiment. La finalisation est prévue début 2024. Les agences ont également été couvertes par un dispositif de formation qui vise à assurer :

- la collecte : les distributeurs doivent faciliter la collecte des déchets issus des produits qu'ils vendent, en mettant à disposition des contenants adaptés et spécifiques,



- la reprise sans frais de tous les déchets triés et séparés : les points de vente concernés ont l'obligation de collecter ces derniers, selon la logique des sept flux (métal, plastique, verre, bois, fraction minérale, plâtre et papier), et ce, sans frais pour les personnes ou sociétés qui viennent rapporter ces produits,
- la reprise « 1 pour 0 » : la REP prévoit que les distributeurs mettent en place la collecte 1 pour 0, à savoir que tout déchet déposé sera repris gratuitement sans obligation d'achat d'un nouveau produit ou matériau.

Le déploiement sur chaque site s'est effectué dans un dispositif de 15 jours et de la façon suivante : formation des équipes, installation de bennes, mise en place d'éléments de signalétique pour illustrer le parcours de reprise des déchets sur le point de vente et ouverture des zones aux clients. Pensées sous le prisme de

la sécurité et de l'ergonomie des usagers, les bennes sont adaptées à la hauteur des utilisateurs afin de faciliter la visibilité et la vérification du tri.

À compter de 2024, la REP complétera son dispositif en intégrant la dimension des emballages pour les palettes, les cartons et les plastiques.

Par ailleurs, certains sites ont mené ou reconduit des initiatives pour valoriser leurs déchets, telles que :

- le recyclage du papier,
- le recyclage des mégots de cigarettes sur le site de Montaigu,
- la collecte de piles et d'ampoules à Montaigu. Le déploiement est à venir sur d'autres sites.

2.4 UTILISATION DURABLE DE L'EAU

VM Matériaux n'est pas réellement concerné par cet enjeu. Néanmoins, une forte attention est portée sur la consommation d'eau dans le cadre des usages sanitaires et des bacs de traitement de bois.

Consommation d'eau de réseau et de puits en m ³	2023
VM Matériaux	13 075,00

L'activité a, par ailleurs, éliminé l'utilisation du propiconazole dans le traitement du bois. En effet, l'entreprise a procédé à l'évacuation et au traitement des eaux contaminées, substituant à ce produit une alternative plus respectueuse de l'environnement.

2.5 PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

> Biodiversité

VM Matériaux a engagé différentes actions de sensibilisation en matière de biodiversité envers ses parties prenantes internes et externes. À cet effet, au cours de l'exercice, VM Matériaux a mis en place :

- des hôtels à insectes sur les points de vente volontaires,
- des rythmes de tonte des espaces verts au siège social,
- une tonte raisonnée et une zone non tondue au siège.

En complément, le Groupe HERIGE a déployé différentes actions dont ont pu bénéficier les collaborateurs de VM Matériaux :

- fresque de la biodiversité dans le cadre du parcours de formation « Sprint managers »,
- intervention de WWF sur les enjeux et les moyens d'action en faveur de la biodiversité,
- mise à disposition de contenus dédiés à la biodiversité (conférences, articles, podcasts, vidéos, etc.) sur la plateforme Campus digital.

Par ailleurs, les agences VM Matériaux sont majoritairement localisées au sein de zone d'activités ou de zones industrielles réglementées.



> Pollution de l'air, de l'eau et des sols

Conscient des risques de pollution engendrés par son activité, VM Matériaux a mis en place des mesures de prévention afin de maîtriser son impact environnemental sur :

L'air

- système d'aspiration sur les sites qui travaillent le bois.

L'eau et les sols

- évacuation et traitement des eaux souillées au propiconazole,
- contrôle et sondage des analyses d'eau des sites qui disposent de bacs à bois,
- installation de séparateurs d'hydrocarbure sur certains parkings.

3 – ENTREPRENDRE RESPONSABLE

3.1 GOUVERNANCE

> Un comité RSE élargi

La stratégie, impulsée par la Direction RSE du Groupe HERIGE, est relayée au sein de VM Matériaux par des pilotes RSE qui coordonnent et suivent les plans d'action prioritaires. Ces pilotes assurent également l'animation d'un Comité RSE dédié, composé de différents métiers de l'activité.

À ce titre, en 2023, le Comité RSE, commun aux deux entités VM Matériaux et LNTP, a poursuivi sa dynamique avec quatre réunions. Lors de ces réunions, les 15 membres partagent leurs pistes de réflexion à travers une boîte à idées et un plan d'action. Cet outil permet de recenser les initiatives menées et celles à accomplir afin de présenter leurs évolutions à chaque réunion trimestrielle.

