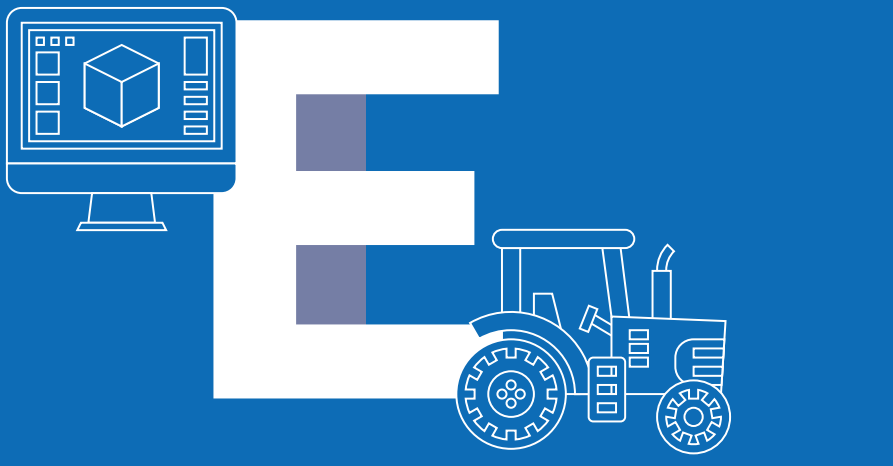
RSE



RAPPORT 2020

Groupe Monnoyeur

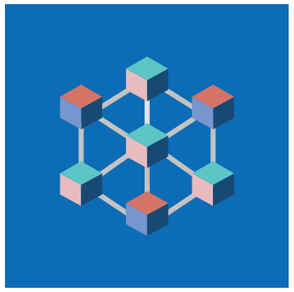
SOMMAIRE

ÉDITO

Baudoin Monnoyeur
Président
du Groupe Monnoyeur

Philippe Monnoyeur
Directeur Général
du Groupe Monnoyeur

Accompagner les entrepreneurs pour relever les enjeux sociétaux 4

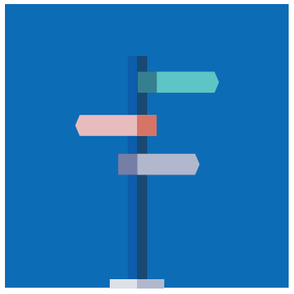


NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Le Groupe Monnoyeur en bref 6
Notre stratégie 7
Répartition de l'activité par pôle et géographie 8
Organisation et gouvernance 9
Nos faits marquants en 2020 10
Nos valeurs 12

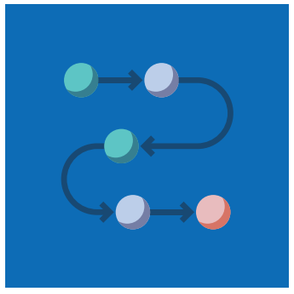
NOS ENJEUX RSE

Présentation du contexte RSE 14
Nos parties prenantes et leurs attentes 16
Notre responsabilité sociétale se décline suivant trois grands axes 18
Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU 20



NOTRE STRATÉGIE RSE PAR AXE

Produits, services et relations d'affaires 22
Nos opérations 34
Capital Humain 44



MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

Note méthodologique 54
Enjeux RSE et matérialité 55
Principe de reporting 56
Audit 57
Indicateurs RSE par enjeu 58
Index du contenu GRI 62

Monnoyeur SAS - capital de 28 345 920 euros - siège social sis 117, rue Charles Michels 93200 Saint-Denis - RCS Bobigny 562 038 745.
Ce document a un caractère strictement informatif, il n'emporte aucun avis, ni accord contractuel de la part de Monnoyeur et doit être pris en considération à sa date de publication. Monnoyeur décline toute responsabilité pour toute inexactitude ou omission, ainsi que toute utilisation qui pourrait être faite de ce document. Toute reproduction, représentation, diffusion ou rediffusion, totale ou partielle, du contenu de ce document par quelque procédé que ce soit sans l'autorisation expresse et préalable de Monnoyeur constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la Propriété Intellectuelle.
Publication de la Direction RSE de Monnoyeur - Crédits photos : Groupe Monnoyeur, I-Stock, Anne-Emmanuelle Thion, Unsplash - Réalisation : wellcom

Édito

Accompagner les entrepreneurs pour relever les enjeux sociétaux

À la fois entreprise familiale et acteur international, notre Groupe intervient dans différents secteurs d'activités que sont la construction, l'agriculture, l'énergie, la manutention et la digitalisation de l'industrie et de la construction. L'ensemble de ces activités sont concernées par la transition en cours en matière énergétique d'une part, et par la transformation digitale d'autre part.
Dans cet écosystème, notre objectif premier est d'accompagner au mieux les entrepreneurs en mettant à leur disposition des matériels et outils de production efficaces et durables, innovants et soigneusement pensés par nos commettants et en leur offrant une qualité de service irréprochable. Notre Groupe propose également des solutions innovantes et compétitives, répondant à leurs besoins d'énergies et les accompagnant pour relever le défi de la transition énergétique avec notre filiale Eneria. L'accompagnement des acteurs de la construction et de l'industrie dans leur transformation digitale grâce aux solutions d'Arkance est aussi l'une de nos offres clés pour permettre à nos clients de répondre à leurs enjeux actuels.

Fin 2020, le Groupe a créé une Direction RSE afin d'accélérer le développement de sa stratégie RSE et sa mise en œuvre. Dans ce contexte de transition, ce rapport reprend la stratégie RSE développée jusqu'à présent ; celle-ci sera susceptible d'être précisée à l'avenir.
Cette stratégie RSE repose aujourd'hui sur trois piliers :

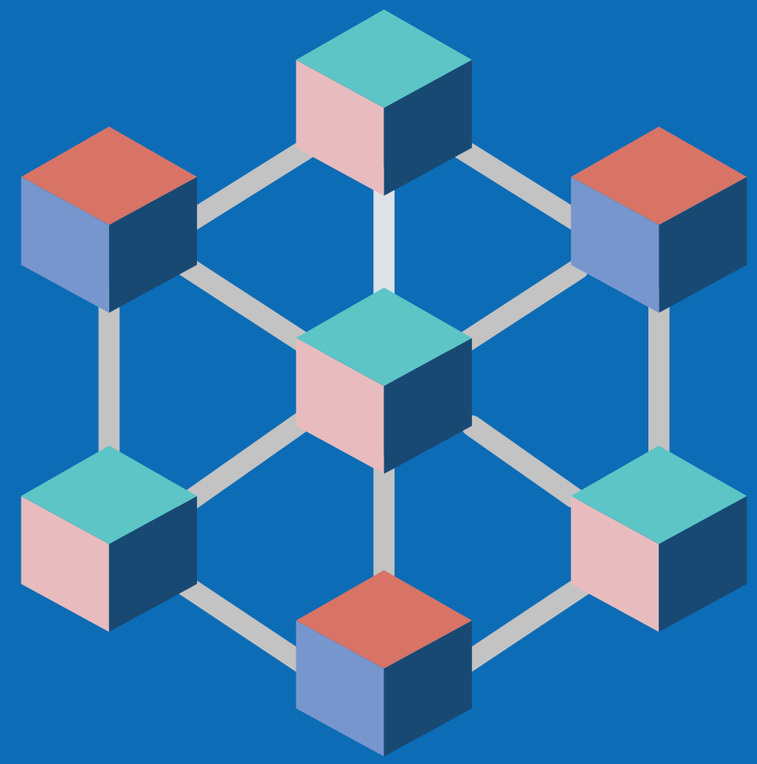
- nos produits, services et relations d'affaires
- nos opérations
- notre capital humain

Les engagements du Groupe sur ces trois piliers permettent d'inscrire la stratégie de développement de notre entreprise dans le cadre des grands enjeux sociétaux dont elle est partie prenante. Il nous revient à tous au sein du Groupe de nous mobiliser autour de ces enjeux.

Baudoin Monnoyeur
Président du Groupe Monnoyeur

Philippe Monnoyeur
Directeur Général du Groupe Monnoyeur

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES



LE GROUPE MONNOYEUR EN BREF

115 ans d'histoire et d'expertise

2 Mds d'€ de chiffre d'affaires en 2020

Présence dans **17** pays

Plus de **6 500** salariés

NOS MÉTIERS

Commercialisation (vente et location) de **biens d'équipement pour la construction et l'industrie** et services après-vente

Bergerat Monnoyeur CAT

Distributeur exclusif CATERPILLAR

Conception et commercialisation de **solutions de production d'énergie et de motorisation** ; services et maintenance

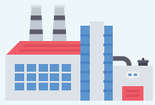
Eneria CAT

Distributeur exclusif CATERPILLAR

Location de **solutions de manutention** ; services et maintenance

Aprolis LOUEUR DE MANUTENTION

Loueur multi-marques MITSUBISHI, CAT LIFT TRUCKS, CROWN, ROCLA



Commercialisation de **biens d'équipement agricoles** ; services et maintenance

IPSO Agricultura

Distributeur spécialisé JOHN DEERE

Accompagnement des clients de la construction et de l'industrie dans la **transformation digitale** de leur métier

ARKANCE

Distributeur des produits TRIMBLE et AUTODESK Hardware / software pour la conception et la construction ; éditeur de logiciels

NOTRE STRATÉGIE

Partenaires de proximité de nos clients, nous les équipons et accompagnons leurs transformations dans le contexte de la transition énergétique et numérique.

1

Élargir et enrichir notre offre

- **Poursuivre notre transition vers le développement de solutions intégrées :** services de location, contractualisation du service après-vente, solutions de financement innovantes
- **Compléter notre offre avec des produits et services différenciants**
  Ex. pour Aprolis : location de matériels de niche

2

Innover avec et au service de nos clients

- **Guider et soutenir nos clients dans leurs transformations**
  Ex. : accompagnement de la transition énergétique par Eneria, développement par Bergerat Monnoyeur d'offres de location de matériels *pay per use* (activité BM RENT)
- **Développer des offres innovantes**
  Ex. : conception de logiciels propres par Arkance, projet de groupe électro-hydrogène chez Eneria en partenariat avec EODev

3

Nous inscrire dans la révolution numérique

- **Accompagner la digitalisation de la construction et de l'industrie** avec Arkance (BIM, chantiers connectés, jumeaux numériques), Aprolis (industrie 4.0) et Ipso (agriculture de précision)
- **Poursuivre la digitalisation de nos propres opérations au service de nos clients :** monitoring des machines et des centrales de production d'énergie, maintenance à distance, enrichissement de la relation client

4

Poursuivre notre développement à l'international

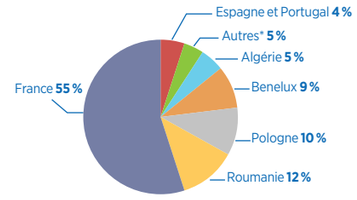
- **Étendre les offres du Groupe** à des marchés en croissance
- **Tirer parti de l'empreinte géographique du Groupe** pour déployer à l'international des offres locales

RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ
PAR PÔLE ET GÉOGRAPHIE

Leaders sur leurs marchés, les sociétés du Groupe distribuent du matériel et des services destinés à la construction et à l'industrie. L'offre proposée par le Groupe est adaptée à l'économie d'usage et soutenue par une transformation digitale en constante progression.

Bergerat Monnoyeur CAT · Eneria CAT · ARKANCE · Aprolis LOUEUR DE MANUTENTION · IPSO Agricultura

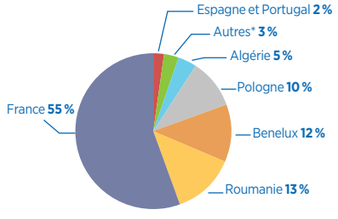
EFFECTIFS 2020
6 542 salariés



* Autres : Hongrie, Croatie, Turquie, République Tchèque, Slovaquie, Finlande et Chine.

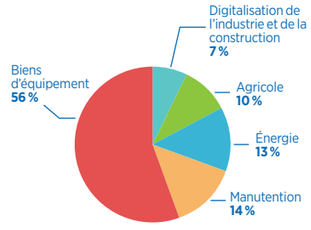
CHIFFRE D'AFFAIRES 2020
1 973 M€

PAR PAYS



* Autres : Hongrie, Croatie, Turquie, République Tchèque, Slovaquie, Finlande et Chine.

PAR PÔLE D'ACTIVITÉ



ORGANISATION ET GOUVERNANCE

Notre gouvernance d'entreprise

Le siège du Groupe Monnoyeur est situé en France.

Conseil d'administration
13 administrateurs siègent au Conseil d'administration, parmi lesquels 6 sont indépendants de la famille actionnaire.

Comité d'audit
Trois administrateurs siègent au Comité d'audit. Deux sont indépendants dont le Président, le troisième représente la famille Monnoyeur. Les missions du Comité d'audit sont notamment les suivantes :
- l'examen des états financiers ;
- le suivi du plan d'audit interne et de la maîtrise des risques ;
- le suivi des sujets de conformité en général (ex. : dispositif éthique, dispositif de protection des données personnelles et suivi des actions RSE) ;
- les questions de cybersécurité ;
- la gestion de crise.

