legallais

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

2012

afaq ISO 9001 ISO 14001 Qualité Environnement AFNOR CERTIFICATION

THE GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

SOMMAIRE

L'ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE,
UNE CULTURE D'ENTREPRISE 4

PRÉSENTATION DE
L'ENTREPRISE 5

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE 6

I. DROITS DE L'HOMME 7 à 11

II. CONDITIONS DE TRAVAIL 12 à 17

III. ENVIRONNEMENT 18 à 24

IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 25

ÉVALUATION ET
RECONNAISSANCES 26 à 27

L'ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, UNE CULTURE D'ENTREPRISE

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 2012, grâce à l'implication de tous.

Notre stratégie, basée sur un engagement fort à répondre aux dix principes du pacte mondial de l'ONU pour le développement durable, tend à améliorer la performance économique, environnementale et sociétale de l'entreprise.

Philippe Casenave-Péré
Président Legallais

Elle s'appuie également sur les préconisations de la norme ISO 26000 relative à la «Responsabilité sociétale des entreprises» qui représente un véritable guide en matière de gouvernance.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 18 juin 2013.

Ph. Casenave-Péré

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

L'entreprise Legallais est née à Caen (Basse-Normandie - France) en 1889. Elle est spécialisée dans la distribution de quincaillerie, de plomberie, d'outillage, de matériel de chantier et d'équipements de protection pour les 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 à hauteur d'environ 5 %.

Legallais est implantée sur plusieurs sites en France :

- Hérouville St-Clair (Calvados) : siège social (généralement dénommé CITIS 1 et 2).
- St-André / Orne (Calvados) : centre logistique (généralement dénommé SASO).
- 12 points de vente : Caen, Lille, Lyon, Mantes, Marseille, Nantes, Paris, Rennes, Rouen, Saint-Denis et Tours.

L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de **160 M€** en 2012 contre **147 M€** en 2011.

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 les préconisations de 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.

legallais

- RAISON SOCIALE **Legallais**
- FORME JURIDIQUE **SAS**
- SIRET **563 820 489 00182**
- IDENTIFICATION TVA **FR 20 563 820 489**
- EFFECTIF TOTAL **657** au 31 décembre 2012
- CAPITAL SOCIAL **9 236 743** euros
- CODE NAF **4674 A**

A l'instar des années précédentes, Legallais s'engage à respecter les 10 principes du pacte mondial de l'ONU pour le développement durable.

Sa politique s'appuie particulièrement sur les textes suivants :

- La **norme ISO 26000** «Responsabilité Sociétale des Entreprises».
- La déclaration des droits de l'homme de 1948.
- Les déclarations de l'ONU relatives à :
  - l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes, de discriminations raciales, culturelles, religieuses…
  - le droit des enfants
  - la protection des travailleurs migrants
  - les personnes handicapées
- La déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La déclaration de Rio pour l'environnement.

Philippe Nantermoz
Directeur du développement
Président de la fondation d'entreprise Legallais

«La société Legallais s'attache, depuis de nombreuses années, à s'impliquer dans des démarches solidaires et humanistes, en lien avec le cœur de son activité.Elle s'engage au quotidien dans une dynamique de croissance responsable et éthique.»

LE PACTE MONDIAL

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

- DROITS DE L' **HOMME**
- CONDITIONS DE **TRAVAIL**
- **ENVIRONNEMENT**
- LUTTE CONTRE LA **CORRUPTION**

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

I. DROITS DE L'HOMME

Le respect des droits de l'homme ne relève pas seulement des gouvernements et des Etats. Les droits de l'homme sont tout aussi importants au niveau des individus qu'à celui des organisations qu'ils créent. Dans le cadre de leur engagement vis-à-vis du Pacte Mondial, les entreprises ont l'obligation de faire respecter les droits de l'homme à la fois sur leur lieu de travail et, plus largement, dans leur sphère d'influence.

La progression constante de cet impératif moral est liée au fait qu'un bon bilan sur le plan du respect des droits de l'homme favorise l'amélioration des performances économiques.

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans le respect des droits de l'homme partout dans le monde, y compris ceux des parties prenantes telles que les actionnaires, les employés, les clients, les fournisseurs, les membres des communautés et bien d'autres.

En signant le pacte mondial, Legallais s'est engagé à respecter les droits de l'Homme en étant acteur, en prenant toutes les mesures nécessaires pour éviter les violations ou la complicité dans ces domaines, en respectant les réglementations applicables partout où l'entreprise intervient.

NOS ACTIONS

Au-delà des règles de comportement respectueuses, fortement encouragées, de très nombreuses actions sont conduites par l'entreprise Legallais ainsi que par sa fondation pour promouvoir les droits de l'homme.

