



RAPPORT RSE

2016



SIÈGE SOCIAL
DU CRÉDIT
MUTUEL LACO

AIA ASSOCIÉS



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE D'ETPO

GOVERNANCE

LA CHARTE ÉTHIQUE D'ETPO, UN ENGAGEMENT COLLECTIF !

LA POLITIQUE D'ETPO

LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE RSE

L'ISO 26000 et notre performance globale

AMÉLIORER LES RELATIONS DE L'HOMME AU TRAVAIL

Prévenir et limiter les risques accidentels

3

BIM TEAM

Maintenir une forte capacité d'adaptation technique d'étude et d'exécution

4

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES CHANTIERS ET OUVRAGES

Améliorer notre performance énergétique et globale

6

7

PERSPECTIVE RSE ET PLAN DE PROGRÈS

La prise en compte de la satisfaction client

8

NOUS AVANÇONS ENSEMBLE

9

10

11

12



PRÉSENTATION 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 le territoire métropolitain par l'implantation d'agences à Nantes, Paris, Dol de Bretagne et Le Havre.

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.

L'entreprise a l'habitude de raisonner dans la durée, de s'adapter en permanence. L'ensemble des salariés et la direction sont résolument engagés dans la démarche dite de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Curiosité, respect, conscience professionnelle sont des engagements permanents.

PRINCIPALES RÉALISATIONS D'ETPO



GOUVERNANCE



MOHAMAD ATOUI
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

« Malgré un contexte économique toujours difficile dans le BTP en 2016, la RSE est restée une priorité au cœur de la stratégie d'ETPO, elle a même progressé. Sa généralisation auprès de toutes nos parties prenantes reste un objectif important pour l'ensemble de l'entreprise.

Les équipes d'ETPO se sont dans cet esprit attachées à développer de nouveaux chantiers pour le déploiement de la RSE en 2016 :

- La charte éthique : cette charte émane du travail d'une équipe de collaborateurs représentant l'ensemble du personnel.

- La charte biodiversité : permettant à chacune et chacun de connaître les réglementations et surtout d'avoir les comportements adéquats lors de travaux dans un milieu sensible.
- Enfin, nous avons initié un formidable et ambitieux projet de groupe, intitulé CAP 2025, qui a été mis en place par la direction aidée par un certain nombre de collaborateurs. Ce projet a pour objectif de définir une vision à horizon 2025 et de mettre en place les moyens pour atteindre cette vision, il fédère tous les salariés du groupe.

Voilà les actions essentielles, mais beaucoup d'autres actions ont été réalisées en 2016. Ce rapport, dont la publication est devenue régulière, reflète bien nos engagements.

Bonne lecture. »

NOTRE ORGANISATION RSE

Pilotée par la Direction Générale d'ETPO, la politique RSE 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 et 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 l'équipe RSE et mises en application dès que cela est possible.

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 ses collaborateurs comme celui de toutes les parties prenantes.

L'organisation des réunions de communication est bien respectée. Ces réunions se déroulent maintenant de manière systématique. Pour rappel :

- **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 matière de réalisations, résultats financiers... et des perspectives pour l'année à venir.
 - **La réunion des cadres**, qui a lieu une 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 huitres avant Noël, galette des rois en janvier, soirée de la réunion annuelle... Tout cela contribue à une bonne ambiance générale.

Bon à savoir

626 points sur 1000

NIVEAU CONFIRMÉ

L'audit de suivi réalisé 18 mois après notre première évaluation a permis de conforter l'auditeur sur notre niveau de conformité.



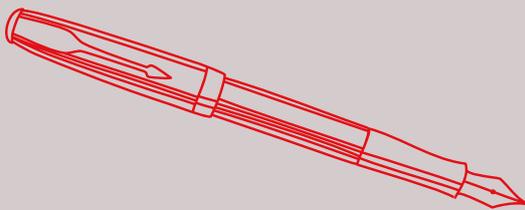
L'auditeur AFAQ AFNOR a confirmé notre note de 626 points sur 1 000.

Tout en maintenant nos efforts sur ce qui fonctionne, nous avons travaillé sur la transparence, l'éthique et nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants et nous avons rédigé notre charte éthique, qui vient compléter notre politique et le rapport RSE dans la description de nos pratiques.

Il nous reste cependant beaucoup de travail et de progrès à réaliser sur l'étude comparative, les indicateurs, le leadership, la sphère d'influence, l'harmonisation des pratiques et la biodiversité.