Comité de direction
Le Comité de direction se compose du Directeur Général, du Secrétaire Général et des cinq Directeurs d'activités (biens d'équipement, manutention, énergie, agricole et digitalisation pour la construction et l'industrie). Il oriente l'entreprise sur sa vision à moyen terme et ses choix stratégiques.

Comité des nominations et des rémunérations
Trois administrateurs siègent au Comité des nominations et des rémunérations. Deux sont indépendants dont le Président, le troisième représente la famille Monnoyeur. Ce comité a pour mission d'assister le Conseil d'administration dans la détermination et le contrôle de la politique de rémunérations au sein du Groupe, notamment pour ses dirigeants, dans l'examen des candidatures aux fonctions clés ou de nouveaux administrateurs ou sur toute question liée à la gouvernance.

NOS FAITS MARQUANTS EN 2020

Poursuite de notre stratégie de croissance

- Arkance a poursuivi son développement en 2020 avec l'acquisition de plusieurs sociétés, renforçant ainsi sa présence en Hollande et s'implantant dans de nouveaux pays d'Europe centrale (Tchéquie, Slovaquie et Hongrie), en Finlande, ainsi qu'en Lituanie tout début 2021. Le Groupe complète ainsi son portefeuille de solutions et renforce sa position de leader européen dans les technologies CAO[1] et BIM[2] en Europe et dans la distribution de technologies de FAO[3] et d'usinage assisté par commande numérique.
- IPSO a étendu son périmètre à la Turquie en reprenant la coordination du réseau de concessionnaires John Deere dans le pays.
- Bergerat Monnoyeur a accéléré le développement de son activité de location BM RENT.

[1] CAO : Conception Assistée par Ordinateur
[2] BIM : Building Information Modelling
[3] FAO : Fabrication Assistée par Ordinateur

Qualité de vie au travail et diversité

Philippe Monnoyeur, Directeur Général du Groupe, a signé la Charte de la Diversité[4] en janvier 2020 pour l'ensemble des filiales du Groupe. Le Groupe a conduit fin 2020 une première enquête sur l'expérience collaborateur à travers l'ensemble de ses activités. Les résultats sont très satisfaisants, avec un score 'e-NPS'[5] global de 20,6 quand la moyenne des entreprises en Europe est de 7,1.

[4] Charte portée par le réseau Les entreprises pour la Cité – voir https://www.charte-diversite.com/
[5] e-NPS : employee Net Promoter Score

Création d'une Direction RSE

Le Groupe a créé fin 2020 une Direction RSE qui a pour mission de structurer davantage la stratégie RSE et d'en assurer le déploiement à travers le Groupe.

Réponse à l'épidémie de Covid-19 : mise en place de mesures sanitaires et continuité de service

En réponse à l'épidémie de Covid-19, le Groupe a activé son plan de continuité d'activité, mis en place une cellule de crise et décliné des points de situation réguliers pour un suivi du contexte sanitaire dans ses filiales. L'organisation des opérations a été adaptée en tenant compte des mesures sanitaires nécessaires et en déployant rapidement le télétravail suivant les consignes gouvernementales, tout en assurant une continuité de service pour nos clients.

Des résultats préservés malgré la crise

En dépit de la crise sanitaire, le Groupe a fait preuve de résilience avec un chiffre d'affaires en diminution de seulement 4 % en 2020. La rentabilité opérationnelle a légèrement baissé en 2020 mais le résultat net du Groupe se situe au même niveau qu'en 2019. Le Groupe a pu conserver un bilan solide, avec un endettement en baisse malgré les investissements dans les flottes de location et les acquisitions en 2020, laissant des marges de manœuvre pour financer ses futurs développements dans l'ensemble de ses pôles.

Renforcement de notre engagement pour la transition énergétique avec Eneria

Le Groupe Monnoyeur a investi en 2020 dans les technologies hydrogène *via* un double partenariat capitalistique et industriel avec EODev (Energy Observer Developments), société développant des solutions pour accélérer la transition énergétique. Ce partenariat repose sur l'industrialisation et la commercialisation par les équipes d'Eneria du générateur électro-hydrogène GEH$_2$®, solution sans émissions de CO_2 ni de particules fines et sans bruit développée par EODev. Eneria a par ailleurs fait évoluer son organisation en mettant en place une business unit dédiée aux énergies renouvelables qui propose une offre photovoltaïque.

NOS VALEURS

Portées et partagées par l'ensemble du Groupe, nos valeurs marquent notre volonté d'excellence, notre engagement quotidien auprès de nos clients, ainsi que notre attention constante à la qualité des relations humaines.

Le respect
Fier de l'engagement de ses collaborateurs et de la confiance que lui portent ses clients, le Groupe construit de façon durable chacune de ses relations internes et externes en les fondant sur le respect, reconnaissant ainsi la valeur humaine, intellectuelle, sociale et morale de ses collaborateurs, clients et partenaires.

Le courage
Pour anticiper et gérer nos futurs développements ainsi que pour accompagner nos clients sur leurs marchés, le courage de relever les challenges est un comportement qui doit animer chacun des collaborateurs du Groupe, dans la gestion de la relation client et dans le management des équipes.

L'esprit d'entreprendre
Le développement du Groupe repose sur cet esprit d'entreprendre et d'innover qui est source de créativité en interne et levier efficace de la croissance de nos parts de marché et de notre résultat sur le long terme.

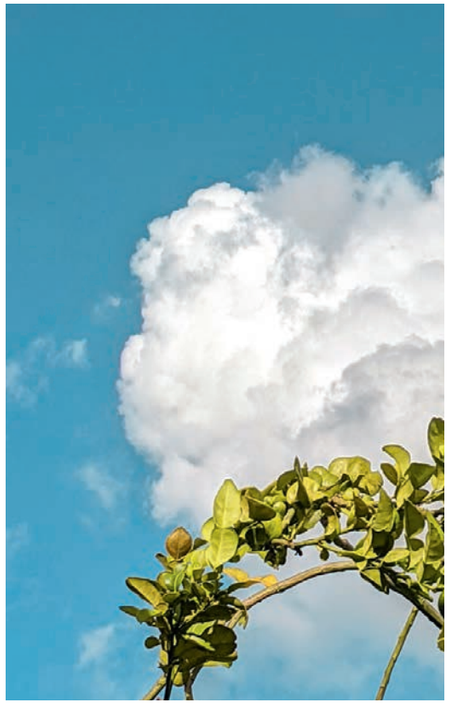
La convivialité
La force du Groupe tient à sa capacité historique à favoriser à tout niveau et en toute occasion les échanges entre ses collaborateurs. Unis par la passion de leur métier et du service client, ceux-ci partagent et vivent dans la convivialité chaque moment clé, garantissant ainsi une dynamique sociale efficace et bienveillante.

NOS ENJEUX RSE

PRÉSENTATION DU CONTEXTE RSE

Vers un modèle plus durable pour les entreprises

L'Accord de Paris adopté en 2015, la décennie d'action initiée en 2020 pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD)* et la question d'une transition écologique juste et solidaire débattue plus récemment font de la responsabilité sociétale un sujet incontournable pour toute organisation aujourd'hui. L'enjeu pour les entreprises est de gérer leurs activités durablement tant sur le plan humain que sur le plan environnemental mais également de s'assurer que leur offre et leur modèle d'affaires contribuent à la transition écologique et sociale, en particulier aux Objectifs de Développement Durable.



Impulser une dynamique RSE sur nos marchés

En tant que leader sur nos marchés, nous sommes convaincus qu'il nous appartient d'être force de proposition et d'entraînement en matière de RSE. Les attentes de nos clients relatives à la RSE sont, de fait, de plus en plus marquées : en témoignent, entre autres, l'intégration de critères responsables dans leurs appels d'offres et les demandes d'évaluation de notre gestion de la RSE sollicitées notamment par les clients de Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aprolis.

Nos collaborateurs de plus en plus sensibles aux enjeux de RSE

L'engagement du Groupe en matière de RSE fait partie des attentes de nos collaborateurs comme des candidats qui envisagent de nous rejoindre. La RSE a d'ailleurs fait partie des sujets sur lesquels les collaborateurs ont été interrogés dans le cadre de l'enquête de mesure de l'expérience collaborateur conduite en 2020.

Un cadre réglementaire qui s'étoffe

Nos activités sont soumises à des contraintes réglementaires portant sur des enjeux RSE. À titre d'exemples, la loi dite "Sapin 2" (lutte contre la corruption) et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ont servi d'aiguillon pour structurer notre approche en matière d'éthique. Les réglementations environnementales concernent aussi l'ensemble de nos opérations. En parallèle, les exigences en matière de redevabilité et de transparence sur la thématique RSE se renforcent continuellement.

* Le Secrétaire Général de l'ONU a appelé en septembre 2019 à une mobilisation générale autour d'une "décennie d'action" s'ouvrant en 2020 pour atteindre les ODD dont l'horizon est 2030 pour la plupart.

Notre gouvernance RSE

La Direction RSE nouvellement créée a pour mission de préciser la stratégie RSE Groupe et d'en assurer le déploiement dans les différents pôles d'activités et pays du Groupe Monnoyeur. Pour cela, elle est en charge de co-définir avec les pôles et pays leur feuille de route RSE. Elle pilote également les indicateurs clés de performance et la communication RSE. Placée sous la responsabilité du Secrétaire Général du Groupe, la Direction RSE est positionnée de manière transversale par rapport aux pôles d'activités.

La Direction RSE assure l'animation du Comité RSE Groupe mis en place en 2019 sous le pilotage du Secrétaire Général. Ce comité constitue une plateforme d'échanges et de réflexion autour des enjeux RSE du Groupe et suit l'avancée des plans d'actions RSE.

Afin de structurer et fiabiliser davantage le reporting RSE, un protocole ainsi que deux outils de suivi ont été formalisés au niveau du Groupe en 2020 :

- un outil de suivi des indicateurs RSE quantitatifs ;
- un outil de suivi des plans d'actions et des bonnes pratiques RSE.

Les fonctions Ressources Humaines et Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE) sont par nature étroitement associées au déploiement de la stratégie RSE du Groupe. La Direction des Ressources Humaines Groupe coordonne les Directions des Ressources Humaines des différents pôles d'activité auxquels sont rattachés les responsables HSE des pôles. Chacune de ces fonctions est en charge du déploiement opérationnel des plans d'actions RSE relevant de son domaine de compétences.

NOS PARTIES PRENANTES ET LEURS ATTENTES

La RSE concerne l'ensemble de l'écosystème d'une entreprise. Le Groupe Monnoyeur a réalisé un exercice d'identification de ses parties prenantes et de leurs attentes principales ainsi que des outils de dialogue et actions en place en réponse à ces attentes.

Parties prenantes	Attentes principales	Outils de dialogue et actions en place
Clients	• Qualité des produits et qualité de service • Offre responsable de produits et services • Sûreté des équipements • Rapidité d'exécution (délais de livraison…) • Continuité des opérations • Relations durables • Capacité d'innovation	• 'Net Loyalty Score' (Eneria et Bergerat Monnoyeur) pour mesurer la satisfaction client • Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe • Continuité de service assurée en 2020 dans le contexte perturbé par la pandémie de Covid-19 • Réponses aux demandes d'évaluation de nos clients en matière de RSE • Innovation et R&D pour renforcer la pertinence des offres, notamment dans le contexte des transitions écologique et numérique en cours • Développement des offres en lien avec l'économie d'usage (ex. : BM RENT, Aprolis)
Collaborateurs	• Développement des compétences • Bien-être au travail • Environnement de travail sécurisé • Communication	• Dispositif de formation continue articulé autour de l'université d'entreprise et de modules de e-learning • Programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs et dispositif d'apprentissage • Enquête 'E-NPS' (Employee Net Promoter Score) pour mesurer et améliorer l'expérience collaborateur en développant une culture de feedback • Renouvellement du Comité de Groupe pour un dialogue social élargi • Accords collectifs en place dans les filiales (ex. : accord sur le dialogue social) • Communication interne renforcée par la création du site intranet Groupe • Programmes de prévention santé & sécurité au travail
Fournisseurs	• Respect des délais de paiement • Prix justes • Relations durables	• Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe concernant les relations fournisseurs • Recherche de relations durables stipulée dans les contrats cadres des filiales du Groupe
Pouvoirs publics	• Respect des lois et réglementations • Contribution fiscale • Développement économique local	• Signature de la relation de confiance avec l'administration fiscale française • Suivi de la conformité aux obligations réglementaires applicables en matière sociale et environnementale
Communautés locales	• Gestion des nuisances engendrées par les sites (bruits, odeurs…) • Gestion des déchets d'activité • Solidarité • Emploi local	• Programme Turbo de mécénat de compétences avec la Fondation Apprentis d'Auteuil • Mécénat culturel en partenariat avec la Fondation Culturespaces • Initiatives de solidarité locales (ex. : fourniture de groupes électrogènes de secours à des hôpitaux en réponse à la pandémie de Covid-19)

NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE SE DÉCLINE SUIVANT TROIS GRANDS AXES

Produits, services et relations d'affaires

Nous offrons à nos clients des produits et services de haute qualité. Cela ne va pas sans prendre en compte les enjeux sociétaux relatifs à notre offre et à nos interactions avec nos partenaires commerciaux. Notre engagement sur cet axe se décompose en cinq domaines d'actions :

- s'engager pour la qualité et l'innovation ;
- garantir la santé et la sécurité des usagers et tiers ;
- maintenir un cycle de vie responsable des produits ;
- maintenir de bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables ;
- garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires.

