



2011

RAPPORT ANNUEL DÉVELOPPEMENT DURABLE (COP*)

* Communication on progress



SOMMAIRE

Présentation de la société LEGALLAIS

PARTIE 1 : Choix technologiques et stratégiques sur le plan environnemental

- 1 Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE)
- 2 Plan de réduction des consommations énergétiques et des émissions de CO2
- 3 Plan de réduction des consommations de papier
- 4 Plan de réduction des emballages
- 5 Plan de réduction des consommations d'eau
- 6 Plan d'amélioration de la collecte des déchets
- 7 Prise en compte de la biodiversité

PARTIE 2 : Ethique des affaires

- 1 Charte fournisseur et lutte contre la corruption
- 2 Identification des produits responsables dans le catalogue
- 3 Trophée environnement
- 4 Achats écoresponsables

PARTIE 3 : Actions sociétales

- 1 Fondation d'entreprise Legallais
- 2 Actions de l'entreprise
- 3 Intégration dans le territoire

PARTIE 4 : Bilan social

- 1 Effectifs
- 2 Parité hommes/femmes
- 3 Répartition par âge
- 4 Répartition par nationalité
- 5 Répartition des embauches
- 6 Promotions
- 7 Personnes en situation de handicap
- 8 Absentéisme
- 9 Rémunération
- 10 Accidents de trajet et de travail
- 11 Dépenses de formation
- 12 Entretiens individuels professionnels

Engagement du président

legallais Présentation de la société.

L'entreprise LEGALLAIS est née à Caen (Basse-Normandie - France) en 1889.

Elle est spécialisée dans la distribution de quincaillerie, d'outillage et de plomberie auprès des professionnels du bâtiment. Elle opère sur l'ensemble du territoire français.

Entreprise de taille intermédiaire et indépendante, elle a ouvert depuis plusieurs années son capital aux salariés de l'entreprise.

LEGALLAIS est implantée sur plusieurs sites en France :

- Hérouville Saint-Clair (Calvados) : siège social (généralement dénommé CITIS)
- Saint-André sur Orne (Calvados) : centre logistique (généralement dénommé SASO)
- 11 points de vente à Caen, Lille, Lyon, Mantes, Marseille, Nantes, Paris, Rennes, Rouen, Saint-Denis et Tours

L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de 147 M€ en 2011 contre 130 M€ en 2010.

La politique Qualité et Développement Durable de la société LEGALLAIS repose sur l'engagement fort d'appliquer les 10 principes du pacte mondial de l'ONU pour le Développement Durable, ainsi que sur la norme ISO 26000 « Responsabilité Sociétale des Entreprises ».

L'entreprise communique largement sur ces engagements, notamment au travers d'un affichage sur l'ensemble de ses sites, grâce à ses sites internet www.legallais.com et www.legallais-durable.com, ainsi qu'à l'aide de son réseau intranet.

Elle œuvre pour le partage de ces principes au sein de l'entreprise comme dans sa sphère d'influence. Sa politique inclut la protection de l'environnement, la prise en compte de la santé et de la sécurité des salariés, le respect des personnes sans aucune discrimination, la lutte contre la corruption et l'éthique des affaires.

Le présent rapport est le reflet des actions mises en place et des progrès réalisés au cours de l'année 2011.

Raison sociale : LEGALLAIS
Forme juridique : SAS
Capital social : 9 236 743 euros
Code NAF : 4674 A
RCS Caen B 563 820 489
SIRET : 563 820 489 00182
Identification TVA : FR 20 563 820 489
Effectif total : 641 au 31/12/11

LEGALLAIS s'engage en signant le PACTE MONDIAL

Les 10 principes

Le Pacte mondial de l'ONU pour le développement durable invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- Déclaration universelle des droits de l'homme,
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Droits de l'homme

Les entreprises sont invitées :

- 1 - à promouvoir et à respecter, dans leurs sphères d'influence, le droit international relatif aux droits de l'homme et du citoyen ;
- 2 - à veiller à ce que leurs propres filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme et du citoyen.

Droit du travail

Les entreprises sont invitées :

- 3 - à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 - à éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 - à abolir le travail des enfants ;
- 6 - à éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Les entreprises sont invitées :

- 7 - à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 - à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale ;
- 9 - à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour l'environnement.

Lutte contre la corruption

10 - Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

PARTIE 1 :

Choix technologiques et stratégiques sur le plan environnemental

Parallèlement à la certification ISO9001, l'entreprise est également certifiée ISO14001. Au travers de sa politique environnementale, elle encourage toutes les initiatives propres à diminuer les pollutions et la consommation des ressources naturelles.

