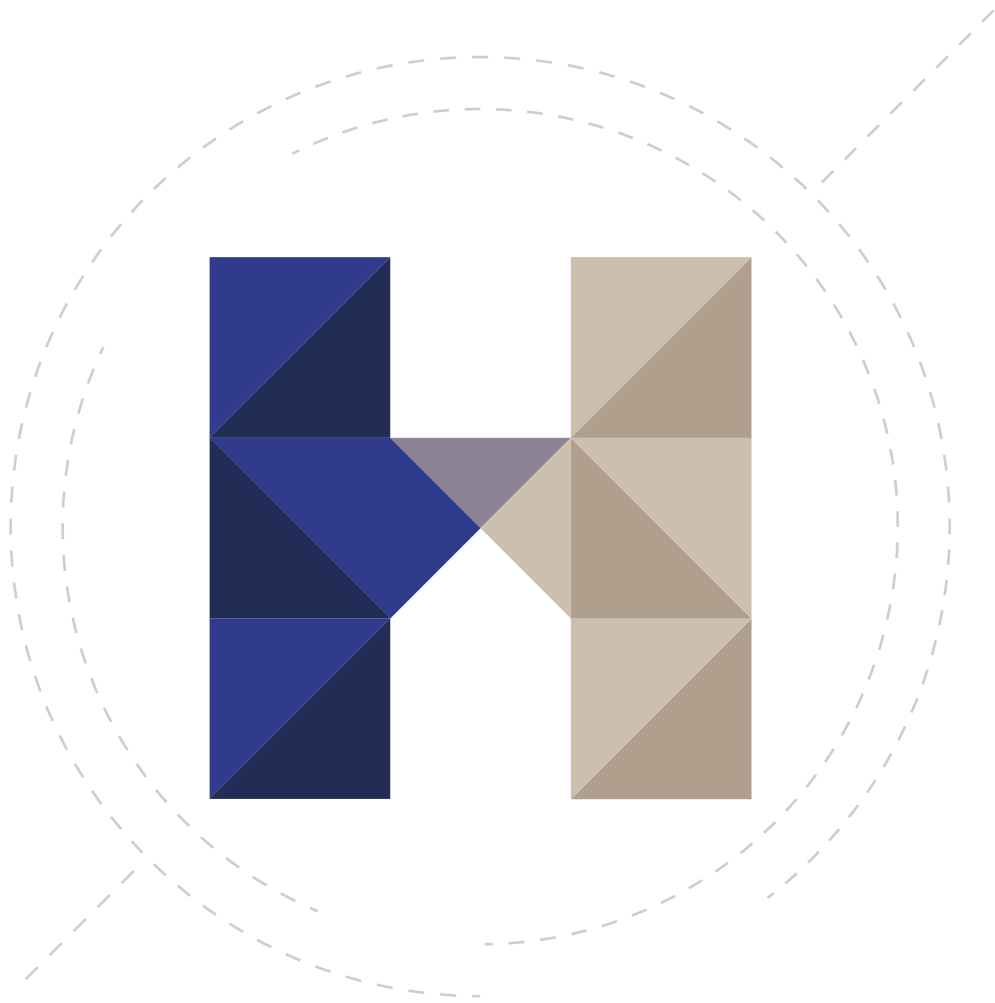


2019 | DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

I. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

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



I. MODÈLE D'AFFAIRES ET PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS

► LE GROUPE

HERIGE apporte des solutions constructives à ses clients en combinant produits adaptés et services à valeur ajoutée. L'entreprise rassemble plus de 2 300 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 l'organisation décentralisée. 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. Le Directoire sur l'exercice 2019 est constitué du Président du Groupe, Alain MARION, du Directeur administratif et financier, Stéphane JAN, du Directeur général d'ATLANTEM, Bruno CADUDAL, et du Directeur général d'EDYCEM, Philippe QUENEAU. Il assure la direction, l'animation et la gestion en lien avec ses 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 3,61 %.

► NOS ACTIVITÉS

HERIGE est principalement implanté en Métropole sur le Grand Ouest avec un maillage géographique de proximité. Également présent à l'international, il produit des menuiseries au Canada.

Si l'activité du bâtiment s'est révélée plutôt favorable en 2019 – notamment pour le logement neuf – avec une croissance dynamique de 2 % sur les 3 premiers trimestres de l'année 2019, la croissance de l'activité de l'artisanat du bâtiment a fortement ralenti au 4^e trimestre avec + 0,5 %. Les prévisions 2020 tablent davantage sur la poursuite de ce ralentissement avec une croissance aux alentours de 0,5 % d'après la CAPEB*.

*Source : Note de conjoncture du 4^e trimestre de la CAPEB – janvier 2020



► VM, EXPERTS ET PARTENAIRES



Experts et Partenaires

Chiffre d'affaires⁽¹⁾
350,4 M€

VM distribue des matériaux de construction et de rénovation à destination des particuliers tout comme des professionnels du bâtiment. Ses 1 148 collaborateurs⁽²⁾ 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 82 points de vente équipés d'espace libre-service, propose de nombreuses solutions en gros œuvre comme des parpaings, charpente, 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 proposés : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bain, etc.

VM propose une segmentation de ses points de vente par expertise : VM l'Expert Matériaux & Construction, VM l'Expert Bois & Rénovation, VM l'Expert Carrelage & Ambiances et LNTP l'Expert TP & Environnement. Cette organisation permet de valoriser les spécificités des offres et services et de faciliter le quotidien des clients professionnels ou particuliers dans leurs projets.

Afin d'optimiser le service auprès de leurs clients et notamment leur assurer une disponibilité rapide des produits et des délais de livraison sous 24 heures, VM dispose d'une plateforme logistique équipée d'un magasin automatisé pour les produits carrelage.

Membre du réseau MCD* depuis 2000.

⁽¹⁾ Chiffre d'affaires 2019 en normes comptables françaises

⁽²⁾ Effectifs inscrits au 31.12.2019

*MCD : Matériaux de Construction Distribution



▷ EDYCEM, INFINIMENT BÉTON



Chiffre d'affaires⁽¹⁾
103,2 M€

Avec ses 273 collaborateurs⁽²⁾, 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 27 centrales à béton dont 17 qui fabriquent des chapes fluides agréées, 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 de Rennes au Bassin d'Arcachon. L'activité dispose de moyens nécessaires lui permettant de proposer une large gamme de produits innovants comme la gamme de bétons autoplaçants, ONDALISS®, ou encore la gamme de bétons décoratifs, LUMILISS®, développés dans son laboratoire R&D, à destination des

professionnels comme des particuliers. Le planning de livraison prévisionnel centralisé par le pôle de commande ainsi que l'importante flotte de camions mise à disposition optimise la performance du service client d'EDYCEM BPE.

- EDYCEM PPL, préfabrique et commercialise des produits en béton pour la maçonnerie (blocs béton, planelles...), l'aménagement extérieur (dalles, pavés...) et la voirie (bordures, bande de guidage...), sur tout le territoire national. Elle dispose de plusieurs gammes emblématiques telles que le VERTICAL BLOC®, un bloc à bancher calibré ou encore PONCEBLOC® qui sont des blocs isolants.

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.

(1) Chiffre d'affaires 2019 en normes comptables françaises
 (2) Effectifs inscrits au 31.12.2019



▷ ATLANTEM



Chiffre d'affaires⁽¹⁾
140,5 M€

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 896 collaborateurs⁽²⁾. 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 intègre dès la conception de ses menuiseries extérieures, l'ensemble des paramètres techniques et réglementaires, ainsi que les normes de performance et de sécurité, qui permettent de répondre aux exigences environnementales en vigueur ou à venir. Sa culture de fabricant est fortement influencée par leur métier de créateur à façon et l'entreprise met la notion de service au client au cœur de ses promesses industrielles et commerciales : sur-mesure, performance,

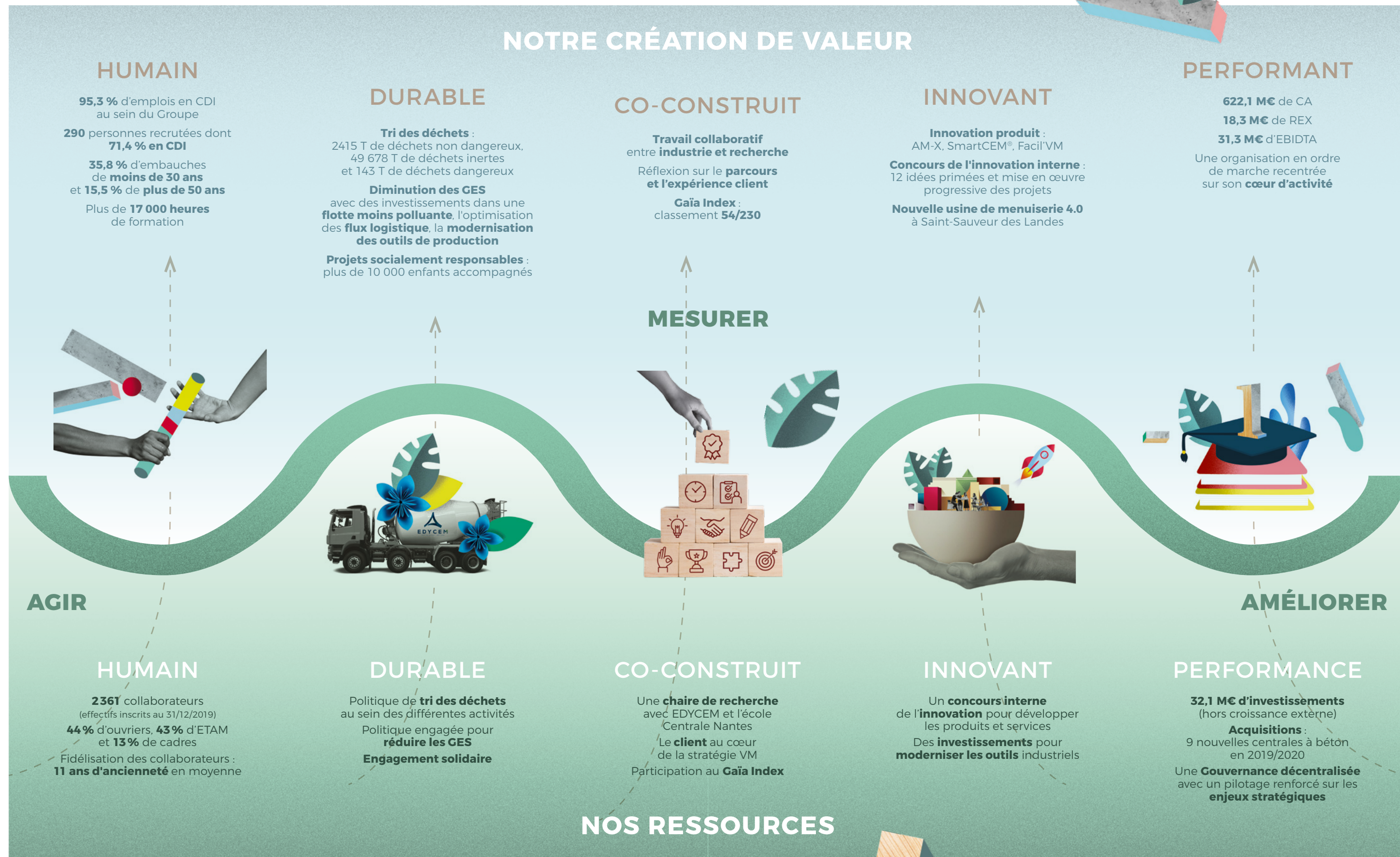
proximité, compétitivité et réactivité sont leurs valeurs clés. Fiabilité, confort, sécurité, pérennité, esthétique, modernité, respect de l'environnement sont au centre de leurs exigences en matière de développement produits.

ATLANTEM anime 2 réseaux à destination des particuliers répartis sur l'ensemble de la France : Solabaie, avec 152 adhérents en 2019, propose une offre complète de menuiseries PVC, BOIS et ALUMINIUM, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails. Charuel avec 52 adhérents en 2019 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.

(1) Chiffre d'affaires 2019 en normes comptables françaises
 (2) Effectifs inscrits au 31.12.2019

II. VISION ET AMBITION RSE



► STRATÉGIE ET GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

À l'écoute de ses clients au quotidien, le Groupe s'inscrit dans une démarche d'innovation et d'amélioration continue de ses produits et services pour la construction et la rénovation de l'habitat. HERIGE s'engage dans une démarche durable et responsable qui se traduit par la mise en place d'actions spécifiques portant sur l'équilibre social, le respect de l'environnement et l'engagement sociétal.

Transversale par nature, la stratégie RSE est impulsée par le comité de direction du Groupe qui définit et valide les plans d'actions prioritaires dans le respect des principes et des valeurs de l'entreprise.

