

---

# RAPPORT RSE

---

2017



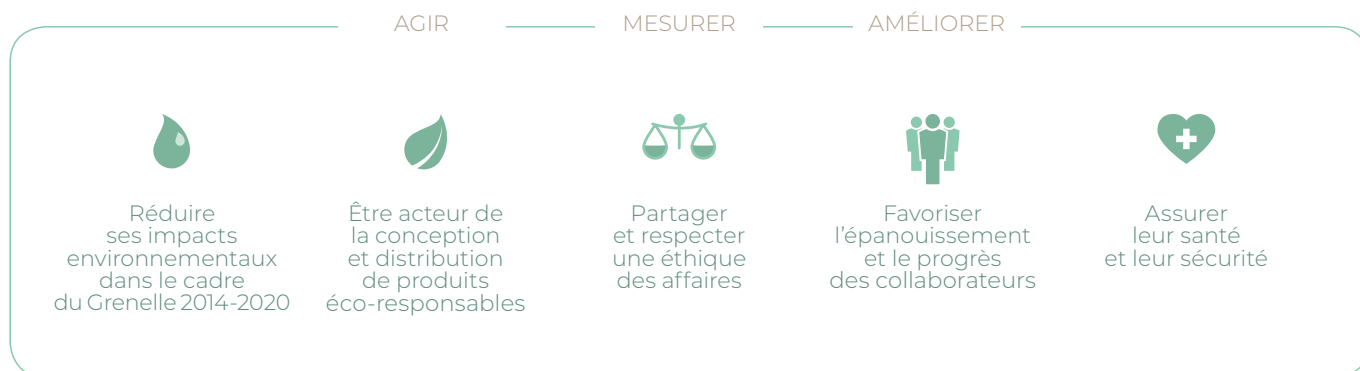
**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

# INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

Le Groupe HERIGE s'est fortement investi depuis plusieurs années dans une ambitieuse démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Cet engagement s'articule autour de cinq grandes orientations :

- favoriser l'épanouissement et le progrès de ses collaborateurs,
  - assurer leur santé et leur sécurité,
- réduire les impacts environnementaux de ses activités (Grenelle 2014-2020),
- être acteur de la conception et de la distribution de produits et de services écoresponsables,
  - partager et respecter une éthique des affaires.

## 1. DÉMARCHE RSE



Cette démarche s'articule autour d'une politique de ressources humaines appelée « **PEPS** » : Proximité, Éthique, Performance et Simplicité.

- **Proximité** : favoriser les échanges et nouer des liens solides de confiance et permettre ainsi à chacun d'enrichir la réflexion,
- **Éthique et exemplarité** : s'efforcer au quotidien d'être cohérent avec les qualités attendues par ses collaborateurs, clients, pairs et supérieurs,
- **Performance** : prendre des décisions et faire preuve d'initiatives afin d'assurer le développement du Groupe,
- **Simplicité** : c'est un savoir-être essentiel et un des fondements du Groupe.



## 2. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT ET LE PROGRÈS DES HOMMES

### ► 2.1 LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Le Groupe a la volonté de développer les compétences et de favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs. 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,
- un dialogue social de qualité s'appuyant sur un management de proximité, des démarches attractives et de fidélisation vers tous les publics de collaborateurs.

### ► 2.2 LA FORMATION ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

À travers une ambitieuse politique de formation, le Groupe accompagne ses collaborateurs au plus près de leur évolution professionnelle. L'enjeu est tout d'abord de leur permettre de maîtriser les savoir-faire fondamentaux dans leur métier mais également d'acquérir de nouvelles compétences. Cette volonté s'illustre à travers deux actions fortes :

- la création de deux campus, l'un tourné vers la gestion des talents (Campus Talents) et l'autre vers la formation personnelle (Campus Intra preneurs),
- un Plan d'Investissement Formation pour l'Employabilité et la Stratégie. Défini chaque année, il se compose d'un plan de formation continue et de cursus qualifiants ou diplômants pour chaque branche.

#### ► 2.2.1 LE CAMPUS

##### **Campus Talents: le capital humain en clé de réussite**

Avec le Campus Talents, HERIGE a fait le pari d'investir sur le capital humain. Cette démarche, mêlant détection, fidélisation et motivation, répond bien entendu aux besoins de développement de l'entreprise mais également aux souhaits d'évolution des collaborateurs. Véritable formation « boîtes à outils », ce cursus de trois ans permet notamment aux stagiaires de développer leur leadership mais également de découvrir des pratiques innovantes.

La première promotion, démarrée en 2016, a permis de déceler neuf talents : sept cadres du Groupe et deux jeunes actionnaires familiaux en activité dans des entreprises extérieures. En un an et demi, ils ont déjà bénéficié de quatre sessions d'ateliers managériaux et techniques au rythme de 2 à 3 jours tous les trimestres. Ils ont également pu acquérir des compétences en montage audio et vidéo dans le cadre de « temps de respiration ». À noter que ces sessions se déroulent principalement sur le temps de travail (à l'exception de deux samedis par an), preuve de l'engagement du Groupe.



Interview de Patrick LOMENECH,  
Actionnaire familial et membre de la première promotion

#### « Se nourrir de nouvelles expériences pour progresser »

« Cette première année de formation au sein de Campus Talents a été très enrichissante. C'est une vraie chance de découvrir d'autres profils et de pouvoir croiser nos propres expériences. Les formations m'ont permis de gagner en confiance et d'être plus attentif aux besoins de mes collaborateurs. Elles m'ont également offert des outils pour pratiquer un management bienveillant. Les nombreux ateliers complémentaires apportent également beaucoup de valeur ajoutée. Nous avons notamment pu suivre des cours de radio, de vidéo ou encore d'escrime... J'ai également passé une journée mémorable en immersion avec un ATC Atlantem. Cela a été une formidable opportunité de découvrir le Groupe HERIGE de l'intérieur et ses collaborateurs. Se nourrir de nouvelles expériences permet de continuer à progresser. »

#### ► 2.2.2 LE PLAN D'INVESTISSEMENT FORMATION POUR L'EMPLOYABILITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Pour déployer son plan de formation continue et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) — dont certains sont reconnus au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) — le Groupe dispose de son propre organisme de formation agréé : l'Atelier. Il se décline dans les trois entités : VM, EDYCEM et ATLANTEM.

##### **Pour la branche Négoce :**

L'accent a été porté sur la digitalisation de la relation client et la gestion de portefeuille d'activité à travers le module « Cap sur la Performance ». Près de 200 collaborateurs ont suivi cette formation en lien avec le déploiement de l'outil de gestion de la relation client « CESAM ».

Afin d'apporter une expertise et un conseil le plus adapté aux attentes des clients, une soixantaine de commerciaux ont été formés à la domotique via l'organisme de formation interne : L'Atelier VM. Les stagiaires ont ainsi pu prendre connaissance des techniques d'installation de la connexion et de l'application Smartphone et approfondir la partie « commercialisation ».

La branche mise également depuis plusieurs années sur le Contrat de Qualification Professionnel (CQP) pour permettre à ses collaborateurs d'évoluer vers des postes stratégiques en interne. Cette démarche vient pallier aux difficultés actuelles de recrutement sur le marché du bâtiment. La validation des compétences s'effectue via un référentiel édité par la FNBM et reconnu nationalement. Sur les trois dernières années, deux sessions de CQP ATC (15 diplômés sur 18 inscrits) et une session CQP Manager d'équipe (5 diplômés sur 7 inscrits) ont abouti.

