

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2020



HERIGE
ENTREPRENEURS D'AVENIR

1. DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



« Le Groupe a entrepris une démarche RSE depuis plusieurs années afin de prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et sociétaux de ses activités. Le progrès social, le respect de l'environnement, l'innovation, l'ancrage territorial sont au cœur de nos préoccupations. »

Benoît HENNAUT Président du Directoire

L'ENTREPRISE A PROCÉDÉ CONFORMÉMENT AUX ARTICLES L225-102-1 ET R225-104 DU CODE DE COMMERCE À LA REVUE DE SES PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS À PARTIR DE L'ANALYSE DE LEUR MATÉRIALITÉ EXISTANTE, DE LEUR PERTINENCE ET DE LA GRAVITÉ DE LEURS ENJEUX LIÉS À L'ANALYSE DES RISQUES FINANCIERS.

I. 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 Négocier 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. Jusqu'au 29 mai 2020, le Directoire était 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. À partir de cette date, le Directoire était constitué de deux membres, le Président du Groupe, Alain MARION et le Directeur administratif et financier, Stéphane JAN. Au 15 septembre, Benoît HENNAUT a succédé à Alain MARION en qualité de Président du Groupe. Il assure la direction, l'animation et la gestion en lien avec les branches d'activité.

Le Conseil de Surveillance impulse les priorités stratégiques et les objectifs afin de développer l'entreprise dans une vision patrimoniale. Les collaborateurs sont représentés par un membre au sein du Conseil de Surveillance et par un représentant des salariés actionnaires. L'actionnariat salarié du Groupe se porte à hauteur de 3,90 %.

NOS ACTIVITÉS

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

Après un premier semestre particulièrement impacté par la crise sanitaire, marqué par un confinement de près de deux mois, l'activité de l'artisanat du bâtiment a redémarré progressivement avec une hausse au 3^{ème} trimestre, puis s'est accélérée au 4^{ème} trimestre.

VM, EXPERTS ET PARTENAIRES



CHIFFRE D'AFFAIRES⁽¹⁾
337,7 M€

VM distribue des matériaux de construction et de rénovation à destination des particuliers tout comme des professionnels du bâtiment. Ses 1 107 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 77 points de vente équipés d'espaces libre-service propose de nombreuses solutions en gros œuvre comme des parpaings, charpentes, planchers, etc. Les équipes peuvent également conseiller les professionnels et les particuliers sur des matériaux en second œuvre comme l'isolation thermique par l'intérieur, les murs, cloisons, etc. De nombreux produits pour l'aménagement de la maison et du jardin sont également proposés : revêtements de terrasse, bardages, carrelages, meubles de salle de bain, etc.

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, VM dispose d'une plateforme logistique équipée d'un magasin automatisé pour les produits carrelage.

VM est également membre du réseau Matériaux de Construction Distribution (MCD) depuis 2000.

(1) Chiffre d'affaires 2020 en normes comptables françaises

(2) Effectifs inscrits au 31.12.2020

ATLANTEM



CHIFFRE D'AFFAIRES⁽¹⁾
131,8 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 898 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 son 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 ses valeurs clés. Fiabilité, confort, sécurité, pérennité, esthétique, modernité, respect de l'environnement sont au centre de ses exigences en matière de développement produits.

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



SOLABAIE, avec 151 adhérents en 2020, propose une offre complète de menuiseries PVC, BOIS et ALUMINIUM, volets, portes d'entrée, portes de garage et portails.



CHARUEL, avec 53 adhérents en 2020, 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 2020 en normes comptables françaises

⁽²⁾ Effectifs inscrits au 31.12.2020

EDYCEM, INFINIMENT BÉTON



CHIFFRE D'AFFAIRES⁽¹⁾
114,4 M€

Avec ses 307 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 33 centrales à béton dont 26 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. L'activité dispose de moyens nécessaires afin 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 optimisent 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, bandes 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 2020 en normes comptables françaises

⁽²⁾ Effectifs inscrits au 31.12.2020

II. VISION ET AMBITION RSE

HUMAIN

96,4 % d'emplois en CDI au sein du Groupe

433 personnes recrutées dont **74,83 % en CDI**

24,02 % d'embauches de moins de 30 ans et **19,17 %** de plus de 50 ans

Plus de **15 000 heures** de formation

DURABLE

Tri des déchets

2 316 T de déchets non dangereux

52 010 T de déchets inertes et **139 T** de déchets dangereux

Diminution des gaz à effet de serre avec des investissements dans une **flotte moins polluante**, l'optimisation des **flux logistiques**, la **modernisation des outils de production**

CO-CONSTRUIT

Travail collaboratif entre **industrie et recherche**

Réflexion sur le **parcours et l'expérience client**

Gaïa Index : classement **92/230**

INNOVANT

Nouvelle usine de menuiserie 4.0 à Saint-Sauveur-des-Landes

Innovation produit et service : AM-X, EDYBet.Only, Facil'VM

Création de **MENREC**, structure spécialisée dans le recyclage des menuiseries en fin de vie

PERFORMANT

600,4 M€ de CA

19,7 M€ de REX

34,9 M€ d'EBIDTA

Une organisation en ordre de marche recentrée sur son **cœur d'activité**



2 356 collaborateurs effectifs inscrits au 31.12.2020

44 % d'ouvriers, **43 %** d'ETAM et **13 %** de cadres

Fidélisation des collaborateurs : **12 ans d'ancienneté** en moyenne

Politique de **tri des déchets** au sein des différentes activités

Politique engagée pour **réduire les gaz à effet de serre**

Renouvellement de la **chaire de recherche** avec EDYCEM et l'école Centrale Nantes

Le **client** au cœur de la stratégie VM

Participation au **Gaïa Index**

Investissements pour **moderniser les sites, les outils industriels**

Accélération de la démarche d'**économie circulaire**

15,6 M€ d'investissements (hors croissance externe)

Acquisitions :

6 nouvelles centrales à béton en 2020

Gouvernance décentralisée avec un pilotage renforcé sur les **enjeux stratégiques**

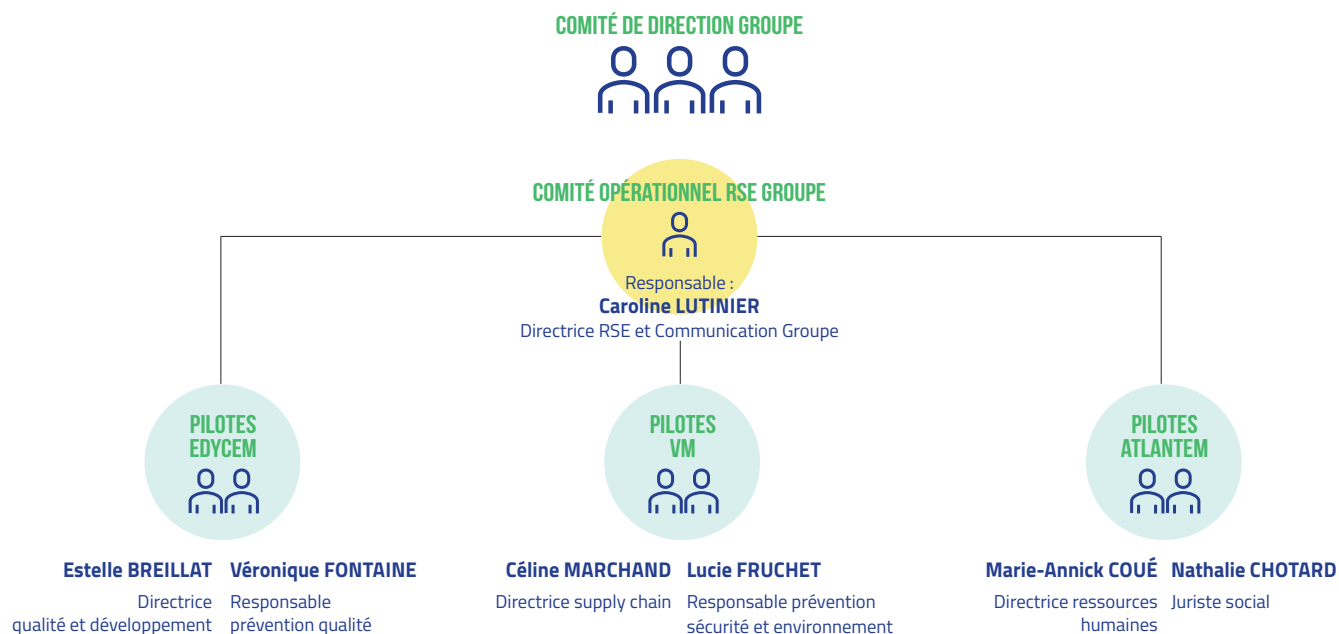
STRATÉGIE ET GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

La politique RSE est définie en cohérence avec les principes éthiques du Groupe. Elle a pour ambition de proposer des modes de production et de distribution responsables, et d'améliorer la durabilité de son modèle d'affaires, dans un dialogue constant avec ses principales parties prenantes.

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.

L'engagement du Groupe en matière de responsabilité sociétale s'appuie sur une organisation et une gouvernance associant les dirigeants à tous les niveaux. Ainsi, la stratégie RSE, impulsée par le Comité de Direction du Groupe, est relayée par un Comité opérationnel RSE transversal à l'ensemble des activités.

Le Comité de Direction définit et valide les plans d'actions prioritaires dans le respect des principes et des valeurs de l'entreprise. Le Comité opérationnel, quant à lui, en assure l'animation, la coordination et le suivi à travers les différentes activités et métiers. Il est aussi source de partage et de diffusion de bonnes pratiques.



Cette instance, qui s'est réunie 4 fois en 2020, a principalement évoqué les ambitions RSE du Groupe, l'évolution des réglementations ainsi que les enjeux liés à 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.

Depuis mars 2021, le Groupe s'est doté d'un Comité RSE émanant du Conseil de Surveillance. Ce Comité a pour mission d'examiner, en lien avec la stratégie du Groupe, les engagements et les politiques développées par le Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale, environnementale et sociétale d'entreprise, la mise en œuvre de ces politiques et leurs résultats, et de formuler au Conseil de Surveillance tout avis ou recommandation.

Il lui appartient dans ce cadre de s'assurer, en lien avec le Comité d'audit, de l'existence de dispositifs d'identification et de gestion des principaux risques liés à ces domaines de responsabilités et de la conformité avec les dispositifs légaux et réglementaires. Le Comité examine par ailleurs la politique du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la démarche globale engagée en faveur de la parité. Il participe également, en lien avec le Comité des nominations et des rémunérations, aux réflexions sur la mise en œuvre de critères de RSE dans la rémunération du dirigeant mandataire social.

ENJEUX PRIORITAIRES ET OBJECTIFS RSE

La démarche de progrès 2018-2020 s'articule autour de 11 axes prioritaires qui ont été définis à partir des analyses de matérialité. À travers les politiques déployées au titre de ses enjeux prioritaires, HERIGE agit directement et indirectement sur 10 ODD.

Les objectifs RSE du Groupe sont intégrés dans sa stratégie RSE à travers 4 enjeux prioritaires :

Nature de l'enjeu	Objectifs	Indicateurs de performance	2018	2019	2020
PROGRÈS SOCIAL     	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 %	< 30 ans 24,02 % > 50 ans 19,17 %
	Compétences des collaborateurs	Développer le nombre d'heures de formation par une politique de formation soutenue	16 934,50 H	17 251,95 H	15 798,50 H
	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 candidatures, soit 35 par offre	8 787 candidatures, soit 26 par offre	5 139 candidatures, soit 27 par offre
	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 5,32 %	 23,30 1,60 5,99 %
OFFRE RESPONSABLE    	Climat	Réduire nos émissions de CO ₂ et nos consommations énergétiques	19 406,67	19 823,52	17 680,48
	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	2 316,47 T DND 139,21 T DD 52 010,37 T déchets inertes
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	63
	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	Diffusion de la politique anti-corruption 1 742 collaborateurs sensibilisés (soit 74 % des collaborateurs du Groupe)
	Conformité	Sensibiliser les équipes au RGPD et assurer le suivi des registres de protection des données privées	NC	208	84
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 (en K€)	206	161	109
	Notation extra-financière	Maintenir la présence du Groupe dans le Gaia Index	74/230	54/230	92/230

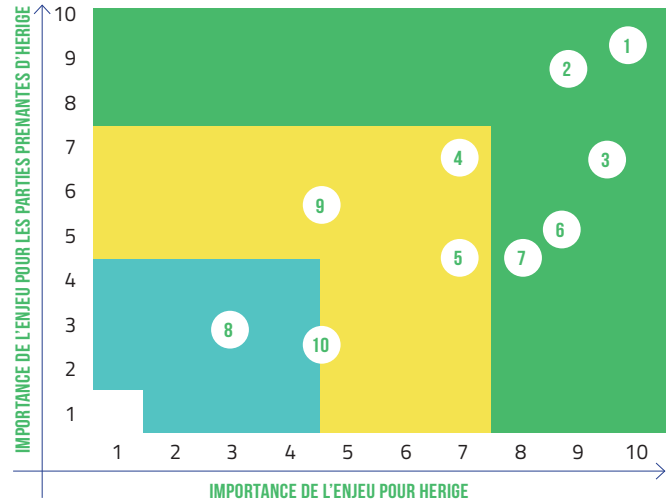
III. MATÉRIALITÉ ET RISQUES RSE

Le Groupe a réalisé en 2017 une étude de « matérialité » par 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 2018-2020.