Aucun rejet accidentel de substances chimiques n'est intervenu lors de ses activités en 2011. Une procédure de traitement des pollutions accidentelles est en place et les moyens nécessaires sont fournis aux différents sites.

1 - Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE)

Le centre logistique est concerné par plusieurs rubriques de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement :

N°1432.2.b : Stockage en réservoirs manufacturés de liquides inflammables : stockage de liquides inflammables visés à la rubrique 1430, représentant une capacité équivalente totale supérieure à 10m³ mais inférieure ou égale à 100 m3.

N° 2925 : Accumulateurs (ateliers de charge d'), la puissance maximum de courant continu utilisable pour cette opération étant supérieure à 50 kW.
N° 2910.A.2 : Chaufferie.

N°1212.4.b : Peroxydes organiques (emploi et stockage de). Peroxydes organiques et préparation en contenant du groupe de risques Gr2, la quantité totale susceptible d'être présente dans l'installation étant supérieure ou égale à 25 kg mais inférieure ou égale à 1 500 kg.

N° 1450.2.b : Solides facilement inflammables à l'exclusion des substances visées explicitement par d'autres rubriques (emploi ou stockage), la quantité totale susceptible d'être présente dans l'installation étant supérieure à 50 kg mais inférieur à 1 tonne.

Les installations sont conformes à la réglementation et ont été déclarées auprès de la Préfecture du Calvados (14). Elles sont régulièrement contrôlées et offrent une protection optimum contre le risque d'incendie, d'explosion et de pollutions accidentelles des sols, de l'eau et de l'air.

2 - Plan de réduction des consommations énergétiques et des émissions de CO2

2.1 Stratégie transport

2.1.1 Transport vers les clients

La surveillance des émissions de CO2 liées au transport des colis vers les clients permet des choix stratégiques en matière de sélection des transporteurs. Pour les clients qui le souhaitent, le processus logistique inclut la possibilité de livraisons groupées. En cas de reliquats de commande, ceux-ci sont regroupés à chaque fois que possible avec les commandes passées dans les 5 jours suivants.

Depuis 2008, les produits peu fragiles et de faibles poids et volume sont expédiés dans des enveloppes au lieu de cartons, ce qui permet de réduire le volume des colis transportés et permet de limiter les transports routiers et les déchets d'emballage chez les clients.

2.1.2 Transport des salariés

L'entreprise a mis en place un « plan de déplacement entreprise » (PDE) permettant de diminuer les impacts environnementaux liés :

- aux déplacements domicile-travail des salariés ;
- aux déplacements de la mi-journée ;
- aux déplacements professionnels.

Le PDE s'articule autour de deux politiques particulières :

- la politique « déplacements » (usage des téléconférences en remplacement des déplacements, covoiturage, transports en commun, vélos...)

- la politique « véhicules » (les véhicules attribués aux collaborateurs sont limités en termes d'émissions de CO2). Cette politique permet d'avoir un parc automobile consommant moins de carburant et moins émissif. Ci-dessous les émissions de CO2 moyennes d'un véhicule du parc Legallais :

Décembre 2009	125 gr
Décembre 2010	121 gr
Décembre 2011	117 gr

2.2 Stratégie énergie bâtiments

Grâce à une meilleure gestion de l'éclairage et du chauffage, les consommations d'électricité et de gaz ont baissé de façon drastique ces 3 dernières années. Globalement, tous bâtiments confondus, les émissions de gaz à effet de serre ont baissé de 16 % en 2011 par rapport à 2010 ; ils avaient déjà baissé de 17 % l'année précédente.

2.3 Indicateur « Legallais carbone »

Cet indicateur permet de chiffrer les émissions de CO2 dans trois domaines significatifs :

- le transport,
- les bâtiments,
- les consommables.

Les émissions sont ramenées à un taux de CO2 par livraison pour mettre les émissions en regard du niveau d'activité de l'entreprise.

2009	6,51 kgC / position transport
2010	5,91 kgC / position transport
2011	5,32 kgC / position transport

NOTA : Cette mesure ne permet pas de comparer les équivalents carbone d'une autre entreprise puisqu'elle dépend du périmètre retenu par chaque organisme. Son intérêt est d'orienter la stratégie de l'entreprise et de mesurer l'évolution d'une année sur l'autre.

3 - Plan de réduction des consommations de papier

La dématérialisation des documents, les impressions en recto verso, la suppression des impressions inutiles, l'utilisation de papier brouillon et l'utilisation de papier labellisé FSC en 60 gr au lieu du 80 gr sont autant d'actions visant à réduire les consommations de papier.