Depuis 2018, HERIGE s'est doté d'un nouveau comité de pilotage RSE, impliquant des acteurs des différentes activités. Il est constitué de Caroline Lutiner, Responsable RSE du Groupe et des pilotes RSE d'EDYCEM, Estelle Breillat, Directrice qualité et développement et Véronique Fontaine, Responsable prévention qualité, des pilotes VM, Céline Marchand, Directrice Supply chain et Lucie Fruchet, Responsable prévention sécurité ainsi que des pilotes d'ATLANTEM, Marie-Annick Coué, Directrice des ressources humaines et Nathalie Chotard, Chargée juridique.

► OBJECTIFS RSE

NATURE DE L'ENJEU	OBJECTIFS	INDICATEURS DE PERFORMANCE	2018	2019	2020
CAPITAL HUMAIN    	Diversité : emploi des jeunes et des seniors	Favoriser le taux d'embauche des moins de 30 ans (30%) et plus de 50 ans (10%) par la poursuite des accords génération	< 30 ans 31,5 % > 50 ans 11,1%	< 30 ans 35,8 % > 50 ans 15,5 %	Maintenir ces ratios
	Compétences des collaborateurs	Développer le nombre d'heures de formation par une politique de formation soutenue	16 934,50 H	17 251,95 H	Poursuivre la politique de formation
	Attractivité pour recruter des talents	Renforcer le nombre de candidatures reçues sur le site herige-recrute.fr en déployant une marque employeur attractive	7 891	8 787	Continuer à développer le nombre de candidatures reçues
	Santé et sécurité Accidentologie	Déployer une politique de sensibilisation à la santé et à la sécurité et réduire le nombre d'accidents et leurs impacts Taux de fréquence Taux de gravité Taux d'absentéisme	25,85 2,85 5,3 %	23,76 1,52 5,09 %	Poursuivre les actions menées pour améliorer ces ratios
OFFRE RESPONSABLE   	GES	Réduire nos émissions de CO2 et nos consommations énergétiques	19 406,67	19 823,52	Réduire nos émissions de GES
	Tri des déchets	Assurer une gestion responsable des déchets Volume des déchets triés sur les sites ICPE (en tonne)	NC	2 415,06 T DND 143,71 T DD 49 678,54 T déchets inertes	Poursuivre le tri de nos déchets sur l'ensemble de nos sites
ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE 	Achats responsables	Garantir la bonne pratique des achats par la signature de la charte des achats éthiques par nos collaborateurs	39	43 (dont 15 chez VM, 21 chez EDYCEM, 7 chez ATLANTEM)	Élargir la population signataire au sein de nos activités
	Éthique	Prévenir et lutter contre la corruption en sensibilisant nos collaborateurs à l'éthique des affaires	Diffusion de la politique anti-corruption	Diffusion de la politique anti-corruption Quiz sensibilisation sur ATLANTEM et EDYCEM	Développer les politiques de sensibilisation et de formation des personnels sensibles
	Conformité	Sensibiliser les équipes à la RGPD et assurer le suivi des registres de protection des données privées	NC	208	Maintenir le suivi des registres
DIALOGUE PARTIES PRENANTES	Impact sociétal	Participer au développement économique de nos territoires d'implantation et soutenir les projets solidaires à travers une politique de don	206	161	Continuer à accompagner les territoires et initiatives solidaires
	Notation extra-financière	Maintenir la présence du Groupe dans le Gaïa Index	/	54/230	Maintenir la présence au sein de l'index

Cette instance, qui s'est réunie 4 fois en 2019 a évoqué les enjeux du comités RSE, les tableaux de bord menés, le guide méthodologique créé et les enjeux de la déclaration de performance extra-financière.

Ce comité a pour responsabilité de mettre en œuvre la stratégie du Groupe en matière de RSE et de suivre la progression des objectifs. Il assure le reporting RSE à partir d'un outil dédié de collecte et de suivi des indicateurs. L'organisation opérationnelle de la RSE a également évolué, avec la création de comités spécifiques par activité en charge d'apporter une expertise et de proposer une orientation sur des sujets propres à leurs métiers.

Afin de nourrir sa réflexion, HERIGE participe à l'indice Gaïa qui assure un suivi des entreprises françaises cotées de taille intermédiaire. En fournissant de l'information extra-financière de qualité, le Gaïa-Index développe une approche adaptée intégrant les enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

► MATÉRIALITÉ RSE

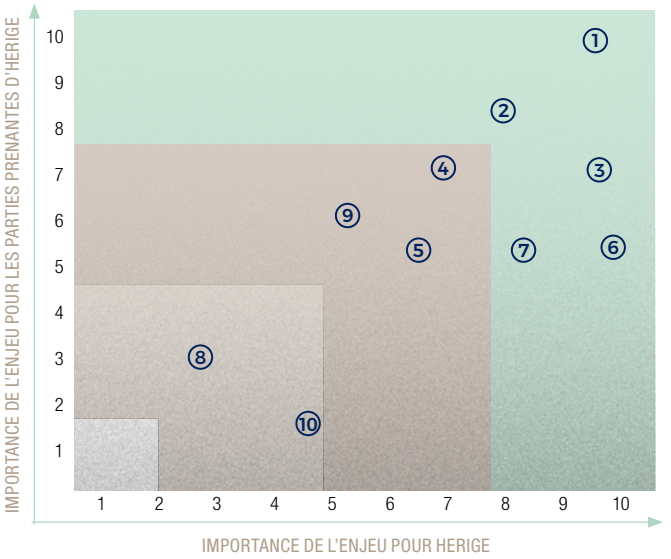
Le Groupe a réalisé une étude de "matérialité" via la conduite d'entretiens auprès des membres des comités de direction et Directeurs généraux des branches d'activité pour structurer les résultats préliminaires. L'évaluation et les résultats finaux ont ensuite été présentés et validés par l'ensemble des comités de direction, aboutissant à la définition des thèmes RSE à traiter et des mesures à prendre en priorité sur les années à venir.

Cette évaluation des enjeux clés a permis de définir la feuille de route RSE pour les 3 ans (2018-2020). 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 les quatre piliers de la dynamique RSE du Groupe : l'humain, l'offre responsable, 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 « utile » dans les branches. Il s'agit également de renforcer la politique RSE du Groupe en la connectant aux enjeux spécifiques des métiers pour faciliter le déploiement opérationnel de cette politique RSE. Enfin, l'ambition est de renforcer la communication RSE du Groupe en l'orientant sur des aspects significatifs et différenciants.

Cette méthode est basée sur la norme ISO26000, un référentiel international de lignes directrices et autour de sept questions centrales qui ont permis d'aboutir à la caractérisation et la hiérarchisation des enjeux spécifiques par branche.

▷ MATRICE DE MATÉRIALITÉ



1 Matières premières et ressources - **2** Santé et sécurité - **3** Dialogue Parties prenantes - **4** Environnement - **5** Éthique et Transparence - **6** Conditions de travail - **7** Développement du capital humain - **8** Éducation - **9** Lutte contre la discrimination - **10** Éco-socio-conception

III. RISQUES RSE

Au-delà des travaux menés afin de cartographier les risques au sein de nos activités, l'identification de ces derniers constitue de véritables leviers de performance, d'économie et d'attractivité. Ils représentent des enjeux essentiels pour lesquels l'ensemble des équipes du Groupe se mobilise au quotidien.

Notre management est pleinement inspiré de nos valeurs, qui sont également au cœur de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, partenaires, etc.

Des cartographies des risques ont été mises en place sur nos activités industrielles en 2018. Pour le Négoce, l'analyse a débuté en 2019 et se poursuit sur l'exercice 2020. Ces travaux sont menés par l'auditeur interne, membre invité des comités RSE Groupe pour partager ses enjeux propres.

L'ensemble de nos risques sont couverts dans le cadre de nos 4 enjeux prioritaires :



IV. MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la responsable RSE au sein de la holding du Groupe. Un guide méthodologique ainsi qu'un processus de collecte en interne a notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des

► 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 21 sociétés comprenant 131 établissements basés en France métropolitaine.

Nombre d'établissements		
HERIGE	Autres	1
SACI	Autres	1
TBM	Autres	1
Cominex	Autres	1
VMD	Négoce	70
LNTP	Négoce	10
Financière VMD	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM Béton	Béton	21
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	9
Incobois	Menuiserie	2
Financière Blavet	Menuiserie	1
Moisan	Menuiserie	1
TBM MENUISERIE	Menuiserie	1
Total		131

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2019. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires et concernent le périmètre Métropole.

► SOURCE DES DONNÉES

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

- des données issues du SIRH Groupe, alimentées par le système de paie pour les indicateurs sociaux, ainsi que par l'outil d'analyse de la masse salariale, Eliot,
- des données remontées à travers l'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.

données (qualitatives et quantitatives) sur les volets social, environnemental et sociétal. Cette méthodologie permet une analyse fine selon cinq critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés. Elle est intégrée à l'outil de reporting centralisé pour la collecte des données.

▷ REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre Métropole. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas, ou ne sont pas applicables, à l'ensemble de ses activités.

Pour le calcul de l'indicateur « déchet », 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 termes d'impact sur l'environnement, soit 31,3 % des sites (41 sites concernés dont 5 dans le Négoce, 8 dans la Menuiserie et 28 dans le Béton).

Sites ICPE		
ATLANTEM	Menuiserie	4
CHARPENTE	Menuiserie	4
VMD	Négoce	5
EDYCEM Béton	Béton	20
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
Total		41

Le calcul de l'indicateur « émissions de gaz à effet de serre » comprend uniquement le périmètre réglementaire.

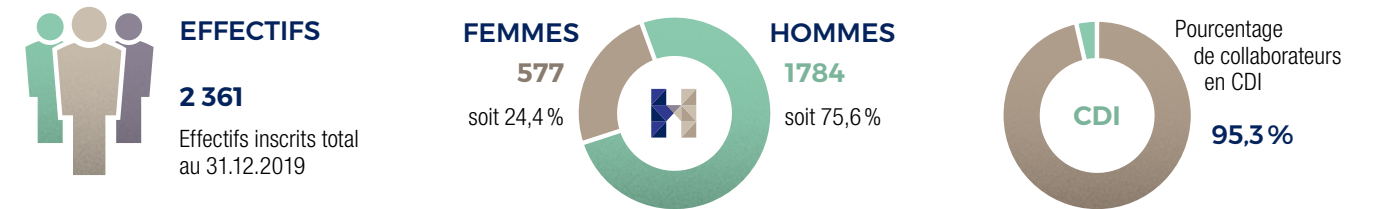
▷ REPORTING SOCIÉTAL

Le périmètre retenu est le périmètre Métropole du Groupe pour les indicateurs sociétaux.

► RÈGLES DE CONSOLIDATION

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

V. LE GROUPE



► AXE 1: L'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 :

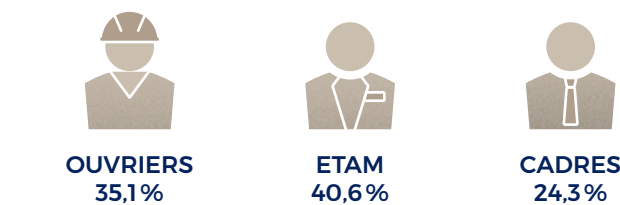
- la formation afin de garantir un niveau de compétence optimal de ses collaborateurs sur l'ensemble des activités,
- la prévention des risques et sécurité,
- une attractivité diversifiée,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité, des démarches attractives et de fidélisation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

▷ LA FORMATION

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'acquérir de nouvelles compétences.

En 2019, le Groupe a déployé 17 251,95 heures de formation pour 16 934,50 heures en 2018.

Répartition des heures de formation par CSP



▷ LA PRÉVENTION DES RISQUES 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. Cette politique volontariste s'appuie avant tout sur une démarche de prévention animée au sein de chacune de ses activités. Pour toujours rester à la pointe dans ce domaine, les activités du Groupe renouvellent régulièrement les dotations d'équipements de protections individuelles (EPI) : vêtements de travail à haute visibilité (gilets, parkas, polaires), casques et chaussures de sécurité, etc.

Avec chaque année un programme d'investissements significatif, le Groupe assure une politique équilibrée alliant modernisation et croissance afin de disposer d'équipements récents et performants. Cela porte notamment sur la montée en gamme des matériels et des équipements afin de garantir la sécurité des Hommes mais aussi de déployer de nouveaux outils informatiques afin de gagner en efficacité commerciale tout en facilitant le travail des équipes.