### Pour la branche Menuiserie:

En 2017, la formation commerciale pour promouvoir la menuiserie AM-X s'est poursuivie auprès de l'ensemble des nouveaux commerciaux recrutés.

### Pour la branche Béton:

Plusieurs collaborateurs de la branche Béton ont notamment été formés à l'usage des réseaux sociaux. L'objectif était de leur permettre de devenir ambassadeur de la marque et ainsi être en capacité de valoriser les produits et les réalisations d'EDYCEM.

En 2017, le Groupe a déployé 18 709 heures de formation pour 27 397 heures en 2016. La répartition moyenne des heures de formation par salarié passe de 10,9 heures en 2016 à 7,86 heures en 2017.

Répartition du nombre moyen d'heures de formation par salarié inscrit par an et par branche	2017	2016
Négoce	11,12	13,40
Menuiserie	3,71	7,20
Béton	6,65	10,20

Interview d'Aurélie MOINE,  
Vendeuse interne à VM Vouneuil-sous-Biard

« Une formation qui a parfaitement répondu à mes attentes »

« J'ai obtenu un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Manager d'Équipe en octobre 2017. Cette formation, très complète, a parfaitement répondu à mes attentes. J'ai pu me familiariser aux différentes consignes et réglementations en matière de sécurité et d'environnement. Les sessions de développement commercial m'ont également permis de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise et ses enjeux. Côté management, j'ai également acquis des techniques pour améliorer la communication dans l'équipe. »

Interview de Lyonnel MARIN,  
Responsable Commercial Exploitation BPE

« Pour faire rayonner la marque EDYCEM »

« La formation sur les réseaux sociaux m'a permis de découvrir Twitter, un média sur lequel l'entreprise souhaitait renforcer sa présence. Devenir ambassadeur était tout naturel pour moi, car je cherche en permanence à valoriser, à travers mes publications, les réalisations de nos clients. Je les rends visibles en interne auprès des collaborateurs, mais également auprès des clients et des partenaires extérieurs. Je suis également leurs tweets afin de m'informer. En tout cas, j'apprécie de partager mes connaissances et inciter mes collègues à être actifs sur les réseaux sociaux, avec toujours comme ambition de faire rayonner la marque EDYCEM. »

## ► 2.3 LES RELATIONS SOCIALES

Le Groupe s'attache à entretenir un dialogue social de qualité avec les partenaires sociaux et ses collaborateurs. Il encourage et favorise ainsi les échanges, que ce soit dans le quotidien de l'activité, avec le management ou dans le cadre des Comités d'entreprise. Établir des relations constructives et durables avec l'ensemble des parties prenantes permet de favoriser un climat favorable pour tous.

### ▷ 2.3.1 LES RELATIONS AVEC LES ÉLUS

En 2017, les six instances représentatives du personnel ont conclu 16 accords pour les différentes activités du Groupe. Ils ont fait l'objet de négociations spécifiques sur les domaines suivants :

- temps de travail,
- intéressement afin d'accompagner la performance économique,
- prolongation des mandats dans l'attente de la mise en place des nouvelles dispositions du CSE,
- droit à la déconnexion et travail en home office,
- frais de santé et prévoyance avec la poursuite de la réflexion pour la mise en place en 2018 du réseau de soin carte blanche pour l'optique,
- programme de cessions.

Les partenaires sociaux et la Direction ont également mis sur pied un accord de Comité Inter Entreprise. Cette instance, qui s'est réunie deux fois en 2017, a pour vocation à gérer une partie du budget des activités sociales et culturelles mutualisées.

### ▷ 2.3.2 LES RELATIONS AVEC L'ENCADREMENT

Cette volonté de dialogue de proximité vise à favoriser une meilleure compréhension des enjeux au sein du Groupe. Cela a notamment été le cas lors de la rencontre managériale organisée en avril 2017 entre la Direction et l'encadrement. Elle a permis de partager des informations stratégiques sur la politique de l'entreprise, son évolution, ses résultats et les investissements d'avenir. En parallèle, chaque branche a organisé des conventions afin d'informer ses managers et ses commerciaux des politiques commerciales, objectifs annuels, enjeux, etc.

Si la réglementation exige un entretien professionnel tous les deux ans, HERIGE va bien plus loin en privilégiant des rencontres annuelles afin de maintenir une écoute permanente du terrain. Ces bilans sont essentiels car ils permettent aux collaborateurs de faire le point sur leur carrière au sein du Groupe : perspectives d'évolution, redéfinition des missions, réaménagement du temps de travail...

Au sein du Groupe, deux outils de numérisation des entretiens de progrès ont été déployés : AGELINK (proposé par l'OPCA AGEFOS) et LE SPHINX. Il s'agit de digitaliser le compte rendu des échanges afin d'en faciliter l'exploitation notamment en termes de gestion de la formation et des parcours individuels.



### ▷ 2.3.3 L'IMPLICATION DES ÉQUIPES

L'implication des équipes est une clé de réussite indispensable pour l'entreprise. Les branches mobilisent pour cela différentes méthodes visant à associer au maximum leurs collaborateurs.

La branche Menuiserie développe une démarche qualité qui a largement fait ses preuves. Le « **Lean Durable** » vise à produire et commercialiser, en réduisant le gaspillage tout en améliorant les conditions de travail. Les managers se sont rapidement appropriés ces principes. Ils appliquent ces actions, baptisées « ACE », en concertation avec les équipes sur les différents sites ATLANTEM.



Interview de Vincent RANNOU,  
Référént Lean chez ATLANTEM

« Apporter une amélioration à chaque situation »

#### Pouvez-vous nous expliquer cette approche ?

« Le Lean repose avant tout sur un travail d'analyse continu. Il faut garder une oreille attentive pour apporter une amélioration à chaque situation : on mesure, on analyse, on agit. Chez ATLANTEM, notre démarche est basée à 80 % sur l'approche culturelle et 20 % sur la performance. Car c'est avant tout une façon de penser : « Client » qui pilote la demande, « Homme » comme valeur essentielle de l'entreprise, « Amélioration durable » dans une démarche pas-à-pas et enfin « Terrain » pour mieux comprendre la réalité. C'est aussi un état d'esprit que nous avons matérialisé par une échelle de comportements à adopter au quotidien. Enfin, c'est aussi prendre en compte le droit à l'erreur pour pouvoir mieux progresser. »

#### Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?

« Les apports positifs du Lean s'illustrent à tous les niveaux : amélioration de l'ergonomie, de la sécurité des opérateurs, mais également de la communication quotidienne et du partage des priorités. Cette démarche apporte également des gains d'efficacité (optimisation des espaces, des machines et de l'immobilisation des stocks) et de productivité par la réduction des déplacements et des opérations inutiles. »

D'autres entités du Groupe appliquent également ces principes de partage en interne. Le SACI (Service Aux Clients Internes) organise des temps d'échange chaque matin et a mis en place un **process de pilotage visuel** pour les services supports (paie, informatique, comptabilité et crédit client).

La branche Béton s'appuie sur la **méthode « API »** (Amélioration de la Performance Industrielle) dont l'une des pierres angulaires est la démarche « 5S » : éliminer, ranger, nettoyer, standardiser, être rigoureux.

