

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021



HERIGE
ENTREPRENEURS D'AVENIR

ENTRE PRE NEURS D AVENIR



1. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



« Riche de plus de 110 ans d'histoire et d'expériences dans l'univers du bâtiment, HERIGE est **historiquement implanté au cœur des territoires**, avec un réseau de proximité ancré dans le Grand Ouest. Le Groupe a pour ambition de **créer des environnements sains, protecteurs et durables, qui limitent les effets du changement climatique, tout en apportant confort et bien-être à chacun**. HERIGE a ainsi entrepris une démarche RSE depuis plusieurs années afin de prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de ses activités. Le progrès humain, le respect de l'environnement, l'innovation, l'ancrage territorial sont au cœur de ses préoccupations. »

Benoît HENNAUT Président du Directoire

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.

I. STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

LE GROUPE

HERIGE apporte des solutions constructives à ses clients en combinant produits adaptés et services à valeur ajoutée. L'entreprise rassemble 2442 collaborateurs, fiers de contribuer au développement des activités de Négoce de matériaux de construction, de Béton ainsi que de Menuiserie industrielle. La proximité du terrain est une priorité rendue possible grâce au maillage territorial et à la culture de proximité du Groupe. Principalement présent dans le Grand Ouest de la France, l'entreprise cultive ses relations de confiance en se tenant aux côtés des professionnels et de leurs chantiers tout comme des particuliers et de leurs projets.

LA GOUVERNANCE

Organisé dans un mode de gouvernance solide, le Groupe est animé par le Directoire et le Conseil de Surveillance. Depuis le 15 septembre 2020, le Directoire est constitué du Président du Groupe, Benoît HENNAUT et du Directeur administratif et financier, Stéphane JAN. Il assure la direction, l'animation et la gestion en lien avec les branches d'activité.

Le Conseil de Surveillance impulse les priorités stratégiques et les objectifs afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale. Les collaborateurs sont représentés par un membre au sein du Conseil de Surveillance et par un représentant des salariés actionnaires. L'actionnariat salarié du Groupe se porte à hauteur de 3,13 %.

NOS ACTIVITÉS

HERIGE est principalement implanté en métropole sur le Grand Ouest avec un maillage géographique de proximité. Il produit également des menuiseries au Canada.



Experts et Partenaires



VM distribue des matériaux de construction et de rénovation à destination des professionnels du bâtiment et des particuliers. Ses 1153⁽¹⁾ collaborateurs s'engagent au quotidien pour conseiller les projets de construction, de rénovation et l'achat de matériaux des clients. En tant qu'« Experts & Partenaires », la proximité, le conseil et le service sont le cœur de son métier. Présent sur le Grand Ouest de la France, son réseau de 77 points de vente équipés d'espaces libre-service propose de nombreuses solutions en gros œuvre comme

des parpaings, charpentes, planchers, etc. Les équipes peuvent également conseiller les professionnels et les particuliers sur des matériaux en second œuvre comme l'isolation thermique par l'intérieur, les murs, cloisons, etc. De nombreux produits pour l'aménagement de la maison et du jardin sont également proposés : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bain, etc.



Menuiseries - Fermatures - Portails



Présent nationalement, ATLANTEM conçoit, fabrique et commercialise auprès des professionnels une offre complète multi-matériaux de menuiseries, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails. L'entreprise dispose de 9 sites de production en France, dotés d'équipements industriels performants. Elle compte 944 collaborateurs⁽¹⁾. En associant le savoir-faire artisanal unique de menuisiers expérimentés à un équipement industriel de haute technicité, ATLANTEM s'engage sur une qualité totale.

ATLANTEM anime 2 réseaux à destination des particuliers répartis sur l'ensemble de la France :

- SOLABAIE, avec 156 adhérents en 2021, propose une offre complète de menuiseries PVC, bois et aluminium, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails.
- CHARUEL, avec 52 adhérents en 2021, commercialise les portails PVC et aluminium produits dans l'usine de Carentoir.

INCOBOIS, spécialiste de la construction bois, répond aux chantiers du Grand Ouest de la France. De l'avant-projet à la mise en œuvre, l'entreprise apporte savoir-faire et qualité de fabrication.



ENFANEMENT BETON



Avec ses 304 collaborateurs⁽¹⁾, EDYCEM affirme un véritable savoir-faire dans la fabrication de béton et de solutions constructives, auprès de tous les acteurs du bâtiment et des travaux publics du Grand Ouest. La branche travaille activement à proposer une offre complète de bétons et de services innovants en réponse aux demandes de ses clients. Avec 33 centrales à béton dont 26 qui fabriquent des chapes fluides agrées, EDYCEM offre des produits alliant technicité et esthétique. La marque s'articule autour de deux activités :

- EDYCEM BPE dispose d'un réseau de centrales à béton bénéficiant du marquage NF lui permettant de proposer des solutions béton. L'activité dispose de moyens nécessaires afin de proposer une large gamme de produits innovants comme la gamme de bétons bas carbone VITALISS®, ou encore la gamme de bétons décoratifs LUMILISS®, développés dans son laboratoire R&D.

- EDYCEM PPL préfabrique et commercialise des produits en béton pour la maçonnerie (blocs béton, planelles, etc.), l'aménagement extérieur (dalles, pavés, etc.) et la voirie (bordures, bandes de guidage, etc.), sur tout le territoire national.

EDYCEM cultive un esprit d'innovation et de services et ancre sa stratégie autour des bétons innovants, notamment au travers d'une chaire de recherche avec l'école Centrale Nantes. Cette collaboration lui permet de se différencier, de développer de nouveaux produits et d'insuffler une dynamique d'innovation.

UNE POLITIQUE RSE STRUCTURÉE

Le Groupe a travaillé à la structuration de sa gouvernance RSE. Ainsi, le Conseil de Surveillance s'est doté en mars 2021 d'un nouveau Comité spécialisé sur les engagements RSE du Groupe. Présidé par Caroline WEBER, membre indépendante du Conseil de Surveillance d'HERIGE et Directrice générale de Middlednext, il est constitué de plusieurs membres du Conseil en présence de Benoît HENNAUT, Président du Directoire et de Caroline LUTINIER, Directrice RSE et communication. Quatre réunions se sont tenues en 2021, portant sur la feuille de route RSE, le suivi du bilan de gaz à effet de serre et le déploiement de la trajectoire climat, la mise en œuvre de l'enquête de matérialité ou encore le partage autour des instructions de gouvernance en matière de mécénat. Isabelle LHOSTE, associée expert-comptable Commissaire aux comptes chez FINEXFI, organisme tiers indépendant, a été invitée et est intervenue à l'occasion du second Comité RSE du Conseil de Surveillance 2021 afin de rendre compte de ses travaux en matière d'audit pour la Déclaration de Performance Extra-Financière.

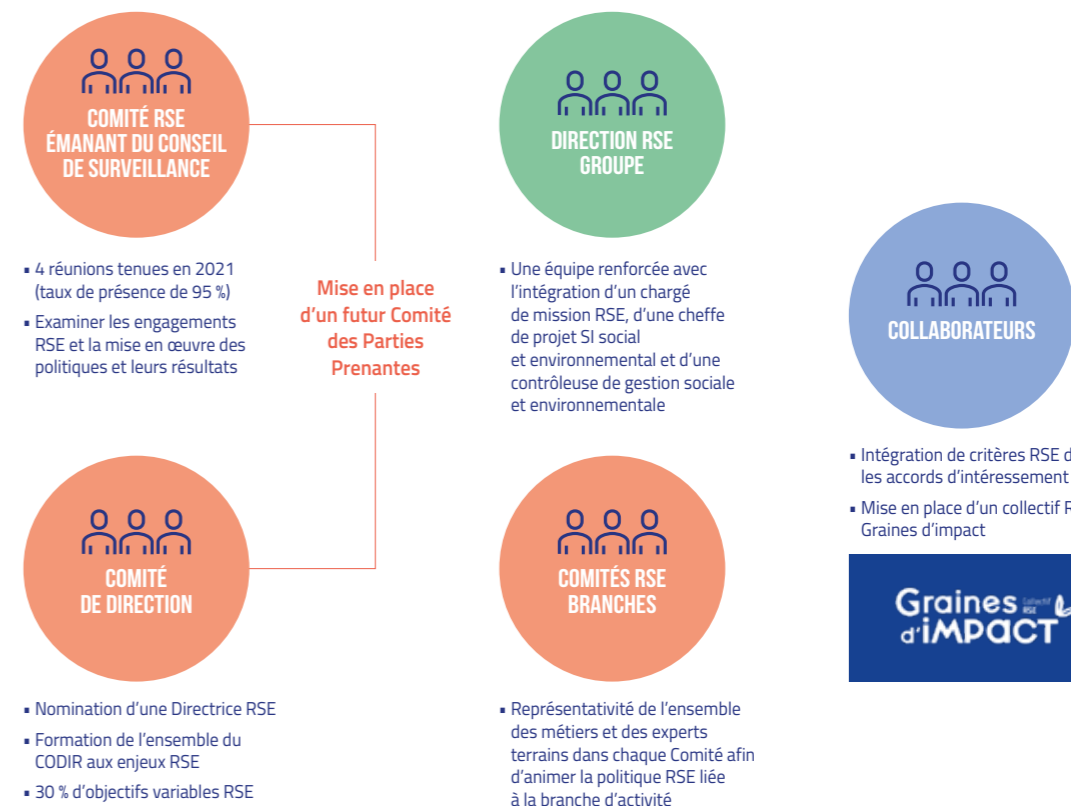
En parallèle, l'engagement du Groupe en matière de responsabilité sociétale s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants et les collaborateurs à tous les niveaux. La politique exprimée par le Comité RSE du Groupe, constitué de la Direction RSE et de référents de chacune des branches est relayée dans chaque activité à travers des Comités RSE opérationnels. Plans d'actions prioritaires et objectifs sont ainsi animés, coordonnés et suivis au plus près des métiers. Ces Comités opérationnels sont aussi source de partage et de diffusion de bonnes pratiques.

En 2021, plusieurs actions de sensibilisation et de formation ont également été mises en œuvre, telles que :

- des formations RSE pour les membres du Comité de Direction et le Président du Conseil de Surveillance organisées avec Middlednext,
- la formation des membres des Comités RSE opérationnels avec Comité 21,
- la participation de l'ensemble du top management en octobre 2021 à la Fresque du Climat.

Ces actions vont s'amplifier en 2022 avec le déploiement d'un nouveau dispositif de formation interne, la « HERIGE Académie » et d'une plateforme interne de formation hébergeant MOOC et master class à disposition des collaborateurs connectés.

Enfin, le Groupe a réfléchi en 2021 à un plan d'animation interne. Lancé en mars 2022, le dispositif "Graines d'impact" a pour vocation de contribuer à l'information et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Adressé sous forme de newsletter mensuelle, le dispositif prévoit également de nombreuses opérations de mobilisation auxquelles les équipes pourront contribuer à titre individuel ou collectif.



(1) Effectifs inscrits au 31.12.2021

II. NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

LES TENDANCES DU MARCHÉ



DYNAMISME DES MARCHÉS DU BATIMENT NEUF ET DE LA RÉNOVATION



PÉNURIE DE MATIÈRES PREMIÈRES



INFLATION



TRANSFORMATION DIGITALE



OPPORTUNITÉS RÉGLEMENTAIRES
(RE2020, DÉCRET TERTIAIRE, AGECE, REP, ETC.)



DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT SECTORIELLE

NOS ENGAGEMENTS

GOVERNANCE

- Mise en place d'un Comité RSE du Conseil de Surveillance en 2021
- Direction RSE représentée au Comité de Direction Groupe
- Pilotage de la RSE à travers des comités dédiés par activité

PROGRÈS HUMAIN

- 2 442 collaborateurs⁽¹⁾ (dont 43,4 % OUVRIERS, 42,3 % ETAM et 14,3 % CADRES)
- 94,9 % d'emplois en CDI
- Mise en place d'un baromètre social en janvier 2022
- Sécurité comme priorité du Groupe avec le recrutement de 3 HSE
- Développement des compétences avec le lancement de la HERIGE Académie en mars 2022

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- Tri des déchets : 2 525 T de DND / 81 164 T de déchets inertes / 179 T de DD
- Bilan de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) : 17 202 tonnes équivalent CO₂ – Le Groupe s'engage dans une trajectoire climat alignée avec l'Accord de Paris
- Diminution du ratio Gaz à Effet de Serre (GES) sur CA de l'ordre de 5 points grâce à des investissements en flotte de véhicules moins polluants, à la gestion des flux logistique et la modernisation des outils de production
- Signature d'un partenariat avec WWF

PERFORMANCE PROFITABLE ET DURABLE

- 25,4 M€ d'investissements
- 50 % de prêt à impact négociés
- Indicateurs Environnementaux Sociaux et de Gouvernance (ESG) : 76/100 au GAIA-Index (+10 points versus 2020)

ACCÉLÉRATION DIGITALE & INNOVATION

- Chaire de recherche avec Centrale Nantes
- Développement de la démarche économie circulaire
- Innovation des points de vente & services
- Modernisation des sites de production

NOS RESSOURCES



DIALOGUE PARTIES PRENANTES



ÉTHIQUE & TRANSPARENCE



PROGRÈS HUMAIN



ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

NOS ODD STRATÉGIQUES



NOS ODD CONTRIBUTIFS



UNE ENTREPRISE HUMAINE AU SERVICE DES ACTEURS DE LA CONSTRUCTION.

NOTRE POLITIQUE RSE

DES VALEURS FAMILIALES ASSOCIÉES À L'INNOVATION.

NOTRE CRÉATION DE VALEURS

- Gouvernance décentralisée avec un pilotage renforcé sur les enjeux stratégiques
- Formations dédiées à la RSE pour les membres du Comité de Direction et des Comités opérationnels RSE
- Rémunération du CODIR indexée pour 30 % sur des objectifs RSE

- Fidélisation des collaborateurs : plus de 11 ans d'ancienneté en moyenne
- 435 personnes recrutées dont 67,6 % en CDI, 38,6 % de -30 ans et 15,6 % de +50 ans
- Baromètre social : 65 % de participation avec un indice de satisfaction de 7,5/10
- Santé-Sécurité : Taux de fréquence de 23,6 et taux de gravité de 1,67
- 25 615 heures de formation et 67,3% de l'effectif formé
- Index égalité femmes-hommes : 86/100 pour VM et 89/100 pour ATLANTEM

- Politique de tri des déchets et de recyclage
- Politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre dans toutes les activités avec notamment des engagements FRET 21 pour nos activités VM et ATLANTEM
- Économie circulaire : montée en puissance de MENREC (structure spécialisée dans le recyclage de menuiseries en fin de vie)
- Mise en place d'un groupe de travail transverse sur les achats responsables
- Partenariat WWF : soutien d'un projet forestier

- 712,0 M€ de CA
- 31,2 M€ de REX en 2021
- 46,9 M€ d'EBITDA

- Innovation produits & services (AM-X, VITALISS®, écoSOLUTIONS, DIGIT'AM)
- Montée en puissance de l'usine 4.0 de Saint-Sauveur-des-Landes

NOS AMBITIONS 2025

- Mener une politique RSE ambitieuse
- Assurer un dialogue régulier avec nos parties prenantes et participer au développement économique de nos territoires

- Faire de l'entreprise une organisation apprenante, inclusive et protectrice

- S'inscrire durablement dans une économie circulaire
- S'engager dans une trajectoire climat alignée avec l'Accord de Paris
- Contribuer à la préservation des écosystèmes et ressources naturelles

- Assurer une stratégie de croissance profitable et durable

- Placer l'innovation et le digital comme moteur de notre transformation

(1) Effectifs inscrits au 31.12.2021

III. NOTRE ÉCOSYSTÈME ET NOS PARTIES PRENANTES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes avec qui 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.



NOUS INFORMONS
NOUS DIALOGUONS
NOUS PASSONS UN ACCORD

APPROVISIONNEMENT

- Fournisseurs
- Partenaires locaux

LOGISTIQUE

- Transporteurs

ENTREPRISE

- Collaborateurs
- Partenaires sociaux
- Gouvernance
- Actionnaires
- Banques, investisseurs
- Concurrents

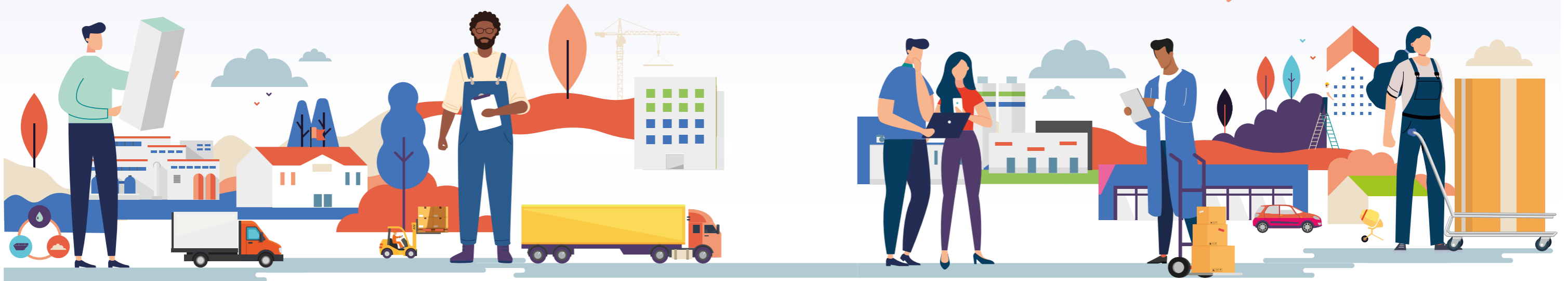
DISTRIBUTION

- Transporteurs
- Réseaux de distribution
- Points de vente

CONSOMMATION

- Artisans
- Clients particuliers

NOS PARTIES PRENANTES DIRECTES



NOS PARTIES PRENANTES INDIRECTES



IV. MATÉRIALITÉ

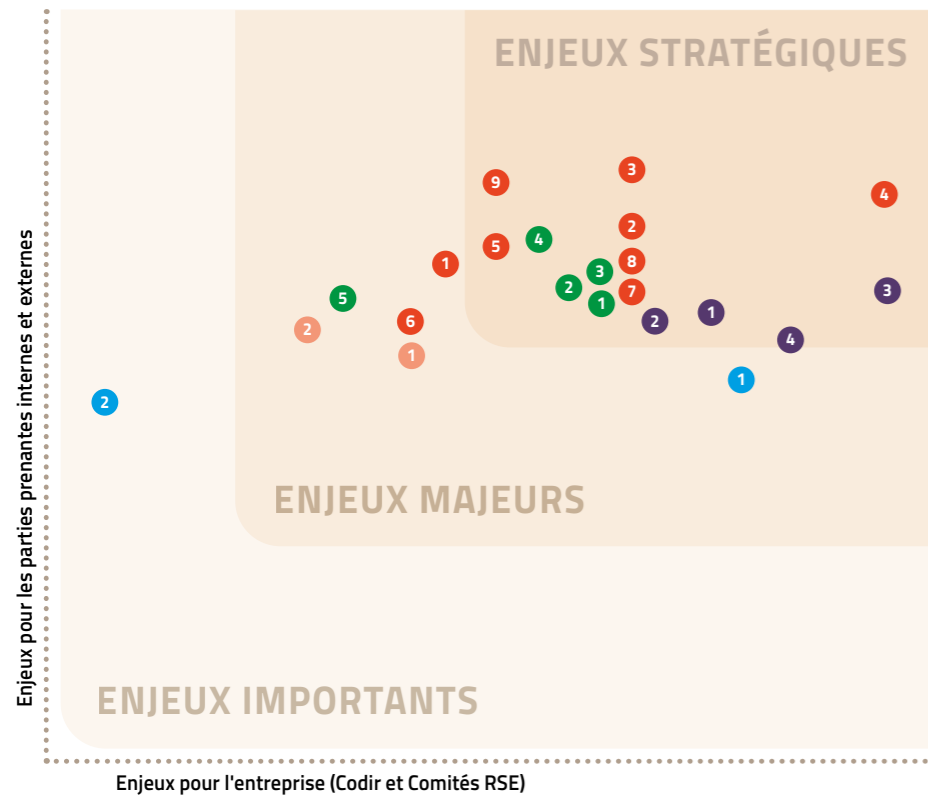
Attentif à l'impact de ses activités, le Groupe s'est engagé volontairement dans une politique de développement durable, afin de concilier trois facteurs clés : engagement environnemental, équilibre social et développement économique sur le long terme. Afin de rendre compte de sa démarche, l'entreprise se base sur des indicateurs lui permettant de mesurer ses progrès et refléter ainsi les évolutions obtenues par ses initiatives.