Ces actions à dimensions sportives, culturelles, humanitaires, environnementales… ont pour objet de créer du lien entre les hommes et les femmes, sans aucune discrimination.

Elles permettent de promouvoir le bien-être, la santé, l'éducation et plus généralement la solidarité entre les hommes et les femmes.

LE PACTE MONDIAL
LES 10 PRINCIPES

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

- DROITS DE L' **HOMME**

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

CONDITIONS DE **TRAVAIL**
ENVIRONNEMENT
LUTTE CONTRE LA **CORRUPTION**

ACTIONS RÉALISÉES PAR L'**ENTREPRISE LEGALLAIS**

LE SPORT
AU SERVICE DES HOMMES ET DES FEMMES

TENDEZ LA MAIN AU HANDISPORT

Un don de **2 000 €** a été remis par Legallais à Telmah, un fonds de dotation au profit du handisport, créé en 2011 par SIDAMO (PME du Loir-et-Cher de 60 salariés, fournisseur de Legallais).
Cette initiative a pour objectif de rendre accessible le sport aux personnes en situation de handicap.

LA TROUVILLAISE

Pour sa 5ème édition, cette course solidaire pour les femmes s'est déroulée les 22 et 23 septembre 2012 à Trouville-sur-Mer (14) et a accueilli 1 603 femmes.
Legallais a pris en charge les inscriptions de ses salariées.
Cette course a permis de reverser **2 000 €** à la ligue contre le Cancer.

COACHING SPORTIF

Depuis 2011, Legallais propose à tous les salariés de participer gratuitement à des séances sportives qui ont lieu une fois par semaine au siège social. Les activités sont encadrées par des coaches professionnels et ouvertes à tous, quel que soit son niveau sportif.

LES COURANTS DE LA LIBERTÉ

Courses organisées dans le cadre de la commémoration du débarquement de Normandie le 6 juin 1944
Legallais a pris en charge plus de 160 inscriptions pour cet évènement sportif. Une partie du montant de l'inscription est reversé à la recherche médicale contre le cancer du sein.

NORLANDA'S CUP

En 2012, Legallais a participé à la régate de voile Norlanda's cup, régate inter-entreprises organisée sur la presqu'île de Caen. Cette régate prend la forme de duels de 20 minutes sur des bateaux J80, avec des équipages de 4 à 6 personnes composés de salariés.

BASKET

Legallais met à la disposition de ses salariés des tickets d'entrée à des matches de basket de la région de Caen, sponsorisant ainsi l'équipe de basket féminine de Mondeville et l'équipe masculine de Caen.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

ACTIONS RÉALISÉES PAR L'**ENTREPRISE LEGALLAIS**

L'ÉCHANGE CULTUREL
L'ÉPANOUISSEMENT SPIRITUEL, DES VALEURS D'ENTREPRISE…

CONFÉRENCES «MARDI LEGALLAIS»

Legallais propose à ses salariés d'assister à des conférences de courte durée (45 mn), ouvertes à tous. Des sujets variés y sont abordés : découverte d'un sport, entretien du jardin, trucs et astuces développement durable, bricolage, décoration, partage d'une passion…

FOIRE DE CAEN

Chaque année, Legallais invite ses collaborateurs ainsi que leur conjoint et enfants, à un petit déjeuner et à une visite privée de l'exposition.
En 2012, les peuples et les mystères du Pacifique étaient à l'honneur et ont rassemblé plus de 350 personnes au Parc des Expositions de Caen.

GROUPE MUSICAL "ANTIPANIK"

En juin, Legallais célèbre chaque année la fête de la musique dans l'entreprise. Le groupe «Antipanik», composé de salariés, offre un concert aux collaborateurs. Un choix savoureux de morceaux pop-rock, autour d'un cocktail proposé pendant l'heure du déjeuner à Citis 2, permet à plus de 200 personnes de se retrouver en toute convivialité.
Pendant ce temps, un buffet rythmé au son de la musique est également offert aux collaborateurs de l'entrepôt logistique.

BILLETS D'ENTRÉE GRATUITS POUR LE MUSÉE DES BEAUX-ARTS DE CAEN

En 2012, Legallais a mis à la disposition de ses salariés des billets d'entrée gratuits, pour le Musée des Beaux-Arts de Caen.

ACTIONS RÉALISÉES PAR L'**ENTREPRISE LEGALLAIS**

LA PROMOTION DE LA **SANTÉ** ET DU **BIEN-ÊTRE**

Les besoins en produits sanguins sont en augmentation constante. Après une longue période de diminution des besoins en produits sanguins labiles, la situation s'est inversée depuis 2001. Les besoins augmentent de manière forte, sur un rythme de 1 à 3 % par an.
Plus de **80 salariés** Legallais ont participé à plusieurs journées organisées par l'Etablissement Français du Sang au siège social et au centre logistique.