LA CHARTE ÉTHIQUE D'ETPO : UN ENGAGEMENT COLLECTIF !

Établir une charte éthique est un travail important, complexe et passionnant en soi. La recherche du consensus entre les collaborateurs impliqués dans sa conception et la direction au sein du comité de pilotage spécialement dédié, est un exercice relativement ardu et exigeant. ETPO a réussi à le franchir avec succès en prenant appui sur sa démarche RSE, grâce à un fort engagement de la direction et en sollicitant l'aide d'un consultant expert. Pour que la charte éthique d'ETPO remplisse ses missions, le comité de pilotage souhaitait qu'elle soit concrète, applicable, largement diffusée en interne et appropriée aux métiers des collaborateurs d'ETPO qui doivent l'adopter. Mais, pour qu'une charte éthique soit vivante, elle doit être aussi animée et faire l'objet d'une gouvernance dédiée. ETPO a ainsi fait signer la charte éthique par tous ses collaborateurs lors de sa dernière convention, elle sera affichée au siège et dans toutes ses agences. Enfin, elle a confié le soin à un comité éthique de veiller à sa bonne mise en œuvre au sein de l'entreprise.





CHARTRE ETHIQUE NOTRE ENGAGEMENT

LA LEGISLATION EN VIGUEUR
respecter les lois et règlements en France et dans tous les pays où l'entreprise exerce ses activités et à réaliser
u sont confondues avec honnêteté, équité et respect de l'ensemble des parties prenantes conformément aux
à l'égalité du Global Compact et aux principes inscrits dans le référentiel ISO 26000.

- NOS ENGAGEMENTS**
- « Nous sommes dans une démarche de recherche de qualité permanente et d'amélioration continue. »
 - Nous effectuons notre travail sans attendre, pour répondre au mieux aux attentes du client.
 - Nous réalisons des ouvrages de qualité pour nos clients.
 - Nous sommes fiers de proposer pour optimiser nos projets et proposer des variantes.
 - Nous encourageons les nouvelles idées et cherchons à nous améliorer.
 - Nous aimons relever les défis.
 - Nous avons l'équité d'entreprise et cherchons activement les nouvelles opportunités.
 - Nous visons la reconnaissance de nos pairs dans nos métiers.
 - Nous privilégions les objectifs à long terme plutôt qu'un gain à court terme.
 - Nous mettons au cœur de nos priorités le bien-être des personnes.

CHARTRE ETHIQUE NOS VALEURS FONDAMENTALES

- Nous sommes attachés au respect de la diversité.
- Nous communiquons d'une manière ouverte, constructive, honnête et transparente.
- Nous assurons/proposons des formations et encouragements chacun à évoluer au sein d'ETPO.
- Nous soutenons les efforts de chacun comme une seule équipe.
- Nous protégeons les données personnelles et respectons la vie privée de nos collaborateurs.
- Nous veillons à lutter contre toute forme de harcèlement.

LOYAUTE DE NOS PRATIQUES A L'EGARD DE NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET PARTENAIRES
Au cours des échanges avec nos clients, il est important que chacun fasse preuve de discernement et de modération à l'égard des éventuels cadeaux, déplacements ou invitations d'hospitalité. La corruption passive ou active est inacceptable de la part des employés d'ETPO, directement ou indirectement, envers toute personne employée ou affiliée à un client, sous-traitant, fournisseur dans le but d'obtenir des affaires, concessions, traitement favorable ou autres décisions favorables.
Nous pouvons avoir accès à des informations confidentielles concernant nos clients, nos partenaires ou nos fournisseurs, chacun doit s'imposer de protéger la confidentialité des informations non publiques, et de ne pas les utiliser ou divulguer autrement que selon les besoins liés à son emploi au sein d'ETPO.

COMPORTEMENTS ATTENDUS :

- Nous concluons nos affaires d'une manière honnête, franche et loyale.
- Nous respectons nos engagements à l'égard de toutes nos parties prenantes.
- Nous évitons les conflits d'intérêts.
- Nous respectons les lois, les règlements et pratiques commerciales applicables.
- Nous refusons de faire ou de recevoir des paiements illicites.
- Nous respectons la libre concurrence, nos échanges devront s'inscrire dans le cadre d'un commerce libre.

CHARTRE ETHIQUE GOVERNANCE DE L'ETHIQUE

COMITE ETHIQUE
ETPO a mis en place un comité d'éthique, constitué de 9 personnes - dont le PDG, et 4 membres ayant des mandats de 3 ans renouvelables une fois.