Formation prévention sécurité

Le principal outil de prévention à la sécurité reste les formations dédiées, notamment obligatoires (conduite d'engins de manutention, Sauveteur Secouriste du Travail, protection incendie, etc.). Un livret d'accueil « Les clés de la sécurité » et des journées dédiées, spécifiques par activité, rappellent aux collaborateurs les règles essentielles de sécurité. En 2019, on dénombre 6 543 heures de formations obligatoires, soit près d'un tiers des formations totales. Les formations non obligatoires sont dédiées à améliorer l'employabilité de nos collaborateurs.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2019	2018
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,76	25,85
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	90	93
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,52	2,85
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	5 774	10 818

À noter : Le chiffre 98 indiqué l'an passé correspondait à l'ensemble de l'absentéisme pour accident de travail et maladie professionnelle. Ce chiffre a été retraité des maladies professionnelles afin de correspondre de manière plus juste au calcul du taux de gravité et de fréquence des accidents de travail sur l'année N-1 et N.

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

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

Absentéisme

	2019	2018
Taux d'absentéisme	5,09 %	5,3 %

▷ PRÉVENTION DE LA GRIPPE SAISONNIÈRE

Le Groupe encourage ses collaborateurs à se vacciner contre la grippe dans le cadre d'une campagne de vaccination saisonnière. Pour cela, il assure le remboursement de leur vaccin chaque année. Une démarche qui vise à préserver la santé des salariés et permet de réduire l'absentéisme au travail.

▷ ATTRACTIVITÉ

Digitalisation des recrutements

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 présentation de notre politique sociale. Cette visibilité a été renforcée par une présence sur les réseaux sociaux professionnels. Une démarche qui porte ses fruits avec une augmentation du nombre de candidatures reçues passant de 8 787 candidatures en 2019 contre 7 891 candidatures reçues en 2018.

Recrutements	2019	2018
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	290	368
Nombre d'embauches en CDI	207	222
Taux d'embauche en CDI	71,4 %	60,3 %
Nombre d'embauches en CDD	83	146
Taux d'embauche en CDD	28,6 %	39,7 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	35,8 %	31,5 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	15,5 %	11,1 %

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2019	2018
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 361	2 368
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	79	71
ALTERNANCE	31	33
CDI	2 251	2 264

Poursuite des accords « Générations »

En 2019, le Groupe a accueilli 35,8 % de salariés de moins de 30 ans en CDD ou CDI. En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de seniors (collaborateurs de plus de 50 ans), qui représentent 15,5 % des nouveaux recrutements, un chiffre en progression par rapport à 2018 où ils représentaient 11,1 % des embauches. Ces deux résultats s'inscrivent dans les accords « Générations » mis en place au sein de l'entreprise depuis 2013. Ils visent à favoriser l'emploi et le développement professionnel des jeunes et seniors avec comme engagement un taux d'embauche à hauteur de 30 % pour les moins de 30 ans et de 10 % sur la tranche des plus de 50 ans.

Les relations écoles et stagiaires, alternants

En 2019, le Groupe a accueilli 31 alternants sur les métiers du commerce et de la production.

L'alternance est un levier pour le maintien des compétences clés du Groupe par la formation de jeunes qui intègrent l'entreprise. Le recrutement des populations d'alternants et de stagiaires est ciblée en fonction des besoins prévisionnels de ressources. C'est une action de responsabilité sociale de l'entreprise qui permet de donner leur chance aux jeunes talents et de favoriser la mixité des équipes.

Les relais de cooptation

Pour accompagner son développement, HERIGE est en recherche permanent de nouvelles compétences. Le Groupe a décidé de s'appuyer sur ses propres collaborateurs, les mieux placés pour identifier dans leur réseau professionnel ou relationnel des profils intéressants. Lancé depuis plusieurs années, le dispositif de parrainage « Boost Cooptation » permet de recruter par le biais de ses salariés et de leur réseau. Cette dynamique va être amplifiée de nouveau en 2020.

► DIALOGUE SOCIAL

L'actionnariat salarié

Groupe familial mettant l'Homme au cœur de ses priorités, HERIGE a fait le choix d'ouvrir le capital à ses salariés. Avec une participation de 3,61 %, 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.

La réunion annuelle des Conseils de Surveillance des fonds « HERIGE force 20 » et « HERIGE force 100 » a permis aux salariés actionnaires d'approuver les comptes. Ils ont également donné mandat aux Présidents des fonds pour voter en leurs noms les résolutions durant l'Assemblée Générale.

Avec le changement de marché passant d'Euronext à Euronext Growth, les fonds communs de placement sont amenés à évoluer. Ainsi, le fonds "Force 20" va devenir "Force 30". Il sera investi entre 10 % et au maximum 33,33 % de son actif en actions de la société HERIGE, entre 66,66 % et au maximum à 90 % de son actif en parts de placements monétaires. Le fonds "Force 100", va devenir "Force 60", et sera, quant à lui, investi au minimum à 33,33 % et jusqu'à 66,66 % de son actif en actions de la société HERIGE et au minimum à 33,33 % de son actif en parts de placements monétaires.

Le turn-over

On constate une hausse du turn-over passant de 11,3 % en 2018 à 12,4 % en 2019 dans un contexte de marché de l'emploi très dynamique sur le secteur du bâtiment.

Départs	2019	2018
Nombre de départs	295	270
Répartition des départs		
Retraite	33	42
Rupture conventionnelle	56	45
Démission	136	133
Cession de site/société	1	0
Licenciement économique	13	0
Licenciement autre	55	48
Décès	1	2
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	12,4 %	11,3 %

► AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

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

► ÉMISSION DE GAZ À EFFET DE SERRE

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.

Impact carbone - Scopes 1 & 2 En tonnes eq CO ₂	2019	2018
Siège (dont 6 mois TBM sur le S1 2019)	1 558,09	3 168,57
Béton	5 003,02	3 836,83
Menuiserie	2 728,79	2 758,80
Négoce	10 533,62	9 642,48
Total - impact carbone Groupe	19 823,52	19 406,67

À noter : Le bilan de gaz à effet de serre 2018 a été actualisé sur la base de la déclaration faite à l'ADEME en juin 2019.

Pour ses activités industrielles, l'évolution des consommations de carburant et d'électricité s'explique par le développement de l'activité. L'entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l'environnement avec notamment la modernisation en cours de ses installations : nouveau siège social à Noyal-Pontivy à très haut niveau de performance thermique, nouvelle usine de production, modernisation de centrales à béton et des outils de production, optimisation de ses flux logistiques, évolution de ses produits (nouvelle gamme AM-X) et développement de filières de traitement de ses déchets.

Pour l'activité de distribution de matériaux, l'accroissement d'activité a généré également une augmentation des consommations énergétiques. Afin de réduire l'empreinte carbone des transports et des engins de manutention, un plan de diminution des émissions est engagé. Ainsi, la branche optimise ses circuits de livraison avec de nombreux chantiers d'amélioration tels que l'investissement dans une flotte de véhicules moins polluants avec le remplacement progressif du matériel roulant vers du matériel moins émetteur (chariots moins polluants, flotte de véhicules de norme Euro VI), optimisation des tournées et réduction du nombre de kilomètres à vide grâce notamment à des outils de géolocalisation et massification des flux.

► GESTION DES DÉCHETS

Comme toute activité industrielle, le Groupe produit des déchets. Leur traitement est réalisé conformément à la réglementation et aux consignes de tri sélectif.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD	DÉCHETS INERTES
Menuiserie	1 590,11	104,12	-
Béton	309,25	4,25	49 585,45
Négoce	515,71	35,34	93,09
TOTAL	2 415,06	143,71	49 678,54

► CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Compte tenu du faible impact de ses activités sur la biodiversité, le Groupe n'a pas développé de politique spécifique en matière de protection de la biodiversité.

► AUTRES THÉMATIQUES

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 constituent pas des enjeux majeurs pour le Groupe, et ne font 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 confié 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 bio possible.

► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

► LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Acteur de référence dans le Négoce de matériaux de construction, le Béton ainsi que la Menuiserie industrielle, les équipes du Groupe sont implantées largement sur le territoire national. Partout où il est présent, le Groupe attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable afin d'exercer ses activités avec intégrité.

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.

Une organisation dédiée

Dans ce cadre, le Groupe a adopté le code de conduite anti-corruption Middennext et a mis en place un comité d'éthique constitué de représentants de chacune de ses activités. Ce code 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. Il est composé de sept membres : les trois Directeurs des ressources humaines des activités, l'auditeur interne, le responsable innovation RH Groupe, le Directeur de la trésorerie et la juriste corporate immobilier. L'organisation vise à permettre une gestion à la fois centralisée du dispositif, afin d'en garantir une application maîtrisée et homogène, et une gestion opérationnelle, déclinée au niveau des différentes activités.

Cartographie des risques

À ces dispositifs, le Groupe a procédé avec l'appui d'un cabinet externe à une cartographie des risques sur ses activités de Béton et de Menuiserie en 2018 et de son activité Négoce en 2019.

À date, le Groupe n'est pas présent dans des pays considérés à risque de non-respect des Droits de l'Homme.

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. À ce titre, dans la continuité des actions de formation et de sensibilisation engagées, un nouveau plan de sensibilisation et de formation sera engagé à partir de 2020 sur l'ensemble des activités du Groupe.

Consultable sur son site internet, le code de conduite anti-corruption 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.

**RSSI : Responsable sécurité des systèmes d'information*

***RCPA : Responsable du plan de continuité d'activité*

Il reprend des principes déjà formulés dans la charte des achats responsables antérieurement adoptée par l'ensemble de ses activités, tels que :

- l'équité de traitement des fournisseurs,
- la prévention des conflits potentiels d'intérêt et de corruption,
- le respect de la politique cadeaux et invitation.

Il a fait l'objet d'un déploiement à travers un module de formation à destination des cadres, qui eux-mêmes assurent la formation et l'information auprès de leurs collaborateurs.

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.

► ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achats, le Groupe fait preuve d'exemplarité en s'engageant dans une démarche responsable. Cette politique se matérialise par une charte achats responsables partagée par l'ensemble des activités du Groupe et construite autour de sept points d'exigence :

- équité de traitement des fournisseurs,
- confidentialité des informations commerciales et techniques,
- transparence sur le processus d'achat,
- prévention des conflits d'intérêts,
- respect de la politique cadeau et invitation,
- raisonnement en coûts et impacts globaux,
- invitation à développer des achats responsables.

Le suivi du registre des signatures de la charte est assuré par l'auditeur interne du Groupe. Un travail d'actualisation va être mis en œuvre en 2020 afin d'élargir la population signataire.

► PROTECTION DES DONNÉES

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données en mai 2018, le Groupe a structuré sa démarche d'information et de sensibilisation de ses équipes avec la mise à disposition de l'application 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 au sein du Groupe 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 a été définie en fin d'année 2019. Celle-ci est pensée autour d'un RSSI* central et de RCPA* par activité. Le RSSI est responsable du processus de maitrise des risques SI pour le Groupe et à ce titre anime l'ensemble du dispositif de sécurité de l'information. Le RPCA est responsable de la continuité d'activité métier. Il pilote l'élaboration et teste 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.).

Le RCPI interviendra à compter de 2020 une fois par an auprès du Comité de Direction Groupe et du Comité d'audit. À ce titre, il dressera le bilan des actions majeures menées dans l'année, présentera la revue des risques et validera les principales actions à mettre en œuvre.

D'un point de vue opérationnel, des comités de pilotages sécurité trimestriels se tiennent 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, de partager leurs retours d'expérience (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.

► AXE 4: DIALOGUE PARTIES PRENANTES

À travers ses activités commerciales, le Groupe cultive des relations de proximité et a noué des partenariats solides et dans la durée avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations.

► INVESTIR DANS L'INNOVATION

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. S'engager aux côtés de la recherche et du développement contribuent à la performance de son offre. 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 efficientes en permettant notamment de se démarquer de la concurrence.

► ENGAGEMENT SOCIAL

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.

Le Groupe a ainsi été partenaire en 2019 de plusieurs structures et événements touchant à l'innovation et à la RSE :

- Le Village by CA Atlantique Vendée : cette pépinière de start-ups, dont HERIGE est partenaire ambassadeur, vise à accompagner des jeunes pousses innovantes en phase d'accélération. Elles bénéficient à plein de l'expertise et du réseau du Groupe. En retour, le Groupe s'appuie sur leurs compétences pour développer de nouveaux produits et services. En 2019, le Village by CA Atlantique Vendée a accompagné 35 start-ups.
- Le Forum RH : cet évènement s'est tenu du 8 au 9 octobre 2019 et sa 8^e édition était consacrée au « sens ». HERIGE a participé aux conférences, ateliers et retours d'expériences pour favoriser le bien-être de ses collaborateurs, un levier pour améliorer la performance de l'entreprise.
- Le Social Change : ce grand rendez-vous annuel de la Responsabilité Sociétale des Entreprises s'est tenu à Nantes le 15 novembre 2019. À cette occasion, Daniel Robin, Président du Conseil de Surveillance a partagé sa vision et la stratégie du Groupe pour allier développement économique et RSE, preuve de l'engagement d'HERIGE.
- La nuit de l'IA : première édition de « Les Rendez-vous de l'Avenir » qui a pour vocation d'aider les entreprises à intégrer les enjeux de demain. Organisée par le Medef Vendée le 14 novembre 2019, cette soirée articulée autour de conférences a proposé une meilleure compréhension des enjeux et des pistes de réflexions en matière d'intégration de l'IA dans les process d'aujourd'hui et de demain.