Plus de **50 salariés** volontaires ont été vaccinés contre la grippe, dans une campagne de vaccination antigrippale organisée en collaboration avec la Médecine du Travail.

Le partenariat avec un maraîcher, via la Fondation d'entreprise Legallais, a permis depuis 2011 de rendre accessibles au meilleur prix des légumes bio. Cultivés dans la plaine de Caen, ils sont livrés aux salariés qui le désirent directement sur le lieu de travail.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

ACTIONS RÉALISÉES PAR LA **FONDATION D'ENTREPRISE LEGALLAIS**

Créée en **novembre 2010**, la fondation d'entreprise Legallais découle d'une réelle volonté de la part de son entreprise fondatrice de renforcer ses engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

En mettant en lien le monde associatif et celui de l'entreprise, elle s'applique à développer une dynamique solidaire en faveur de l'intérêt général, pour donner les moyens à l'entreprise de se tourner vers la philanthropie.

Legallais consacre **1 % du chiffre d'affaires** réalisé avec les produits à la marque Legallais pour réaliser les actions sociétales décrites précédemment, mais aussi pour financer sa fondation. Celle-ci a pour vocation de soutenir 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.

Depuis sa création en 2010, la fondation a œuvré dans le domaine de l'**habitat social** (Habitat et Humanisme, Emmaüs), de la transmission des **savoirs faires artisanaux** (Association l'Outil en main), de la **protection de l'environnement** (partenariats avec la foncière Terre de Liens et la fondation Surfrider) et de l'**aide aux populations défavorisées** (chantiers de réinsertion, constructions d'écoles et d'infrastructures..).
Elle a soutenu plus d'une quinzaine de projets en 2012 (plus d'une quarantaine depuis sa création) avec une répartition équitable entre les projets locaux (Basse-Normandie), les projets nationaux et internationaux.

LA FONDATION D'ENTREPRISE LEGALLAIS A ÉTÉ RÉCOMPENSÉE À PLUSIEURS OCCASIONS :

PRIX SPÉCIAL DU JURY
lors des 1er trophées
«Mécénat et environnement pour le développement durable», organisés par le Ministère de l'Ecologie (en collaboration avec le GERES).

OSCAR DU JEUNE **MÉCÈNE** décerné par **L'ADMICAL**.

ADMICAL
CARREFOUR DU MÉCÉNAT D'ENTREPRISE

PRIX SPÉCIAL DU JURY
«CATÉGORIE ENCOURAGEMENTS»
lors des 3è trophées
«Mécénat et environnement pour le développement durable»
(en collaboration avec Terre de Liens Normandie).

Retrouvez tous les projets soutenus sur le site **www.fondation-legallais.org**

II. CONDITIONS DE TRAVAIL

Legallais s'engage formellement à respecter la réglementation française en matière de droit du travail, avec une attention particulière à la lutte contre toute forme de discrimination, le refus du travail des enfants et du travail forcé ainsi que le respect des personnes et de leur santé au travail.

L'entreprise s'attache à offrir à ses salariés des conditions de travail respectant leur intégrité physique et morale.

Les relations sociales avec les organes de représentation du personnel sont en place.

Ces organes assurent une expression collective des salariés.

Agnès Chandelier-Guéry
Directrice de la Richesse Humaine

«La politique ressources humaines de l'entreprise est avant tout basée sur le capital individuel : parcours d'intégration, programme de formation adaptée à chaque métier, accompagnement spécifique, promotion interne soutenue…

Nous mettons à disposition l'ensemble des outils de travail adaptés à chaque métier, une protection sociale, une reconnaissance des résultats individuels, une répartition des fruits de notre croissance...».

LE PACTE MONDIAL
LES 10 PRINCIPES

DROITS DE L'**HOMME**
CONDITIONS DE **TRAVAIL**
3 Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4 Eliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5 Abolir le travail des enfants.
6 Eliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.
ENVIRONNEMENT
LUTTE CONTRE LA **CORRUPTION**

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOTRE **BILAN SOCIAL**

Les chiffres indiqués ci-dessous sont issus du bilan social de l'année 2012.

LES **EFFECTIFS**

L'effectif au 31 décembre 2012 est de **661 salariés** (contre 641 en 2011 et 586 en 2010).