Le comité d'éthique est une instance indépendante de réflexion et de conseil à la Direction Générale, sur toute question liée à l'éthique professionnelle dont il a connaissance ou pour laquelle il est saisi. Le comité d'éthique est constitué de collaborateurs d'ETPO.

Le comité d'éthique peut intervenir soit de sa propre initiative, soit sur la base d'une saisine de la Direction Générale, d'un responsable ou par tout collaborateur confronté à une question d'éthique.

Le comité d'éthique peut diligenter une enquête en assurant la confidentialité qui peut requérir la protection des personnes et de l'entreprise.

Les missions du comité d'éthique sont les suivantes :

- Veiller au respect de la politique d'éthique professionnelle établie par l'entreprise.
- Répondre aux saisines sur des questions relatives à l'éthique professionnelle.
- Analyser les dysfonctionnements, auditer les parties concernées et proposer des éléments de réponse à la Direction Générale.

Les collaborateurs doivent signaler toutes les violations suspectées de cette charte ou tout comportement potentiellement non éthique, par quiconque, y compris les membres de la direction, directeurs, employés, agents, clients, sous-traitants, fournisseurs et entrepreneurs privés.

Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles de la présente charte, il doit :

- soit en faire part à son supérieur hiérarchique direct ou à un autre,
- soit saisir directement le comité d'éthique par l'intermédiaire de l'un de ses membres ou de l'adresse E-mail du Comité éthique@etpo.fr

ETPO veillera à ce que toute préoccupation d'ordre éthique exprimée de bonne foi, concernant d'éventuels comportements inappropriés d'une entité, d'un collaborateur ou d'un partenaire commercial soit examinée et que des mesures appropriées soient décidées et mises en œuvre.

En cas d'enquête, la direction d'ETPO et le comité d'éthique veilleront à ce qu'elle se déroule dans le respect des principes de confidentialité et de la dignité.

Toute information donnée au cours d'une enquête sera uniquement communiquée aux personnes ayant besoin de la connaître et aucune mesure de sanction ne pourra être prise par ETPO à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi une préoccupation ou un manquement d'ordre éthique.

MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTRE ETHIQUE

- La charte éthique a été soumise à l'avis du comité d'éthique et a été approuvée par la Direction générale d'ETPO le 20 décembre 2016.
- La charte éthique est applicable à toutes les agences et entités et à tous les collaborateurs d'ETPO, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables dans chaque pays dans lequel ETPO exerce son activité.

Tout manquement de la charte éthique ETPO est de la responsabilité de chaque agence et service d'ETPO. Le respect de ses règles s'impose à tous les collaborateurs, quelles que soient leurs fonctions et leurs responsabilités. **Ils doivent connaître ce code d'éthique professionnel et de bonnes pratiques commerciales et sont tenus de s'y conformer.**

La charte éthique ne peut rappeler l'ensemble des lois et règlements ou conventions qui régissent les activités d'ETPO, ni aborder toutes les situations qui peuvent se présenter, elle engage chaque collaborateur à examiner et à réagir à ces situations avec intégrité, dans le respect des principes qui y sont énoncés, et en faisant preuve de bon sens.

Tout employé qui a des questions sur l'application de cette charte éthique doit consulter son responsable immédiat, ou le comité d'éthique.

NOS VALEURS FONDAMENTALES

Le respect de la parole donnée est essentiel. Notre entreprise a évolué et a pris de l'ampleur. Nos engagements à long terme sont plus importants dans le contexte de nos affaires. Il est essentiel que nos valeurs fondamentales restent claires, à communiquer — et que nous les articulions de façon à **réaffirmer notre histoire et à tenir tête aux géneraux** (en être des personnes, l'entraide et le travail en équipe au cœur de nos priorités, les activités avec loyauté et intégrité selon les standards les plus élevés, et être responsable de ses actions, actions dans le strict respect de notre environnement et aide à lutter pour la préservation de celui-ci, à rechercher l'amélioration continue dans tous ses projets).

PERSONNES DANS ET EN DEHORS DE L'ENTREPRISE
Intégrité des personnes, le respect, la dignité, l'entraide et la responsabilité au cœur de ses priorités.

attendus :
avec le respect de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
us nos collaborateurs avec dignité, respect, et luttons contre toutes les formes de discrimination.

SIGNATURES



LA POLITIQUE D'ETPO

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.