Le Groupe est également membre du MFQM (Mouvement Français Qualité & Management) et de l'association vendéenne Ruptur.

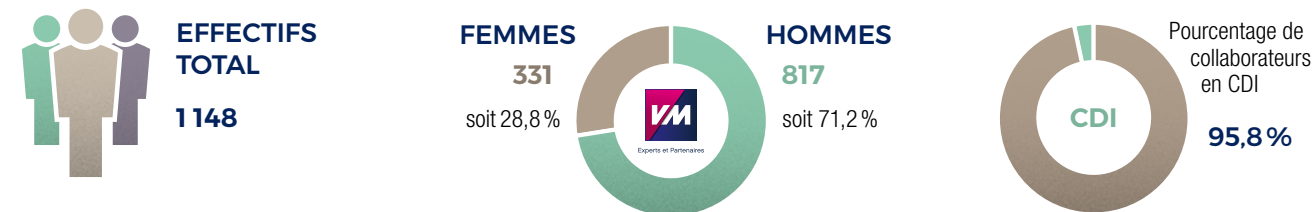
HERIGE s'engage, par ailleurs, depuis de nombreuses années dans des associations à but humanitaire et solidaire. C'est le cas notamment avec l'association Martial Caillaud (association loi 1901) qui initie depuis 20 ans des opérations touchant à l'éducation et à la construction dans des pays défavorisés. Ainsi, les actionnaires, clients et collaborateurs se mobilisent à travers le monde. Depuis 1997, celle-ci a développé de nombreuses actions en Afrique, en Asie ou encore en Amérique du Sud. Son objectif étant de soutenir des projets constructifs en faveur des jeunes et de l'éducation, elle a construit ou agrandi des écoles, centres de formation, orphelinats, foyers de jeunes filles, etc.

Le Groupe a consacré 161 K€ en 2019 en dons et partenariats, contre 206 K€ en 2018.

► PARTICIPATION AU GAÏA INDEX

Depuis sa création, le Groupe participe à la campagne d'évaluation annuelle ESG Gaïa Rating. L'agence de notation ESG Gaïa Rating est utilisée par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et décision d'investissement. En 2019, HERIGE figure en progression dans ce classement qui distingue les 70 meilleures PME et ETI françaises cotées en termes de performances environnementales, sociales et de gouvernance. 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. HERIGE s'est classé 54^e sur 230 PME-PEA et 41^e sur 86 entreprises dont la catégorie de chiffre d'affaires est supérieure à 500 M€.

VI. L'ACTIVITÉ NÉGOCE : VM



► AXE 1: CAPITAL HUMAIN

► SANTÉ SÉCURITÉ

Postes de travail: priorité à la prévention

La cellule de prévention sécurité a été renforcée en 2018 avec l'intégration de deux personnes, dont un relais Hygiène Sécurité Environnement (HSE). Ces recrutements ont permis de renforcer les actions de prévention. L'une des priorités est de favoriser le maintien et le retour à l'emploi, à travers l'accompagnement des collaborateurs dans leurs démarches administratives mais également par l'adaptation des équipements :

- aménagement de 4 postes de travail, principalement administratifs (tables et sièges adaptés),
- investissement dans un modèle de siège conducteur adapté,
- changement de véhicule pour un commercial souffrant de problème de dos.

Accident de travail

S'il n'y a pas eu d'amélioration du nombre d'accidents du travail (AT), on constate cependant une baisse de leur gravité qui est de 1,2 en 2019. En plus du tableau de bord mensuel des indicateurs ouvert à tous depuis 2018, un récapitulatif hebdomadaire des accidents de travail est désormais transmis depuis cette année au Comité de direction pour une revue.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2019	2018
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	27,3	27,7
Nombre d'accidents du travail	48	49
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,2	2
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 067	3 596

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

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

Absentéisme

	2019	2018
Taux d'absentéisme	4,64 %	5 %

Renouvellement des dotations EPI

VM a poursuivi le renouvellement des équipements de protection individuelle (EPI) en élargissant tout d'abord les publics concernés. Après les managers en 2018, c'était au tour en 2019 des fonctions supports et des commerciaux d'être équipés.

Afin de répondre au plus près des besoins métiers des équipes, une gamme spécifique est en cours de constitution. Un travail de sourcing auprès de plusieurs fournisseurs a été mené en 2019 afin d'améliorer la qualité des EPI et d'enrichir le catalogue. Les collaborateurs disposent désormais de chaussures de sécurité plus confortables et de nouveaux vêtements de haute visibilité (t-shirt, parka, polaire, petit gilet et bientôt gilet sans manche et sweat). Une première campagne sur un type de gant précis a été menée fin décembre 2019. Elle sera élargie à d'autres modèles en 2020, suite au questionnaire envoyé à tous les salariés.

Des protocoles d'intervention renforcés

Les deux catégories de personnels les plus exposées sont les magasiniers et les chauffeurs. Les principaux risques ont en effet lieu dans la cour de matériaux et lors des déplacements. Les protocoles ont donc été renforcés. Pour tous les déplacements sur les chantiers et sur les points de vente, les collaborateurs doivent porter leurs vêtements de haute visibilité. En complément, une campagne de marquage au sol sur l'ensemble des sites a été engagée en 2019 et va se poursuivre en 2020 : mise en place de flèches de circulation et délimitation des zones de déchargement et des places de parking, etc.

Une communication renforcée...

En complément du port d'EPI et de vêtements à haute visibilité, VM a décidé en 2019 de renforcer sa communication. Le service HSE se déplace dès que possible sur le lieu de l'accident. Son compte-rendu fait ensuite l'objet d'un flash accident diffusé à l'ensemble des collaborateurs (11 entre juillet et décembre 2019). Ils permettent de revenir sur les causes de l'incident, d'apporter une analyse et de présenter les actions correctives mises en place.

... pour favoriser une culture commune de la sécurité

Les flashes accident sont complétés par des flashes "prévention" (rappel du port des EPI, intervention de nuit, évolution de réglementation, etc.) et des flashes "bonnes pratiques", disponibles et consultables sur le réseau interne. Tous ces flashes servent de support pour le manager lors des débriefings avec les équipes, ce qui permet de mieux partager et diffuser les bonnes pratiques.

VM a organisé dès le premier trimestre 2020 une journée sécurité. Cet évènement déployé sur l'ensemble des points de vente, la plateforme et le siège a pour ambition la construction d'une culture commune de la sécurité, la sensibilisation des collaborateurs et clients sur une nécessaire prise en compte des bons réflexes dans les gestes et décisions au quotidien. Elle permet ainsi de rappeler les consignes, présenter les équipements de protection individuels, organiser des ateliers, avec les clients et les collaborateurs, tels que la manipulation des extincteurs ou encore la procédure à suivre en cas de situation d'étouffement. Ces actions sont largement relayées en interne par un dispositif de communication spécifique : sur le réseau collaboratif interne et à travers un poster distribué sur l'ensemble des sites rappelant les règles d'or de la sécurité.

Poursuite des investissements dans les équipements de sécurité

La branche Négoces a poursuivi en 2019 ses investissements dans les matériels roulants :

- chariots élévateurs : phares à LED, avertisseur lumineux au sol, feu à éclats, alarme recul, vitesse limitée à 13 km/heure,
- camions : caméra de recul, échelle escamotable pour monter en sécurité dans le véhicule.

En veille sur les nouvelles technologies

VM est en veille permanente sur les nouvelles technologies afin à la fois d'améliorer la sécurité et le confort au travail :

- aide au port de charge sur les chariots élévateurs grâce à un petit ascenseur qui guide le collaborateur et lui indique le moment où il atteint sa capacité limite de port de charge,
- modification de la structure du plateau du camion, qui a été inclinée pour faciliter l'arrimage des sangles,
- développement d'une sangle à cliquet inversé pour prévenir des troubles musculo-squelettiques,
- mise en place d'un système d'accroche de lève-palette automatique équipé d'un contrôle visuel.

► EMPLOI ET COMPÉTENCES

Un travail important a été lancé en 2019 sur la définition des valeurs de l'entreprise dont l'une d'entre elles porte sur l'épanouissement des équipes. Cette volonté s'illustre notamment à travers un plan de formation ambitieux.

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2019	2018
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 148	1 084
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	29	17
ALTERNANCE	18	18
CDI	1 101	1 049

Départs	2019	2018
Nombre de départs*	154	151
Répartition des départs		
Retraite	19	17
Rupture conventionnelle	27	28
Démission	72	73
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	8	0
Licenciement autre	28	32
Décès	0	1
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	14,21 %	13,25 %

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

Le chiffre 1 094 indiqué l'an passé comprenait les 10 salariés de COMINEX qui sont désormais intégrés au périmètre « Autres ».

Formation: un effort en hausse

La volonté de VM est de développer les compétences de ses collaborateurs afin de les faire progresser mais également afin de mieux satisfaire ses clients. Cet effort s'illustre en chiffres avec un total de 9 127,5 heures dispensées en 2019, soit une augmentation de 33 % par rapport à 2018.

Développer les compétences métiers

Un accent tout particulier a été porté sur les compétences métiers. Une nouvelle formation (un à deux jours) a démarré depuis le second trimestre 2019 autour de trois thématiques : efficacité commerciale (fondamentaux de la vente, prospection, découverte d'un client, animation commerciale), techniques métier (maison de A à Z, carrelage, bois, aménagements extérieurs) et management.

L'ensemble des directeurs de site ont suivi ce dernier module qui portait sur la délégation de pouvoir, avec un volet important sur la partie responsabilité et la sécurité. Ces formations vont se poursuivre en 2020 et seront systématiquement dispensées à tous les nouveaux managers.

Mieux structurer le programme d'intégration

Une réflexion a été engagée afin d'étoffer et de mieux structurer le programme d'intégration en l'ouvrant à l'ensemble des métiers, du magasinier jusqu'au directeur de secteur. Ce parcours doit permettre aux nouveaux arrivants de disposer d'une vision plus globale de l'entreprise.

► DIALOGUE SOCIAL

Toujours plus de proximité

En 2019, 20 réunions de CSE se sont tenues avec les instances du personnel. Le déploiement de représentants de proximité, décidé en 2018, porte ses fruits en facilitant les remontées du terrain sur le climat social de l'entreprise. Autre illustration de cette recherche de proximité, Éric Rouet, le nouveau Directeur général de VM, a décidé, dès sa prise de fonction en juin 2019, d'aller à la rencontre des équipes en visitant l'ensemble des sites. Cette tournée a fait l'objet d'un reportage photo, qui a été diffusé sur le réseau social interne.

Un nouvel accord pour le télétravail

Au second semestre 2019, la Direction de VM a signé un nouvel accord avec les représentants syndicaux pour favoriser le télétravail. Cette décision, qui répond à une demande des collaborateurs, va permettre d'améliorer les conditions de travail, en limitant notamment la fatigue liée aux déplacements.

Nouveaux véhicules : à l'écoute du terrain

En 2019, VM a fait l'acquisition de 13 nouveaux camions. Ces livraisons ont systématiquement eu lieu en présence du conducteur, de son coordinateur et du responsable du parc. Elles sont l'occasion de remonter les remarques de l'utilisateur pour améliorer les futurs camions et de mieux partager les bonnes pratiques. Pour preuve, de nouvelles options pensées par les conducteurs (lève-palette télescopique, flash led durant les opérations de grutage, accrochage automatique du lève-palette, etc.) devraient être intégrées en 2020. Cette démarche d'écoute, qui a été renforcée en 2019, est également une façon de valoriser leur métier.

Égalité femmes-hommes

Depuis le 1^{er} septembre 2019, les entreprises françaises de plus de 250 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères :

- les écarts de rémunération,
- les augmentations individuelles,
- les taux de promotions,
- les augmentations après le retour de congé maternité,
- le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

VM Distribution obtient 86/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

Pour la société LNTP, les indicateurs calculables représentent moins de 75 points. L'index ne peut donc être calculé.

► AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

► INDUSTRIE PROPRE

Optimisation de la gestion des déchets

VM a pris la décision de confier la gestion de ses déchets à un prestataire unique. L'objectif est de mieux maîtriser la chaîne de collecte et de tri et également de faciliter le déploiement de nouvelles actions d'amélioration. Cette démarche, qui va concerner 3/4 des sites, a démarré en 2019 et va se poursuivre en 2020.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD	DÉCHETS INERTES
VM	515,71	35,34	93,09

Réutilisation des palettes en bois

Les actions mises en place en 2018 pour optimiser la gestion des palettes en bois se sont poursuivies en 2019. Les palettes usagées sont toujours récupérées avant d'être remises en état par un prestataire. En 2019, 1 155 palettes ont été réparées. La mise en place de la consigne des palettes sur les points de vente s'est même accélérée. En effet, de plus en plus de fournisseurs optent pour ce système.

Solution de reprise des déchets des clients

Pour répondre à l'obligation de récupération des déchets de ses clients générés par son activité, VM travaille à la mise en place d'offres de reprise sur l'ensemble de ses sites (soit en direct, soit via un partenariat). Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la responsabilité élargie du distributeur.

Mise en conformité des sites ICPE

VM investit fortement afin de maintenir en conformité ses Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE). Trois sites ont été concernés en 2019, avec soit un démantèlement complet du système de traitement du bois, soit un changement de process en passant de bacs à immersion à aspersion, afin d'utiliser moins produits.

Chaîne de valeur responsable

La branche Négoces poursuit ses efforts afin de maîtriser ses émissions de gaz à effet de serre.

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq CO ₂	2019	2018
Négoces	10 533,62	9 642,48

Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2	2019
CARBURANT (ESSENCE/GAZOLE)	83,92 %
ÉLECTRICITÉ	3,13 %
GAZ (Chauffage et Bouteille)	7,99 %
FIOUL	0,79 %
GNR	4,15 %
GPL	0,02 %

Des véhicules moins polluants

VM a renouvelé sa flotte de camions avec 11 nouveaux véhicules en privilégiant les camions de la Norme Euro 6, qui sont moins polluants. C'est également le cas pour ses chariots élévateurs, ils sont remplacés progressivement, 8 chariots électriques et 13 chariots au gaz en 2019.

Optimisation des circuits de transport

L'ensemble de la flotte de véhicules est désormais équipée de l'outil de géolocalisation. Ces indicateurs permettent de mieux mettre en évidence les incohérences sur certaines tournées et ainsi de mieux cibler les plans d'amélioration. Ces analyses permettent d'optimiser les circuits de transports en réduisant notamment le nombre de kilomètres à vide et ainsi de générer des gains économiques et écologiques.

En veille sur les modes alternatifs

VM est en veille sur les modes de transports alternatifs. Des discussions ont notamment été engagées avec des prestataires pour la location de véhicules GNV. Si la réflexion est bien avancée, il existe encore des contraintes fortes liées à son activité. Le principal frein est que ses camions équipés d'une grue ont une plus forte consommation, ce qui oblige un rechargement en gaz journalier et donc de disposer de stations à proximité des sites concernés. Des solutions sont en train d'émerger mais l'offre du marché n'est pas encore en adéquation avec les besoins de la branche Négoces.

► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

► RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

La branche Négoces s'inscrit dans le respect de la loi Sapin II. En 2019, elle a notamment mis à jour tous ses contrats avec ses fournisseurs, en intégrant des notions de responsabilité sociétale et éthique.

► RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Le client est au cœur de la nouvelle stratégie de VM. Pour mieux les accompagner, la branche Négoces a décidé d'activer plusieurs leviers : formations sur l'efficacité commerciale pour mieux les conseiller (cf. Emploi et Compétences), outil de mesure de satisfaction et enfin refonte complète du parcours client.

► MIEUX MESURER LA SATISFACTION CLIENT

Afin de mieux évaluer la satisfaction client, une réflexion a été engagée en 2019, avec la rencontre de plusieurs prestataires, afin de définir et de construire une méthode de mesure : appel client, audits inopinés, client mystère, etc. Son déploiement est prévu sur 2020. Toujours dans une recherche d'amélioration continue, VM envisage également d'organiser des tables rondes clients en 2020.

► REFONTE DU PARCOURS CLIENT

L'autre grand chantier porte sur la refonte du parcours client. L'objectif est de mieux affirmer l'identité VM, d'offrir plus de clarté dans la promesse commerciale, de s'engager plus fortement sur la disponibilité des produits, les délais de livraison et de garantir un niveau de service identique sur chaque point de vente. Pour l'agencement intérieur des points de vente, VM compte faire appel à un prestataire extérieur. Tout ce travail, qui mobilise fortement les équipes depuis 2019, devrait se concrétiser en 2020.

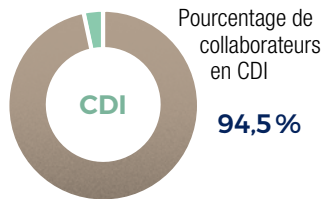
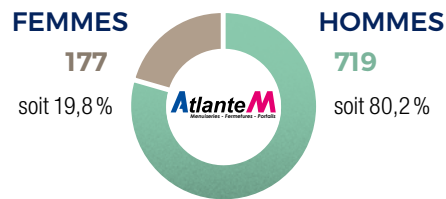
► AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► DONS AUX ASSOCIATIONS LOCALES

La branche Négoces reste toujours fortement engagée dans son environnement social. En plus de l'implication de ses collaborateurs dans l'association Martial Caillaud, VM a mené en 2019 plusieurs actions de solidarité auprès d'associations locales :

- dons de matériaux à l'antenne d'Emmaüs des Essarts, ce qui représente en volume l'équivalent de 4 camions,
- dons de 14,5T de déchets métalliques au club Smash Basket de l'Herbergement. Ce dernier organise l'enlèvement et conserve les bénéfices de la revente à une société de recyclage.

VII. L'ACTIVITÉ MENUISERIE : ATLANTEM



► AXE 1 CAPITAL HUMAIN

▷ SANTÉ SÉCURITÉ

Accidents de travail

Sur l'année 2019, ATLANTEM a connu une dégradation du nombre d'accidents du travail et du nombre de jours d'arrêt pour la Menuiserie principalement.

À la suite de chaque incident, le manager effectue un rapport avant de mettre en place des actions correctives. Afin d'accélérer cette démarche d'amélioration continue, un préventeur-sécurité sera recruté en 2020. L'un de ses chantiers portera sur la digitalisation du livret d'accueil sécurité.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2019	2018
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	21,0 %	23,2 %
Nombre d'accidents du travail	29	32
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	2,1 %	2,0 %
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 880	2 877

À noter : Le chiffre de 4 556 indiqué l'an passé correspondait à l'ensemble de l'absentéisme pour accident de travail et maladie professionnelle. Ce chiffre a été retraité des maladies professionnelles afin de correspondre de manière plus juste au calcul du taux de gravité et de fréquence des accidents de travail sur l'année N-1 et N.

Pour 2018 : le chiffre 37 pour les accidents de travail indiqué l'an passé correspondait à l'ensemble des accidents de travail, y compris les "sans arrêt.

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

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

Absentéisme

	2019	2018
Taux d'absentéisme	5,86 %	6 %

Des bâtiments pensés pour améliorer les conditions de travail

Plusieurs nouveaux sites sont sortis de terre en 2019. Au-delà des gains de productivité, l'objectif était également d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs.

Nouveau siège

Le nouveau siège de Noyal-Pontivy a été livré en 2019. Les collaborateurs (une centaine concernée) ont intégré leurs nouveaux bureaux en février-mars. Désormais regroupés sur un même site, ils disposent de bureaux, dont l'organisation spatiale facilite les échanges entre les services. L'ancien siège, situé à proximité, va être démoli en 2020. Les espaces libérés permettront d'optimiser l'organisation logistique et sécuriser les flux de circulation.

Usine de Noyal-Pontivy

L'usine de production de Noyal-Pontivy a également bénéficié d'importants travaux de réhabilitation, livrés début 2019 : pose de bardages extérieurs renforçant l'isolation thermique, création de nouvelles ouvertures favorisant la lumière naturelle et installation d'une verrière équipée d'un système de fermeture automatique afin de mieux réguler la température du bâtiment.

Nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes

L'autre grand projet a été la construction d'une nouvelle usine à Saint-Sauveur-des-Landes. Le bâtiment a été livré en septembre 2019. Les collaborateurs avaient même pu s'approprier en amont leurs nouveaux postes de travail grâce à la réalité virtuelle (démarche menée sur 2018 et 2019). Auparavant répartis dans plusieurs bâtiments éloignés, ils sont désormais regroupés sur un même site, ce qui permet l'amélioration des échanges et des gains en matière de réactivité. Tout a été imaginé pour améliorer le confort et les conditions de travail que ce soit dans les aménagements (éclairage naturel, isolation thermique, etc.), mais également dans les process. L'utilisation d'AGV (chariots automatiques à guidage laser) permettra notamment de réduire les ports de charge.

Poursuite de la démarche "Lean durable"

Un chantier important a été mené en 2019 dans le cadre de la démarche qualité "Lean durable". Il a concerné le transfert de l'atelier de Cholet dans de nouveaux bâtiments (une plateforme logistique située à proximité). Le déménagement, toujours en cours, va s'étaler jusqu'en 2022. La prochaine étape, prévue en 2020, sera la mise en place d'un réfectoire et de nouveaux vestiaires suivie d'une extension de 2 000 m² pour y installer la partie débit. En attendant, les premiers collaborateurs intégreront le nouvel atelier au premier trimestre 2020.

Le site actuel est organisé sur plusieurs niveaux, avec l'utilisation d'un monte-charge pour transporter les pièces de menuiserie en bois d'un atelier à l'autre. L'ensemble de la nouvelle plateforme, qui sera sur un même niveau, va permettre de mieux sécuriser et fluidifier les process tout en réduisant les ports de charges. Le nouveau bâtiment sera également plus lumineux.

Des équipements plus ergonomiques

Cette volonté d'amélioration des conditions de travail s'est également illustrée en 2019 par des investissements dans de nouveaux équipements :

- Acquisition d'un fauteuil adapté, d'un repose-pieds et d'un clavier adapté pour deux collaborateurs du site Incobois de Saint-Georges-de-Montaigu. Ils ont notamment bénéficié de l'accompagnement de l'ergonome de la médecine du travail.
- Achat de fauteuils de bureaux neufs pour tous les collaborateurs du nouveau siège et de la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes.

Des espaces de détente pour une meilleure qualité de vie au travail

Au-delà des aménagements des postes de travail, d'autres projets ont été engagés afin également d'améliorer la qualité de vie au travail.

Offre de restauration sur place

La gestion du service de restauration du nouveau siège a été confiée à une entreprise locale (Convivio) qui privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et le plus bio possible. 60 personnes déjeunent en moyenne chaque jour dans le restaurant d'entreprise.

Un espace de restauration est mis en place sur la nouvelle usine de Saint-Sauveur-des-Landes. Il propose un système de livraison repas par boîte nominative par l'intermédiaire d'une société extérieure, avec mise à disposition d'un four de remise en température. Les salariés fonctionnant en 2x8 disposent d'un micro-onde pour réchauffer leurs plats.

Autres thématiques

ATLANTEM n'achète pas, ne transforme pas, ne distribue pas et ne commercialise pas de denrées alimentaires, et seuls les collaborateurs du site de Noyal-Pontivy disposent de leur propre restaurant d'entreprise.

À ce titre, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, une alimentation responsable, équitable et durable, ne constituent pas des enjeux majeurs pour ATLANTEM, et ne font pas l'objet de plans d'action spécifiquement engagés sur ces sujets, au-delà des mesures de vigilance et de bon sens exercés sur l'ensemble de ses consommations et déchets.

Salle de détente

Dans le cadre des travaux sur ses trois sites de Noyal-Pontivy et de Saint-Sauveur-des-Landes, ATLANTEM en a également profité pour aménager des salles de détente (avec coin lecture et informatique, jeux de fléchettes et baby-foot) et les espaces extérieurs (avec terrasse, terrain de pétanque et plantations d'arbres fruitiers).

▷ EMPLOI ET COMPÉTENCES

Poursuite des recrutements

Pour accompagner le développement de son activité, ATLANTEM a fortement recruté en 2019. Plus de 100 nouveaux collaborateurs ont été intégrés, dont une grande partie en production, mais également dans les services supports et au sein de la force commerciale.