3.2 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

> Sensibilisation aux risques de corruption

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs de VM Matériaux. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation est dispensée aux nouveaux arrivants. Ce travail de sensibilisation cible en priorité les collaborateurs les plus exposés.

Parallèlement, les membres du Comité de Direction élargi ont participé à une formation contre les ententes anticoncurrentielles.

> Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), depuis 2018 le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de ce règlement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

3.3 DIALOGUE PARTIES PRENANTES

> S'engager aux côtés des collaborateurs

Participation à Octobre Rose

Dans le cadre d'Octobre Rose, campagne annuelle de sensibilisation au dépistage du cancer du sein, l'ensemble du réseau de VM Matériaux s'est mobilisé à travers différentes initiatives : mise en place d'un dress code rose sur une journée dédiée, organisation d'une marche et d'une course à L'Herbergement. Les collaboratrices du siège ont également profité d'un atelier de sensibilisation animé par la Ligue contre le cancer Vendée.

En parallèle, VM Matériaux a également participé aux Foulées du Négoce. Organisé par la Fédération des Distributeurs de Matériaux de Construction (FDMC). Ce challenge sportif a permis, à travers la pratique de la marche ou de la course, de convertir les kilomètres parcourus en arbres plantés pour la restauration des forêts françaises.

Remise des médailles du travail

Au cours de l'année, VM a récompensé 187 collaborateurs en leur remettant une médaille du travail.

Un salon innovant

Dans le cadre de sa stratégie de décoration, VM Matériaux a organisé, en mars 2023, la première édition du Salon Déco VM Matériaux à Talmont-Saint-Hilaire. Durant deux jours, près de 200 collaborateurs, fournisseurs et partenaires ont

eu l'occasion de se retrouver autour des nouveaux produits. Ce fut également l'opportunité pour VM Matériaux de rappeler sa politique RSE à ses partenaires.

> S'engager aux côtés des clients

Satisfaction clients

Un suivi de la satisfaction clients est mis en place depuis 2020. Les retours des clients sont suivis mensuellement et communiqués à chacun des points de vente afin d'établir si nécessaire des plans d'action. Le score NPS (Net Promoting Score) de 34 en 2023 (contre 37 en 2022) est suivi mensuellement sur neuf thématiques et permet d'adapter et d'améliorer les pratiques dans les points de vente, telles que les délais de livraison, l'accueil et le conseil clients.

VM Matériaux a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2024 » par le magazine CAPITAL pour la catégorie "Distributeurs de matériaux de construction", à l'issue d'une enquête réalisée auprès d'un panel de 20 000 consommateurs.

Cette distinction souligne :

- l'attention portée à la clientèle,
- le niveau d'expertise professionnelle,
- la volonté de recommander l'enseigne à une personne de l'entourage.

Digitalisation du parcours clients

La refonte du parcours clients et la transformation digitale font partie des piliers de la nouvelle stratégie de VM Matériaux, établie en 2022 :

- en novembre 2023, VM Matériaux a mis en ligne son site Internet marchand. Cette nouvelle plateforme e-commerce, co-construite avec ses clients professionnels et ses équipes, offre des fonctionnalités très attendues : optimisation pour une utilisation sur téléphone et tablette, affichage des prix grand public, possibilité de créer un compte professionnel avec l'affichage des prix artisans et même de générer un en-cours. Cette plateforme cross canal facilite également le travail des équipes commerciales avec la mise à disposition d'un espace dédié,
- poursuite du déploiement du projet In-Cube (système digital dédié à la vente), qui améliore l'expérience clients. Aménagée dans la salle d'exposition, cette

pièce noire dispose d'un système de projection en haute définition (4K) sur deux écrans, au sol et au mur (de 2,5 x 2,5 m chacun). 6 points de vente ont été équipés en 2023,

- mise en place d'un nouveau service sur le point de vente de Bouguenais : l'étiquetage électronique. Les prix publics sont affichés autant pour les clients professionnels que pour les clients particuliers. Simple et intuitif, cet étiquetage constitue une source de fiabilité pour les clients et un gain de temps pour les équipes.

Amélioration de l'accueil clients sur les sites

Le déploiement du plan de modernisation des points de vente s'est poursuivi en 2023 : libre-service, salle d'exposition, comptoir d'accueil, espace convivialité clients ou encore signalétique façade.

3.4 TERRITOIRES ET MÉCÉNAT

Dans le cadre de l'adhésion du Groupe HERIGE au réseau RUPTUR, VM Matériaux participe au groupe de travail sur le transport de marchandises.