	Employés				ETAM		Cadres				Total
Niveau	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Effectif 2012	0	23	108	70	191	165	3	80	13	8	661
Effectif 2011	0	19	112	74	181	159	2	74	12	8	641
Effectif 2010	1	23	96	65	163	143	1	76	10	8	586

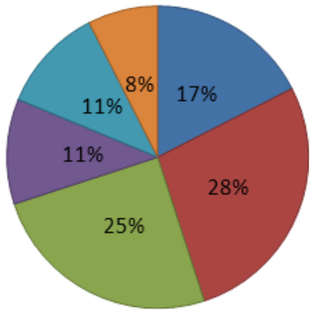
	Employés	ETAM	Cadres	
Total 2010	185	306	95	
Total 2011	205	340	96	
Total 2012	201	356	104	
% aug. 2010/2011	10,81%	11,11%	1,05%	9,39%
% aug. 2012/2011	-1,95%	4,71%	8,33%	3,12%

LA RÉPARTITION DES **EMBAUCHES**

En 2012, hors contrat de professionnalisation, nous comptabilisons **78 embauches** en **CDI** et **2 embauches** en **CDD** soit 80 recrutements.
A noter qu'en 2011, nous avions effectué 104 embauches.
En 2011, 23 embauches en CDI avaient été réalisées sur l'établissement SASO (6 en 2012). Ce nombre élevé en 2011 était lié au rattrapage de départs non remplacés sur les années précédentes.

Répartition des embauches CDI et CDD par catégorie d'âge en 2012.

- Inférieur ou égal à 25 ans.
- Entre 26 et 30 ans inclus.
- Entre 31 et 35 ans inclus.
- Entre 36 et 40 ans inclus.



L'**ABSENTÉISME**

Hors maladie de longue durée, en 2012, les absences pour maladie totalisent 4 851 jours contre 5692 jours en 2011, soit une **baisse de 14,77 %**.

LA PARITÉ **HOMMES/FEMMES**

De manière globale, nous pouvons indiquer que la population Legallais est constituée à 35,40 % de femmes (33,54 % en 2011). Les hommes font majoritairement partis de la population des ETAM (58,07 %) puis des employés (24,12 %) et enfin de Cadres (17,79 %). Concernant les femmes, celles-ci sont en majorité des ETAM (46,15 %) puis des Employées (41,88 %) et enfin des Cadres (11,97 %).
A noter qu'en 2011, les femmes étaient majoritairement des Employées.

En terme d'évolution, les tendances restent les mêmes :

- La catégorie des employés se partage presque équitablement entre les hommes (51,24 %) et les femmes (48,76 %). Ceci s'explique par les métiers qui la composent. Le métier de conseiller en clientèle qui est à forte connotation féminine et le métier de magasinier qui est à forte connotation masculine.

- La catégorie des ETAM continue de se féminiser passant de 27,06 % de femmes en 2011 à 30,34 % de femmes en 2012. Cela s'explique, pour 2012, par la promotion interne active (17 femmes promues de la catégorie « employé » vers la catégorie ETAM) initiée par l'entreprise. A noter que 7 de ces promotions sont liées à l'évolution du poste de conseiller en clientèle du pôle sortant.

  Malgré cette tendance, cette catégorie reste fortement masculine en raison des métiers de commerciaux qui la composent et qui véhiculent une image masculine.

- Concernant la catégorie des cadres, la tendance est à une légère féminisation puisque nous passons de 25 % de femmes en 2011 à 26,92 % en 2012. Il s'agit là aussi d'une volonté forte de l'entreprise.

A noter que 48,75 % des recrutements 2012 sont des recrutements de femmes, ce qui est nettement supérieur au pourcentage de femmes dans la population de l'entreprise (35,40 %).

LA RÉPARTITION PAR **NATIONALITÉ**

Sur 657 salariés au 31 décembre 2012, 3 salariés sont de nationalité étrangère.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES PERSONNES EN SITUATION DE **HANDICAP**

Compte tenu de notre effectif au centre logistique, nous avons une obligation de 9 unités
Nous avons 5 unités + 3,52 unités par le biais de l'ESAT intégré ; nous n'avons donc pas de contribution financière à verser.
Compte tenu de notre effectif, nous avons une obligation de 30 unités pour l'établissement du Citis.
Nous avions 12,29 unités. Il manquait donc 17,71 unités ce qui représente une contribution de 76 187,00 € à verser.

Conscient de l'effort restant à faire dans ce domaine, la société Legallais propose à tous les salariés reconnus comme travailleurs handicapés de bénéficier de «tickets chèque emploi service universel handicap» d'une valeur de 500 €, permettant d'accéder à une vingtaine de services à la personne (par exemple : entretien des espaces verts, travaux ménagers, garde d'enfants, soutien scolaire…).

Ticket CESU VIVEZ MIEUX

Par ailleurs, elle accompagne les personnes désireuses de déposer un dossier en reconnaissance de handicap afin d'en faciliter le traitement. Enfin, les offres d'emploi et la politique de recrutement mettent en évidence la volonté forte de l'entreprise de donner leur chance aux personnes en situation de handicap.