Recrutements	2019	2018
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	101	121
Nombre d'embauches en CDI	61	50
Taux d'embauche en CDI	60 %	41 %
Nombre d'embauches en CDD	40	71
Taux d'embauche en CDD	40 %	59 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	32 %	35 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	10 %	8 %

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2019	2018
Effectifs inscrits sur le périmètre	896	872
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	40	47
ALTERNANCE	9	8
CDI	847	817

Départs	2019	2018
Nombre de départs*	101	81
Répartition des départs		
Retraite	11	14
Rupture conventionnelle	15	12
Démission	47	43
Cession de site/société	0	0
Licenciement économique	5	0
Licenciement autre	22	12
Décès	1	0
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	11,60 %	9,4 %

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

Recrutement sans CV

Afin d'attirer de nouveaux talents, la branche Menuiserie mène régulièrement des campagnes de communication : réseaux sociaux, spots radio et édition de flyers déposés dans les commerces, etc. Elle a décidé d'innover en organisant en novembre 2019 un job dating sans CV sur le site de Noyal-Pontivy. Elle s'est inspirée de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) développée par Pôle emploi. Elle permet d'évaluer les compétences et les capacités des candidats à travers plusieurs tests d'habileté reproduits dans un environnement de travail proche du poste visé. Sur les 70 participants, 17 candidats ont été recontactés pour une dizaine de recrutements. Cette démarche devrait être reconduite au printemps 2020 sur le site de Cholet.

Reconnaissance de l'engagement des collaborateurs

ATLANTEM assure une reconnaissance de l'engagement de ses collaborateurs en organisant chaque année ou plusieurs fois par an des remises de médailles du travail. À ce titre, une remise de médailles pour les collaborateurs avec plus de 10 ans d'ancienneté a été organisée sur le site CIOB MOISAN de Pleugriffet en 2019.

Gestion du temps

ATLANTEM a déployé en 2018 un nouvel outil de suivi de temps. Ce dispositif va permettre d'améliorer la gestion du temps car il donne une visibilité sur l'activité des salariés et permet de planifier les tâches au plus près des besoins. Au quotidien, les salariés et managers imputent leurs temps de travail en badgeant leurs heures. Par ailleurs, pour harmoniser les besoins individuels et ceux de l'organisation, les entretiens professionnels et annuels d'évaluation sont réalisés sur cet outil depuis 2019.

Des formations pour favoriser la montée en compétences

Pour poursuivre la montée en compétences de ses équipes, ATLANTEM a engagé plusieurs nouvelles actions de formation en 2019 :

En direction du service client

La branche Menuiserie avait travaillé en 2018 à la construction d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à destination du service client. L'ensemble des équipes, soit une quarantaine de collaborateurs, va être formé sur 4 ans. La première promotion de 6 personnes a démarré en septembre 2019 et s'achèvera au printemps 2020.

En direction des commerciaux

10 nouveaux commerciaux ont bénéficié en septembre-octobre 2019 d'une formation de perfectionnement sur la nouvelle gamme de menuiserie AM-X. Comme c'était déjà le cas en 2018, elles ont été dispensées par d'autres collaborateurs binômes. Une nouvelle illustration de la volonté d'ATLANTEM de capitaliser sur les savoir-faire internes pour mieux diffuser les bonnes pratiques.

L'ensemble des commerciaux a été formé en décembre 2019 à la méthode des couleurs, animée par le cabinet Chrysalide. Elle permet de donner des clés et des outils pour mieux s'adapter à son interlocuteur.

En direction des conducteurs

Lors de la mise en service d'un nouveau véhicule, chaque chauffeur bénéficie d'une formation de prise en mains et d'éco-conduite (une demi-journée). 4 sessions ont été organisées en 2019.

Poursuite de la structuration de la GPEC

Le nouvel outil pour les entretiens annuels de progrès prend forme. En 2019, le service RH a travaillé, en lien avec les managers, sur la construction des matrices de compétences, qui seront intégrées en 2020 dans les formulaires d'entretiens. Des premiers tests d'entretien ont déjà été effectués. Une fois déployé, cet outil sera une véritable aide à la décision. Le manager pourra positionner chacun de ses collaborateurs par rapport aux compétences définies afin de mieux individualiser le programme de formation.

► DIALOGUE SOCIAL

Relations avec les élus

Avec le passage en CSE en avril 2019, les CHSCT de chacun des sites n'existent plus. Afin de maintenir une relation de proximité avec les élus, ATLANTEM a fait le choix de maintenir des comités de pilotage sur chacun des sites.

Organisées à l'initiative du directeur, ces réunions trimestrielles ont lieu en présence du manager, du technicien de maintenance, de représentants du personnel, de salariés concernés et avec invitation de la médecine du travail et si nécessaire de la direction du travail (Carsat). Elles abordent les mêmes thématiques que les anciens CHSCT : analyse des accidents de travail, maladies professionnelles, réorganisation de sites, etc.

Le compte-rendu est remonté à la commission SST. Cette dernière, qui comprend trois représentants du personnel volontaires, se réunit tous les trimestres afin de préparer le CSE. La première commission SST a eu lieu en décembre 2019, suivie 15 jours plus tard du premier CSE. Les prochaines commissions sont prévues en février 2020.

Des réunions de proximité

Pour mieux remonter les besoins du terrain, la branche Menuiserie avait mis en place dès 2018 des réunions mensuelles "Ça se discute". Ces temps d'échanges ont été maintenus en 2019 avec 10 réunions.

Nouveaux sites: les collaborateurs fortement associés

Sur tous les grands projets d'aménagement, les salariés ont été à chaque fois sollicités pour remonter leurs attentes que ce soit sur le transfert de l'atelier de Cholet (groupes de travail pour réfléchir à l'implantation, l'aménagement et l'organisation de la production) ou l'aménagement des espaces de pause (offre de restauration, salle de détente, aménagements extérieurs).

Travailleurs handicapés: taux d'emploi respecté

Anticipant la nouvelle loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", ATLANTEM a effectué en 2019 des simulations sur l'ensemble de ses sites. Même avec les nouvelles modalités de calcul, tous respectent le taux d'emploi de personnes en situation de handicap fixé à 6 % de l'effectif.

Égalité femmes-hommes

Depuis le 1^{er} septembre 2019, les entreprises françaises de plus de 250 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères :

- les écarts de rémunération,
- les augmentations individuelles,
- les taux de promotions,
- les augmentations après le retour de congé maternité,
- le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

ATLANTEM obtient 83/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

Pour la société INCOBOIS, les indicateurs calculables représentent moins de 75 points. L'index ne peut donc être calculé.

► AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

► INDUSTRIE PROPRE

Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD
ATLANTEM	1 281,52	104,12
CHARPENTE	308,59	0
TOTAL	1 590,11	104,12

Afin de réduire sa production de déchets, la branche Menuiserie intervient à plusieurs niveaux :

Sur les chantiers

- récupération en septembre 2019 sur le chantier d'un de ses clients de 2 900 anciennes menuiseries (châssis PVC et vitrage) par son fournisseur Deceuninck afin de les traiter,
- mise en place de palettes acier consignées à partir de 2020.

Sur ses sites

- remplacement des gobelets en plastique par des mugs réutilisables sur le siège, l'usine de Saint-Sauveur-des-Landes et le site de Carentoir. Cette démarche devrait être étendue en 2020 aux autres établissements,
- recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe Paprec. Des poubelles distinctes seront mises en place en 2020 pour encore mieux optimiser le tri,
- recyclage de bois traité de la charpente de la société CIOB MOISAN auprès d'ARMOR PANNEAUX pour les valoriser en agglomérés.

Auprès de ses fournisseurs

- travail sur les profils avec ses fournisseurs afin d'augmenter le taux d'aluminium recyclé (de 84 % en 2018 à 86 % en 2019),
- 80 % des approvisionnements en bois de l'atelier Cholet sont labellisés : origine légale des Bois, FSC et PEFC (renouvellement des forêts),
- mise en place sur le site de Noyal-Pontivy du recyclage des cartons du fournisseur de quincailleries MACO. Ils sont réutilisés pour l'envoi des accessoires de menuiseries.

Une usine zéro papier

En plus de développer une chaîne logistique ultraperformante, la nouvelle usine 4.0 de Saint-Sauveur-des-Landes répond également aux enjeux environnementaux. La digitalisation des flux d'informations a pour objectif notamment de s'inscrire dans une démarche zéro papier.

Un atelier de Cholet bientôt classé ICPE

L'extension de l'atelier de Cholet sera réalisée selon les prérogatives de la DREAL (fumée, air, poussière de bois, traitement des produits et incendie). Une fois les travaux terminés, le site sera classé ICPE. Pour réduire la consommation d'énergie, tous les éclairages seront au LED. Le débit des compresseurs, qui a été automatisé, s'adaptera en fonction de l'utilisation. Les trappes d'aspiration seront également pilotées automatiquement, ce qui limitera les pertes de chaleur dans l'atelier.

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

Des véhicules moins polluants

Suite à la séparation des activités de la société de transport TBM interne au Groupe, ATLANTEM a récupéré la gestion en propre de sa flotte. Une étude a été lancée en 2019 afin d'évaluer sa capacité de financement de tracteurs moins polluants. En 2020, 2 camions EURO 3 et EURO 4 seront notamment remplacés par 2 camions EURO 6 dans le cadre du renouvellement du parc.

Optimisation des flux de transport

Pour optimiser ses circuits logistiques, ATLANTEM a décidé de massifier ses flux autour de 2 nouveaux hubs : une plateforme logistique à proximité de Saint-Étienne pour le secteur Sud-Ouest et l'usine de Saint-Sauveur-des-Landes pour le Grand Ouest.

Voiture électrique

ATLANTEM a prévu d'acquérir en 2020 une voiture électrique pour les déplacements professionnels des salariés du siège. En attendant, des bornes de recharges électriques ont déjà été installées sur le parking.

Réduire son empreinte carbone

Impact carbone - Scopes 1 & 2	2019	2018
Menuiserie	2 728,79	2 758,80
Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2	2019	
CARBURANT (ESSENCE/GAZOLE)	43,71 %	
ÉLECTRICITÉ	13,16 %	
GAZ (Chauffage et Bouteille)	34,89 %	
FIOUL	4,32 %	
GNR	3,92 %	

► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

Sensibilisation aux risques de corruption

Un quiz sur la loi anti-corruption a été organisé en novembre 2019. Il a permis de montrer que les collaborateurs maîtrisaient très bien le sujet, avec 84 % de bonnes réponses sur près de 250 répondants. Afin de renforcer la sensibilisation à ces enjeux, la charte éthique a été élargie à une trentaine de personnes supplémentaires. Une formation anti-corruption est également programmée en présentiel dans le courant du premier semestre 2020.

► AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► SATISFACTION CLIENT

Afin d'animer et renforcer la démarche d'amélioration continue, un Directeur qualité avait été recruté en juillet 2018. Plusieurs actions se sont déjà concrétisées en 2019 :

- développement d'un module SAV dans l'ERP DIAPASON. Cet outil permet un suivi en temps réel des réclamations et donc plus de réactivité dans la remontée des anomalies et la mise en place d'actions correctives,
- mise en place d'un point qualité (mensuel, voire hebdomadaire) entre le Directeur qualité et les sites de production de menuiseries et de fermeture. Il permet de référencer toutes les malfaçons (internes et fournisseurs), de lancer les actions correctives en production, de mieux centraliser les anomalies pour alerter les autres sites qui pourraient rencontrer la même difficulté,
- actualisation en juillet 2019 de la procédure de contrôle qualité d'Incobois en lien avec la certification FCBA.

En parallèle à la structuration de sa démarche qualité, ATLANTEM poursuit toujours ses enquêtes de satisfaction client (toutes les six semaines).

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

Partenariats avec les ESAT

ATLANTEM s'engage à favoriser l'insertion de tous les publics. Cette volonté s'illustre à travers les partenariats noués avec plusieurs organismes spécialisés (ESAT, CAT, réinsertion professionnelle).

Le service RH a notamment fait appel en 2019 au service d'un ESAT pour l'impression et le découpage des bulletins de vote des élections du CSE.

Plusieurs sites ont également signé des contrats de prestations avec des organismes spécialisés pour :

- l'entretien des espaces verts : Marseille, Boué, Carentoir et Maizières La Grande Paroisse,
- la découpe d'éléments (aluminium, volet roulant, étrésoillons) : Cholet, Boué, Saint-Georges-de-Montaigu,
- la fabrication des palettes bois : Noyal-Pontivy et Languidic.