En 2011, la création d'un intranet a permis une diminution importante des consommations de papier de 13,8 % au siège social alors que l'activité progressait de 13 % sur la même période.

4 - Plan de réduction des emballages

4.1 Optimisation des emballages des fournisseurs

Un système d'alerte est en place en réception marchandises qui active une demande d'amélioration auprès des fournisseurs dès lors qu'un suremballage est détecté.

4.2 Réutilisation des emballages des fournisseurs

A chaque fois que possible, les emballages des fournisseurs sont réutilisés : environ 2 800 références ont été expédiées « telles quelles » en 2011, contre 2 500 l'année précédente. D'autres emballages sont conservés pour être réutilisés.

4.3 Suppression des chips en polystyrène

Depuis plusieurs années, une action est menée auprès des fournisseurs pour les inciter à abandonner les chips en polystyrène comme moyen de calage. Les fournisseurs sont sollicités pour les remplacer par un calage biodégradable ou recyclable.

5 - Plan de réduction des consommations d'eau

L'installation de robinetteries minutées et de chasses d'eau double bac contribue à la maîtrise des consommations d'eau dans les bâtiments. Des relevés mensuels des consommations permettent de détecter rapidement d'éventuelles fuites cachées. En 2011, la consommation a baissé de 2 % au siège social alors que le nombre de collaborateurs progressait de 10 %.

6 - Plan d'amélioration de la collecte des déchets

ENLÈVEMENT DES DÉCHETS
AU CENTRE LOGISTIQUE (en tonnes)

	2009	2010	2011
Cartons	131,21	143,10	178,55
DIB(1)	43,70	45,88	47,32
Papier	9,12	23,28	22,28
Plastique souple	0	0	6,10
Bois	95,42	101,50	141,13
Ferraille	2,62	5,46	14,44
ICPE(2)	5,46	4,25	3,16
TOTAL	287,53	323,47	412,98
TR(3)	82,90 %	84,50 %	87,78 %

- (1) Déchets industriels banals
(2) Déchets dangereux
(1) et (2) = déchets non recyclables
(3) TR = Taux de recyclage

Nota : Hormis les DIB et les déchets dangereux, tous les autres déchets sont introduits dans des filières de recyclage.

Une nouvelle filière de recyclage pour le plastique souple a permis de recycler plus de 6 tonnes de film plastique en 2011.

Pour la troisième année consécutive, la part des déchets recyclés a augmenté pour atteindre un taux record de près de 88 %.

Les déchets dangereux poursuivent leur baisse : moins 20 % en 2010 et moins 25 % en 2011. Pour ces bons résultats, LEGALLAIS a été sélectionné par l'ADEME pour participer, au travers de films courts, à la semaine de la réduction des déchets en novembre 2011 lors d'une campagne nationale de communication.

7 - Prise en compte de la biodiversité

L'entreprise a réalisé une auto-évaluation fin 2010 grâce à l'outil d'auto-évaluation EBEVie mis en ligne sur le site internet du Ministère de l'Ecologie. Les actions suivantes ont été mises en place ou confortées :

- au centre logistique : interdiction d'arrosage des pelouses et de l'usage des pesticides et herbicides ; mise en place d'un mode opératoire optimisant l'en-

tretien des espaces verts (hauteur et fréquence de la tonte des pelouses, ramassage des déchets sauvages avant le passage de la tondeuse, paillage des plantations...) ;

- extinction des bâtiments la nuit pour éviter de perturber la faune nocturne
- rapprochement de l'entreprise avec des associations environnementales
- création d'une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) permettant à un maraîcher biologique et local de vendre sa production aux salariés de l'entreprise
- visite du site de production maraîchère biologique pour les salariés et leur famille : conseil en culture bio, traction animale...
- organisation de conférences et communications diverses via l'intranet et le journal des salariés...

LEGALLAIS, UNE ENTREPRISE CERTIFIÉE ET RÉCOMPENSÉE

Conclusion de l'auditeur AFNOR CERTIFICATION lors de l'audit de suivi ISO 14001 en mai 2012 :

« Le système, bien que jeune, démontre un niveau de performance élevé, les non-conformités mineures identifiées en 2011 ont toutes fait l'objet de plans d'actions suivis, les performances environnementales sont en progression continue. »



Le jeudi 5 avril 2012 à Nantes, LEGALLAIS a reçu le Trophée de la Responsabilité Environnementale lors de la 2e édition des Trophées de l'entreprise familiale « Les Chênes du Grand Ouest ».

Le jury a apprécié l'engagement de LEGALLAIS en termes de développement durable, la pérennité et le renouvellement de ses certifications, ainsi que sa volonté de transparence et de communication autour de sa démarche.

