

ETPO

100 ans !

RAPPORT RSE

2013



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DE ETPO

PAGE

GOVERNANCE

Le développement durable au cœur de la stratégie de ETPO
La politique de ETPO

**AMÉLIORER LES RELATIONS
DE L'HOMME AU TRAVAIL**

Prévenir et limiter les nuisances aux personnes, accidentelles ou chroniques
Garantir la polyvalence des collaborateurs et une forte capacité d'adaptation
Développer l'autonomie et le comportement éthique

**RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL
DES CHANTIERS ET OUVRAGES**

L'enjeu de la réduction des déchets de chantier
L'enjeu de la réduction des consommations énergétiques
L'enjeu climatique : réduire nos émissions de CO₂

ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLE

La politique des achats durables et responsables de ETPO

ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET COOPÉRATION

Contribuer au développement du territoire
Génération futures

PERSPECTIVES RSE ET PLAN DE PROGRÈS

L'ISO 26000 et notre performance globale

3
5
3
1
1
2
1
4PRÉSENTATION
DE L'ENTREPRISE ETPO

Créée en décembre

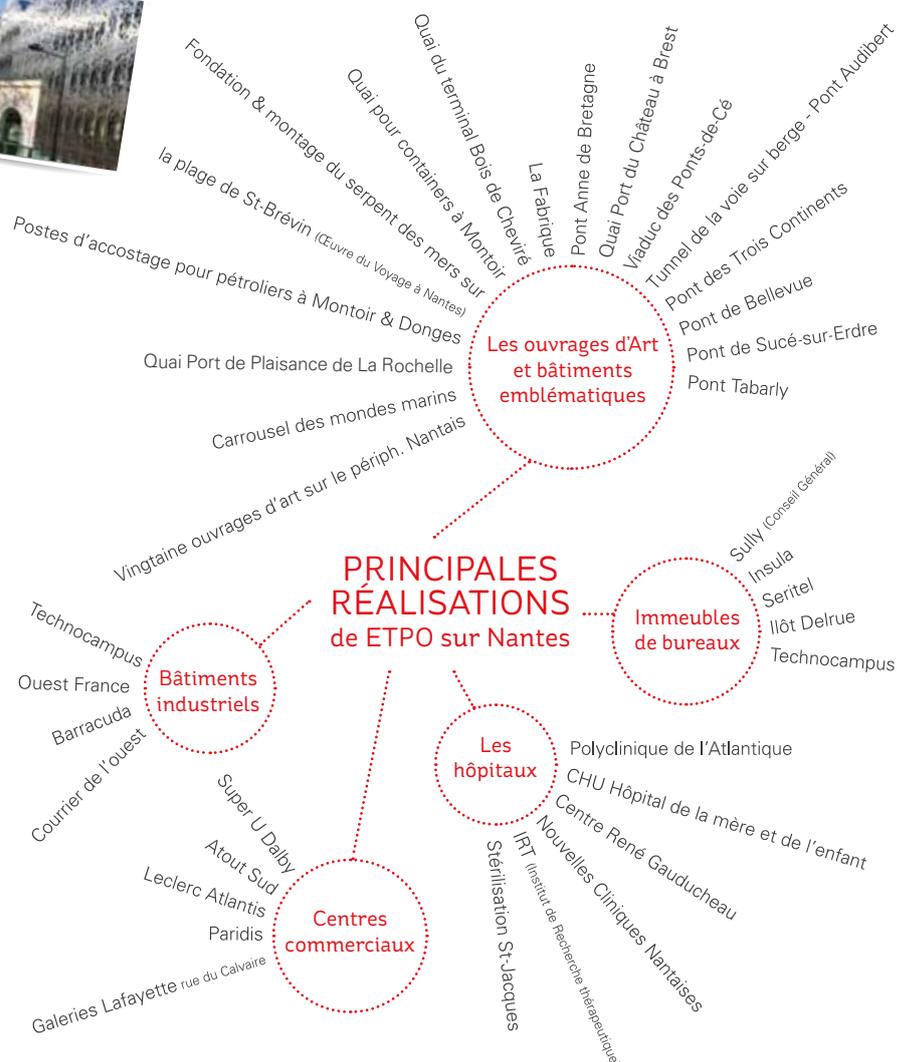
1913

par un groupe d'entrepreneurs de la région nantaise et fondée au départ pour réaliser des ouvrages maritimes, l'entreprise a étendu ses compétences aux ouvrages d'art, au Génie Civil Industriel, puis au bâtiment, en neuf comme en réhabilitation.

ETPO a élargi ses interventions sur la presque totalité du territoire métropolitain par l'implantation d'agences à Nantes, Paris, Dol de Bretagne, Le Havre et Grasse.

ETPO a basé son succès sur le développement de spécialités techniques fortes, la volonté d'apporter un réel service à ses clients, la maîtrise de ses méthodes et de ses coûts pour rester à la pointe de la compétitivité et l'attention portée à son personnel.

Nous avons l'habitude de raisonner dans la durée, de nous adapter en permanence, et nous sommes résolument engagés dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises – RSE. Curiosité, loyauté, responsabilité, respect, conscience professionnelle sont nos engagements permanents.



GOUVERNANCE



MOT DU PRÉSIDENT MOHAMAD ATOUI

« Ma proximité avec Bernard Theret, mon prédécesseur, m'a permis de constater combien il attachait de l'importance à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), devenue pour lui une démarche primordiale dans la vie d'ETPO. En effet, la RSE était pour lui la meilleure manière de servir l'intérêt général, ou bien commun : ce devrait être la vocation de toute entreprise et, de plus, c'est la meilleure manière d'assurer sa pérennité, car servir l'intérêt général est l'option la plus durable et soutenable qui soit. J'ai aussi pu mesurer l'implication et l'attachement formidables des équipes à cette démarche.

Ma bonne connaissance de l'entreprise, ayant fait toute ma carrière en son sein, m'a permis par ailleurs

de constater que la politique RSE correspondait parfaitement à nos valeurs, elle est en quelque sorte imprimée dans les gènes de l'entreprise.

Ce sont ces valeurs qui ont permis à notre entreprise de traverser les crises, de surmonter les difficultés, de prospérer en restant indépendante et de pouvoir fêter ses 100 ans fin 2013, en excellente santé. La fidélité constatée des salariés au groupe ETPO est la conséquence de cette culture parce qu'elle permet à chacune et chacun de s'exprimer et d'accéder, si la personne le souhaite, à des postes de responsabilité.