Opérations

L'identification et la maîtrise des impacts sociétaux de nos propres activités font partie intégrante de notre responsabilité sociétale d'entreprise. Nous nous engageons à conduire nos activités en ayant à cœur la réduction de nos impacts environnementaux et la protection de la santé et de la sécurité de nos équipes.
Notre engagement pour des opérations responsables s'articule autour de quatre domaines d'actions :

- garantir la protection de la santé et la sécurité au travail ;
- réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre ;
- réduire la production de déchets, prévenir la pollution, préserver les ressources en eau ;
- veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable.

Capital humain

Avec ses activités techniques et de service, le Groupe considère le savoir-faire, l'expertise et l'engagement de ses équipes comme ses principales richesses, qui garantissent sa capacité à accompagner ses clients partout et en toute circonstance. En tant qu'employeur, nous devons veiller à proposer des parcours professionnels de qualité et motivants. Nos équipes ont des attentes en matière de qualité de vie au travail qui appellent une démarche d'amélioration continue de l'expérience collaborateur.
Notre responsabilité sur l'aspect humain de la RSE se décompose en trois domaines d'actions :

- attirer les talents et fidéliser les compétences clés ;
- veiller à la qualité d'un dialogue social constant et au bien-être des collaborateurs ;
- promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

REMARQUE MÉTHODOLOGIQUE

Les enjeux RSE prioritaires ont été identifiés par le biais d'une analyse de risques conduite avec le soutien d'un cabinet externe et présentée pages 54-55.

En cohérence avec notre identité de groupe familial centenaire, nous souhaitons inscrire notre stratégie RSE dans la durée. Nous envisageons sa mise en œuvre dans un esprit d'amélioration continue reposant notamment sur les axes de travail suivants :

- **développer nos offres responsables ;**
- **nous engager plus avant dans le dialogue avec nos parties prenantes ;**
- **structurer davantage notre communication en matière de RSE pour mieux rendre compte de nos engagements et de notre contribution aux Objectifs de Développement Durable.**

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

La contribution de nos engagements aux ODD est indiquée dans notre Rapport RSE 2020 par le ou les pictogramme(s) correspondant(s).

NOTRE STRATÉGIE RSE PAR AXE

PRODUITS, SERVICES ET RELATIONS D'AFFAIRES

Le Groupe Monnoyeur équipe ses clients de produits sûrs et de qualité afin qu'ils puissent conduire leurs propres opérations de manière efficiente. Nous avons à cœur de les accompagner pour qu'ils puissent s'inscrire dans la transition écologique et la transformation numérique en cours. En parallèle, le Groupe veille à la conduite responsable de ses relations d'affaires sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

L'axe produits, services et relations d'affaires se décline en 5 enjeux.

ENJEU 1
S'engager pour la qualité et l'innovation

En partenariat avec nos fournisseurs et commettants, nous proposons à nos clients des biens d'équipement durables et des services de qualité. À travers le pôle Eneria, le Groupe renforce son investissement dans le développement de solutions de fourniture d'énergie à partir de sources renouvelables.

ENJEU 2
Garantir la santé et la sécurité des usagers

Fournir à nos clients des équipements sûrs et des services garantissant la sécurité dans la durée est essentiel tant vis-à-vis de nos clients que de nos commettants. En 2020, le Groupe Monnoyeur a déployé un dispositif en réponse à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 pour assurer la continuité de service dans des conditions saines pour ses clients comme pour ses propres équipes.

ENJEU 3
Maintenir un cycle de vie responsable des produits

Mettre nos clients en capacité d'utiliser nos produits avec un impact limité à l'usage est un élément important de notre responsabilité environnementale. Sur le plan de la durabilité, le Groupe propose des offres de maintenance, de reconditionnement et de sauvetage de pièces qui contribuent à allonger la durée de vie des équipements, voire à leur offrir une seconde vie.

ENJEU 4
Maintenir de bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables

De même que nous sommes évalués par nos clients sur le plan de la gestion de notre responsabilité sociétale d'entreprise, nous sommes attentifs à la responsabilité sociétale de nos fournisseurs et avons initié en 2020 un programme d'évaluation de nos fournisseurs sur le plan de la RSE.

ENJEU 5
Garantir un comportement éthique dans la pratique des affaires

Une conduite des affaires éthique et transparente est un socle indispensable à toute stratégie de responsabilité. Le Groupe déploie des règles de conduite et des mesures en adéquation avec les récents développements réglementaires, notamment en matière de prévention de la corruption et de protection des données personnelles.

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

ENJEU 1
S'ENGAGER POUR LA QUALITÉ ET L'INNOVATION

Le Groupe est spécialisé dans la distribution de biens d'équipement et de solutions premium assortie de services destinés à garantir la maintenance et l'optimisation de l'efficience des équipements. Cela va de pair avec un accent fort sur les axes suivants :
- **maintenir une qualité de service premium**
- **mettre au service de nos clients notre forte maîtrise technologique et notre capacité d'innovation pour leur permettre de gagner en productivité, notamment sur les métiers de l'énergie (Eneria) et de la digitalisation pour la construction et l'industrie (Arkance).**

Évaluation régulière de la qualité

Le Groupe évalue la perception de la qualité de ses prestations par ses clients à travers le 'Net Loyalty Score' (NLS) mesuré à intervalles réguliers (Bergerat Monnoyeur et Eneria). Cet indicateur reflète la satisfaction globale des clients et leur propension à nous recommander et à nous faire confiance à nouveau. Nous interrogeons également nos clients sur nos axes de progrès.

NLS[1] - mesuré pour Bergerat Monnoyeur et Eneria

	FRANCE		BELGIQUE	ROUMANIE		POLOGNE		ALGÉRIE
	Bergerat Monnoyeur	Eneria	Bergerat Monnoyeur	Bergerat Monnoyeur	Eneria	Bergerat Monnoyeur	Eneria	Bergerat Monnoyeur
2020	52 %	60 %	52 %	87 %	95 %	52 %	N/D[2]	61 %
2019	47 %	39 %	52 %	82 %	N/D[2]	37 %	N/D[2]	60 %

[1] Le NLS est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs au pourcentage de promoteurs
[2] Non disponible

La flotte en location en France et en Belgique (BM) a atteint environ **1 370** machines en 2020, soit une augmentation de 25 % par rapport à 2019.

Innovation

L'innovation se traduit de manière différenciée dans nos métiers. Pour le pôle énergie, elle concerne en particulier l'accompagnement de la transition énergétique de nos clients avec, entre autres, l'élargissement de l'offre aux centrales solaires photovoltaïques. Les ombrières photovoltaïques pour parking font partie de ces solutions. Tout en abritant les véhicules stationnés, elles permettent la production d'énergie solaire injectée dans le réseau public ou utilisée en autoconsommation. Eneria développe également des solutions pour réduire les émissions polluantes comme la Neaux Box® qui permet de diminuer jusqu'à 40 % les émissions de dioxyde d'azote (NO_2) dans les gaz d'échappement d'un groupe électrogène diesel en injectant un brouillard de vapeur d'eau dans l'air comburant compressé. Pour le pôle équipement (Bergerat Monnoyeur), l'innovation porte notamment sur la promotion de l'économie d'usage à travers le développement d'offres de location de matériels Caterpillar et sur l'exploitation de la connectivité des machines pour l'usage le plus efficient. L'offre d'Arkance pour la digitalisation de la construction favorise des opérations précises et efficientes grâce aux solutions SITECH de guidage d'engins et aux maquettes numériques du bâtiment (BIM[3]).

Étapes clés en 2020

- Eneria a structuré un département dédié au développement de solutions à base d'énergies renouvelables.
- Bergerat Monnoyeur a significativement développé son offre de location courte et longue durée de matériels pour tous les métiers sous la marque BM RENT.
- Grâce à ses acquisitions externes en 2020, Arkance a complété son portefeuille de solutions et renforcé sa position de leader dans les technologies CAO[4] et BIM[3] en Europe et dans la distribution de technologies de FAO[5] et d'usinage assisté par commande numérique.

À VENIR

Bergerat Monnoyeur continuera à développer les offres de location de matériels. Nous prévoyons en 2021 le lancement d'une offre de diagnostic à distance unique sur le marché basée sur la télématique des machines et sur une solution de réalité augmentée. Grâce au diagnostic à distance et au déploiement d'outils d'optimisation de gestion des tournées, nous nous fixons pour objectif de réduire de 20 % les déplacements de nos techniciens et de diminuer ainsi l'empreinte carbone associée.

[3] BIM : Building Information Modelling
[4] CAO : Conception Assistée par Ordinateur
[5] FAO : Fabrication Assistée par Ordinateur

FOCUS

HYDROGÈNE ET TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Partenariat entre Eneria et la société EODev signé en 2020

–

En septembre 2020, Eneria et EODev (Energy Observer Developments, incubateur de solutions pour accélérer la transition énergétique) ont conclu un partenariat pour l'industrialisation par les équipes d'Eneria du générateur électro-hydrogène $GEH_2^{®}$ développé par EODev.

Ce générateur est, avec sa densité énergétique record, une solution modulaire conçue autour de la pile à combustible dernière génération de Toyota qui permet de disposer dès maintenant d'un groupe électro-hydrogène.

Le $GEH_2^{®}$ offre de nombreux atouts : outre sa faible pollution sonore et une absence totale d'émissions de CO_2 et de particules fines, le $GEH_2^{®}$ a une empreinte au sol réduite qui facilite le transport et le stockage des unités. Il a aussi été prévu pour être facilement manutentionné ou raccordé, selon les standards du marché de la location, de l'événementiel ou des chantiers.

Eneria apporte à EODev son expertise et son savoir-faire dans la conception, la fabrication, l'installation et la maintenance de solutions de production d'énergie clé en main.

Un premier prototype du $GEH_2^{®}$ installé au siège d'Eneria à Montlhéry (France) depuis l'été 2020 a permis de finaliser le développement et l'industrialisation du produit. L'année 2021 verra la mise en place d'une chaîne de production de $GEH_2^{®}$ sur le site industriel d'Eneria à Montlhéry.

Pour Eneria, ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une ambition plus large : apporter des réponses concrètes aux défis de la transition énergétique, ici avec une solution de fourniture d'énergie décarbonée.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

ENJEU 2
GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES USAGERS ET TIERS

La santé et la sécurité des usagers et tiers représentent un enjeu majeur pour les activités liées à l'usage et à la maintenance d'engins et moteurs (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis et Eneria). Nos clients comme nos commettants ont des attentes fortes à ce sujet.

Nos engagements

Toute livraison d'un bien d'équipement à un client s'accompagne d'un protocole de mise en route dont la transmission des consignes de sécurité fait partie intégrante.
La prévention des risques est également intégrée dans nos opérations de services (voir encadré). Concernant la sécurité des tiers, des plans de prévention sont en place pour encadrer leurs interventions sur nos sites.
En parallèle des protocoles organisationnels en place, les fiches de données de sécurité (FDS) des produits mis sur le marché sont tenues à la disposition des clients.

UN EXEMPLE CONCRET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le pôle manutention du Groupe veille à délimiter des zones de travail définies pour toute intervention sur les équipements de manutention gérés pour leur compte sur les sites des clients. Tout équipement faisant l'objet d'une intervention de maintenance est consigné afin de garantir qu'il ne sera pas utilisé pendant la durée de l'intervention.

Gestion de la sécurité en lien avec nos commettants

Les questions de sécurité font partie intégrante de nos relations avec nos commettants.
Un protocole très cadré est en place dans le cas où Caterpillar identifierait qu'une intervention sur un bien d'équipement mis sur le marché est nécessaire pour des questions de sécurité. Nos équipes interviennent alors selon ce protocole auprès des clients concernés afin de résoudre le problème identifié.

Dispositions prises en 2020 en réponse au Covid-19

La protection de la santé de tous – clients, tiers et collaborateurs – a été au cœur de notre plan de reprise d'activité dans le contexte de la crise sanitaire de 2020. Nous avons mis en œuvre un grand nombre de mesures de prévention concernant notamment les missions en clientèle.
Pour plus d'informations sur ce sujet qui concerne tant nos collaborateurs que les usagers et tiers, voir le focus présenté dans l'enjeu 6 – Garantir la santé et la sécurité au travail page 38.

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

ENJEU 3

MAINTENIR UN CYCLE DE VIE RESPONSABLE DES PRODUITS

Les impacts environnementaux et sociaux au cours du cycle de vie des produits concernent principalement les pôles énergie (Eneria) et équipement (Bergerat Monnoyeur, IPSO, Aprolis). Si la conception et le développement des produits sont gérés par nos commettants, nous avons un rôle à jouer sur la phase d'utilisation et la gestion de la fin de vie des produits que nous distribuons.

Donner les moyens à nos clients de réduire les impacts des produits à l'usage

Bergerat Monnoyeur s'engage auprès de ses clients à travers une offre 'garantie consommation' les incitant à réduire la consommation de carburant des machines et par conséquent les émissions de CO_2 à l'usage.

