

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

ÉDITION JUIN 2018



SOMMAIRE

 ÉDITO	page 3
 #1 L'ENTREPRISE LEGALLAIS	page 6
 #2 DROITS HUMAINS	page 8
 #3 CONDITIONS DE TRAVAIL	page 14
 #4 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	page 22
 #5 ACHATS RESPONSABLES & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	page 28



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est le fil rouge du rapport Notat-Sénard remis récemment au Gouvernement. Comme le soulignent les rapporteurs de ce projet, «une entreprise se crée seulement si elle répond à un besoin spécifique et elle perdure seulement si elle maintient une dynamique d'invention, d'innovation et de création collective». Ces dernières années, le court-termisme et la financiarisation de l'économie ont pesé sur la vie de certaines entreprises. C'est l'ambition, pour y remédier, du projet de loi PACTE sur la croissance et la transformation des entreprises.

Une entreprise comme LEGALLAIS contribue à un résultat économique et social, en constituant un réseau de clients, de fournisseurs et en s'insérant dans un écosystème local et «métier». Notre raison d'être a été définie ainsi : «être une entreprise de référence pour créer de la valeur partagée». Cette valeur se répartit entre nos actionnaires, nos salariés, nos fournisseurs et les parties prenantes qui, notamment localement, nous aident à développer notre activité.

LEGALLAIS base sa construction RSE sur les 17 objectifs clés du Global Compact afin de mieux structurer cette démarche tellement ces questions sont vastes. Cette année nous venons d'avoir le plaisir d'être reconnus «Great Place To Work» (entreprise où il fait bon travailler) et d'entrer dans le classement des 20 meilleures entreprises de France de plus de 500 salariés. Une reconnaissance du travail effectué depuis des années pour fournir un environnement de travail de qualité à nos collaborateurs. LEGALLAIS s'engage pour 2018 à continuer d'œuvrer pour ce développement harmonieux et respectueux. Ce sera déjà notre dixième année d'engagement autour des 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU, comme à présent plus de 12 000 entreprises dans le monde.

Hérouville Saint-Clair, le 25 avril 2018

Philippe NANTERMOZ
Directeur Général

GLOBAL COMPACT: 10 PRINCIPES & 17 OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI 2030...



10 LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

- 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
- 3 RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAÎTRE LE DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
- 4 ÉLIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCÉ OBLIGATOIRE
- 5 ABOLIR LE TRAVAIL DES ENFANTS
- 6 ÉLIMINER TOUTE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION
- 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
- 10 AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS DE VIN

17 LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



NOTRE POLITIQUE RSE

La politique Qualité et Développement Durable de la Société LEGALLAIS repose sur un engagement fort à appliquer au plus haut niveau les 10 principes du pacte mondial de l'ONU pour le Développement Durable. Elle inclut **le respect des Droits Humains, l'amélioration des Conditions de Travail, la Protection de l'Environnement et l'Éthique des Affaires.**

Pour construire sa politique, LEGALLAIS s'est appuyé sur les préconisations de la norme ISO26000 relative à la « Responsabilité Sociétale des Entreprises ».

L'ensemble des sites est certifié ISO9001-2015 et ISO14001-2015.



SOCIÉTAL

- Entreprise labellisée « Great Place to Work » en 2018
- 3,59 % de la masse salariale consacrée à la formation
- Taux d'absentéisme à 2,8 %
- 1% du CA de la marque LEGALLAIS finance les actions sociétales
- 45 associations aidées par la Fondation LEGALLAIS en 2017



ÉCONOMIQUE

- 235 M€ de CA en 2017
- CA en augmentation de 11,53 %
- Évaluation satisfaction clients : 4,2 / 5 (au 17/05/2018 sur 4 596 avis en ligne)



ENVIRONNEMENTAL

- Baisse de 5,5 % des émissions de GES par livraison client
- 98,7 % des déchets recyclés ou revalorisés
- 100 % des cartons de livraison en fibres recyclées
- 100 % du papier blanc issu de forêts éco-gérées en 2017



#1

L'ENTREPRISE LEGALLAIS

LEGALLAIS est une entreprise française du groupe « Financière du Grand Comptoir ». 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.

- 45 000 références
- 900 salariés
- 235 millions d'euros de Chiffre d'Affaires en 2017
- 60 000 clients
- 650 fournisseurs
- Une entreprise familiale
- Ouverture du capital aux salariés à hauteur de 5 %

⇒ Un centre logistique de 24 000 m² et un siège social en Normandie

⇒ 18 points de vente en France

Bordeaux / Caen (2) / Ivry-sur-Seine / Lille / Lyon / Mantes
Marseille / Montpellier / Nantes / Paris (2) / Rennes
Rouen / Saint-Denis / Strasbourg / Toulouse / Tours

Découvrez notre site marchand :

www.legallais.com

et suivez-nous sur:   



⇒ 129 ans d'histoire...