En plus de son implication dans l'association Martial CAILLAUD, VM Matériaux a mené des actions de solidarité :

- réemploi par des dons de matériaux de construction aux antennes locales d'Emmaüs,

- don au CFA de Rochefort pour du carrelage,

- soutien et don de métaux au club Smash Basket de L'Herbergement et à sa section de sport adapté nommée « le BaskIN ». Le club propose des activités physiques et sportives aux personnes en déficience intellectuelle et permet de réunir sur un même terrain des personnes valides et non valides,

- aides auprès de plusieurs clubs sportifs, tels que l'Oléron Rugby Club, le Niort Rugby et le Luçon Foot.

RAPPORT DE L'ORGANISME *de vérification*

Exercice clos le 31 décembre 2023

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE SA (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-2013 rév.1 (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-2013 rév.1, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le paragraphe « Atténuation et adaptation au changement climatique », les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre le 19 janvier et le 24 avril 2024 sur une durée totale d'intervention de 9 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Nos travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités^[1] ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1,
- nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 35 et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Lyon, le 25/04/2024

FINEXFI

Isabelle Lhoste

Associée

Annexe 1

Informations quantitatives vérifiées :

Thématique sociale : Effectif inscrit total, Répartition CDI/CDD/Alternance, Nombre de femmes / Nombre d'hommes, Taux de femmes dans l'effectif total, Taux de femmes cadres dans l'effectif, Taux d'alternants dans l'effectif, Taux de roulement, Nombre d'accidents du travail avec arrêt / Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident de travail, Taux de gravité des accidents de travail / Taux de fréquence des accidents de travail, Taux d'absentéisme (Vérification du processus), Nombre d'heures de formation / Nombre de personnes formées (Vérification du processus), Nombre d'heures de formation par collaborateur / Taux de l'effectif formé (Vérification du processus), Index égalité femmes-hommes, Taux de participation au baromètre social / Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social

Thématique environnementale : Déchets inertes / Déchets non dangereux / Déchets dangereux, Taux d'approvisionnement en matières recyclées sur nos matières premières principales : acier, aluminium, PVC, vitrage (hors bois) (Vérification du processus), Emissions de GES – Scopes 1 & 2 (en tCO₂eq.) / Emission de GES – Scope 3 (en tCO₂eq.), Consommation d'eau de réseau et de puits en m³ / Consommation d'eau en l/m³ / Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m³, Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Ecologique Réglementaire de la démarche Score Biodiversité

Thématique sociétale : Nombre de nouvelles personnes à risque formées à l'anti-corruption dans l'année, Nombre de nouveaux collaborateurs formés à la fresque du climat, Taux de réponse des parties prenantes internes interrogées dans le cadre de la matrice de matérialité / Nombre de répondants externes à l'enquête de matérialité (Vérification du processus), Nombre de comités RSE du Conseil de Surveillance tenus / Taux de participation au comité RSE du CS, Engagements territoriaux et philanthropiques (en k€)

Informations qualitatives vérifiées :

Accords d'entreprise / Flash Sécurité / Livret d'accueil RH / Charte de recrutement éthique – Adhésion à l'INEC / FDES publiées sur la base INIES / Label Vitrine Industrie du futur – Partenariats / Adhésion au Global Compact / Signature Charte FRAR – NPS / Certification EcoVadis / Certification ISO 9001

[1] Données sociales : Périmètre Menuiserie, Négoce ; excepté pour les indicateurs suivants : Effectif inscrit total, Répartition CDI/CDD/Alternance, Nombre de femmes, Nombre d'hommes, Taux de femmes dans l'effectif total, Taux de femmes cadres dans l'effectif, Taux d'alternants dans l'effectif, Taux de roulement, Taux de participation au baromètre social, Note moyenne de satisfaction exprimée au baromètre social (Périmètre Groupe)

Données environnementales : Périmètre Atlantem, VM ; excepté pour les indicateurs suivants : Tonnage déchets inertes (Périmètre VM, Edycem), Tonnage déchets non dangereux, Consommation d'eau de réseau et de puits en m³ (Périmètre Atlantem, VM, Edycem), Taux d'approvisionnement en matières recyclées sur nos matières premières principales : acier, aluminium, PVC, vitrage (hors bois) (Périmètre Atlantem), Emissions de GES – Scopes 1 & 2, Emission de GES – Scope 3, Diagnostic sur la biodiversité – Indicateur de Sensibilité Ecologique Réglementaire de la démarche Score Biodiversité (Périmètre Groupe), Consommation d'eau en l/m³, Intensité de la consommation d'eau de l'activité béton en L/m³ (Périmètre Edycem)

Données sociétales : Périmètre Groupe



HERIGE

Route de La Roche-sur-Yon - BP 7 - 85260 L'HERBERGEMENT • France
contact@groupe-herige.fr

www.groupe-herige.fr

Retrouvez-nous sur  