Une formation à l'éco-conduite est aussi proposée aux clients afin que leurs conducteurs d'engins connaissent les facteurs influant sur la consommation de carburant et soient ainsi en capacité de la réduire.

Offrir des services de maintenance ciblés pour un bon entretien des équipements

Le bon entretien des équipements contribue à prolonger leur durée de vie. Grâce à l'analyse des données collectées à partir des machines connectées, Bergerat Monnoyeur assure une maintenance prédictive permettant d'anticiper des pannes machines ou la casse de pièces susceptibles d'interrompre la production ou d'endommager le matériel.
Garantir la performance des équipements distribués fait partie de nos engagements avec nos commettants. Les interventions sur les machines et moteurs suivent un protocole bien précis ; une surveillance particulière est portée à la prévention de toute contamination des circuits hydrauliques qui pourrait les endommager.

PROPOSER DES PROGRAMMES DE RÉNOVATION ADAPTÉS POUR UNE SECONDE VIE DES PRODUITS

Le Groupe offre à ses clients des services de remise en état allant du sauvetage de pièces au reconditionnement de composants complets jusqu'à la remise à neuf pour les gros équipements Caterpillar grâce au programme de rénovation 'Rebuild' certifié Cat®. Ce programme est proposé par Bergerat Monnoyeur en Algérie, Belgique/Luxembourg, France, Pologne et Roumanie et offre aux clients différentes options pour la rénovation de leur machine. Ils peuvent lui donner une seconde vie à moindre coût comparé à l'acquisition d'un matériel neuf, préservant ainsi leur investissement. Sur le plan environnemental, la rénovation permet de réduire la consommation de matière. Elle contribue également à développer l'emploi local dans nos ateliers.

En 2020, Aprolis a reconditionné plus de
700
matériels de manutention en France.

Assurer la gestion de la fin de vie des produits

Les pôles du Groupe actifs dans les biens d'équipement gèrent la fin de vie des produits mis sur le marché. Du fait de leur qualité premium, certains équipements trouvent repreneurs sur le marché de l'occasion quand ils ont achevé leur cycle d'utilisation chez nos clients.
Eneria a mis en place un partenariat avec un prestataire agréé afin d'assurer la collecte directement chez les clients des produits en fin de vie et leur valorisation.

À VENIR

Aprolis s'est rapproché de ses principaux fournisseurs de matériel à propos de la recyclabilité des matériaux employés afin de pouvoir caractériser les matériels mis sur le marché sur ce plan.

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

ENJEU 4

MAINTENIR DE BONNES RELATIONS FOURNISSEURS ET GARANTIR DES ACHATS RESPONSABLES

L'empreinte sociale, environnementale et éthique de nos produits et services est étroitement liée aux pratiques de nos fournisseurs sur l'ensemble de leurs activités. Les réglementations internationales, notamment celles relatives au devoir de vigilance, renforcent les exigences de responsabilité en matière de politique Achat. Nos propres clients nous évaluent sur le plan de la RSE. Pour toutes ces raisons, nous nous engageons dans l'évaluation de la gestion de la RSE par nos fournisseurs.

Code d'éthique et de bonne conduite et relations fournisseurs

Nos interactions avec nos partenaires commerciaux, dont nos fournisseurs, sont cadrées en particulier à travers notre Code d'éthique et de bonne conduite qui stipule nos exigences pour des relations fournisseurs responsables ; ce Code s'applique à toutes les filiales du Groupe.

En complément, une Charte Éthique Achat est en place chez Bergerat Monnoyeur France que chaque fournisseur nouvellement référencé doit signer.

Inclusion de clauses relatives à la RSE dans les contrats cadres d'achat

Chez Aprolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria en France, les contrats cadres d'achat incluent des clauses sur la sécurité des salariés, le respect des directives et normes en vigueur, notamment environnementales, dont le règlement européen REACH[1], la lutte contre le travail dissimulé ainsi que des demandes spécifiques sur la gestion des déchets. Ces contrats cadres sont systématiquement appliqués pour les fournisseurs majeurs.

[1] Règlement européen entré en vigueur en juin 2017 portant sur l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques.

Étapes clés en 2020

Lancement d'une démarche Achats Responsables Groupe

Le Groupe a lancé fin 2020 une démarche Achats Responsables. À l'occasion d'un séminaire Achat Groupe, les acheteurs ont été sensibilisés aux achats responsables.

FOCUS
ÉVALUATION RSE DES FOURNISSEURS

Une campagne d'évaluation externe des fournisseurs sur le plan de la RSE a été préparée fin 2020 puis lancée en janvier 2021 avec le support de la société EcoVadis. Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aprolis participent à ce pilote avec une sélection de 87[2] fournisseurs représentant environ 38 % du volume d'achats gérés depuis la France (hors achats auprès de nos commettants). L'évaluation porte sur 4 thèmes: social & droits de l'homme, environnement, achats responsables et éthique. Elle donne lieu à l'établissement d'un score sur 100 points et d'une analyse des forces et des axes d'amélioration en matière de RSE. Cette campagne constitue un premier pas vers une démarche de progrès conjointe avec nos fournisseurs en matière de RSE.

Renforcement des pratiques achats responsables des filiales

Aprolis a défini et mis en place en 2020 une grille d'évaluation des fournisseurs sur les sujets santé, sécurité et environnement. Bergerat Monnoyeur a renforcé la sensibilisation des collaborateurs à sa Charte Éthique Achat. Un module e-learning de validation de la compréhension de cette charte est désormais inclus dans le parcours initial de formation de toute personne nouvellement embauchée. Dans le même esprit, Eneria forme tous les nouveaux embauchés en France aux exigences de loi Sapin 2 (prévention de la corruption) dans le cadre de leur parcours d'intégration. Concernant les achats auprès de fournisseurs locaux[3], la part de ces achats pour Bergerat Monnoyeur en France est estimée à 5 % en valeur.

À VENIR

Le Groupe prévoit de poursuivre la campagne d'évaluation des fournisseurs sur le plan de la RSE en 2021. Les appels d'offres prévus prochainement seront l'occasion concrète de travailler à l'intégration de critères RSE pertinents et spécifiques dans les cahiers des charges et la sélection des fournisseurs.

Enfin, un travail est en cours avec les équipes juridiques du Groupe pour renforcer les dispositions contractuelles relatives à la RSE dans les contrats d'achat.

[2] 30 fournisseurs d'Aprolis, 39 de Bergerat Monnoyeur, 23 fournisseurs d'Eneria (les trois sociétés ont certains fournisseurs en commun) et quelques fournisseurs du Groupe.
[3] Locaux au sens de fournisseurs régionaux, c'est-à-dire opérant à l'échelle d'une région administrative française.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

ENJEU 5
GARANTIR UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE DANS NOTRE PRATIQUE DES AFFAIRES

L'éthique des affaires inclut notamment la lutte contre la corruption et le blanchiment, la prévention des pratiques anti-concurrentielles et de la fraude. Elle concerne toutes les interactions entre le Groupe et ses partenaires commerciaux. Sur le plan de la protection des données personnelles, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union Européenne impose une diligence particulière. Sous l'impulsion de la Direction Audit Interne et Conformité Groupe, nous prenons les dispositions nécessaires pour assurer la conformité de nos pratiques aux exigences réglementaires et éthiques à travers l'ensemble de nos activités.

Notre engagement pour promouvoir une conduite éthique des affaires

- Un Code d'éthique et de bonne conduite Groupe est en place depuis 2016. Il s'applique à toutes les filiales (Bergerat Monnoyeur, Eneria, Aprolis, IPSO et Arkance) et a été diffusé à tous les collaborateurs dans la langue du pays où ils sont basés.
- Les postes les plus exposés aux risques de corruption ont été identifiés pour l'ensemble des filiales du Groupe. Un plan de formation a été développé pour l'ensemble des collaborateurs exposés et déployé en langue locale dès 2018.
- Un dispositif d'alerte anonyme est accessible aux collaborateurs comme à l'ensemble des partenaires commerciaux du Groupe *via* le portail éthique sur notre site internet.

Étapes clés en 2020

Le Code d'éthique et de bonne conduite a été entièrement refondu en 2020 afin d'expliciter clairement les règles grâce à des exemples concrets, en particulier pour renforcer la prévention des conflits d'intérêt et préciser les exigences concernant les cadeaux et invitations, le mécénat et le sponsoring. La nouvelle version du Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe sera diffusée en 2021, accompagnée d'un programme de formation systématique de tous les collaborateurs via la plateforme e-learning, ce qui permettra un suivi automatisé des personnes formées.

Un reporting 'fraude et éthique' semestriel a été mis en place à destination du Comité de direction des filiales ainsi que des Comité de direction et Comité d'audit du Groupe.
Nous avons défini un référentiel de contrôle interne qui intègre les contrôles exigés par la loi française 'Sapin 2' en matière de lutte contre la corruption. Le Groupe dispose désormais d'une analyse globale des risques de corruption consolidée à partir des cartographies établies par chaque entité.
Enfin, nous avons évalué l'ensemble de nos partenaires commerciaux sur le plan du risque de corruption.

Le programme de conformité à la loi 'Sapin 2' (prévention de la corruption) a été déployé à **93 %** des effectifs concernés.

Le programme de conformité au règlement RGPD (protection des données personnelles) a été déployé à **74 %** des effectifs concernés.

À VENIR

Les contrôles des transactions considérées comme sensibles seront renforcés via l'application du référentiel de contrôle interne (ex. : cadeaux, voyages d'affaires, invitations…)

Nos engagements pour la protection des données personnelles

Les systèmes d'information qui collectent des données personnelles sont identifiés. Des référents RGPD sont désignés dans toutes nos filiales. Le Groupe a travaillé à l'amélioration de son plan cybersécurité afin de prévenir les brèches. Enfin, nous avons mené des campagnes d'information de nos clients, fournisseurs et employés sur les finalités de l'utilisation de leurs données ; leur consentement a été recueilli lorsque cela était nécessaire.

Étapes clés en 2020 en matière de protection des données personnelles

Le Groupe a constitué pour l'ensemble des filiales de l'Union européenne un registre identifiant la finalité de traitement des données personnelles de ses clients, employés et fournisseurs (environ 95 % de couverture du Groupe).
La gouvernance a été formalisée avec la création d'un Comité RGPD Groupe et la désignation de relais pour la protection des données personnelles dans chaque filiale concernée. Les procédures clés ont été définies (gestion des droits des personnes et des violations, durée de conservation des données, procédure de mise en conformité pour tout projet concerné, etc.)
Nous avons analysé la conformité de l'ensemble de nos sites internet au RGPD, en particulier sur les aspects suivants : politique de cookies, politique de confidentialité, boutique en ligne, formulaire de collecte des données personnelles.

À VENIR

Les sites internet du Groupe sont en cours de mise en conformité avec le RGPD en fonction du diagnostic établi en 2020.

NOS OPÉRATIONS

Nos activités consistent pour une part significative en des opérations de service et de maintenance pour les biens d'équipement fournis à nos clients. Ces opérations sont effectuées aussi bien chez nos clients que dans nos ateliers et impliquent beaucoup de déplacements de nos équipes. Y sont associés des enjeux de protection de la santé et sécurité des collaborateurs ainsi que des impacts environnementaux.

Nous avons identifié quatre enjeux pour garantir une conduite des opérations respectueuse de l'environnement et sûre pour l'ensemble de nos équipes.

ENJEU 6
Garantir la protection de la santé et de la sécurité au travail

Garantir à tous nos collaborateurs des conditions de travail sûres est une priorité. Certaines activités comme la manipulation d'outillages et de produits chimiques exposent nos collaborateurs à des risques particuliers. Le Groupe évalue les risques professionnels en matière de sécurité et de santé et met en place des mesures adaptées pour les prévenir.

ENJEU 7
Réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre

Comme toute organisation, le Groupe doit faire face aux défis que présentent la prévention et l'adaptation au changement climatique. Notre objectif est de contribuer à relever ces défis en agissant notamment sur les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre générées par notre activité. La première étape d'une politique climat est la mesure des principales sources d'émission de gaz à effet de serre.

ENJEU 9
Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable

La densité de notre maillage territorial nous permet d'offrir à nos clients un service de proximité. Nous avons la volonté d'avoir un impact positif sur nos territoires.

ENJEU 8
Réduire la production de déchets, prévenir la pollution, préserver les ressources en eau

Nous souhaitons assurer l'optimisation de la collecte et du traitement des déchets générés par nos activités, que ce soit sur nos propres sites ou pour les opérations effectuées directement chez nos clients. Nous veillons également au respect des réglementations locales pour la protection de l'environnement auxquelles nos sites et nos activités sont assujettis.

ENJEU 6
GARANTIR LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Groupe Monnoyeur a toujours accordé une importance majeure à la sécurité de ses collaborateurs. Les risques professionnels auxquels ils sont exposés dépendent de leurs fonctions. Certains manipulent des outillages ou des produits chimiques ; d'autres ont des activités tertiaires. Nous adaptons les mesures de prévention et de maîtrise des risques à la nature des opérations.