C'est donc tout naturellement que je me suis engagé à continuer de promouvoir la démarche RSE dans l'entreprise, persuadé et convaincu que celle-ci nous permet de consolider durablement notre management basé sur la responsabilité, l'humain et le respect de l'intérêt général. »

NOTRE ORGANISATION RSE

Pilotée par la Direction Générale d'ETPO, la politique RSE de l'entreprise est animée par deux personnes, travaillant en collaboration avec l'ensemble des agences et services de l'entreprise, ainsi qu'avec de nombreuses parties prenantes externes.

L'entreprise a fait le choix que les engagements RSE soient à géométrie variable. Chaque salarié peut contribuer selon ses envies, ses convictions, aux actions RSE. Une boîte à idées a été mise en place sur le site intranet de l'entreprise. Cette boîte à idées permet à chacun de proposer des actions RSE. Ces propositions sont examinées par la Direction et mises en place dès que cela est possible. Par exemple, récemment une étude a été effectuée pour mettre en place des ruches sur le toit de notre dépôt à Orvault, suite à une bonne idée postée par un salarié. Cela s'est avéré impossible pour des raisons de sécurité, mais l'idée proposée a été étudiée avant d'être écartée.

RENDRE LES COLLABORATEURS, ACTEURS DE NOTRE STRATÉGIE RSE

Le groupe ETPO a adapté sa gouvernance pour mieux prendre en compte les enjeux de la RSE et l'intérêt de ces collaborateurs comme celui de toutes les parties prenantes.

De nombreuses réunions de communication ont lieu au sein de l'entreprise et permettent de diffuser l'information :

- **Les réunions de communication du siège**, qui ont lieu 4 fois par an, et qui permettent d'informer les salariés du siège des projets en cours, des chantiers gagnés...
 - **La réunion annuelle**, qui a lieu début janvier et qui réunit tous les salariés pour parler de l'année précédente en termes de réalisation, résultats financiers... et des perspectives pour l'année à venir.
 - **La réunion des cadres**, qui a lieu 1 fois par an en avril et qui est organisée sous forme de sous-groupes, sur des thèmes identifiés à l'avance, et permet de mixer les agences, les services et faire émerger de nouvelles idées...
 - **Les réunions agence**, qui ont lieu avec des périodicités différentes selon les agences mais qui permettent d'informer les personnes des chantiers, de la vie de l'entreprise et de l'agence.
 - **La revue de direction**, qui a lieu une fois par an et qui permet de faire le point sur l'année passée et d'évoquer l'avenir.
- À ces réunions d'entreprise se rajoutent les « petits » événements conviviaux organisés par le CE de l'entreprise :** sortie du mois de juin, soirée hûtres avant Noël, galette des rois en janvier, soirée de la réunion annuelle... Tout cela contribue à une ambiance d'entreprise familiale, apaisée propre aux échanges.

⊙ Bon à savoir

UNE BOÎTE À IDÉES POUR LES SALARIÉS

Sur le site intranet de l'entreprise, mise en place d'une boîte à idées permettant à chaque salarié de proposer ses idées RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

145

idées en 5 ans

venant du personnel de chantier et du personnel de bureau.

Des actions à mettre en place sur tous nos sites.

LA POLITIQUE DE ETPO

« Agir RSE pour que chaque décision prenne en compte les préoccupations économiques, sociétales et environnementales.

Pour que penser RSE devienne naturel à chaque membre de l'entreprise, je m'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette politique, à la diffuser et à soutenir l'ensemble des salariés dans l'application des actions qui en résultent. »

Mohamad Atoui

GARANTIR LA PÉRENNITÉ DE
L'ENTREPRISE ET LA POLYVALENCE
DES COLLABORATEURS

- Assurer la complémentarité de nos activités Bâtiment, Travaux Publics, Maritimes et Fluviaux.
- Maintenir une forte capacité d'adaptation et d'innovation.
- Analyser les risques dans les domaines technique, financier, sécurité, environnement.

PLACER LE CLIENT AU CŒUR
DE NOS PRÉOCCUPATIONS

- Écouter ses besoins.
- Anticiper ses attentes.
- Satisfaire ses exigences.

DÉVELOPPER NOTRE ANCRAGE
TERRITORIAL ET LES COOPÉRATIONS

Prendre en considération dans nos décisions les intérêts de nos principales parties intéressées par **une politique d'achats responsables**, afin d'être acteur **du progrès** et de contribuer au développement du territoire.

MAINTENIR UNE FORTE CAPACITÉ
D'ADAPTATION TECHNIQUE, D'ÉTUDE
ET D'EXÉCUTION

- Garder **une curiosité** ouverte sur le monde.
- **Maîtriser les compétences** du personnel.
- **Adapter** nos matériels.
- **Oser l'innovation.**

DÉVELOPPER L'AUTONOMIE ET
LE COMPORTEMENT ÉTHIQUE

des personnes dans un système basé sur le respect, la confiance, la loyauté, le droit à l'erreur et la sanction du mensonge ou de la dissimulation.

AMÉLIORER LES RELATIONS
DE L'HOMME AU TRAVAIL

afin **de prévenir et de limiter les nuisances** accidentelles ou chroniques aux personnes, à l'environnement et aux parties prenantes.

RENDRE COMPTE ET SENSIBILISER
NOS PARTIES PRENANTES INTERNES
ET EXTERNES.

Capitaliser le retour d'expérience et favoriser l'échange d'informations pour réussir ensemble.

RÉDUIRE L'IMPACT
ENVIRONNEMENTAL DE NOS
CHANTIERS ET DE NOS OUVRAGES

Assurer, **par la veille et l'évaluation de conformité**, l'anticipation et l'application des législations et réglementations en vigueur.

ÉVALUER LE MANAGEMENT
DE L'ENTREPRISE

dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue et de performance.



AMÉLIORER LES RELATIONS DE L'HOMME AU TRAVAIL

PRÉVENIR ET LIMITER LES NUISANCES AUX PERSONNES, ACCIDENTELLES OU CHRONIQUES

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) représentent les trois quarts des maladies professionnelles déclarées dans l'entreprise.

En 2012, face à ce constat, la Direction avec le CHSCT a pris le pari de s'engager dans une démarche différente associant le corporel et la convivialité, en menant une réflexion sur des séances d'éveil musculaire et articulaire (EMA) sur les chantiers.