En 2021, le Groupe a ainsi actualisé ses enjeux RSE à travers une étude de matérialité, par la conduite d'une enquête interne et externe auprès de ses parties prenantes. Cette évaluation a permis de mettre en lumière les enjeux clés de la feuille de route RSE du Groupe à horizon 2025.

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 quatre piliers de la dynamique RSE du Groupe : le progrès humain, l'engagement environnemental, l'éthique et la transparence et le dialogue avec les parties prenantes.

Les objectifs de la matrice de matérialité sont de dessiner un cadre stratégique stimulant et impliquant pour le déploiement d'une RSE au sein de nos activités. Il s'agit également de renforcer la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour en faciliter le déploiement opérationnel.

Afin de mettre à jour sa matrice, le Groupe a sollicité ses parties prenantes internes et externes au travers d'un questionnaire en ligne basé sur les lignes directrices de la norme ISO 26000. Avec près de 1000 participants et un taux de participation interne de 43%, l'étude a permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par branche. L'évaluation et les résultats finaux ont donné lieu à une présentation en Comité RSE du Conseil de Surveillance.



GOVERNANCE

- 1 GOUVERNANCE
- 2 COMMUNICATION

PROGRÈS HUMAIN

- 1 RESPECT DES DROITS HUMAINS
- 2 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ
- 3 ÉGALITÉ F/H
- 4 SANTÉ-SÉCURITÉ
- 5 BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
- 6 DIALOGUE SOCIAL
- 7 DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES
- 8 ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION
- 9 RÉMUNÉRATION

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- 1 ÉCO-CONCEPTION
- 2 PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES
- 3 RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE
- 4 RÉDUIRE ET VALORISER LES DÉCHETS
- 5 BIODIVERSITÉ

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

- 1 LOYAUTÉ DES PRATIQUES
- 2 ACHATS RESPONSABLES
- 3 CYBERSÉCURITÉ
- 4 CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

- 1 PROMOUVOIR, RENDRE COMPTE, ÉCHANGER
- 2 CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

V. RISQUES RSE

Une démarche de cartographie des risques RSE a été engagée sur l'exercice 2021, en collaboration avec le Département de l'Audit, des Risques et du Contrôle Interne du Groupe. À l'issue de cette étude, six catégories de risques ont été identifiées comme les plus impactantes pour l'activité et la performance du Groupe HERIGE.




	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 AGEC, décret tertiaire, RE2020) Répondre aux attentes sociétales	Direction RSE Groupe et une organisation au sein de chaque activité afin de prévenir, anticiper et 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, l'air et les 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
SECURITÉ 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 direction 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 d'activité veillent à assurer l'adéquation entre les compétences, l'employabilité et la performance économique
RELATIONS FOURNISSEURS	Risque lié à l'éthique, 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 et du contrôle interne appuyé par les DRH d'activité 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

VI. ENJEUX PRIORITAIRES ET OBJECTIFS RSE

La démarche de progrès 2018-2020 a permis au Groupe de construire et d'affirmer son engagement RSE dans un contexte sanitaire complexe.

Le Groupe poursuit son ambition et réaffirme ses priorités à horizon 2025. En s'appuyant sur les résultats de l'enquête de matérialité RSE 2021 et en cohérence avec la stratégie d'entreprise, le Groupe s'engage pour une performance sociale et environnementale renforcée autour de quatre enjeux :

- AGIR pour nos équipes : faire du Groupe une organisation protectrice, apprenante et inclusive,
- AGIR pour la planète en se dotant d'une politique environnementale et d'une stratégie climat visant à réduire notre empreinte carbone,
- AGIR avec intégrité en sensibilisant, formant nos équipes aux enjeux d'éthique et de transparence ainsi qu'aux réglementations de nos métiers,
- DIALOGUER avec nos parties prenantes et les acteurs du territoire.

Nature de l'enjeu	Enjeux et Ambitions	Indicateurs de performance	2020	2021	Objectifs 2025			
PROGRÈS HUMAIN 	SOUTENIR & ENGAGER Être une organisation protectrice vis-à-vis de l'ensemble de nos collaborateurs	SANTÉ-SECURITÉ Faire de la santé-sécurité un enjeu de tous les instants pour l'ensemble des salariés, intérimaires et prestataires du Groupe. Former, sensibiliser, accompagner pour réduire les accidents et leurs impacts. Tendre vers le « zéro accident »	Taux de fréquence	23,30 %	23,66 %	22,13 %		
			Taux de gravité	1,60 %	1,67 %	1,30 %		
		DIALOGUE SOCIAL Développer un dialogue social actif et engagé avec les partenaires sociaux, Être attentif au bien-être au travail et à l'équilibre vie professionnelle et personnelle	Taux de participation au baromètre social	/	65 % (indice satisfaction : 7,5/10)	70 %		
		Renforcement des dispositifs de protection sociale et d'accompagnement des collaborateurs	/	Amélioration des garanties Mutuelle	/			
	FAIRE GRANDIR Devenir une organisation apprenante et favoriser le développement humain	FORMATION Être vigilant au développement professionnel de chacun Développer le nombre d'heures de formation par une politique de formation soutenue Construire et déployer le leadership et les talents de chacun au travers d'une école interne : la HERIGE Académie.	Taux de l'effectif formé	66,43 %	67,32 %	70 %		
				DIVERSITÉ Favoriser la mixité, lutter contre toutes formes de discrimination	Pourcentage de recrutement de femmes dans l'effectif	20 %	26,46 %	30 %
					Pourcentage de femmes dans l'effectif	24,30 %	24,73 %	27 %
	CONTRIBUER & FÉDÉRER Développer une organisation inclusive	ATTRACTIVITÉ Développer l'attractivité de nos métiers	Taux de roulement	10,26 %	11,46 %	se maintenir entre 10 et 12 %		
			Taux d'absentéisme	5,99 %	5,32 %	= ou < 5 %		
	ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL 	AGIR POUR LA PLANÈTE TRAJECTOIRE CLIMAT Contribuer aux objectifs de développement durable de l'ONU et à l'Accord de Paris. Construire une TRAJECTOIRE CLIMAT de réduction de nos émissions GES.	Gaz à effet de serre en TeqCO ₂ (scopes 1 et 2)	17 680 TeqCO ₂	17 202 TeqCO ₂	13 600 TeqCO ₂		
Réduire notre ratio : TeqCO ₂ /CA (scopes 1 et 2)			29,45 %	24,2 %	S'engager dans une trajectoire climat alignée avec l'Accord de Paris			
ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE 	ACHETER RESPONSABLE Développer et diffuser une politique d'achats responsables.	Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux pratiques éthiques	63 signataires de la Charte des achats éthiques	Sensibilisation de 100 % des managers via la diffusion des instructions de gouvernance (politique cadeaux et mécénat)	Sensibilisation de 100 % de tous les nouveaux embauchés			
			AGIR AVEC INTÉGRITÉ Être garant de pratiques professionnelles responsables Prévenir et lutter contre la corruption en sensibilisant nos collaborateurs à l'éthique	Plan de progrès qui vise à ce que tous les salariés soient formés au code de conduite des affaires	1742 collaborateurs	716 collaborateurs complémentaires	100 % de tous les nouveaux embauchés	
	SÉCURITÉ NUMÉRIQUE Développer une culture de la responsabilité numérique	Plan de progrès et de formation des salariés aux risques numériques	/	Définition d'un plan de progrès auprès des salariés	100 % de l'effectif formé aux risques numériques			
			AGIR LOCALEMENT Participer au développement économique de nos territoires d'implantation et soutenir les projets solidaires à travers une politique de dons et partenariats	Dons et partenariats pour soutenir les projets (en K€)	109 K€	309 K€	/	

VII. 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.

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

Le périmètre retenu est le Groupe métropole. Il se décompose en 18 sociétés comprenant 128 établissements basés en France métropolitaine représentant 93,4 %.

Nombre d'établissements		
HERIGE	Autres	1
Cominex	Autres	1
VMD	Négoce	72
Financière VMD	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM	Béton	1
EDYCEM Béton	Béton	27
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	10
Incobois	Menuiserie	2
Financière Blavet	Menuiserie	1
Moisan	Menuiserie	1
TBM MENUISERIE	Menuiserie	1
Total		128

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2021. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires et concernent le périmètre métropole.

REPORTING SOCIÉTAL

Le périmètre retenu est le périmètre métropole du Groupe pour les indicateurs sociétaux qui représente 128 établissements basés en France métropolitaine représentant 93,4 %.

REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole représentant 93,4 % du périmètre Groupe. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas, ou ne sont pas applicables sur l'ensemble de ses activités.

Pour le calcul de l'indicateur « déchets », le Groupe a fait le choix de retenir uniquement les sites concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), jugés les plus contributeurs en matière d'impact sur l'environnement, soit 42,18 % des sites (54 sites concernés dont 12 sites dans le Négoce, 8 dans la Menuiserie et 34 dans le Béton). Un travail de mise à jour des sites relevant de la réglementation ICPE, commencé en 2021, va se poursuivre en 2022. Cette revue permet d'accroître la vigilance environnementale sur les risques inhérents à nos activités.

Sites ICPE		
ATLANTEM	Menuiserie	4
CHARPENTE	Menuiserie	4
VMD	Négoce	12
EDYCEM Béton	Béton	26
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
Total		54

Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend uniquement le périmètre réglementaire (scopes 1 et 2).

SOURCE DES DONNÉES

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

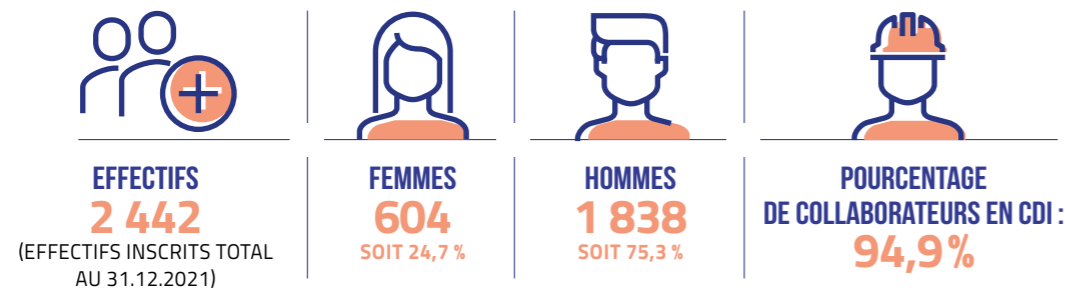
- des données issues du SIRH Groupe et branches NIBELIS (mis en œuvre en 2020),
- des données remontées à travers les ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux.

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.

VIII. LE GROUPE



PROGRÈS HUMAIN

Le Groupe cultive une politique de ressources humaines conjuguant 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 formation afin de garantir un niveau de compétence optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- la prévention des risques et sécurité,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité, des démarches attractives et de fidélisation vers tous les collaborateurs.

La stratégie RH du Groupe vise à placer les femmes et les hommes au cœur des priorités, avec la volonté de faire de l'entreprise une organisation protectrice, apprenante et inclusive.

▶ EFFECTIF

Effectifs inscrits au 31 décembre	2021	2020
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 442	2 356
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	65	52
ALTERNANCE	60	34
CDI	2 317	2 270

▶ SANTÉ ET SÉCURITÉ

Soucieux de préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs, le Groupe se mobilise pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

	2021	2020
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,66	23,30
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	98	89
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,67	1,60
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	6 903	6 095

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	× 1 000 000
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	× 1 000

Dans le cadre de sa politique d'investissements, le Groupe assure une montée en gamme des matériels et des équipements, et de 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.

Cette politique de prévention volontariste s'appuie sur des leviers clés :

Organisation

Pour ancrer la dimension santé-sécurité comme l'enjeu prioritaire de sa politique sociale, le sujet est systématiquement abordé en priorité dans toutes les réunions managériales des activités et lors des Comités de Direction. Chacune des branches a également renforcé en 2021 la fonction de prévention santé-sécurité et environnement avec des recrutements de nouveaux responsables.

Des diagnostics sécurité ont été menés sur leurs différents sites afin de déployer des plans d'action au plus près des besoins du terrain. De nouveaux outils ont également été déployés comme la mise en place des Comités de pilotage et de suivi de sécurité (CP2S) chez EDYCEM ou encore les journées sécurité chez ATLANTEM et VM.

Absentéisme

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

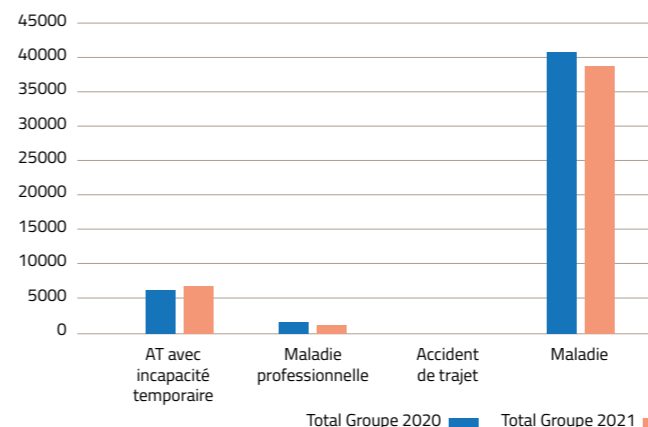
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2021	2020
Taux d'absentéisme	5,32 %	5,68 %*

*le mode de calcul ayant été modifié, le taux déclaré sur la DPEF 2020 était de 5,99 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}}$	× 100
----------------------	--	-------

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Groupe



Formation et sensibilisation

En 2021, afin d'accompagner l'ambition du Groupe de tendre vers le « 0 accident », des formations à la conduite éco-responsable ont commencé à être déployées dans l'ensemble des activités et se poursuivent en 2022. Par ailleurs, des formations aux gestes et postures ou secouriste du travail se sont poursuivies sur l'année dans les différentes activités.

En 2021, on dénombre 9 655 heures de formations obligatoires, soit 37,7% des heures de formations totales. Les formations non obligatoires sont dédiées à améliorer l'employabilité des collaborateurs.

Communication des mesures face à la crise sanitaire

Dans le contexte incertain de crise sanitaire, la priorité du Groupe a été de protéger et d'accompagner au mieux ses salariés, à travers notamment une reconnaissance de leur engagement et du rôle essentiel de certains métiers en première ligne (magasiniers, opérateurs, chauffeurs, etc.). Au-delà du respect des gestes barrières, plusieurs mesures complémentaires ont été mises en place en 2021 :

- pérennisation de la cellule d'écoute anonyme (via le prestataire mutuelle / prévoyance) créée dès le premier confinement jusqu'à la fin de l'exercice 2021,
- organisation d'opérations de dépistage avec une infirmière mandatée par le Groupe lors de la détection de cluster dès 2020 et en amont de la démocratisation des tests en pharmacie,
- versement de primes Macron* auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de témoigner la reconnaissance de l'entreprise dans le contexte.

* calculées au prorata du temps de présence sur les sites

Prévention de la grippe saisonnière

Le Groupe encourage ses collaborateurs à se vacciner contre la grippe chaque année en procédant au remboursement du vaccin. Une démarche qui vise à préserver la santé des salariés et permet de réduire l'absentéisme au travail. En raison de la crise sanitaire durant l'exercice 2021, la vaccination n'a pu être organisée dans les locaux du Groupe comme historiquement.

▶ DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

À travers une ambitieuse politique de formation, le Groupe accompagne ses collaborateurs au plus près de leur évolution professionnelle. L'enjeu est de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier, mais également d'acquies de nouvelles compétences. À ce titre, les formations ont porté notamment sur :

- la négociation « coût des matières premières »,
- la délégation de pouvoir,
- la RSE,
- le management de proximité, etc.

En 2021, le budget pour la formation a progressé de 88 % passant de 413 K€ à 776 K€ avec 25 615 heures de formation pour 15 798 heures en 2020. Le taux de l'effectif formé passant de 66,43 % à 67,32 % en 2021.

	OUVRIERS	ETAM	CADRES
2021	36,7 %	41,7 %	21,6 %
2020	35,4 %	39 %	25,6 %



Cette dynamique de formation s'illustre à travers la mise en place d'HERIGE Académie à compter de mars 2022.