1 - Charte fournisseur et lutte contre la corruption

Les fournisseurs s'engagent au travers de la « charte fournisseur » sur les valeurs d'éthique, de respect des personnes et de l'environnement, de respect du droit du travail (avec une attention particulière sur le travail des enfants) et la lutte contre les sollicitations illégales.

L'entreprise a mis en œuvre une vérification systématique de ses fournisseurs pour ce qui concerne la réglementation française en matière de lutte contre le travail clandestin. Elle publie elle-même les documents obligatoires la concernant sur le site : www.actradis.fr

2 - Identification des produits responsables dans le catalogue



La société LEGALLAIS, en tant que distributeur, a un rôle important à jouer pour promouvoir les produits plus respectueux de la santé et de l'environnement. C'est pourquoi elle assume cette responsabilité en recherchant

des produits responsables qu'elle met en valeur dans son catalogue à l'aide d'un pictogramme d'identification « Achetez durable – produit agréé ACÉ ». La société indépendante Achats Concept Eco (groupe AFNOR) a pris en charge l'évaluation des produits en tenant compte à la fois des matériaux ou substances utilisés, des techniques de fabrication, de l'utilisation du produit, de sa fin de vie et des critères RSE (responsabilité sociétale) du fournisseur.

3 - Trophée environnement

Dans le même esprit, le trophée « environnement » est attribué chaque année à un fournisseur ayant œuvré dans le sens d'un plus grand respect de l'environnement. Ainsi, la société L'ARBRE VERT a été mise à l'honneur dans le catalogue 2011 pour l'ensemble de sa politique environnementale.

Dans le catalogue 2012, c'est la société normande PAPECO qui a été choisie. Fabricant d'une gamme complète de produits d'essuyage éco-labellisés, PAPECO est également certifiée ISO 14001.



4 - Achats écoresponsables

Les chefs de marché et les acheteurs sont sensibilisés à la recherche de produits plus respectueux de la santé et de l'environnement pour augmenter l'offre catalogue dans ce domaine.

Par ailleurs, les personnes en charge des achats de fonctionnement de l'entreprise sont incitées à approvisionner des produits plus vertueux, notamment en privilégiant les produits recyclés, éco-labellisés, recyclables ou économes en énergie.

5 - Evaluation des fournisseurs et prestataires

Les fournisseurs sont évalués annuellement, non seulement en termes de critères qualitatifs mais également au regard de la prise en compte de la RSE. Les notations tiennent compte de leur politique qualité / sécurité / environnement et de leur capacité à proposer des produits ou des prestations écoresponsables.

1 – Fondation d'entreprise Legallais

Fin 2010, LEGALLAIS a créé sa fondation d'entreprise. Financée par 1 % du chiffre d'affaires réalisé avec les produits à la marque LEGALLAIS, elle a pour vocation de financer et d'accompagner des projets dans les domaines humanitaire, éducatif et environnemental. Les salariés y sont largement associés, notamment par la présence de collaborateurs au sein du Conseil d'Administration, dont une personne nommée par le Comité Central d'Entreprise. Par ailleurs, les salariés sont encouragés à proposer des projets à la commission chargée de la sélection.



LEGALLAIS a été récompensé par le Ministère de l'Ecologie fin 2010 pour sa participation au projet du GERES* (www.geres.eu) qui consiste à construire un millier de bâtiments solaires passifs dans l'Himalaya Indien. Ce projet, soutenu par la Commission Européenne, a également permis de former plusieurs centaines d'artisans locaux aux techniques d'efficacité énergétique.

En 2011, la fondation a axé ses actions sur des projets d'habitat social (Habitat et Humanisme, Emmaüs), de transmission des savoirs faire artisanaux (Association l'Outil en main) et sur la protection de l'environnement (partenariat avec la foncière Terre de Liens et la fondation Surfrider). Elle a soutenu plus d'une quinzaine de projets avec une répartition équitable entre les projets locaux, nationaux et internationaux. Toutes les actions de la fondation sont visibles sur le site :



www.fondation-legallais.org

2 – Actions de l'entreprise LEGALLAIS

L'entreprise LEGALLAIS apporte son soutien à des actions sportives ou culturelles permettant de tisser des liens forts entre les salariés. Citons par exemple :