### ▷ 2.3.4 LA COMMUNICATION INTERNE

Plusieurs outils de communication interne ont été déployés en 2017 :

- mise place d'un **réseau collaboratif « Bonjour »**. Bien plus qu'une simple bibliothèque documentaire, cet outil de travail facilite le quotidien des collaborateurs en offrant une nouvelle façon de s'informer, d'échanger et de partager des contenus sur leur activité.
- diffusion d'un **journal interne** deux fois par an à l'ensemble des salariés. Très apprécié, ce support présente les principales informations et actualités du Groupe, en faisant notamment la part belle aux témoignages des collaborateurs.
- diffusion d'une **lettre à l'encadrement** Groupe et de **lettres internes** au sein des activités, présentant les évolutions RH, stratégiques...

### ▷ 2.3.5 LANCEMENT D'UN CONCOURS INTERNE DE L'INNOVATION

Le Groupe a lancé en juin 2017 un premier concours de l'innovation. Son ambition est de favoriser l'émergence de nouveaux projets issus du terrain, l'ouverture aux nouvelles technologies et pratiques collaboratives et de « désiloter » l'entreprise. De l'efficacité commerciale en passant par les nouveaux produits et services, la productivité-agilité, la RSE-sécurité mais aussi la qualité de vie au travail, toutes les grandes facettes du quotidien de l'entreprise sont ainsi passées au révélateur de l'innovation.

Les porteurs de projets bénéficient du soutien de zBis, une structure qui se décrit comme « une salle de gym de la créativité ». Elle les accompagne dans la constitution de leur dossier, le prototypage de leur projet ou encore la préparation de leur « pitch ». Les présentations orales devant le jury ont eu lieu en avril 2018. Au-delà des résultats, cette initiative s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, en rapprochant les décisions de l'action et en s'appuyant sur l'expérience terrain.

## ► 2.4 L'ATTRACTIVITÉ ET LA FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS

Pour attirer de nouveaux collaborateurs mais également les fidéliser, HERIGE s'appuie sur une politique de ressources humaines, conjuguant à la fois attractivité et fidélisation.

### ▷ 2.4.1 L'ATTRACTIVITÉ DIVERSIFIÉE

#### Une présence plus forte sur la toile

Véritable vitrine du Groupe, le site internet de recrutement ([www.herige-recrute.fr](http://www.herige-recrute.fr)) a été entièrement repensé début 2016. L'un des enjeux est de développer une image de marque afin d'attirer de potentiels collaborateurs. On y retrouve une présentation des offres d'emploi, de stage ou en alternance mais également de la politique sociale du Groupe. Cette année, les contenus du site ont été également enrichis de portraits vidéo afin de mieux valoriser les métiers.

Cette visibilité a été renforcée par une présence sur les réseaux sociaux professionnels. Une démarche qui porte ses fruits avec une augmentation de la fréquentation sur le site de 29 % soit plus de 20 000 visiteurs en 2017 !

Recrutements	2017	2016
<b>Nombre d'embauches (CDD/CDI)</b>	<b>343</b>	<b>236</b>
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>	<b>195</b>	<b>115</b>
Taux d'embauche en CDI	57 %	49 %
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>	<b>148</b>	<b>121</b>
Taux d'embauche en CDD	43 %	51 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des ≤ à 30 ans	28 %	27 %
Taux d'embauche en CDI et CDD des > à 50 ans	11 %	11 %

#### Effectifs inscrits par type de contrat

Effectifs inscrits au 31 décembre	2017	2016
Effectifs inscrits sur le périmètre	2380	2361
<b>Répartition CDD/ALTERNANCE/CDI</b>		
CDD	98	68
ALTERNANCE	29	28
CDI	2263	2265

#### Handicap: une ouverture à tous les candidats

En matière d'insertion des personnes en situation de handicap, le Groupe fait preuve de volontarisme. Toutes ses offres d'emploi sont en effet accessibles à ces publics. Cet engagement fort se concrétise à travers d'autres actions :

- publication des offres d'emploi auprès de CAP EMPLOI (agence départementale spécialisée dans l'emploi de personnes en situation de handicap) dans les différents territoires d'implantation du Groupe,
- participation, dans le cadre de la semaine du handicap, aux opérations de simulation d'entretien de recrutement avec le CAP EMPLOI Vendée,
- organisation d'un atelier de sensibilisation des équipes d'HERIGE, SACI et VM.

En 2017, 3,19% des salariés du Groupe sont en situation de handicap contre 3,80% en 2016.

#### Les accords « Générations »

En 2017, le Groupe a accueilli 28 % de salariés de moins de 30 ans en CDD ou CDI et alternance, un chiffre en progression par rapport à 2016 (avec 32 %). En parallèle, HERIGE a poursuivi sa politique d'accueil de seniors (collaborateurs de plus de 50 ans), qui représentent 11 % des nouveaux recrutements. Ces deux résultats s'inscrivent dans les objectifs des accords « Générations ».

#### Les relations écoles et stagiaires, alternants

En 2017, le Groupe a accueilli 29 alternants sur les métiers du commerce et de la production.

#### BOOST COOPTATION: un parrainage gagnant-gagnant

L'ensemble des activités du Groupe a développé courant 2017 un dispositif de recrutement, basé sur le parrainage: BOOST COOPTATION. Les collaborateurs salariés (CDI, CDD de plus de six mois, contrat en alternance) peuvent recommander des connaissances de leur réseau sur différents postes: chef d'équipe de production, commercial et commercial sédentaire chez ATLANTEM, centralier chez EDYCEM, directeur de point de vente, ATC, vendeur interne, chauffeur et magasinier chez VM.

Cette alternative d'embauche s'est révélée efficace et bénéfique pour tous: salarié et employeur. Pour récompenser l'engagement des « coopteurs », une gratification est prévue pour toute embauche en CDI.

### ▷ 2.4.2 LA FIDÉLISATION

#### 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 3,6%, ces derniers sont représentés par une salariée au sein du Conseil de Surveillance. Offrir l'opportunité à ses collaborateurs d'investir dans leur entreprise et d'en partager les bénéfices est un signe fort de confiance réciproque.

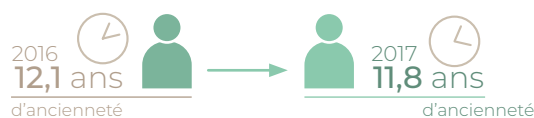
La réunion annuelle des Conseils de Surveillance des fonds « HERIGE force 20 » et « HERIGE force 50 » a permis aux salariés actionnaires d'approuver les comptes. Ils ont également donné mandat aux Présidents des fonds pour voter en leurs noms les résolutions durant l'Assemblée Générale.

#### La mobilité interne

Facteur d'épanouissement et de fidélisation des équipes, la mobilité interne est encouragée au sein du Groupe à travers un large panel d'offres d'emploi en CDI. Elles sont diffusées chaque semaine auprès des collaborateurs par le biais d'un recueil, au sein du réseau collaboratif « Bonjour » et via le site de recrutement du Groupe.

#### L'ancienneté

L'ancienneté moyenne est quasiment stable passant de 12,1 ans en 2016 à 11,8 ans, ce qui traduit une fidélité constante des collaborateurs. Cette légère diminution s'explique par des évolutions de périmètre liées aux cessions de 2017.



#### Le turn-over

On constate une quasi stabilité du turn-over passant de 13,7 % en 2016 à 12,5 % en 2017.