Notre pilotage de la santé et de la sécurité au travail

La fonction Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) pilote la gestion des risques liés aux opérations en matière de santé et de sécurité. Elle dépend de la Direction des Ressources Humaines de chaque filiale.
Au niveau de la direction de chaque filiale, les responsables HSE définissent la politique en matière de santé et de sécurité au travail, les procédures et consignes de travail associées et pilotent le déploiement des programmes.
Les plans d'actions HSE sont déclinés sur chaque site.
Les responsables HSE des filiales françaises de Bergerat Monnoyeur (BM), Eneria et Aprolis partagent les bonnes pratiques sur les problématiques communes.

Cartographier et évaluer les risques

Les risques professionnels sont documentés localement[1]. Une attention particulière est portée à ceux dont la fréquence d'exposition et/ou la gravité potentielle sont les plus élevées comme le risque routier, les risques liés au port de charge et à la manutention de pièces ou l'ergonomie des postes de travail.
Des plans de prévention encadrent les interventions des tiers sur nos sites.
De même, nos équipes suivent ceux de nos clients.

Développer une culture de prévention

Chaque filiale définit dans son règlement intérieur les mesures clés de prévention des risques. En complément, toutes les filiales hormis Arkance ont rédigé un guide de bonnes pratiques HSE. Nos commettants sont attentifs à notre performance en matière de santé et de sécurité au travail : Caterpillar inclut un indicateur sécurité, le RIF[2], dans ses revues de performance. Nous participons à leurs séminaires réunissant les concessionnaires où la sécurité est systématiquement abordée.

La culture de prévention est véhiculée au sein de chaque site par divers supports : communications email, affichage dans les ateliers, diffusion de 'flash infos' ciblés et d'alertes, plateforme e-learning. Des sessions d'échanges interactifs avec les équipes ont lieu lors de 'quarts d'heure sécurité', ainsi qu'à l'occasion des sessions de sensibilisation et de formation.

[1] En France, ces risques sont recensés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).
[2] RIF : "Recordable Injury Frequency" : nombre d'accidents avec arrêt / heures travaillées x 200 000

Évolution du RIF pour Bergerat Monnoyeur et Eneria

	FRANCE		BELGIQUE LUXEMBOURG	ROUMANIE		POLOGNE		ALGÉRIE
RIF*	**BM**	**Eneria**	**BM**	**BM**	**Eneria**	**BM**	**Eneria**	**BM**
Cible 2020	≤ 1,5	≤1	≤1,82	≤1	≤1	≤1	≤1	≤1
Réel 2020	**1,66**	**1,54**	**2,07**	**1,41**	**0**	**2,21**	**1,51**	**0,61**
Réel 2019	1,75	1,81	1,95	0,73	1,47	1,79	0,83	0,51

*RIF ("Recordable Injury Frequency") : indicateur de la fréquence des accidents du travail suivi en lien avec notre commettant Caterpillar (pour 200 000 heures travaillées)

Améliorer dans la durée notre gestion de la santé et de la sécurité au travail

Dans un souci d'amélioration continue – et en réponse aux attentes de certains de nos clients – certaines entités ont mis en place un système de management de la sécurité et de la santé au travail qu'elles ont fait certifier.

Deux agences de BM (Dunkerque et Rouen) ainsi que deux secteurs chez Aprolis (Dunkerque et Calais) sont certifiés MASE.
La certification VCA est en place pour BM et Eneria en Belgique.
La certification CEFRI d'Aprolis a été renouvelée pour trois ans en 2020.
Eneria et BM en Roumanie ont préparé en 2020 la certification ISO 45001, obtenue en février 2021.

LES CERTIFICATIONS ET LEUR SIGNIFICATION

MASE : système de management pour l'amélioration continue des performances sécurité santé environnement des entreprises
VCA : certification du système de management sécurité santé et environnement des entreprises contractantes
CEFRI : Comité Français de Certification en Radioprotection
ISO 45001 : norme ISO pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail

À VENIR

En France, Aprolis et BM préparent le renouvellement en 2021 de leurs certifications MASE. Eneria travaille à un système de management de la santé et de la sécurité au travail selon la norme ISO 45001. BM prévoit pour chaque direction régionale des actions de progrès ciblées en fonction des problématiques terrain observées. Aprolis poursuit la mise en œuvre de son plan HSE triennal (2019-2021) centré sur la prévention des maladies professionnelles et des troubles musculo-squelettiques, l'ergonomie des postes de travail administratifs et les travaux en hauteur.

Proposer un soutien psychologique à nos collaborateurs

Des sensibilisations aux risques psycho-sociaux sont régulièrement menées notamment chez BM en France, en Belgique et au Luxembourg et chez IPSO en Roumanie. Un service externe de soutien psychologique, disponible à tout moment et strictement confidentiel, est à la disposition des collaborateurs en France, Belgique, Pologne et en Roumanie. Il a été renforcé en réponse à la crise sanitaire de 2020.

FOCUS

Réponse à la pandémie de Covid-19

En 2020, le Groupe a su réagir rapidement à la crise sanitaire déclenchée par la pandémie de Covid-19 pour assurer une continuité de service vis-à-vis de ses clients tout en prenant les dispositions nécessaires pour assurer la protection de la santé de ses équipes et de ses clients.

Au niveau du Groupe, une cellule de crise a été mise sur pied, pilotée par la Direction des Ressources Humaines en collaboration avec la Direction de l'Audit et de la Conformité et en lien avec les responsables HSE des différentes filiales. Cette cellule a coordonné des points de situation réguliers avec l'ensemble des filiales du Groupe (Bergerat Monnoyeur, Eneria, Aprolis, IPSO et Arkance) dans tous les pays et décidé des mesures sanitaires à prendre (commandes de masques et de gel hydro-alcoolique, organisation du télétravail obligatoire, etc.).

Dans toutes nos sociétés, la crise sanitaire du Covid-19 a conduit à la mise en œuvre d'un grand nombre d'actions de prévention tant sur nos sites que pour les missions en clientèle avec le souci que ces actions soient parfaitement adaptées à la réalité du travail sur le terrain.

Bergerat Monnoyeur France a choisi d'aller un cran plus loin en faisant appel à l'Apave pour certifier sa démarche de plan de retour à l'activité par un audit de terrain. Cet audit avait pour objectif de s'assurer que les dispositions du Protocole National de Déconfinement élaboré par le ministère du Travail étaient parfaitement respectées mais aussi que les actions de prévention internes étaient bien maîtrisées par les collaborateurs. L'intention était double : s'assurer de la bonne maîtrise des risques dans une optique d'amélioration continue et rassurer les collaborateurs comme les clients de l'entreprise.

Le siège social et le centre de distribution des pièces de rechange de Saint-Denis, le centre technique de rénovation de Brie-Comte-Robert, l'unité de préparation des machines neuves de Moissy-Cramayel ainsi que cinq agences régionales ont été audités par une consultante Apave en juin 2020.

À l'issue de cet audit, Bergerat Monnoyeur France a obtenu le label Safe & Clean, apportant ainsi à ses clients comme à ses équipes la démonstration de son engagement à tout mettre en œuvre pour maîtriser le risque sanitaire.

ENJEU 7

RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ET LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Le Groupe entend maîtriser sa consommation énergétique et contribuer aux efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre définis dans le cadre de l'Accord de Paris sur le climat. Dans nos opérations, les principaux postes de consommation d'énergie et sources d'émissions de gaz à effet de serre sont associés aux pôles distribuant des biens d'équipement.

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

15 VIE TERRESTRE

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Mesurer

Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aprolis en France réalisent périodiquement un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre.

Des diagnostics de performance énergétique ont été réalisés pour les entités IPSO, Bergerat Monnoyeur et Eneria en Roumanie.

Étapes clés en 2020

En France, Aprolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria ont mis à jour leur bilan des émissions de gaz à effet de serre[1] sur la base des données 2019 : le bilan s'élève respectivement à 3 630, 7 847 et 2 253 t CO_2e pour les scopes 1 et 2.
La crise sanitaire de 2020 a été le catalyseur du déploiement général d'un système de visioconférence à travers le Groupe pour accompagner la mise en place générale et rapide du télétravail. Cela permet également d'éviter les déplacements en région pour des réunions de courte durée.

Améliorer la performance énergétique de nos bâtiments et installations

Un plan de rénovation des agences régionales et des ateliers est en cours chez Bergerat Monnoyeur en France. Il allie la rénovation énergétique des bâtiments (remplacement des ouvrants, amélioration de l'isolation de toiture) à la modernisation et à l'adaptation des espaces de travail.

À fin 2020,
14
sites sur 38 ont été rénovés au sein de BM France, dont l'agence régionale d'Aix-en-Provence.

ENERIA MISE SUR LE PHOTOVOLTAÏQUE

Eneria France a lancé en 2020 un projet d'installation de 500 m² d'ombrières solaires[2] sur le parking de son siège social à Montlhéry en démonstration de l'offre d'ombrières solaires proposée à ses clients. Ces ombrières ont été installées en janvier 2021, elles abritent une trentaine de véhicules.

[1] Méthode Bilan Carbone® version 8.4 ; émissions directes et émissions indirectes liées à l'énergie.
[2] Voir Enjeu 1 – S'engager pour la qualité et l'innovation dans l'axe Produits, services et relations d'affaires.

Limiter l'impact de nos déplacements

Déplacements professionnels

Le dernier bilan des émissions de gaz à effet de serre réalisé respectivement pour Aprolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria en France indique que les déplacements représentent de loin le premier poste d'émissions de gaz à effet de serre parmi les émissions directes ('scope 1') et les émissions indirectes liées à l'énergie consommée ('scope 2'). Ils pèsent 90 % du total pour Eneria, 74 % pour BM, et 90 % pour Aprolis en France.

La politique véhicule de l'ensemble des filiales intègre un critère concernant les émissions de CO_2 des véhicules. Eneria France met à disposition une flotte de véhicules en autopartage pour les déplacements professionnels.

Chez Eneria et Bergerat Monnoyeur en France, les déplacements des techniciens pour les opérations de service sont optimisés grâce à un système de géolocalisation permettant aux clients d'adresser une demande d'intervention au technicien disponible le plus proche[1].

Déplacements domicile-travail

Des plans de mobilité sont en place aux sièges d'Aprolis, Bergerat Monnoyeur et d'Eneria en France afin d'encourager les alternatives à l'usage de la voiture individuelle pour les déplacements domicile-travail. L'utilisation des modes de transport doux comme le vélo est encouragée (installation d'abris vélos et de douches et vestiaires).

CONTRIBUER AU REBOISEMENT COMME PUITS DE CARBONE

Depuis 2020, Bergerat Monnoyeur s'engage à planter 10 arbres pour toute machine vendue ou louée livrée en France, en partenariat avec les pépinières Naudet. En 2020, deux projets de plantation ont été réalisés : l'un dans la commune du Barp (région Nouvelle-Aquitaine) avec la plantation de 10 000 arbres, le second projet à St-Trivier-sur-Moignans (région Auvergne-Rhône-Alpes) avec 9 080 arbres plantés. Les clients ont la possibilité de s'associer à ces actions de reboisement en finançant la plantation d'arbres supplémentaires.

À VENIR

- L'amélioration de la mesure et du suivi des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle du Groupe constitue un de nos axes de progrès.
- L'accord de Groupe sur le télétravail[2] signé en France début 2021 permettra de réduire les déplacements domicile-travail de manière pérenne au-delà des mesures conjoncturelles prises en réponse à la pandémie de Covid-19.
- Bergerat Monnoyeur France prépare pour 2021 un projet de formation à l'éco-conduite avec un double bénéfice attendu d'une part sur les consommations de carburant et émissions de gaz à effet de serre associées et d'autre part sur la sécurité routière. En parallèle, le renouvellement planifié de la flotte de véhicules utilitaires est l'occasion d'intégrer des critères de performance environnementale dans le cahier des charges.

[1] Voir aussi le paragraphe "À venir" page 25 pour plus d'informations sur les mesures de réduction de l'impact carbone lié aux déplacements.
[2] Voir Enjeu 11 - Veiller à un dialogue social constant de qualité et au bien-être des collaborateurs.

ENJEU 8
RÉDUIRE LA PRODUCTION DE DÉCHETS, PRÉVENIR LA POLLUTION, PRÉSERVER LES RESSOURCES EN EAU

Les activités liées aux biens d'équipement et à l'énergie (Eneria, Bergerat Monnoyeur, IPSO et Aprolis) sont les principales émettrices de déchets issus notamment de la mise en service et de la maintenance des biens que nous commercialisons.
Les consommations d'eau liées à nos opérations sont relativement faibles pour la majeure partie de nos activités.

Nos engagements

Nous nous efforçons de limiter la production de déchets et assurons le traitement approprié des déchets résiduels. En matière de pollution, notre objectif est de prévenir tout déversement accidentel ou fuite pouvant entraîner la pollution des sols ou de l'eau par l'application de bonnes pratiques opérationnelles.

La gestion des déchets fait l'objet de procédures dédiées pour toutes les filiales du Groupe (classification, mode de gestion et suivi) ; ils sont traités selon leur nature par des prestataires spécialisés. Nous organisons la collecte et le traitement des déchets issus de nos interventions sur les sites de nos clients pour des opérations de maintenance.

Eneria France par exemple a mis en place chez ses clients la récupération par un prestataire agréé des consommables usagés comme les huiles.