LA **FORMATION**

L'obligation légale en matière de formation des salariés est de 1,6 % de la masse salariale. L'entreprise a consacré 2,15 % à la formation en 2012.
À noter que de nombreuses formations relatives à la sécurité ont été réalisées : secouristes du travail, équipiers de première intervention, habilitations électriques, CACES…

LE **SYSTÈME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS**

Les entretiens individuels sont formalisés dans l'entreprise depuis 2002.

Un entretien a lieu tous les ans ou tous les deux ans selon les services, entre chaque salarié et son responsable hiérarchique direct. Cet entretien sert de cadre à l'évolution professionnelle et permet de détecter les besoins en formation. Il permet également de fixer des objectifs individuels et de mettre en place des actions d'amélioration.

À noter que la forme et le contenu de cet entretien ont été modifiés au cours de l'année 2012.
La nouvelle version (EIP) a été mise en place au 1er janvier 2013.

LA SENSIBILISATION DES **MANAGERS**

Les managers sont sensibilisés à l'ensemble des valeurs de l'entreprise, dès leur intégration. Ils s'engagent à travers la « charte du manager », véritable guide de comportement, tant vis-à-vis de l'entreprise que de leur équipe. Cette charte sera revue en 2013.

LE **BAROMÈTRE** ANNUEL

Le «Baromètre Legallais» est un outil de mesure, véritable indicateur du climat social. Diffusé à tous les salariés, c'est un questionnaire anonyme rapide autour de la vision des salariés concernant l'entreprise, la satisfaction professionnelle, les relations avec les collègues et les managers, la communication et le ressenti sur l'avenir de l'entreprise.

Les résultats sont analysés par la Direction des Ressources Humaines et le Comité «Bien vivre au travail» afin de dégager des pistes d'amélioration et d'anticiper les dégradations du climat social.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES RISQUES **PSYCHO-SOCIAUX**

Un comité transversal a été créé depuis deux ans : le comité «Bien vivre au travail». Il est composé de managers, de représentants des RH, de représentants des CHSCT et de la direction.

Il a pour principales missions :

- de remonter d'une manière efficace des informations touchant le personnel de l'entreprise
- de piloter le baromètre annuel
- d'apporter des pistes d'améliorations

LE PARTENARIAT AVEC L'INSTITUT D'**ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE RESSOURCES**

Créé en janvier 2000, l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR) occupe une place centrale dans les domaines de la prévention, des risques et troubles psychosociaux, de l'accompagnement psychologique et des situations de crise.
L'institut s'appuie sur une équipe de près de 30 psychologues cliniciens confirmés et sur un réseau national de 380 psychologues.

La direction de l'entreprise Legallais a engagé un partenariat avec l'IAPR en janvier 2012. Il est ainsi proposé aux salariés un numéro de téléphone gratuit accessible en permanence.
C'est pour le salarié la possibilité de s'entretenir avec un psychologue extérieur à l'entreprise, en toute confidentialité.

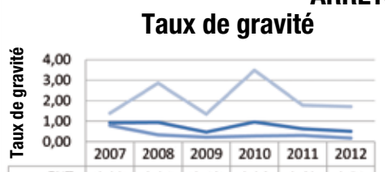
Cet outil n'exclut en aucune façon le dialogue direct et la communication avec les managers qui se doivent d'être à l'écoute des membres de leurs équipes.

LES **ACCIDENTS** DE TRAJET ET DE TRAVAIL

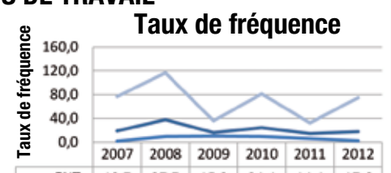
Les accidents de travail sont analysés pour permettre la mise en place d'actions correctives afin d'en diminuer la gravité et la fréquence.
Si besoin, des enquêtes accidents sont réalisées en présence de la victime, des témoins, du responsable, d'un membre du CHSCT et de toute personne experte dans le domaine de la sécurité.
En 2012, il a été noté une légère augmentation de la fréquence des accidents du travail (17,6 contre 14,4 en 2011) mais une gravité moindre (0,51 contre 0,63 en 2011).

Des mesures ont été prises dans le but de diminuer la fréquence : enquêtes accidents, ouvertures de plan d'actions, sensibilisation et formation à la sécurité…

ARRÊTS DE TRAVAIL



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ENT	0,92	0,94	0,48	0,96	0,63	0,51
CITIS	0,79	0,34	0,23	0,29	0,32	0,19
SASO	1,39	2,85	1,35	3,49	1,78	1,71



	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ENT	18,7	37,7	15,8	24,4	14,4	17,6
CITIS	1,9	9,6	10,1	9,4	6,1	2,3
SASO	76,7	116,5	36,0	81,3	32,2	74,6

III. ENVIRONNEMENT

Parallèlement à la certification ISO9001, Legallais a fait certifier l'ensemble de ses sites selon la norme environnementale ISO14001. Au travers de sa politique environnementale, elle encourage toutes les initiatives propres à diminuer les pollutions et la consommation des ressources naturelles.