« 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

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

Favoriser l'intégration des personnes dans un système basé sur le respect, la confiance, la loyauté, le droit à l'erreur, et la sanction du mensonge et de la dissimulation. Lutter contre toutes les formes de corruption passive et active.

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

Réduire nos consommations (eau, énergie...) et nos émissions (CO₂...), gérer notre production de déchets et veiller à la préservation de la biodiversité.

ÉVALUER LE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- Dans le cadre d'une **démarche d'amélioration continue** et de performance.
- Assurer en permanence la **veille et l'évaluation de la conformité**, l'anticipation et l'application stricte des législations et réglementations en vigueur.



Passage de témoin



Passage de témoin à l'agence Dol de Bretagne

Alain Léon travaillait déjà pour l'entreprise Rétif Verdier à Dol de Bretagne lors du rachat de celle-ci par ETPO en fin d'année 1994. Il a accompagné l'entreprise ETPO et son déploiement sur la région jusqu'en 2016, date de son départ en retraite. La relève a été assurée par l'arrivée en début d'année 2016 de Camille Nicollet. Celui-ci a repris les responsabilités du personnel, du matériel et des chantiers locaux de l'agence.

TÉMOIGNAGES

Alain Léon et Camille Nicollet

Alain Léon a accompagné les activités et le déploiement d'ETPO dès l'implantation de l'agence à Dol de Bretagne et ce durant plus de 20 ans :

« J'évoluais déjà comme conducteur de travaux lors du rachat de la société Rétif Verdier par ETPO en 1994, j'ai alors intégré un groupe dans lequel je me suis rapidement senti à mon aise. J'ai participé à l'implantation d'ETPO sur la région de Dol et de Saint-Malo pendant plus de 20 ans, j'ai eu l'occasion de travailler avec de nombreux collaborateurs. J'ai connu des périodes fastes et d'autres plus compliquées, j'ai vu l'évolution des techniques et de notre métier de conducteur de travaux. Aujourd'hui c'est avec plaisir que je passe le flambeau pour me consacrer à d'autres activités en gardant toutefois un lien avec les personnes que j'ai côtoyées pendant toutes ces années. »

Camille Nicollet a accumulé 7 années d'expérience au sein d'une entreprise de bâtiment grenobloise. Avec son arrivée en Bretagne, il met à disposition de l'agence de Dol ses compétences acquises dans le secteur de la réhabilitation.

« J'ai intégré en janvier 2016 l'agence ETPO de Dol de Bretagne, j'y ai trouvé une équipe qui m'a accueilli et m'a permis de rapidement prendre mes marques. Après une année passée, je ne regrette pas mon choix, j'ai rencontré des gens avec qui je prends plaisir à travailler et je continue encore à en rencontrer, je réalise de beaux projets dans une belle région au sein d'un groupe dans lequel je me sens bien. »

LES INDICATEURS D'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE RSE

L'ISO 26000 ET NOTRE PERFORMANCE GLOBALE

ETPO a défini plus de 350 indicateurs pour assurer le pilotage de sa responsabilité sociétale

Ils sont nécessaires pour établir la pertinence et la performance des actions engagées. Les indicateurs sont présentés aux Commissaires aux Comptes qui certifient les comptes ETPO ainsi qu'aux auditeurs AFAQ/AFNOR pour la certification QSE et l'évaluation AFAQ 26000. Les chiffres correspondent à la totalité du périmètre ETPO, toutes agences, toutes activités.



ÉCONOMIE

	2015	2016	Moyenne ETPO sur 5 ans
Chiffre d'affaires	76 246 k€	67 416 k€	81 445 k€
Part privé/public	38/62 %	47/53 %	45/55 %
Part Bâtiment/TP	56/44 %	68/32 %	61/39 %
Investissements en % du CA	2,4 %	2,4 %	2,6 %

SOCIAL

	2015	2016	Moyenne ETPO sur 5 ans
Effectif moyen annuel	321	321	324
Turnover	8 %	7 %	8 %
Proportion de femmes	11 %	12 %	11 %
Nombre de stagiaires	48	57	48
Proportion collaborateurs handicapés dans l'effectif	4,3 %	3,7 %	4,6 %
Budget formation (% de la masse salariale)	4,2 %	4,4 %	4,2 %
Proportion salariés étrangers	9,3 %	8,1 %	9,1 %
TF	36,69	23,16	30,83
TG	1,78	2,3	1,46
Nombre de chantiers sans accident	66	93	-
Nombre de situations dangereuses remontées	41	71	44,4