Des audits environnementaux sont menés périodiquement sur l'ensemble des sites (annuellement pour les ateliers de Bergerat Monnoyeur par exemple) : ils couvrent la gestion des déchets ainsi que les pratiques de stockage et de manipulation des produits dangereux.

Le cas échéant, les incidents environnementaux sont suivis et analysés par toutes les filiales du Groupe et des plans d'actions correctifs sont déployés lorsque nécessaire.

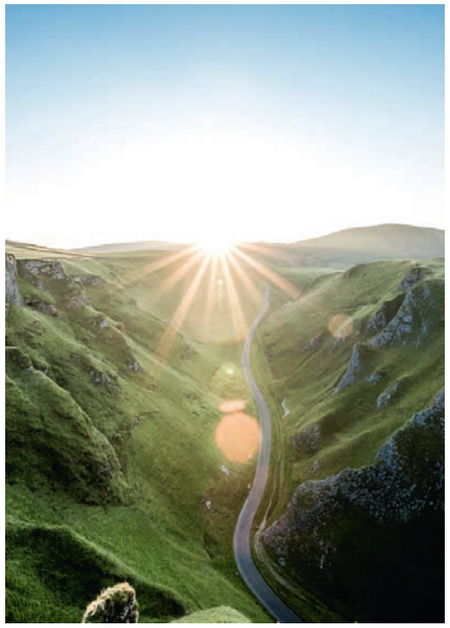
Progrès en 2020

Investir pour la protection de l'environnement

Eneria France a investi de manière significative en 2020 pour renforcer ses moyens de prévention de la pollution en construisant un bassin de rétention des eaux d'extinction d'incendie sur le site de Montlhéry (siège de l'entreprise et site industriel).

Faire le point sur la conformité de nos sites en matière de réglementation environnementale

Eneria France a lancé en 2020 la mise en place d'un système de management de l'environnement selon la norme ISO 14001 et a fait réaliser pour cela un audit de la conformité réglementaire. Bergerat Monnoyeur a fait réaliser un bilan de la conformité réglementaire du site de Saint-Denis (siège de l'entreprise en France et centre de distribution des pièces de rechange) à la réglementation ICPE[1]. Des plans d'actions correctives ont été définis à partir des conclusions des audits pour chacune des deux sociétés.



À VENIR

- Nous travaillons à renforcer le reporting sur les déchets au niveau du Groupe.
- Le pôle manutention (Aprolis) prévoit en 2021 d'inscrire un module de formation à l'environnement dans le parcours de formation de tous les techniciens et nouveaux arrivants en France via la 'Digital Academy'.
- Eneria France a pour objectif d'améliorer le tri des déchets avec le tri '5 flux'[2] pour promouvoir la valorisation matière quand elle est possible.

[1] ICPE : Installations Classées pour la Protection de l'Environnement
[2] Tri '5 flux' : tri sélectif de 5 types de déchets pour faciliter leur valorisation : papier/carton, métal, plastique, verre et bois.

ENJEU 9
VEILLER À L'ACCEPTABILITÉ LOCALE ET AU MAINTIEN D'UNE CROISSANCE RESPONSABLE

Nos activités contribuent au développement économique et à l'emploi local. Nous nous engageons à entretenir un dialogue ouvert avec les autorités et communautés locales et avons à cœur d'apporter une contribution positive à la vie des territoires où nous sommes implantés.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Participer là où nous sommes à la lutte contre la pandémie de Covid-19 en 2020

Tous touchés par le contexte sanitaire bouleversé de 2020, nos sites se sont mobilisés pour contribuer aux efforts de lutte contre la pandémie. Au début de la crise sanitaire en France, Aprolis, Bergerat Monnoyeur et Eneria ont fait don des stocks de masques en leur possession à des établissements de santé en Île-de-France.

Bergerat Monnoyeur Algérie (BMA) a fait don d'un groupe électrogène Caterpillar DE33E0 à la Polyclinique Oued-Djer dans la wilaya* de Blida particulièrement touchée par la pandémie. Cette opération a été réalisée en collaboration avec M. le Wali de Blida, le ministère de l'Industrie et le ministère de la Santé. Le groupe électrogène fournira une énergie électrique de secours fiable à l'hôpital. BMA a installé le groupe électrogène et en assure l'assistance et l'entretien régulier.

Contribuer à la lutte contre la précarité alimentaire sur notre territoire

Le département de Seine-Saint-Denis (France) où est situé le siège du Groupe connaît de grandes disparités sociales et économiques encore accentuées par la crise de la Covid-19.
En 2020, nous avons décidé de soutenir financièrement l'initiative du collectif Parti Poétique consistant à offrir sa production de légumes frais et variés aux familles fragilisées du territoire. Pendant 24 semaines, 4,4 tonnes de légumes cultivés en permaculture à la ferme urbaine Zone Sensible de Saint-Denis ont ainsi été distribuées gratuitement à vélo à plusieurs centaines de familles bénéficiaires.

* Wilaya : division administrative en Algérie gouvernée par un wali.

CAPITAL HUMAIN

Les hommes et les femmes de l'entreprise sont ses forces vives :
en tant que telles, elles sont destinataires au premier chef de la démarche RSE du Groupe. Acteur dans des métiers techniques connaissant pour certains une évolution rapide, le Groupe Monnoyeur sait ce qu'il doit aux compétences de ses équipes. La capacité de l'entreprise à recruter et à fidéliser les collaborateurs dont elle a besoin est clé pour sa pérennité. Cela passe par un environnement de travail de qualité et par une ouverture sur la diversité.

L'axe Capital humain regroupe 3 enjeux.

ENJEU 10
Attirer les talents et retenir les compétences clés

Les services de qualité fournis à nos clients reposent sur les compétences et le savoir-faire de nos équipes. Le Groupe travaille sur sa marque employeur ainsi que sur l'intégration des nouveaux collaborateurs afin de pouvoir recruter et bien intégrer les talents dont il a besoin. La formation continue est également un axe de travail important afin de développer et faire évoluer les compétences de nos équipes.

ENJEU 11
Veiller à un dialogue social constant de qualité et au bien-être des collaborateurs

Le Groupe est soucieux d'offrir une 'expérience collaborateur' de qualité à ses équipes, ce qui implique de la mesurer pour ensuite pouvoir l'améliorer. En parallèle, nous nous employons à développer le dialogue social au sein du Groupe.

ENJEU 12
Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

Une ouverture à la diversité nous paraît un facteur clé pour faire évoluer notre entreprise en écho à la diversité de la société. Nous connaissons cependant certaines limites, dues entre autres à nos métiers historiquement très peu féminisés. Nous souhaitons nous donner les moyens de progresser dans la promotion de la diversité dans nos équipes et de combattre les discriminations.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

ENJEU 10
ATTIRER LES TALENTS ET FIDÉLISER LES COMPÉTENCES CLÉS

Entreprise diversifiée, le Groupe a besoin de recruter et fidéliser les compétences nécessaires à ses cinq métiers. Certains profils clés pour la qualité de nos services, comme les techniciens pour Bergerat Monnoyeur, Eneria, Aprolis ou IPSO, sont aujourd'hui très recherchés sur le marché de l'emploi. Les métiers autour de la digitalisation de l'industrie et de la construction évoluent très rapidement et avec eux les compétences requises. Le recrutement, le développement et la fidélisation des talents constituent de ce fait un enjeu majeur pour le Groupe.

Muscler nos capacités de recrutement

Pour faciliter le recrutement des profils techniques, un système de cooptation encourage les collaborateurs à proposer des candidats chez Aprolis, Eneria, Bergerat Monnoyeur, Arkance et IPSO. Une prime financière récompense les recrutements réussis. En 2020, 119 collaborateurs ont ainsi été recrutés par ce biais. Plus généralement, chaque entreprise développe une communication ciblée à l'intention des talents qu'elle recherche, notamment à travers les réseaux sociaux.

Aller à la rencontre des étudiants

Nos entreprises se font connaître auprès des étudiants dans le cadre des relations et partenariats établis avec les écoles et universités. Bergerat Monnoyeur et Eneria Roumanie sont engagés depuis 2019 dans "I Choose", programme de développement du leadership pour les étudiants des écoles et lycées.

Investir dans la formation pour développer les compétences

Environ
111 900
heures de formation ont été dispensées en 2020 à l'échelle du Groupe

Accélérer le développement de la formation à distance

En 2020, le développement de la plateforme digitale de formation du Groupe '360 learning' a été accéléré : elle est désormais accessible pour Aprolis, Eneria et Bergerat Monnoyeur en France, et en cours de déploiement pour Arkance. Les contenus techniques ont été les premiers mis en ligne et s'étendent désormais à tous les sujets. Le catalogue inclut aussi tutoriels et procédures.

Environ 900 modules de formation sont proposés ; plus de 3 200 utilisateurs se sont connectés au moins une fois à la plateforme. L'enrichissement des formations accessibles en ligne permet de pallier les restrictions de déplacement imposées en 2020 et offre plus de souplesse pour une meilleure adaptation aux contraintes opérationnelles des stagiaires.

Renforcer l'intégration des nouveaux techniciens

En 2020, Bergerat Monnoyeur a renforcé le parcours d'intégration et de formation des nouveaux techniciens en France. Dès leur arrivée, deux semaines leur sont consacrées au centre de Chécy certifié Qualiopi* pour les outiller au mieux pour leur prise de poste.

Nous investir dans la formation des jeunes

Eneria France a participé au dispositif 'un jeune, une solution' mis en place en 2020 par le gouvernement français dans le cadre de son plan de relance. Grâce au soutien au recrutement de jeunes en contrat d'apprentissage instauré par ce dispositif, Eneria France a doublé le nombre d'alternants parmi ses effectifs en 2020 pour atteindre 26 alternants en fin d'année.

* Certification qualité française des prestataires de formation, nécessaire pour accéder à des fonds publics ou mutualisés.

FOCUS

INSERTION PROFESSIONNELLE :

Mécénat de Compétences ‘TURBO’

Depuis 2014, le Groupe s’investit dans l’insertion professionnelle de jeunes en difficulté en partenariat avec la Fondation Apprentis d’Auteuil à travers le dispositif TURBO. Dans le cadre d’une période opérationnelle en entreprise suivie d’un contrat de professionnalisation, entre 10 et 20 jeunes sont formés pendant une période de 19 mois en vue d’obtenir un titre de niveau bac professionnel ‘Technicien de maintenance d’engins et de matériels de chantier et de manutention’.

Cette démarche réunit Bergerat Monnoyeur, Eneria et Aprolis en France dont les équipes accompagnent le projet en qualité de tuteurs, parrains et marraines, intervenants techniques ou accompagnants. Un formateur du Groupe dédié au dispositif assure toute la formation théorique et coordonne la mise en application des connaissances avec les tuteurs dans les ateliers qui accueillent les jeunes. Animées par la passion et la fierté de leur métier, nos équipes transmettent ainsi leur savoir-faire et nos valeurs aux jeunes qui reprennent peu à peu confiance en apprenant un métier d’ailleurs en tension sur le marché.

Le dispositif TURBO est aussi un vecteur de promotion de la diversité : ‘TURBO 2’ avait accueilli deux jeunes femmes. Lors de la dernière promotion ‘TURBO 3’ qui s’est terminée fin 2020, Laetitia, une jeune femme à l’origine dépourvue de connaissances en mécanique est sortie major ! Sur un effectif initial de neuf jeunes, sept ont suivi le cursus jusqu’au bout et six ont obtenu le diplôme visé dans sa totalité, le 7e ayant obtenu un titre partiel. Le Groupe a proposé un CDI à deux d’entre eux et un CDD à deux autres. Nous avons pour ambition de recruter autant de femmes que d’hommes pour la prochaine promotion ‘TURBO 4’ qui va démarrer en 2021.

ENJEU 11
VEILLER À LA QUALITÉ D’UN DIALOGUE SOCIAL CONSTANT ET AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

En lien avec ses valeurs de respect et de convivialité, le Groupe s’inscrit dans une culture du dialogue avec l’ensemble de ses parties prenantes dont les salariés et leurs représentants. Soucieux de maintenir et de développer cette collaboration favorisant la performance collective, nous avons pris des engagements concrets en 2020.

Entretenir un dialogue social constructif et inclusif

Nous avons engagé des négociations avec nos partenaires sociaux afin de renouveler le Comité de Groupe en France. Cette démarche volontaire a été menée avec les organisations syndicales des filiales françaises pour une co-construction du cadre du dialogue social au niveau du Groupe en France. Un accord a été signé en novembre 2020 à l’unanimité par les organisations syndicales présentes. Dans cette même dynamique, nous avons engagé fin 2020 une négociation sur le télétravail qui a permis de définir un cadre commun pour nos filiales françaises.

Cela s’est matérialisé par la signature unanime d’un accord de Groupe sur le télétravail fin janvier 2021, qui sera décliné dans les filiales.

Cette démarche de co-construction avec les partenaires sociaux se retrouve au sein des filiales du Groupe elles-mêmes : un accord d’entreprise sur le dialogue social est en place chez Bergerat Monnoyeur, Aprolis et Eneria en France. Aprolis a par ailleurs signé en 2020 son premier accord d’entreprise sur les négociations annuelles à l’unanimité avec ses organisations syndicales.