Brigitte Delord
Responsabilité Qualité et développement Durable

«Des analyses environnementales régulières, suivies de plans d'actions, permettent d'améliorer chaque année le bilan environnemental de l'entreprise. Les salariés sont associés à ces actions afin de permettre une réelle prise de conscience collective.
C'est dans ce cadre que l'ensemble des sites est certifié ISO14001 depuis 2010.

L'entreprise associe également à sa politique environnementale ses clients, ses fournisseurs et de façon générale l'ensemble de ses partenaires pour un développement responsable.»

LE PACTE MONDIAL
LES 10 PRINCIPES

DROITS DE L'**HOMME**
CONDITIONS DE **TRAVAIL**
ENVIRONNEMENT
7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.
9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses pour l'environnement.
LUTTE CONTRE LA **CORRUPTION**

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOS **ACTIONS**

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 : Péroxydes 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.

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'Écologie.

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'entretien 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 et économiser l'énergie,
- rapprochement de l'entreprise avec des associations environnementales,
- étude de la réimplantation de la biodiversité après l'extension de son centre logistique (projet en cours),
- création d'une AMAP (Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne) permettant à un maraîcher biologique local de vendre sa production aux salariés de l'entreprise,
- organisation de mini conférences autour de la biodiversité : jardinage écologique, abeilles, orties…
- communications diverses via l'intranet et le journal des salariés.

PLAN DE RÉDUCTION DES **CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES** ET DES **ÉMISSIONS DE CO2**

STRATÉGIE TRANSPORT

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 faible 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.

Transport des salariés

L'entreprise a mis en place un «plan de déplacement entreprise» (PDE), signé avec VIACITÉS à Caen, permettant de diminuer les impacts environnementaux liés :

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

Le PDE a débouché sur deux politiques particulières :

1/ La politique «déplacement»

Elle dicte des règles de réduction des déplacements professionnels (mise en place de téléconférences par exemple) et de changement d'habitude en termes de moyens de transport :

- utilisation préférentielles des transports en commun,
- base de covoiturage interne pour les déplacements entre les différents sites de l'entreprise,
- usage d'une base de covoiturage européenne **www.blablacar.fr**,
- mise à disposition de vélos sur différents sites pour les déplacements personnels ou professionnels des collaborateurs.

2/ 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-contre les émissions moyennes de CO2 / km d'un véhicule du parc automobile Legallais :

Décembre 2009	125 gr
Décembre 2010	121 gr
Décembre 2011	117 gr
Décembre 2012	114 gr

Fin 2012, une quinzaine de collaborateurs parcourant le plus grand nombre de kilomètres en voiture ont été formés à l'éco-conduite.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

PLAN DE RÉDUCTION DES **CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES** ET DES **ÉMISSIONS DE CO2**

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.

Les Consommations en gaz et électricité des trois principaux sites (les deux bâtiments du CITIS et SASO) se décomposent comme suit :

CITIS (1 et 2)

CONSO EDF ANNUELLE (en Kwh/m²)		
2010	**2011**	**2012***
113,01	123,38	88,59

CONSO GAZ ANNUELLE (en m³/m²)		
2010	**2011**	**2012***
6,40	5,55	4,00

* A noter que l'ouverture de Citis 2 a eu lieu en mai 2012 générant une distorsion des chiffres qui devront être confirmés en 2013.

SASO

CONSO EDF ANNUELLE (en Kwh/m²)		
2010	**2011**	**2012***
63,11	83,23	52,85

CONSO GAZ ANNUELLE (en m³/m²)		
2010	**2011**	**2012**
4,97	3,67	3,62

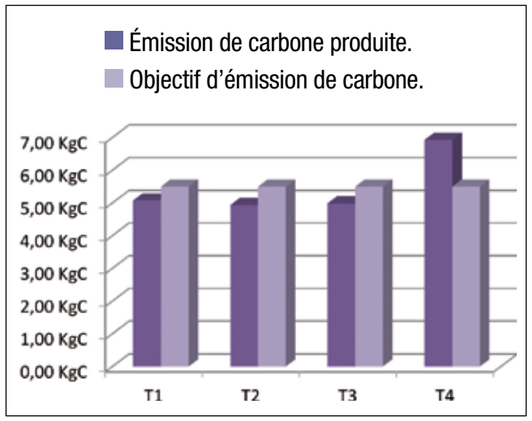
INDICATEUR «LEGALLAIS CARBONE»

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.

