

# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

2013





# SOMMAIRE

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE 3

## DROITS DE L'HOMME 5

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

## CONDITIONS DE TRAVAIL 8

EFFECTIFS  
RÉPARTITION DES EMBAUCHES  
ABSENTÉISME ET ACCIDENTS DE TRAVAIL  
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
FORMATION  
SENSIBILISATION DES MANAGERS  
BAROMÈTRE ANNUEL  
RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

## ENVIRONNEMENT 13

ICPE  
PRISE EN COMPTE DE LA BIODIVERSITÉ  
PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS  
ÉNERGÉTIQUES  
PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS  
DE PLASTIQUE  
PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS  
DE PAPIER  
POLITIQUE EMBALLAGES  
PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS  
D'EAU  
PLAN D'AMÉLIORATION DE LA COLLECTE DES  
DÉCHETS  
ACHATS RESPONSABLES

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 21

EN INTERNE  
EN EXTERNE

## ÉDITO



Philippe Casenave-Péré  
Président

En 2014, nous célébrons **125 ans de l'entreprise...**  
**125 ans d'une histoire solide et durable.**

Nos valeurs familiales, nos convictions fortes sont tellement ancrées dans notre culture qu'elles font notre image, notre identité et notre fierté. Toute l'histoire de l'Entreprise est orientée vers l'Homme et l'innovation pour accompagner les évolutions de nos sociétés modernes. Tout en étant fortement ancrée dans sa région d'origine, l'entreprise s'ouvre non seulement au territoire national français mais également à l'international. Elle a donc d'autant plus besoin de s'adosser à des valeurs reconnues internationalement.

Nous appuyons nos politiques sur les principes du pacte mondial de l'ONU pour le Développement Durable parce qu'ils correspondent aux valeurs fortes de notre entreprise. Ces principes sont d'ailleurs reconnus par nos salariés qui, lors de la dernière enquête interne, plébiscitent les valeurs suivantes :

- la satisfaction des clients,
- la volonté de s'améliorer,
- le goût de la performance,
- le respect de l'environnement et des personnes.

En 2013, nous avons conforté notre politique de responsabilité sociétale en renforçant notamment notre politique d'achats responsables et notre politique de ressources humaines basée sur l'égalité des chances et le développement des compétences.

Ce rapport présente les principales actions menées tout au long de l'année 2013, ainsi que les résultats concrets obtenus. Nous restons bien sûr vigilants et attentifs aux bonnes pratiques émergentes afin d'assurer une évolution vers un développement toujours plus respectueux.

C'est parce que je suis convaincu que c'est la seule voie possible pour une croissance responsable que je m'engage à poursuivre et à renforcer notre politique, en respectant les principes du Global Compact et les préconisations de la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale des entreprises.

Fait à Hérouville Saint-Clair, le 19 mai 2014

*Ph. Casenave-Péré*

Philippe Casenave-Péré  
Président LEGALLAIS

# PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

## LEGALLAIS EN QUELQUES CHIFFRES

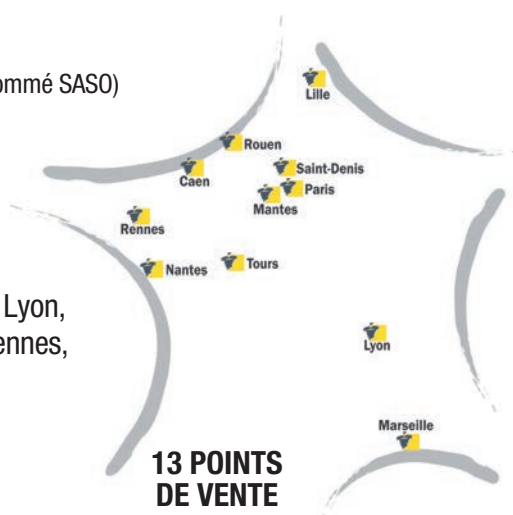
L'entreprise LEGALLAIS est née à Caen (Basse-Normandie - France) en 1889. Elle est spécialisée dans la distribution de quincaillerie, de plomberie, d'électricité, d'outillage, de matériel de chantier et d'équipements de protection pour les professionnels du bâtiment. Elle opère sur l'ensemble du territoire 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 :

- **SIÈGE SOCIAL** (généralement dénommé CITIS (1 et 2), à HÉROUVILLE ST-CLAIR (Calvados),

- **CENTRE LOGISTIQUE** (généralement dénommé SASO) à ST-ANDRÉ / ORNE (Calvados),

- **13 POINTS DE VENTE** : Caen (2), Lille, Lyon, Mantes, Marseille, Nantes, Paris (2), Rennes, Rouen, Saint-Denis et Tours.



- RAISON SOCIALE  
**Legallais**
- FORME JURIDIQUE  
**SAS**
- SIRET  
**563 820 489**
- IDENTIFICATION TVA  
**FR 20 563 820 489**
- EFFECTIF TOTAL  
**750** au 31 décembre 2013
- CAPITAL SOCIAL  
**10 069 423** euros
- CODE NAF  
**4674 A**

L'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires de **170 M€** en 2013 contre **160 M€** en 2012.

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 et de ses pages **www.facebook.com/GroupeLegallais** et **www.facebook.com/Legallaisdurable**.

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.

L'entreprise est certifiée **ISO 9001** depuis 2000 et **ISO 14001** depuis 2010.







# 125 ANS D'HISTOIRE EN 25 DATES

- 1889** ▶ Création de l'Entreprise à Caen (Basse-Normandie)
- 1944** ▶ Destruction de l'entreprise pendant les bombardements lors du débarquement des Alliés en Normandie
- 1944** ▶ Reconstruction de l'entreprise
- 1954**
- 1985** ▶ Recentrage des activités vers les professionnels du bâtiment
- 1986** ▶ Ouverture du premier point de vente à Rouen (76)
- 1991** ▶ Création du 1er Catalogue des produits
- 1999** ▶ Création du centre de contacts et du site internet d'entreprise
- 2000** ▶ 1ère certification ISO 9001
- 2003** ▶ Inauguration du nouveau siège social à Hérouville St Clair (14)
- 2005** ▶ Lancement des produits de la marque Legallais
- 2005** ▶ Construction d'un nouveau centre logistique incluant une installation classée pour la protection de l'environnement à St-André / Orne (14)
- 2007** ▶ Lancement de l'actionnariat salarié
- 2009** ▶ Adhésion au Pacte Mondial de l'ONU pour le Développement Durable et élaboration du 1er rapport DD
- 2009** ▶ Création du Comité Bien Vivre au travail
- 2010** ▶ 1ère certification ISO 14001
- 2010** ▶ Signature de l'accord seniors favorisant le maintien dans l'emploi des seniors
- 2010** ▶ Création de la fondation d'Entreprise Legallais
- 2010** ▶ Signature de l'accord égalité professionnelle
- 2011** ▶ Signature du PDE (Plan de Déplacements Entreprise)
- 2010** ▶ Trophée Mécénat d'entreprise remis par le Ministère de l'Ecologie et du DD
- 2012** ▶ Trophée de la Responsabilité Environnementale «Les Chênes du Grand Ouest»
- 2012** ▶ Prix de l'évolution stratégique catégorie PME «Green Business Awards»
- 2012** ▶ Oscar du mécénat d'entreprise par l'Admical
- 2013** ▶ Trophée de la Meilleure Stratégie «Commerce Connecté» remis par la Fédération du E-commerce et de Vente à Distance
- 2014** ▶ Ouverture d'un 13ième point de vente à Paris et développement des activités à l'international