• Sur le plan sportif

- o Relais sportif en vélo, entre Caen et Marseille, associant les salariés de l'entreprise et les salariés des fournisseurs autour d'un challenge caritatif au profit de l'association « Mécénat chirurgie cardiaque »
- o Organisation de séances de sport sur le lieu de travail, tous les mardis, avec coach sportif
- o Participation à des régates de voile à Caen, la Norlanda's Cup
- o Participation aux Courants de la Liberté, courses organisées à Caen et dont une partie du montant de l'inscription est reversé à la recherche médicale contre le cancer du sein
- o Participation aux courses « La Trouvillaise » (14)
- o Sponsoring de l'équipe de basket féminin de Mondeville (14) et de l'équipe masculine de Caen, avec mise à disposition de tickets d'entrée gratuits pour les salariés

• Sur le plan culturel

- o Organisation de conférences dans l'entreprise
- o Sponsor de la Foire de Caen
- o Mise à disposition de tickets d'entrée au Musée des Beaux-Arts de Caen
- o Organisation de la fête de la musique dans l'entreprise et soutien à un groupe musical composé de salariés

3 - Intégration dans le territoire

L'entreprise LEGALLAIS est non seulement ancrée dans le territoire bas-normand dont elle est originaire mais également sur l'ensemble du territoire français. Elle encourage ses collaborateurs à se rapprocher des organismes professionnels, du monde de l'éducation et des organismes de l'Etat pour permettre le partage des expériences. Elle participe à des Agenda 21 locaux (IAE, Agglomération de Caen la Mer) ou apporte son témoignage lors de conférences ou d'ateliers sur la RSE.

Le développement de l'entreprise, qui réalise depuis 20 ans une progression de chiffre d'affaires d'environ 10 % par an, apporte ainsi sa contribution à la création d'emplois.

PARTIE 4 : Bilan social

L'entreprise s'engage formellement à respecter la réglementation en matière de droit du travail avec une attention particulière à la lutte contre toute forme de discrimination, le refus du travail des enfants en vertu de la Convention 138 de l'OIT et le respect des personnes et de leur santé au travail.

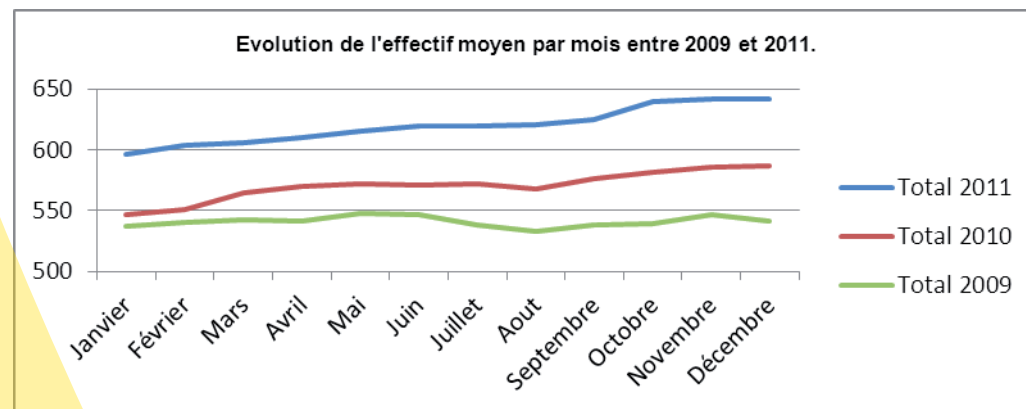
L'entreprise a mis en place les relations prévues par la réglementation française en matière de consultation des représentants du personnel.

Un comité d'établissement a été élu pour chacun des deux établissements (CITIS / SASO) et un comité central d'établissement se réunit conformément au droit du travail. Les réunions avec les représentants du personnel sont mises en place : elles sont mensuelles avec les CE et les Délégués du Personnel ; trimestrielles avec le CCE.

Les chiffres indiqués ci-dessous sont issus du bilan social de l'année 2011.

1 – Effectifs

L'effectif total de l'entreprise au 31 décembre 2011 est de 641 salariés.