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 : le progrès social, 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 en faciliter le déploiement opérationnel.

Cette méthode est basée sur la norme ISO 26000, 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.



1 Environnement : climat & ressources - 2 Santé & sécurité - 3 Dialogue parties prenantes - 4 Déchets - 5 Éthique & transparence - 6 Conditions de travail - 7 Développement du capital humain - 8 Éducation - 9 Lutte contre la discrimination - 10 Éco-socio-conception



L'actualisation de la matrice de matérialité pour la période 2021-2025 va être mise en œuvre en 2021 en étroite collaboration avec les parties prenantes du Groupe afin de prioriser ses actions sur les prochaines années.

IV. MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la Directrice RSE au sein de la holding du Groupe. Un guide méthodologique ainsi qu'un processus de collecte en interne ont notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les volets sociaux, environnementaux et sociétaux. Cette méthodologie permet une analyse fine selon 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.

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 19 sociétés comprenant 133 établissements basés en France métropolitaine.

Nombre d'établissements		
HERIGE	Autres	1
Cominex	Autres	1
VMD	Négoce	68
LNTP	Négoce	10
Financière VMD	Négoce	1
VM TRANSPORT	Négoce	1
EDYCEM	Béton	1
EDYCEM Béton	Béton	27
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
EDYCEM Transport	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	9
Incobois	Menuiserie	2
Financière Blavet	Menuiserie	1
Moisan	Menuiserie	1
TBM MENUISERIE	Menuiserie	1
Total		133

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2020. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires et concernent le périmètre métropole.

► REPORTING SOCIÉTAL

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

► REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Les indicateurs du volet environnemental concernent le périmètre métropole. Toutefois, certains indicateurs ne couvrent pas, ou ne sont pas applicables sur 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 matière d'impact sur l'environnement, soit 34,6 % des sites (46 sites concernés dont 5 dans le Négoce, 7 dans la Menuiserie et 34 dans le Béton).

		Sites ICPE
ATLANTEM	Menuiserie	4
CHARPENTE	Menuiserie	3
VMD	Négoce	5
EDYCEM Béton	Béton	26
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
Béton du Poher	Béton	3
CH Béton	Béton	2
PPL	Béton	1
Total		46

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

SOURCE DES DONNÉES

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

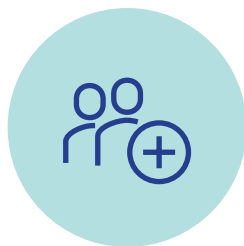
- des données issues du SIRH Groupe et branches NIBELIS (mis en œuvre en 2020),
- des données remontées à travers les ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux.

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

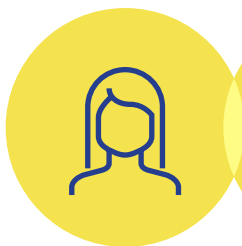
RÈGLES DE CONSOLIDATION

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

V. LE GROUPE



EFFECTIFS
2 352
(EFFECTIFS INSCRITS TOTAL
AU 31.12.2020)



FEMMES
571
SOIT 24,3 %



HOMMES
1 781
SOIT 75,7 %



**POURCENTAGE
DE COLLABORATEURS EN CDI :**
96,4 %

AXE 1 : PROGRÈS SOCIAL

Le Groupe cultive une politique de ressources humaines conjuguant à la fois attractivité et fidélisation avec la volonté de développer les compétences, de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux. Pour atteindre ces objectifs, il agit sur plusieurs leviers :

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

► LA 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 2020 et malgré le contexte sanitaire inédit, le Groupe a déployé 15 798,50 heures de formation pour 17 251,95 heures en 2019.

Répartition des heures de formation par CSP



OUVRIERS
35,4 %



ETAM
39,0 %



CADRES
25,6 %

► 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 », personnalisé en fonction des activités, est délivré à chaque collaborateur lors de son arrivée dans l'entreprise.

Des journées dédiées, spécifiques par activité, ainsi qu'une rubrique spéciale dans le journal interne rappellent aux collaborateurs les règles essentielles de sécurité.

En 2020, on dénombre 6 534 heures de formations obligatoires, soit 41,36 % des formations totales. Les formations non obligatoires sont dédiées à améliorer l'employabilité des collaborateurs.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2020	2019
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	23,30	23,76
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	89	90
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,60	1,52
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	6 095	5 774

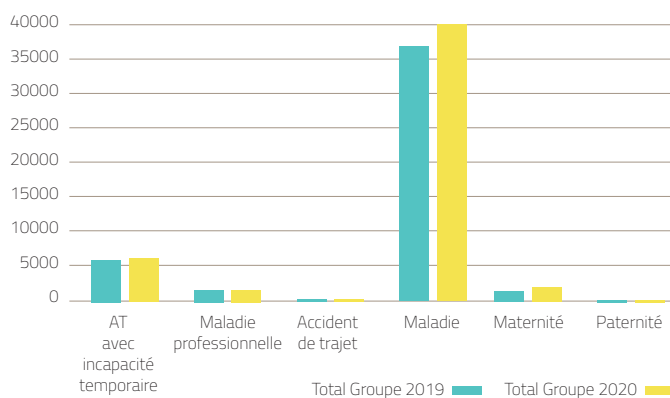
(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	$\times 1\,000\,000$
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des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

Absentéisme

	2020	2019
Taux d'absentéisme	5,99 %	5,32 %

Le pourcentage de 5,09 % indiqué l'an passé a été modifié pour 5,32 % car il ne prenait pas en compte l'ensemble des jours d'absentéisme pour maladie.

Répartition de l'absentéisme (en jours)



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. En raison de la crise sanitaire durant l'exercice 2020, la vaccination n'a pu être organisée dans les locaux du Groupe.

L'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 la présentation de la politique sociale du Groupe. Cette visibilité a été renforcée par une présence sur les réseaux sociaux professionnels. Une démarche qui porte ses fruits avec 5 139 candidatures reçues en 2020, soit en moyenne 27 candidatures par offre publiée contre 8 787 candidatures en 2019, soit en moyenne 26 candidatures par offre publiée.

Recrutements	2020	2019
Nombre d'embauches (CDI/CDD)	433	290
Nombre d'embauches en CDI	324	207
Taux d'embauche en CDI	74,83 %	71,4 %
Nombre d'embauches en CDD	109	83
Taux d'embauche en CDD	25,17 %	28,6 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	24,02 %	35,8 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	19,17 %	15,5 %

Effectifs inscrits au 31 décembre	2020	2019
Effectifs inscrits sur le périmètre	2 352	2 361
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	52	79
ALTERNANCE	33	31
CDI	2 267	2 251

Poursuite des accords « Générations »

Le Groupe s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Considérant la diversité comme un facteur de performance économique, le Groupe déploie une politique volontariste visant à favoriser le recrutement de profils variés, à promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux et dans tous les processus de l'entreprise.

La politique de diversité se déploie efficacement et s'ancre de façon durable dans la culture organisationnelle. Ainsi, en 2020, le Groupe a accueilli 24,02 % 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 19,17 % des nouveaux recrutements, un chiffre en progression par rapport à 2019 où ils représentaient 15,5 % des embauches. Ces deux résultats s'inscrivent dans les accords « Générations » mis en place au sein de l'entreprise depuis 2013 afin de favoriser l'emploi et le développement professionnel des jeunes et seniors.

Les relations écoles et stagiaires, alternants

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 ciblé en fonction des besoins prévisionnels de ressources. C’est une action de responsabilité sociale de l’entreprise qui permet de donner une chance aux jeunes talents et de favoriser la mixité des équipes. Ainsi en 2020, HERIGE a accueilli 33 alternants sur les métiers du commerce et de la production, un chiffre en augmentation par rapport à 2019.

Les relais de cooptation



Pour accompagner son développement, HERIGE est en recherche permanente 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. En 2020, 21 collaborateurs ont intégré le Groupe grâce à ce dispositif.

DIALOGUE SOCIAL

Dans le contexte de crise sanitaire, la communication au sein du Groupe a été renforcée afin de garder le lien avec les équipes. Les réunions du CSE ont été maintenues et ont permis de poursuivre le dialogue avec les collaborateurs. De plus, des notes internes ont été envoyées tout au long de l’année afin de les informer des évolutions de la situation, et le réseau collaboratif interne a également été utilisé par les équipes afin d’animer la vie de l’entreprise à distance.

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 3,90 %, 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.

Le turn-over

On constate une baisse du turn-over passant de 12,4 % en 2019 à 10,42 % en 2020 dans un contexte de marché de l’emploi très dynamique sur le secteur du bâtiment.

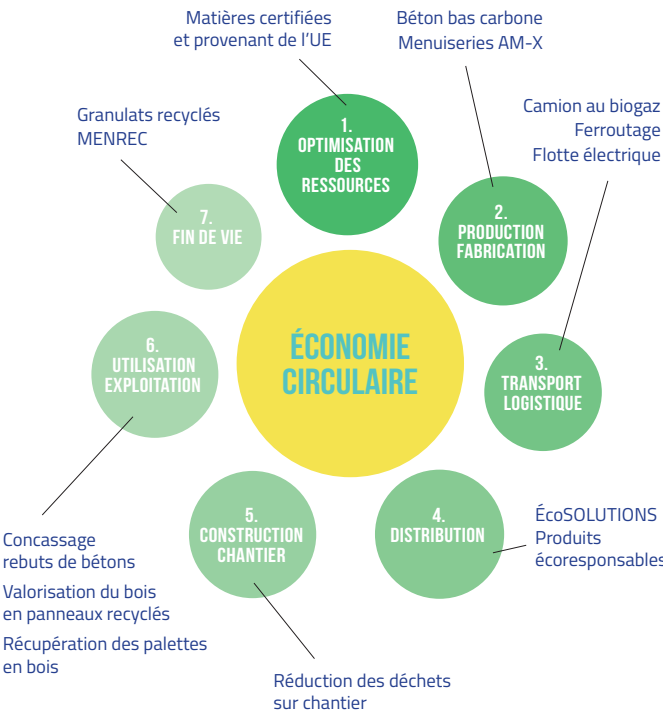
Départs	2020	2019
Nombre de départs ⁽¹⁾	246	295
Répartition des départs		
Retraite	46	33
Rupture conventionnelle	51	56
Démision	101	136
Cession de site/société	-	1
Licenciement économique	4	13
Licenciement autre	40	55
Décès	4	1
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	10,42 %	12,4 %

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

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 environnemental et dans le respect des réglementations en vigueur.

Le Groupe s’inscrit également dans une démarche d’économie circulaire en favorisant le recyclage et la valorisation de ses déchets tout au long de sa chaîne de valeur.



► ÉMISSIONS 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	2020	2019
Autres	74,08	1 558,09
Béton	6 239,21	5 003,02
Menuiserie	2 335,70	2 728,79
Négoce	9 031,49	10 533,62
Total - impact carbone Groupe	17 680,48	19 823,52

Pour ses activités industrielles, l'évolution des consommations de carburant et d'électricité s'explique par le développement de l'activité avec notamment l'intégration de 6 nouvelles centrales à béton sur 2020. 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 à Saint-Sauveur-des-Landes, 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 n'a pas généré d'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), l'optimisation des tournées et la 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	1 087,287	125,315	-
Béton	762,05	3	51 904
Négoce	467,13	10,9	106,37
Total	2 316,467	139,215	52 010,37

► CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

HERIGE dépend de la biodiversité et des services écosystémiques, tels que l'approvisionnement en matières premières ou la régulation du climat, pour exercer ses activités durablement. Ainsi, dès la conception de ses produits, dans le choix de ses matériaux et procédés de fabrication, le Groupe prend en compte les impacts environnementaux. Il cherche également à maîtriser son impact environnemental sur ses sites de production.

► 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 confiée à une entreprise locale qui assure une vigilance sur le gaspillage alimentaire et privilégie un approvisionnement en circuit court de produits frais et le plus biologique possible.