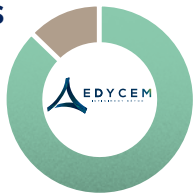
VIII. L'ACTIVITÉ BÉTON : EDYCEM



FEMMES

44

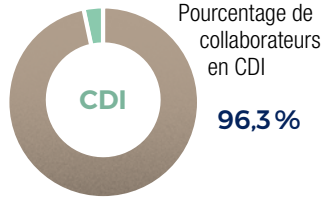
soit 16,2 %



HOMMES

229

soit 83,8 %



► AXE 1: CAPITAL HUMAIN

▷ SANTÉ SÉCURITÉ

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2019	2018
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	31,01 %	30,63 %
Nombre d'accidents du travail	13	12
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,97 %	4,84 %
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	827	1 898

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

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

Absentéisme

	2019	2018
Taux d'absentéisme	6,0 %	5,0 %

Déploiement de la méthode 5S

Dans le cadre de sa démarche API (Amélioration de la Performance Industrielle), le service qualité d'EDYCEM a mené en 2019 plusieurs nouveaux chantiers 5S :

Sur les moyens de transport

2 nouveaux véhicules ont été aménagés afin d'améliorer l'ergonomie et les conditions de travail. Des rangements adaptés ont été installés afin de faciliter l'accès des outils et prévenir les risques musculo-squelettiques lors des manipulations. Ces aménagements représentent pour chaque camion un investissement d'environ 3000 €. En parallèle, un état des lieux de l'ensemble des véhicules est également réalisé chaque année afin de s'assurer de leur bon état. C'est l'occasion d'échanger avec le conducteur sur son utilisation au quotidien et de partager les bonnes pratiques.

Dans le laboratoire

Un autre axe d'amélioration, qui concerne cette fois-ci le laboratoire, a été identifié dans le cadre de la démarche 5S. EDYCEM a investi dans une nouvelle chambre climatique qui permet à la fois de favoriser les économies d'énergie et d'offrir plus d'autonomie pour les techniciens. Les nouvelles centrales à béton sont également désormais systématiquement équipées d'un nouveau local laboratoire afin de faciliter leurs interventions sur site.

Dans les nouvelles centrales à béton

Pour chaque création de nouvelles centrales à béton, l'espace de travail a été optimisé afin de réduire les manipulations de charges lourdes et faciliter l'accès aux matériels de prélèvement. Ce travail, mené en lien avec le service maintenance dans le cadre des chantiers 5S, a concerné en 2019 les centrales à béton de Candé et de Vertou et est prévu pour 2020 sur celle de Bordeaux.

Aménagement des postes de travail pour plus de confort

La volonté d'amélioration des conditions de travail s'est également illustrée en 2019 par des investissements dans de nouveaux équipements :

- réaménagement des postes de travail de 2 collaborateurs pour plus de confort,
- investissement dans des matériels informatiques plus ergonomiques (écran, clavier et souris).

Intervention d'un professionnel du sport

Un professeur de sport est intervenu chez EDYCEM afin de montrer aux collaborateurs comment bien s'échauffer et s'étirer pour prévenir des troubles musculo squelettiques. Au total, 5 séances, par groupe de 10 personnes, ont été organisées, entre avril et juin 2019 : au siège, au laboratoire, à l'école Centrale Nantes et auprès du comité RSE.

Matériel ergonomique et léger

EDYCEM a développé la Battech2®, un outil 2-en-1, à la fois barre de répartition et balai débulleur pour l'application des chapes fluides. Elle apporte un aspect optimal à toutes les surfaces de chapes fluides et bétons autonivelants et permet un gain de temps. Ergonome, léger et disposant d'un système réglable en hauteur, ce matériel réduit la pénibilité des collaborateurs sur les chantiers.

▷ EMPLOI ET COMPÉTENCES

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2019	2018
Effectifs inscrits sur le périmètre	273	237
Répartition CDD/Alternance/CDI		
CDD	6	4
Alternance	4	5
CDI	263	228

Départs	2019	2018
Nombre de départs	22	20
Répartition des départs		
Retraite	3	7
Rupture conventionnelle	6	4
Démission	8	7
Cession de site/société	1	0
Licenciement économique	0	0
Licenciement autre	4	2
Décès	0	0
Turn-over		
Nombre de départs n/effectif inscrit n-1	9,3 %	8,6 %

Poursuite des recrutements

L'embauche de nouveaux collaborateurs s'est poursuivie en 2019, suite notamment à l'acquisition en avril de 3 nouvelles centrales à béton. Des recrutements complémentaires de chauffeurs ont été également réalisés. Un job dating dédié à cette population a notamment été organisé sur le site de La Roche-sur-Yon, complété par une communication renforcée sur les réseaux sociaux. Tous les nouveaux arrivants bénéficient désormais pleinement du nouveau parcours d'intégration déployé depuis 2018. EDYCEM a intégré par ailleurs 3 nouveaux alternants au sein du service qualité, du service commercial et du contrôle de gestion.

Recrutements	2019	2018
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	31	17
Nombre d'embauches en CDI	22	11
Taux d'embauche en CDI	71 %	65 %
Nombre d'embauches en CDD	9	6
Taux d'embauche en CDD	29 %	35 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ 30 ans	42 %	12 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > 50 ans	16 %	12 %

Renforcement de la marque employeur

En 2019, EDYCEM a déployé une nouvelle stratégie éditoriale à travers divers canaux de communication comme son site internet, ses réseaux sociaux et ses newsletters afin de valoriser sa marque employeur. Cette stratégie de communication ciblée a ainsi généré une hausse de 124 % du nombre de candidatures sur le site de recrutement en 2019, passant ainsi de 292 à 655 candidatures reçues via ce canal de recrutement.

Des actions de formations ciblées

Toujours dans cette volonté de favoriser la montée en compétences de ses collaborateurs, la branche Béton a déployé, en plus des formations obligatoires, de nouvelles actions de formations :

Mieux sensibiliser à la sécurité

Lancé en 2018, le serious game « EDY'GAME » répond parfaitement aux attentes des collaborateurs. Ce support, à la fois ludique et interactif, est désormais pleinement intégré aux cursus de formation sécurité et est utilisé pour l'ensemble des collaborateurs.

Maîtrise des outils digitaux...

Tous les collaborateurs ont été formés à l'utilisation du nouveau réseau social interne. Un effort plus particulier a été porté sur les chauffeurs. EDYCEM a profité des formations obligatoires AIPR pour consolider leur maîtrise des nouveaux smartphones (équipés fin 2018) et plus particulièrement du nouvel outil de géolocalisation et l'application EDY'GAME sur la sécurité. 80 conducteurs ont été concernés par cette formation organisée en janvier.

... et bureautiques

Après une première expérimentation concluante en 2018, 7 nouveaux collaborateurs ont bénéficié en 2019 de formations bureautiques en e-learning.

CQP centralier en reconnaissance de savoir-faire

Un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) centralier a été mis en place en 2019. 2 collaborateurs en ont bénéficié et ont validé leur cursus en janvier 2020, ce qui représente également une belle reconnaissance de leur savoir-faire.

▷ DIALOGUE SOCIAL

Égalité femmes-hommes

À compter du 1^{er} septembre 2019, les entreprises françaises de plus de 250 salariés ont l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale en répondant à cinq critères :

- Les écarts de rémunération,
- Les augmentations individuelles,
- Les taux de promotions,
- Les augmentations après le retour de congé maternité,
- Le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Pour la société EDYCEM, les indicateurs calculables représentent moins de 75 points. L'index ne peut donc être calculé.

Des réunions de proximité en complément du CSE

En complément du CSE centralisé, EDYCEM a poursuivi en 2019 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, 12 réunions ont eu lieu en 2019 (dont 7 pour le BPE et 5 pour le BPI) et ont traité des sujets tels que la sécurité et condition de travail et l'organisation du travail.

Une enquête de climat social lancée en 2019

Une grande enquête de satisfaction interne a été réalisée en mars dernier. 160 collaborateurs des 250 d'EDYCEM qui possèdent une boîte mail, ont reçu un questionnaire en ligne. Il portait sur les conditions de travail, l'usage des outils numériques, etc. Les retours ont été positifs avec une réelle satisfaction sur l'ambiance de l'équipe. Les membres du CSE ont également demandé une enquête complémentaire en sélectionnant un panel représentatif d'une dizaine de personnes. Effectuée par un prestataire indépendant, cette seconde enquête a conforté les premiers résultats, confirmant que le climat social était bon chez EDYCEM.

Nouveau siège : un projet partagé

EDYCEM a présenté fin 2019 un des projets phares de 2020 : l'aménagement du nouveau siège à Boufféré (85). Ce projet a été partagé avec la cinquantaine de collaborateurs concernés et ils ont été associés à la réflexion. Ainsi, le choix du terrain s'est porté sur un site proche du siège actuel afin de limiter les déplacements de l'ensemble des équipes du siège.

Un réseau social interne pour mieux échanger

Créée en 2018, la communauté "EDYCEM Life" a su rapidement trouver son public. Après les commerciaux sédentaires, c'était au tour des chauffeurs d'être formés en 2019 à son utilisation. Ce réseau social interne permet de remonter et de mieux partager les informations en interne sur les actualités et la vie de l'entreprise : record de production, photos de chantiers, nouveaux matériels, moments de convivialité, petits jeux, événements de partenaires, etc. Cet outil, très valorisant pour les collaborateurs, permet aussi de renforcer le sentiment d'appartenance et de créer une vraie culture commune d'entreprise.

► AXE 2: OFFRE RESPONSABLE

▷ INDUSTRIE PROPRE

Des installations plus respectueuses de l'environnement

La maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement fait partie des priorités de la branche Béton. Elle investit ainsi régulièrement dans de nouveaux équipements favorisant :

- les économies d'énergies : éclairage LED et moteurs avec variateurs de puissance pour les malaxeurs sur la centrale à béton de Candé en 2019,
- une meilleure gestion des retours de béton : bassin de sédimentation pour le traitement des boues et bacs de décantation pour la récupération des eaux de process sur 25 centrales à béton.

Vers un modèle de centrale à béton RSE

L'expérimentation de valorisation des retours de bétons, engagée en 2018, sur la centrale à béton de Challans a été concluante. Une grande partie des 2 300 tonnes a été transformée en remblais en 2019. L'objectif est même d'aller au-delà en faisant de ce site une référence de centrale RSE d'ici 2021. Cette première expérience est pour l'instant difficilement duplicable sur les autres sites, car ils ne disposent pas des surfaces nécessaires pour stocker ces gisements. Pour autant, la réflexion se poursuit et a même été élargie aux autres déchets.

Registre des déchets : pour mieux optimiser le tri sélectif

En 2019, EDYCEM a engagé une réflexion autour de la structuration d'un registre des déchets. Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des sites afin d'identifier leurs besoins et les solutions à mettre en place afin de mieux les traiter. L'une des premières réponses a été la mise en place de nouvelles bennes (gravats, cartons, papiers et déchets industriels banals) afin d'optimiser le tri sélectif. Le déploiement a débuté en 2019 sur le siège, l'activité "Préfa" et va se poursuivre en 2020 sur les autres sites BPE.

Toujours afin de réduire les déchets, les gobelets en plastiques ont été remplacés par des gobelets recyclables (dans les machines à café) et par des mugs personnalisés (effectif au siège et en cours sur les autres sites).

Gestion des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD	DÉCHETS INERTES
EDYCEM BPE	204,59	-	47 158,38
EDYCEM BPI	104,66	4,25	2 427,07
TOTAL	309,25	4,25	49 585,45

Empreinte carbone

Les émissions de gaz à effet de serre sont en progression du fait de l'intégration de la partie Transport à compter du 1^{er} juillet 2019 avec la création d'EDYCEM Transport et de l'acquisition de trois nouvelles centrales à béton à compter du 1^{er} avril 2019.

Impact carbone - Scopes 1 & 2	2019	2018
Béton	5 003,02	3 836,83

Impact carbone - Scopes 1 & 2	
Carburant (ESSENCE/GAZOLE)	87,53 %
ÉLECTRICITÉ	5,12 %
GAZ (Chauffage et Bouteille)	0,43 %
FIOUL	0,00 %
GNR	6,92 %

Consommation d'eau

En 2019, la consommation d'eau est maîtrisée face à l'augmentation de la production de béton prêt à l'emploi. Pour limiter l'impact sur l'environnement, toutes les nouvelles centrales à béton sont systématiquement équipées d'un système de traitement et de recyclage des eaux (bacs de décantation équipés de pompes).

Consommation d'eau en L/m³	2019	2018
Consommation d'eau en production "eau du puits" (en L/M³)	12,47	14
Consommation d'eau en production "eau du réseau" (en L/M³)	19,90	19
Consommation d'eau en production "eau décantée" (en L/M³)	83,43	81
Consommation d'eau en production "eau chargée" (en L/M³)	16,15	18

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

Recherche de nouveaux produits et services

L'innovation est au cœur de la stratégie d'EDYCEM. L'objectif est d'apporter des solutions techniques à ses clients pour faciliter la mise en œuvre de leurs chantiers. En 2019, elle a ainsi développé plusieurs nouveaux produits :

- une chape fluide sans pellicule de surface (Kalkiss SP), qui évite aux applicateurs de revenir sur le chantier réduisant ainsi les déplacements,
- un bloc FL (fondations longrines) pour l'activité "Préfa", qui permet aux clients de limiter le coffrage (tout-en-un) limitant ainsi les déchets générés sur le chantier,
- la poursuite du développement de l'outil EDY'HOME (simulation d'aménagement intérieur).