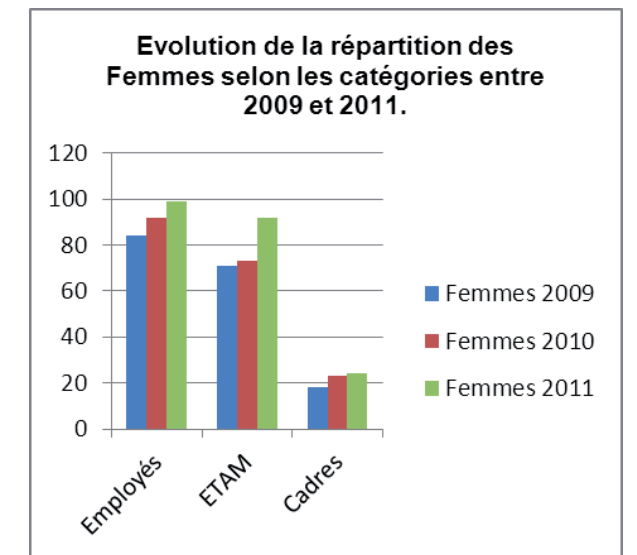
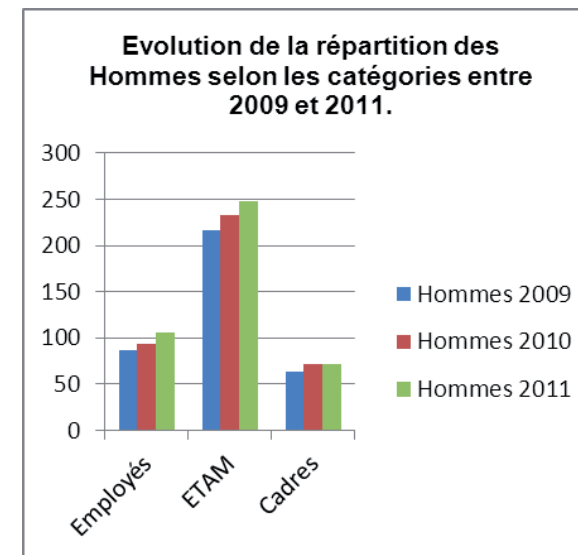
2 – Parité homme/femme

En terme d'évolution, la tendance reste la même sur les dernières années. La catégorie des Employés se partagent de manière équitable entre les hommes et les femmes (48,29 % de femmes en 2011, 49,73 % en 2010). Ceci s'explique par le métier de conseiller en clientèle qui est à forte connotation féminine et par le métier de magasinier qui lui est à forte connotation masculine. Ces deux métiers composent en majorité cette catégorie.

La catégorie ETAM, quant à elle, tend à se féminiser. En effet, 23,86 % des ETAM étaient des femmes en 2010 contre 27,06 % en 2011. La forte proportion masculine de cette catégorie s'explique par les métiers de commerciaux qui la composent et qui véhiculent une image masculine. La tendance à la féminisation de cette catégorie s'explique en partie par l'arrivée de quelques femmes sur le « terrain » mais aussi en partie par la volonté de la Direction de promouvoir des femmes notamment dans des métiers d'encadrants intermédiaires, métiers qui font partie de cette catégorie.

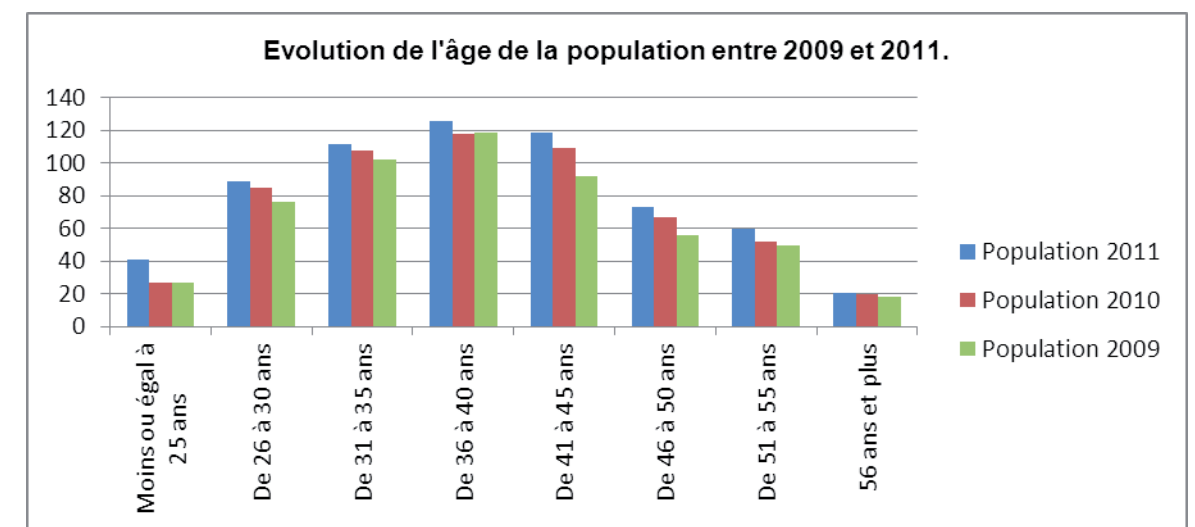
Concernant la catégorie des Cadres, celle-ci reste sur la même tendance, à savoir une féminisation de cette catégorie (22,22 % des cadres étaient des femmes en 2009, 24,21 % en 2010, 25 % en 2011). Là encore, il s'agit d'une volonté forte de l'entreprise.