AXE 3 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

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

► LOYAUTÉ DES PRATIQUES

L'éthique

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



Le code anti-corruption

Le code de conduite anti-corruption définit les normes de comportement applicables à ses activités et expose les lignes directrices pour les décisions que les salariés du Groupe peuvent être conduits à prendre sur divers sujets d'ordre éthique. Disponible sur le site Internet du Groupe, ce code s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans sa charte des achats responsables antérieurement adoptée par l'ensemble des activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits d'intérêt potentiels et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitations.

Chaque salarié peut, dans le cadre des règles définies par la loi, lancer une alerte via une adresse mail confidentielle, qui est suivie et instruite par le Comité d'éthique.

Le dispositif d'alerte interne

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

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

Ce dispositif est destiné à l'ensemble des salariés du Groupe HERIGE ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels (intérimaires, stagiaires et prestataires de services). Toutes les données recueillies dans le cadre de ce dispositif sont traitées en toute confidentialité. En 2020, aucune alerte n'a été recensée.

Une organisation dédiée

Dans ce cadre, le Groupe a adopté le code de conduite anti-corruption Middlednext 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 amenés à prendre sur divers sujets d'ordre éthique. Il est composé de sept membres : les trois Directeurs des ressources humaines des activités, le responsable de l'audit interne, le Directeur des ressources humaines, le Directeur financements et 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

Le Groupe a mis à jour en 2020, avec l'appui d'un cabinet externe, sa cartographie des risques anti-corruption sur l'ensemble de ses activités.

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. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation en ligne de sensibilisation a été adressée aux collaborateurs en 2020. Pour ceux ne disposant pas d'une messagerie professionnelle, une sensibilisation collective a été mise en place et va se poursuivre en 2021. Au total, 1 742 personnes ont suivi ce programme.

Dans la continuité des actions engagées, des formations dédiées aux personnes « à risques » se tiendront en 2021.

► 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 des achats responsables 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 cadeaux et invitations,
- 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. Au total, 63 personnes ont signé cette charte.

► PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

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 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, pensée autour d'un RSSI⁽¹⁾ central et de RCPA⁽²⁾ par activité. Le RSSI est responsable du processus de maîtrise des risques SI pour le Groupe et à ce titre anime l'ensemble du dispositif de sécurité de l'information. Le RCPA est responsable de la continuité d'activité métier. Il a pour rôle de piloter l'élaboration et tester des procédures de continuité métier à mettre en œuvre en cas de défaillance prolongée du SI (par exemple en cas de cyberattaque) ou en cas de sinistre majeur indépendant du SI (pandémie, inondation ou incendie des locaux, etc.). Les RCPA par activité n'ont pas encore été nommés à date.

Depuis 2020, le RSSI intervient au moins une fois par an auprès du Comité de Direction Groupe et du Comité d'audit afin de dresser le bilan des actions majeures menées dans l'année, présenter la revue des risques et valider les principales actions à mettre en œuvre.

D'un point de vue opérationnel, des Comités de pilotage sécurité mensuels 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.

Pour garantir une sécurité IT maximale, des audits et tests d'intrusion sont organisés pour toutes nouvelles applications du Groupe exposées sur Internet. Ce processus va être déployé aux nouvelles infrastructures dans le cadre de la nouvelle organisation IT du Groupe en 2021.

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

⁽²⁾ RCPA: Responsable du plan de continuité d'activité

AXE 4 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient un dialogue régulier et constructif avec ses parties prenantes, avec qui il cultive des relations de proximité. Il privilégie un dialogue ouvert, qualitatif, avec pour objectif de développer des projets ou des partenariats solides et innovants avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations. Le dialogue s'effectue au niveau du Groupe et de chaque entité à travers ses activités commerciales.

► DIALOGUE ET ÉCOUTE DE NOS CLIENTS

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

- un service client/après-vente dédié au sein de l'équipe commerciale d'ATLANTEM permettant d'obtenir des informations ou d'échanger sur les produits, et de répondre aux questions,
- un dispositif de mesure de la satisfaction client (Net Promoter Score) a été déployé en 2020 par VM afin de mesurer la satisfaction des clients et d'être à leur écoute régulièrement,
- les réseaux sociaux : le Groupe et ses activités sont présents sur les différents réseaux sociaux afin d'échanger en temps réel avec leurs clients et répondre à leurs questions,
- une newsletter à destination des applicateurs de bétons décoratifs a été créée pour les informer des actions mises en place par EDYCEM,
- des programmes de fidélité afin d'améliorer la satisfaction client sont déployés au sein de l'ensemble des activités du Groupe.

► UNE RELATION DE PROXIMITÉ AVEC LES FOURNISSEURS

Première étape vers la charte qualité d'EDYCEM, la charte qualité fournisseurs permet d'améliorer la traçabilité de la filière dans une logique d'auto-évaluation et d'amélioration continue. L'élaboration de la charte vise également à instaurer une vraie relation de confiance avec les fournisseurs. C'est en allant à leur rencontre qu'EDYCEM a précisé ses exigences et souhaité avant tout pérenniser ses collaborations avec ses partenaires. Les avantages sont multiples : simplification des demandes de documents, traçabilité des matières premières, meilleure gestion des sinistres, etc.

► COMMUNAUTÉS LOCALES ET ANCRAGE TERRITORIAL

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

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.

Afin de compléter sa démarche et nourrir sa réflexion, le Comité RSE du Groupe participe à des rencontres organisées avec d'autres entreprises investies dans des démarches RSE innovantes et partage ses bonnes pratiques au niveau régional.

Le Groupe a ainsi été partenaire en 2020 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 ainsi 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 2020, le Village by CA Atlantique Vendée a accompagné 19 start-ups et des projets comme EDYBet. Only ont vu le jour au sein du Groupe grâce à ce partenariat.



Renouvellement du partenariat du Groupe avec le Village by CA Atlantique Vendée en présence de Nicole GOURMELON, Directrice générale Crédit Agricole Atlantique Vendée et Benoît HENNAUT, Président du Directoire.

Le Social Change

Benoît HENNAUT a évoqué les axes clés du Groupe en matière de développement durable lors de sa participation au Social Change, événement RSE de référence sur le territoire. À travers son interview, il a illustré les 4 piliers de la démarche axés sur le « Progrès social », l'« Offre responsable », l'« Éthique et transparence » et le « Dialogue avec les parties prenantes ».



Le Groupe est également membre du MFQM (Mouvement Français Qualité & Management) et de Ruptur, une association vendéenne inspirée de l'économie bleue, regroupant plus d'une trentaine de dirigeants d'entreprises de l'ouest de la France. Ce mouvement vise à réinventer la façon d'entreprendre, de se développer ou de se diversifier, en créant de la croissance responsable, durable et écologique.

HERIGE s'engage, 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.

En 2020, l'association a organisé un concours de dessin sur le thème de l'école du futur à destination des enfants des collaborateurs. En parallèle, VM a inauguré l'école de la communauté Embera Quera au Panama lors d'un voyage organisé avec les clients VM. Le projet a permis de réunir près de 18 000 € de dons afin de construire et d'aménager un bâtiment durable et confortable qui accueille une trentaine d'élèves et favorise leur épanouissement et leur développement personnel et culturel. De son côté, EDYCEM a mis en place une tombola pour les fêtes de fin d'année afin d'apporter sa contribution aux projets de l'association.

Le Groupe a consacré 109 K€ en 2020 aux dons et partenariats, contre 161 K€ en 2019, une baisse dans un contexte de crise sanitaire.

► COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE

Le Groupe entretient un dialogue régulier avec les acteurs financiers en répondant à leurs sollicitations d'entretiens ainsi qu'aux demandes d'informations.

Par ailleurs, le Groupe participe, depuis sa création, 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. Ce référentiel se distingue par la pertinence du benchmark offert et constitue un point de référence exigeant qui encourage le Groupe et ses activités à rester mobilisés afin d'y figurer tous les ans. En 2020, HERIGE s'est classé 92^{ème} sur 230 PME-PEA et 57^{ème} sur 81 entreprises dont la catégorie de chiffre d'affaires est supérieure à 500,0 M€.

VI. L'ACTIVITÉ NÉGOCE : VM



EFFECTIFS
1 107

(EFFECTIFS INSCRITS TOTAL
AU 31.12.2020)



FEMMES
313

SOIT 28,3 %



HOMMES
794

SOIT 71,7 %



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

AXE 1 : PROGRÈS SOCIAL

La santé et la sécurité de ses collaborateurs ainsi que le développement des compétences sont les fondements de la politique sociale de VM. L'entreprise cultive également sa démarche à travers ses cinq valeurs fondamentales :

- incarner la vision et être acteur de la transformation,
- voir la réalité avec courage,
- parler vrai,
- être solidaire,
- respecter les Hommes, les règles et les engagements.

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accident de travail

Une attention particulière est apportée à la politique de prévention des risques. De nombreux dispositifs ont été mis en place pour limiter le nombre d'accidents de travail et apporter du confort aux collaborateurs à leur poste.

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

	2020	2019
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	26,74	27,3
Nombre d'accidents du travail	48	48
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,42	1,2
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 557	2 067

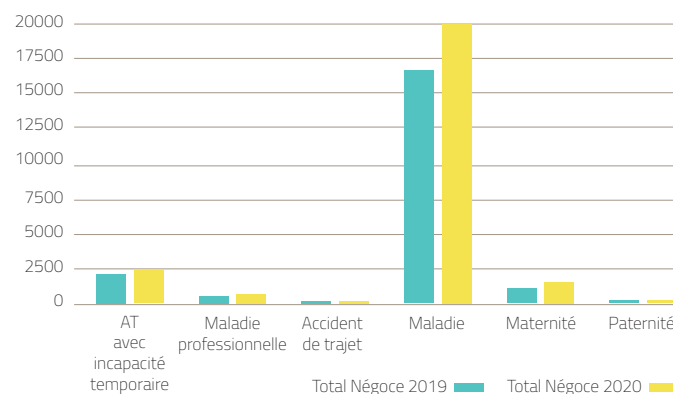
(1) Taux de fréquence =	$\frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs sur l'année de référence}}$	× 1 000 000
(2) Taux de gravité =	$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt pour accident de travail}}{\text{nombre d'heures travaillées des effectifs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

Absentéisme

	2020	2019
Taux d'absentéisme	6,14 %	5,12 %

Le pourcentage 4,64 % indiqué l'an passé ne prenait pas en compte l'ensemble des jours d'absentéisme pour maladie.

Répartition de l'absentéisme (en jours)



CONTEXTE SANITAIRE

Suite à l'annonce du confinement, les points de vente VM ont été fermés du 17 au 23 mars. La réouverture partielle a nécessité la mise en place de nouveaux fonctionnements (anticipation des prises de commandes, nouvelles plages horaires d'ouverture, etc.) et de nouveaux modes de distribution (mise en place du drive).

Dès le premier jour, tous les collaborateurs ont été dotés de kits de protection individuelle (masques, gants, gels hydro-alcooliques) et de nettoyage pour les espaces communs. Des aménagements ont également été effectués, au moment de la réouverture complète des points de vente, afin d'assurer la sécurité des collaborateurs et des clients : circulation à sens unique, installation de plexiglas séparateurs, etc.

Le télétravail, dont l'accord avec les représentants syndicaux avait été signé dès 2019, a été étendu. Les équipes ont fait preuve d'une grande réactivité afin de fournir les matériels informatiques nécessaires, adapter les interfaces réseaux ou encore mettre en place les outils collaboratifs.

Des mesures ont également été prises pour respecter les protocoles sanitaires dans les bureaux : réagencement des espaces, délimitations au sol, aération régulière des locaux, limitation du nombre de collaborateurs présents (1 pour 4 m²), arrivées et départs alternés pour limiter les croisements.

Des postes de travail adaptés

L'une des priorités de VM est de favoriser le maintien et le retour à l'emploi, à travers notamment l'accompagnement des collaborateurs à la reconnaissance de travailleur handicapé. Afin de faciliter leurs démarches administratives, un référent «handicap» a été désigné en 2019 puis formé en 2020.

Au total, une dizaine de postes de travail a également été aménagée cette année : fauteuil spécifique, table élévatrice, écran adapté et souris ergonomique.

Renouvellement des dotations EPI

VM a poursuivi en 2020 le renouvellement des Équipements de Protection Individuelle (EPI), en ciblant plus particulièrement les managers. Ils ont bénéficié d'une nouvelle gamme étoffée et plus confortable. En plus des vêtements de travail et des chaussures de sécurité, un effort a notamment été porté sur les gants, avec la fourniture de modèles en cuir plus épais et mieux adaptés à la manipulation de ferrailles.