TROPHÉES DU MÉCÉNAT 2012  
Encouragement du Jury  
Faites pousser une ferme près de chez vous  
Fondation d'entreprise Legallais  
Terre de Liens Normandie





# DROITS DE L'HOMME

## LE PACTE MONDIAL

### LES 10 PRINCIPES



#### Philippe Nantermoz

Directeur Général Clients  
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.»

#### 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

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.

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.

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.



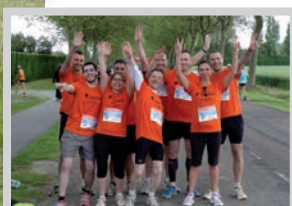
## ACTIONS RÉALISÉES PAR L'ENTREPRISE LEGALLAIS

### LE SPORT AU SERVICE DES HOMMES ET DES FEMMES

Pour favoriser l'esprit d'équipe et le bien-être, l'entreprise propose depuis 2011 à tous les salariés qui le désirent des séances sportives. Trois fois par semaines des coaches sportifs professionnels organisent sur le lieu de travail des cours de fitness, running, renforcement musculaire...

Dans le cadre de la commémoration du débarquement de Normandie du 6 juin 1944, de nombreuses épreuves sportives sont organisées chaque année (course-marche féminine, rollers, semi-marathon, 10 kilomètres...). En 2013, Legallais a pris en charge plus de 171 inscriptions des salariés à ces courses dont une partie du montant est reversée à la recherche médicale contre le cancer du sein.

De plus Legallais met à la disposition de ses salariés des tickets d'entrée pour des matches de basket de la région de Caen, sponsorisant ainsi l'équipe de basket féminine de Mondeville et l'équipe masculine de Caen (14).



### 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 et souvent proposés par les salariés eux-mêmes : découverte des traditions et des coutumes des pays étrangers (Maroc, Chine), tout savoir sur les abeilles, le jardinage, le bricolage et la décoration, les loisirs créatifs, etc.



### FOIRE DE CAEN «HIMALAYA SUR LE TOIT DU MONDE»

Chaque année, la direction de l'entreprise invite ses collaborateurs ainsi que leur conjoint et enfants, à un petit déjeuner et à une visite privée de l'exposition lors de la Foire Internationale de Caen (Calvados).

En 2013, cette manifestation a permis à plus de **350 personnes** de découvrir les sommets de l'Himalaya.



### GROUPE MUSICAL «ANTIPANIK»

Le jour de la fête de la musique est devenu une tradition pour Legallais. À cette occasion le groupe «Antipanik», composé de salariés, offre un concert aux collaborateurs de l'Entreprise qui se retrouvent autour d'un buffet.



### DON DU SANG

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 **108 salariés** Legallais ont participé à plusieurs journées organisées par l'Etablissement Français du Sang (EFS) au sein de l'entreprise.

Une conférence avec les médecins de l'EFS sur le don de sang, de moelle osseuse et d'organes a également été organisée.

### VACCINATION ANTIGRIPPALE

Pour se protéger soi-même mais aussi pour protéger les autres, plus de **60 salariés** volontaires ont été vaccinés contre la grippe, dans une campagne de vaccination antigrippale organisée en collaboration avec la Médecine du Travail.



ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG





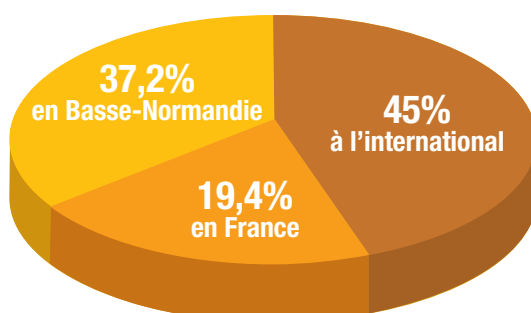
La fondation accompagne des projets relatifs à l'habitat social, la transmission de savoir-faire artisanaux, l'aide éducative aux populations défavorisées et la protection de l'environnement.

La fondation est gérée et animée par des salariés bénévoles de l'entreprise Legallais.

Les salariés et les retraités de l'entreprise sont largement associés aux projets. Ils sont également impliqués dans des opérations ponctuelles telles que le nettoyage des plages ou bien l'organisation de braderies permettant d'attribuer des fonds à des associations désignées par les bénévoles eux-mêmes.

En 2013, la fondation a soutenu 25 projets dans 10 pays différents. Elle a versé 135 863 € soit une dotation moyenne de 5 032 € par projet. 38 % des aides accordées l'ont été sous forme de don de matériel de chantier, d'outillage ou d'équipements de protection. 62 % étaient des aides financières.

### RÉPARTITION DES PROJETS SOUTENUS EN 2013



### Quelques-uns des projets soutenus :



Le rapport d'activité de la fondation est disponible sur son site internet  
[www.fondation-legallais.org](http://www.fondation-legallais.org)



## LA FONDATION LEGALLAIS EN QUELQUES CHIFFRES

- 2010 : création
- 64 projets soutenus depuis sa création au 31/12/2013
- dont 25 projets soutenus en 2013



# 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

# CONDITIONS DE TRAVAIL

**Agnès Guéry-Chandelier**  
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...

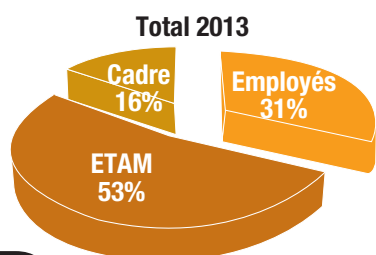
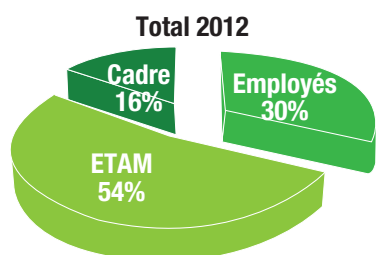
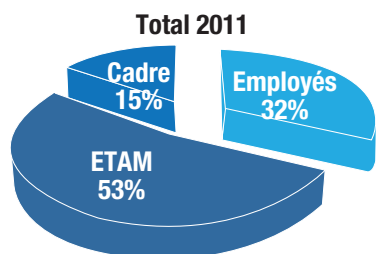
Nous mettons à disposition l'ensemble des outils de travail adaptés à chaque métier, une protection sociale, une reconnaissance des résultats individuels, une répartition des fruits de notre croissance...».