De manière globale, nous pouvons indiquer que la population Legallais en 2011 est constituée à 33,54 % de femmes (32,08 % en 2010). Les hommes font majoritairement partie de la population des ETAM puis des Employés. Concernant les femmes, celles-ci, en majorité des Employés, puis des ETAM.



3 – Répartition par âge

L'âge moyen des salariés de l'entreprise reste stable (39,71 ans) tant au niveau global que par catégorie.

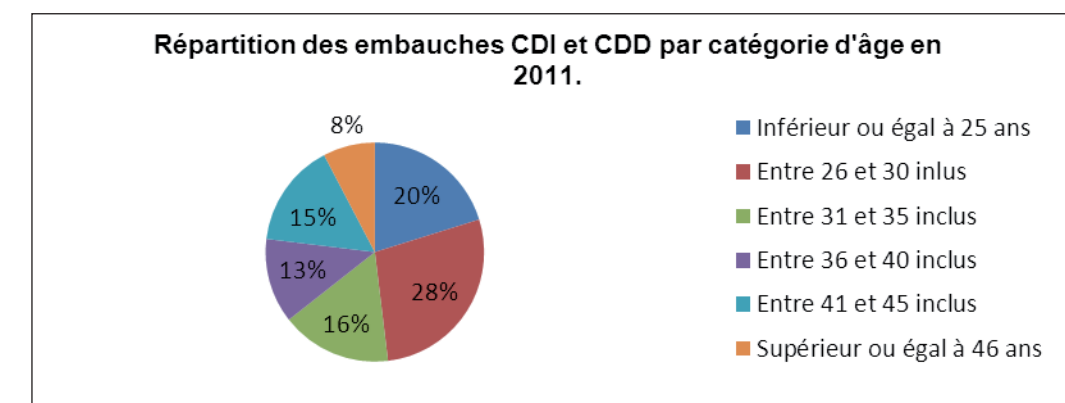


4 – Répartition par nationalité

Sur 641 salariés au 31 décembre 2011, 3 salariés sont de nationalité étrangère.

5 – Répartition des embauches

En 2011, hors contrats de professionnalisation, nous comptabilisons 101 embauches en CDI et 3 embauches en CDD soit 104 recrutements. A noter qu'en 2010, nous avons effectué 90 embauches. Cette croissance s'explique par la stratégie de croissance de l'entreprise.



6 – Promotions

Au total, 31 salariés ont été promus en 2011. En 2010, 18 salariés avaient été promus dont 11 avec un changement de poste.

A noter qu'en 2011, 4 salariés ont évolué vers de nouveaux postes avec une classification inférieure.

Globalement, nous constatons un niveau de promotion légèrement supérieur à 2010. Cela correspond à la politique de mobilité interne volontariste. ●

7 – Personnes en situation de handicap



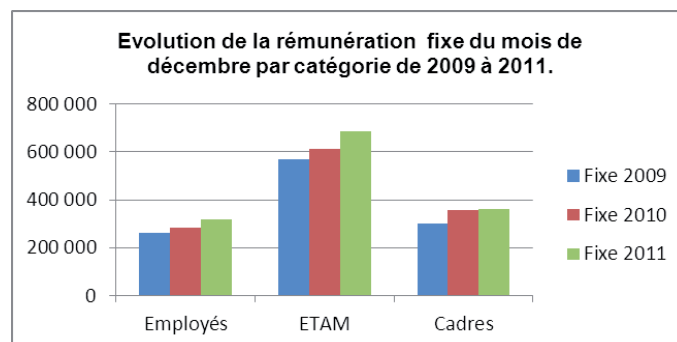
Etablissement du CITIS : Compte tenu de notre effectif, nous avons une obligation de 29 unités. Nous avons 11,62 unités + 0,40 unité par le biais d'un contrat avec un Esat. Il nous manque donc 16,98 unités. Un plan « Handicap » est en place afin de favoriser les embauches des personnes handicapées ainsi qu'une meilleure prise en compte du handicap (chèques CESU en 2012, aide administrative à la constitution des dossiers de reconnaissance du handicap...).

Etablissement de SASO : Compte tenu de notre effectif, nous avons une obligation de 9 unités. Nous avons 7,4 unités + 3,62 unités par le biais d'un Esat intégré. Nous dépassons notre obligation sur cet établissement.

8 – Absentéisme

Hors maladie de longue durée, le taux est de 2,45 % en 2011. A noter un taux de 2,87 % en 2010.