Une communication sécurité renforcée

Pour atteindre son ambition du 0 accident, VM mise avant tout sur la sensibilisation de ses collaborateurs. L'enjeu est de construire un socle de connaissance afin de favoriser une culture commune de la sécurité. Cette thématique est notamment au cœur des échanges des Comités de Direction élargis. Les actions de communication sécurité se sont intensifiées avec la mise en place d'un reporting à tous les niveaux et de tableaux de bord. En complément, 15 flashes portant sur les accidents de travail et la prévention des risques ont été communiqués auprès des équipes.

Un volet sécurité a également été intégré dans le calcul des primes. Ce bonus se déclenche en fonction du nombre d'AT et de leur taux de fréquence, avec des objectifs de progression par site. Cette démarche vise à responsabiliser les collaborateurs aux enjeux de sécurité, mais également à récompenser les efforts engagés.



Semaine sécurité, un temps fort fédérateur

Une semaine dédiée à la sécurité chez VM a été organisée mi-février 2020. À cette occasion, de nombreuses actions (campagne d'affichage, réunions d'équipe, animations sur site avec par exemple une démonstration d'extinction d'incendie) ont eu lieu au siège et sur l'ensemble des points de vente.

Cette semaine a été une vraie réussite, à la fois en interne avec des équipes fortement mobilisées, mais également à l'externe à travers les réseaux sociaux et la campagne d'affichage « Prenez soin de vous » dans les points de vente. Elle a permis de valoriser l'engagement de VM en matière de prévention et sécurité.

La formation en levier d'amélioration de la sécurité

En 2020, VM a achevé les formations sur la délégation de pouvoir en direction des managers. Ce module a notamment permis de rappeler les obligations en matière de sécurité. Les directeurs de point de vente ont été formés et sont désormais considérés comme des chefs d'établissement. Ils disposent d'un budget immédiat, d'un montant de 5 000 € par an, associé à cette délégation. Plus réactifs et autonomes, ils sont ainsi en capacité de déployer plus rapidement des actions d'amélioration et de prendre toutes les dispositions qu'ils estiment nécessaires pour la protection et la sécurité de leurs équipes.

En parallèle, un module « gestes et postures » a été mis en place en direction cette fois-ci des chauffeurs et des magasiniers, les deux catégories de personnels les plus exposées aux accidents. Plusieurs organismes de formation ont audité les sites afin de développer une formation adaptée au plus près des spécificités et des contraintes des métiers de VM. Une quarantaine de sessions a été organisée depuis 2020, ce qui a concerné près de 300 personnes. Le déploiement va se poursuivre sur 2021 pour les chauffeurs et magasiniers.

Rénovation des installations

Plusieurs opérations de rénovation des cours de matériaux ont été menées : réfection des sols pour faciliter la circulation des chariots élévateurs électriques, campagnes de marquage au sol (mise en place de flèches de circulation et délimitation des zones de déchargement et de parking), installation de nouveaux racks afin d'optimiser le rangement.

De nouveaux véhicules plus performants...

VM maintient son objectif de renouveler chaque année 10 % de son parc de matériels roulants (135 camions). Plus performants et moins polluants, ils permettent d'améliorer le confort au travail, mais également la sécurité des conducteurs.

6 nouveaux poids lourds ont été livrés en 2020. La seconde vague (7 véhicules supplémentaires) a été décalée au premier trimestre 2021 en raison de la crise sanitaire.

... grâce aux remontées du terrain

Chaque livraison de nouveau véhicule a systématiquement lieu en présence du conducteur, de son coordinateur et du responsable du parc. Ces rencontres sont l'occasion d'échanger sur les expériences du terrain et d'identifier de potentielles améliorations.

Parmi les dernières nouveautés, on peut citer l'éclairage des angles morts dans les rétroviseurs ou encore la réalisation d'un modèle de déchargement de treillis. Sur la base de croquis dessinés par des chauffeurs, plusieurs prototypes ont été fabriqués et normés par le prestataire. Cette innovation, qui est en cours de test sur le site des Sables-d'Olonne, devrait être déployée en 2021 sur les autres points de vente.

Des nouveaux équipements de sécurité

Afin de prévenir les accidents, VM a fait l'acquisition en fin d'année de dix nouvelles perches télescopiques auprès d'un fournisseur spécialisé. Avec leurs trois fonctions (pince pour décrocher en sécurité les ridelles, outil de fixation des cornières servant à protéger des palettes et possibilité de lancer les sangles d'arrimage), ces perches vont permettre de fortement réduire les troubles musculo-squelettiques chez les magasiniers et les chauffeurs. Si l'essai mené sur la plateforme logistique de L'Herbergement s'avère concluant, le dispositif pourrait être décliné sur les autres sites en 2021.

De plus, VM a également budgétisé en 2020 l'acquisition de matériels de préhension pour les appuis de fenêtre et les linteaux. La branche Négoces a fait appel à la société Manut LM qui avait déjà fourni en 2016 des tables de picking adaptées. Les nouveaux équipements seront mis en place courant 2021 sur le centre logistique de L'Herbergement.

► EMPLOI ET COMPÉTENCES

VM place l'épanouissement de ses équipes au cœur de ses priorités. Cette volonté s'illustre par la création d'un dispositif dédié à l'intégration dans l'entreprise ainsi qu'un plan ambitieux de formation permettant aux collaborateurs de développer leurs compétences en accord avec les besoins du terrain.

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2020	2019
Effectifs inscrits sur le périmètre	1 107	1 148
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	16	29
ALTERNANCE	17	18
CDI	1 074	1 101

Départs	2020	2019
Nombre de départs ⁽¹⁾	139	154
Répartition des départs		
Retraite	20	19
Rupture conventionnelle	35	27
Démission	54	72
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	4	8
Licenciement autre	24	28
Décès	2	-
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	12,11 %	14,21 %

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

Priorité à la formation

VM a fait de la montée en compétences de ses collaborateurs une priorité. Pour preuve, l'entreprise a consacré un budget de près de 250 000 € à la formation.

L'entreprise avait provisionné un budget de 323 000 €, soit une augmentation de 14 % par rapport à 2019. Cependant, compte tenu de la crise sanitaire, une partie des formations a été annulée.



Un nouveau catalogue de formation

La branche Négocia a notamment créé un nouveau catalogue de formation, qui comprend une cinquantaine de modules en plus des formations obligatoires (sécurité, premiers secours, etc.). Grâce à des sessions en bureautique, management et vente, complétées par des modules techniques, les collaborateurs peuvent développer leur polyvalence sur tous les corps de métier représentés dans leur clientèle : carrelage, menuiserie, couverture, aménagement extérieur. Chaque nouvel arrivant bénéficie également d'un parcours de formation, adapté en fonction de son niveau de compétences. Cette démarche va s'accélérer en 2021 avec le lancement d'un logiciel dédié à la formation.

Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants

Toujours pour améliorer l'accueil des nouveaux salariés, VM a travaillé à la structuration d'un nouveau programme d'intégration. Son lancement, prévu en mars 2020, a été décalé en raison de la crise sanitaire. Une fois par trimestre, une journée d'immersion sur le siège sera organisée pour les nouveaux embauchés en CDI. Ils pourront visiter le centre logistique, rencontrer la Direction générale et les services supports, avec qui ils pourront être amenés à travailler.

En plus d'offrir une vision globale de l'entreprise, cette journée doit permettre de développer le sentiment d'appartenance au Groupe et de partager ses valeurs. L'objectif est également de créer du lien entre les équipes en réunissant des collaborateurs de différents sites. Ce module d'intégration viendra compléter l'accueil classique des nouveaux arrivants dans leurs services respectifs.

Renforcer sa marque employeur

Un travail de fond a également été engagé en 2020 afin de renforcer sa marque employeur. La première brique a été la réalisation d'un film qui sera diffusé au premier semestre 2021 à ses équipes et sur ses réseaux sociaux externes en raison d'un décalage 2020 vers 2021 lié à la crise sanitaire. Afin de consolider sa marque, la branche Négocia a significativement augmenté ses interventions dans la presse spécialisée avec 46 parutions, et a déployé sa présence digitale avec une soixantaine de publications sur les réseaux sociaux.

Dialogue social

En 2020, VM a organisé 34 réunions du Comité Social Économique (CSE). Même si les deux sociétés LNTN et VM Distribution ont fusionné avec la création d'un seul CSE, les échanges ont été maintenus avec les anciens élus du CSE de LNTN. Suite à la création de l'entité VM Transport en juillet 2019, un nouveau CSE a également été mis en place en 2020.

CONTEXTE SANITAIRE

Le recours au CSE a été intensifié pendant la crise sanitaire. Plusieurs CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et CSE extraordinaires ont été organisés afin de partager les informations avec les collaborateurs et construire ensemble les nouveaux protocoles. Les membres du CSE ont été fortement associés aux prises de décision. Ils ont notamment effectué un essai grandeur nature sur un site avant la réouverture le 11 mai. Pour récompenser les salariés de leur engagement durant la crise sanitaire, la Direction a attribué un à deux jours de repos compensatoire. L'ensemble des collaborateurs présents sur les sites a également bénéficié de la prime Macron.

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.

Cette année, VM obtient 73/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes.

Néanmoins, VM fait preuve de vigilance concernant le respect de l'égalité de traitement. En 2020, plusieurs actions ont été engagées autour du respect des droits des femmes. Plusieurs référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont également été nommés. De plus, une campagne d'affichage et d'information diffusée sur les réseaux internes a été menée en mai 2020 pour lutter contre le sexisme.

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

AXE 2 : OFFRE RESPONSABLE

À travers sa politique environnementale, VM s'est engagé sur trois axes prioritaires :

- la gestion de ses déchets en favorisant l'économie circulaire,
- la réduction de sa consommation énergétique,
- l'accompagnement des artisans dans la performance énergétique à travers un dispositif « écoSOLUTIONS ».

► OPTIMISATION DE LA GESTION DES DÉCHETS

En 2020, VM a pris la décision de confier la gestion de ses déchets à un prestataire unique pour gérer le recyclage de 60 sites. Un second appel d'offres est en cours de préparation afin que l'ensemble des autres sites fonctionnent également avec un prestataire commun. Cette réorganisation doit permettre une meilleure traçabilité des déchets dans une démarche d'amélioration continue.

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD	Déchets inertes
VM	467,13	10,9	106,37

Réutilisation et consignes des palettes en bois

Les actions mises en place depuis quelques années pour optimiser la gestion des palettes en bois se sont poursuivies en 2020 :

- la consigne des palettes sur les points de vente,
- la récupération des palettes usagées : en 2020, plus de 1 000 palettes ont été remises en état par un prestataire.

Reprise des déchets des clients

Pour répondre à l'obligation de récupération des déchets de ses clients générés par son activité, VM a renforcé ses solutions. Elle est notamment en train de finaliser son offre de reprise en big bag directement sur les chantiers ou sur les points de vente. En parallèle, des conventions de partenariat ont été signées avec plusieurs industriels. De nouvelles consultations viennent d'être lancées auprès de prestataires.

Favoriser l'économie circulaire

Plusieurs projets lancés en 2020 visant à favoriser les filières de réemploi vont se concrétiser en 2021 :

- un audit de la gestion des bennes déchets de trois sites pilotes : Angers, Saint-Barthélemy-d'Anjou et Avrillé. Cette démarche, menée en partenariat avec l'ADECC (Association de Développement de l'Économie Circulaire et Collaborative), a pour but d'identifier et de développer des filières de réutilisation de certains déchets,
- une campagne de collecte des matériels électroportatifs des clients sur le secteur pilote de la Vendée (une dizaine de points de vente concernés). Pour les inciter à ramener leurs appareils, VM s'engage à verser systématiquement un don à l'association Martial Caillaud.

Amélioration de ses installations

La mise aux normes des différents sites s'est poursuivie en 2020 : démantèlement des systèmes de traitement bois, remplacement de bacs à immersion par des bacs à aspersion, mise en place de l'éclairage au LED.

Cette politique d'investissement volontariste a notamment permis de déclasser le site ICPE de Vouneuil-sous-Biard en Déclaration sous Contrôle (DC).

Chaîne d'approvisionnement

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

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

La branche Négocier maintient ses efforts pour diminuer ses émissions de gaz à effet de serre en menant une politique de réduction de ses consommations énergétiques à travers différentes actions :

Impact carbone - Scopes 1 & 2 En tonnes eq CO ₂	2020	2019
Négocier	9 031,49	10 533,62

Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2	2020	2019
CARBURANT (essence/gazole)	76,78 %	83,92 %
ÉLECTRICITÉ	3,48 %	3,13 %
GAZ (Chauffage et Bouteille)	9,37 %	7,99 %
FIUOL	0,65 %	0,79 %
GNR	9,57 %	4,15 %
GPL	0,03 %	0,02 %
FLUIDES FRIGORIGÈNES (R32/R410A)	0,12 %	-

Des véhicules moins polluants

Pour le renouvellement de sa flotte de camions, VM privilégie les véhicules de la norme Euro VI, qui sont moins polluants. Plusieurs commandes de camions au biogaz sont en cours et VM est également en veille sur les modes de transport alternatifs comme ceux fonctionnant avec des piles à combustible.