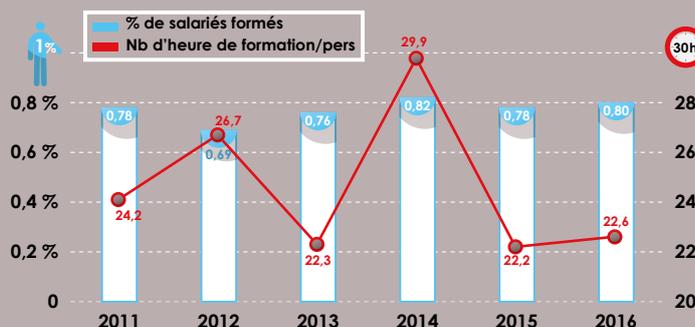


ENVIRONNEMENT



	2015	2016	Moyenne ETPO sur 5 ans
Déchets total	6 565 tonnes	3 466 tonnes	4 601 tonnes
Km parcourus en voiture	3 002 255 km	2 056 894 km	2 860 489 km
Consommation eau	6 447 m ³	4 969 m ³	7 616 m ³
Consommation électrique	1 108 MW/h	984 MW/h	1 178 MW/h

Budget formation (% de la masse salariale)



Un effort de formation en constante hausse

D'un point de vue légal, ETPO a une obligation de formation à hauteur de 1 % de sa masse salariale. En 2016, la société a pourtant consacré un budget de 4,4 % de sa masse salariale à former ses salariés et ce budget est en constante hausse depuis 2011. Cet effort de formation bénéficie à l'ensemble des salariés puisque chaque année plus de 80 % des salariés suivent au moins une session de formation. Chaque salarié bénéficie en moyenne de 23 heures de formation annuelle.

AMÉLIORER LES RELATIONS DE L'HOMME AU TRAVAIL

PRÉVENIR ET LIMITER LES RISQUES ACCIDENTELS

TMS PRO, ou démarche ergonomique, aborde les problématiques remontées par le collectif.

C'est une approche de prévention globale qui participe à l'amélioration des conditions de travail, de la santé, de l'organisation et de la productivité de l'entreprise. Inscrite dans la stratégie globale de prévention de l'entreprise, la démarche a débuté par le SMIB en mars 2015. Elle se poursuit par l'activité de finition, de fondations profondes et de service matériel et sera déployée aux autres activités Bâtiment et Travaux Publics.

TÉMOIGNAGES

DAMIEN MÉRIT

Ce n'est pas l'absence de difficulté qui préjuge de « bonnes conditions de travail » mais la manière dont on pourra s'en arranger et la manière dont sera salué, reconnu notre capacité, notre investissement à y faire face avec ou sans succès.

« Le travail peut devenir un « puissant opérateur de construction de la santé » (Philippe Davezies) et « de performance de l'entreprise » (Damien Mérit).

Et c'est à partir de ce partage de point de vue que s'est mis en place la démarche de prévention des risques d'atteintes à la santé (TMS) pour le SMIB. Il ne s'agissait plus d'aborder le travail uniquement par sa dimension bio-mécanique physique mais, à partir de l'expression des compagnons, de l'aborder par la globalité des éléments concourant à un travail plaisant ou à un travail en tensions ostéo-musculaires ou mentales.

Finalement « soigner le travail » pour éviter d'avoir à « soigner les hommes » pourrait être une devise à méditer à tous les niveaux hiérarchiques et faire partie du modèle managérial. »

ALAIN LECOQ

« La démarche RSE fait dorénavant partie de l'ADN du SMIB. En effet, si notre règle n°1 est d'assurer le développement de l'entreprise ETPO sur des critères financiers, il n'en demeure pas moins que notre règle n°2 est le mieux-être au travail. Ces conditions de mieux-être ont été en partie acquises grâce à la démarche TMS PRO engagée en collaboration avec le cabinet Michel Merit Consultants (MMC).

En particulier, nous avons créé une inversion dans la hiérarchie de certaines prises de décisions, en faisant adhérer les compagnons et les membres du SMIB. Cela s'est concrétisé par une participation dans l'organisation de la journée de travail :

- La mise à disposition de moyens de communication pour tous nos chantiers éloignés comme La Poste, l'échange de données et photos possibles.
- La mise en place d'un rangement organisé de notre dépôt extérieur et intérieur en relation avec notre activité principale.
- L'achat de moyens de manutention adaptés aux petits travaux et diminuant ainsi la pénibilité.
- Des réunions de communication plus fréquentes.