Le graphique ci-contre indique pour chaque trimestre 2012, les émissions de CO2 en équivalent carbone, par livraison client.
Globalement, une diminution a été constatée par rapport à l'année précédente, malgré un hiver plus rigoureux et des travaux d'agrandissement du centre logistique.



Conformément à la réglementation française, les émissions de CO2 ont été transmises à la Préfecture du Calvados accompagné d'un plan de réduction sur les 3 ans à venir. L'indicateur est également publié sur internet, sur le site **www.legallais-durable.com**

PLAN DE RÉDUCTION DES **CONSOMMATIONS** DE **PAPIER**

La dématérialisation des documents, les impressions recto-verso, la suppression des impressions inutiles, l'utilisation de papier brouillon sont autant d'actions visant à réduire les consommations de papier.

En 2012, la diminution des consommations de papier au siège a été de 16 % (une réduction de 13,8 % avait déjà été constatée en 2011 et une réduction de 8 % en 2010). La mise en service d'un outil de CRM a fortement impacté ce résultat.

Par ailleurs, la quasi-totalité du papier blanc utilisé est du papier labellisé FSC en 60 gr au lieu du 80 gr, diminuant ainsi la pression sur les forêts.

PLAN DE RÉDUCTION DES **EMBALLAGES**

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.

RÉUTILISATION DES EMBALLAGES DES FOURNISSEURS

À chaque fois que possible, les emballages des fournisseurs sont réutilisés : environ 5 984 références ont été expédiées «telles quelles» en 2012, contre 2 800 en 2011 et 2 500 en 2010. D'autres emballages sont conservés pour être réutilisés.

SUPPRESSION DES CHIPS EN POLYSTYRÈNE

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

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.

CITIS (1 et 2)

CONSOMMATION ANNUELLE EN EAU (m^3)		
2010	**2011**	**2012***
985	966	1 233

CONSO ANNUELLE EN EAU (m^3 /PERSONNE)		
2010	**2011**	**2012***
2,43	2,18	2,63

SASO

CONSOMMATION ANNUELLE EN EAU (m^3)		
2010	**2011**	**2012***
578	918	1 143

CONSO ANNUELLE EN EAU (m^3 /PERSONNE)		
2010	**2011**	**2012***
4,93	7,28	8,39

* En 2012, les chiffres ne sont pas significatifs puisque l'année a été marquée à la fois par la construction d'un nouveau bâtiment sur le site du CITIS et par l'agrandissement du centre logistique. Ces chantiers ont fortement impacté la consommation d'eau.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

PLAN D'AMÉLIORATION DE LA **COLLECTE** DES **DÉCHETS**

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 2012 (ce déchet était auparavant mélangé aux DIB).
Pour la quatrième année consécutive, la logistique a amélioré le taux de recyclage de ses déchets : 89,19 % des déchets générés sur le site ont été réintroduits dans les filières de recyclage ou de revalorisation.

ENLÈVEMENT DES DÉCHETS À SASO (EN TONNES)

Type de déchets

	Cartons	DIB(1)	Papier	Plastique souple	Bois	Ferraille	D3E	ICPE(2)	Total	TR(3)	Évolution du TR
2010	143,10	45,88	23,28	0	101,50	5,46		4,25	323,47	84,50 %	
2011	178,55	47,32	22,28	6,10	141,13	14,44	2,05	3,16	412,98	87,78 %	3,28 %
2012	160,80	44,48	22,04	10,08	151,10	23,04	1,78	0,00	413,32	89,19 %	1,41 %
								Objectif TR 2013		**90 %**	

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

RÉCUPÉRATION DES PILES ET BATTERIES USAGÉES sur tous les sites (en kg)		
	2010	454
	2011	254*
	2012	280

* La diminution de la récupération de ce type de déchets s'explique par la multiplication des lieux de collecte en France ces dernières années.

ÉVOLUTION DE L'**OFFRE COMMERCIALE**

Ces dernières années, Legallais a favorisé une offre de produits plus écologiques.

TROPHÉE ENVIRONNEMENT

Depuis 2007, Legallais attribue le «**trophée environnement**» aux fournisseurs permettant l'évolution de l'offre commerciale vers des produits plus respectueux de la santé et de l'environnement.

En 2012, c'est l'entreprise PAPECO, située dans la Manche (50), qui s'est vue récompensée pour la qualité environnementale de sa gamme de papier d'essuyage, éco-labellisée et fabriquée dans une usine certifiée ISO14001.

Ces dernières années, les fournisseurs suivants ont été récompensés :
Vachette, Delta +, Dalep, Blanchon et Novamex (L'arbre vert).

ACHATS RESPONSABLES

Les acheteurs ont pour mission de tourner l'offre commerciale vers des produitséco-socio-responsables, identifiés dans le catalogue à l'aide du pictogramme «Achetons durable».