VM dispose d'une importante flotte de véhicules légers. Plusieurs d'entre eux sont équipés de réservoir AdBlue afin de réduire leur empreinte carbone. Aux normes Euro 6, ils bénéficient tous des dernières technologies : stop-and-go, régulateur et limiteur de vitesse, GPS. Des modèles de véhicules hybrides seront proposés parmi les véhicules de fonction dès 2021.

Plusieurs appels d'offres ont été lancés en 2020 pour l'acquisition d'une trentaine de chariots élévateurs dont la majorité en électrique. Leur livraison a été décalée en raison de la crise sanitaire. L'objectif est de progressivement remplacer ceux fonctionnant au gaz et au fioul.

Une formation à l'éco-conduite

Une réflexion a été engagée en 2020 sur la mise en place d'une formation à la conduite rationnelle et préventive. Un intervenant accompagnera le chauffeur durant une demi-journée sur la gestion de sa consommation. Cette formation sera lancée sur le secteur pilote de Touraine-Poitou en 2021.

Implication dans les réseaux

VM est également très impliqué dans le cluster régional Novabuild. Cette communauté d'acteurs du BTP a pour but d'encourager le partage de bonnes pratiques et de soutenir toutes les démarches favorisant le bas carbone dans le secteur du bâtiment (produits biosourcés par exemple). En 2020, VM était même le seul distributeur de matériaux à y participer.

AXE 3 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

VM observe les meilleures pratiques en matière de transparence et d'éthique dans le cadre des relations avec ses fournisseurs. L'entreprise s'assure de la bonne connaissance des enjeux clés de la part de ses équipes.

► RESPONSABILITÉ ÉTHIQUE AVEC LES FOURNISSEURS

La notion de responsabilité éthique est toujours présente dans les contrats fournisseurs de VM. Il rappelle notamment les principes en matière d'éthique sociale.



Sensibilisation aux risques de corruption

Le respect de l'éthique dans la conduite des affaires est un objectif prioritaire pour l'entreprise. Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans la compréhension des enjeux associés à la lutte contre la corruption, une formation en ligne de sensibilisation a été mise en place en octobre 2020. Cette dernière vise à tester les connaissances des équipes à travers une formation en e-learning et assurer l'adoption des bons réflexes en matière de corruption.

88 % des collaborateurs ont bénéficié d'une formation en ligne qui sera adaptée dans un second temps pour ceux qui ne disposent pas de messagerie professionnelle.

En parallèle, le service audit va déployer des campagnes de formation plus ciblées, en interne, à destination des salariés les plus exposés en 2021.

AXE 4 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

VM entretient un dialogue régulier et constructif avec ses clients et fournisseurs afin de développer des projets ou des partenariats solides. Elle est également impliquée sur ses différents territoires d'implantation, dans le tissu local et auprès d'associations.

► RELATIONS AVEC LES CLIENTS

Une enquête de satisfaction client

Une enquête de satisfaction auprès des clients de VM a été réalisée à partir de mai 2020 et durant plusieurs mois par la société Qualimétrie. L'entreprise a obtenu la note de 8,2/10, qui résulte de plusieurs critères portant sur la qualité de service, la disponibilité des produits, les délais de livraison, la qualité de l'accueil, etc. Les résultats des notations et les commentaires des clients ont été remontés à chacun des points de vente. À court terme, des actions ont été engagées afin d'améliorer la qualité de l'accueil sur certains sites.

Cette enquête a permis de mettre en exergue certains axes de progrès, notamment sur la disponibilité des produits. En revanche, elle a conforté VM dans sa stratégie menée depuis 2019 sur la refonte de son parcours client, dont l'offre produit est un axe majeur. Plusieurs études ont également été menées afin d'optimiser les aménagements intérieurs des points de vente. Des premiers travaux devraient se concrétiser en 2021.

► UN SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS



Une action de solidarité au Panama

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. Un voyage a été organisé début 2020 au Panama avec une centaine de clients de VM. Le projet a permis de réunir près de 18 000 € de dons afin de construire et d'aménager un bâtiment durable accueillant une trentaine d'élèves.



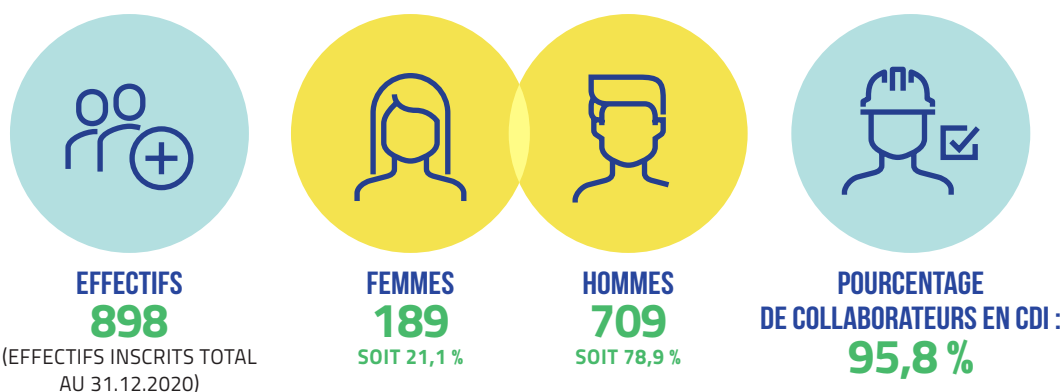
Inauguration de l'école au Panama en présence d'enfants du village et des clients du voyage VM.

Dons aux associations locales et mécénats

En plus de son implication dans l'association Martial Caillaud, VM a renforcé en 2020 ses actions de solidarité :

- les dons de matériaux aux antennes locales d'Emmaüs, ce qui représente en volume l'équivalent de 4 camions,
- le mécénat pour soutenir le club Smash Basket de L'Herbergement,
- les dons d'inventus et de produits de déstockage au centre de formation AFORBAT : en 2020, l'entreprise a pu faire don de 10 palettes.

VII. L'ACTIVITÉ MENUISERIE : ATLANTEM



AXE 1 : PROGRÈS SOCIAL

ATLANTEM cultive une politique de ressources humaines basée sur l'équilibre permanent entre développement économique et progrès social. Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise privilégie :

- le management de proximité,
- des échanges de qualité,
- le développement des talents.

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accident de travail

En 2020, le nombre d'accidents de travail (AT) a connu une baisse par rapport à l'année précédente. ATLANTEM a enregistré 26 AT (contre 29 en 2019) qui ont engendré 2 082 jours d'arrêt (contre 2 880 en 2019).

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

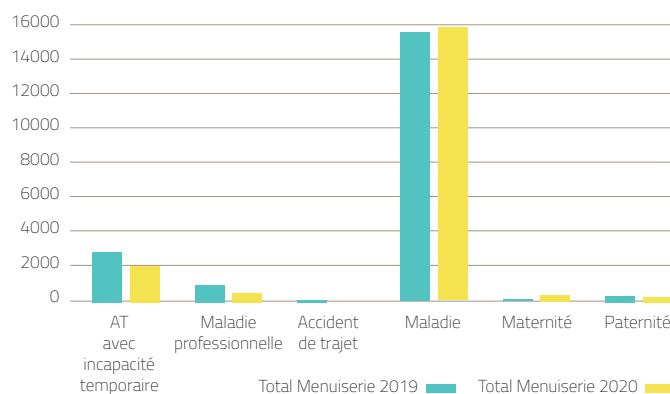
	2020	2019
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	17,71	21,0
Nombre d'accidents du travail	26	29
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	1,42	2,1
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	2 082	2 880

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

Absentéisme

	2020	2019
Taux d'absentéisme	5,81 %	5,86 %

Répartition de l'absentéisme (en jours)



CONTEXTE SANITAIRE

Après quatre semaines de fermeture en raison du confinement, les usines ont repris leur activité mi-avril sur la base du volontariat. Chaque salarié a bénéficié d'un kit de protection : deux masques par jour, du gel hydro-alcoolique et des produits pour le nettoyage des équipements.

Le télétravail a également été rapidement déployé, avec la mise à disposition de matériels informatiques et une réorganisation des systèmes d'information.

Au moment du retour sur sites, les personnels administratifs ont été répartis dans les différents étages afin de respecter la distanciation sociale. Des panneaux en plexiglas ont été mis en place quand cela n'était pas possible.

La sécurité, priorité à tous les niveaux

En plus de la Commission Santé, Sécurité au Travail (CSST), chaque Comité de Direction démarre désormais systématiquement par le sujet de la sécurité.

La fréquence des réunions « Comité de sécurité » sur les sites a également été augmentée, passant de 12 réunions en 2019 à 14 réunions en 2020.

Par des aménagements sur les sites

Le marquage au sol s'est poursuivi en 2020 sur l'usine de Saint-Sauveur-des-Landes et est en cours sur le site de Noyal-Pontivy. Ces nouvelles signalétiques permettent de mieux délimiter les espaces de circulation et ainsi prévenir les risques d'accident. Toujours pour les mêmes raisons, un travail a également été engagé afin d'optimiser la disposition des équipements dans les ateliers de production.

Par un renouvellement des outils de travail

L'usage des cutters est une cause fréquente d'accident de travail chez ATLANTEM. Suite au Comité industriel d'avril 2020, une étude a été engagée afin de recenser les cutters utilisés par les opérateurs : plus de 88 différents ont été identifiés. L'objectif est désormais de progressivement remplacer les cutters les plus à risque par des modèles plus sécurisés (rétractables et disposant d'un bec de canard).



Poursuite de la démarche « Lean durable »

Le « Lean durable » déployé au sein d'ATLANTEM depuis 2013 est une méthode d'amélioration continue de la performance qui s'appuie sur un pilotage visuel des actions et une implication active de tous les collaborateurs.

Les actions prioritaires sont écrites et formalisées sur un tableau et une action « 5S » vise à rendre l'espace fonctionnel, ergonomique et agréable à vivre. Cela se traduit dans les ateliers à travers 3 rituels quotidiens de courte durée :

- ACE 5 min : animé par le chef d'équipe avec son équipe complète, ce point informatif à la prise de poste est consacré à la sécurité, la qualité et le niveau d'activité. Les opérateurs proposent leurs idées d'amélioration.

- ACE 15 min : animé par le responsable de production, en présence des services supports, cet échange a pour objectif la prise de décisions rapides et le traitement des propositions d'amélioration issues d'ACE 5'.

- ACE 30 min : animé par le directeur d'usine avec ses collaborateurs directs, il vise à travailler sur les projets plus lourds et tout ce qui n'a pu être traité dans l'ACE 15'.

La méthode est orientée client : elle vise un process plus fluide pour maîtriser les délais, éviter les reports, traiter rapidement les problèmes pour améliorer la qualité. Mais les retombées sont aussi internes, car le LEAN durable permet d'améliorer les conditions de travail des opérateurs.

En 2020, de nouveaux chantiers LEAN 5S ont été menés : deux à Cholet concernant la préparation des portes et portes d'entrées bois ainsi que le poste des petits bois collés, un concernant l'usage d'une barretteuse à Saint-Sauveur-des-Landes, ainsi que le marquage au sol à Hillion. Les rituels « ACE 5 min » ont également été déployés sur le site de Boué.

Réinternalisation de la fonction de préventeur-sécurité

Pour renforcer la démarche d'amélioration continue, un nouveau préventeur-sécurité a été recruté fin 2020. La branche Menuiserie était accompagnée depuis deux ans par un prestataire extérieur (Atlantic Prévention), notamment pour la rédaction des documents uniques. ATLANTEM a souhaité renforcer son dispositif sécurité en réinternalisant cette fonction afin de répondre aux besoins des sites et de favoriser les échanges de bonnes pratiques. La mission du nouveau préventeur-sécurité sera également élargie aux enjeux environnementaux à terme.