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.

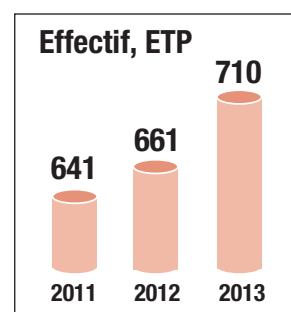
## EFFECTIFS



Les chiffres indiqués ci-contre sont issus du bilan social de l'année 2013.

L'effectif au 31 décembre 2013 est de **710 salariés ETP** (contre 661 en 2012 et 641 en 2011).

Les graphiques ci-contre représentent la répartition des employés, ETAM et cadres des trois dernières années.



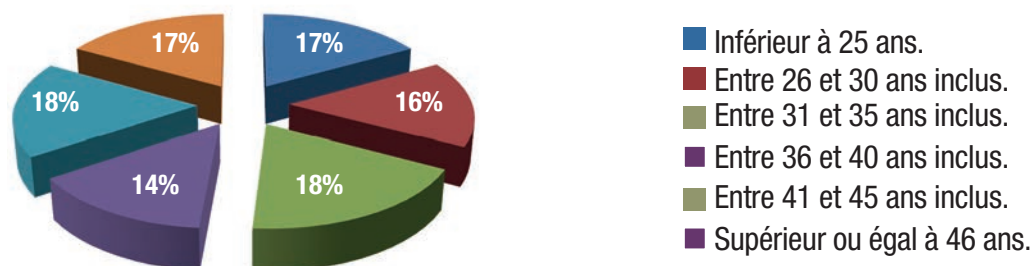
	Employés	ETAM	Cadres	Total
Total 2011	205	340	96	641
Total 2012	201	356	104	661
Total 2013	219	380	111	710
% aug 2011/2012	-1,95%	4,71%	8,33%	3,12%
% aug 2012/2013	8,96%	6,74%	6,73%	7,41%



## RÉPARTITION DES EMBAUCHES

En 2013, hors contrat de professionnalisation, nous comptabilisons **105 embauches en CDI** et **5 embauches en CDD** soit **110 recrutements**. À noter qu'en 2012, nous avons effectué 80 embauches et 104 en 2011.

### RÉPARTITION DES EMBAUCHES EN CDI ET CDD PAR CATÉGORIE D'ÂGE EN 2013.

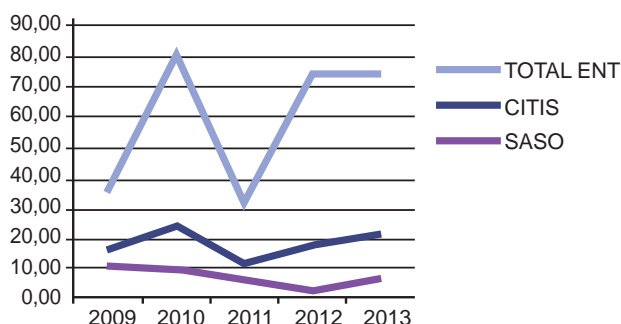


## ABSENTÉISME ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

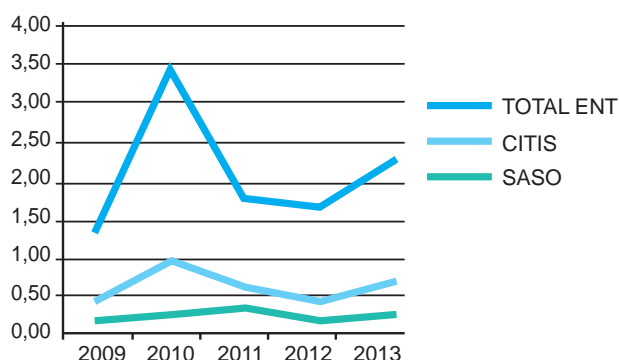
Le taux d'absentéisme annuel **2013** est de **3,07 %**, supérieur à l'année 2012 (2,25 %) et au-delà de l'objectif qui était fixé à 2,5 %. Les arrêts de travail ont été impactés par des accidents de trajet et des pathologies liés à des troubles musculo-squelettiques plus fréquents en logistique. Dans l'objectif de diminuer le taux d'accidents de travail et par conséquent l'absentéisme, des enquêtes accident sont réalisées, suivies de plans d'actions. De plus, la création d'un comité d'amélioration en logistique permet la mise en place d'actions préventives. Enfin, des formations «gestes et postures» ont été réalisées fin 2013.

Les graphiques ci-dessous représentent la fréquence ainsi que la gravité des accidents de travail des cinq dernières années.

### TAUX DE FRÉQUENCE AT



### TAUX DE GRAVITÉ AT



En 2013, l'augmentation du taux de fréquence global entreprise est principalement dû à l'augmentation du taux de fréquence sur l'établissement de CITIS qui passe de 2,34 à 6,41. Il s'agit notamment d'accidents de trajet en nombre plus important sur 2013. Certains de ces accidents sont associés à des conditions météorologiques difficiles en début d'année.

L'augmentation du taux de gravité global entreprise est principalement liée à l'augmentation du taux de gravité des AT en logistique (alors que la fréquence des accidents est stable dans cet établissement, le taux de gravité est passé de 1,71 à 2,29).