Départs	2017	2016
<b>Nombre de départs</b>	<b>296</b>	<b>344</b>
<b>Répartition des départs</b>		
Retraite	51	44
Rupture conventionnelle	43	68
Démission	113	84
Cession de site/société	12	86
Licenciement économique	0	9
Licenciement autre	72	50
Décès	5	3
<b>Turn-over</b>		
Taux de départ/effectif inscrit	12,5 %	13,7 %

L'augmentation des démissions s'explique par un marché de l'emploi très dynamique et celle des départs à la retraite par le dispositif carrières longues.



### 3. 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.

Un nouvel outil permettant d'assurer le management de la santé et de la sécurité au travail a notamment été déployé au niveau du Groupe. Il vient en appui des politiques spécifiques. Il permet d'assurer le suivi et le pilotage de la prévention de la sécurité dans l'ensemble des activités et de consolider de façon homogène les indicateurs.

#### ► 3.1 CHSCT ET 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.). Leur suivi est assuré par les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans le cadre des Documents Uniques d'Évaluation des Risques, régulièrement mis

à jour. Le Groupe compte 7 CHSCT, qui couvrent 98 % des salariés du Groupe. Ces instances se sont réunies 38 fois en 2017.

Un livret accueil « Les clés de la sécurité » rappelle également aux nouveaux collaborateurs les règles essentielles de sécurité.

#### ► 3.2 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET TAUX DE GRAVITÉ

	2017	2016
Taux de fréquence des accidents du travail <sup>(1)</sup>	21,45	21,74
Nombre d'accidents du travail	80	82
Taux de gravité des accidents du travail <sup>(2)</sup>	1,17	1,06
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour accident du travail	4356	4011
Nombre de jours calendaires d'arrêt pour maladie professionnelle	1009	1241

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

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

#### Négoce

Un tableau de bord mensuel des indicateurs sécurité est maintenant déployé sur tous les points de vente et fait l'objet d'un commentaire systématique lors des réunions mensuelles terrain. En avril 2017, la branche s'est également associée à la Journée mondiale de la sécurité en mettant en place, sur chacun de ses sites, un module de sensibilisation.

Les formations obligatoires à la sécurité ont été revisitées pour privilégier des sessions individuelles sur site avec le matériel utilisé par le collaborateur. Ce nouveau format favorise ainsi les échanges personnalisés et la réponse aux questions du quotidien.

Interview d'Eileen VERDY  
Technicienne ordonnancement et qualité

#### Sophrologie: pour une meilleure gestion du stress

« J'ai proposé en 2017 à ma hiérarchie la mise en place de séances de sophrologie. Nous avons très vite constaté les effets bénéfiques: une meilleure concentration, une meilleure gestion du stress et un apaisement mental. À l'issue des 12 séances, la sophrologue nous a remis un document résumant les principaux exercices à retenir pour une pratique régulière et en toute autonomie. »

Interview de Mathieu BARE  
Préventeur sécurité Négoce

#### « Une meilleure prise de conscience du risque »

« Au sein de la branche Négoce, nous avons enregistré une baisse de 20 % de l'accidentologie en 2017. Ces bons résultats s'expliquent avant tout par une meilleure prise de conscience du risque. Pour cela, des efforts importants de communication ont été menés: flash accident envoyé à tous les directeurs de points de vente pour affichage, « quart d'heure » sécurité lors des réunions commerciales ou encore organisation d'une Journée sécurité... »

Preuve de ce changement de mentalité, le service sécurité prévention est désormais beaucoup plus sollicité. Il y a une réelle attente et une demande plus forte d'information de la part des équipes. En parallèle, nous avons également développé des parcours de formation sécurité individualisés et plus proches du terrain. Nous allons au-delà des obligations réglementaires en organisant des sessions en tête à tête plutôt qu'en groupe. La Direction de la branche Négoce s'engage fortement sur le sujet de la sécurité. »

#### Menuiserie

De nombreuses initiatives sont venues enrichir la démarche de prévention sécurité engagée par la branche :

- sur le site de Cholet, dix collaborateurs ont bénéficié de séances de sophrologie afin de réduire le stress et les tensions au travail,
- sur le site d'Hillion, un partenariat a été conclu entre le CHSCT et la CARSAT à travers l'accueil d'enseignants en formation prévention des risques professionnels. Ces derniers ont retenu l'étude des postes de travail comme sujet et sont venus les présenter au CHSCT, qui en a fait sa feuille de route pour l'année.

## Béton

La démarche API (Amélioration de la Performance Industrielle) basée sur la méthode 5S (éliminer, ranger, nettoyer, standardiser, être rigoureux) fait partie des leviers de prévention. Mise en place au sein de la branche Béton, elle permet en effet de sécuriser les espaces de travail. En parallèle, une analyse systématique des « presque accidents » a également été engagée.

Conformément à l'obligation d'attestation nécessaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, EDYCEM a formé l'ensemble de ses chauffeurs à l'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR). Animé par l'un de ses collaborateurs « formateur », ce module a permis de partager les bonnes pratiques associées à la manipulation des tapis.

## ▷ ABSENTÉISME

	2017	2016
Taux d'absentéisme	5,0 %	4,9 %

Plusieurs actions ont été mises en place pour limiter l'impact des arrêts maladie, principale cause d'absentéisme :

- sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs via les Comités d'entreprise,
- prise en compte dans les accords d'intéressement du présentéisme et de la limitation des accidents de travail dans la branche Menuiserie,
- aide au retour à l'emploi pour les salariés arrêtés sur une longue période dans le cadre du régime de prévoyance,
- procédure de « ré-accueil » des salariés à la suite d'un arrêt dans la Menuiserie industrielle.

## 4. LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

La préservation de l'environnement est une des préoccupations fortes d'HERIGE. Le développement de ses activités s'inscrit dans une volonté de maîtrise de leur impact et dans le respect des réglementations en vigueur. Pour cela, les branches déploient plusieurs dispositifs avec chacune des domaines d'actions prioritaires :

- pour EDYCEM :
  - la gestion des ressources naturelles et plus particulièrement les prélèvements en eau,
  - la maîtrise des déchets.
- pour VM :
  - la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour ses activités de transport,
  - l'optimisation de la gestion des déchets.

- pour ATLANTEM :
  - l'optimisation des approvisionnements en matières premières (bois, PVC...),
  - la réduction des consommations d'énergie dans ses process de fabrication.

Plus globalement, le Groupe adapte ses politiques d'investissement et de formation à l'évolution de son environnement et des réglementations. Il déploie ainsi de manière périodique des actions de :

- formation en lien avec les thèmes RSE,
- conseil et études de classement sur les sites ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), avec une intervention d'une experte en environnement une journée par mois.

### ► 4.1 COORDINATION DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Pour mener à bien ces missions de préservation de l'environnement, les branches peuvent s'appuyer sur le Comité RSE. Ce dernier intervient pour garantir le respect des bonnes pratiques et le suivi des conformités réglementaires, tout particulièrement sur les 34 sites ICPE.

### ► 4.2 OPTIMISATION DE L'UTILISATION DES RESSOURCES

L'un des grands chantiers de cette politique environnementale est la maîtrise de l'utilisation des ressources. Chaque branche est ainsi en recherche permanente de solutions d'optimisation.