Des équipements plus ergonomiques

ATLANTEM a poursuivi en 2020 ses investissements pour améliorer les conditions de travail et a lancé des projets pour 2021 :

- l'installation de lignes transitiques et de préhenseurs sur l'usine de Saint-Sauveur-des-Landes afin de limiter le port de charges lourdes. Le projet d'installation d'une ligne transitique sur le site d'Hillion a également été lancé en 2020,
- le réaménagement, sur les conseils de l'ergonome de la médecine du travail, de deux postes au siège de Noyal-Pontivy et sur le site d'Incobois de Saint-Georges-de-Montaigu : fauteuils et supports de documents adaptés, « roller mouse » etc.,
- l'achat de six chaises ballons sur Noyal-Pontivy, dont trois ont déjà été livrées,
- le lancement de deux études pour l'acquisition de tables amovibles sur le site d'Hillion et le remplacement de l'ensemble des fauteuils de bureau du site d'Incobois (une quinzaine sera livrée en 2021),
- l'achat de « lève-barres » : aide à la manutention des profils sur 2021 pour le site d'Hillion,
- l'investissement de chariots à roulettes pour stockage, pour éviter le port de charges sur les sites d'Hillion, de Noyal-Pontivy et de Cholet,
- l'arrivée de deux tables basculantes pour éviter les manutentions sur le site de Cholet.

► EMPLOI ET COMPÉTENCES

Pour accompagner le développement de son entreprise, ATLANTEM favorise la montée en compétences de ses équipes. Soucieuse de l'avenir de ses salariés, elle assure également leur épanouissement par des parcours de formation sur-mesure.

Poursuite des recrutements

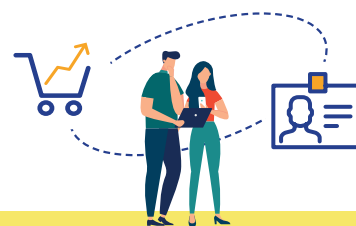
ATLANTEM mène toujours une politique volontariste de recrutement, avec 96 intégrations pour le siège et les unités de production, et 10 chez Incobois. Cette stratégie vise à accompagner le fort développement de l'activité.

Recrutements	2020	2019
Nombre d'embauches (CDI/CDD)	106	101
Nombre d'embauches en CDI	63	61
Taux d'embauche en CDI	59,43 %	60 %
Nombre d'embauches en CDD	43	40
Taux d'embauche en CDD	40,57 %	40 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	30,19 %	32 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	12,26 %	10 %

Effectifs inscrits au 31 décembre	2020	2019
Effectifs inscrits sur le périmètre	898	896
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	29	40
ALTERNANCE	9	9
CDI	860	847

Départs	2020	2019
Nombre de départs ⁽¹⁾	76	101
Répartition des départs		
Retraite	19	11
Rupture conventionnelle	6	15
Démission	38	47
Cession de site/société	-	-
Licenciement économique	-	5
Licenciement autre	12	22
Décès	1	1
Turn-over		
Nombre de départs n /effectif inscrit n-1	8,48 %	11,60 %

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



Des formations pour favoriser la montée en compétences

En direction du service client

ATLANTEM a été moteur dans la création en 2019 d'un référentiel de formation spécifique : un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) « conseil et vente à distance ». Ce cursus (20 heures) permet aux diplômés de la société et aux membres du réseau Plasti Ouest de faire reconnaître leurs compétences de technico-commerciaux sédentaires.

Les cinq participants de la première promotion pour la branche Menuiserie ont obtenu leur diplôme en 2020. Les retours ont été très positifs : satisfaction personnelle, acquisition de nouvelles compétences permettant la polyvalence et l'aisance dans la relation commerciale auprès des clients. Un nouvel appel à candidatures sera lancé courant 2021. L'objectif est d'étendre le projet aux équipes du service client, une trentaine de collaborateurs a été identifiée à ce jour.

En direction des commerciaux

L'ensemble des commerciaux, soit plus de 80 personnes, a bénéficié en 2020 d'une formation sur la prise en main d'une solution de gestion intégrée créée par ATLANTTEM et dédiée aux artisans. Trois ambassadeurs par région ont ainsi été nommés pour servir de relais et d'appui auprès de leurs équipes.

En direction des conducteurs

Lors de la mise en service d'un nouveau véhicule, chaque chauffeur bénéficie d'une formation de prise en main ainsi que d'une formation à l'éco-conduite.

Trois actions de formation en situation de travail (Afest)

ATLANTEM a participé en 2020 à une expérimentation menée par Plasti Ouest pour développer une action de formation en situation de travail (Afest). Cette démarche, en cours de finalisation, vise à permettre la montée en compétences d'un opérateur qui doit remplacer le technicien SAV du site d'Hillion (départ à la retraite).

Plusieurs séances de travail ont été organisées afin de définir l'ensemble des compétences nécessaires à la prise de poste. Ces échanges de bonnes pratiques entre les managers ont apporté une vraie valeur ajoutée au processus de montée en compétences. Des tuteurs ont été formés afin d'accompagner le salarié concerné. Cette Afest permet à la fois de favoriser la promotion interne, de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs, mais également de reconnaître l'expérience et les savoir-faire internes.

Une autre Afest a démarré en 2020 sur le site de Boué pour faire évoluer un opérateur vers un poste de technicien de maintenance. Convaincue par l'intérêt de cette démarche, ATLANTEM envisage d'en lancer une troisième en 2021 pour cette fois-ci remplacer une chef d'équipe, qui va partir à la retraite, par un opérateur du même site.

Des parcours de formation plus adaptés

Afin de mieux individualiser le parcours de formation, le service RH avait travaillé en 2019 sur l'intégration de nouvelles matrices de compétences dans les formulaires d'entretiens. Les managers et les collaborateurs de l'activité Menuiserie ont pu s'appuyer sur cet outil d'aide à la décision pour leurs entretiens annuels de 2020. Ces matrices de compétences sont en cours d'intégration pour l'activité Charpente.

DIALOGUE SOCIAL

ATLANTEM s'engage à favoriser les échanges et le dialogue social au quotidien par un management de proximité. Elle garantit également l'égalité des sexes à travers une politique de parité salariale.

Relations avec les élus

Un Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises (CASI) a été créé en mars 2020 à la demande des différents CSE d'ATLANTEM (menuiserie, charpente, transport et finance). L'objectif est de mutualiser leurs budgets respectifs afin de mieux promouvoir les œuvres sociales et culturelles. Une salariée a été recrutée à mi-temps pour en assurer la gestion.

Mis en place en 2019 afin de conserver une relation de proximité avec les élus, 14 Comités de pilotage ont eu lieu en 2020. Organisées à l'initiative du directeur du site une fois par trimestre, ces réunions permettent d'aborder les mêmes thématiques que les anciens CHSCT : analyse des accidents de travail, maladies professionnelles, réorganisation de sites, etc.

CONTEXTE SANITAIRE

Durant la crise sanitaire, les collaborateurs ont fait preuve d'une grande motivation et de beaucoup d'implication, avec une volonté de reprendre rapidement le travail. Ils ont également été moteurs dans la mise en place des mesures sanitaires, nouvelle illustration du bon climat social au sein de l'entreprise. Les collaborateurs ont notamment bénéficié de la prime Macron pour les récompenser de leur engagement.

Si le dialogue social a été perturbé par la crise sanitaire, les outils de communication et la relation de proximité avec les managers ont permis d'informer les collaborateurs de la situation en temps réel.

Les représentants du personnel ont également été fortement associés à la mise en place des protocoles. En complément des CSE mensuels et des CSST trimestrielles, des réunions extraordinaires ont été organisées en raison de la crise sanitaire.

En plus de la crise sanitaire, l'usine de Boué a été victime d'un incendie accidentel. Cet incident a été traité en urgence avec le transfert de production et le détachement de personnels vers les sites de Noyal-Pontivy et de Maizières-la-Grande-Paroisse. Du chômage partiel a été mis en place pour les autres collaborateurs de Boué, de sorte à ce qu'il n'y ait aucune perte de rémunération.

Égalité femmes-hommes

En 2020, ATLANTEM obtient 84/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes. Ce résultat s'explique par une politique volontariste engagée depuis plusieurs années. La Direction des ressources humaines veille à garantir la parité salariale afin d'éviter tout écart significatif entre les collaborateurs. Au-delà du score égalité femmes-hommes, la branche Menuiserie est en recherche permanente de solutions afin de féminiser ses métiers. C'est notamment en ce sens qu'elle investit chaque année dans des moyens de manutention permettant de limiter le port de charges lourdes.

AXE 2 : OFFRE RESPONSABLE

De la conception à la fabrication de ses produits, ATLANTEM est engagé dans une démarche respectueuse de l'environnement. L'une des priorités de l'entreprise est de réduire l'impact de ses activités à travers la réduction de ses déchets et une chaîne de valeur responsable.

INDUSTRIE PROPRE

Réduction des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD
ATLANTEM	903,86	125,32
CHARPENTE	183,43	-
Total	1087,29	125,32

Afin de réduire sa production de déchets, ATLANTEM a poursuivi en 2020 les actions engagées depuis déjà plusieurs années :

Sur les chantiers

- le recyclage des bois traités, dont 60,8 m³ ont été valorisés en panneaux OSB (grandes particules orientées),
- la mise en place des consignes pour les palettes en acier : sur 2020, les camions ont pu récupérer 100 palettes. Cette démarche va s'élargir en 2021 dans le cadre d'un partenariat avec la société HortiTrace. L'objectif est de mutualiser les retours des palettes métalliques avec d'autres acteurs du secteur de la menuiserie.

- la création en décembre 2020, en partenariat avec trois autres entreprises, d'une structure spécialisée dans le recyclage des menuiseries en fin de vie : MENREC. Des bennes dédiées seront mises en place sur les chantiers des clients pour faciliter la collecte des déchets. Une fois démontés, les différents matériaux (vitrage, châssis en BOIS, PVC et ALUMINIUM) seront réemployés et valorisés dans la fabrication de nouveaux produits. Au-delà d'encourager l'économie circulaire, cette activité qui débutera en 2021 vise également à développer l'emploi solidaire.



Signature du partenariat pour la création de MENREC. De gauche à droite : Pierre RIOU, Président du Conseil de Surveillance de RIOU, Bruno CADUDAL, Directeur général d'ATLANTEM, Dominique LAMBALLE, Président de FENETRÉA, Adrien BOHELAY, Directeur général de TB RECYCLAGE, Groupe BOHELAY

Sur ses sites

- le recyclage du papier/carton en partenariat avec le Groupe Paprec (Menuiserie) et Brangeon (Charpente) : environ 87,48 m³ ont été recyclés en 2020,
- la réalisation d'un audit afin de remplacer les éclairages des sites par des LED. Les investissements devraient commencer en 2021 sur Noyal-Pontivy par le remplacement des tubes fluo par des rampes LED avant d'être étendus à l'ensemble des autres sites.

Àuprès de ses fournisseurs

- la revue des profils avec ses fournisseurs afin d'augmenter le taux d'aluminium recyclé, qui est actuellement de 86 %,
- 27,92 % en moyenne des approvisionnements en bois de l'atelier Cholet sont labellisés origine légale des Bois, FSC et PEFC (renouvellement des forêts). Cette moyenne est déterminée selon deux sources d'approvisionnement : achats d'avivé et achats de tripli,
- le lancement d'une étude en 2021 afin de réduire les volumes d'emballages (carton et papier bulle) de ses fournisseurs,
- la mise en place de l'utilisation d'un nouveau profilé PVC (gamme ZENDOW) avec 20 % de matières recyclées : une première production a été réalisée sur deux sites ATLANTEM fin 2020.

► CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

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

Des véhicules moins polluants

Dans le cadre du renouvellement de sa flotte, ATLANTEM a remplacé deux tracteurs par des engins moins polluants : un Euro V et un Euro III par respectivement un Euro VI et un Euro V.

La branche Menuiserie a également prévu d'acquérir en 2021 plusieurs voitures électriques pour les déplacements intersites. Elle étudie également la possibilité de fournir des véhicules hybrides aux responsables des sites.

En parallèle, quatre bornes de recharges électriques pour les véhicules personnels ont été mises en place sur les parkings en 2020 : deux sur Saint-Sauveur-des-Landes et deux sur Noyal-Pontivy. D'autres sites devraient être équipés en 2021 : Hillion, Carentoir et Languidic.

Développement du ferroutage

ATLANTEM a décidé de tester une solution de ferroutage avec la société Trans-Fer depuis 2020 pour le transport de portails. Les chargements, au départ de l'usine de Carentoir (56), seront acheminés par voie ferrée jusqu'au département 79 avant de rejoindre par route la région Rhône-Alpes. Ce mode de transport combiné permet de réduire à la fois les coûts de transport et l'empreinte carbone des trajets. L'étude d'économie CO₂ est en cours.

Pour 2021, il a été finalisé l'adhésion à FRET 21, un programme spécialement conçu pour les transporteurs de marchandises afin de leur permettre d'allier optimisation logistique et amélioration de la performance environnementale des livraisons.