PLAN D'ACTIONS

Inscrite dans le plan d'action pénibilité, cette mesure s'intègre pleinement à celles menées jusqu'à présent : analyses des postes de travail, adaptations des outils et matériels utilisés, formations et sensibilisations régulières « gestes et postures ».

La première étape a consisté à rechercher et à s'associer à un partenaire de type coach sportif. Corinne Douet, éducatrice sportive, a été choisie pour ses qualités pédagogiques, son expérience dans le domaine du sport en entreprise et sa volonté de nous accompagner dans ce challenge au sein de notre structure.

Après la présentation du bilan santé de notre personnel, l'observation de nos postes de travail et des contraintes associées, la coach sportive a préparé les séances d'EMA pour que ces dernières ne dépassent pas les 7 minutes.

TÉMOIGNAGE

Corinne Douet



« Au départ, la contrainte de 7 minutes me paraissait un véritable défi à relever pour échauffer l'ensemble des groupes musculaires et articulaires et stimuler la vigilance. Il m'a fallu créer différents échauffements

spécifiques à l'ensemble du personnel de chantier. Dans un second temps, j'ai établi un programme de formation avec des « Fiches EMA » adaptées pour former des coaches internes à l'entreprise et prendre le relais de mes interventions. Ce fut un réel plaisir de coacher les équipes ETPO ! »

Exemple d'une fiche « Programme EMA » pour l'éveil musculaire et articulaire



➤ Action Phare

100% sur le temps de travail, les règles de l'EMA se sont dessinées au fur et à mesure des interventions, des questions, pour être mieux transposées sur un, deux... tous les chantiers de l'agence Nantes Bâtiment, un chantier de l'agence Nantes TP et le service matériel.

Sceptiques dans un premier temps, les salariés ont vite ressenti les bénéfices de cette action et ont exprimé le souhait de poursuivre ces EMA.

➤ Chiffre clé

15

coachs volontaires ont suivi la formation « coach sportif » en 2013.

90% de ces coaches ne font pas partie de l'encadrement, mais ils endossent le rôle de meneur tous les matins au sein de leur équipe. Pour les aider, des supports visuels sont à leur disposition pour varier les exercices.

GARANTIR LA POLYVALENCE DES COLLABORATEURS ET UNE FORTE CAPACITÉ D'ADAPTATION

PLAN D' ACTIONS

Il vise à développer l'autonomie et la polyvalence des personnes dans un système basé sur le respect, la confiance, la loyauté, le droit à l'erreur et la sanction du mensonge ou de la dissimulation.

Comment développe-t-on la polyvalence chez ETPO ?

Qu'est-ce qui favorise la polyvalence chez ETPO ?

- Les différents types d'ouvrage effectués :

BÂTIMENT

Travaux neufs ou de réhabilitations

Logements ou bureaux

Équipements publics : lycée, hôpitaux, mairie, gymnase

TP

Ouvrages d'art sur ligne LGV ou section d'autoroute
Viaducs (Pont Tabarly, Pont sur la Maine, Ponts de Cé...)

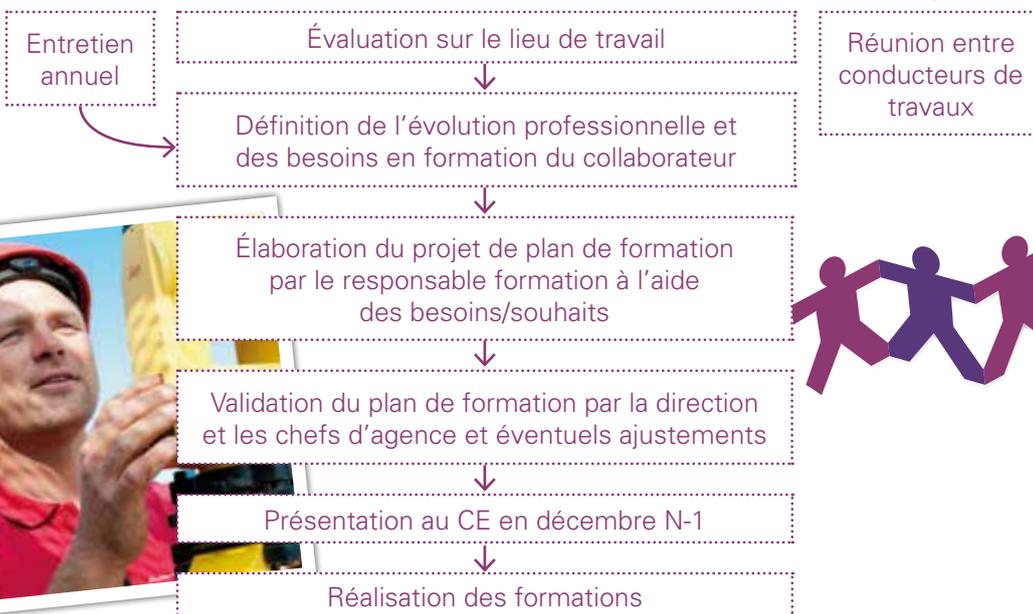
Travaux maritimes, extension du Port des Minimes
Manège des Mondes Marins, Serpent de mer...

- La possibilité pour chaque salarié d'intervenir sur des travaux de nature différente (Bâtiment, Travaux Publics, Travaux maritimes et fluviaux).
- La préférence de l'évolution interne sur le recrutement externe, une vraie envie et volonté de faire progresser chaque collaborateur.

Comment développe-t-on l'autonomie chez ETPO ?

- **On sait faire confiance assez tôt aux collaborateurs.** Par exemple, nous avons de nombreux jeunes conducteurs de travaux (16 conducteurs d'âge inférieur à 30 ans).
- On pense que la motivation des salariés tient aussi à l'autonomie qu'on leur laisse, c'est une volonté de la direction de laisser cette autonomie aux personnes, pour qu'elles soient plus impliquées et motivées dans l'entreprise.

La formation chez ETPO : ça fonctionne comment ?



Chiffres clés

1 personne dédiée à plein-temps à la formation

Un budget annuel de l'ordre de 4% de la masse salariale (obligation légale de 1,6%).

En 2013

8 200 de formations heures dispensées

245 collaborateurs ont suivi une formation dans l'année (soit 75% de l'effectif).

Action Phare

Un accord collectif dénommé « Contrat de génération – Groupe CIFE-ETPO » a été signé en date du 27 septembre dernier.