HERIGE Académie est un dispositif Groupe dédié au développement humain. Sa vocation est de soutenir les enjeux clés de la transformation du Groupe pour une performance responsable et durable. Cette démarche affirme pleinement l'ambition de faire évoluer le Groupe vers une organisation apprenante. Il complète les plans de formation déployés au sein de chaque branche en proposant une offre de formation commune à toutes les entités du Groupe. Ce projet répond aux attentes et enjeux suivants :

- améliorer la capacité des managers à s'approprier et communiquer la stratégie d'entreprise,
- 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 se déploient :

- un parcours « Leader » intitulé « Transformation et Performance Globale » comprenant 4 modules de 2 jours sur 4 mois : RSE et stratégie / Leadership positif / Performance responsable et durable / Management et transformation,
- des « sprints managers » intitulés « les leviers de la croissance profitable » organisés sur 2 à 3 jours autour des 3 axes du plan stratégique : Humain / Environnement / Digitalisation,
- des modules spécifiques dont le premier, organisé au premier trimestre 2022, portera sur la gestion de projets,
- des conférences inspirantes d'experts reconnus accessibles à distance.

Ce dispositif de formation se complète par la mise en place d'une plateforme d'e-learning qui recense plus de 40 000 contenus de formation gratuits sur internet (articles, conférences, podcast, vidéos, mooc, etc.) et les agrège par thématique. Ouverte à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse numérique, elle sera régulièrement complétée par de nouveaux contenus et parcours spécifiques sur les activités et les pratiques métiers.

▶ ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Marque employeur

Véritable 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 15,5% (+635 abonnés sur 12 mois) et par une fréquentation de visites du site internet en très forte augmentation de 117,5%.

Recrutements	2021	2020
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	435	437
Nombre d'embauches en CDI	294	328
Taux d'embauche en CDI	67,59 %	75,06 %
Nombre d'embauches en CDD	141	109
Taux d'embauche en CDD	32,41 %	24,94 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	38,62 %	23,80 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	15,63 %	19,17 %

« 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 dans leur réseau professionnel ou relationnel des profils intéressants.

Le taux de roulement

On constate une légère augmentation du taux de roulement passant de 10,25 % en 2020 à 11,59 % en 2021 dans un contexte de marché de l'emploi très dynamique sur le secteur du bâtiment.

Départs	2021	2020
Nombre de départs	270	242
Répartition des départs		
Retraite	53	46
Rupture conventionnelle	30	47
Démission	124	101
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	5	4
Licenciement autre	53	40
Décès	5	4
Taux de roulement		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	11,59 %	10,25 %

Le taux de turn-over est remplacé par le taux de roulement qui correspond à la définition utilisée du nombre de départ en année n sur les effectifs inscrits au 31.12 de l'année n-1. Les départs suite à la fin de la période d'essai ne sont pas comptabilisés.

Dialogue social

Dans le contexte de crise sanitaire, la communication au sein du Groupe a été renforcée afin de garder le lien avec les équipes. Les réunions du CSE ont été multipliées dans chacune des branches. Les organisations représentatives ont été fortement associées aux décisions : évolution des protocoles sanitaires, accords d'entreprises spécifiques, etc. Le dialogue s'est véritablement inscrit dans une relation de confiance et de responsabilité mutuelle.

De plus, des notes internes ont été envoyées tout au long de l'année (23 dont 4 sur la situation sanitaire, 6 pour des infos sur le Groupe, 1 pour la cybersécurité et 12 RH) afin d'informer l'ensemble des salariés. Le réseau collaboratif interne a également été utilisé par les équipes afin d'animer la vie de l'entreprise à distance. En complément, une cellule d'écoute a été ouverte pour accompagner les salariés pendant la crise sanitaire.

Digitalisation des métiers

La crise sanitaire a favorisé une accélération de la digitalisation des métiers. Des outils et des fonctionnements hybrides (mixant présentiel et distanciel), que ce soit en interne ou en direction des clients, ont en effet été plus rapidement mis en œuvre. Des évolutions qui répondent également aux aspirations des salariés à une plus grande autonomie. Le Groupe compte capitaliser sur cette dynamique avec la digitalisation des fonctions RH. Après la gestion des arrêts maladie, d'autres modules vont ainsi se déployer en 2022 : bilan social, contrats, signatures électroniques, notes de frais, gestion des formations, entretiens individuels, etc.

Un dialogue social actif et engagé

La poursuite du dialogue social s'est concrétisée par de nombreux accords d'entreprise engageants avec ses partenaires :

- intéressement, afin de sécuriser les impacts économiques de la crise sanitaire,
- télétravail, allant de 1 à 2 jours selon les activités en s'adaptant à l'organisation de chacune des branches,
- amélioration de la mutuelle qui intègre désormais le remboursement de nouvelles disciplines médicales (médecines douces notamment).

Politique de rémunération basée sur des engagements RSE

Dans le cadre de son ambition RSE, une nouvelle politique de rémunération des Comités de Direction est mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2021 basée pour 30% sur des indicateurs RSE. L'ensemble des prochains accords d'intéressement dans les branches intégreront également cette dimension.

Un nouveau baromètre social

La mise en place d'un baromètre social entre dans ce processus d'amélioration continue de la satisfaction et de l'engagement des salariés. Elaboré en 2021, ce questionnaire en ligne et anonyme a été lancé courant janvier 2022. 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. Les retours permettent d'établir des plans d'amélioration au sein de chaque direction.

Nouveau dispositif « Family recrute »

Un nouveau dispositif dénommé « Family recrute » a été mis en place en mai 2021 afin de renforcer durablement le lien entre les actionnaires familiaux et le Groupe et favoriser l'implication des jeunes générations au sein des activités. Plusieurs d'entre eux ont effectué en 2021 un CDD ou un stage au sein de différents services. L'objectif est également de constituer un vivier de compétences et de mieux anticiper les besoins qui pourraient émerger au sein du Groupe.

L'actionariat salarié

Groupe familial mettant l'Homme au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés depuis de nombreuses années. Avec une participation de 3,13 %, ces derniers sont représentés par une salariée au sein du Conseil de Surveillance. Offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'investir dans leur entreprise et d'en partager les bénéfices est un signe fort de confiance réciproque.

▶ DIVERSITÉ

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe déploie 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.

La politique de diversité se déploie et s'ancre de façon durable dans la culture organisationnelle. Ainsi, en 2021, les embauches de salariés de moins de 30 ans représentaient 38,74 % des recrutements contre 24,0 % en 2020. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de seniors (collaborateurs de plus de 50 ans), qui représentent 15,32 % des nouveaux arrivants.

Féminisation des métiers

Le Groupe attache une attention particulière à féminiser un certain nombre de ses métiers. À ce titre, il a engagé des démarches en ce sens avec l'intégration de nouvelles compétences au sein des Comités de Direction des branches d'activités et l'arrivée de 131 collaboratrices. Cette volonté de féminisation à tous les niveaux de l'entreprise a été également réaffirmée lors de la Convention Groupe réunissant l'ensemble du top management.

Même si le taux de féminisation reste stable entre 2020 et 2021, l'engagement des équipes à promouvoir la féminisation des métiers se traduit par une augmentation de 6 points du taux de recrutement féminin.

	2021	2020
Taux de femmes dans l'effectif	24,73 %	24,36 %
Taux de femmes dans l'effectif cadre	18,82 %	18,85 %
Recrutement de femmes	26,46 %	20,00 %
Recrutement de femmes en CDI	26,3 %	15,55 %

En France, la part des femmes cadres ou représentée dans les professions intellectuelles supérieures est de 17,9 % en 2020 (source Ministère de l'Égalité des Chances 2021).

Les relations écoles et stagiaires, alternants

Le Groupe a décidé de faire de l'alternance un levier majeur dans le renouvellement et l'apport de nouvelles compétences. C'est également un axe de sa stratégie RSE permettant de développer la mixité générationnelle. Cet engagement se matérialise concrètement par un doublement de l'accueil d'alternants sur la période 2020-2021 et une augmentation d'un point en pourcentage d'alternants dans l'effectif, le Groupe se fixant une ambition de 5 % d'alternants en 2025.

	2021	2020
Nombre d'alternants dans l'effectif	60	33
Pourcentage d'alternants dans l'effectif	2,46 %	1,40 %

Adaptation des postes de travail et collaboration avec des structures spécialisées

Une attention particulière a été portée à l'accompagnement dans l'emploi des salariés, par des actions d'amélioration des postes de travail telles que la mise à disposition de bureaux à hauteur variable ou encore de sièges ergonomiques, etc.

D'autre part, le Groupe a eu recours à des structures spécialisées du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) pour des prestations paysagères ou de déconstruction de palettes par exemple, qui permettent l'inclusion de personnes en situation de handicap. En 2021, cela représentait plus de 460 K€ d'investissement.

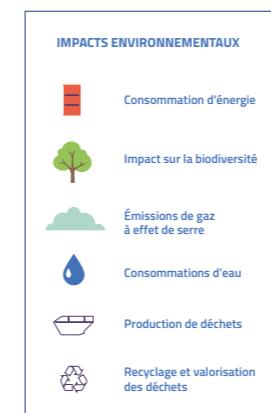
Le Groupe souhaite à l'avenir développer une politique davantage volontariste et développer l'emploi de personnes en situation de handicap.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

La préservation de l'environnement est 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.

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 bas-carbone, à augmenter la part de matières recyclées dans ses processus de production et à accompagner ses clients dans la transition énergétique.

VISION SYSTÉMIQUE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS MÉTIERS



Émissions de gaz à effet de serre

Dans un contexte de forte dynamique économique du secteur du bâtiment observée en 2021, l'entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l'environnement en poursuivant ses efforts. Rapporté à son chiffre d'affaires, l'intensité carbone diminue en 2021 et passe ainsi à 24,16 TeqCO₂ sur CA versus 29,45 TeqCO₂ 2020.

Avec la mise en œuvre de plans d'actions de sécurité routière adossés à une sensibilisation à l'éco-conduite engagée en 2021, le Groupe désire amplifier sa démarche de réduction de consommation de carburant.

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO ₂	2021	2020
Autres	112,25	74,08
Béton	5 452,29	6 239,21
Menuiserie	2 722,24	2 335,70
Négoce	8 915,87	9 031,49
Total - impact carbone Groupe	17 202,65	17 680,48

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2021	2020
CARBURANT (essence/gazole)	72,45 %	76,20 %
ÉLECTRICITÉ	6,15 %	5,33 %
GAZ (chauffage et bouteille)	12,26 %	9,40 %
FIOUL	1,24 %	1,00 %
GNR	7,65 %	7,98 %
GPL	0,01 %	0,01 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,24 %	0,06 %

Vers la formalisation d'une stratégie climat

Pour accompagner HERIGE vers la formalisation d'une stratégie climat, le Groupe a noué en 2021 un partenariat avec le Fonds Mondial pour la Nature (WWF), l'une des premières ONG (organisation non gouvernementale) de protection de l'environnement dans le monde.

Le cœur de cette collaboration réside dans la construction d'un plan d'action visant à construire une trajectoire climat tout en investissant pour la préservation des écosystèmes sur des projets forestiers en France. La méthodologie, construite avec l'appui du cabinet I Care & Consult, repose sur trois grandes phases. En premier lieu, le cadrage et l'identification des leviers de réduction avec pour ambition de collecter les données nécessaires à la bonne compréhension des émissions, définir le périmètre de mise en œuvre de la trajectoire, tout en identifiant les leviers d'actions et gisements de réduction. Le Groupe s'attachera ensuite à définir sa cible et sa trajectoire bas carbone. L'élaboration d'une trajectoire pertinente et réaliste pour HERIGE sera élaborée tout en mettant en place un outil de visualisation des scénarios et trajectoires possibles, et en s'assurant d'une comparaison avec les ambitions au niveau international. Enfin, le Groupe a la volonté de partager ses actions auprès de ses parties prenantes.

ATTÉNUATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l'environnement avec notamment la modernisation de ses installations, l'évolution de ses produits, le développement de filières de traitement des déchets ou encore l'optimisation de ses flux logistiques.

Audits énergétiques

Deux audits énergétiques ont été réalisés en 2021 pour ATLANTEM et VM présentant un ensemble de mesures correctives permettant d'améliorer la performance énergétique de ses structures.

Renouvellement de la flotte de véhicules

Afin de réduire l'empreinte carbone des transports, l'ensemble des branches d'activités poursuit son investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant vers du matériel moins émetteur : norme Euro VI, GNC ou encore électriques, etc.

Pour permettre au véhicule électrique de se développer, l'entreprise favorise la mise en place de bornes de recharge. À ce jour, on compte près de 20 bornes électriques, et le déploiement va se poursuivre sur 2022.

La formation comme outil d'atténuation

Par ailleurs le Groupe s'appuie sur la formation comme outil d'atténuation au changement climatique, les conducteurs de véhicules légers et de transports routier se sont vus proposer des formations à l'éco-conduite afin d'adapter leur mode de conduite permettant de réduire la consommation de carburant. Cette démarche sera poursuivie en 2022.

ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'éco-conception : de nouvelles gammes de produits moins émetteurs

Le Groupe est en recherche permanente de nouveaux produits offrant des leviers en termes de réduction de l'impact de ses activités. On peut notamment citer la nouvelle gamme de béton bas carbone Vitaliss® d'EDYCEM, qui a été testée dans le cadre de la chaire de recherche sur les bétons durables menée en partenariat avec Centrale Nantes.

De son côté, VM a développé de nouvelles gammes de produits biosourcés (laine de bois, coton, jute, chanvre, liège, ouate, lin) pour ses clients artisans. Un premier catalogue dédié a été mis en œuvre afin de promouvoir ces produits plus vertueux et les avantages des isolants biosourcés (produits localement, faible consommateur en énergie, renouvelables et assurant le stockage du CO₂).

Produits et services écoSOLUTIONS : accompagner les artisans dans la rénovation énergétique

VM a adapté en 2021 son programme écoSOLUTIONS afin d'accompagner les artisans dans la rénovation énergétique. Elle a tout d'abord formé ses collaborateurs pour mieux conseiller ses clients, mis à leur disposition des guides pratiques et des outils et propose des formations pour ceux qui ne sont pas certifiés RGE (Reconnu Garant de l'Environnement). Cette mobilisation porte ses fruits avec plus de 900 logements rénovés depuis le démarrage de ce programme.

Logistique : un engagement aux côtés de FRET 21



Le Groupe prend en compte les enjeux édictés par la Stratégie Nationale Bas Carbone, qui prévoit pour le secteur du transport une réduction des émissions de 28 % en 2030 par rapport à 2015 et la décarbonation complète du secteur à horizon 2050. L'ambition sur la réduction de la demande énergétique du secteur est très grande et nécessite d'accroître substantiellement les efforts d'efficacité énergétique du transport et de la logistique. C'est pourquoi, le Groupe à travers ses activités VM et ATLANTEM s'est engagé dans le programme FRET 21. Ce dernier a pour objectif d'inciter les entreprises agissant en qualité de donneurs d'ordre des transporteurs à mieux intégrer l'impact des transports dans leur stratégie de développement durable. Chaque entreprise volontaire signe un accord avec l'ADEME dans lequel elle précise un objectif de réduction des émissions de CO₂ et s'engage à mettre des actions en place pour y parvenir.

ATLANTEM s'est engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 10 % en 3 ans. Plusieurs axes de travail sont définis pour y parvenir :

- réorganisation des flux logistiques,
- adaptation aux volumes,
- multimodal et alternatives au gazole.

Autant d'initiatives à mettre en place tout en préservant la qualité des délais de livraison pour maintenir la satisfaction des clients qui reste au cœur de l'activité.

VM a également finalisé son engagement dans cette démarche volontaire pour limiter son impact environnemental et vise à réduire de 5 % les émissions de CO₂, soit 490 tonnes, relevant de la logistique transport. Pour atteindre cet objectif, les actions seront concentrées sur le transport routier aval qui consiste à la livraison entre le centre logistique et les points de vente ou le chantier. VM 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 GNC et Bio-GNC, l'augmentation du taux de transporteurs dans Objectif CO₂.

UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

La gestion de l'eau est une préoccupation forte pour le Groupe à travers son activité de production de béton. L'activité a ainsi poursuivi en 2021 ses investissements pour l'amélioration de ses process utilisant la ressource en eau : installation de boutons-poussoirs, système de lavage automatique, essais pour la réutilisation des eaux de process (réutilisation des eaux issues de la décantation).

Pour ATLANTEM, l'activité Menuiserie, 44 % en moyenne des approvisionnements en bois sont labellisés Origine et Légalité des Bois, FSC et PEFC (renouvellement des forêts).

PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

Dans le cadre de son partenariat avec WWF, HERIGE va apporter son soutien, sous forme de mécénat, au projet de terrain « Cœur Forestier de la France ». Il vise à développer, notamment dans les régions Centre-Val de Loire, Pays de la Loire et Limousin, un nouvel outil de protection de la biodiversité, à travers le maintien de services écosystémiques : conservation d'îlots en pleine naturalité (sans exploitation) ou encore restauration d'habitats intraforestiers rares.

En identifiant les forêts où les espèces menacées habitent, en incitant leurs propriétaires à mener des actions de conservation et en évaluant les résultats dans le temps, ce projet innovant générera d'autres actions volontaires de protection de la faune et de la flore hautement qualitatives.

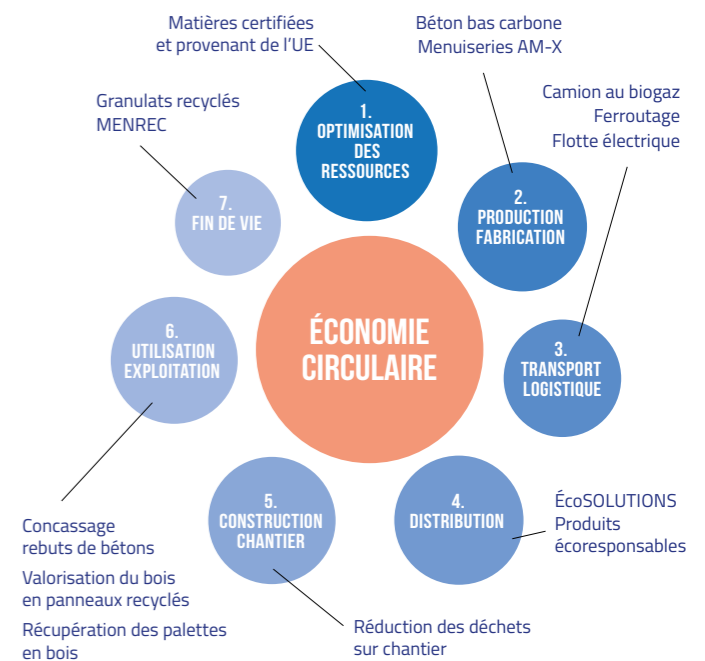
Actions volontaires de reforestation

À l'occasion de divers évènements (conventions, salons, etc.), les activités du Groupe ont mesuré leur impact en matière de gaz à effet de serre et ont choisi d'apporter leur contribution en participant, avec Reforest'Action, à un projet de reboisement de forêts à proximité de ses sites (dans les départements 63, 79 et 86). Au total, 196 arbres ont été replantés en 2021.