Nouvelles labellisations

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

► RÉDUIRE SON EMPREINTE CARBONE

Impact carbone - Scopes 1 & 2 En tonnes eq CO ₂	2020	2019
Menuiserie	2 335,70	2 728,79

Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2	2020	2019
CARBURANT (essence/gazole)	43,20 %	43,71 %
ÉLECTRICITÉ	15,30 %	13,16 %
GAZ (Chauffage et Bouteille)	33,97 %	34,89 %
FIOUL	5,07 %	4,32 %
GNR	2,46 %	3,92 %

- l'entretien des espaces verts sur les sites de Marseille, Boué, Carentoir et Maizières-la-Grande-Paroisse,
- la découpe d'éléments (ALUMINIUM, volet roulant, étrésillons) à Cholet, Boué et Saint-Georges-de-Montaigu,
- la fabrication des palettes en bois à Noyal-Pontivy et Languidic,
- le tri et pré-montage de pièces sur le site d'Hillion.

AXE 3 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

ATLANTEM s'engage à mettre en œuvre les meilleures pratiques de gouvernance, de transparence et d'éthique.

Sensibilisation aux risques de corruption

Une campagne de sensibilisation au risque de corruption a été engagée en novembre 2020. Un quiz a tout d'abord été envoyé à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une boîte mail professionnelle, avec un retour de 86 % sur 400 répondants. Entre mi-décembre 2020 et fin janvier 2021, des réunions ont été organisées par les responsables de site en direction cette fois-ci des opérateurs de production. Elles ont concerné près de 500 salariés. Cette sensibilisation va se poursuivre avec une formation en direction des personnes dites « à risque », courant 2021.

AXE 4 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

La relation avec ses parties prenantes est primordiale pour ATLANTEM. Cette volonté s'illustre notamment par une démarche d'amélioration continue de la satisfaction de ses clients et le soutien aux personnes en réinsertion professionnelle.

► RELATIONS AVEC LES CLIENTS

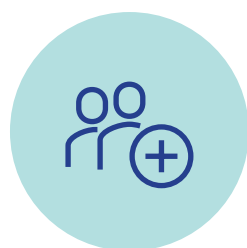
Satisfaction client

ATLANTEM a renforcé sa politique d'amélioration continue pour la satisfaction client. Un des problèmes récurrents fléchés en 2020 a concerné les litiges quincaillerie. Une démarche va être déployée en 2021 afin de mieux les recenser avant de mettre en place des actions correctives auprès des fournisseurs.

► PARTENARIATS AVEC DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS

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

VIII. L'ACTIVITÉ BÉTON : EDYCEM



EFFECTIFS
307
(EFFECTIFS INSCRITS TOTAL
AU 31.12.2020)



FEMMES
47
SOIT 15,3 %



HOMMES
260
SOIT 84,7 %



**POURCENTAGE
DE COLLABORATEURS EN CDI :**
96,4 %

AXE 1 : PROGRÈS SOCIAL

EDYCEM s'engage à développer une politique sociale qui garantit la santé et sécurité de ses équipes, tient compte des besoins de chacun et contribue au bien-être au travail.

Pour atteindre ces objectifs, elle agit sur plusieurs leviers :

- la prévention et la sensibilisation à la santé et sécurité de ses équipes,
- l'accélération de l'attractivité de l'entreprise s'appuyant notamment sur l'intégration d'alternants,
- le renforcement d'un dialogue social de proximité.

► SANTÉ ET SÉCURITÉ

Accidents du travail et taux de gravité (hors intérim)

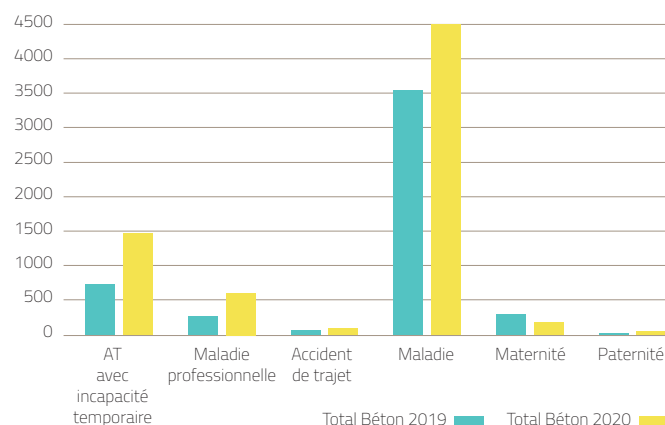
	2020	2019
Taux de fréquence des accidents du travail ⁽¹⁾	30,74	31,01
Nombre d'accidents du travail	15	13
Taux de gravité des accidents du travail ⁽²⁾	2,98	1,97
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	1 456	827

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

Absentéisme

	2020	2019
Taux d'absentéisme	6,79 %	6,0 %

Répartition de l'absentéisme (en jours)



Actions de prévention

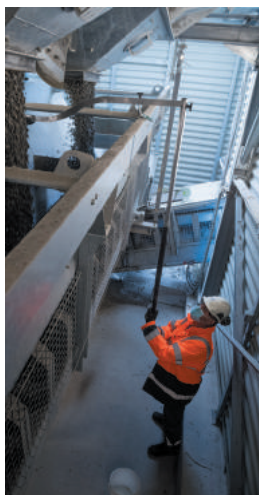
L'objectif prioritaire est de limiter l'exposition aux risques des collaborateurs. En 2020, une démarche de prévention a été mise en place à plusieurs niveaux :

Réduction des poussières

Des systèmes d'aspiration ont été installés sur le site d'EDYCEM PPL à Saint-Georges-de-Montaigu. Positionnés à proximité des outils de presse, ils permettent de réduire l'exposition aux poussières générées pendant la production.

Ergonomie au travail

Le confort sur les postes de travail est l'une des priorités d'EDYCEM. Lors de la mise en service d'un nouveau véhicule, la disposition du matériel à l'intérieur est désormais étudiée soigneusement afin d'optimiser l'ergonomie et de limiter les risques de TMS (Troubles Musculo-Squelettiques).



EDYCEM a également développé un outil breveté, Écop'Sûr®. Pensé par un des collaborateurs qui a été primé au concours de l'innovation du Groupe, il permet d'améliorer considérablement la sécurité des opérateurs chargés du prélèvement de granulats. Portatif et doté d'un manche télescopique, Écop'Sûr® évite de recourir à une échelle et réduit fortement la charge, permettant à tous de l'utiliser. Cet outil innovant sera déployé dans l'ensemble des centrales EDYCEM en 2021 et sera aussi proposé à d'autres acteurs industriels.

Écop'Sûr®, outil pensé par Christian JAUNÂTRE, technicien de laboratoire

Politique d'achats

La charte qualité en vigueur chez EDYCEM depuis 2017 vise à écarter toutes les matières premières pouvant contenir des substances nocives pour la santé. Elle a évolué en 2020 pour intégrer la charte d'achats responsables, qui sera applicable en 2021, l'occasion de rappeler leurs engagements à l'ensemble des fournisseurs. Ceux-ci doivent ainsi proposer des alternatives en cas d'une évolution de la législation ou des connaissances scientifiques sur l'un des composants qu'ils utilisent.

Sensibilisation à la sécurité

Un alternant en QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) a rejoint l'équipe RH en septembre 2020 pour mettre à jour tous les documents uniques d'évaluation des risques professionnels et sensibiliser à nouveau les collaborateurs sur la sécurité.

Par ailleurs, une alternante en animation digitale a accompagné l'ensemble des collaborateurs, ainsi que tout nouvel arrivant, notamment à l'utilisation de l'application EDY'GAME, un serious game permettant de sensibiliser à la sécurité au travail.

La branche Béton a également renforcé ses procédures de sécurité qui seront communiquées en 2021, rappelant le port systématique des équipements de protection individuelle nécessaires : chaussures, baudriers, gants, casques, lunettes, etc.

Aménagement des espaces de travail

Le laboratoire de R&D a fait l'objet d'un travail d'optimisation des flux et de l'ergonomie au travail. Cela s'est traduit en particulier par la recherche de matériel permettant de réduire et alléger les manipulations.

Du côté de la centrale de Carbon-Blanc, construite en 2020, une solution de bloc-tiroir a été installée en avril au niveau des trémies de stockage afin de faciliter les prélèvements de granulats.

CONTEXTE SANITAIRE

Le redémarrage de l'activité s'est déroulé en deux temps afin de préparer la mise en sécurité des sites, avec la fermeture des locaux partagés et la mise en place de balisage au sol.

Alors que la production s'était arrêtée le 17 mars, elle a pu reprendre dès le 25 mars sous la forme de volontariat, après avoir basculé les services supports en télétravail et mis en place des protocoles adaptés.

Lors de chaque moment de reprise de l'activité, les collaborateurs ont été informés des consignes sanitaires et les responsables étaient présents quotidiennement sur les sites afin de s'assurer qu'elles soient suivies. Des affiches ont été posées et des kits individuels ont été distribués, comprenant fiche de poste, rappel des normes, stylos individuels, masques, gels et produits désinfectants, etc.

L'organisation de la production a été revue afin d'augmenter les plages de présence permettant des prises de poste décalées.

EDYCEM s'est également mobilisé pour garantir la sécurité des parties prenantes, avec la mise en place de protocoles pour ses clients, fournisseurs et prestataires.

► EMPLOI ET COMPÉTENCES

EDYCEM cultive une politique de ressources humaines conjuguant à la fois l'attractivité et la fidélisation avec la volonté de développer les compétences de ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux.

Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2020	2019
Effectifs inscrits sur le périmètre	307	273
Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI		
CDD	5	6
ALTERNANCE	6	4
CDI	296	263
Départs	2020	2019
Nombre de départs ⁽¹⁾	27	22
Répartition des départs		
Retraite	6	3
Rupture conventionnelle	7	6
Démission	9	8
Cession de site/société	-	1
Licenciement économique	-	-
Licenciement autre	4	4
Décès	1	-
Turn-over		
Nombre de départs n / effectif inscrit n-1	9,89 %	9,3%

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

Recrutements d'alternants

Il n'y a pas eu de création de poste en 2020, mais la branche Béton a recruté six alternants afin de renforcer différents services de l'entreprise :

- RH (sécurité),
- communication digitale,
- technicien de laboratoire,
- commerce,
- maintenance industrielle.

Recrutements	2020	2019
Nombre d'embauches (CDD/CDI)	76	31
Nombre d'embauches en CDI	61	22
Taux d'embauche en CDI	80,26 %	71 %
Nombre d'embauches en CDD	15	9
Taux d'embauche en CDD	19,74 %	29 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	7,89 %	42 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	30,26 %	16 %

Cette nette hausse d'embauches est due à l'acquisition de 6 nouvelles centrales à béton durant l'année 2020.

Renforcement de la marque employeur

EDYCEM a poursuivi le déploiement de sa présence sur les réseaux sociaux, en communiquant notamment sur le recrutement pour des postes clés de l'entreprise comme les centraliers et techniciens de laboratoire, et sur les projets de l'entreprise.

Il a par ailleurs été identifié la nécessité de mieux communiquer sur les actions et avantages que l'entreprise propose à ses collaborateurs, à commencer par la promotion des offres du CSE. Une enquête sera réalisée sur ce thème en 2021 dans le cadre des questionnaires trimestriels « EDYCEM & MOI ».

Des formations pour les centraliers et les clients

Les équipes de centraliers ont suivi des formations sur la production et les spécificités des produits EDYCEM. Les clients vont quant à eux bénéficier de formations sur leur mise en œuvre dans l'objectif de réduire le risque de litiges en 2021.

CONTEXTE SANITAIRE

La crise sanitaire a nécessité de développer le télétravail, mais aussi d'accompagner cette évolution. Via l'outil de visioconférence Teams, l'alternante en charge de l'animation digitale a ainsi formé 42 collaborateurs aux outils de travail à distance. EDYCEM a aussi adapté ses outils afin de permettre le télétravail et a mis à disposition des collaborateurs du matériel tels que des ordinateurs portables.

► DIALOGUE SOCIAL

EDYCEM s'engage à favoriser les échanges et le dialogue social au quotidien par un management de proximité. Elle propose aux collaborateurs différents dispositifs d'expression et de communication tels que les réunions CSE, les enquêtes « EDYCEM & MOI » et le réseau collaboratif interne « BONJOUR », ainsi qu'une communauté propre à EDYCEM sur Yammer « EDYCEM LIFE ».

Renforcement de l'égalité femmes-hommes

Les entreprises françaises de plus de 250 salariés ont désormais l'obligation de publier leur performance en matière de parité salariale. Pour EDYCEM, les indicateurs calculables représentent moins de 75 points, l'index ne peut donc être calculé. Cependant, une plus grande vigilance a été apportée sur le respect de l'égalité femmes-hommes.