Il établit un certain nombre d'engagements et d'objectifs qualitatifs et quantitatifs visant à faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et compétences.

Voici les principaux engagements pris par ETPO pour 3 ans :

- L'entreprise s'engage à recruter **24 jeunes de moins de 30 ans sur les 3 ans.**
- L'entreprise s'engage à proposer au moins **35 stages par an** à des jeunes.
- L'entreprise s'engage à mettre en place chaque année 10 binômes d'échange de compétence entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes, de type tutorat.
- Le dispositif de tutorat, existant déjà dans l'entreprise, sera renforcé.
- L'entreprise s'engage à former **5 nouveaux tuteurs par an**, dont au moins 60 % âgés de plus de 55 ans, afin notamment de pouvoir assurer les 10 binômes annuels seniors-jeunes...



DÉVELOPPER L'AUTONOMIE ET LE COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Dans notre secteur d'activité, l'éthique nous semble essentielle, que ce soit dans notre démarche commerciale, notre participation aux appels d'offres, dans la conduite de nos contrats et de nos achats, ainsi que dans nos relations avec les parties prenantes : salariés, clients, fournisseurs, sous-traitants...

PLAN D'ACTIONS

L'éthique se décline dans nos actions :

NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

La part des emplois durables est stable à 98 % ; sur un effectif de 325 collaborateurs, 320 disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et les 5 autres concernent des situations particulières (contrat d'apprentissage, de professionnalisation...).



ÉGALITÉ DES CHANCES

L'insertion est une notion importante de notre activité et se traduit de différentes façons :

- **Au titre du handicap**, la société ETPO emploie 17 personnes en 2013 (idem en 2012), ce qui représente un peu plus de 5 % de l'effectif global.
- **Par l'accueil régulier de stagiaire** : 43 en 2013 contre 39 en 2012.
- **Par des contrats d'apprentissage** : 4 en 2012 et 5 en 2013.
- **Par des heures d'insertion** proprement dites avec la volonté de participer à une démarche pérenne.
- ETPO est également membre de 2 GEIQ, Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification, sur Nantes et Dol de Bretagne.
- 5 organismes ESAT (établissement service d'aides par le travail) effectuent régulièrement des prestations pour la société ETPO.

LOYAUTÉ DES PRATIQUES & DROITS HUMAINS

En 2013, ETPO a adhéré au programme Global Compact et applique les dix pratiques du programme tirées 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.

Chiffres clés

28 personnes de nationalité étrangère.

DIVERSITÉ

De nombreuses nationalités sont représentées dans les collaborateurs de la société.

Fin décembre 2013, 28 personnes (environ 9 % des salariés) n'étaient pas de nationalité française, dont 18 (5,5 %) provenaient de pays hors de l'Union Européenne.





RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES CHANTIERS ET OUVRAGES

L'ENJEU DE LA RÉDUCTION DES DÉCHETS DE CHANTIER



La réduction des déchets de chantier est un enjeu clé pour notre entreprise. Les déchets représentent à ce jour 1% du chiffre d'affaires du chantier.

Sur les chantiers, l'enjeu est complexe, l'intervention de multiples entreprises rend plus difficile la gestion des déchets. Le tri nécessite la mise en place de moyens spécifiques sur les chantiers : identification de bennes, sensibilisation du personnel. Un tri bien réalisé permet d'optimiser le coût du traitement, il est donc bénéfique pour l'économie du chantier. Les donneurs d'ordre inscrivent le choix des matériaux et des produits dans leurs cahiers des charges. La réduction des déchets à la source est difficilement maîtrisée.

PLAN D'ACTIONS

Entre 2003 et 2009, 24 prestataires déchets ont travaillé sur les chantiers ETPO de la région nantaise. En 2009, nous avons décidé de mettre en place un accord cadre désignant un seul prestataire déchets. En effet, il était devenu difficile d'assurer une bonne traçabilité du tri de nos déchets avec une multitude de prestataires.

La qualité du tri dépend de l'implication des salariés. Nous les sensibilisons au quotidien. Le sujet est plus complexe lorsque nous sommes plusieurs entreprises à intervenir sur le site, chacune étant plus ou moins sensibilisée au tri.

En parallèle, tous les maîtres d'ouvrage souhaitent réaliser de plus en plus de chantiers dits « verts », chantiers qui mesurent leurs économies d'énergie, leur pourcentage de valorisation de DIB, la limitation des nuisances. Aujourd'hui, nous arrivons

à un taux de valorisation de nos DIB (Déchets Industriels Banals) très important (95% environ) sur la région nantaise.

Sur certaines agences, ce taux est plus faible. Il est en effet très lié au mode de traitement de nos prestataires déchets et aux centres de traitement et de valorisation. La problématique de localisation et du transport est prépondérante.

Autre problématique, on ne trie pas de la même façon d'un chantier à l'autre : type de travaux, matériaux divers, filières de retraitements existantes... Enfin, il nous reste encore à faire des progrès sur la réduction des quantités de déchets à la source. L'axe d'amélioration pour les années à venir reste la réduction des déchets par la mise en place d'une politique d'achat responsable.

Chiffre clé

95%

TAUX DE VALORISATION DE NOS DIB SUR LA RÉGION NANTAISE

Action Phare

Le siège de l'entreprise ne pouvait pas rester sans trier ses déchets !

Au fur et à mesure des années, nous avons mis en place des filières de traitement des déchets bureautiques. Aujourd'hui, nous trions 12 types de déchets différents.



ETPO EST CERTIFIÉE ISO 14001 POUR SON MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DEPUIS 2004.