Cette démarche engagée est rendue pérenne par une complète implication au quotidien de l'ensemble des compagnons et responsables du service. »

Interview

Que t'a apporté la démarche TMS PRO ?

J'ai surtout apprécié cette nouvelle démarche qui consistait à nous faire tous participer aux décisions.

J'ai trouvé que c'était une bonne idée qui nous permettait d'avancer de manière collective. Cette démarche nous a permis d'améliorer nos conditions de travail en particulier au niveau du parc SMIB. Il n'y a plus de risques de manutention, nous avons été formés à l'utilisation des engins de manutention du parc.

Que retiendras tu ?

Ma participation m'a permis de me rendre compte que j'étais concerné au premier degré dans la démarche, que j'étais utile au bon fonctionnement des procédures mises en place, et que j'étais acteur et non plus spectateur. Globalement ces réunions ont permis également de créer de la cohésion au sein de l'équipe SMIB.



Walter REDUREAU

Chiffres clés

16

réunions de travail
depuis 2015

5

comités de pilotage

122

actions réparties
en 8 thématiques

BIM TEAM

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

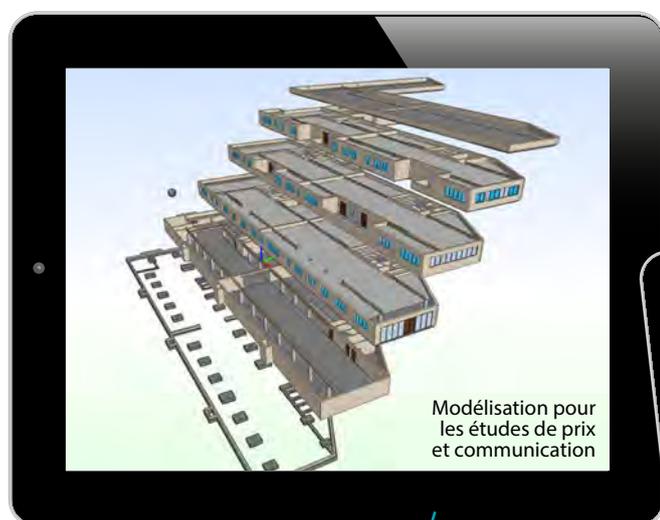
ETPO a toujours veillé à maintenir une forte capacité d'innovation au plus près de la production. Pour cela, ETPO dispose d'un Bureau d'Etude Technique autonome et toujours à la pointe des innovations techniques et technologiques. Depuis quelques années, nous assistons à une vague d'innovation avec l'arrivée du numérique, y compris sur les chantiers.

Pour être toujours à la pointe, ETPO s'est dotée en 2016 d'une équipe R&D exclusivement dédiée au BIM (Building Information Modeling). Cette équipe, composée de 5 personnes, travaille à tester les outils, mettre en place des procédures et adapter les habitudes existantes pour que toute l'entreprise tire les bénéfices du numérique.

Un comité de pilotage du BIM a été mis en place début 2016 pour veiller au bon déroulement de l'acquisition de cette nouvelle technique par l'ensemble de l'entreprise avec un plan de développement sur 3 ans.

En 2016, cette équipe BIM a permis de tester les premières maquettes numériques pour les besoins des études de prix.

Installation d'un chantier en 3D



Projet AR-MEN



TÉMOIGNAGE

KRISTEL GUILLOU

Je suis arrivée en mai 2016 chez ETPO, au sein de l'équipe R&D BIM.

Depuis, je m'occupe principalement de la partie BIM MANAGEMENT. Elle sert à donner de la cohérence durant toutes les phases d'un projet, de la programmation à l'exploitation d'un bâtiment.

Le BIM MANAGEMENT favorise la collaboration et le travail collaboratif : dialogue et échange avec les bureaux d'étude extérieurs, les architectes et autres intervenants du projet.

C'est une partie très théorique qui amène à rédiger de nombreuses procédures. Plus spécifiquement, je travaille à la création d'une convention BIM ETPO, la réalisation d'une charte graphique ETPO, l'élaboration d'un gabarit REVIT ETPO (support de travail logiciel), la compréhension du langage IFC (format d'échange BIM).

De par mes compétences d'architecte, nous développons aussi des solutions de rendu réaliste (images et vidéos), ainsi que l'insertion des maquettes numériques sur site. Grâce à ces nouveaux outils que nous testons, nous essayons aussi de créer un échange avec les chantiers : mise en place de plateformes d'échanges collaboratives, logiciels de visualisation de maquettes numériques en format IFC.