#### Une gestion de l'eau optimisée

La consommation d'eau est un enjeu important, notamment pour la branche Béton. Des aménagements de recyclage en eau (bacs de décantation équipés de pompes) ont été effectués sur les centrales à béton. L'optimisation des formules de béton a également permis d'intégrer dans le process de fabrication davantage d'eau recyclée. Les rejets en eau sont également régulièrement contrôlés. Enfin, un travail de sensibilisation est régulièrement effectué auprès du personnel.

La consommation d'eau de la branche Béton passe de 126 091 m<sup>3</sup> en 2016 à 126 294 m<sup>3</sup> en 2017. Cette légère évolution s'explique essentiellement par la reprise d'activité et à l'augmentation de la production de m<sup>3</sup> de béton vendu en 2017.

#### Consommation d'eau en m<sup>3</sup> - branche Béton



#### Charte qualité sur les granulats

EDYCEM et la chaire Centrale Nantes collaborent avec les exploitants de carrières afin de développer des produits préservant l'éco-système. L'objectif

est d'anticiper la raréfaction des sables alluvionnaires et marins. Ces travaux ont permis la mise en place d'une Charte Qualité sur les granulats. Signée avec les fournisseurs du Groupe, elle vise à améliorer la traçabilité de la filière dans une logique d'auto-évaluation et d'amélioration continue.

#### EDY-ECO : limiter le gaspillage du béton

Dans le cadre de sa chaire de recherche sur les bétons innovants avec l'École Centrale de Nantes, EDYCEM a lancé un projet d'étude industrielle autour des retours de béton : EDY-ECO. EDYCEM propose différents débouchés pour l'utilisation des retours de béton (réalisation de bancs, de jardinières ou encore de massifs de lestage via des moules spécifiques...) et ainsi réduire le gaspillage.

#### Optimisation des approvisionnements en bois et PVC

La branche Menuiserie reste attentive à la gestion de ses approvisionnements en bois et PVC.

		2017	2016
Consommation de bois	m <sup>3</sup>	1 767	2 185
Consommation de PVC	tonne	3 506	3 974
Consommation de PVC rapportée à l'unité produite (sans plomb)	kg/châssis	26	28
Quantité de verre consommé	m <sup>2</sup>	244 532	241 261





### ► 4.3 BILAN CARBONE ET MAÎTRISE DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

Depuis 2014, des efforts importants ont été engagés par le Groupe afin de maîtriser sa consommation énergétique et ainsi améliorer son bilan carbone. Plusieurs actions ont notamment été lancées en 2017 dans les différentes branches.

#### ▷ 4.3.1 ÉCONOMIE D'ÉNERGIE

##### Pour le Groupe :

- Green report : le Groupe a fait le choix depuis plusieurs années de privilégier l'impression en recto verso. Son parc de photocopieurs/imprimantes a ainsi été progressivement renouvelé. En 2017, cette décision a permis d'économiser 756 201 feuilles, 1 512 ramettes, 945 251,3 litres d'eau, 16 636,4 kW/h et 13 tonnes de papier.
- dématérialisation des bulletins de salaire : cette démarche, mise en place en 2017, a permis de fortement réduire l'édition des bulletins de salaire papier.

##### Pour la branche Négoces :

- adoption du principe que le point de vente le plus proche du lieu de livraison du client assure le transport de matériaux et mise en place de pools transports. Ces derniers permettent d'optimiser les chargements tout en réduisant les kilomètres à vide. Sur 2017, l'ensemble des entités est couvert par un pool transport.
- déploiement de l'outil de géolocalisation Truckonline permettant une analyse en temps réel des mouvements de livraison.

### ► 4.4 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.

#### Évolution des productions de déchets sur les ICPE

		2017	2016
Déchets totaux produits sur les sites ICPE	tonne	1 694	1 663
Déchets non dangereux sur les sites ICPE	tonne	1 652	1 614
Déchets dangereux sur les sites ICPE	tonne	42	49

Dans cet indicateur, la forte diminution du tonnage des déchets s'explique par la non prise en compte de l'entreprise Naullet.

La branche Béton assure le recyclage des retours de bétons et des boues de décantation. Ces résidus de produits sont utilisés pour fabriquer des blocs de béton par coffrage ou sont concassés afin d'être proposés à la clientèle TP pour la voirie. Pour certaines fabrications d'EDYCEM PPL, il y a une réutilisation en production des déchets dits inertes.

### ► 4.5 AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Les sites ICPE du Groupe sont soumis à une réglementation précise en termes de maîtrise des nuisances environnementales. Des dispositifs techniques spécifiques ont été déployés afin de répondre à ces exigences. Les centrales à béton ont notamment été équipées de bardage bois adapté afin de limiter les nuisances sonores.

Les sites HERIGE sont principalement dans des zones industrielles et les nouvelles implantations veillent à respecter la règle en termes d'espaces verts.

#### ▷ CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Compte tenu du faible impact de ses activités sur la biodiversité, le Groupe n'a pas développé de politique spécifique en matière de protection de la biodiversité. Néanmoins, il reste très attentif à la préservation des ressources naturelles, et vigilant à l'optimisation de ses consommations d'énergie et à la limitation de ses émissions de gaz à effet de serre.

##### Pour la branche Menuiserie :

- livraisons assurées sous forme de tournées régulières optimisées par TBM (entité de transport interne au Groupe),
- équipement à terme de l'ensemble de la flotte de l'outil de géolocalisation Truckonline.

##### Pour la branche Béton :

- déploiement conjoint avec la branche Négoces de l'outil de géolocalisation Truckonline.

#### ▷ 4.3.2 ÉMISSION DE GAZ À EFFET DE SERRE EN 2016

Impact carbone - Scopes 1 & 2 en tonnes eq CO <sub>2</sub>	2017	2016
Siège (dont TBM)	2 858	2 929
Béton	3 900	3 881
Menuiserie	1 960	2 489
Négoces	9 213	7 838
<b>TOTAL - impact carbone Groupe</b>	<b>17 931</b>	<b>17 137</b>

Depuis 2010, l'activité Négoces emploie des presses à carton et plastique afin d'améliorer le tri. Simple d'utilisation, ce système permet d'optimiser les rotations de ramassage des déchets, de gagner de l'espace de stockage et de diminuer les coûts en limitant le nombre de bennes à déchets sur site.

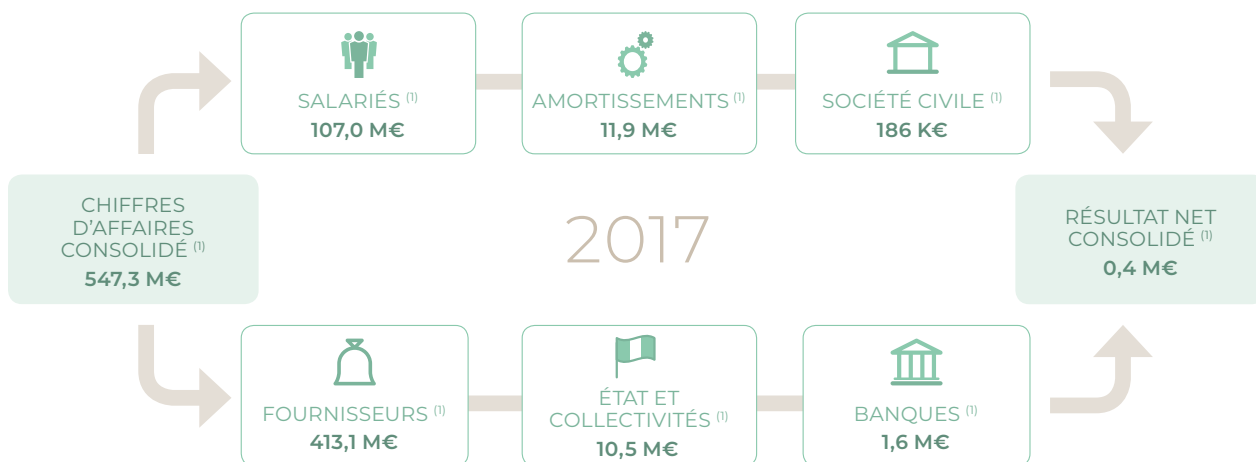
Parallèlement et conformément à la loi sur la transition énergétique et environnementale, qui fixe un taux de valorisation des déchets de 70 % à l'horizon 2020, des tests ont été menés au sein de la branche Négoces pour organiser le recyclage des déchets de chantier de ses clients.