RONAN GUEGUEN



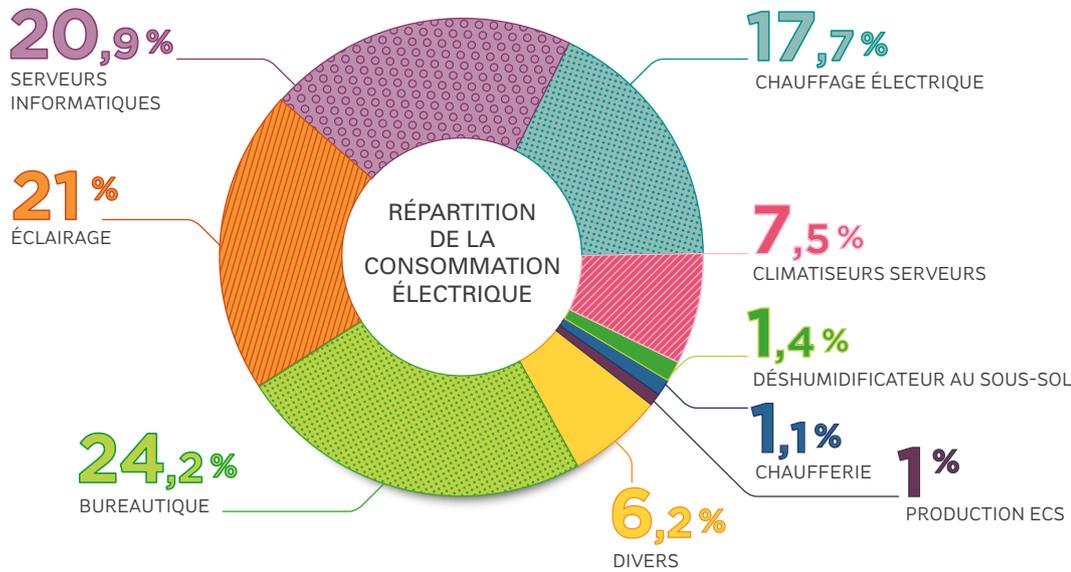
TÉMOIGNAGE

Pour valoriser ces déchets, nous avons réalisé des partenariats avec ARBRES, une entreprise nantaise d'insertion (pour les papiers, cartons, CD et DVD cartouches d'encre) et avec des entreprises commerciales (piles, ampoules et néons). Les matériels électroniques sont repris par nos fournisseurs. Les encombrants sont évacués 1 à 2 fois par an directement à la déchetterie Véolia de Couëron. »

L'ENJEU DE LA RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

DIAGNOSTIC DE NOS CONSOMMATIONS INFORMATIQUES

En 2009, nous avons réalisé un diagnostic énergétique des consommations du siège. Le diagnostic donnait une répartition de la consommation électrique par poste comme suit :



Chiffre clé

52,6%

TAUX DE LA CONSOMMATION ÉLECTRIQUE REPRÉSENTÉ PAR LES SERVERS ET LA BUREAUTIQUE

24,2% BUREAUTIQUE
 +
 20,9% SERVERS INFORMATIQUES
 +
 7,5% CLIMATISEURS SERVERS

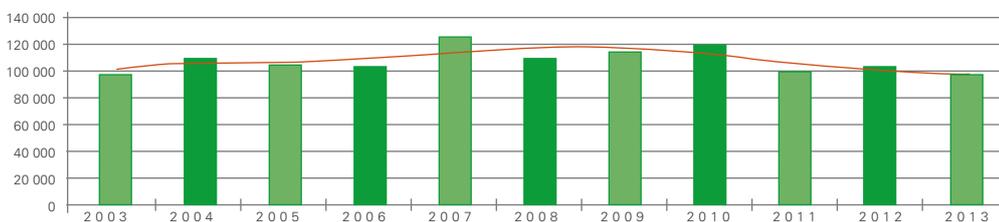
Dans le diagnostic 2009, des préconisations étaient faites.

CONSOMMATION ÉLECTRIQUE (kWh)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	97 746	111 722	104 785	105 602	126 242	111 432	114 876	121 390	101 004	103 891	99 485
Variation annuelle		13%	-7%	1%	16%	-13%	3%	5%	-20%	3%	-4%
Variation / 2009								5%	-14%	-11%	-15%



En 2011, 2012 et 2013, nous avons réussi à réduire les consommations du siège (voir graphique). Les convecteurs électriques du 3^e étage ont été changés, une diminution du nombre de néons a été réalisée, des consignes liées à l'utilisation des ordinateurs ont été transmises.

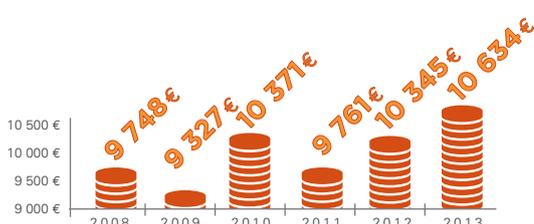


En bref

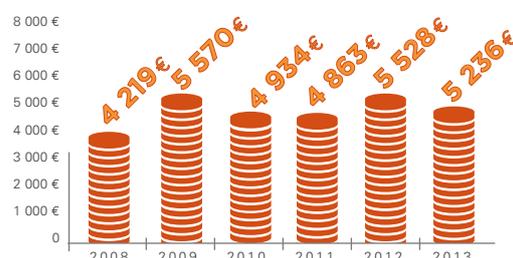
- 4% PAR AN

EN MOYENNE SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES SUR NOTRE CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ

Coût annuel de l'électricité HT



Coût annuel du gaz HT



L'ENJEU CLIMATIQUE : RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE CO₂



En 2009, ETPO a effectué le diagnostic énergétique de son siège. À l'aide d'une subvention ADEME, ce diagnostic a été réalisé par Bureau Veritas. Suite au diagnostic, un plan d'action a été mis en place. En 2011, puis en 2012, nous avons réduit nos consommations d'électricité de 10% par rapport à nos consommations de 2008/2009.

Réduction de CO₂

En mars 2008, le PDG d'ETPO établissait une première note qui limitait le taux d'émission des CO₂ des véhicules de la flotte ETPO. Cette flotte comprend 45 utilitaires et 78 véhicules légers, ainsi qu'une Yaris hybride et une voiture électrique, la MIA. La MIA est un véhicule mis à disposition des collaborateurs du siège pour des déplacements sur l'agglomération nantaise. À la fin 2013, la MIA a parcouru 8 474 km soit 736 kg de CO₂ d'économisés. Sur nos chantiers, nous encourageons la pratique du covoiturage pour les déplacements domicile-chantier. Et pour les salariés habitant en centre-ville, l'entreprise a mis en place des mesures pour qu'ils privilégient les transports en commun. Des locaux 2 roues ont également été installés.

Mise à disposition des collaborateurs du siège pour se déplacer dans l'agglomération nantaise



PLAN D' ACTIONS

En 2006, ETPO a été la première entreprise privée à signer un plan de mobilité avec Nantes Métropole visant à promouvoir les transports alternatifs. Depuis, un garage à vélo a été aménagé, des chartes vélo ont été signées avec les salariés, qui s'engagent à venir à vélo au travail avec en contrepartie une prime pour acheter un « kit sécurité ». Une communication régulière s'est instaurée avec Nantes Métropole. Les 2 correspondants mobilité de l'entreprise ont suivi la formation « vélo en ville » et ont d'ailleurs participé à l'élaboration de la dernière newsletter de Nantes Métropole.