La diffusion de la BIM TEAM NIOUZE (trimestriel) permet de se tenir informé de nos derniers développements mais aussi des dernières innovations dans le domaine. »



RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES CHANTIERS ET OUVRAGES

AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE ET GLOBALE



Planet'RSE

Plateforme de notation et d'évaluation territoriale de la RSE

Planet'RSE est une association indépendante qui fonctionne grâce à une gouvernance partagée au service du processus d'évolution des critères et du processus d'audit. Elle rassemble 70 adhérents (TPE, PME et ETI) à ce jour sur la région des Pays de la Loire. Notre projet à 5 ans prévoit la professionnalisation de l'association et l'essaimage du dispositif sur d'autres territoires.

L'outil d'évaluation basé sur une grille de 51 critères associés à un processus d'audit est innovant, simple, accessible à toutes les entreprises pour leur permettre de valoriser leurs démarches RSE et leurs actions concrètes. La notation sur 1000 points obtenue permet d'identifier ses forces, faiblesses et ses axes d'améliorations.

Cette notation est reconnue par la commande publique : la convention signée avec Nantes Métropole, le conseil départemental et la ville de Nantes sur l'utilisation de 33 critères Planet'RSE permet d'intégrer des critères RSE dans la rédaction des appels d'offres.



Isabelle JOUIN

Si nous jetons un coup d'œil rapide à nos indicateurs environnement 2016, tous nos voyants sont au vert. Moins de consommations électriques, moins de volumes d'eau consommés, moins de déchets total, et moins de kilomètres parcourus par nos véhicules.

Pour autant, nous sommes-nous réellement améliorés ?

Le recul de l'activité n'est pas la seule explication, des efforts et des changements de comportement sont perceptibles. Nous sommes en continuelle progression.

AUDIT ÉNERGÉTIQUE

L'exercice réglementaire portait sur 96 % des factures énergétiques de l'entreprise pour 2015.

Le résultat de l'audit fait apparaître que nos consommations énergétiques se répartissent principalement en trois tiers.

Le gazole est consommé par notre flotte de véhicules légers et camionnettes (environ 120). En moyenne, nos véhicules parcourent 2 548 000 km par an soit 68 tours du monde !

Le fuel est consommé par nos groupes électrogènes, nos groupes de soudage et nos grues mobiles.

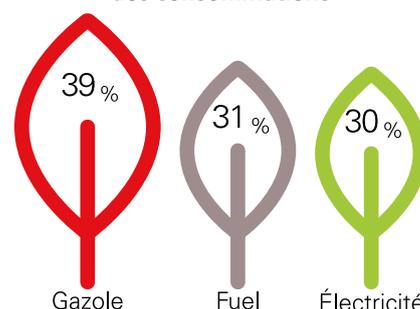
Nos consommations électriques sur chantiers sont dues à nos outils électroportatifs, à nos bases vie et aux grues à tour.

Suite à l'audit, nous avons réalisé un plan d'action avec 2 axes principaux : une réflexion à engager sur la formation / sensibilisation de nos conducteurs de grues afin de réduire nos consommations de fuel. Le second axe concerne les chauffeurs de véhicules légers et de camionnettes. Nous

allons poursuivre nos actions de formation à la conduite en sécurité / éco-conduite. Ces formations avaient été lancées en 2011 et 67 conducteurs ont déjà été formés. L'idée est de poursuivre, voire renforcer la sensibilisation.

Concernant les bases vie, nous poursuivons nos efforts pour mettre à disposition du personnel des bases vie éco-conçues, moins énergivores et plus confortables.

Répartition financière des consommations



PERSPECTIVE RSE

ET PLAN DE PROGRÈS

LA PRISE EN COMPTE DE LA SATISFACTION CLIENT



Notre entreprise dont le système de management de la qualité est certifié depuis 1994, accorde une importance primordiale à la satisfaction client. De plus, dans le BTP, nous avons un rapport privilégié avec nos clients puisque nous les rencontrons régulièrement tout au long de la réalisation des chantiers. Les chantiers durent en moyenne une année, et des points de divergences peuvent apparaître. C'est lors de la phase chantier, avec ses moments critiques, que l'on est à même de bien évaluer et connaître ses interlocuteurs. Afin de mieux faire valoir nos atouts, mais aussi d'aller chercher nos axes d'amélioration, nous avons engagé en 2016 une campagne d'interviews de nos principaux maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre. Nous vous restituons des extraits choisis des deux premières personnes qui ont accepté d'être interrogées.