## 1 - PARITÉ HOMME/FEMME

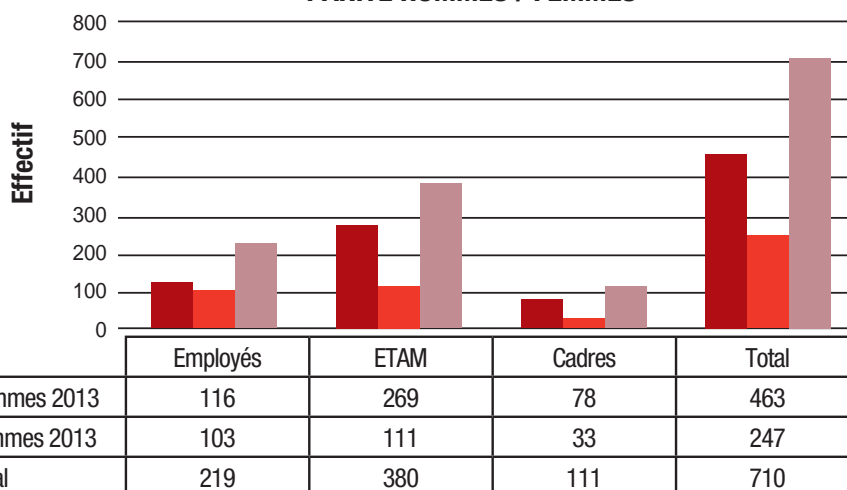
De manière globale, la population LEGALLAIS est constituée à 65,21 % d'hommes (64,60 % en 2012). Les hommes font majoritairement partie des ETAM (58,10 %) puis des Employés (25,05 %) et enfin des Cadres (16,85 %). La tendance est la même qu'en 2012.

Concernant les femmes, celles-ci font majoritairement partie des ETAM (44,94 %), puis des Employés (41,70 %), et enfin des Cadres (13,36 %). La tendance générale est la même qu'en 2012, cependant, on note une augmentation de la proportion des femmes Cadres (11,97 % en 2012).

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

- La catégorie des employés se partage presque équitablement entre les hommes (52,97 %) et les femmes (47,03 %). Ceci s'explique par les métiers qui composent cette catégorie. Le métier de conseiller en clientèle qui est à forte connotation féminine et les métiers de magasinier / vendeur qui sont à forte connotation masculine.
- La catégorie des ETAM reste dans la même tendance qu'en 2012 soit 70,79 % d'hommes pour 29,21 % de femmes. L'année 2012 avait été marquée par une féminisation de cette catégorie en raison principalement de la promotion interne. En 2013, les promotions internes ont été moins nombreuses. De plus, par nature, cette catégorie reste fortement masculine en raison des métiers de commerciaux itinérants qui la composent.
- Concernant la catégorie des Cadres, la tendance, comme en 2012, est à la féminisation : 25 % de femmes en 2011 contre 29,73 % en 2013. Il s'agit là d'une volonté forte de l'entreprise. Cette tendance est principalement marquante au niveau de l'entité Citis puisque 29,70 % de femmes ont un statut de cadre en 2013 contre 26,80 % en 2012.

PARITÉ HOMMES / FEMMES



## 2 - PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Compte tenu de l'effectif du centre logistique, l'obligation est de 10 unités. 6 unités + 3,51 unités par le biais d'un ESAT intégré permet à l'entreprise d'atteindre quasiment le quota réglementaire.

Compte tenu des effectifs, l'obligation est de 32 unités pour l'établissement du Citis. Les 17,53 unités ne permettent pas d'atteindre le quota.

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...).

Par ailleurs, elle accompagne les personnes désireuses de déposer un dossier en reconnaissance de handicap afin d'en faciliter le traitement administratif.

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.

Enfin, les prestataires employant des personnes handicapées sont privilégiés lors des achats de fonctionnement de l'entreprise (imprimerie, reconditionnement, prestations de service diverses...).





## FORMATION

Deux constats ont amené à créer le « campus LEGALLAIS » : plus de 4,5 % des salariés ont moins de 25 ans en 2012, avec une tendance identique depuis plusieurs années, et moins de 5 contrats d'alternance sont recrutés par an depuis plus de 10 ans. Avec un seul projet, nous avons répondu à ces deux points d'amélioration.

- La première action fut de faire face au frein interne du rapport coût / présence du contrat d'alternance tout en maîtrisant le contenu de la formation. Pour cela, le service formation a obtenu de la part de l'OPCA Intergros la reconnaissance de l'école de formation LEGALLAIS, afin de former de jeunes alternants en interne sur une formation CQP (certificat de qualification professionnelle) de relation commerciale à distance, avec le financement des heures de formation.
- La seconde fut de recruter 10 stagiaires, par une sélection collective puis individuelle.

A l'issue de cette année de formation, les objectifs ont été atteints : **10 contrats de professionnalisation** de moins de 25 ans pendant un an, et **7 jeunes recrutés en CDI** à la fin du cycle de formation. Une prochaine session se prépare en 2014....

Lors des échanges individuels sur la performance, les salariés peuvent chaque année émettre leurs souhaits en termes de formations et d'évolution de carrière.

## 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.

La Charte Manager est intégrée au contrat de travail.

### CHARTE DU MANAGER



Je connais la <b>stratégie</b> et les <b>valeurs</b> de l'entreprise et j'y adhère. <b>1</b>	Je suis <b>autonome</b> dans le cadre de la mission qui m'est confiée, tout en rendant compte régulièrement à ma hiérarchie. <b>6</b>
Je fais preuve d' <b>exemplarité</b> , d' <b>intégrité</b> et d' <b>équité</b> . <b>2</b>	Je transmets une <b>image positive</b> de l'entreprise en interne comme en externe. <b>7</b>
Je respecte les personnes par la <b>maîtrise</b> de mon comportement et de mon langage quelles que soient les circonstances. <b>3</b>	Je suis à l' <b>écoute</b> des évolutions de mon métier et je suis source de proposition. <b>8</b>
Je favorise le <b>dialogue</b> et la <b>transversalité</b> dans mes prises de décision et je me remets en question. <b>4</b>	Je <b>participe</b> à la vie de l'entreprise. <b>9</b>
Je recherche l' <b>excellence</b> dans mon métier. <b>5</b>	J'ai un <b>devoir</b> de réserve et de confidentialité. <b>10</b>

**JE M'ENGAGE POUR L'ENTREPRISE**  
Concerne les cadres experts et les managers.

RH2169A-14/11/13



### CHARTE DU MANAGER



Je suis <b>acteur</b> de l'intégration des nouveaux membres de mon équipe. <b>1</b>	Je <b>participe</b> activement aux changements impactant mon équipe et je <b>l'accompagne</b> . <b>6</b>
J' <b>informe</b> mes collaborateurs et j' <b>explique</b> les décisions pour les faire appliquer. <b>2</b>	J' <b>adapte</b> mon comportement managérial en fonction de la situation et des individus. <b>7</b>
J'organise le travail en étant <b>attentif</b> aux autres et à leur charge de travail. <b>3</b>	J'apporte un soutien à mes collaborateurs en étant <b>accessible</b> et <b>disponible</b> . <b>8</b>
Je <b>délègue</b> et je <b>vérifie</b> les missions de mon équipe en admettant le droit à l'erreur. <b>4</b>	Je réalise <b>annuellement</b> un entretien d'évaluation avec mes collaborateurs. <b>9</b>
Je <b>relais</b> l'information générale et spécifique lors des réunions de service (au moins une par trimestre). <b>5</b>	J' <b>entretiens</b> la motivation individuelle et je <b>favorise</b> les souhaits d'évolution. <b>10</b>

**JE M'ENGAGE POUR MON ÉQUIPE**  
Concerne les managers.

RH2169A-14/11/13



## BAROMÈTRE ANNUEL

Le Baromètre « LEGALLAIS à votre écoute » est un outil de mesure, véritable indicateur du climat social de l'entreprise et du niveau de satisfaction des personnes qui y travaillent. 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.