9 – Rémunération



Suite à l'ouverture d'une partie du capital de l'entreprise aux salariés, 4,8 % des actions sont détenues par les salariés.

Les salariés bénéficient également d'une redistribution des résultats de l'entreprise par le biais de l'intéressement et de la participation.

10 – Accidents de trajet et de travail

GLOBAL ENTREPRISE		2009	2010	2011
	frequence	15,79	24,41	14,42
	gravité	0,48	0,96	0,63
ETS CITIS / PDV		2009	2010	2011
	frequence	10,11	9,39	6,08
	gravité	0,23	0,29	0,32
ETS SASO		2009	2010	2011
	frequence	35,97	81,25	32,21
	gravité	1,35	3,49	1,78

La baisse significative des accidents entre 2010 et 2011 s'explique par une plus grande sensibilisation des salariés et à une systématisation des enquêtes accidents, suivies de plans d'actions, au centre logistique (SASO).

11 – Budget formation

L'obligation légale est de 1,6 % de la masse salariale consacrée à la formation des salariés. En 2011, les dépenses de formation ont représenté 3,02 % de la masse salariale.

207 personnes ont reçu des formations liées à la sécurité (contre 121 en 2010).

7 personnes étaient en contrat de professionnalisation.

12 – Entretiens individuels professionnels

Les entretiens individuels sont formalisés dans l'entreprise depuis 2002. Ils servent de base pour le plan de formation et l'évolution professionnelle. 241 EPPI ont été réalisés en 2011.

PARTIE 5 : Diagnostic RSE

Fin 2011, LEGALLAIS a réalisé un diagnostic RSE à l'aide d'un outil régional d'évaluation, le RSD², créé par l'Association Qualité Management de Basse-Normandie. Elle a ainsi identifié les pistes d'amélioration potentielles en matière de gouvernance, d'éthique des affaires, de développement local, de respect des personnes et de l'environnement. Globalement, l'entreprise a obtenu un niveau 2 sur une échelle comportant 3 niveaux.

		Nbre de critères RSD ² concernés	Nbre de critères RSD ² pris en compte	Prise en considération de l'ISO 26000	
6.2	Gouvernance				
G1	développement de stratégies, d'objectifs et de cibles reflétant son engagement dans RS	7	6		😊😊😊
G2	démonstration de l'engagement et la redevabilité de la direction	5	5		😊😊😊
G3	Création et alimentation d'un environnement de mise en œuvre des principes de RSE	20	18		😊😊😊
G4	Système d'incitations en rapport avec les performances RSE	10	8		😊😊😊
G5	Utilisation efficace des ressources financières naturelles et humaines	16	14		😊😊😊
G6	Promotion d'une représentation équitable des groupes sous-représentés aux postes de responsabilités	3	2		😊😊
G7	Arbitrage équilibré entre besoins de l'organisation et des parties prenantes	7	5		😊😊
G8	Processus de communication bilatéraux avec les PP	27	19		😊😊
G9	Participation effective des employés à tous les niveaux	5	5		😊😊😊😊
G10	Equilibre des niveaux de pouvoir, responsabilité et compétences	7	4		😊
G11	Trace des décisions - responsabilité de reporting	6	5		😊😊😊😊
G12	Evaluation et revue périodique des processus de gouvernance	6	5		😊😊😊😊
6.3	Droits de l'homme	28	24		😊😊😊😊
6.4	Relations et conditions de travail	29	25		😊😊😊😊
6.5	Environnement	25	21		😊😊😊😊
6.6	Loyauté des pratiques	23	16		😊😊
0	Questions relatives aux consommateurs	16	13		😊😊😊😊
6.8	Communauté et développement local	31	16		😊
Total		271	211		😊😊

ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

Une démarche de Développement Durable doit se traduire par des résultats concrets pour asseoir sa crédibilité et montrer sa pertinence. La responsabilité sociétale doit s'exercer à tous les niveaux de l'entreprise et en collaboration avec l'ensemble des partenaires. Ce rapport est le reflet non exhaustif des actions réalisées et des améliorations obtenues tout au long de l'année 2011, grâce à l'implication de tous.

La stratégie de l'entreprise, basée sur un engagement fort à répondre aux dix principes du pacte mondial de l'ONU pour le développement durable, sera maintenue en 2012 et dans les années à venir afin d'améliorer la performance économique, environnementale et sociétale de l'entreprise.

La direction s'appuie également sur la nouvelle norme ISO 26000 « Responsabilité sociétale des entreprises » qui représente un véritable guide en matière de gouvernance.

Fait à Hérouville Saint-Clair, le 1er juin 2012

Philippe CASENAVE-PÉRE
Président

Ph. Casenave - Père