L'application, dont le nom est issu d'un travail collaboratif, était en phase de test en 2019 pour une commercialisation prévue en 2020. Ce dispositif innovant permet ainsi à EDYCEM de partager avec ses parties prenantes.

Des comités RSE pour entretenir la dynamique

Afin de promouvoir la RSE en interne, des comités dédiés ont été mis en place depuis 2019. Ils se réunissent tous les trimestres. 4 ont déjà été organisés, dont le premier en avril. Ces comités, qui réunissent des référents collecteurs de données, permettent de dresser un état des lieux d'avancement des actions, en fléchant également des points de vigilance.

4 grands axes (bien-être au travail, gestion des déchets, éthique et transparence et ancrage local) ont été identifiés pour 2019 suite à une enquête menée en interne. Ces questionnaires "EDYCEM et moi" ont été envoyés à chacun des collaborateurs afin de les impliquer également dans la démarche.

► AXE 3: ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

EDYCEM s'engage à installer et pérenniser les meilleures pratiques de gouvernance, notamment celles d'indépendance, de transparence, de contrôle des conflits d'intérêts et d'éthique.

Loi Sapin II: des collaborateurs sensibilisés

Un questionnaire a été envoyé en 2019 à chaque collaborateur afin d'évaluer leur connaissance de la loi anti-corruption. 99 personnes sur 230 y ont répondu, dont 27 % ont fait un sans-faute. Des formations ont été mises en place en présentiel en 2019 et seront poursuivies sur les autres populations en 2020 afin de compléter ces actions.

La protection des données au cœur des projets

La protection des données fait partie des préoccupations d'EDYCEM et irrigue désormais dans tous les projets. Toutes les nouvelles applications (EDY'HOME et EDYbet.Only notamment) disposent de conditions générales d'utilisation de même que les 3 sites internet (BPE, corporate et Préfa PL) et les newsletters. Ces dernières précisent explicitement que les internautes disposent d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition et un droit à la portabilité de leurs données récoltées.

► RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Empreinte produit: une communication transparente renforcée

Afin de garantir en toute transparence à ses clients la fiabilité de ses produits, EDYCEM a mis en place différentes actions en 2019 :

- communication de documents normalisés qui présentent les résultats de l'Analyse de Cycle de Vie d'un produit de construction (classement A+, label E+C-, fiche HQE, fiches de données environnementales et sanitaires). Les bons de livraison ont également été enrichis d'une rubrique supplémentaire "Environnement et Sanitaire", qui détaille notamment les enjeux d'une démarche HQE. Tous ces supports permettent ainsi aux clients de mieux qualifier la qualité environnementale des produits fournis par EDYCEM,
- participation à une nouvelle campagne d'essais inter-laboratoires organisée par GINGER CEBTP. Elle a pour objectif de fournir à chaque laboratoire participant des éléments d'appréciation numérique lui permettant d'évaluer ses capacités et ses moyens techniques, et ainsi assurer la qualité de ses résultats d'essais.

► AXE 4: DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

► PRÉPARATION AUX MÉTIERS DE DEMAIN

Dans les lycées et les collèges

EDYCEM accueille ou intervient régulièrement dans les lycées et les collèges pour présenter ses métiers et susciter des vocations :

- en septembre 2019 au lycée technique Livet de Nantes. Une intervention appréciée et qui a été renouvelée janvier 2020 avec le service qualité d'EDYCEM qui a présenté les métiers auprès des étudiants du BTS Bâtiment,
- en juin avec l'accueil d'élèves du collège Villebois Mareuil (Montaigu) au sein de l'activité "Préfa" et des collègues Auguste et Jean Renoir et Nicolas Haxo (La Roche-sur-Yon) en novembre sur la centrale à béton de La Roche-sur-Yon. L'activité a été présentée et une sensibilisation aux différents métiers a été menée.

L'association Martial Caillaud en levier

Portée par le Groupe, l'association Martial Caillaud initie depuis 20 ans des projets en faveur de l'éducation et d'aide à la construction dans des pays défavorisés. Afin de relancer sa dynamique, EDYCEM a décidé de faire appel à ses collaborateurs. L'objectif était également qu'ils s'approprient les enjeux et les missions de l'association. Fin 2019, un questionnaire leur a été adressé afin de comprendre leurs attentes et prendre en compte leurs propositions. L'une des premières décisions a été la mise en place en d'une tombola pour récolter des fonds pour l'association tout au long de l'année 2020.

L'association Martial Caillaud a noué depuis plusieurs années un partenariat avec l'association "L'outil en main" dans laquelle des retraités bénévoles transmettent leur savoir-faire à des jeunes. À ce titre, EDYCEM souhaiterait proposer à certains de ses clients de devenir à leur tour formateurs, une fois à la retraite.

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

Poursuite des partenariats avec les grandes écoles

EDYCEM a participé en juillet 2019 à un hackathon (challenge créatif issu de l'univers des start-ups) organisé avec l'IMIE, Ecole de la filière numérique en Pays de la Loire. La branche Béton a confié aux étudiants le développement d'une application smartphone pour la saisie et la mise à jour des temps consacrés au crédit impôt recherche. Elle devrait être lancée courant 2020.

Favoriser les synergies entre universités et start-ups

Depuis 2018, EDYCEM a confié le développement de l'application EDYbet.Only permettant de qualifier la nature des parements en béton, à des étudiants de l'école Centrale Nantes, Audencia (école supérieure de commerce de Nantes) et de l'ESA (École Supérieure d'agriculture d'Angers). Ce travail se poursuit désormais en lien avec la start-up "Gustav by cocktail" hébergée au sein de la pépinière de start-ups du "Village by CA Atlantique Vendée".

À l'initiative d'EDYCEM, l'école Centrale Nantes est venue présenter en juin 2019 à "Gustav by cocktail" sa nouvelle technologie de fabrication de maison 3D ("Bati print 3D"), en présence de plusieurs collaborateurs de la branche Béton. Cette intervention a été l'occasion de renforcer les liens avec l'université et de faire émerger de futurs collaborations.

Renouvellement de la chaire avec l'école Centrale Nantes

EDYCEM collabore depuis 2001 avec l'école Centrale Nantes pour innover et étoffer son offre de produits et services. Pour accélérer la recherche et développement (R&D), une chaire de recherche a été signée en 2015. Les résultats ayant dépassé toutes les attentes, le partenariat a été renouvelé en 2019 pour 5 ans. Cette nouvelle Chaire portera sur le développement de bétons responsables. 3 nouvelles thèses devraient être préparées et porteront sur les enjeux de développement durable et les défis climatiques de demain, ancrés au cœur du projet d'EDYCEM. Ces travaux de recherche se projettent vers le développement de matériaux de construction à faible empreinte environnementale. Ils répondent aux exigences techniques actuelles, en matière d'isolation thermique pour les bâtiments et de protection envers les risques naturels pour les ouvrages de Génie Civil.

La proximité quotidienne et la recherche commune de qualité menée entre EDYCEM et l'école Centrale Nantes permettent d'enrichir la maîtrise technique des produits. Chaque matériau est étudié en profondeur grâce à des techniques expérimentales et numériques avancées, ce qui conduit à l'amélioration continue des produits et permet d'en proposer d'autres tels que le béton isolant qui fait l'objet d'un brevet.

Pour rappel, EDYCEM est la première et seule ETI en France à avoir signé une chaire de recherche avec un laboratoire labellisé CNRS rayonnant à l'international sur ce domaine. Sur le plan académique, les objectifs initiaux de la première Chaire sur les bétons innovants ont été atteints avec 3 thèses de doctorat, 8 stages de master, 6 projets industriels pour les élèves Centraliens, des publications internationales et nationales avec différentes conférences dans la région Pays de la Loire, en France et à l'étranger.

Aux côtés des clubs et des associations locales

EDYCEM accompagne fortement les réseaux associatifs à but humanitaire et social. Elle soutient ainsi plusieurs structures et actions responsables :

- mécénat auprès du club de Rink Hockey "La Vendéenne",
- financement de la participation de 11 collaboratrices à "La Josephine", course solidaire en faveur de la ligue contre le cancer, organisée le 22 septembre à La Roche-sur-Yon. L'initiative sera reconduite en 2020.

Aux côtés des clients et prospects sur les réseaux

Un nouveau site internet

Un nouveau site internet pour l'activité BPE a été développé en 2019 pour renforcer la connaissance de l'activité et de ses produits auprès des particuliers. Son contenu a été construit et orienté afin de mieux répondre aux besoins de cette audience : conseils, mise en relation avec les professionnels, création d'un blog alimenté notamment grâce aux informations remontées par le réseau social interne.

Une présence renforcée sur les réseaux sociaux

Grâce aux remontées du réseau social interne, plus de contenus sont diffusés sur les autres réseaux sociaux, ce qui a mécaniquement boosté leur fréquentation. Pour preuve, EDYCEM a enregistré entre janvier et novembre 2019 une progression de + 140 % de ses abonnés sur LinkedIn et de + 40 % sur Facebook. La vidéo de présentation de sa solution EDY'ECO compte même déjà plusieurs centaines de vues.

Une newsletter réseau

Une newsletter trimestrielle a été lancée en 2019 auprès du réseau des applicateurs ONDALISS® des sols. L'objectif est de valoriser les chantiers des clients, l'offre produits et de partager les bonnes pratiques. Face à son succès, une seconde newsletter devrait être diffusée en 2020 pour cette fois-ci les gammes de bétons décoratifs.

IX. 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 sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée

► 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.

► INDÉPENDANCE ET CONTROLE 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

de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (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.

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.

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 ».

► 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 2 mars et le 20 avril 2020 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 présentées, 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 41 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 de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

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.

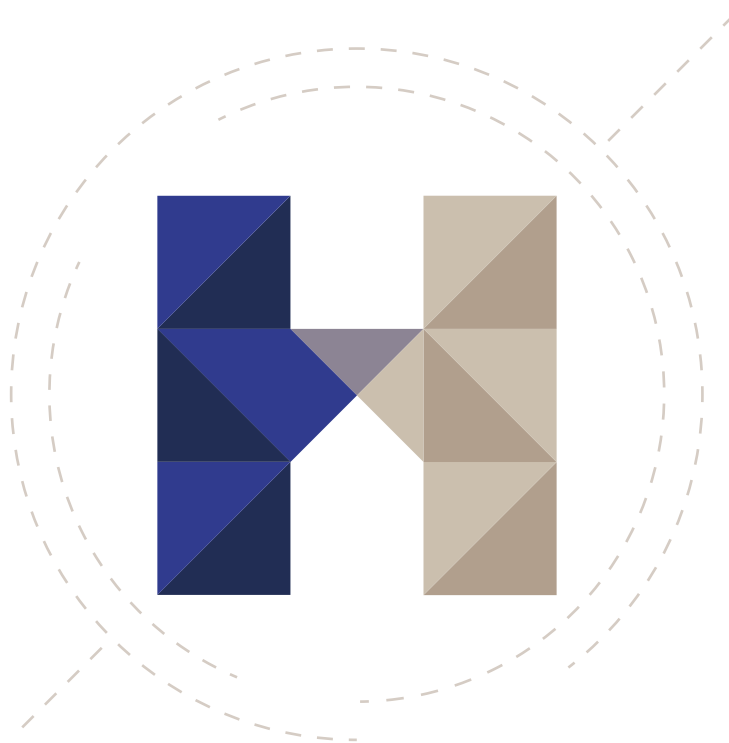
Lyon, le 20 avril 2020

FINEXFI

Isabelle Lhoste
Associée

⁽¹⁾ Périmètre social - branches sélectionnées : Négocier de matériaux et activité Menuiserie et Charpente - sociétés sélectionnées pour les tests : VM Distribution et ATLANTEM / Périmètre environnemental : branches sélectionnées : Négocier de matériaux, activité Béton et activité Menuiserie et Charpente - sociétés sélectionnées pour les tests : VM Distribution, ATLANTEM et EDYCEM.

⁽²⁾ Indicateurs vérifiés : Effectifs inscrits, La formation (politiques), La prévention des risques et sécurité, Attractivité, Dialogue social, Emission de gaz à effet de serre, Gestion des déchets, Consommation d'eau de production (EDYCEM BPE uniquement).



HERIGE
ENTREPRENEURS D'AVENIR

Route de La Roche-sur-Yon - BP 7
85260 L'HERBERGEMENT - FRANCE

contact@groupe-herige.fr
www.groupe-herige.fr