La dernière enquête a été réalisée fin 2013. **63 % de collaborateurs se sont exprimés.**  
Un cabinet spécialisé était en charge du traitement de l'enquête.

Globalement, **70 % des collaborateurs se déclarent satisfaits** de leurs conditions de travail.

**Certains points de progrès ont néanmoins été relevés.**

Le **Comité Bien Vivre au Travail** a déterminé 3 axes de travail :

- le management,
- le facteur humain et le respect de chacun,
- la prise en compte des améliorations.

Des actions sont déjà engagées, notamment :

- la nouvelle Charte du Manager,
- l'accompagnement individuel des managers sur la réalisation des échanges individuels de performance (EIP),
- la mise en place d'un parcours du manager,
- la réalisation d'une charte Respect.



## RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Un comité transversal a été créé depuis trois 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.

**C'est dans ce cadre que le comité a décidé de mettre en place 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.

Afin d'offrir une aide ponctuelle aux salariés en situation de souffrance, un numéro vert ELP (Échange Libre des difficultés Professionnelles ou personnelles) est mis en place. Le salarié ressentant une détresse ou un malaise sur le plan psychologique, qu'il soit d'origine professionnelle (difficultés relationnelles, surcharge de travail, contexte de changement, réorganisation...) ou éventuellement personnelle (situation familiale difficile, maladie...), a 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.





#### 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

#### Brigitte Delord

Directrice Qualité et Développement Durable



« Associer tous les salariés aux actions de protection de l'environnement permet une réelle prise de conscience collective.

C'est pourquoi, l'ensemble des sites, du plus vaste comme le centre logistique aux plus petits comme les points de vente, a été certifié ISO14001 depuis 2010. Cette certification garantit la mise en œuvre d'un système d'amélioration continue permettant de diminuer de façon significative les impacts négatifs de l'activité sur l'environnement.

Le présent rapport, comportant des éléments chiffrés, présente de façon concrète les améliorations obtenues ces dernières années. 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. »

Au travers de sa politique environnementale, elle encourage toutes les initiatives propres à diminuer les pollutions et la consommation des ressources naturelles.

## 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 10m<sup>3</sup> mais inférieure ou égale à 100 m<sup>3</sup>.

**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.



## PRISE EN COMPTE DE LA BIODIVERSITÉ

L'entreprise a réalisé une auto-évaluation sur la biodiversité 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 du centre logistique,
- organisation de mini conférences autour de la biodiversité : jardinage écologique, abeilles, orties,...
- communications diverses via l'intranet, le journal des salariés et les réseaux sociaux.

## 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. Cette option sera renforcée en 2014 notamment à travers des évolutions informatiques. Par ailleurs, 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 :

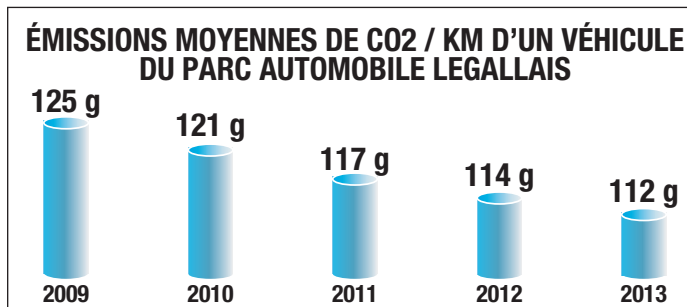
- utilisation préférentielles des transports en commun,
- base de covoiturage interne pour les déplacements entre les différents sites de l'entreprise,
- usage d'une base de covoiturage européenne [www.blablacar.fr](http://www.blablacar.fr),
- mise à disposition de vélos sur différents sites pour les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



## 2/ La politique « véhicules »

Les véhicules attribués aux collaborateurs sont limités en termes d'émissions de CO<sub>2</sub>. Cette politique permet d'avoir un parc automobile consommant moins de carburant et moins émissif.

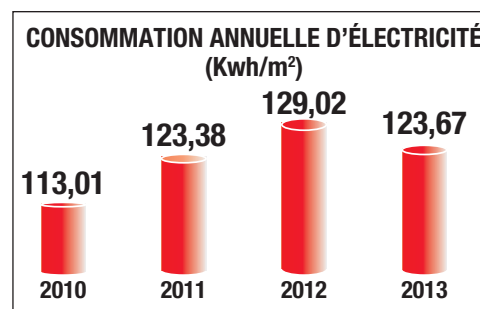
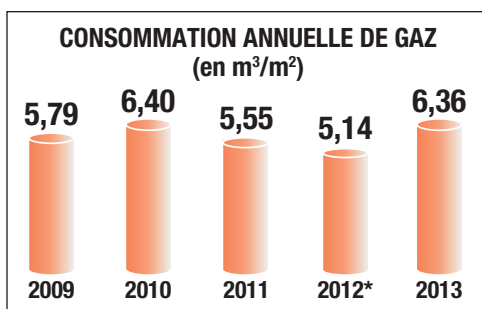
Ci-contre les émissions moyennes de CO<sub>2</sub>/km d'un véhicule du parc automobile LEGALLAIS :



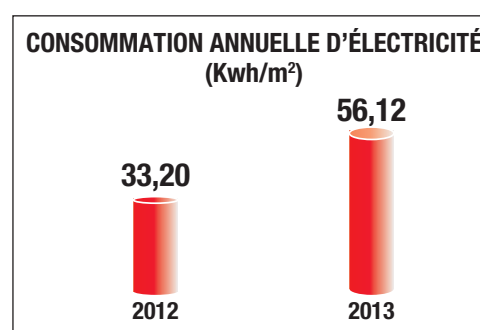
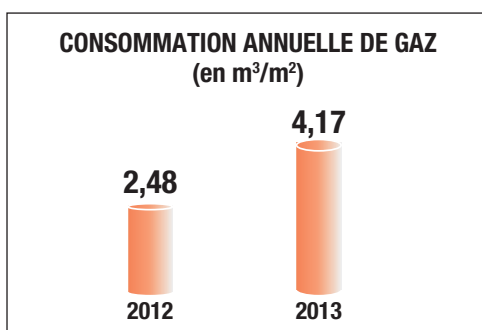
## STRATÉGIE ÉNERGIE BÂTIMENTS

Grâce à une meilleure gestion de l'éclairage et du chauffage, les consommations d'électricité et de gaz sont maîtrisées malgré l'augmentation des effectifs.