La branche Menuiserie est allée plus loin dans sa démarche en s'attachant à assurer la réutilisation ou le recyclage de chacun des composants de ses stands d'exposition professionnel. Par exemple, les portants facilement démontables seront réutilisés dans des show-rooms, le bandeau d'appel au-dessus du stand, conçu par tronçons de 2 m, pourra par la suite servir de banc.

TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

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.



Recyclage des matériaux de fabrication

Depuis déjà plusieurs années, ATLANTEM travaille avec ses fournisseurs afin d'augmenter le taux de matières recyclées dans la fabrication de ses profils. Elle a également développé un nouveau profilé PVC (gamme ZENDOW) qui comprend 20 % de matières recyclées.

ATLANTEM a mis en place en 2021 avec MENREC un service clé en main de collecte et de démantèlement de menuiseries en fin de vie pour ses installateurs. Des bennes spécifiques ont été mises à disposition sur les chantiers de clients pour faciliter la collecte.

De son côté, EDYCEM poursuit la récupération des retours de béton des clients. Une fois concassés et criblés, ils sont ensuite transformés en granulats. Des essais sont également en cours pour cette fois-ci réutiliser les rebuts de béton dans le process de fabrication.

Optimisation de la gestion des déchets

Des efforts importants sont engagés par le Groupe afin de maîtriser sa consommation énergétique et ainsi améliorer son bilan de gaz à effet de serre.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)

	DND		DD		Déchets inertes	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Menuiserie	1 129,48	1 087,28	174,18	125,31	0	-
Béton	659,49	762,05	5	3	81 026,58	51 904
Négoce	736,95	467,13	0	10,9	137,5	106,37
Total	2 595,92	2 316,46	179,18	139,21	81 164,08	52 010,37

Une partie des déchets de l'ensemble des activités du Groupe est gérée auprès d'un prestataire unique. Pour le reste des déchets et en fonction de leur typologie, les activités ont recours à des prestataires locaux.

De son côté, VM a anticipé la nouvelle loi AGECE (Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire) qui impose la mise en place d'une nouvelle REP (Responsabilité Élargie du Producteur) pour les déchets du bâtiment au 1^{er} janvier 2023. Des bennes de tri dédiées sont en cours de déploiement sur ses points de vente afin de récupérer les déchets du bâtiment de ses clients. Un prestataire assurera également une collecte directement sur les chantiers. En parallèle, VM a réorganisé la collecte de ses flux de déchets, qui est désormais gérée par un prestataire unique.

Gaspillage alimentaire

Le Groupe n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires, et 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 une alimentation responsable, équitable et durable, ne constitue pas des enjeux majeurs 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 le plus biologique possible.

▶ ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, le Groupe fait preuve d'exemplarité en s'engageant dans une démarche responsable. Cette politique se matérialise notamment par une revue annuelle des conditions générales d'achats permettant d'améliorer le contenu traitant des enjeux éthiques et achats en lien avec la Direction juridique. Courant 2022, un travail de mise à jour de la charte des achats responsables Groupe sera réalisé en parallèle d'une étude sur l'impact carbone des achats.

Pendant la durée de la crise sanitaire, le Groupe a fait le choix de s'approvisionner auprès d'une entreprise locale, basée à Saint-Barthélemy-d'Anjou (49) pour l'acquisition de masques de protection COVID-19.

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

▶ ÉTHIQUE

Le Groupe considère qu'agir avec intégrité et équité est une composante clé de la performance durable. Dans le cadre de la conduite de ses affaires, le Groupe promeut une culture d'intégrité et de conformité reposant sur le respect et l'adaptation aux nouvelles normes et législations éthiques applicables, et le principe d'une tolérance zéro pour la corruption, sous toutes ses formes.

Loyauté des pratiques

La croissance et le développement du Groupe s'appuient sur des valeurs fortes profondément ancrées dans son histoire : proximité, éthique, performance et simplicité. Son management est pleinement inspiré de ces valeurs, qui sont également au cœur des relations avec l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, partenaires, etc. Acteurs de référence dans les activités de Négoce de matériaux de construction, de Béton et de Menuiserie industrielle, les équipes sont implantées largement sur le territoire national. Partout où le Groupe est présent, il attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable afin d'exercer ses activités avec intégrité.

Le code anti-corruption

Le code de conduite anti-corruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être conduits 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 2 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 antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits d'intérêts potentiels 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.

Des instructions de gouvernance ont été diffusées en 2021 à l'ensemble des collaborateurs sur la gestion des cadeaux, des invitations et de toutes démarches de parrainage et de mécénat. L'ambition est de mieux coordonner les actions engagées par les entités du Groupe autour de trois objectifs : assurer la cohérence avec les axes stratégiques, la conformité avec la loi et permettre une meilleure optimisation financière dans ces domaines.

Sensibilisation des collaborateurs et formation des personnes exposées

La communication et la formation constituent le fondement de la sensibilisation interne et externe, et de la capacité à lutter contre la corruption. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation en ligne de sensibilisation leur a été adressée. Pour ceux ne disposant pas d'une messagerie professionnelle, une sensibilisation collective (sous forme de classes virtuelles) a été organisée en mars 2021 pour 340 personnes. Dans la continuité des actions engagées, plusieurs formations dédiées aux personnes « à risques » (376 salariés) ont été également organisées en 2021.

Le dispositif d'alerte interne

Le Groupe a mis en place un dispositif d'alerte interne conformément aux dispositions de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016. Ce dispositif est destiné à recueillir les signalements portant :

- sur des comportements contraires au code de conduite anti-corruption 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 services). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité. En 2021, aucune alerte n'a été recensée.

▶ CYBERSÉCURITÉ

Protection des données personnelles

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en mai 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.

Un plan de formation a été mis en œuvre par le DPO (Data Protection Officer) du Groupe auprès des principaux services collecteurs d'information afin qu'ils puissent identifier les données traitées dans le cadre de leurs fonctions et de mettre en œuvre les registres de traitement adéquats.

Sécurité IT

Une nouvelle organisation instaurant des Comités de pilotage sécurité IT avait été définie en 2020, pensée autour d'un RSSI⁽¹⁾ central et de RPCA⁽²⁾ par activité. Le RSSI est responsable du processus de maîtrise des risques SI pour le Groupe et à ce titre anime l'ensemble du dispositif de sécurité de l'information. Il intervient au moins une fois par an auprès du Comité de Direction Groupe et du Comité d'audit afin de dresser le bilan des actions majeures menées dans l'année, présenter la revue des risques et valider les principales actions à mettre en œuvre.

Le RPCA est responsable de la continuité d'activité métier. Il a pour rôle de piloter l'élaboration et tester des procédures de continuité métier à mettre en œuvre en cas de défaillance prolongée du SI (par exemple en cas de cyberattaque) ou en cas de sinistre majeur indépendant du SI (pandémie, inondation ou incendie des locaux, etc.).

Quatre Comités de pilotage sécurité mensuels se sont tenus en 2021. Ils sont organisés en présence du RSSI et des différents responsables informatiques des activités afin d'assurer un bilan des actions majeures, de partager la synthèse des tableaux de bord sécurité IT et des retours d'expériences (mise en œuvre de solutions, traitement des incidents de sécurité, etc.) et de planifier et valider conjointement les campagnes de sensibilisation en direction des collaborateurs.

Pour garantir une sécurité IT maximale, un test d'intrusion sur une application logiciel et un scan de vulnérabilité des sites internet ont été réalisés par des spécialistes externes de la cyberdéfense. Pour tout nouveau logiciel exposé sur internet, le Groupe demande la fourniture

d'un rapport de test d'intrusion avec certification à l'éditeur-intégrateur. Si ce n'est pas le cas, le Groupe procède lui-même à ces tests. Une note d'information sur la cybersécurité a été diffusée en mars 2021 et trois vagues de phishing inopinées ont également eu lieu.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

En 2021, le Groupe a consacré plus de 309 K€ aux dons et partenariats, contre 109 K€ en 2020.

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec qui 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.

▶ CLIENTS

À l'écoute des clients et de leurs attentes, le Groupe favorise un dialogue de qualité pour améliorer le service client en s'appuyant sur différents outils suivant les activités :

- des enquêtes de satisfaction régulières pour VM,
- une refonte du parcours client que ce soit au travers d'outils digitaux ou la modernisation des points de vente pour VM,
- le développement de nouveaux produits innovants pour EDYCEM : gamme Vitaliss®, chape fluide brevetée « Kalkiss® SP Évolution », etc.
- la mise en place de formations sur l'utilisation de ses produits pour ATLANTEM,
- les réseaux sociaux : le Groupe et ses activités sont présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions.

Le Groupe a également profité de sa présence sur les stands des différents salons professionnels (Artibat, Equip'Baie) pour communiquer sur son engagement auprès de son écosystème et sensibiliser ses parties prenantes.

▶ 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 en 2021 près de 50 % de prêts à impact avec des taux indexés sur des critères 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 sur son engagement en matière de sécurité des Hommes.

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 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 2021, HERIGE a obtenu la note de 76/100 en amélioration de 10 points par rapport à 2020.

(1) RSSI : responsable sécurité des systèmes d'information

(2) RPCA : responsable du plan de continuité d'activité

► ORGANISATIONS CIVILES & 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 Centrale 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 en permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

Les réseaux professionnels

Le Groupe est partie prenante d'un certain nombre de syndicats et associations professionnels. Cette présence permet de promouvoir les actions du Groupe, d'échanger entre pairs et de mener des actions collectives autour de projets communs.

À ce titre, le Président du Groupe intervient dans de nombreuses organisations professionnelles. Président de POLYVIA, la Fédération de la Plasturgie et des Composites jusqu'à 2020 avant d'en présider la commission bâtiment, Benoît HENNAUT est également Vice-Président de l'AIMCC, une des grandes fédérations professionnelles de la construction après avoir occupé le poste de Président du Syndicat Tubes et raccords en PVC durant 7 ans. Il est également investi au sein du MEDEF Pays de la Loire en tant qu'administrateur.

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 tels que :



- la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) pour accompagner la montée en compétences 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.

Afin de compléter sa démarche et nourrir sa réflexion, le Groupe participe à des rencontres organisées avec d'autres entreprises investies dans des démarches RSE innovantes et partage ses bonnes pratiques au niveau régional : relations presse, communication sur les réseaux sociaux, affichage sur les salons professionnels, présentations au sein de réseaux, etc.

► ASSOCIATIONS ET ACTEURS DU TERRITOIRE

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.

Depuis 2017, le Groupe est partenaire du Village by CA Atlantique Vendée. Cette pépinière de start-ups, dont HERIGE est partenaire ambassadeur et membre du Comité de sélection, vise à accompagner des 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-ups tels qu'EDY'GAME. C'est également un lieu d'échanges dédié à l'innovation où se sont tenus de nombreux Comités, clubs DG, formations ou encore le concours de l'innovation avec les équipes en interne. En 2020, le Groupe a choisi de

renouveler son partenariat pour trois ans. Par cette décision, il vient donner du sens à sa transformation, porteuse d'avenir, et poursuit ainsi sa dynamique d'actions au service de « la ville de demain » en s'appuyant sur de multiples dispositifs d'associations de compétences, à l'interne comme à l'externe :

- MFQM (Mouvement Français Qualité & Management) des Pays de la Loire regroupant une communauté de dirigeants, managers, experts pour partager les expériences et faire progresser les pratiques professionnelles,
- 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.



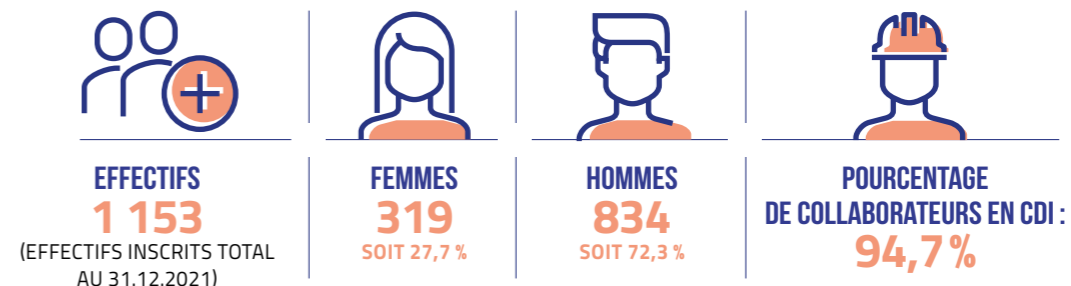
HERIGE s'engage également depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire. C'est le cas notamment avec l'association Martial Caillaud (association loi 1901) qui initie depuis 25 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent à travers le monde. Depuis 1997, celle-ci a développé de nombreux projets (construction ou agrandissement d'écoles, d'orphelinats ou de foyers de jeunes filles, etc.) en Afrique, Asie ou encore Amérique du Sud.

Pour mieux faire connaître ses initiatives, l'association a lancé une newsletter digitalisée. Très impliquées pour l'association, les branches ont organisé en 2021 différentes actions afin de collecter des fonds telles qu'une vente des anciens mobiliers du siège d'ATLANTEM et une collecte de matériels électroportatifs usagers des clients (VM).

Biodiversité

HERIGE et WWF ont noué un partenariat de 3 ans. 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 avec les objectifs de l'Accord de Paris (2015). D'autre part, le Groupe soutient un projet « Cœur Forestier de 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.

IX. BRANCHE NÉGOCE



PROGRÈS HUMAIN

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accidents de travail

L'année 2021 a été marquée par une légère augmentation du nombre d'accidents de travail avec arrêts, principalement liés à des troubles musculosquelettiques.

	2021	2020
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	25,28	26,74
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	49	48
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,73	1,42
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	3 354	2 557

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

Organisation et structuration de la mission prévention

En 2021, VM a engagé une démarche de structuration de sa mission prévention en recrutant un nouveau responsable prévention et RSE. Afin de renforcer cette culture de la prévention, le sujet est systématiquement abordé en ouverture de toutes les réunions, y compris celles du Comité de Direction. Le responsable participe également à l'ensemble des rencontres de secteur accompagné du Directeur régional. À partir de 2022, il visitera une fois par semaine chacun des points de vente pour veiller à la bonne application des mesures de prévention et apporter aides et conseils aux équipes.

Les accidents avec arrêt de plus de 15 jours sont désormais systématiquement analysés. Cette démarche sera étendue en 2022 à l'ensemble des accidents de travail en se basant sur la méthode de l'arbre des causes en identifiant les éléments qui l'ont provoqué et en y apportant des réponses. Les managers y seront également formés.

Absentéisme

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

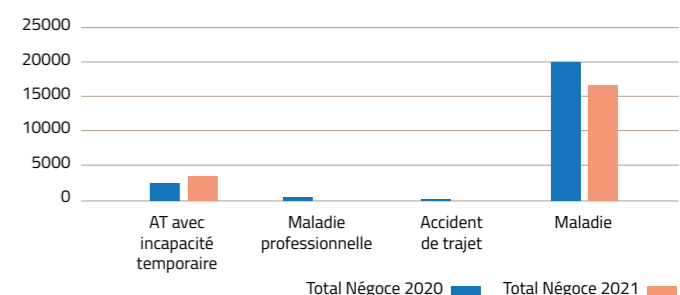
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2021	2020
Taux d'absentéisme	4,87 %	5,71 %*

*le mode de calcul ayant été modifié, le taux déclaré sur la DPEF 2020 était de 6,14 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$
----------------------	---

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Négoce



Une journée sécurité pérennisée

Temps fort de cette politique, la journée sécurité, organisée en février 2021, a permis d'enclencher un travail de recensement des « non négociables » : port de ceinture de sécurité sur les chariots élévateurs, respect des trois points d'appui sur les chariots, chargement réglementaire sur tous les véhicules, intégrité des racks, port des EPI ou encore invitation à suivre une journée de formation par an pour tous les collaborateurs. Ces règles seront au cœur de la nouvelle politique prévention en cours de déploiement.

La dernière journée annuelle santé-sécurité s'est tenue le 10 mars 2022 et portera sur les risques routiers, avec également des animations à destination des clients.

La formation en levier d'amélioration de la sécurité

Au 2^e et 3^e trimestre 2021, une formation prévention sécurité a été dispensée à l'ensemble des membres du Comité de Direction et des managers de proximité. Une visite des sites a été organisée afin de les sensibiliser concrètement à l'identification des risques sécurité.

Les formations sur la délégation de pouvoir en direction des managers se sont poursuivies en 2021. Ce module permet de rappeler les obligations en matière de sécurité. De nouvelles formations sur les documents uniques sont prévues en 2022 pour les Responsables de point de vente et les Directeurs Commerciaux et Réseau d'enseigne (DCR). Les modules « gestes et postures » ont également été relancés pour les responsables d'exploitation et les magasiniers (15 sessions pour 117 personnes).

Des formations à la conduite responsable combinant à la fois les enjeux de sécurité routière et de réduction de la consommation de carburant ont été organisées en mai 2021 pour 77 conducteurs : 1/2 journée en individuel avec un moniteur chauffeur et 1/2 journée de session collective sur la sensibilisation aux addictions et à la fatigue au volant. Elles vont se poursuivre en 2022. Les formations sur les risques routiers sont, quant à elles, désormais généralisées aux trois activités du Groupe. Les premières pour VM, dispensées par l'organisme Centaure, se sont tenues au 1^{er} trimestre 2022.

EPI : une dotation enrichie

Les tenues des collaborateurs ont été améliorées en 2021 avec de nouveaux vêtements à haute visibilité (t-shirt, blouson sans manche, etc.). Les collaborateurs ont participé à la sélection des protections.

Investissements sur les sites

Plusieurs opérations ont été menées en 2021 pour améliorer la sécurité sur les sites :

- installation de nouveaux racks et cantilevers avec remplacement des échelles notamment sur le site de La Roche-sur-Yon,
- déménagement des points de vente LNTP Angers et VM Angers dans le cadre du plan de modernisation avec rénovation de l'ensemble des espaces de travail et locaux sociaux. Les collaborateurs bénéficient ainsi de meilleures conditions de travail,
- modernisation de la protection incendie des bâtiments du site de Vouneuil-sous-Biard : remplacement de l'existant et pose de deux baudruches de 6 000 m³ et de 10 bornes incendie en partenariat avec le SDIS. Les travaux ont démarré en fin d'année et vont se poursuivre en 2022.

Des nouveaux équipements de sécurité

Afin de réduire les troubles musculosquelettiques, VM a investi dans 10 nouvelles perches télescopiques. À la suite des premiers retours de terrain, un travail est en cours afin de mieux adapter le modèle aux besoins des conducteurs de camions-grues. Le centre logistique de L'Herbergement a également été équipé en fin d'année d'un matériel de préhension pour les appuis de fenêtre et les linteaux.