TÉMOIGNAGE

DAVID MERCERON, TPF
TPFI a assuré le pilotage et l'organisation du chantier de reconstruction en site occupé des bureaux du CIC à Nantes.



« Le chantier avait été anticipé dès la phase de chiffrage ce qui est le premier point clé de la réussite des travaux.

Le contact s'est fait très naturellement avec les équipes. L'entreprise ETPO peut s'appuyer sur sa rigueur dans la préparation, le suivi et l'exécution des travaux, dans l'apport de solutions techniques et organisationnelles. Cela a permis de bâtir une relation de confiance entre tous les acteurs du projet.

Le deuxième point clé est l'implication, et la réactivité des personnels et de l'encadrement pour répondre aux sollicitations du client et des utilisateurs dans ce chantier en site occupé.

ETPO est une entreprise fiable et à taille humaine qui pense au bien-être de ses salariés. Je suis prêt à parler positivement d'ETPO, et à souligner la qualité des femmes et des hommes qui la composent.

Je savais qu'ETPO était certifiée QSE (Qualité Sécurité Environnement) mais j'ignorais le niveau confirmé de sa démarche RSE.

C'est une démarche nécessaire et qui devrait concerner l'ensemble des entreprises.

Tous les acteurs de la construction doivent se considérer comme plusieurs pièces d'un même puzzle. »

TÉMOIGNAGE

GUILLAUME CATOIRE, CONDUCTEUR D'OPÉRATION AU CHU DE NANTES.

ETPO a construit un bâtiment en Conception Construction : Unité de Stérilisation Centrale des dispositifs médicaux pour l'ensemble du CHU de Nantes.



« Grâce à une bonne écoute et des échanges constructifs, ETPO a trouvé des solutions avec une bonne réactivité, et ce, avec l'ensemble des acteurs du projet : représentants de la maîtrise d'ouvrage et utilisateurs, partenaires, architectes, bureaux d'études et les différentes entreprises et fournisseurs.

Si vous me posez la question du pourquoi retravailler avec ETPO, je dirais parce que c'est une entreprise fiable et que mes interlocuteurs ont été disponibles et professionnels à l'image de l'entreprise.

J'ai apprécié de pouvoir me fier à la parole donnée en réunion de chantier. Cela rejoint l'idée que je me fais de la RSE et de la communication autrement que par preuves écrites, mails et courriers.

On voit peu d'entreprises qui mettent la démarche RSE en avant et qui la concrétisent sur le chantier. Je ne peux qu'inciter ETPO à faire la promotion de la démarche RSE.

Il serait sûrement intéressant d'intégrer les critères RSE dans les marchés d'appels d'offres publics afin de valoriser la démarche en construction durable. »



NOUS AVANÇONS ENSEMBLE

ETPO inscrit ses actions RSE dans une démarche de partenariat et d'accompagnement. Nous avons sélectionné ici 4 partenaires que nous souhaitons mettre en avant et avec lesquels nous sommes heureux de collaborer.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

ETPO s'est engagée auprès des 3400 signataires de la charte diversité. Cet engagement nous amènera à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de notre entreprise.



IMPRESSION RESPONSABLE !



En plus de ce rapport RSE, ETPO a décidé de confier à Goubault Imprimeur, engagé en RSE, ses cartes de visite, ses plaquettes publicitaires...

ABALONE : PARTENAIRE RH PRIVILÉGIÉ



La connaissance de nos pratiques et l'adaptation de leurs personnels font d'ABALONE, entreprise de travail temporaire, un partenaire privilégié depuis maintenant plus d'une quinzaine d'années.

UN PRIX QUI RÉCOMPENSE LA DÉMARCHE SOCIALE RESPONSABLE

Dans le cadre de la 1^{re} édition du Trophée des Entreprises 2016 à Saumur, ETPO a reçu le « prix spécial du réflexe social responsable » pour avoir réalisé 2 000 heures d'insertion au lieu des 600 heures contractuellement prévues sur un chantier avec l'armée à Fontevraud.



CONTACT



ETPO

3 place du Sanitat
BP 38 709
44187 Nantes Cedex 4
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

Doi de Bretagne

Tél. 02 99 48 02 07

Nantes Bâtiment

Tél. 02 40 44 27 32

Service matériel

Tél. 02 40 94 77 00

Tél. 02 40 94 71 70