### CITIS 1 :

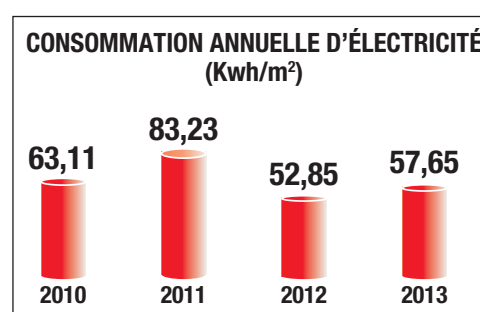
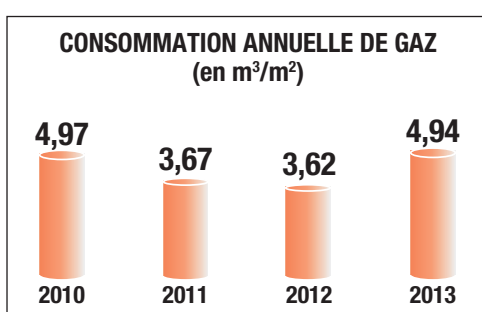


### CITIS 2\* :



\*L'augmentation d'électricité CITIS 2 entre 2012 et 2013 s'explique par le fait que CITIS 2 a été mis en service en mai 2012 (7 mois), alors que 2013 concerne la consommation sur 12 mois.

### SASO\*\* :



\*\*La consommation de gaz est indiquée d'octobre à octobre. L'augmentation des consommations s'explique par un hiver 2012 - 2013 plus long et plus rigoureux.





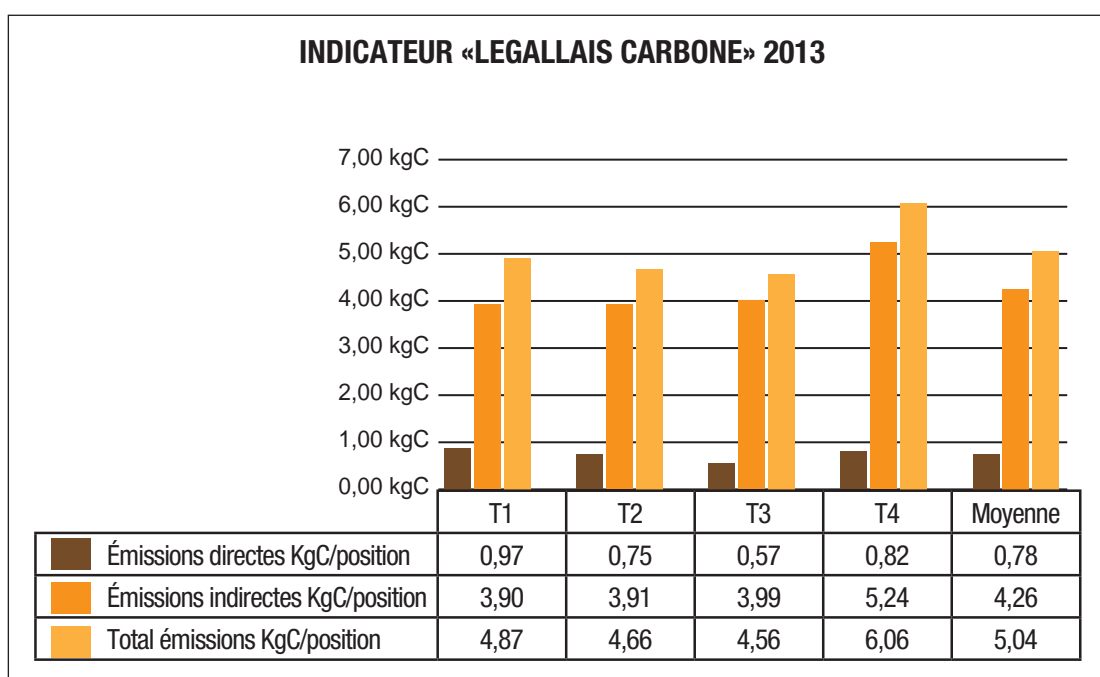
## INDICATEUR « LEGALLAIS CARBONE »

Cet indicateur permet de chiffrer les émissions de CO<sub>2</sub> dans trois domaines significatifs :

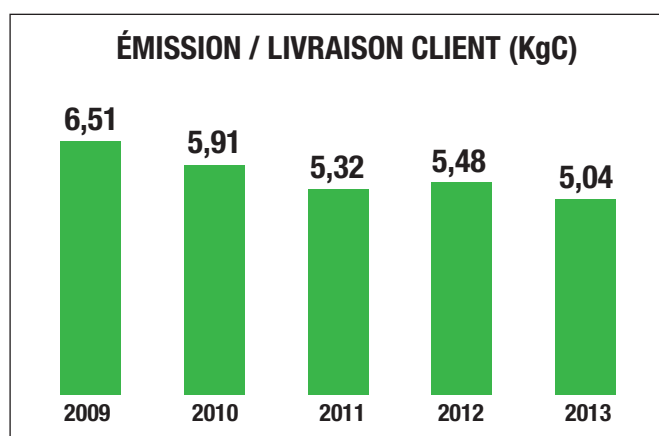
- le transport,
- les bâtiments,
- les consommables.

Les émissions sont ramenées à un taux de CO<sub>2</sub> par livraison pour mettre les émissions en regard du niveau d'activité de l'entreprise.

Le graphique ci-dessous indique pour chaque trimestre 2013, les émissions directes et indirectes de CO<sub>2</sub> en équivalent carbone par livraison client.