⊙ Action Phare

ETPO participe également depuis 4 ans aux défis vélo organisés par Nantes Métropole.



⊙ Chiffres clés

ÉVOLUTION DE NOS DÉPLACEMENTS AU SIÈGE ENTRE 2006 ET 2012

Extrait de notre actualisation de plan de mobilité en déc. 2012

Mode de transport	2006	2012
Voiture conducteur seul	69	50
Voiture usage multimodal	7	20
Covoiturage	0	6
Vélo	0	12

TÉMOIGNAGE

« Notre but est de convaincre le plus grand nombre de nos salariés à utiliser les modes de transports alternatifs à la voiture seule, c'est-à-dire encourager à la pratique de la marche, du vélo, des transports publics, du covoiturage, du vélopartage... »

Notre plan de mobilité est constitué d'un ensemble de mesures permettant de faciliter et d'encourager les changements de comportements de nos salariés au profit des modes de transports durables. Par ailleurs, nous nous efforçons de proposer des aménagements (garage vélo sécurisé, installation de prises électriques pour recharger les vélos à assistance électrique et les véhicules électriques...), ainsi que des animations adaptées (défi mobilité, formations de conduite...). »



MYRIAM BELLIER

Engagement RSE ETPO

ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLE



LA POLITIQUE DES ACHATS DURABLES ET RESPONSABLES DE ETPO

PLAN D' ACTIONS

ETPO est spécialisée dans les métiers du Bâtiment, des Travaux Publics et plus particulièrement des Travaux Maritimes et Fluviaux. Elle est organisée en six agences. Ces agences ont un secteur géographique bien déterminé et une spécialisation métier (Bâtiment, TP).

ETPO n'a pas de service achat et très peu d'accords cadres. L'entreprise a fait le choix de laisser une très grande latitude aux agences et aux chantiers pour le choix des sous-traitants et des fournisseurs, considérant qu'ils étaient les mieux à même de faire le bon choix.

Les négociations se font donc, pour chaque chantier, par le conducteur de travaux et/ou le chef de chantier avec plusieurs critères de choix : la qualité des produits, le délai de mise à disposition, la connaissance de l'entreprise sous-traitante ou du fournisseur (l'habitude de travailler ensemble), le prix.

Les conducteurs de travaux sont sensibles au respect par nos fournisseurs et sous-traitants de la réglementation sur le plan social, environnemental et sanitaire. Tous nos contrats de sous-traitance intègrent la charte d'entreprise générale (modèle FFB) qui encadre les relations avec les sous-traitants. On peut souligner que l'entreprise a reçu en 2009 le prix de la Clé d'Argent de l'Entreprise Générale, pour les bonnes relations entretenues

avec ses parties prenantes (maître d'ouvrage, maître d'œuvre et sous-traitants).

Le prix est bien sûr un critère important de choix. Cependant, les conducteurs de travaux savent que le « prix » ne suffit pas et qu'un prix bas s'accompagne très souvent de problèmes annexes à gérer. Avec une différence de prix raisonnable, le conducteur de travaux choisira le sous-traitant ou le fournisseur local avec lequel il a l'habitude de travailler.

Le système d'achats décentralisés peut donner l'impression d'achats sans contrôle et d'un manque de mutualisation. Cependant, ce choix est un choix réfléchi. L'entreprise est convaincue que laisser de l'autonomie aux conducteurs de travaux / chefs de chantier pour acheter, c'est les responsabiliser et une garantie de bien acheter, de comparer, de réfléchir. Il s'agit d'un système adapté aux spécificités du chantier, du client, visant à concilier le prix, la qualité et le respect de la réglementation sociale et environnementale.

Chiffres clés en 2013

22 266

FACTURES FOURNISSEUR
SOUS-TRAITANT TRAITÉES
PAR ETPO.



1 983

FOURNISSEURS ET
SOUS-TRAITANTS.

1 149

FOURNISSEURS ET
SOUS-TRAITANTS
RÉCURRENTS ENTRE 2011
ET 2013 SOIT 58%.

Nos achats représentent environ 65% de notre chiffre d'affaires : 25% d'achat de matières premières et 40% de sous-traitance. Les priorités données dans les commandes sont : la satisfaction du client par la qualité du produit, le respect du coût et le respect du délai.

Action Phare



Charte des achats durables et de la consommation responsable

ETPO est l'une des premières entreprises à avoir rejoint la liste des ambassadeurs de la Charte des achats durables et de la consommation responsable de la Ville de Nantes dans le cadre de son label TDCE.

Elle témoigne ainsi de son engagement pour une politique d'achat responsable et durable.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET COOPÉRATION



CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

Nous souhaitons agir en « entreprise responsable » impliquée dans la société pour faire partager notre engagement.

En lien avec son cœur de métier et ses valeurs, ETPO s'implique dans des projets locaux qui favorisent l'engagement des collaborateurs, elle contribue à la dynamique des territoires et cultive le lien social.

PLAN D'ACTIONS

Partage des bonnes pratiques

Le président d'ETPO est un membre de Dirigeants Responsables de l'Ouest (DRO) dont l'ambition est d'être, sur le territoire, l'association référente de dirigeants engagés, en matière d'économie responsable, par l'engagement et l'exemplarité de ses membres.

En adhérant à DRO, chaque membre s'engage à mettre la RSE au cœur de la stratégie de son entreprise.

ETPO, représentée par son dirigeant au sein de DRO, participe ainsi à la promotion des politiques RSE sur le territoire, s'implique en tant qu'acteur responsable dans le développement régional et échange avec les membres sur les procédures de management de progrès.



Solidarité

ETPO et LES BADAUDS ASSOCIES (LBA)

Depuis 2011, ETPO donne régulièrement des matériaux de chantier destinés à la benne à l'association nantaise d'insertion Les Badauds Associés.

Cette association réutilise les déchets pour la construction d'ateliers mobiles destinés à la présentation de spectacles éphémères à thématique « développement durable ».