Des réunions de proximité en complément du CSE

En complément du CSE centralisé, la branche Béton a poursuivi en 2020 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, 21 réunions ont eu lieu en 2020.

Trois enquêtes EDYCEM & MOI

Afin de favoriser les échanges avec ses équipes situées sur le Grand Ouest, EDYCEM a lancé depuis 2019 ses enquêtes « EDYCEM & MOI ». Ces questionnaires sont envoyés trimestriellement et ont abordé en 2020 différents thèmes clés pour l'entreprise tels que le télétravail, la revalorisation des déchets et le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Pour chaque campagne, EDYCEM a pu constater une participation active de ses collaborateurs avec plus de 35 % de répondants.

Un réseau social d'entreprise précieux

EDYCEM dispose d'un outil interne collaboratif hébergeant la communauté « EDYCEM LIFE ».

Ce dispositif permet à la fois de partager des informations, participer à des questionnaires et mesurer ses connaissances sur le métier « Béton ». Il a confirmé son importance tout au long de 2020 car il a permis à l'ensemble des équipes disposant d'une connexion professionnelle de partager des informations chantiers, des événements mais aussi des dispositifs mis en place en matière de sécurité sanitaire sur les différents sites.

CONTEXTE SANITAIRE

La crise sanitaire et les confinements ont évidemment nécessité beaucoup de dialogue interne. La priorité d'EDYCEM a naturellement été de renforcer la proximité avec ses collaborateurs. De nombreux échanges ont notamment été organisés sur la question du chômage partiel afin que la situation soit bien comprise par tous.

La mobilisation et la solidarité ont été exceptionnelles. En effet, 79 % des collaborateurs ont manifesté leur préférence pour une reprise rapide avec des mesures sanitaires renforcées, dont 96 % dans l'activité béton préfabriqué industriel. La grande majorité des collaborateurs ne souhaitant pas reprendre l'activité a invoqué des raisons légitimes (personnes à risques, garde d'enfants) et a pu bénéficier du chômage partiel.

AXE 2 : OFFRE RESPONSABLE

EDYCEM attache une importance particulière à la maîtrise de l’impact de ses activités sur l’environnement. Ses initiatives et innovations visent principalement à l’optimisation de ses matières premières, à la gestion responsable de ses déchets ainsi qu’à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

► INDUSTRIE PROPRE

Gestion des déchets

Tonnage des déchets produits annuellement (ICPE)	DND	DD	Déchets inertes
EDYCEM BPE	612,03	1	50 479
EDYCEM BPI	150,02	2	1425
Total	762,05	3	51 904

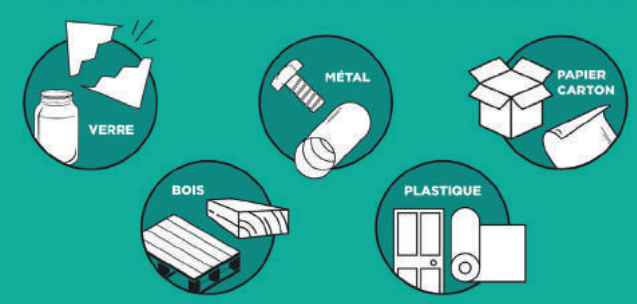
Préserver la ressource en eau

La limitation de la consommation d’eau est devenue l’un des principaux axes d’amélioration d’EDYCEM. En 2020, des boutons poussoirs ont ainsi été installés pour optimiser le remplissage des camions-toupies sur le site pilote de Carbon-Blanc. La branche Béton travaille également à l’identification d’indicateurs permettant de mesurer les économies réalisées et une enquête « EDYCEM & MOI » sur la consommation d’eau va être menée en 2021.

Consommation d’eau

Consommation d’eau en L/m³	2020	2019
Consommation d’eau en production « eau du puits » (en L/m³)	13,58	12,47
Consommation d’eau en production « eau du réseau » (en L/m³)	17,94	19,90
Consommation d’eau en production « eau décantée » (en L/m³)	85,70	83,43
Consommation d’eau en production « eau chargée » (en L/m³)	12,70	16,15

LE TRI 5 FLUX POUR LES PROFESSIONNELS



Tri sélectif : un projet pilote exemplaire

Un projet majeur a été mené en 2020 sur le tri sélectif. Afin de permettre la revalorisation des déchets générés dans les centrales, un système de tri des 5 flux de déchets (verre, bois, métal, plastique et papier/carton) a été déployé sur le site d’EDYCEM PPL. Cette initiative servira de pilote pour les autres sites dans lesquels le tri sélectif sera mis en place en 2021.

Limiter les déchets à la source...

EDYCEM mène un travail de fond avec ses fournisseurs afin qu’ils proposent des produits propres et qui limitent le volume de déchets généré par leur utilisation. Ils sont notamment incités à développer des contenants réutilisables.

... et favoriser le réemploi

10 000 tonnes de rebuts de béton ont été concassées chez EDYCEM PPL en 2020. Ces matières auparavant jetées sont réinjectées dans la production avec une proportion de 10 % de granulats recyclés.

Développement de bétons bas carbone

EDYCEM accélère sur la voie de la construction durable par la promotion de bétons moins émissifs en carbone. Le récent partenariat avec Hoffmann Green Cement Technologies illustre cette démarche. Cette collaboration vise à développer la formulation d’un béton EDYCEM utilisant un ciment bas carbone Hoffmann.

Elle constitue une approche concrète afin de concevoir de nouveaux produits visant à lutter contre les changements climatiques et se conformer aux ambitions de la future réglementation environnementale (RE2020).

Investissement dans des véhicules plus propres

L’acquisition d’un nouveau véhicule électrique a été programmée pour le site de Bordeaux en 2021. Un camion double motorisation diesel et gaz a été testé en Vendée en novembre 2020 et les retours d’expérience sont très positifs. En raison de la crise sanitaire, le déploiement de cette solution sera étudié courant 2021.

► EMPREINTE CARBONE

La progression des émissions de gaz à effet de serre s’explique par le développement de l’activité avec notamment l’intégration de 6 nouvelles centrales à béton sur 2020. L’entreprise travaille à mieux maîtriser ses impacts sur l’environnement avec notamment la modernisation de ses centrales à béton, des outils de production et l’investissement dans des véhicules plus propres.

Impact carbone - Scopes 1 & 2 En tonnes eq CO ₂	2020	2019
Béton	6 239,21	5 003,02

Répartition impact carbone - Scopes 1 & 2	2020	2019
CARBURANT (essence/gazole)	87,58 %	87,53 %
ÉLECTRICITÉ	4,21 %	5,12 %
GAZ (Chauffage et Bouteille)	0,36 %	0,43 %
GNR	7,85 %	6,92 %

CONTEXTE SANITAIRE

La crise sanitaire a confirmé le modèle d'EDYCEM. En effet, le choix de privilégier la proximité pour l'achat des matières premières a permis à la branche Béton de ne connaître aucun problème d'approvisionnement. Le contexte sanitaire a accéléré le développement d'EDYCEM Connect, une plateforme innovante de dématérialisation des bons de livraison.

AXE 3 : ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

EDYCEM s'engage à sensibiliser l'ensemble des équipes aux enjeux d'éthique et de cybersécurité à travers divers dispositifs.

Une sensibilisation sur la corruption

Plus de la moitié des collaborateurs a suivi en 2020 une sensibilisation anti-corruption et plusieurs actions ont été programmées pour 2021 : distribution d'un kit d'accueil spécial anti-corruption auprès des nouveaux arrivants, encadrement et mise en place de procédures plus strictes pour les achats internes comme externes.

Des chartes sur la cybersécurité

La branche Béton a élaboré des chartes sur la cybersécurité qui seront déployées en 2021. Au nombre de trois, elles sont destinées aux collaborateurs du service informatique, aux autres salariés, et aux prestataires. Ces chartes reprennent les fondements de la politique de sécurité informatique de l'activité et soulignent plus particulièrement les éléments ayant traités à la cybersécurité.

Une vigilance accrue sur le traitement des données

En 2020, EDYCEM a décidé d'associer plus étroitement le service informatique à tous les projets comprenant une dimension numérique. Désormais, il est obligatoire de remplir un questionnaire permettant de jauger la sensibilité d'un projet sur le plan du traitement des données. Le mode opératoire pour le recueil et le stockage des consentements va également être repensé en 2021.

AXE 4 : DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

EDYCEM veille à maintenir un dialogue soutenu avec l'ensemble de ses parties prenantes. En 2020, l'entreprise a renforcé ses démarches et services en direction de ses clients et ses fournisseurs. L'entreprise très fortement attachée à son territoire a poursuivi sa politique de soutien aux associations locales.

► RELATIONS AVEC LES CLIENTS



Deux applications métiers innovantes pour accompagner les professionnels du bâtiment

EDYBet.Only

Lauréat au Trophée du Négocier en 2020, l'application digitale EDYBet.Only permet de vérifier la qualité des parements de manière totalement objective. Cette solution est le fruit d'un travail commun avec les étudiants de l'école Centrale Nantes et d'une entreprise du territoire spécialisée dans le traitement de l'image. Cet outil est un vrai plus pour renforcer la transparence dans la relation client, mais aussi un moyen de valoriser la qualité des produits.

EDY'Home

Développée en 2020 et lancée en 2021, EDY'Home est une application de réalité augmentée qui permet de simuler un projet de béton décoratif. Elle est conçue pour faciliter l'accès aux particuliers à projet tout comme aux professionnels (paysagistes, constructeurs de maisons...) à un outil de simulation pour embellir sa terrasse, son jardin, etc. Sur la base d'une photo prise depuis la solution, l'application propose de placer virtuellement des solutions esthétiques en béton sur l'image. Elle permet ainsi de visualiser de manière réaliste l'effet obtenu en 3D.

► RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Une politique d'achats responsables et transparente

En 2021, la charte qualité fournisseurs d'EDYCEM intègrera une charte d'achats responsables.

Cette charte réaffirme les grands principes d'achats responsables et reprend les points clés suivants :

- l'équité financière vis-à-vis des fournisseurs,
- l'achat local en privilégiant la proximité territoriale,
- la prise en compte de la problématique environnementale,
- l'éthique et la transparence.

CONTEXTE SANITAIRE

Le service qualité ne pouvant plus assurer le suivi hebdomadaire des sites de production BPE, l'apposition du sigle NF des bétons a été retirée temporairement à partir du 17 mars 2020 et ce jusqu'au 17 juin 2020. Cette décision a été prise en accord avec l'AFNOR.

► UN SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS

Une tombola pour l'association Martial Caillaud

Portée par le Groupe, l'association Martial Caillaud initie depuis plus de 20 ans des projets en faveur de l'éducation et d'aide à la construction dans des pays défavorisés. Suite à une enquête menée auprès des collaborateurs d'EDYCEM, une « Tombola de Noël » a été organisée en fin d'année 2020 afin de récolter des fonds pour l'association.

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

Comme chaque année, EDYCEM a soutenu le 8 octobre 2020 toutes les collaboratrices souhaitant s'engager en faveur de la Ligue contre le cancer en finançant leur inscription à « La Joséphine », course à pied solidaire 100 % féminine. Malgré la période sanitaire, le nombre de participantes a augmenté cette année : au total, 18 collaboratrices se sont mobilisées.

Maintien des aides aux associations locales

La branche Béton a continué de soutenir en 2020 plusieurs associations locales, en particulier des clubs sportifs :

- Stade Rochelais (rugby),
- RVBC (basket),
- Rando Raid 85 (cyclisme).

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

CONTEXTE SANITAIRE

EDYCEM a été à l'écoute de ses partenaires, malgré l'annulation de certains événements en raison de la crise sanitaire en 2020 (intervention dans des lycées, conférences etc.).

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 Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L225-102-1, R225-105 et R225-105-1 du Code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

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

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L822-11-3 du Code de commerce et du code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

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

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

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

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

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

Nos travaux ont été effectués entre le 1^{er} mars et le 23 avril 2021 pour une durée d'environ 8 jours/ hommes.

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

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

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats,
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur,
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale,
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance,
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R225-105,
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques,
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité,
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés,
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration,
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations,
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
- des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽¹⁾ et couvrent entre 31 et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests⁽²⁾,
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes,
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

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.

Lyon, le 27 avril 2021
FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

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.

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

(2) Indicateurs vérifiés : Effectifs inscrits, Effectifs hommes femmes, Part de collaborateurs en CDI, Accidents du travail et taux de gravité, Absentéisme, Digitalisation des recrutements, Turn-over, Émissions de gaz à effet de serre, Gestion des déchets, Consommation d'eau (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

Retrouvez-nous sur   