Les émissions par livraison client des cinq dernières années sont présentées dans le graphique ci-dessous. **Entre 2009 et 2013 les émissions ont baissé de 22,58 %.**



Conformément à la réglementation française, les émissions de CO<sub>2</sub> ont été transmises à la Préfecture du Calvados accompagnées d'un plan de réduction sur les 3 ans à venir. L'indicateur est également publié sur internet, sur le site <http://www.legallais-durable.com>



## PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS DE PLASTIQUE

### FILM DE PALETTISATION

Le film étirable est utilisé en logistique pour garantir une meilleure sécurité des produits voyageant sur palettes. En 2013, après des tests d'efficacité, l'entreprise a décidé d'utiliser du film pré étiré de 15  $\mu$  à la place du 17  $\mu$ , permettant une réduction de 11,76 % de plastique.



### COLLECTE DU PLASTIQUE SOUPLE

L'entreprise organise la collecte du plastique souple (films de palettisation, plastique de calage...) sur l'ensemble des sites depuis 2011.



### VERRE LEGALLAIS

Dans le cadre de sa politique de réduction des déchets, l'entreprise LEGALLAIS a pris la décision de remplacer les gobelets des fontaines d'eau par des verres qui sont distribués à chaque salarié.

C'est ainsi que près de **100 000 gobelets** sont économisés chaque année.



### SACS DE CAISSE PDV

Afin de réduire la consommation de plastique, Legallais utilise depuis plusieurs années des sacs de caisse biodégradables.

En 2013, les sacs approvisionnés sont **totalemt compostables**.



### COLLECTE DES BOUCHONS

Depuis 2010 en collaboration avec l'association «Un bouchon : un sourire du Calvados» Legallais a mis en place la collecte des bouchons en plastique de bouteilles pour pouvoir contribuer à l'achat de matériels pour les personnes handicapées, notamment dans le cadre du handi-sport.



### COLLECTE DES STYLOS

Une collecte des stylos usagés a été mise en place sur l'ensemble des sites. Ce déchet est ainsi recyclé, et sa revalorisation permet de soutenir financièrement l'association des parents d'élèves des écoles de Bavent (14).



## PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS DE PAPIER

**SASO :**

	2011		2012		2013*	
	60 g	80 g	60 g	80 g	60 g	80 g
A4	1 730		2640		3120	
A5		1360		1200		1200
<b>TOTAL</b>	<b>3090</b>		<b>3840</b>		<b>4320</b>	

\* L'augmentation de 12,5 % de la consommation de papier blanc s'explique par le passage de l'impression des bons de livraison sur du papier à entête vers du papier blanc. Ceci est largement compensé par la diminution de la consommation de papier à entête de **16,67 %**.

**CITIS / PDV / ITINERANTS :**

	2011		2012		2013*	
	60 g	80 g	60 g	80 g	60 g	80 g
A4	3346	643	2573	771	2335	919
<b>TOTAL</b>	<b>3989</b>		<b>3344</b>		<b>3254</b>	

Pour la cinquième année consécutive, la consommation de ramettes de papier blanc a encore chuté de **2,69 %** en 2013 (après une chute spectaculaire de 16 % en 2012), confirmant ainsi la politique de dématérialisation et l'usage restreint des impressions, malgré une activité en progression chaque année.

Legallais verse chaque année sa contribution à l'éco-organisme ECOFOLIO afin de financer le recyclage des papiers par les collectivités locales.



## POLITIQUE EMBALLAGES

### CARTONS ET ENVELOPPES

Les produits sont expédiés dans des cartons fabriqués à partir de 100 % de fibres recyclées. Ils sont également recyclables et réutilisables. Dans les points de vente, les cartons usagés sont mis à la disposition des clients pour encourager leur réemploi.

Les produits les moins fragiles sont livrés dans des enveloppes fabriquées à partir de papier recyclé.

### 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

Nous réutilisons dans la mesure du possible les emballages de nos fournisseurs ; ainsi depuis plusieurs années un grand nombre de références sont expédiées sans emballage supplémentaire.

Années	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Nb de références expédiées dans l'emballage du fournisseur</b>	<b>1786</b>	<b>2500</b>	<b>2800</b>	<b>5984</b>	<b>5966</b>

D'autres emballages sont conservés pour être réutilisés. Enfin, des cartons sont broyés pour servir de calage.

### SUPPRESSION DES CHIPS EN POLYSTYRÈNE

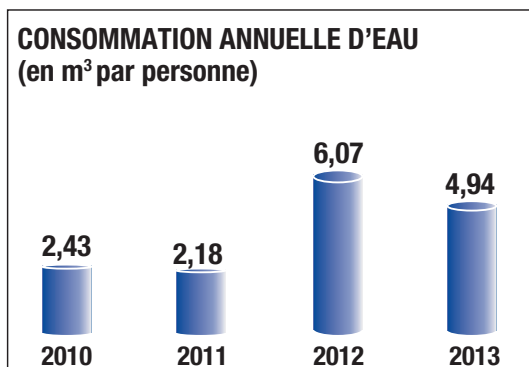
Une action a été menée auprès des fournisseurs pour les inciter à abandonner les chips en polystyrène en tant que moyen de calage. Les fournisseurs sont invités à les remplacer par un calage biodégradable ou recyclable.



## PLAN DE RÉDUCTION DES CONSOMMATIONS D'EAU

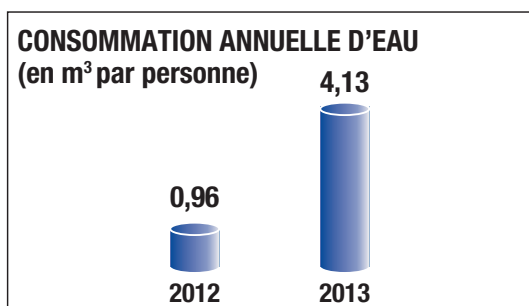
L'installation de robinetteries minutées et de chasses d'eau double bac contribue à la maîtrise des consommations d'eau dans les bâtiments. Des relevés mensuels des consommations permettent de détecter rapidement d'éventuelles fuites cachées.

### CITIS 1 :



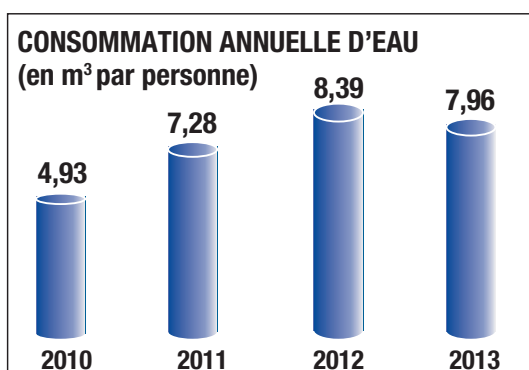
En 2012, une importante période de travaux et l'agrandissement de la cantine qui permet d'accueillir plus de salariés expliquent l'augmentation de la consommation.