Veiller au bien-être au travail

Le Groupe adhère depuis 2019 à l’Observatoire de la Qualité de Vie au Travail, lieu de partage d’expériences et de bonnes pratiques avec d’autres entreprises.

Bergerat Monnoyeur et Eneria en Belgique ont mis en place un parcours de formation portant sur le leadership et le bien-être au travail pour la période 2020-2021.

ACTIVITÉ PHYSIQUE :
SE DÉPASSER POUR SOI MAIS AUSSI POUR LES AUTRES

L'activité physique, source de bien-être, a été en partie entravée en 2020 par le confinement imposé en réponse à la crise sanitaire. Eneria France a souscrit un abonnement à une application conçue pour inciter les collaborateurs à la pratiquer, laquelle propose aussi des conseils sur la nutrition et l'ergonomie pour le télétravail. Eneria France a organisé en 2020 un challenge collectif suivi *via* l'application. Les collaborateurs étaient invités à contribuer par leur activité physique à l'opération 'Octobre rose' avec à la clé un don à l'association Odysséa qui collecte des fonds pour la recherche contre le cancer du sein si l'objectif collectif de 100 000 points était atteint. Grâce à la participation de 123 collaborateurs ayant parcouru collectivement l'équivalent de 10 235 km, le challenge a été relevé et 2 500 € ont pu être versés à l'association.

FOCUS

Mesure de l'expérience collaborateur : enquête "My Voice @ Monnoyeur"

Soucieux de l'amélioration continue de 'l'expérience collaborateur', le Groupe a conduit fin 2020 une enquête "My Voice @ Monnoyeur" auprès de tous les salariés. Le but est de mesurer cette expérience à travers l'indicateur 'Employee Net Promoter Score*' (e-NPS) relevant du même principe que le 'Net Loyalty Score' (NLS) utilisé pour mesurer la satisfaction globale des clients. La participation a atteint 59,4 % au niveau du Groupe pour un score e-NPS global de 20,6 (à titre de référence, le benchmark européen tous secteurs confondus est de 7,1). Chacun a accès en ligne aux résultats concernant son équipe directe et l'ensemble plus large dans lequel elle s'inscrit. Ces résultats servent de base à chaque équipe pour un dialogue interactif sur les sujets de fierté et les points d'amélioration signalés à travers l'enquête. L'objectif est de travailler collectivement à l'amélioration dans la durée de l'expérience collaborateur et de la mesurer à intervalles réguliers.

*Le 'Employee Net Promoter Score' (e-NPS) mesure la propension des personnes interrogées à recommander le Groupe Monnoyeur : il est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs au pourcentage de promoteurs.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
10 INÉGALITÉS RÉDUITES

ENJEU 12
PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Si la diversité est reconnue comme source de richesse pour l'entreprise, la promouvoir relève d'une démarche engagée et volontaire. La parité entre les femmes et les hommes est un défi pour le Groupe compte tenu de ses métiers techniques historiquement majoritairement masculins. Nos principaux axes de travail sont l'équilibre entre les hommes et les femmes dans nos équipes et l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Nos engagements

À fin 2020, les femmes représentaient 18 % de nos effectifs. Nous avons encore des progrès significatifs à faire pour pouvoir atteindre notre objectif qui demande des mesures volontaires et ciblées en matière de recrutement, de formation et de développement professionnel. Depuis janvier 2020, le Groupe est signataire de la Charte de la diversité qui a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

Nous nous sommes donné pour objectif d'atteindre
25 %
de femmes dans nos effectifs en 2025.

Prévenir les discriminations

Un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été déployé dans l'ensemble des filiales françaises. Celles-ci calculent et suivent de près l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes institué en 2018 par la réglementation française.
Le Code d'éthique et de bonne conduite du Groupe proscrit la discrimination ; l'interdiction du harcèlement et des agissements discriminatoires est également inscrite dans le règlement intérieur de nos filiales. Un dispositif d'alerte anonyme accessible à tous nos collaborateurs comme à nos partenaires commerciaux permet de recueillir et de traiter le signalement d'éventuels cas de discrimination.

Nos progrès en 2020

En janvier 2020, Eneria a organisé pour ses collaborateurs en charge du recrutement en France une session de formation sur la non-discrimination à l'embauche animée par un organisme de formation externe. Fin 2020, Bergerat Monnoyeur en France a établi un partenariat avec un cabinet de recrutement facilitant l'inclusion de candidats en situation de handicap dans le processus de recrutement : la mise en œuvre est prévue à partir de 2021.

FOCUS

Soutien au programme Art en immersion de la Fondation Culturespaces

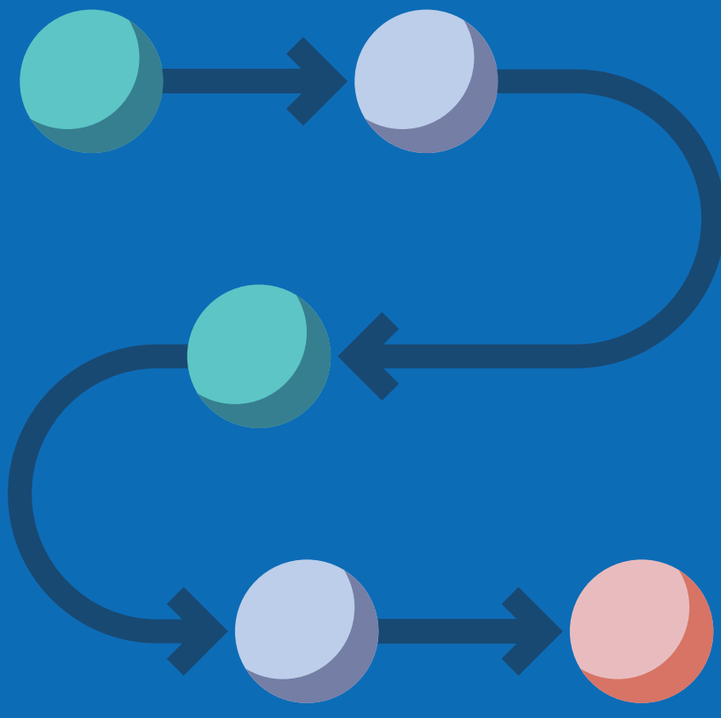
–

Soucieux de son engagement sociétal, le Groupe Monnoyeur agit depuis 2018 aux côtés de la Fondation Culturespaces dans le cadre d'un mécénat éducatif et culturel. Nous soutenons Art en immersion, le programme phare de la Fondation Culturespaces qui bénéficie à 5 000 enfants par an à l'échelle nationale. Il s'agit d'un parcours de sensibilisation à l'art qui permet de développer la culture générale et la créativité d'enfants de 6 à 10 ans par des activités artistiques.
Nous souhaitons que notre soutien permette à davantage d'enfants de bénéficier de ce programme, notamment en Seine-Saint-Denis, en Seine-et-Marne, dans le Val-de-Marne et dans l'Essonne où nous sommes implantés. Nos collaborateurs peuvent relayer cette initiative auprès des structures scolaires, associations, hôpitaux et services pédiatriques ou centres pour enfants porteurs de handicap de leur entourage et peuvent accompagner leurs propres enfants dans cette sensibilisation à l'art.
Art en immersion est conçu autour des expositions numériques immersives présentées à l'Atelier des Lumières (Paris), aux Carrières de Lumières (Baux de Provence) et au Bassin de Lumières (Bordeaux).

Atelier créatif avec des écoliers, à la manière de l'artiste étudié

Visite à l'Atelier des Lumières (Paris)

MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Introduction

Le contenu du Rapport RSE 2020 du Groupe Monnoyeur a été préparé par la Direction RSE, avec la contribution de plusieurs fonctions du Groupe telles que les services Achats, Ressources Humaines, HSE, Audit interne et conformité ainsi que des filiales du Groupe.

La collecte et la consolidation de l'ensemble des informations – données quantitatives et textes – ont été organisées suivant un processus spécifique. Le Rapport RSE 2020 a fait l'objet d'une vérification par le cabinet Aca Nexia, expert-comptable. Cette vérification a donné lieu à l'établissement par Aca Nexia d'une attestation sur le Rapport RSE 2020, en application de la norme 3100 de l'Ordre des experts-comptables, avec un niveau d'assurance modéré (voir page 57).

Méthodologie d'évaluation des enjeux RSE

La stratégie RSE a été élaborée à partir d'une évaluation des risques et opportunités relatifs à la RSE (enjeux RSE) auxquels le Groupe est exposé. Les enjeux les plus matériels ont été identifiés en fonction de la gravité et de la probabilité d'occurrence des risques et opportunités recensés. Cette méthodologie d'évaluation a été validée par les cadres dirigeants et opérationnels du Groupe et des filiales et appliquée avec le soutien d'un cabinet externe.

Cette analyse a permis de classer les risques et opportunités en matière de RSE en trois catégories :
- enjeux majeurs
- enjeux importants
- enjeux faibles.

À partir de l'analyse de notre chaîne de valeur, les enjeux RSE recensés pour le Groupe ont été regroupés suivant les trois axes suivants :
- produits, services et relations d'affaires
- nos opérations
- capital humain.

ENJEUX RSE ET MATÉRIALITÉ

Produits, services et relations d'affaires	
S'engager pour la qualité et l'innovation	Majeur
Garantir la santé et la sécurité des usagers et tiers	Important
Maintenir un cycle de vie responsable des produits	Important
Maintenir de bonnes relations fournisseurs et garantir des achats responsables	Majeur
Garantir un comportement éthique dans notre pratique des affaires	Important

Nos opérations	
Garantir la protection de la santé et la sécurité au travail	Majeur
Réduire les consommations énergétiques et les émissions de gaz à effet de serre	Majeur
Réduire la production de déchets, prévenir la pollution, préserver les ressources en eau	Majeur
Veiller à l'acceptabilité locale et au maintien d'une croissance responsable	Faible

Capital humain	
Attirer les talents et fidéliser les compétences clés	Majeur
Veiller à la qualité d'un dialogue social constant et au bien-être des employés	Majeur
Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations	Faible

Pour chacun des trois axes et des enjeux RSE associés, les politiques, programmes et plans d'actions en place ainsi que les progrès accomplis et les difficultés rencontrées en 2020 sont détaillés dans la Partie 3 du Rapport RSE. Les actions et pistes de progrès à venir sont également précisées.

PRINCIPE DE REPORTING

Les indicateurs considérés comme pertinents compte tenu des enjeux RSE propres au Groupe Monnoyeur sont définis en référence à la Global Reporting Initiative (GRI). Certains indicateurs ne sont pas disponibles à ce jour, auquel cas ils ne sont pas inclus dans les tableaux présentant les indicateurs détaillés. Tous les indicateurs RSE inclus dans ce rapport proviennent de différents systèmes de reporting internes.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET PROCESSUS DE COLLECTE DES DONNÉES

Périmètre de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des filiales du Groupe en France, Belgique, Luxembourg, Roumanie, Pologne, Algérie, Croatie, Hongrie, Espagne et Portugal. La Chine ainsi que les pays entrés dans le groupe à la suite d'acquisitions externes ou d'implantation dans de nouveaux pays en 2020 sont exclus. De ce fait, le rapport couvre 93 % des effectifs du Groupe (100 % pour Bergerat Monnoyeur et Eneria, 95 % pour IPSO, 98 % pour Aprolis, environ 50 % pour Arkance qui a réalisé plusieurs acquisitions externes en 2020).

Cycle et période de reporting

Le Groupe Monnoyeur publie un Rapport RSE annuellement sur la base de l'année civile. Le précédent Rapport RSE du Groupe portait sur l'année civile 2019. Le Rapport RSE 2020 se rapporte à l'année civile 2020 (du 1er janvier au 31 décembre).

Collecte des données

Chaque direction du Groupe et chaque filiale est responsable des informations relatives à son domaine de compétence.
Le rapport RSE inclut plusieurs types de données :

- des indicateurs sociaux collectés et pilotés par un service spécifique de la Direction des ressources humaines du Groupe ;
- des indicateurs sociétaux qui sont suivis directement par les directions concernées puis transmis pour le rapport ;
- des indicateurs environnementaux qui sont suivis directement par les filiales concernées puis transmis pour le rapport.

L'ensemble des données est compilé par la Direction RSE pour produire le rapport RSE du Groupe.

Outils pour le reporting RSE

Trois nouveaux outils ont été mis en place pour faciliter et fiabiliser le reporting des données RSE :

- **un protocole de reporting** a été formalisé et partagé avec l'ensemble des équipes en charge de faire remonter les données dans les différentes filiales. Ce protocole précise la définition, le périmètre, les formules de calcul et les spécificités propres à chaque indicateur. Il permet d'assurer l'homogénéité des données malgré les spécificités liées aux secteurs d'activité des différentes filiales.
- **un outil de consolidation des données quantitatives** a été mis en place et déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe. Cet outil permet au Groupe de collecter les données de l'ensemble des filiales de manière centralisée.
- **un outil de collecte des données qualitatives** a également été déployé en 2020. Cet outil permet de suivre le déploiement des plans d'actions définis au niveau du Groupe.

Attestation sur le rapport RSE 2020 de Monnoyeur SAS

Au Président,

En notre qualité d'expert-comptable et en réponse à votre demande, nous vous présentons notre rapport sur le rapport RSE de la société Monnoyeur SAS pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, figurant dans le présent document.