#### ▷ GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Le Groupe n'est pas concerné par le gaspillage alimentaire. Il n'y a pas de restaurants d'entreprise, les salariés ont à disposition des salles où ils peuvent apporter leur repas.

## 5. CONSTRUIRE DES RELATIONS DURABLES AVEC LES PARTIES PRENANTES

À travers ses activités commerciales, le Groupe cultive des relations de proximité et a noué des partenariats solides et dans la durée avec ses clients et fournisseurs. Il est également très impliqué dans le tissu local et auprès d'associations. Toutes ces actions sont portées par une même ambition : faire preuve de responsabilité sociétale.



### ► 5.1 IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DU GROUPE

#### ► 5.1.1 ACCOMPAGNER NOS CLIENTS

##### Faire évoluer les pratiques professionnelles

En s'appuyant sur son organisme de formation intégré, HERIGE contribue à l'évolution des pratiques professionnelles dans le secteur du bâtiment. Cette action se décline sous les trois entités : L'Atelier VM, L'Atelier ATLANTEM, L'Atelier EDYCEM.

##### Accélérer la transition digitale

Lancé en début 2017, le nouveau site de VM ([www.vm-materiaux.fr](http://www.vm-materiaux.fr)) s'est enrichi de nouvelles fonctionnalités. Véritable prolongement du point de vente, l'outil FACIL'VM s'adapte aux parcours d'achats des professionnels. Disponible 24h/24 et 7 j/7, il leur permet de gérer, quand ils le souhaitent, leurs démarches administratives jusqu'à la commande en ligne et ainsi gagner du temps. Ils ont accès à leurs tarifs personnalisés et peuvent les télécharger au format Excel pour les intégrer dans leur outil de gestion commerciale.

VM s'est associé à CERALIS pour proposer un nouveau service digital aux artisans. Baptisé EASYSITE, il simplifie les démarches des professionnels qui souhaitent être accompagnés dans la création et la mise en ligne de leur site internet.

##### Des services adaptés à tous les publics

Le point de vente VM L'expert carrelage & ambiances de Guérande a lancé en mars 2017 le service Ergon'home. Exclusif dans le Grand Ouest, ce concept est dédié aux personnes à mobilité réduite et seniors souhaitant repenser leur intérieur, aux proches et aidants, ainsi qu'aux professionnels de l'habitat. Cette démarche illustre la volonté du Groupe de répondre aux besoins spécifiques liés à l'accessibilité des maisons individuelles et à l'adaptation de l'habitat.

#### ► 5.1.2 INVESTIR DANS L'INNOVATION

L'innovation est au cœur de la stratégie de développement d'HERIGE. La recherche, le développement et la proposition de nouveaux produits et services contribuent à la performance de son offre en permettant notamment de se démarquer de la concurrence. Le Groupe est notamment partenaire du Village by CA Atlantique Vendée, pépinière de start-ups qui soutient des projets à fort potentiel.

Une autre illustration récente a été le développement exclusif SmartCEM®, fruit d'une collaboration entre EDYCEM et l'École Centrale de Nantes dans le cadre de la chaire « Des bétons innovants pour de nouvelles applications ». Cette solution permet notamment aux applicateurs, membres du réseau EDYCEM ONDALISS DES SOLS, d'effectuer une traçabilité complète du produit via une application mobile gratuite. Ils bénéficieront ainsi d'informations sur plusieurs paramètres essentiels : nature du liant, résistance mécanique, marquage CE du procédé, référence de l'avis technique, nom du titulaire du DTA, site de production, date de mise en œuvre et nom de l'applicateur.

(1) Données retraitées conformément à la norme IFRS 5 du périmètre 2016



### ▷ 5.1.3 CONTRIBUER À DES INITIATIVES ET ACTIONS RSE EN IMPLIQUANT NOS PARTIES PRENANTES

Parfaitement implanté dans le tissu local, le Groupe s'engage dans des projets socialement responsables et porteurs d'avenir. Par exemple :

- l'implication de dirigeants ou de salariés dans des associations ou instances :
  - le MFQM (Mouvement Français Qualité et Management) : cette association loi 1901 permet de participer à des rencontres de partage d'expériences et de co-construction autour des thématiques liées à la performance globale des organisations (RSE, qualité, santé, sécurité, etc.),
  - des cadres du Groupe sont investis dans le Réseau Entreprendre Vendée qui a pour vocation à accompagner les créateurs d'entreprises en leur apportant compétences et bienveillance,
  - Daniel ROBIN, un de nos actionnaires dirigeant, assure la présidence du Medef Vendée. Il s'investit dans ce mandat afin de favoriser un environnement économique propice au développement des entreprises sur notre territoire,
  - le directeur des ressources humaines du Groupe est investi en tant qu'administrateur de Plasti Ouest, au sein de l'OPCA DEFI de la plasturgie ainsi que dans la commission IDIRA de l'URSSAF Vendée. Ces engagements visent à faire vivre le paritarisme dans les instances ad hoc.
- 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. Ces actions de solidarité associent fortement les clients du Groupe. Les clients professionnels de l'activité Négoce peuvent faire des dons via le programme de fidélité Tandem Pro.

Le Groupe a ainsi consacré pour le mécénat 186 K€ en 2017 en dons et partenariats, contre 198 K€ en 2016.

### ▶ 5.2 SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

En matière d'achats, le Groupe fait preuve d'exemplarité en s'engageant dans une démarche responsable. Cette politique s'est matérialisée en 2016 par la réalisation d'une charte achats responsables partagée par l'ensemble des activités du Groupe et construite autour de sept points d'exigence :

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

### ▶ 5.3 LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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

Dans ce cadre, le Groupe a adopté le code de conduite anti-corruption Middenext et a mis en place un comité d'éthique constitué de représentants de chacune des activités du Groupe. Celui-ci définit les normes de comportement applicables à nos 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. Ce comité s'est réuni à deux reprises afin de définir son mode de fonctionnement à travers un règlement intérieur.

Le code de conduite anti-corruption s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale de la loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il reprend des principes déjà formulés dans notre charte des achats responsables antérieurement adoptée par l'ensemble de nos activités, tels que l'équité de traitement des fournisseurs, la prévention des conflits potentiels d'intérêt et de corruption ou encore le respect de la politique cadeaux et invitation.