### CITIS 2\* :



\* L'augmentation entre 2012 et 2013 s'explique par le fait que CITIS 2 a été mis en service en mai 2012 (7 mois), alors que 2013 concerne la consommation sur 12 mois.

### SASO :



En 2012, les travaux d'agrandissement du centre logistique ont généré une augmentation des consommations. Elles ont ensuite légèrement diminué en 2013.



## PLAN D'AMÉLIORATION DE LA COLLECTE DES DÉCHETS

Pour la quatrième année consécutive, la logistique a amélioré le taux de recyclage de ses déchets : **90,10 %** des déchets générés sur le site ont été réintroduits dans les filières de recyclage ou de revalorisation, meilleur résultat jamais obtenu.

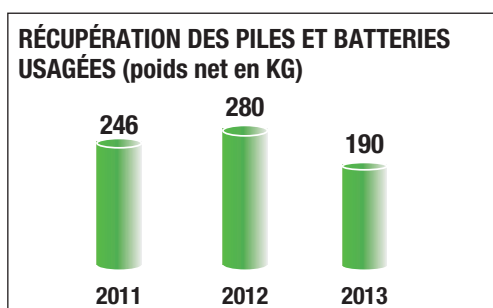
### Enlèvement des déchets à SASO (en tonnes)

Année	Cartons	DIB <sup>(1)</sup>	Papier	Plastique souple	Bois	Ferraille	DEEE	ICPE <sup>(2)</sup>	Total	TR <sup>(3)</sup>
2010	143,10	45,88	23,28		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	415,03	87,84%
2012	160,80	44,48	22,04	10,08	151,10	23,04	1,78	4,32	417,64	88,31%
2013	213,80	42,70	36,33	11,16	132,30	22,74	0,76	3,10	462,89	90,10%

(1) Déchets industriels banals  
(1) et (2) = Déchets non recyclables

(2) Déchets dangereux  
(3) TR = Taux de recyclage

**Objectif TR 2014 = 90 %**



La diminution de la récupération des piles et batteries usagées s'explique par la multiplication des lieux de collecte en France. La baisse de cette récupération se confirme depuis plusieurs années, mais la collecte continue à être organisée sur l'ensemble des sites.

## ACHATS RESPONSABLES

### ÉVOLUTION DE L'OFFRE COMMERCIALE

Depuis 2009, Legallais a favorisé une offre de produits plus responsables. Le catalogue 2013 comportait 1 699 références agréées par AFNOR SOLUTION ACHATS « produits éco-socio-responsables ». Les actions des acheteurs ont permis de qualifier 2 144 produits responsables dans le catalogue 2014. Ils sont identifiés à l'aide du pictogramme « Achetons durable ».



### ACHATS DE FONCTIONNEMENT

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.

### ACHATS ÉTHIQUES

Les acheteurs sont encouragés à mettre en place des partenariats équilibrés avec les fournisseurs en instaurant des relations de confiance. Ils doivent tenir compte du coût global d'un achat : prix d'acquisition, coûts logistiques, coûts de non qualité, risque de perte d'image, risque financier, risque pénal, impact environnemental...

### TROPHÉE ENVIRONNEMENT

Depuis 2007, LEGALLAIS attribue le « trophée de l'environnement » aux fournisseurs permettant l'évolution de l'offre commerciale vers des produits plus respectueux de la santé et de l'environnement. En 2013, c'est l'entreprise Deb Arma, qui s'est vue récompensée pour sa mousse lavante qui répond aux exigences de l'Ecolabel Européen.

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

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## LE PACTE MONDIAL

### LES 10 PRINCIPES



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

**Patrick Sorin**  
Directeur des achats



« La corruption est un phénomène social, politique et économique complexe, qui touche toutes les entreprises. Elle a un impact important dans le développement économique de tous les acteurs... Les fournisseurs de l'entreprise, comme tout partenaire, doivent mener leurs activités conformément aux principes et aux règlements applicables en matière de concurrence et d'interdiction de la corruption sous toutes ses formes. Exiger la transparence et la loyauté au cœur des relations avec les fournisseurs nous semble primordial. La responsabilité de toute entreprise est de favoriser des relations équilibrées avec ses partenaires, comme le préconise la Charte «Relation Fournisseurs Responsable».

### 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.

## EN INTERNE

Les acheteurs LEGALLAIS, formés à l'achat responsable, s'engagent en signant la charte de l'acheteur responsable, véritable reflet de la politique d'achats de l'entreprise. Elle inclut notamment la lutte contre la corruption, le parfait respect de la loi LME et de façon plus générale les principes de l'ISO26000 relatifs à l'éthique des affaires.

## EN EXTERNE

En 2013, LEGALLAIS a signé la charte « Relations fournisseurs responsables » initiée par la Médiation Inter-Entreprises du Ministère de l'Économie. Cet engagement porte la volonté de l'entreprise de tisser des relations transparentes, équilibrées et pérennes avec ses fournisseurs.



Par ailleurs, les fournisseurs s'engagent 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 <https://www.acesia2.fr>

Celle-ci permet la publication des documents réglementaires des fournisseurs (liasse fiscale, URSSAF, K-bis, déclarations RoHS et Reach...). Les documents de la société Legallais sont également disponibles sur cette plateforme (identifiant : legallais, mot de passe : legallais).



## CONCLUSION

Une politique de responsabilité sociétale ouvre de grandes perspectives d'amélioration. Les entreprises ont un rôle primordial à jouer pour entraîner nos sociétés vers des comportements plus responsables.

Legallais, à son échelle, encourage toutes les bonnes pratiques et partage son expérience au travers de nombreuses structures associatives, professionnelles ou universitaires.

Quelle que soit leur taille, toutes les entreprises peuvent agir ; les principes du Pacte Mondial et la norme ISO 26000 sont là pour les aider à développer des stratégies de développement responsable.

## LEGALLAIS A REÇU PLUSIEURS RÉCOMPENSES PARMI LESQUELLES :

**En septembre 2012, Legallais a remporté le prix de l'évolution stratégique PME lors des Green Business Awards**

(récompense pour les entreprises dans le domaine de l'économie verte décernée par BFM Business et Ernst & Young).



**La Fondation Legallais a reçu l'Oscar du nouveau mécène lors de la 28è cérémonie des Oscars du mécénat d'entreprise organisée par l'Admical.**



**Legallais et sa Fondation ont obtenu le trophée du Mécénat d'entreprise pour l'environnement et le développement durable en 2012 (mention d'encouragement du jury).**



# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