Des nouveaux véhicules plus adaptés

Les nouveaux camions sont systématiquement 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 de manutention dangereuses. Un prototype de système de palonnier hydraulique est également en test sur quatre points de vente (Treillères, Niort, Le Château d'Olonne, Le Houlme). Il va permettre de faciliter et sécuriser les déchargements des treillis soudés.

Toujours pour améliorer le confort et la sécurité de ses opérateurs, la branche Négoce a ajouté de nouvelles obligations dans ses cahiers des charges pour

l'achat de chariots élévateurs : indicateur de charge et blue spot, qui permet de projeter des points lumineux au sol afin d'alerter sur sa présence.

► DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La formation en priorité

En 2021, la branche Négoce a poursuivi le déploiement de son catalogue de formations, qui comprend une cinquantaine de modules en complément des formations obligatoires. Grâce à des sessions en bureautique, management et vente, complétées par des modules techniques, les collaborateurs peuvent développer leur polyvalence sur tous les corps de métier représentés dans leur clientèle : carrelage, menuiserie, couverture, aménagement extérieur. Chaque nouvel arrivant bénéficie également d'un parcours de formation adapté en fonction de son niveau de compétences.

Favoriser l'insertion

VM a sollicité l'AFTRAL (organisme de formation en transport logistique) afin de construire un parcours de formation visant à constituer un vivier de conducteurs. Trois personnes en reconversion professionnelle vers ce métier ont démarré une formation de six mois afin de passer leur permis poids lourds. Une fois recrutées, elles seront accompagnées par un tuteur sur leur point de vente respectif. Cette démarche a plusieurs intérêts : sécuriser une fonction stratégique pour l'entreprise, favoriser l'insertion et la montée en compétences.

► ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Effectifs inscrits au 31 décembre	2021	2020
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 153	1 107
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	24	16
ALTERNANCE	37	17
CDI	1 092	1 074

Départs	2021	2020
Nombre de départs ⁽¹⁾	148	139
Retraite	27	20
Rupture conventionnelle	18	35
Démission	74	54
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	5	4
Licenciement autre	23	24
Décès	1	2
Taux de roulement		
Nombre de départs n / effectif inscrit n-1	13,32 %	12,11 %

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

Des recrutements stratégiques

Pour déployer les nouvelles ambitions de sa feuille de route, VM a renforcé en 2021 son Comité de Direction par des fonctions clés de l'entreprise sur le marketing, les achats, le digital et l'expérience client, la formation, la santé-sécurité et le développement commercial réseau.

Renforcer sa marque employeur

Afin de promouvoir ses différents métiers et renouveler ses engagements auprès de ses clients et ses fournisseurs, la branche Négoce a réalisé un film mettant en scène ses collaborateurs. Des formats courts ont été diffusés sur les réseaux sociaux externes et internes. Afin de consolider sa marque employeur, VM a renforcé sa présence digitale sur LinkedIn avec 77 publications contre 61 en 2020 : mise en avant de ses réussites, formations sur la conduite éco-responsable, etc.

Poursuite de la cooptation « Boost Cooptation »

VM favorise la recherche de nouveaux collaborateurs par la cooptation. Tout au long de l'année, les collaborateurs ont la possibilité de promouvoir une connaissance de leur entourage pour intégrer l'entreprise. En 2021, 8 nouveaux collaborateurs ont rejoint les équipes VM grâce à ce dispositif.

► DIALOGUE SOCIAL

Mise en place d'un Comité RSE commun VM et LNTP

Le Comité RSE commun à VM et LNTP a été créé en février dernier. Trois réunions ont été organisées (mars, octobre et décembre 2021). Il comprend six membres : la Directrice supply chain, le Responsable HSE et RSE, le Directeur commercial sur le secteur Vendée, la Responsable d'exploitation LNTP à Niort, le Directeur de point de vente de Saint-Pierre-d'Oléron et la Chargée de développement RH sur le secteur Vendée Loire. Tous ont suivi une journée de formation animée par le Comité 21 portant sur trois enjeux :

- avoir un langage commun autour de la RSE,
- comprendre et être sensibilisé aux enjeux environnementaux et sociétaux dans la société et dans leur activité métier,
- fédérer les membres du Comité RSE VM.

Le Comité RSE de VM a participé activement à l'élaboration et la diffusion de l'enquête RSE Groupe (matrice de matérialité) lancée au second semestre 2021 permettant de mettre à jour les attentes environnementales et sociétales du Groupe et de ses activités.

Réunions avec le CSE

En 2021, VM a organisé 28 réunions du Comité Social Économique (CSE) afin d'évoquer régulièrement la situation sanitaire et les mesures à mettre en œuvre dans ce contexte, telle que l'application du télétravail en accord avec les représentants du personnel.

► DIVERSITÉ

Développement de l'alternance

Un effort important a été engagé en 2021 pour favoriser l'accueil de jeunes alternants. Une quarantaine d'entre eux ont rejoint les équipes VM dans différents services (doublement de l'effectif par rapport à 2020).

Des postes de travail adaptés

L'une des priorités de VM est de favoriser le maintien et le retour à l'emploi, à travers notamment l'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance de travailleur handicapé. Trois postes de travail ont été aménagés en 2021 avec un financement Agefiph (fauteuil spécifique, écran adapté et souris ergonomique). Un référent handicap d'entreprise a été nommé pour mieux centraliser les demandes et faciliter l'accompagnement des collaborateurs.

Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

VM a participé à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en novembre 2021. Plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place : envoi d'un quiz à l'ensemble des collaborateurs et mise en place de « duo » entre des collaborateurs de l'entreprise et des personnes externes en situation de handicap afin de faire découvrir leur poste de travail.

Égalité femmes-hommes

En 2021, VM a obtenu 86/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, en progression de 13 points par rapport à 2020. Ce bon résultat s'explique par la politique volontariste engagée depuis plusieurs années.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

► ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Optimisation de la gestion des déchets

En 2021, un nouvel appel d'offre sur la partie déchets, vise à réduire le nombre de prestataires. Cette organisation doit permettre une meilleure traçabilité des déchets dans une démarche d'amélioration continue.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)

	DND		DD		Déchets inertes	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
VM	736,95	467,13	0	10,90	137,50	106,37

Réutilisation et consignes des palettes en bois

Les actions pour optimiser la gestion des palettes en bois se sont poursuivies :

- la consigne des palettes sur les points de vente,
- la récupération et la remise en état des palettes usagées. Un plateau dédié a été aménagé sur le centre de logistique afin de faciliter leur reprise et permettre des rotations plus rapides.

Reprise des déchets des clients

Pour répondre à l'obligation de récupération des déchets de ses clients générés par son activité, VM a élargi son offre de solutions. L'offre de reprise en big bag a été mise en place en phase pilote sur quelques sites. Un premier bilan en début d'année 2022 sera fait avant un plus large déploiement. En complément, une convention de partenariat a également été signée avec Geode environnement pour récupérer directement les déchets sur les chantiers des clients.

Amélioration des sites

À la suite de l'inventaire, douze points de vente ont été identifiés comme Installations Classées Protection de l'Environnement (ICPE). Les audits de conformité se sont achevés fin 2021. Les travaux nécessaires pour lever les non-conformités seront menés en 2022.

Un audit énergétique de l'ensemble des bâtiments de VM et de sa filiale transport a été effectué en fin d'année 2021 par EDF. Les préconisations issues du bilan engageront des plans d'action en 2022.

En attendant, deux sites ont déjà été équipés d'un nouveau système d'éclairage au LED de manière à réduire les consommations énergétiques : Treillères Carrelage et Biganos.

Des véhicules moins polluants

VM maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants en privilégiant les véhicules de la norme Euro VI, moins polluants. Une vingtaine de poids lourds sera renouvelée d'ici 2023, dont 7 livrés en 2021, sur une flotte de 150. En revanche, les livraisons des 3 camions bio GNC ont pris du retard en raison des tensions d'approvisionnement chez les fournisseurs. Elles sont prévues pour la fin du premier trimestre 2022 sur les sites de Rouen, Nantes et Bordeaux. Une présentation d'un camion-grue électrique a été organisée en octobre dernier par le fournisseur Renault Trucks. Des essais en conditions réelles sont prévus en 2022. 27 véhicules de fonction hybrides ont été déployés et des bornes de recharge électrique sont en cours d'installation sur plusieurs points de vente tels que La Roche-sur-Yon et Le Château d'Olonne. 6 sont déjà installées sur le siège. Enfin, le renouvellement du parc de chariots élévateurs par des modèles électriques se poursuit. Une trentaine supplémentaire a été livrée en 2021. L'objectif est de progressivement remplacer ceux fonctionnant au gaz et au fioul afin de participer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO ₂	2021	2020
Négoce	8 915,86	9 031,49

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2021	2020
CARBURANT (essence/gazole)	73,62 %	76,78 %
ÉLECTRICITÉ	3,76 %	3,48 %
GAZ (chauffage et bouteille)	11,08 %	9,37 %
FILOUL	0,72 %	0,65 %
GNR	10,34 %	9,57 %
GPL	0,02 %	0,03 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,46 %	0,12 %

► ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ÉcoSOLUTIONS : mieux accompagner les artisans dans la rénovation énergétique

Lancé en 2017, le programme écoSOLUTIONS VM a 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 de combles ou des murs par exemple. Pour ceux n'étant pas RGE, VM propose des formations (FEEBAT) dans le cadre de son Atelier VM.

Pour l'animation de ce programme, VM travaille avec son partenaire Helligo, agréé par le Ministère de la Transition Écologique, délégataire des CEE et mandataire de l'Agence nationale de l'habitat. Plus de 250 collaborateurs ont tout d'abord été formés de décembre 2020 à fin mars 2021 sur la thématique de la rénovation énergétique : partage des solutions mises à disposition, aspects réglementaires existants, primes et aides disponibles, etc. L'objectif était de leur permettre de gagner en compétences pour renseigner les clients et les orienter si besoin vers des artisans RGE.

Cinq techniciens rénovation énergétique, répartis par secteur géographique, ont ensuite été nommés afin d'assurer le rôle de conseil et de relais entre le client et Helligo. L'équipe marketing client a également défini une signalétique adaptée afin de créer des espaces-conseils clairement identifiés dans les points de vente.

Pour faciliter les démarches des artisans, VM met également à leur disposition des guides pratiques : comment monter un dossier conforme, des modèles de conventions d'adhésion CEE, etc. Elle s'appuie notamment sur le simulateur digital CAP RENOV+ qui permet de facilement quantifier toutes les aides nationales et régionales (bilan énergétique, estimations économiques, etc.).

Depuis le début de ce partenariat, près de 1 000 logements résidentiels ont été rénovés dont 329 logements en électricité. Ces travaux ont généré 9 732 602 kWh/an d'économie d'énergie annuelle, soit une économie de 1,845 tonnes de CO₂.



De nouvelles gammes de produits plus écologiques

Afin de répondre aux nouveaux enjeux environnementaux et accompagner la demande clients, VM propose de nouvelles gammes d'isolants plus écologiques ou biosourcés (laine de bois, coton, jute, chanvre, liège, ouate, lin) à l'attention des artisans.

Participation au Défi mobilité

VM a participé pour la première fois en mai 2021 au Défi mobilité en Pays de la Loire. L'objectif était d'inciter les collaborateurs à changer leurs modes de déplacements. 33 d'entre eux y ont participé pour une économie globale de 811 kilos de CO₂. L'entreprise a terminé 2^e dans les catégories de 100 à 499 collaborateurs. Cette initiative a notamment été relayée sur le réseau collaboratif interne du Groupe.

► UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Chaîne d'approvisionnement

VM travaille sur la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement. Les principales matières premières distribuées (PVC, bois, ciment, acier) proviennent toutes de l'Union Européenne et sont certifiées (PEFC, NF, CE).

► TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

VM a organisé tout au long de l'année une campagne de collecte des matériels électroportatifs usagers de ses clients sur le secteur de la Vendée. Une dizaine de points de vente y ont participé. À chaque retour, un don de 5 euros était versé à l'association Martial Caillaud.

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

► ÉTHIQUE

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs de VM. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation avait été dispensée en 2020. Ce travail de sensibilisation a continué en 2021 en ciblant plus particulièrement les collaborateurs (169) les plus exposés.

► CYBERSÉCURITÉ

L'ensemble des collaborateurs de VM a bénéficié d'une session de sensibilisation à la cybersécurité. Elle visait à tester leurs connaissances et s'assurer de l'adoption des bons réflexes. Ils ont pour cela rempli un quiz en ligne afin d'évaluer leur niveau des connaissances. Plusieurs tests « phishing » aléatoires ont également été réalisés. À l'issue de ces tests, une session de partage et de revue de l'ensemble des thématiques abordées en termes de sécurité responsable a été réalisée.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► SATISFACTION CLIENT

Une nouvelle enquête de satisfaction

Un suivi de la satisfaction client est désormais mis en place. Les résultats et les commentaires des clients sont suivis mensuellement et remontés à chacun des points de vente afin de mettre en place si nécessaire des plans d'action. Un score NPS (Net Promoting Score) de 32 (contre 28 en 2020) est désormais suivi mensuellement sur 9 thématiques et permet d'adapter et améliorer les pratiques dans les points de vente (tels que les délais de livraison, accueil et conseil clients).

Digitalisation du parcours client

Afin d'améliorer l'expérience client, VM poursuit la digitalisation de ses process. Elle travaille notamment au développement de nouvelles applications. Son site internet, dont la refonte est prévue en 2022, sera le reflet de cette stratégie centrée autour du client. À noter également l'arrivée d'un nouveau responsable digital en 2021 pour porter cette ambition.

Amélioration de l'accueil client sur les sites

Plusieurs opérations de transformation des points de vente ont été menées en 2021 : show-room de La Roche-sur-Yon Nord et espaces libre-service de VM Boufféré et Angers et LNT Angers. D'ici cinq ans, un large plan

d'investissement sur l'ensemble des sites permettra différents travaux de modernisation : libre-service, salle d'exposition, comptoir d'accueil, espace convivialité clients ou encore signalétique façade.

De nouveaux catalogues

Au travers de son plan de transformation, VM affiche plusieurs ambitions fortes que ce soit au niveau de l'offre ou encore de l'expertise métier. En plus des formations engagées au cours du troisième trimestre, cette volonté s'illustre également au travers de l'édition de guides. La collection s'est enrichie en 2021 de trois nouveaux catalogues : « Travaux publics » pour LNT (mars), « Matériaux et outillages » (juin) et « Assainissement non collectif et gestion des eaux » (septembre). Ces supports, également disponibles en ligne, ont pour objectif d'aider les commerciaux à communiquer auprès des clients sur l'ensemble de la gamme.



► COLLABORATEURS

Participation à un challenge sur l'éco-conduite

Deux conducteurs de VM ont participé en septembre dernier aux trophées des routiers, challenge de l'éco-conduite et prévention : un basé sur Nantes et l'autre sur Vouneuil-sous-Biard. Ce dernier, Franck BOROTTO, a même remporté la finale régionale pour la Nouvelle-Aquitaine.

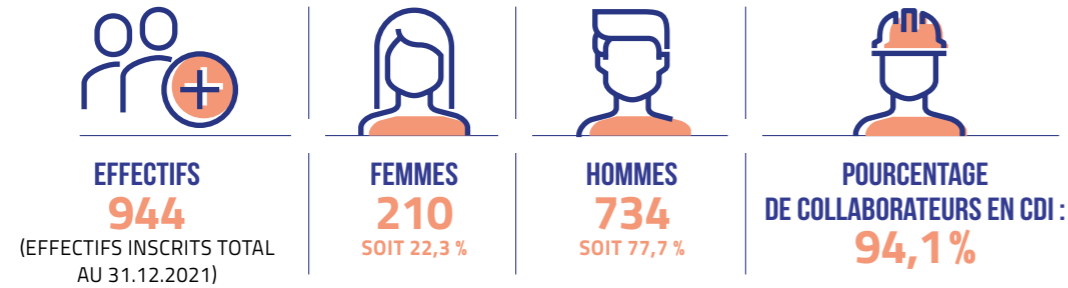
► DONS AUX ASSOCIATIONS LOCALES ET MÉCÉNATS

En plus de son implication dans l'association Martial Caillaud, VM a mené des actions de solidarité :

- réemploi par des dons de matériaux de construction aux antennes locales d'Emmaüs,
- mécénat pour soutenir le club Smash Basket de L'Herbergement et 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 Le Oléron Rugby Club, le Niort Rugby, le Luçon Foot.



X. BRANCHE MENUISERIE



PROGRÈS HUMAIN

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accidents de travail

L'augmentation du nombre d'arrêts de travail (AT) observée en 2021, principalement de courte durée, est conjoncturelle. Les préoccupations personnelles issues de la crise sanitaire (inquiétude pour soi et ses proches, ambiance anxigène des mesures nationales qui perdurent depuis 2020) impactent défavorablement l'attention professionnelle. Une démarche de réappropriation de la « culture sécurité » au sein de la branche a été engagée et perdurera sur les années à venir. De plus, des tensions rencontrées en 2021 sur les approvisionnements en matières premières ont demandé plus de flexibilité aux collaborateurs pouvant jouer un rôle dans la survenance d'un fait accidentel. Un plan d'action spécifique sera déployé en 2022.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2021	2020
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,62	17,71
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	38	26
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,34	1,42
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 161	2 082

(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	× 1 000 000
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	× 1 000

Absentéisme

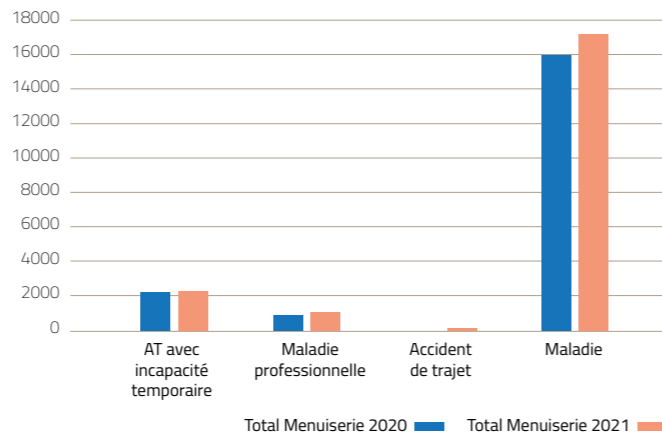
Afin de suivre précisément les motifs d'absentéisme liés à la santé sur lesquels chaque activité peut agir, le périmètre de calcul du taux d'absentéisme est modifié à partir de 2021. Il prend désormais en compte uniquement les maladies, les maladies professionnelles, les accidents de trajet et les accidents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

	2021	2020
Taux d'absentéisme	5,80	5,61*

*le mode de calcul ayant été modifié, le taux déclaré sur la DPEF 2020 était de 5,81 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}}$	× 100
----------------------	--	-------



Une politique sécurité redynamisée

En 2021, ATLANTEM a réinternalisé la fonction de préventeur santé-sécurité en recrutant une nouvelle collaboratrice dès janvier 2021. L'une de ses priorités a été de renforcer les actions de sensibilisation et de communication.