Ces produits sont qualifiés par Achats Concept Eco (entreprise du Groupe AFNOR) en tenant compte :

- de leur cycle de vie (procédés de fabrication, ressources utilisées, énergie et eau consommées, transport, durabilité, recyclabilité) ;

- des conditions de travail et plus globalement de la mise en œuvre d'une réelle politique de responsabilité sociétale du fabricant.

Près de **2 000 références** étaient ainsi identifiées dans le catalogue Legallais 2012.
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.

Les acteurs Legallais impliqués dans les achats ont suivi en 2012 une formation sur les achats responsables.

POLITIQUE
DÉVELOPPEMENT DURABLE

IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

EN INTERNE

Les acheteurs Legallais s'engagent en signant la charte de l'acheteur responsable, véritable reflet de la politique d'achats de l'entreprise.

Elle inclut notamment :

- la mise en place d'un partenariat équilibré avec les fournisseurs,
- des relations de confiance et transparentes,
- le coût global de l'achat,
- la conformité des pratiques aux réglementations en vigueur.

EN EXTERNE

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

«Le fournisseur conduit ses activités conformément aux principes et aux règlements applicables en matière de concurrence et d'interdiction de la corruption sous toutes ses formes.
Le fournisseur s'interdit de proposer ou d'offrir à tout collaborateur de la société LEGALLAIS, tout cadeau, invitation, acte de complaisance, faveur ou tout autre avantage pour lui ou ses proches susceptibles de corrompre, d'influencer ou d'entraver l'intégrité, l'indépendance de jugement ou l'objectivité dudit collaborateur dans ses relations avec le fournisseur».

Les fournisseurs sont évalués annuellement, non seulement en termes de critères qualitatifs mais également au regard de leur politique de responsabilité sociétale. Un partenariat a été signé en ce sens avec AFNOR SOLUTION ACHATS pour une évaluation RSE en ligne à l'aide d'une plateforme informatique dédiée : **www.acesia2.fr**.

LE PACTE MONDIAL
LES 10 PRINCIPES

DROITS DE L'**HOMME**
CONDITIONS DE **TRAVAIL**
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.

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».

Près de 250 entreprises familiales de Bretagne, Basse-Normandie, Centre et Pays de la Loire étaient candidates à cette 2e édition parrainée par Bris Rocher, président du groupe Yves Rocher.

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

Green business awards 2012

Le 24 septembre 2012, Legallais a été récompensé en recevant le prix de l'évolution stratégique, catégorie PME, pour ses initiatives en termes de politique durable globale (politique d'achats responsables, trophée «environnement» attribué à ses fournisseurs, certification ISO 14001 de l'ensemble de ses sites…).

Parallèlement, la société 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 pu vérifier son niveau de maturité et identifier les pistes d'amélioration potentielles en matière de gouvernance, d'éthique des affaires, de développement local, de respect des personnes et de l'environnement.
Lors de cette évaluation, l'entreprise a obtenu le niveau 2 sur une échelle en comportant 3. Le label RSD² lui a été remis le 22 novembre 2012 à Caen.

CONCLUSION

Une culture d'entreprise forte et un engagement de l'ensemble des collaborateurs sur des valeurs essentielles permettent à l'entreprise de déployer de façon concrète sa politique de Développement Durable.

Elle cherche à améliorer en permanence ses résultats en matière économique, environnementale et sociétale. Pour cela, elle reste attentive aux bonnes pratiques émergentes afin de poursuivre son évolution vers un développement responsable.

www.aqm-bn.asso.fr

ÉVALUATION ET
RECONNAISSANCES

AQM Association Qualité et Management de Basse-Normandie

RSD² 26000

Label
Responsabilité Sociétale

Niveau 2

Décerné par l'Association Qualité et Management de Basse Normandie

A l'Entreprise :

Legallais

En date du : 22/11/2012 Valable jusqu'au : 22/11/2014

Ce label est attribué par l'AQM Basse Normandie au regard de l'appréciation de performance globale de l'entreprise selon l'outil de diagnostic RSD2

Le président de l'AQM *Le président de Région* *Le Préfet de Région*

AQM Association Qualité et Management de Basse-Normandie

Région Basse-Normandie

l'Europe s'engage Basse-Normandie avec le FEDER

Liberté • Égalité • Fraternité République Française
PRÉFET DE LA RÉGION BASSE-NORMANDIE

legallais

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012

Siège Social : 7 rue d'Atalante - CITIS - 14200 Hérouville-Saint-Clair. FRANCE
LEGALLAIS - S.A.S. au capital de 9 236 743 € - R.C.S. Caen B563 820 489 - Identification TVA : FR 20 563 820 489 - Code APE 46.74A

QA0219E-25/06/13