Le partenariat avec LBA fonctionne sur le principe du « donnant-donnant ou gagnant-gagnant » car :

- l'association recycle les matériaux en leur donnant une seconde vie ; cela lui permet d'économiser sur les achats de matières premières destinés à concevoir ses projets,
- l'entreprise de son côté réduit ses déchets.

Nous avons aussi fait appel à leur talent artistique pour la conception graphique de visuels, adaptés à nos barrières, identifiant nos chantiers.

GÉNÉRATIONS FUTURES

On recrute de bonne heure chez ETPO !

L'équipe du chantier « Le Liberty » a organisé une visite de chantier « famille », occasion de convier les conjoints et les enfants. Malgré une météo peu clémente, ils sont venus nombreux et motivés. Peut-être que la promesse du goûter a contribué à en décider certains ?

Le conducteur de travaux et le chef de chantier ont accueilli petits et grands. Après une présentation sur plans et quelques détails méthodologiques, la visite s'est poursuivie sur le chantier. Si l'on juge par les plans et les dessins, des vocations sont nées ! On a hâte de retrouver ces nouvelles recrues sur nos chantiers !



DESSIN DE RAPHOU

À Massy, ETPO a valorisé notre métier auprès de lycéens

L'agence d'Île de France a organisé une visite du chantier du gymnase de Massy pour une quarantaine de lycéens de terminale et de première.

À l'heure des choix d'orientations post-bac, cette visite et les rencontres faites leur ont permis de découvrir plus concrètement la passion des hommes et des femmes qui travaillent dans notre métier. En particulier, les interventions de l'architecte, celle du chef de chantier, les rencontres des équipes sur site et la vision du chef d'agence, qui était intervenu dans leur classe auparavant, leur ont donné un aperçu assez complet.

Des vocations variées, de l'architecture aux travaux, ont certainement été renforcées ce jour-là ...

Idée / Boîte à idées

Organisation d'une collecte de sang auprès des salariés d'ETPO

Idée soumise dans la boîte à idées RSE

Partenariat avec E.F.S
Établissement Français
du Sang



TÉMOIGNAGE

AGATHE COURTOIS (ETPO)
À L'INITIATIVE DE L'IDÉE

« Je donne mon sang depuis quelques années déjà. Et j'ai reçu par mail une pub pour le site <http://resadon.fr> mis en place pour faciliter l'organisation des dons du sang au sein de son entreprise. Et je me suis dit : pourquoi pas ? L'idée a été proposée via notre excellente boîte à idées. La direction a analysé le sujet et a accordé que le personnel du siège intéressé dispose d'une heure sur son temps de travail pour participer à cette bonne action. Notre Directeur Général Délégué a lui-même participé à cette première ! »

TÉMOIGNAGE

MYRIAM BELLIER
(COORDINATRICE RSE ETPO), CHARGÉE DE LA MISE EN PLACE DE L'ACTION

« Pour mettre en place cette action, un sondage a été réalisé auprès de nos salariés pour savoir s'ils étaient potentiellement intéressés pour faire don de leur sang dans le cadre de prélèvements collectifs organisés sur le temps de travail. Sur 45 sondés, 84 % des personnes ayant répondu se sont déclarées prêtes à faire ce don dans le cadre d'un regroupement collectif. Forts de ce résultat, nous nous sommes ensuite rapprochés de la personne chargée des collectes Entreprises à l'Établissement Français du Sang, pour planifier des créneaux de collecte réservés à nos salariés ainsi que pour communiquer sur leur déroulement. En interne, nous laissons le choix aux salariés de se regrouper par 5 pour remplir un créneau de 1h.

Depuis le dépôt de cette bonne idée, 35 créneaux ont été réservés pour notre entreprise, 25 personnes ont pu réaliser leur don et 48 % d'entre elles étaient de nouveaux donneurs. Beaucoup des salariés donneurs me confient que, sans cette action, ils n'auraient jamais fait cette démarche eux-mêmes. En effet, pour tous ces salariés donneurs, ce don collectif entre collègues organisé sur le temps de travail, est un moteur pour « passer à l'acte ».

**CETTE PROPOSITION
D'ACTION EST DONC UN
VÉRITABLE SUCCÈS ! »**

TÉMOIGNAGE

DR GISÈLE LAURENT
RESPONSABLE DES PRÉLÈVEMENTS SUR LE SITE DE L'ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG DE NANTES



« ETPO nous a contactés en fin d'année 2012 afin d'organiser une action en faveur du don de sang. Après un sondage positif réalisé auprès des salariés, et compte tenu de la proximité géographique de notre site de Nantes, nous avons proposé que les salariés viennent en groupe donner leur sang sur ce site.

Ce type d'action permet une mise en place rapide, adaptée aux souhaits et contraintes des entreprises, elle favorise un climat de rassemblement parmi les employés, ainsi que la venue de nouveaux donneurs, qui se sentent à l'aise, rassurés d'être accompagnés de leurs collègues.

Nous remercions sincèrement ETPO et ses employés de leur mobilisation et de leur engagement en faveur du don de sang et des malades, et espérons pouvoir reconduire cette opération dans les années à venir. »

Action Phare

Participation technique et financière au projet « LES BARÎL(E)S de Nantes » (dans le cadre de Green Capital)

ETPO a participé à l'élaboration du projet des « Barîl(e)s de Nantes » en fournissant des matériaux et des moyens humains pour mettre en œuvre le TOTEM du site.

Ce projet présente différentes séquences mettant en exergue la fragilité et la richesse de notre monde. Tout d'abord, le visiteur découvre un alignement stérile de barils, réminiscence du lieu, évocation d'un monde dont la biodiversité a disparu. Progressivement, le champ de barils s'éclaircit, des plantes sauvages s'y invitent, des ruches pollinisatrices, symboles de retour de la biodiversité, apparaissent.

Les Barîl(e)s ont occupé, du 15 juin au 15 septembre 2013, le site de l'ancienne station Shell, au cœur de l'Île de Nantes.



PERSPECTIVE RSE

ET PLAN DE PROGRÈS

L'ISO 26 000 ET NOTRE PERFORMANCE GLOBALE

En 2013, un nouveau diagnostic RSE a été réalisé pour définir les actions futures.

Ce diagnostic a permis de mesurer le progrès de la démarche RSE depuis son démarrage en 2007. Il permet de cibler les axes d'amélioration. De plus, ce diagnostic établit une image à l'instant « T » de l'entreprise et de ses pratiques ; le réel enjeu est de décider dans quelle direction voulons-nous aller et quels moyens nous souhaitons allouer pour y arriver.