Il est consultable sur nos sites internet et fera l'objet d'un déploiement à travers un module de formation à destination des cadres, qui eux-mêmes assureront la formation et l'information auprès de leurs collaborateurs.

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

À ces dispositifs s'ajoute une cartographie des risques réalisée avec l'appui d'un cabinet externe.

Suite à la cession en septembre 2017 de ses activités en Chine, le Groupe n'est pas concerné par des risques de non-respect des Droits de l'Homme.

## 6. GOUVERNANCE DE LA RSE AU SEIN D'HERIGE

Définie par le Directoire, la politique RSE se décline en plans d'actions dans le respect des principes et des valeurs du Groupe. Leur déploiement repose avant tout sur la participation et la responsabilisation de l'ensemble des salariés, appuyés par des relais RSE.

Composé des membres de la Direction générale, de directeurs de branche, d'acteurs opérationnels et des fonctions supports, le Comité RSE a pour mission de coordonner et d'évaluer la bonne mise en œuvre de cette démarche globale, d'échanger entre les différentes activités et de développer les bonnes pratiques. Une démarche en 2017 a été engagée avec le cabinet Toovalu afin de déployer un outil de collecte et de pilotage des indicateurs RSE. Il sera utilisé sur 2018 pour suivre et animer les progrès au sein des branches.

Afin de nourrir sa réflexion, HERIGE participe à l'indice Gaïa qui assure un suivi des entreprises françaises cotées de taille intermédiaire. En fournissant de l'information extra-financière de qualité pour un large panel d'entreprises françaises, le Gaïa-Index développe une approche adaptée intégrant les enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance) et pour répondre aux nouvelles opportunités d'investissement (PEA-PME). La base de données Gaïa permet ainsi aux gérants d'intégrer les enjeux extra-financiers dans leur processus d'analyse et décisions d'investissement. HERIGE s'est classé 23<sup>e</sup> sur 230 PME-PEA et 20<sup>e</sup> sur 87 entreprises dont la catégorie de chiffre d'affaires est supérieure à 500 M€.

## 7. MÉTHODOLOGIE DU REPORTING DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux ont été établis sur la base des obligations et des recommandations légales (articles L225-102-1 et R225-105-1 du Code de commerce issus du décret du 24 avril 2012 dit « Grenelle 2 »).

### ► 7.1 ORGANISATION DU REPORTING

L'animation de la démarche RSE pour l'ensemble des activités et la consolidation des indicateurs sont assurées par la holding du Groupe. Un protocole a notamment été mis en place afin de garantir la cohérence et la fiabilité des données (qualitatives et quantitatives) sur les volets social, environnemental et sociétal. Cette méthodologie permet une analyse fine selon cinq critères : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés.

### ► 7.2 PÉRIMÈTRE ET CONSOLIDATION

#### ▷ 7.2.1 PÉRIMÈTRE COUVERT

##### Reporting social

Le périmètre retenu est le Groupe Métropole. Il se décompose en 16 sociétés comprenant 124 établissements basés en France métropolitaine.

		Nombre d'établissements
HERIGE	Autres	1
SACI	Autres	1
TBM	Autres	2
VMD	Négoce	68
LNTF	Négoce	11
Financière VMD	Négoce	1
EDYCEM Béton	Béton	18
VMBA	Béton	3
BDO	Béton	1
BIV	Béton	1
PPL	Béton	1
EDYCEM	Béton	1
ATLANTEM	Menuiserie	11
Incobois	Menuiserie	2
Moisan	Menuiserie	1
Financière Blavet	Menuiserie	1
<b>Total</b>		<b>124</b>

Pour les indicateurs d'effectifs équivalent temps plein (ETP) et pour les charges de personnel, on retient le périmètre avant application de la norme IFRS 5.

Pour les indicateurs sociaux en effectif inscrit, le point de référence retenu est le 31 décembre 2017.

Le périmètre entre 2016 et 2017 ayant varié, les indicateurs sociaux de N-1 ont été recalculés, chaque fois que cela a été possible, pour tenir compte de ces variations de périmètre et permettre l'analyse. Les informations sur les effectifs et leurs mouvements sont donnés hors intérim et stagiaires.

##### Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT\* relatives

HERIGE respecte l'égalité des chances et l'absence de discrimination en matière d'emploi telles que définies dans les conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Le Groupe s'assure également du respect de la liberté d'association, de l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

\* Organisation Internationale du Travail.

##### Reporting environnemental

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

Les sociétés Naullet et Biplan ont été cédées ou arrêtées en cours d'année. Elles ne sont pas comprises dans le périmètre environnement. Le périmètre entre 2016 et 2017 ayant varié, les indicateurs environnementaux ont été recalculés chaque fois que cela a été possible.

Pour le calcul de l'indicateur « déchet », le Groupe a fait le choix de retenir uniquement les sites concernés par la réglementation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE), jugés les plus contributeurs en termes d'impact sur l'environnement, soit 27 % des sites (34 sites ICPE sur 124 sites considérés).

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

##### Reporting sociétal

Le périmètre retenu est le Groupe pour les indicateurs sociétaux.

#### ▷ 7.2.2 SOURCE DES DONNÉES

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

- des données issues du SIRH Groupe, alimentées par le système de paie pour les indicateurs sociaux, ainsi que par l'outil d'analyse de la masse salariale, Eliot,
- des données remontées à travers l'ERP du Groupe pour certains indicateurs environnementaux en périmètre Métropole,
- des données collectées directement auprès des activités pour des indicateurs environnementaux, notamment ceux spécifiques à certaines activités en périmètre France, et pour les indicateurs sociaux des activités internationales.

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

#### ▷ 7.2.3 RÈGLES DE CONSOLIDATION

Sauf indication contraire, les données présentées dans ce rapport ne tiennent pas compte de l'application de la norme IFRS 5.



## 8. SYNTHÈSE DES INDICATEURS AVANT APPLICATIONS D'IFRS 5

### ▷ EMPLOI

	2017	2016
<b>Effectifs consolidés</b>		
<b>Effectifs consolidés Groupe (ETP)</b>	<b>2206</b>	<b>2192</b>
<b>Répartition des effectifs consolidés par secteur</b>		
Négoce	1054	1060
Béton	215	207
Menuiserie	795	778
Autres	142	147
<b>Répartition géographique des effectifs consolidés</b>		
France	100 %	100 %

### Évolution des effectifs inscrits par activité

	2017	2016
Négoce	1139	1148
Menuiserie	858	832
Béton	233	225
Autres	150	156
<b>Total</b>	<b>2380</b>	<b>2361</b>

### Moyenne d'âge

	2017	2016
Moyenne d'âge	43,4 ans	43,2 ans

### Répartition des âges

	2017	2016
- 20 ans	9	18
Entre 20 et 30 ans	232	212
Entre 30 et 40 ans	596	614
Entre 40 et 50 ans	789	787
Entre 50 et 60 ans	707	684
60 ans et +	47	46

### Évolution des effectifs inscrits au 31 décembre

	2017	2016
<b>Effectifs inscrits sur le périmètre France</b>		
<b>Répartition CDD / CDI</b>		
CDD	4,12 %	2,88 %
CDI	94,66 %	95,93 %
Alternance	1,22 %	1,19 %
<b>Répartition hommes / femmes</b>		
Hommes	75,80 %	75,52 %
Femmes	24,20 %	24,48 %
<b>Répartition par CSP</b>		
Ouvriers	42,28 %	41,80 %
ETAM	44,33 %	44,81 %
Cadres	13,19 %	13,38 %