Une communication sécurité renforcée

En complément des réunions quotidiennes Agilité Clients Engagement (ACE), la société ATLANTEM s'est dotée en 2021 d'un nouvel outil avec les « stops sécurité » (arrêt de la production pour échanger sur les AT, les situations à risques, rappeler les consignes de sécurité, etc.) organisés une fois par trimestre sur chaque site, ce qui a représenté une trentaine de réunions. Une dizaine de « stops sécurité » exceptionnels se sont également tenus en fonction des situations et des besoins.

Des réunions dédiées à la santé-sécurité

Comme dans l'ensemble du Groupe HERIGE, au sein d'ATLANTEM, la dimension santé-sécurité est désormais systématiquement abordée mensuellement en Comité de Direction avec la présentation des résultats santé-sécurité et globalement dans toutes les réunions managériales.

Mis en place en 2019 afin de conserver une relation de proximité avec les représentants des salariés, 40 Comités de pilotage sécurité ont eu lieu en 2021 (environ un par trimestre sur les 12 sites). Organisées à l'initiative du Directeur du site, ces réunions permettent d'aborder les mêmes thématiques que les anciens CHSCT : analyse des accidents de travail, maladies professionnelles, réorganisation de sites, etc.

De nouveaux supports d'information

Les flashs sécurité, qui permettent de communiquer à la suite d'un AT ou sur des actions de sensibilisation identifiées comme le port de charge, ont été relancés : 21 ont été édités. À partir de 2022, une thématique sécurité y sera abordée tous les 2-3 mois : hygiène de vie, alimentation, manutention, gestes et postures, etc.

Des campagnes d'affichage (panneaux et déroulants) ont été déployées depuis mars 2021 dans les bureaux et les usines. Elles sont construites autour de messages clés choisis par les Directeurs de sites. La démarche a été également dupliquée dans les autres entités.



Une première journée sécurité réussie

Une première journée sécurité ouverte à tous les salariés et durant le temps de travail a été organisée le 1^{er} octobre 2021 sur le site d'Hillion. 6 ateliers, regroupant chacun une douzaine de personnes de tout statut et service, ont été mis en place : gestes et postures, conduites addictives (simulation par le port de lunettes déformantes), chasse aux risques, chutes de plain-pied, gestes qui sauvent (qui a même incité certains à s'inscrire à une formation Sauveteur Secouriste du Travail), initiation au lean. À l'issue de cette journée, il a notamment été décidé d'associer plus fortement les opérateurs dans la démarche d'audit « Hygiène Sécurité » des postes de travail. L'objectif est de favoriser une prise de conscience et de plus fortement les impliquer dans la prévention des risques. Avant de l'étendre aux autres sites, un diagnostic sécurité de chaque usine sera effectué durant le premier trimestre 2022 par un cabinet spécialisé. Il permettra de définir un plan d'action spécifique sur trois ans pour chacun des sites (dont notamment l'organisation d'une journée sécurité).

Formalisation des documents uniques

Sur le dernier trimestre 2021, les responsables de site ont été accompagnés dans la formalisation de leurs documents uniques, avec notamment l'intégration des nouvelles obligations de la loi santé. Ce travail a été mené par la responsable HSE en collaboration avec un responsable de production de Saint-Sauveur-des-Landes et l'animateur sécurité d'Hillion. Des évaluations ciblées sont en cours sur 4 sites ayant le plus de difficultés pour faire vivre leur document unique. L'objectif étant que l'ensemble des sites basculent sur le nouvel outil en 2022.

Accompagnement individualisé des salariés

Depuis juillet 2021, la responsable HSE propose un accompagnement individualisé aux collaborateurs concernés par un second arrêt de travail bénin. Cette démarche vise surtout à ouvrir le dialogue et à favoriser une prise de conscience. Un suivi est assuré avec une reconnaissance des progrès. Quatre salariés ont été concernés en 2021.

Formations sécurité

Plusieurs formations sécurité ont été réalisées en 2021 :

- guide-file et serre-file pour les évacuations incendie sur le siège. 10 volontaires ont été formés début septembre 2021 et un exercice de simulation a eu lieu courant décembre 2021,
- gestes et postures en septembre 2021 pour 10 salariés du site de Langudic. D'autres sessions sont prévues en 2022,
- sur la conduite responsable et les risques routiers en faisant appel à deux organismes. La première a démarré en décembre : au total 165 collaborateurs seront formés sur 3 à 4 ans. La seconde va concerner en 2022 une vingtaine de chauffeurs. Après avoir été déployé chez VM, le programme va être adapté aux besoins d'ATLANTEM.

À noter également qu'en cas de sinistre, un entretien systématique a lieu entre le salarié concerné et son manager. L'état de chaque véhicule de service est également contrôlé une fois par an.

Des EPI au plus près des besoins du terrain

Un travail important a été engagé à partir de juin 2021 sur le référencement des EPI. Une visite de l'ensemble des sites par un fournisseur est en cours pour aider à identifier les produits adéquats. En effet, l'objectif a été à la fois de répondre aux besoins remontés par les salariés sur le confort et la dextérité et d'uniformiser les EPI sur l'ensemble des sites. Des salariés ont testé en condition réelle les produits, permettant de créer un catalogue de références validées.

Par exemple :

- pour les chaussures de sécurité, 4 modèles (2 basses et 2 hautes) ont été sélectionnés : plus confortables, engendrant moins de fatigue en raison d'un meilleur amorti,
- pour les gants anti-coupures, le besoin a été de trouver le modèle permettant d'avoir la dextérité, confort et sensation dans les doigts afin de ne pas les changer en cours d'opération entre deux phases.

Même si toutes les visites ne sont pas terminées (quatre sites prévus en 2022), le catalogue est déjà disponible depuis octobre 2021.

À son arrivée, chaque nouveau commercial de terrain reçoit désormais un pack protection qui comprend un casque, des chaussures de sécurité et un gilet de haute visibilité. Ce kit a été défini à la suite des remontées du terrain, avec une obligation de suivi des dates de péremption des équipements (casques principalement). Les autres ATC en poste ont également été équipés au premier trimestre 2021. Sous validation du responsable hiérarchique, chacun a la possibilité de compléter le kit de tout autre besoin.

Amélioration des sites

Plusieurs travaux d'amélioration et de modernisation des sites ont été menés en 2021 :

- chantiers lean durable sur le centre d'usinage de Boué et le site de Cholet,
- chantier 5S sur la nouvelle barreteuse transférée à Noyal-Pontivy,
- remise à jour de la signalisation sur plusieurs sites, tels que Maizières, Noyal-Pontivy, Cholet,
- réhabilitation des locaux sociaux (tels que réfectoire, vestiaires) des sites de Carentoir, Boué et d'INCOBOIS Le Gua,
- rénovation complète des quais sur Noyal-Pontivy avec mise en place d'un système de blocage automatique des roues,
- installation d'un rack (capacité d'une centaine d'emplacements) sur Hillion pour limiter le port de charge des ouvrants, remplacement de 2 racks et investissements de 2 nouveaux pour 2022 sur le site de charpente CIOB Moisan de Pleugriffet,
- aménagement d'une cabine acoustique autour de la soudeuse pour limiter les nuisances sonores sur Saint-Sauveur-des-Landes (gain de 20 décibels),
- amélioration du confort sur le site de Cholet avec l'installation d'un système d'hygrométrie contrôlée,
- passage de l'éclairage au LED sur les sites de Boué, de Le Gua et de Pleugriffet. L'opération a été décalée à début 2022 pour Noyal-Pontivy,
- changement des radiateurs des salles de pause et du réfectoire sur Pleugriffet et remplacement des derniers convecteurs par des radiateurs à inertie sur Boué,
- commande d'un nouveau compresseur (confort au niveau du bruit) sur 2021, livrable sur 2022 pour le site de Le Gua,
- investissements et installations de nouvelles machines presses sur les sites de charpentes (Le Gua, Pleugriffet), celle du site de Saint-Georges a été mise en place en 2020,
- agrandissement du site de Carentoir avec la construction d'un nouveau bâtiment de 2 200 m² livré en septembre 2021 avec le réaménagement de l'espace administratif (nouveaux bureaux et une salle de réunion en octobre 2021).



Des équipements plus ergonomiques

ATLANTEM a poursuivi en 2021 ses investissements pour améliorer les conditions de travail :

- réaménagement d'un poste (chaise ballon) sur l'activité Charpente chez CIOB Moisan,
- aménagement de plusieurs postes administratifs (bureaux à hauteur variable, souris et claviers adaptés) sur les sites de Languidic et siège de Noyal-Pontivy dont un pour un salarié reconnu travailleur handicapé. Un autre dossier est en cours sur celui de Noyal-Pontivy (étude réalisée en 2021),
- installation de 4 préhenseurs sur les sites de Cholet, Noyal-Pontivy⁽¹⁾ et Hillion afin de limiter le port de charges lourdes,
- acquisition de 10 chaises ergonomiques, de 4 écrans et 4 claviers pour le service commercial,
- acquisition d'une table amovible pour Hillion et transfert d'une autre sur le site de Boué,
- acquisition d'un « lève-barres » (aide à la manutention des profils) sur Hillion,
- acquisition d'un aspirateur portatif pour faciliter les manœuvres de nettoyage au niveau des postes de soudure,
- commande d'un exosquelette pour le site de Cholet (livraison et formation courant janvier 2022).

► DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le budget formation, inscrit pour 2021, a été doublé (progression de 58 % par rapport à la période précédente).

Un travail de formalisation d'un catalogue de formation a notamment été engagé avec les managers (outil Diapason, gestionnaire de paie, management, lean durable, etc.).

En direction des commerciaux

En plus de la sécurité, un effort tout particulier a été porté sur la montée en compétences des commerciaux. L'objectif est de les accompagner :

- dans l'acquisition de nouvelles compétences pour devenir « multi-produits » (menuiseries, fermetures, etc.) : 90 technico-commerciaux seront formés en 2022,
- dans la maîtrise de l'outil DIGIT'AM, solution de gestion intégrée dédiée aux artisans. L'une des technico-commerciales sédentaires est devenue coordinatrice DIGIT'AM, et a formé 161 utilisateurs, répartis entre les ATC et service ADV. En parallèle, 10 clients ont été formés sur 2021 et 40 sur le mois de janvier 2022. Elle est désormais épaulée par deux promoteurs digitaux. Deux recrutements supplémentaires sont en cours pour 2022.

L'AFEST en outil de promotion interne

La promotion interne est au cœur de la politique RH d'ATLANTEM. L'un des nouveaux leviers porte sur les Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) menées en partenariat avec la branche interprofessionnelle Plasti Ouest. Plusieurs de ces démarches ont été déployées depuis 2020 avec succès. Trois se sont concrétisées en 2021 :

- l'évolution d'un opérateur de site vers un poste de chef d'équipe, sur l'établissement de Languidic,
- l'évolution d'un opérateur vers un poste de technicien SAV sur l'établissement d'Hillion,
- l'évolution d'un opérateur vers un poste de technicien maintenance sur l'établissement de Boué.

L'AFEST permet de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs, et également de reconnaître l'expérience et les savoir-faire internes. Des tuteurs ont notamment été formés afin d'accompagner les salariés concernés.

Une charte de tutorat en reconnaissance de l'expérience

Les tuteurs sont en effet au cœur du processus d'intégration des nouveaux arrivants chez ATLANTEM. Leur rôle a été conforté et formalisé à travers une charte de tutorat. Elle a été mise en place sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes et sera étendue à d'autres sites en 2022, dont notamment l'usine de Cholet.

Remise des premiers diplômes du CQPI

En 2019, ATLANTEM a mis en place un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) « conseil et vente à distance ». La remise des diplômes de la première promotion, composée de cinq technico-commerciaux sédentaires, a eu lieu en juillet 2021.

► ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

ATLANTEM mène une politique volontariste de recrutement, avec un delta positif de 46 nouveaux collaborateurs. Cette stratégie vise à répondre notamment au développement de l'activité. Elle cible principalement les profils d'opérateurs de production, qui ont représenté 2/3 des recrutements en 2021.

Le site de Saint-Sauveur-des-Landes a notamment participé en novembre dernier à un job dating organisé en partenariat avec le Pôle Emploi local.

Recrutements	2021	2020
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	163	106
Nombre d'embauches en CDI	80	63
Taux d'embauche en CDI	49,08 %	59,43 %
Nombre d'embauches en CDD	83	43
Taux d'embauche en CDD	50,92 %	29 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	42,94 %	30,19 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	14,11 %	12,26 %

Effectifs inscrits au 31 décembre	2021	2020
Effectifs inscrits sur le périmètre	944	898
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	39	29
ALTERNANCE	17	9
CDI	888	860

Départs	2021	2020
Nombre de départs ⁽¹⁾	88	76
Répartition des départs		
Retraite	18	19
Rupture conventionnelle	6	6
Démission	38	38
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	22	12
Décès	4	1
Taux de roulement		
Nombre de départs n / effectif inscrit n-1	9,80 %	8,48 %

Le taux de turn-over est remplacé par le taux de roulement qui correspond à la définition utilisée du nombre de départ en année n sur les effectifs inscrits au 31.12 de l'année n-1.

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

Une plaquette de recrutement

À la demande des managers, une plaquette de recrutement est en cours de construction. Ce support initié en 2021 a pour objectif de présenter de façon synthétique l'offre employeur et les valeurs de l'entreprise. Sa diffusion est prévue en 2022.

Des parcours de formation plus adaptés

Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH a intégré de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens annuels. Le déploiement s'est déroulé au sein des activités Menuiserie depuis 2020 puis sur la Charpente en 2021 pour se poursuivre par l'activité transport (TBM) en 2022.

Renforcer la marque employeur

Pour valoriser sa marque employeur, ATLANTEM a réalisé plusieurs vidéos portraits métiers : technico-commercial, responsable SAV, responsable activité transport, etc. Elles ont été diffusées en septembre 2021 sur les réseaux sociaux de l'entreprise et relayées sur les sites de recrutement QuickJobs.fr et Cadremploi.fr.

► DIALOGUE SOCIAL

ATLANTEM compte trois Comités social et économique (CSE), qui se réunissent une fois par mois : INCOBOIS, MOISAN et ATLANTEM. Au total, 33 rencontres ont été organisées. Elles ont été complétées par 6 réunions extraordinaires en raison du contexte sanitaire et consultations spécifiques.

Plusieurs accords sociaux ont été signés en 2021 avec les représentants du personnel : intéressement, télétravail et égalité femmes-hommes.

Un Comité RSE élargi

À la suite de l'appel à candidatures lancé en septembre, deux nouveaux collaborateurs, dont un représentant du personnel, ont rejoint le Comité RSE pour un total de 15 membres. L'ensemble du Comité RSE a été formé par l'organisme Comité 21. L'un des principaux chantiers en 2021 a été le travail autour de la construction de la matrice de matérialité.

► DIVERSITÉ

Accueil des alternants

ATLANTEM a accueilli 17 alternants au sein de différents services (production ou support) pour des missions portant sur l'environnement, les méthodes, la comptabilité, la maintenance, le bureau d'études, la production, les études bois, la communication marketing et le transport.

Égalité femmes-hommes

En 2021, ATLANTEM a obtenu 89/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, en progression de 5 points par rapport à 2020. Ce bon résultat s'explique par la politique volontariste engagée depuis plusieurs années.

(1) Pour les 2 préhenseurs.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

► BILAN DE GAZ À EFFET DE SERRE (SCOPES 1 ET 2)

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO ₂	2021	2020
Menuiserie	2 722,23	2 335,70

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2021	2020
CARBURANT (essence/gazole)	37,01 %	43,20 %
ÉLECTRICITÉ	14,61 %	15,30 %
GAZ (chauffage et bouteille)	40,30 %	33,97 %
FIUOL	5,27 %	5,07 %
GNR	2,82 %	2,46 %

► ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ATLANTEM poursuit le déploiement de sa politique environnementale à travers des initiatives visant à réduire ses émissions de gaz à effet de serre :

Sur les sites

- réalisation d'un audit énergétique sur 5 sites en juin 2021 par EDF. Si le bilan est globalement positif, des préconisations ont été faites afin d'améliorer encore les économies d'énergie : installation de détecteurs de présence ou encore vérification systématique des compresseurs afin d'identifier de possibles fuites d'air,
- remplacement des éclairages par des LED sur différents sites de menuiseries/fermetures et de charpentes tels que Boué, Pleugriffet, Le Gua et en cours sur Noyal-Pontivy. D'autres sites seront concernés en 2022,
- remplacement en décembre 2021 des convecteurs du site de Boué par des radiateurs à inertie et changement des radiateurs sur Pleugriffet.

► ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

... par l'adaptation de nos techniques de fabrication

- 44 % en moyenne des approvisionnements en bois sont labellisés Origine et Légalité des Bois (OLB), FSC et PEFC (renouvellement des forêts),
- étude en cours afin de réduire les volumes d'emballages (carton et papier bulle) des fournisseurs,
- réalisation d'une étude sur le profil des menuiseries AM-X par un cabinet extérieur. Les données recueillies vont permettre la création de Fiche de Déclaration Environnementale et Sanitaire (pour le calcul de l'impact environnemental), prévue en 2022,
- utilisation d'un nouveau profilé PVC (gamme ZENDOW) avec 20 % de matières recyclées.

Éco-conception

Une démarche de formalisation d'éco-conception a été engagée sur fin 2021 avec une première sensibilisation en décembre par un intervenant externe chez l'UFME (Union des Fabricants de Menuiseries), en présence d'un alternant environnement. L'objectif est de déterminer des actions à mener selon les cibles définies et de communiquer sur l'existant sur les FDES. Une dizaine de FDES sont en exploitation sur ATLANTEM et de nouvelles sont en cours de publication.

Une FDES est un document normalisé qui présente les résultats de l'Analyse de Cycle de Vie d'un produit ainsi que des informations sanitaires dans la perspective du calcul de la performance environnementale et sanitaire du bâtiment pour son éco-conception. Elle offre des informations multicritères,

objectives, quantitatives et qualitatives relatives à une fonction et une durée de vie du produit dans l'ouvrage. Les informations contenues sont les caractéristiques du produit, l'unité fonctionnelle du produit et sa durée de vie, son profil environnemental, les informations santé et confort d'usage ainsi que l'identité de l'émetteur de la FDES. D'une durée de validité de 5 ans, elle doit être actualisée obligatoirement durant la période si l'un des indicateurs varie de plus de 10 %.