Le rapport RSE a été établi sous la responsabilité de Madame Anne-Laure Denis, Directrice RSE Groupe de Monnoyeur SAS.

Il nous appartient d'attester la concordance d'une sélection d'informations quantitatives[1] avec les données internes aux entités du Groupe[2] et la présentation sincère de vos enjeux et actions RSE.
Notre intervention a été effectuée selon les règles déontologiques de notre profession et la norme professionnelle de l'Ordre des experts-comptables applicable aux missions d'assurance sur des informations autres que des comptes complets historiques. Elle aboutit à exprimer une assurance de niveau modéré.

Afin d'établir la présente attestation, nous avons mené les diligences suivantes :

- Prise de connaissance de votre rapport RSE 2020 et de l'environnement de la mission ;
- Appréciation du caractère approprié des critères utilisés pour évaluer la performance RSE de votre groupe ;
- Réalisation des rapprochements nécessaires entre les indicateurs quantitatifs sélectionnés et les données internes qui ont permis de les établir ;
- Vérification de la correcte application des méthodes de calcul définies par le Groupe pour établir les indicateurs quantitatifs sélectionnés ;
- Contrôle de l'exactitude arithmétique des calculs ;
- Analyse des variations observées entre 2019 et 2020.

L'étendue de nos travaux ne comprend pas tous les contrôles propres à ceux afférents à une mission d'assurance de niveau raisonnable, conduisant ainsi à un niveau d'assurance moins élevé.

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature en remettre en cause les informations communiquées dans le rapport RSE du Groupe Monnoyeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Paris, le 29 avril 2021

Sandrine Gimat

Aca Nexia
Représenté par Sandrine Gimat

[1] Indicateurs quantitatifs sélectionnés : NLS, nombre d'accidents de travail, taux de fréquence, taux de gravité, consommations énergétiques des véhicules, émissions GES scopes 1 et 2, nombre d'heures de formation, nombre de salariés formés, pourcentage de la masse salariale dédié à la formation, taux d'absentéisme, turnover, turnover volontaire, nombre de cooptations, pourcentage de femmes dans l'effectif, pourcentage de femmes parmi les managers, pourcentage de femmes à des postes de direction, quantité totale d'huiles usagées.

[2] Entités du groupe sélectionnées : Bergerat Monnoyeur France, Bergerat Monnoyeur Pologne, Bergerat Monnoyeur Belgique, Bergerat Monnoyeur Algérie pour les indicateurs de sécurité au travail et de diversité, Aprolis France, Eneria France, Ipso SRL.

INDICATEURS RSE PAR ENJEU

ENJEU 6 GARANTIR LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d'accidents du travail	30	40	14	12	22	21	9	1	6	14	ND	ND	1	0	1	1	2	0	ND	0
Taux de fréquence des accidents du travail	17,0	21,0	16,0	15,4	9,0	8,3	0,0	3,2	10,0	24,1	ND	ND	4,0	0,0	7,0	8,1	2,0	0,0	ND	0,0
Taux de gravité des accidents du travail	0,7	0,8	1,0	0,7	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,5	ND	ND	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	ND	0,0

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d'accidents du travail	6	8	1	2	ND	0	ND	1	0	0	0	ND	2	2	11	11
Taux de fréquence des accidents du travail	ND	10,0	ND	6,8	ND	0,0	ND	19,8	0,0	0,0	0,0	ND	2,0	2,7	5,0	30,8
Taux de gravité des accidents du travail	ND	0,5	ND	0,6	ND	0,0	ND	0,7	0,0	0,0	0,0	ND	0,0	0,0	ND	15,4

ENJEU 7 RÉDUIRE LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ET LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Consommation énergétique des bâtiments (MWh)	3 026	2 989	2 010	1 650	7 869	7 676	ND	ND	4 272	3 448	ND	ND	573	605	125	102	1 771	1 640	ND	ND
Consommation de carburant des véhicules (kilo litres)	1 303	1 102	1 332	699	2 253	2 297	ND	ND	598	551	ND	ND	237	229	107	93	735	685	ND	ND
Émissions de gaz à effet de serre liées aux véhicules (t CO_2e)	3 253	ND	2 031	ND	5 778	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Émissions de gaz à effet de serre scope 1+2 (t CO_2e)	3 630	ND	2 253	ND	7 847	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Consommation énergétique des bâtiments (MWh)	952	1 200	NA	NA	ND	ND	ND	ND	337	256	135	ND	ND	ND	ND	19632
Consommation de carburant des véhicules (kilo litres)	658	596	224	211	ND	ND	ND	ND	68	49	83	ND	ND	ND	ND	243
Émissions de gaz à effet de serre liées aux véhicules (t CO_2e)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Émissions de gaz à effet de serre scope 1+2 (t CO_2e)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

ENJEU 8 RÉDUIRE LA PRODUCTION DE DÉCHETS, PRÉVENIR LA POLLUTION, PRÉSERVER LES RESSOURCES EN EAU

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Quantité totale d'huiles usagées (L)	ND	3 389	ND	173 000	ND	ND	NA	NA	ND	189 700	NA	NA	ND	3 850	ND	8 178	ND	8 337	NA	NA
Déchets métalliques (T)	4	6	NC	NC	ND	ND	NA	NA	155	NC	NA	NA	2	1	0	13	20	17	NA	NA
Nombre d'incident de pollution locale	0	0	1	1	0	1	NA	NA	0	0	NA	NA	0	0	0	0	0	0	NA	NA

Remarque pour l'enjeu 8 : indicateur concernant les huiles usagées précisé en 2020

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Quantité totale d'huiles usagées (L)	ND	ND	ND	ND	NA	NA	ND	ND	ND	6 760	ND	ND	ND	113 000	ND	15 011
Déchets métalliques (T)	0	ND	0	ND	NA	NA	ND	ND	5	5	ND	ND	8	12	ND	ND
Nombre d'incident de pollution locale	0	ND	0	0	NA	NA	ND	ND	0	0	ND	ND	0	0	ND	0

NA: non applicable ND : non disponible

INDICATEURS RSE PAR ENJEU

ENJEU 10 ATTIRER LES TALENTS ET FIDÉLISER LES COMPÉTENCES CLEFS

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d'heures de formation par salarié formé	14	12	29	18	44	56	ND	31	105	44	ND	ND	51	23	25	3	84	22	ND	NA
Nombre total d'heures de formation	15 445	7 649	15 884	6 605	73 584	57 413	ND	625	17 752	15 057	ND	ND	7 897	3 838	1 959	225	16 734	4 803	ND	0
Part de la masse salariale dédiée à la formation (%)	3%	2,0%	2%	1,2%	5%	4,5%	1%	0,4%	5%	2,2%	ND	ND	2%	0,8%	0%	0,4%	2%	0,4%	ND	0,0%
Nombre de cooptations	15	11	16	14	49	57	11	0	19	6	0	ND	7	2	3	3	22	11	1	0
Ancienneté moyenne	15	14	11	11	12	12	6	2	12	0	6	0	8	8	7	7	6	6	3	3

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d'heures de formation par salarié formé	69	34	45	24	ND	16	ND	23	65	57	33	-	60	6	10	15
Nombre total d'heures de formation	27 020	8 025	6 226	3 098	ND	249	ND	516	2 089	1 945	500	302	22 000	1 104	2 467	423
Part de la masse salariale dédiée à la formation (%)	3%	1,6%	3%	8,1%	ND	0,7%	ND	1,3%	2%	1,6%	2%	0,1%	1%	0,6%	1%	0,5%
Nombre de cooptations	24	6	2	9	0	0	ND	0	0	0	5	0	0	0	0	0
Ancienneté moyenne	8	9	6	5	5	8	ND	5	3	6	3	3	7	8	11	12

ENJEU 11 VEILLER À LA QUALITÉ D'UN DIALOGUE SOCIAL CONSTANT ET AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Turnover	10%	8%	16%	14%	15%	15%	18%	-	9%	10%	6%	19%	16%	9%	22%	18%	21%	15%	0%	25%
Turnover volontaire	ND	4%	7%	7%	5%	6%	12%	7%	6%	5%	6%	15%	15%	4%	18%	6%	10%	9%	0%	0%
Taux d'absentéisme	3,0%	5,3%	4,0%	4,7%	4,0%	5,4%	3,0%	3,2%	5,0%	6,5%	ND	9,4%	2,0%	2,2%	2,0%	2,0%	3,0%	2,4%	0,0%	0,4%

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Turnover	7%	4%	9%	11%	8%	12%	ND	4%	13%	10%	30%	70%	17%	13%	4%	5%
Turnover volontaire	4%	2%	5%	8%	8%	8%	ND	0%	8%	6%	15%	15%	14%	7%	ND	6%
Taux d'absentéisme	4,0%	4,9%	6,0%	6,3%	ND	3,9%	ND	2,3%	4,0%	6,3%	1,0%	1,1%	4,0%	3,5%	1,0%	9,8%

ENJEU 12 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

	FRANCE								BELGIQUE LUXEMBOURG				ROUMANIE							
	Aprolis		Eneria		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Arkance		Bergerat Monnoyeur		Eneria		IPSO		Arkance	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
% de femmes dans les effectifs	17%	18%	21%	21%	15%	15%	27%	25%	14%	16%	26%	15%	23%	23%	17%	19%	24%	24%	0%	0%
% de femmes à des postes de direction[1]	ND	0%	ND	0%	ND	24%	ND	20%	ND	0%	ND	ND	ND	40%	ND	0%	ND	25%	ND	0%
% de femmes parmi les managers	15%	17%	15%	15%	20%	22%	31%	17%	19%	34%	0%	ND	29%	27%	25%	33%	22%	24%	0%	0%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs	3%	4%	ND	1%	2%	2%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

	POLOGNE								CROATIE		HONGRIE		ALGÉRIE		ESPAGNE PORTUGAL	
	Bergerat Monnoyeur		Eneria		Arkance		Sitech		IPSO		IPSO		Bergerat Monnoyeur		Aprolis	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
% de femmes dans les effectifs	18%	19%	23%	19%	48%	48%	ND	28%	25%	24%	13%	19%	11%	12%	19%	17%
% de femmes à des postes de direction[1]	ND	31%	ND	0%	ND	33%	ND	0%	ND	0%	ND	0%	ND	10%	ND	0%
% de femmes parmi les managers	2%	28%	3%	27%	4%	0%	ND	50%	13%	0%	16%	25%	11%	12%	1%	9%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs	0%	0%	1%	1%	0%	0%	ND	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%

[1] Indicateur modifié en 2020 pour prendre en compte l'ensemble des postes de direction et non les seuls comités de direction.

NA: non applicable ND: non disponible

INDEX DU CONTENU GRI

Le Groupe Monnoyeur a préparé ce rapport en conformité avec les normes GRI (Global Reporting Initiative) : option de conformité essentielle.

GRI 102 : éléments généraux d'information 2016

Référence	Élément d'information GRI	Numéro de page	Correspondance
102-1	Nom de l'organisation	1	
102-2	Activités, marques, produits et services	6	
102-3	Lieu géographique du siège	9	
102-4	Lieux géographiques des sites d'activités	8	
102-5	Capital et forme juridique	62 https://monnoyeur.com/legal/	
102-6	Marchés desservis	6 ; 8	
102-7	Taille de l'organisation	8	
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	8 ; 60-61	
102-9	Chaîne d'approvisionnement	6	
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	10-11	
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	36-43	
102-12	Initiatives externes	10	
102-13	Adhésion à des associations	49	
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	4	
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	12 ; 32-33	
102-18	Structure de gouvernance	9	
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	16	
102-41	Accords de négociation collective	49	
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	16	
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	16-17	
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	16-17	
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	8 ; 56	
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	54-55	
102-47	Liste des enjeux pertinents	18-19 ; 55	
102-48	Réaffirmation des informations	4	
102-49	Modifications relatives au reporting	58-61	
102-50	Période de reporting	56	
102-51	Date du rapport le plus récent	56	
102-52	Cycle de reporting	56	
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	56-57	
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	62	
102-55	Index du contenu GRI	62-63	
102-56	Vérification externe	54 ; 57	

Éléments économiques, environnementaux et sociaux du référentiel GRI 2016

Référence	Élément d'information GRI	Numéro de page	Correspondance
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	8	
204-1	Part de dépenses auprès des fournisseurs locaux	31	
205-1	Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	32-33	
205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	32-33	
301-3	Produits et matériaux d'emballage valorisés	28-29	
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	39-40 ; 58-59	
305-1	Emissions directes de gaz à effet de serre (scope 1)	39-40 ; 58-59	
305-2	Emissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2) liées à l'énergie	39-40 ; 58-59	
306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	41-42 ; 58-59	
306-3	Déversements significatifs	58-59	
308-2	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	31	
401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	46-47 ; 60-61	
403-2	Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail.	58-59	
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	60-61	
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	60-61	
413-2	Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	43	
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	31	
416-1	Evaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	27	

Légende :
- Correspondance complète avec l'élément d'information GRI
- Correspondance partielle avec l'élément d'information GRI
- Élément d'information GRI absent du rapport

Groupe Monnoyeur

117, rue Charles Michels
93200 Saint-Denis
France
Tél. +33 (0)1 49 22 60 61
www.monnoyeur.com