### Évolution des recrutements

	2017	2016
<b>Nombre d'embauches en CDI et CDD</b>	<b>343</b>	<b>236</b>
<b>Répartition hommes / femmes</b>		
Hommes	77,84 %	81,78 %
Femmes	22,16 %	18,22 %
<b>Nombre d'embauches en CDI</b>		
<b>Taux d'embauche en CDI</b>	<b>57,00 %</b>	<b>49,00 %</b>
Dont ouvriers	35,90 %	23,48 %
Dont ETAM	56,41 %	60,87 %
Dont cadres	7,69 %	15,65 %
<b>Nombre d'embauches en CDD</b>		
<b>Taux d'embauche en CDD</b>	<b>43,00 %</b>	<b>51,00 %</b>
Dont ouvriers	70,95 %	66,94 %
Dont ETAM	29,05 %	33,60 %
Dont cadres	0,00 %	0,00 %

### ▷ DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

	2017	2016
<b>Diversité et égalité de traitement des publics en situation de handicap</b>		
<b>Taux de travailleurs handicapés par activité</b>		
Négoce	1,93 %	2,80 %
Béton	2,58 %	2,90 %
Menuiserie	5,01 %	6,10 %
Autres	3,33 %	3,20 %

	2017	2016
<b>Diversité et égalité de traitement hommes / femmes</b>		
<b>Répartition des femmes par CSP</b>		
Dont ouvrières	14,53 %	14,88 %
Dont ETAM	73,70 %	75,26 %
Dont cadres	11,42 %	9,86 %
Part des femmes dans l'effectif total	24,20 %	24,48 %
Part des femmes cadres dans l'effectif total cadres	21,02 %	18,04 %
Part des femmes en CDI dans l'effectif total femmes	96,35 %	96,19 %
Taux de recrutement des femmes	22,16 %	18,22 %
Taux de recrutement des femmes en CDI	64,47 %	41,86 %
Taux de recrutement des hommes en CDI	74,87 %	84,35 %

### ▷ FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

	2017	2016
Nombre total d'heures de formation	18709	27397
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	8,48	10,90
<b>Nombre moyen d'heures de formation par salarié par CSP</b>		
Ouvriers	4,45	6,70
ETAM	10,90	12,70
Cadres	8,63	17,80
<b>Nombre d'heures de formation par sexe</b>		
Par femme de l'effectif inscrit	8,69	8,90
Par homme de l'effectif inscrit	7,60	11,50

### ▷ PRÉVENTION DES RISQUES ET SÉCURITÉ

	2017	2016
<b>Accident du travail</b>		
Nombre d'arrêts de travail pour accident	80	82
Nombre de jours d'arrêt de travail pour accident du travail	4456	4011
Nombre de salariés en maladie professionnelle	7	11

	2017	2016
<b>Absentéisme</b>		
Taux d'absentéisme	5,00 %	4,95 %
Dont pour maladie	4,03 %	3,86 %
Dont pour accident du travail	0,62 %	0,78 %
Dont pour maternité	0,28 %	0,25 %
Dont pour paternité	0,07 %	0,07 %

### ▷ RELATIONS SOCIALES

	2017	2016
<b>Accords</b>		
Nombre d'accords sociaux ou avenants signés	15	10
Nombre de CHSCT	34	11
Nombre de réunions des Comités d'entreprises	50	55
Nombre de réunions de négociations annuelles	9	3

	2017	2016
<b>Actionnariat salarié</b>		
Part d'actionnariat salarié	3,60 %	4,03 %

	2017	2016
<b>Charges de personnel consolidées</b>		
Charges de personnel (M€)	112,60	114,40
Salaires moyen hors interim (K€)	43,60	42,70

▷ OPTIMISATION DE L'UTILISATION DES RESSOURCES

Eau		2017	2016
Consommation d'eau	m <sup>3</sup>	143 981	142 292
Énergie		2017	2016
Consommation d'électricité	MWH	16 768	16 384
Consommation d'énergie totale	MWH	80 448	89 839
Carburant	litre	4 928 101	nc
Gaz	MWH	3 507	nc
Matières premières		2017	2016
<b>Activité Béton Prêt à l'Emploi</b>			
Consommation de granulats	tonnes	1 100 687	1 022 700
Consommation de granulats rapportée à la production	tonnes / m <sup>3</sup>	1,83	1,80
Consommation de ciments	tonnes	164 069	150 548
Consommation de ciments rapportée à la production	tonnes / m <sup>3</sup>	0,27	0,27

▷ CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE PAR NATURE ET PAR BRANCHE EN 2017

	Électricité	Carburant + fuel	Gaz	TOTAL
Siège (dont TBM)	2 %	18 %	0 %	13 %
Béton	23 %	23 %	2 %	22 %
Menuiserie	33 %	9 %	17 %	14 %
Négoce	42 %	50 %	81 %	50 %
	100 %	100 %	100 %	100 %

▷ PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

		2017	2016
Provisions et garanties	K€	ns	ns



# RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2017

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société HERIGE et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC sous le N° 3-1081 (portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le rapport annuel établi au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 en application des dispositions de l'article L225-102-1 du Code de commerce.

## ► RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION

Il appartient au Directoire d'établir un rapport annuel comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « Informations »), établies conformément aux référentiels utilisés (les « Référentiels ») par la société et disponibles sur demande au siège de la société HERIGE.

## ► INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

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

## ► RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations requises sont présentes dans le rapport annuel ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R225-105 du Code de commerce et du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 (Attestation de présence) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

## ATTESTATION DE PRÉSENCE

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- nous avons comparé les Informations présentées dans le rapport annuel avec la liste prévue par l'article R225-105-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que les Informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L233-3 du Code de commerce ;

- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport annuel des Informations requises.

## AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

### ► NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux ont été effectués entre le 27 février et le 20 avril 2018 pour une durée d'environ 8 jours/ hommes.

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France, à la norme ISAE 3000 et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Nous avons mené sept entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations RSE des directions en charge du processus de collecte des informations et le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du référentiel au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur neutralité, leur caractère compréhensible et leur fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

- de vérifier la mise en place dans le Groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons identifié les informations consolidées à tester et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales, sociétales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du Groupe, de ses orientations en matière RSE et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes au niveau de l'entité consolidante :

- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.) ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données ;
- nous avons mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives et nous avons vérifié leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues 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.

Nos travaux ont couvert plus de 50 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet social et plus de 20 % de la valeur consolidée des indicateurs chiffrés relatifs au volet environnemental.

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 les informations RSE ne peut être totalement éliminé.

## ► COMMENTAIRES SUR LES INFORMATIONS

Le Groupe précise au chapitre « méthodologie du reporting développement durable » que le périmètre du reporting social entre 2016 et 2017 ayant varié, les indicateurs sociaux de N-1 ont été recalculés chaque fois que cela a été possible.

## CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, et dans la limite du périmètre exposé ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les Informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au référentiel.

Lyon, le 20 avril 2017

FINEXFI  
Isabelle LHOSTE  
Associée







**HERIGE**  
ENTREPRENEURS D'AVENIR

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

[contact@groupe-herige.fr](mailto:contact@groupe-herige.fr)  
[www.groupe-herige.fr](http://www.groupe-herige.fr)