FRET21 : objectif de réduction de 10 % des GES sur trois ans

Dans la continuité de sa démarche en faveur de l'environnement, ATLANTEM a fait le choix de rejoindre le dispositif FRET21. Porté par les instances publiques et les organisations professionnelles, ce programme vise à accompagner les chargeurs, les commissionnaires de transport et les transporteurs dans la réduction de l'impact énergétique et environnemental de leurs activités.



Dans cette perspective, ATLANTEM s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre à hauteur de 10 % en 3 ans (soit 382 tonnes), grâce à la mise en place d'actions concrètes autour de trois grands axes :

- la réorganisation des flux avec la mise en place d'un hub logistique de 3 000 m² en 2021 sur le site de Saint-Sauveur-des-Landes (35). Il permet de concentrer et massifier les volumes des usines du Grand Ouest, de limiter et d'optimiser le nombre de camions,
- la mise en place de solutions alternatives au transport routier avec un report modal vers le ferroviaire. Depuis septembre 2021, trois rotations par semaine sont effectuées sur les tractions de Saint-Sauveur-des-Landes vers Lyon (69),
- l'achat de transport responsable en intégrant son service transporteur interne TBM, ainsi que ses autres partenaires transport, dans le dispositif Objectif CO₂.

Des véhicules moins polluants

Dans le cadre du renouvellement de son parc, ATLANTEM a fait l'acquisition d'une voiture électrique qui sera basée au siège de la société à Noyal-Pontivy à compter de 2022.

► TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)

	DND		DD	
	2021	2020	2021	2020
ATLANTEM	951	903,85	174	125,31
CHARPENTE	178,47	183,28	0,20	-
Total	1 129,47	1 087,28	174,20	125,31

Réemploi des palettes

Le service achats a lancé une étude sur le réemploi des palettes. Des rencontres ont été organisées le 4 octobre 2021 avec l'entreprise d'insertion et adaptée des « Ateliers du bocage » pour trouver des solutions afin de récupérer directement les palettes chez les clients. Par ailleurs, ATLANTEM a déployé des initiatives telles que :

- le recyclage des bois traités avec plus de 66 tonnes réemployées en panneaux OSB (grandes particules orientées),
- l'emploi de 200 palettes métalliques réparties sur 2 sites d'ATLANTEM : Saint-Sauveur-des-Landes et Noyal-Pontivy. Pour exemple, le dernier chantier livré avec cette mention spécifique sur le cahier des charges a requis l'usage de 90 palettes métalliques,

- étude en cours sur le référencement des palettes bois. L'objectif est de passer de 28 à 15 modèles afin d'optimiser l'arrimage et le poids dans les camions,
- recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe Paprec (Menuiserie) et Brangeon (Charpente) : 85,7 tonnes ont été recyclées en 2021,
- investissement dans des presses à balle sur les sites de Saint-Sauveur-des-Landes, Languidic et Hillion afin d'optimiser la collecte et les chargements du carton recyclé. Des études sont en cours pour la mise en place de locations par exemple sur Saint-Georges-de-Montaigu.

MENREC : pour le recyclage des menuiseries en fin de vie



ATLANTEM s'est associé à Fenêtréa, Riou Glass et Bohelay Transport pour créer MENREC en décembre 2020. Une structure dédiée au recyclage des menuiseries en fin de vie dans le grand ouest. MENREC apporte 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, sans surcoût par rapport à la situation actuelle. Au-delà d'encourager l'économie circulaire, cette activité vise également à développer l'emploi solidaire. Une dizaine de postes devraient être créés en 2022. L'unité de collecte et démantèlement MENREC a débuté son activité au printemps 2021 et a permis le recyclage de 500 tonnes de menuiseries en fin de vie en 2021. Plusieurs clients du réseau SOLABAIE ont contractualisé avec MENREC et le développement va s'accélérer en 2022.

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

► ÉTHIQUE

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 sur les conflits d'intérêts.

Sensibilisation aux risques de corruption

Une campagne de sensibilisation au risque de corruption a été menée début 2021. Après l'envoi d'un quiz à l'ensemble des collaborateurs, des réunions ont été organisées par les responsables de site pour les opérateurs de production. Cette sensibilisation s'est poursuivie en direction cette fois-ci des personnes dites « à risque » : environ 150 collaborateurs.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► CLIENTS

Des formations pour fidéliser ses clients

Afin d'aider ses clients à mieux maîtriser ses produits, le site de Carentoir a développé une offre de formation dédiée. Une zone a notamment été aménagée sur l'usine afin de les former à la pose (portails, portes de garage). Les premières sessions, qui ont démarré fin novembre 2021, ont concerné les clients premium du Sud-Ouest. Elles seront ensuite élargies à toute la France.

► ORGANISATIONS CIVILES & PROFESSIONNELLES

La Société civile

Après l'obtention de la certification « Passive House » en 2019 pour le siège d'ATLANTEM, la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes a reçu deux prix en 2021 par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail). Le premier prix « In Situ » récompense les projets innovants en matière de conception avec la réalité virtuelle et le choix de process industriel limitant fortement la manutention. Le second, « Acanthe », porte sur les bâtiments intégrant les aspects santé-sécurité et conditions de travail dans les phases de conception et de construction.

Réseau professionnel

À l'occasion des salons professionnels Equipbaie (menuiserie et protection solaire), Architect at Work (prescription) et Artibat (construction et travaux publics) organisés en septembre et octobre 2021, les équipes d'ATLANTEM se sont mobilisées plusieurs jours afin de valoriser leur savoir-faire auprès des artisans. Elles avaient choisi de mettre sous le feu des projecteurs le nouveau service DIGITAM.

Lors du salon Equipbaie, SOLABAIE a également été récompensé pour la 3^e année consécutive lors du Grand Prix des réseaux lancé par « Verre & Protections Mag ». La campagne « Solidaire avec SOLABAIE », réalisée afin d'accroître la visibilité des installateurs, faciliter la relance de l'activité et générer des contacts lors de la crise sanitaire, a reçu le prix de la meilleure communication.

Ces deux évènements, partagés sur les réseaux sociaux de l'entreprise, ont rencontré de très bons retours auprès des parties prenantes et notamment de la fédération professionnelle.

SOLABAIE, a reçu la distinction « Meilleure Enseigne 2021 » 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.

► DONS ET MÉCÉNATS AUX ASSOCIATIONS LOCALES

Participation au semi-marathon de Pontivy

36 salariés d'ATLANTEM (Noyal-Pontivy, Hillion, Languidic et Carentoir) ont participé au semi-marathon de Pontivy en octobre 2021. L'entreprise a pris en charge les inscriptions et fourni les maillots.

Action solidaire en faveur de l'association Martial Caillaud

Dans le cadre du déménagement du nouveau siège, ATLANTEM a organisé une vente des anciens mobiliers pour ses salariés. La totalité des recettes, soit 1 148 euros, a été reversée à l'association Martial Caillaud.

Assemblée Générale d'un groupement d'employeurs Pontivy-Loudéac au sein d'ATLANTEM Pontivy

Le 17 juin 2021, ATLANTEM a accueilli dans les locaux de Noyal-Pontivy, la première Assemblée Générale du Groupement d'employeurs Pontivy-Loudéac ACTISS. À cette occasion, les membres d'ACTISS ont assisté à une conférence animée par Jean-Philippe ACKERMANN sur le thème « Avec l'optimisme, boostez votre activité ! ».

► SOUTIEN AU SECTEUR PROTÉGÉ

ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté s'illustre à travers les contrats de prestations 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, étrépillons) à Cholet, Boué et Saint-Georges-de-Montaigu,
- la fabrication des palettes en bois à Noyal-Pontivy et Languidic,
- le tri et prémontage de pièces sur le site d'Hillion.

En 2021, l'achat de prestations auprès du secteur protégé a représenté un montant de près de 350 K€ pour l'activité Menuiserie.

XI. BRANCHE BÉTON



EFFECTIFS
304
(EFFECTIFS INSCRITS TOTAL
AU 31.12.2021)



FEMMES
53
SOIT 17,4 %



HOMMES
251
SOIT 82,6 %



**POURCENTAGE
DE COLLABORATEURS EN CDI :**
97,7 %

PROGRÈS HUMAIN

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2021	2020
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	21,21	30,74
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	11	15
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	2,68	2,98
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 388	1 456

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

Absentéisme

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

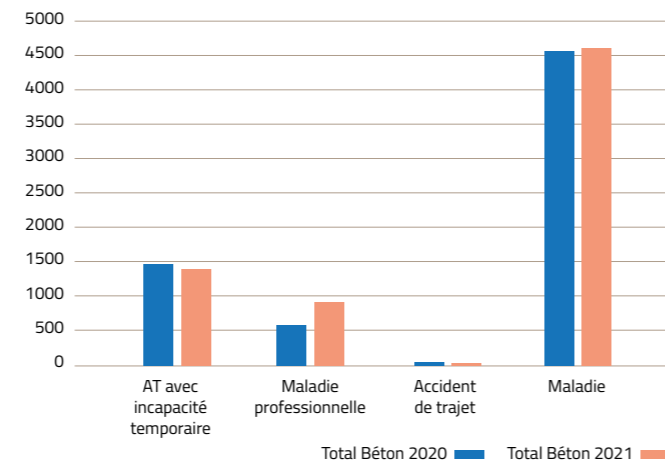
Les absences pour maternité et paternité ne sont plus retenues dans ce calcul, afin de rester dans une logique de promotion d'une politique sociale non discriminante qui valorise les équilibres de vie et la parentalité.

	2021	2020
Taux d'absentéisme	6,22 %	6,53 % ⁽¹⁾

(1) le mode de calcul ayant été modifié, le taux déclaré sur la DPEF 2020 était de 6,76 %

Taux d'absentéisme =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour maladies, maladies professionnelles, accidents de trajet et accidents de travail}}{\text{nombre de jours travaillés (base calendaire)}} \times 100$
----------------------	---

Répartition de l'absentéisme (en jours) - Béton



Une ambitieuse politique HSE

L'organisation a notamment été renforcée avec le recrutement fin juin 2021 d'une nouvelle responsable HSE, membre du Comité de Direction. Elle est épaulée depuis novembre 2021 par une alternante pour une durée de 2 ans et a en charge le pilotage et l'animation du Comité RSE EDYCEM.

EDYCEM décline l'ambition du Groupe en matière de sécurité de ses salariés avec l'objectif de tendre vers le « 0 accident ». Pour atteindre cet objectif, la Direction a impulsé une ambitieuse politique Hygiène Sécurité Environnement (HSE).

Le début d'année 2021 a été marqué par un diagnostic sécurité environnement, complété par des visites sur l'ensemble des sites EDYCEM afin de dresser un état des lieux réglementaire. Ces visites sont désormais systématisées sur chaque centrale toutes les 5-6 semaines. À l'issue, un compte-rendu est rédigé avec, si nécessaire, la mise en place d'actions correctives. Tout ce travail a permis de définir une feuille de route et un plan d'action qui seront déployés en 2022 portant prioritairement sur le management de la sécurité au quotidien par l'encadrement, le renforcement des installations en matière de sécurité et d'environnement.

CP2S : pour mieux impliquer le terrain

Pour installer le dialogue sur les questions de santé-sécurité au cœur de l'entreprise, EDYCEM a créé en janvier 2021 les Comités de Pilotage et de Suivi de Sécurité (CP2S). Ils permettent d'aborder de nombreux sujets en s'appuyant notamment sur les remontées du terrain : impacts des changements technologiques ou d'organisation, suivi des formations réglementaires, choix des EPI, analyse statistique des différents indicateurs,

dont les accidents de travail. Leur mise en place répond à une demande aussi bien des instances représentatives du personnel que du management. Animés par la responsable HSE, les CP2S réunissent deux élus du personnel, et le directeur de site ou de région. Pour être au plus proche des réalités du terrain, 4 CP2S distincts ont été constitués : pour les zones nord, centre, sud et pour l'usine EDYCEM PPL à Saint-Georges-de-Montaignu (85). Au total, 7 réunions ont été déjà organisées en février et décembre 2021. Cette démarche va se poursuivre en 2022 sur un rythme trimestriel.

Une communication renforcée

Si la dimension sécurité était déjà traitée lors de chaque CSE (Comité Social et Économique), elle est désormais systématiquement abordée en ouverture de toutes les réunions (équipes, Comité de Direction) et fait état de l'accidentologie, des actions en cours et à venir, du bilan des visites sécurité et de l'information sécurité transmise le mois précédent. Au total, huit « zooms accidents » ont été diffusés en 2021. Ils permettent de revenir sur les causes d'un accident du travail et de rappeler les consignes pour éviter qu'il se reproduise. Les « flash sécurité », traitant à froid de sujets de prévention, ont été relancés en été 2021. Ils sont envoyés tous les 15 jours aux responsables d'exploitation avant d'être affichés et partagés sur les centrales.

La formation : levier de progrès

La formation fait partie des axes forts de cette nouvelle politique santé-sécurité. Environ 60 collaborateurs ont ainsi suivi une formation sécurité sur le dernier trimestre 2021. Au total, 120 autres seront concernés d'ici fin janvier 2022. Des formations de centraliers et de chauffeurs (soit 80 % des effectifs du BPE) seront également organisées courant janvier 2022, dont une partie de la formation abordera la notion de sécurité. L'ensemble des managers participera à une formation sur le management de la sécurité au quotidien dans le courant du premier trimestre 2022. L'objectif est de leur présenter les enjeux et leur rôle en matière de santé-sécurité afin de plus fortement les impliquer dans cette démarche.

Améliorer la sécurité des sites

Des investissements ont été réalisés en 2021 afin de mieux sécuriser certains équipements sur EDYCEM PPL et plusieurs centrales BPE : revue des équipements de protections évitant l'accès aux organes en mouvement, cartérisation, engins, etc. Ils se poursuivront sur 2022 en lien avec le plan d'amélioration santé-sécurité. EDYCEM a également revu en 2021 certaines consignes de sécurité, principalement le port des équipements de protection individuelle (EPI) sur les centrales : chaussures, baudriers, gants, casques, lunettes, etc. Ce travail va se poursuivre sur 2022, « les bons EPI dans les bonnes circonstances » étant une base élémentaire d'une démarche en sécurité.

Des affichages de consignes et de dangers sur les sites ont été ajoutés pour plus de visibilité, notamment vis-à-vis de la prévention des risques de noyade. Des bouées de secours ont également été installées à proximité des bassins. Ce travail sera poursuivi au fur et à mesure de l'avancement de la démarche et des sujets traités.

Un autre chantier important en cours est l'adaptation des EPI au plus près des besoins des métiers, en associant les collaborateurs. Chaque nouvel EPI est désormais systématiquement testé au préalable avant son intégration dans le catalogue d'EPI par des collaborateurs volontaires.

Des efforts vont également être engagés pour mieux formaliser les standards de travail et les procédures pour les interventions à risques (en hauteur, coactivité avec les entreprises extérieures, etc.).

Associer plus fortement les partenaires externes

Un travail a été mené en 2021 afin d'intégrer plus fortement les partenaires externes en leur adressant les protocoles de sécurité et les plans de prévention

applicables sur les sites. Une formation a été dispensée en décembre 2021 à l'ensemble des responsables d'exploitation et aux collaborateurs des services support, maintenance et logistique. L'objectif était de leur permettre de gagner en compétence dans la gestion des entreprises extérieures.

Les premiers protocoles pour les intervenants chez EDYCEM PPL ont été envoyés fin octobre. Pour les transporteurs sous contrat, la démarche, démarrée en novembre, se poursuivra en 2022. Fin 2021, une quarantaine de protocoles a déjà été signée. L'ensemble des process de prévention et de gestion des risques seront également revisités en 2022 afin de mieux harmoniser les pratiques.

Pour une meilleure qualité de vie au travail

À l'écoute de ses salariés, EDYCEM poursuit des actions en faveur de la santé et l'amélioration de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs :

- rénovation des vestiaires, réaménagement d'espaces réfectoires sur les centrales et sur le site d'EDYCEM PPL. D'autres opérations de renouvellement d'espaces réfectoires et vestiaires sont déjà programmées en 2022,
- travaux d'isolation phonique et pose d'un tapis anti-vibration pour une cabine du laboratoire de Boufféré,
- installation d'un second système d'aspiration des poussières (sur la presse Quadra) sur le site d'EDYCEM PPL.

► DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

De nouvelles formations métiers

Si un effort particulier a été porté en 2021 sur les fondamentaux de la sécurité, d'autres formations, plus orientées métiers, ont également été déployées :

- en direction des commerciaux et des responsables d'exploitation. Il s'agissait de leur fournir des outils et des argumentaires pour expliquer la répercussion tarifaire liée à la forte augmentation du coût des matières premières (3 sessions de 9 personnes ont eu lieu à la mi-décembre 2021),
- sur la maîtrise des outils digitaux pour tout nouvel arrivant sous la forme d'ateliers mensuels,
- sur l'usage des outils digitaux pour accompagner les chauffeurs et centraliers.

► ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

Renforcer la marque employeur

Comme beaucoup d'entreprises du secteur, EDYCEM rencontre des difficultés pour recruter. Pour rendre ses métiers plus attractifs, elle mène ainsi plusieurs actions. Les futurs candidats ont désormais la possibilité de découvrir en amont leur environnement de travail. De courtes vidéos sur les métiers de centraliers, de conducteurs de machines, de techniciens de maintenance et de techniciens de laboratoire ont été diffusées au premier trimestre 2022 sur les réseaux sociaux.

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2021	2020
Effectifs inscrits sur le périmètre	304	307
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	2	5
ALTERNANCE	5	6
CDI	297	296

Départs	2021	2020
Nombre de départs ⁽¹⁾	32	27
Répartition des départs		
Retraite	8	6
Rupture conventionnelle	4	7
Démission	12	9
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	8	4
Décès	0	1
Taux de roulement		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	10,42 %	9,89 %

Le taux de turn-over est remplacé par le taux de roulement qui correspond à la définition utilisée du nombre de départ en année n sur les effectifs inscrits au 31.12 de l'année n-1.