PLAN D' ACTIONS

Fin 2007, un diagnostic RSE proposé par la FNTP a été le point de départ de notre démarche.

Myriam BELLIER est nommée coordinatrice RSE. Elle incarne la démarche, met à jour les supports et le site intranet, réalise des visites de chantiers afin d'assurer la sensibilisation de l'ensemble du personnel ETPO.

Le pari était de faire que chaque salarié d'ETPO se sente acteur de la démarche RSE à tous les niveaux :

- Sur chaque chantier, le binôme conducteur de travaux/chef de chantier s'engage à définir des actions RSE à appliquer selon les spécificités de son chantier.

- Dans les bureaux, le personnel est également impliqué dans la démarche par des actions concrètes : tri des déchets, une sensibilisation régulière à la RSE sur divers sujets (déplacements, économies d'énergie, dépôt de bonnes idées...).

Enfin, dès leur arrivée, les nouveaux embauchés encadrants sont formés à la démarche RSE sur deux jours.

En 2013, dans la volonté d'évaluer le niveau de maturité de la démarche, 2 actions majeures ont été entreprises :

- **un sondage destiné à l'ensemble du personnel,**
- **un nouveau diagnostic RSE, réalisé par un organisme extérieur selon les normes ISO 26 000.**

Ce second diagnostic nous a permis de définir les axes de progrès sur lesquelles il convenait de travailler.



Chiffres clés

À l'issue du diagnostic, un plan d'action comportant 44 actions a été élaboré.



RÉPARTITION DES ACTIONS PAR THÈMES

Organisation de l'entreprise	18 %
Achat	18 %
Communication	27 %
Égalité des chances	16 %
Gestion durable	20 %
Protection des milieux et de la biodiversité	11 %
Familles	7 %

Plan de progrès

Le savoir-faire

Le diagnostic RSE nous a permis de montrer que nous devons progresser sur le sujet de la biodiversité.

Aujourd'hui, nous mesurons mal l'impact de nos activités sur la biodiversité. C'est un enjeu central du volet environnement de la RSE. Aussi en 2014, nous comptons réaliser une étude afin de positionner nos activités en termes d'impact, et si possible déterminer des mesures de prévention et de protection de la biodiversité. Ce premier travail n'apportera peut-être pas des réponses à toutes nos interrogations, mais nous comptons faire progresser nos connaissances sur ce sujet afin de pouvoir sensibiliser davantage nos équipes sur les chantiers.

Le diagnostic a par ailleurs révélé une demande d'informations accrue sur les actions RSE par les salariés.

Chaque année, le bilan des actions RSE sera désormais diffusé sous forme d'un catalogue de bonnes pratiques à usage interne et à destination des filiales du groupe. Il mettra en lumière les actions concrètes mises en place et facilement duplicables.

Le faire-savoir

Nous nous sommes rendu compte que nous devons progresser en matière de restitution de notre démarche RSE auprès de nos parties prenantes internes et externes.

Le diagnostic a démontré que notre communication à destination des parties prenantes contractuelles et institutionnelles liées à nos activités est d'un bon niveau, en revanche celle destinée aux autres parties prenantes (riverains, familles, associations...) mérite d'être renforcée.

Nous avons fait le choix de partager notre plan d'actions avec l'ensemble des acteurs co-responsables de notre démarche RSE à travers :

- en interne, une communication permanente sur notre site intranet dédiée à la RSE, ainsi que dans notre journal interne,
- en externe, la publication de notre rapport annuel RSE, notre participation au DRO, notre adhésion au Global compact...

Longtemps, nous avons pensé que notre meilleure carte de visite était le retour des clients satisfaits. Que le bouche-à-oreille pouvait suffire. Dans l'objectif de partager nos expériences en matière de RSE, nous devons renforcer notre communication sur cette démarche. Elle existe, elle est reconnue, mais elle mérite d'être diffusée à l'intérieur des sociétés du groupe et à l'extérieur de nos établissements. Nous participerons ainsi pleinement à notre rôle dans la société au service de l'intérêt général.

C'est dans ce but que nous avons rédigé ce rapport annuel et que nous avons décidé de réaliser notre première évaluation AFAQ 26000 en octobre 2014.



**NOTRE PREMIÈRE
ÉVALUATION
AFAQ 26 000
EN OCTOBRE 2014.**

**UNE NOUVELLE
ET BELLE EXPÉRIENCE
S'OUVRE AINSI À NOUS,
UN SOUFFLE
NOUVEAU POUR
PORTER PLUS LOIN
NOS EFFORTS ET
NOS ACTIONS RSE.**



SUR LA ROUTE DU RHUM !

Nous nous sommes associés au projet de Maxime SOREL, Ingénieur de travaux à l'agence du Havre, qui va participer à la Route du Rhum 2014, célèbre traversée de l'Atlantique en solitaire entre Saint-Malo et Pointe-à-Pitre.

C'est un événement fédérateur de l'entreprise, il symbolise le lien entre les agences de la métropole et celles des départements d'outre-mer.

Voici son programme jusqu'à la Route du Rhum :

- Trophée Guyader (2 au 5 mai),
- Normandy Channel Race (25 mai),
- Championnat du monde Class 40 (18 au 21 septembre),
- Route du Rhum 2014 (2 novembre).

« JE VAIS NAVIGUER SUR UN BATEAU DE 40 PIEDS (12,18 M), LES PLUS PETITS DE LA COURSE, IL ME FAUDRA UNE VINGTAINE DE JOURS POUR RALLIER LES CARAÏBES. »



MAXIME SOREL
INGÉNIEUR DE TRAVAUX
ETPO LE HAVRE

Vous pouvez suivre l'aventure et la préparation sur le site :

WWW.MS-SAILINGTEAM.FR

CONTACT



ETPO

3 place du Sanitat
44100 Nantes
Tél. 02 40 44 27 00
Fax. 02 40 73 14 73

WWW.ETPO.FR

Nos agences

Nantes TP

Tél. 02 40 44 27 11

Le Havre

Tél. 02 35 53 23 34

Île de France

Tél. 01 40 99 22 88

Service matériel

Tél. 02 40 94 77 00

Tél. 02 40 94 71 70

Nantes Bâtiment

Tél. 02 40 44 27 32

Dol de Bretagne

Tél. 02 99 48 02 07

Angers

Tél. 02 41 19 10 01