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

Recrutements	2021	2020
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	42	76
Nombre d'embauches en CDI	38	61
Taux d'embauche en CDI	90,48 %	80,26 %
Nombre d'embauches en CDD	4	15
Taux d'embauche en CDD	9,52 %	19,74 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	26,19 %	7,89 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	16,67 %	30,26 %

► DIALOGUE SOCIAL

Nouvelle organisation pour un management plus en proximité

Un des chantiers importants en 2021 a été la restructuration du maillage industriel d'EDYCEM avec la création d'une troisième région. Avec l'acquisition de neuf nouvelles centrales ces deux dernières années (Finistère, Sarthe et Mayenne), son réseau s'est étoffé. C'est pourquoi EDYCEM a repensé son organisation afin de renforcer la proximité dans le management des équipes et dans la relation client. Un nouveau Directeur régional a été recruté pour prendre la tête de la nouvelle région, il a pour feuille de route de renforcer la performance opérationnelle d'EDYCEM et la proximité avec les parties prenantes externes locales.

Des réunions de proximité en complément du CSE

En complément des 21 réunions ordinaires des CSE, EDYCEM a poursuivi l'organisation des réunions de proximité sur ses sites. Ces rencontres permettent de bénéficier d'une meilleure cartographie du climat social dans l'entreprise. Au total, 10 réunions de proximité ont eu lieu en 2021. À ceci s'ajoute 7 réunions de Comité de Pilotage et de Suivi de la Sécurité (CP2S). Ces derniers ont été créés début d'année 2021 pour répondre à une volonté de partager et participer au déploiement des actions de santé-sécurité de la part des salariés.

Trois enquêtes « EDYCEM & MOI »

Des nouvelles enquêtes « EDYCEM & MOI » ont été diffusées en 2021 portant sur la gestion de l'eau, le fonctionnement et le rôle du CSE. Elles visent à favoriser les échanges en interne sur des thématiques clés.

Futur siège : une co-construction des espaces de travail

Les collaborateurs ont été fortement associés à la définition des espaces de travail du futur siège. Plusieurs ateliers ont été organisés en février et septembre 2021 pour travailler sur la décoration, les emplacements des bureaux ou encore les besoins en stockage. Une visite du nouveau bâtiment, ouverte à l'ensemble des salariés, a eu lieu le 10 décembre 2021.

Convention EDYCEM : une première pour les nouveaux managers

Pour la première fois depuis deux ans, l'ensemble des managers y compris ceux des nouvelles centrales à béton rachetées en 2019 a pu assister à la convention EDYCEM, les 16 et 17 septembre 2021. Cette journée a été l'occasion pour eux de mieux faire connaissance avec Olivier COLLIN le nouveau Directeur général qui a exprimé à cette occasion sa feuille de route. Celle-ci porte notamment sur les enjeux RSE alignés avec les ambitions du Groupe. Ce fut également l'opportunité d'échanger avec leurs homologues des autres sites. À cette occasion, les managers ont participé à des ateliers autour de la RSE. Ces échanges ont permis d'enrichir la feuille de route d'EDYCEM.

► DIVERSITÉ

Féminisation des métiers

D'importants travaux ont été engagés à tous les niveaux afin de renforcer la féminisation des métiers (+13 % de progression). Deux femmes ont rejoint cette année le Comité de Direction (une responsable HSE et une Directrice marketing, prescription, communication et digital), ce qui porte à 3 leur nombre au sein de cette instance.

Accueil d'alternants

EDYCEM souhaite développer significativement l'accueil d'alternants. La rentrée 2021 a été marquée par l'arrivée de 5 alternants, notamment dans les services commerciaux et HSE.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Impact carbone - Scopes 1 et 2 En tonnes eq CO ₂	2021	2020
Béton	5 452,29	6 239,21

Répartition impact carbone - Scopes 1 et 2	2021	2020
CARBURANT (essence/gazole)	87,88 %	87,58 %
ÉLECTRICITÉ	5,74 %	4,21 %
GAZ (chauffage et bouteille)	0,46 %	0,36 %
GNR	5,81 %	7,85 %
FIOUL	0,1 %	-

► ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réduction des émissions du parc roulant

Dans le cadre de la création des nouvelles Zones à Faibles Emissions (ZFE) qui vont interdire dans certaines villes la circulation des véhicules les plus polluants, EDYCEM met en œuvre un plan de renouvellement de son parc roulant et dialogue avec ses prestataires de transport. Ainsi, trois nouveaux camions électriques ont ainsi été déployés en 2021 sur Bordeaux par ses transporteurs sous contrat. Au-delà de l'impact environnemental, le choix de véhicules propres est également un atout différenciant et d'attractivité pour les clients. Deux essais de voitures, une électrique et une hybride, ont eu lieu également en juillet 2021. Un déploiement sur d'autres sites sera étudié en 2022.

Réduction des consommations énergétiques

Une étude est en cours afin de remplacer le système d'éclairage d'EDYCEM PPL par des LED moins consommatrices d'énergie. Une 1^{ère} partie de l'installation a été réalisée sur les éclairages extérieurs en décembre 2021. Les travaux se poursuivront sur les prochaines années.

► ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Depuis de nombreuses années, EDYCEM est engagé dans une chaire de recherche avec l'École Centrale Nantes sur des formulations de béton appelées bas carbone afin d'anticiper, d'une part, les évolutions réglementaires telle que la RE2020 qui impose une baisse des émissions de gaz à effet de serre de 30 à 40% d'ici 2030 dans le processus de construction et, d'autre part, de suivre les attentes des clients et de la société. C'est dans ce cadre qu'est né « Vitaliss[®] ».

Lancé en 2021, la nouvelle gamme bas carbone Vitaliss[®], est spécialement formulée pour atteindre des réductions d'émissions de CO₂ allant de 20 à plus de 50% par rapport aux bétons classiques.

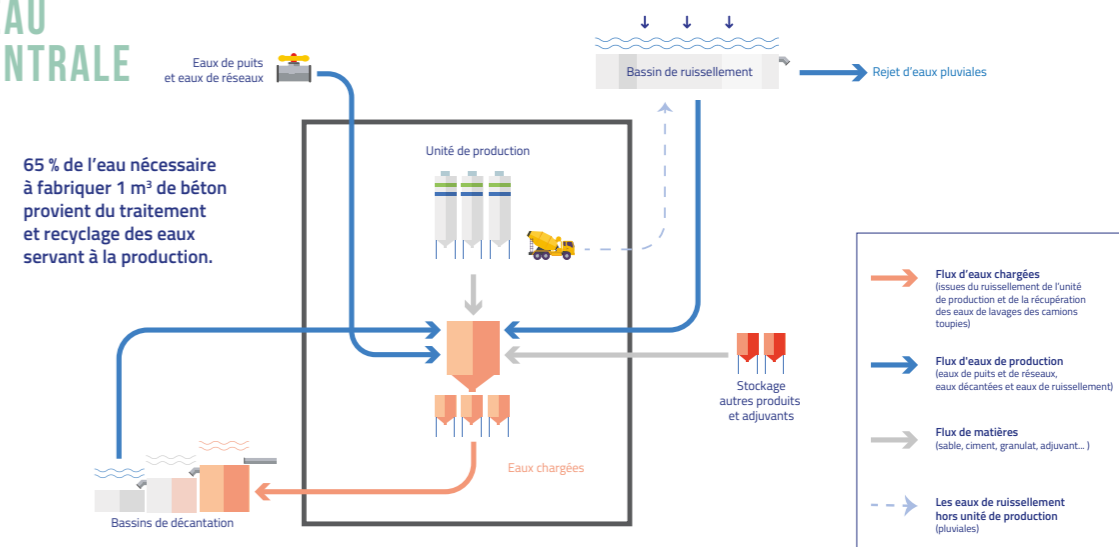
Face à la pénurie de matières premières, EDYCEM recherche des solutions alternatives au ciment traditionnel. Ainsi d'autres projets utilisant des liants et des granulats alternatifs sont en cours d'étude afin de concevoir des bétons écoresponsables à très haute réduction de carbone.



► UTILISATION DURABLE ET PROTECTION DE L'EAU ET DES RESSOURCES

Chez EDYCEM, la gestion de l'eau est une préoccupation forte. Le sujet de la consommation d'eau a notamment fait l'objet d'une enquête « EDYCEM & MOI » auprès des collaborateurs en mars 2021.

CYCLE DE L'EAU DANS UNE CENTRALE À BÉTON



Préserver la ressource en eau

La limitation de la consommation d'eau est devenue l'un des principaux axes d'amélioration d'EDYCEM. Malgré le fort dynamisme du marché en 2021, l'activité a réussi à maintenir ses ratios de consommation d'eau par m³ de béton produit.

Consommation d'eau

Consommation d'eau en L/m ³	2021	2020
Consommation d'eau en production « eau du puits » (en L/m ³)	15	14
Consommation d'eau en production « eau du réseau » (en L/m ³)	19	18
Consommation d'eau en production « eau décantée » (en L/m ³)	85	86
Consommation d'eau en production « eau chargée » (en L/m ³)	12	13

EDYCEM a poursuivi en 2021 ses investissements pour l'amélioration de ses process utilisant la ressource en eau :

- l'installation sur plusieurs centrales de bouton-poussoir afin d'optimiser le remplissage des camions-toupies,
- des travaux d'amélioration de la gestion des eaux de lavage et des rejets sur les centrales de Saintes, La Châtaigneraie, Mortagne-sur-Sèvre et Sainte-Florence, qui se poursuivront en 2022,
- la mise en place d'un système de lavage automatique des malaxeurs des principales centrales.

► PROTECTION ET RESTAURATION DE LA BIODIVERSITÉ ET DES ÉCOSYSTÈMES

Campagne de reforestation

Comme l'ensemble des entités du Groupe, EDYCEM s'est engagée à atténuer l'impact environnemental de ses manifestations. C'était notamment le cas pour sa convention annuelle. En plus de la recherche de solutions en amont de l'organisation de l'évènement, elle soutient des campagnes de reforestation. 29 arbres ont ainsi été plantés en novembre 2021 dans la forêt de Melleran (79), ce qui représente l'équivalent de 4 tonnes de CO₂ en collaboration avec Reforest'Action.

Vers l'installation de ruches

Dans le cadre d'une réflexion autour de la préservation des écosystèmes et de la biodiversité en particulier, EDYCEM étudie la possibilité d'installer des ruches sur son site d'EDYCEM PPL. Cette démarche sur la biodiversité autour de ses sites industriels se fait en collaboration avec des acteurs clés du territoire et devrait voir le jour en 2022.

► TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Déchets : réduire, réemployer, recycler, valoriser

Limiter les déchets à la source

EDYCEM mène un travail de fond avec ses fournisseurs afin de limiter les déchets générés par leurs activités. Ils sont notamment encouragés à proposer des contenants réutilisables et mieux adaptés : livraison d'échantillons plutôt que des bidons de 10 litres pour les tests en laboratoire, ou remplir directement les cuves fixes pour les adjuvants.

Déployer le tri sélectif

Après avoir été testé avec succès en 2020 sur le site pilote d'EDYCEM PPL, le tri sélectif des déchets est en cours de déploiement sur les centrales à béton. 50 % d'entre elles sont déjà équipées de bennes pour les cinq flux : verre, bois, métal, plastique et papier/carton. Cette démarche s'appuie sur des partenariats avec des prestataires externes afin d'améliorer le tri sur les sites. L'extension se poursuivra sur 2022 pour les centrales encore non équipées.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)

	DND		DD		Déchets inertes	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
EDYCEM BPE	551,74	612,03	3,15	1	80 454,98	50 479
EDYCEM BPI	104,74	150,02	1,85	2	571,60	1 425
Total	650,48	762,05	5	3	81 026,58	51 904

Recyclage des retours de béton

Les retours de béton des clients sont récupérés et envoyés à des prestataires implantés sur le territoire des centrales à béton. Une fois concassés et criblés, ils sont ensuite transformés en granulats. L'ambition est de poursuivre la traçabilité sur la destination de ces déchets et de les réintroduire dans le process de fabrication du béton.

Réutilisation des palettes en bois en interne

EDYCEM cherche à optimiser la gestion de ses palettes en bois venant des centrales à béton par une réutilisation au sein de l'activité d'EDYCEM PPL. Ces palettes étaient auparavant données ou jetées en déchets tout venant. Elles sont désormais réutilisées et une première collecte a eu lieu en novembre 2021. Un bilan des volumes récupérés sera fait sur 2022.

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

► ÉTHIQUE

Une sensibilisation à l'anti-corruption

Une cinquantaine de collaborateurs a suivi en 2021 une journée de formation sur l'anti-corruption (Loi Sapin II). Ces formations, qui ont concerné toutes les personnes qui côtoient des fournisseurs (encadrements, commerciaux, services informatique et qualité, etc.), ont eu lieu en présentiel entre janvier et octobre 2021.

► CYBERSÉCURITÉ

Des chartes sur la cybersécurité

Trois nouvelles chartes sur la cybersécurité ont été déployées en 2021 à destination des collaborateurs, notamment du service informatique, et des prestataires. Elles reprennent les fondements de la politique de sécurité informatique de l'activité et soulignent plus particulièrement les éléments ayant trait à la cybersécurité.

Formation e-learning et test de phishing

Tous les nouveaux arrivants suivent désormais une formation e-learning sur la cybersécurité. Des tests de phishing organisés au niveau Groupe ont été organisés sur le second semestre 2021, suivis, si nécessaire, de sessions de sensibilisation complémentaires.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► CLIENTS

De nouveaux produits innovants...

Pour se démarquer de la concurrence, et surtout créer de la valeur pour ses clients du bâtiment et des travaux publics, EDYCEM développe régulièrement de nouveaux produits innovants. En plus de la gamme Vitaliss®, on peut également citer la chape fluide brevetée « Kalkiss® SP Évolution », qui a obtenu un nouveau DTA (Document Technique d'Application) délivré par le CSTB en 2021 (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment). Cette nouvelle évolution répond à une demande de terrain des chapistes du réseau Ondaliss® des sols. Cette innovation a été présentée à l'occasion du salon ARTIBAT à Rennes en septembre 2021. Ces nouveautés ont suscité un fort intérêt de la part de la presse professionnelle, présente, lors de l'évènement.

... à mieux faire connaître

Pour mieux faire connaître toutes ses nouvelles solutions et faire prescrire ses bétons innovants dans les cahiers des charges des clients, EDYCEM a recruté une Directrice marketing prescription digitale et communication, en octobre 2021. Afin d'animer, diffuser les messages clés et apporter de l'expertise auprès du réseau de ses applicateurs, EDYCEM prévoit le recrutement d'un animateur courant 2022.

► ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

EDYCEM veille à maintenir un dialogue soutenu avec l'ensemble de ses parties prenantes. Pour cela, elle a capitalisé en 2021 sur les outils qui ont déjà fait leurs preuves : présence sur les salons professionnels et dans les syndicats et organisations professionnels (tels que ARTIBAT, Foire des Minées, SNBPE, FIB). Cinq collaborateurs d'EDYCEM sont présents dans les différents syndicats, fédérations ou commissions du CSTB.

► FOURNISSEURS

EDYCEM rencontre ses fournisseurs tous les ans et dialogue avec eux sur les évolutions de sa stratégie. Ces échanges permettent de mieux se connaître mutuellement et de développer de nouveaux partenariats autour de nouveaux produits ou services.

► SOCIÉTÉ CIVILE

EDYCEM se préoccupe de l'impact de son activité sur son environnement proche. Des travaux d'isolation phonique d'une partie d'un des bâtiments d'EDYCEM PPL ont été réalisés afin de réduire les nuisances sonores pour les riverains.

► DONS ET MÉCÉNATS AUX ASSOCIATIONS LOCALES

Chaire de recherche avec École Centrale Nantes



La branche Béton poursuit son partenariat renouvelé en 2020 avec Centrale Nantes. Les travaux portent sur l'impact des bâtiments neufs sur l'environnement en tenant compte de l'ensemble des émissions sur son cycle de vie, dès sa construction.

Soutien à l'association Martial Caillaud

Portée par le Groupe, l'association Martial Caillaud initie depuis 25 ans des projets en faveur de l'éducation et d'aide à la construction dans des pays défavorisés. En 2020 une tombola a été organisée afin de récolter des fonds. Compte tenu du contexte sanitaire, elle n'a pu être mise en œuvre en 2021.

Une course à pied pour la lutte contre le cancer du sein

Comme chaque année, EDYCEM a pris en charge l'inscription des collaboratrices à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine. Malgré la période sanitaire, 17 salariées y ont participé lors de deux marches à Boufféré en septembre et octobre 2021.

Maintien des aides aux associations locales

EDYCEM a continué de soutenir en 2021 plusieurs associations locales, en particulier des clubs sportifs :

- Stade Rochelais (rugby),
- HBC Nantes (handball),
- La Vendéenne (rink-hockey).

Ce soutien illustre l'esprit d'équipe et la cohésion de l'entreprise, permettant d'entretenir un lien de proximité avec les écosystèmes des différents territoires sur lesquels l'entreprise est implantée.

XII. RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L225-102-1, R225-105 et R225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Directoire 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.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. 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 règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

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 R225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 9 mars et le 26 avril 2022 pour une durée d'environ 8 jours/ hommes.

Nous avons mené sept entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats,
- 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 L225-102-1 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 le modèle d'affaires et les 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,
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R225-105,
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques,
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité,
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés,
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration,
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations,
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants,
- 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, 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⁽¹⁾ et couvrent entre 25 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests⁽²⁾,
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes,
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

(1) Périmètre social - branches sélectionnées : ATLANTEM et VM / Périmètre environnemental : branches sélectionnées : ATLANTEM, VM et EDYCEM.

(2) Indicateurs vérifiés : Le Groupe (Effectifs, Effectif Femmes, Effectif Hommes, Pourcentage de collaborateurs en CDI), Effectif, Santé et Sécurité (Taux de fréquence des accidents du travail, Nombre d'accidents du travail avec arrêt, Taux de gravité des accidents du travail, Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail, Absentéisme, Formation et sensibilisation), Développement des compétences (Nombre d'heures totales de formation, Part des heures de formation réalisées par les ouvriers, Part des heures de formations réalisées par les ETAM, Part des heures de formations réalisées par les cadres), Attractivité et fidélisation (Marque employeur, Le taux de roulement), Diversité (Féminisation des métiers (Part des femmes dans l'effectif, Part des femmes dans l'effectif cadre, Part des recrutements de femmes, Part des recrutements de femmes en CDI), Les relations écoles et stagiaires, alternants), Émissions de gaz à effet de serre (Impact carbone - Scopes 1 & 2, Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2 (Carburant, Électricité, Gaz, Fioul, GNR, GPL), Utilisation durable et protection de l'eau et des ressources (Consommation d'eau) - EDYCEM, Transition vers une économie circulaire (Optimisation de la gestion des déchets).

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, 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.

Lyon, le 27 avril 2022
FINEXFI
Isabelle LHOSTE
Associée