2016

Renouvellement des certifications ISO 9001 et ISO 14001

2012

Prix de l'évolution stratégique Green Business Awards (BFM Business)

Oscar du mécénat d'entreprise par Admical

2010

Création de la Fondation d'entreprise LEGALLAIS

1^{ère} certification ISO 14001 pour l'ensemble des sites

2000

1^{ère} certification ISO 9001 pour l'ensemble des sites

1991

Création du premier catalogue de vente

1944-1954

Reconstruction

1889

Création de l'entreprise LEGALLAIS à Caen (Calvados-France)

Construction de la tour Eiffel

2017-2018

Ouverture de 5 nouveaux points de vente à Bordeaux, Ivry-sur-Seine, Strasbourg, Montpellier et Toulouse

2015

Reconduction de la fondation d'entreprise LEGALLAIS pour 5 ans

2010-2012

Trophées « Mécénat d'entreprise et développement durable »

2009

Adhésion au Pacte Mondial de l'ONU pour le Développement Durable

1999

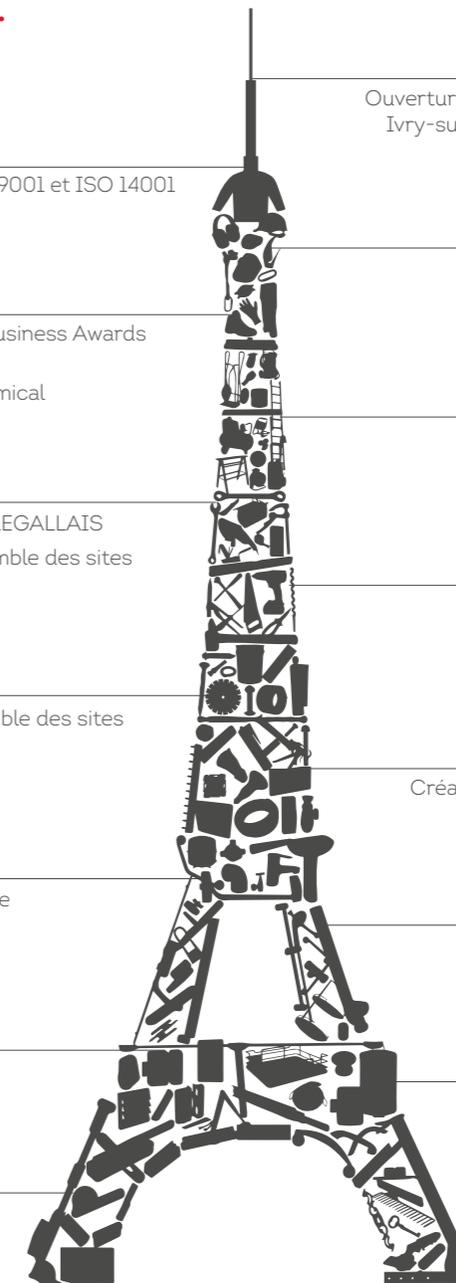
Création du centre de contact et du site internet

1985

Recentrage des activités vers les professionnels du bâtiment

1944

Destruction de l'entreprise pendant les bombardements lors du débarquement des Alliés en Normandie



2 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

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

9 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#2

DROITS HUMAINS

Dans le cadre de ses engagements sociétaux, LEGALLAIS met en place des actions visant à améliorer de façon globale la qualité de vie, dans le respect de chacun. Que ce soit la qualité de vie au travail pour ses salariés ou les conditions d'existence des populations défavorisées, l'entreprise et sa fondation oeuvrent au quotidien pour répondre aux objectifs de l'ONU.

En 1948, au sortir d'une guerre mondiale particulièrement effroyable, les états ont éprouvé le besoin de formaliser, dans une charte universelle, les droits fondamentaux des personnes. Ces droits ont été repris dans d'autres textes déclaratifs comme la Convention Européenne des Droits de l'Homme entrée en vigueur en 1953 ou la Convention relative aux Droits de l'Enfant en 1989.

Pendant des décennies, ces engagements concernaient directement les États. Aujourd'hui, avec la mondialisation, ces textes et d'autres comme les conventions de l'OIT, ont été intégrés dans le mode de fonctionnement des entreprises ; c'est ce que l'on appelle la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

La société LEGALLAIS en a fait un mode de gouvernance et réaffirme dans ce rapport son engagement pour un développement responsable garantissant l'équité sociale et la lutte contre toutes formes de discrimination, favorisant le bien-être au travail et des relations équilibrées avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Brigitte DELORD
Directrice RSE LEGALLAIS
Présidente du Club Droits Humains
GLOBAL COMPACT France

A l'heure de l'internet et des réseaux sociaux, un droit fondamental doit être garanti: la protection des données personnelles.
Depuis avril 2018, un système sécurisé a été mis en place pour répondre aux obligations du Règlement Européen sur la Protection des Données Personnelles (RGPD).
contact :
apd@legallais.com

➤ Actions réalisées par l'entreprise LEGALLAIS

PROMOTION DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE

• Moi(s) sans tabac

Dans le cadre du mois sans tabac, et pour la deuxième année consécutive, en novembre 2017, une campagne de sensibilisation a été lancée avec différentes animations.

• Coaching sportif (1)

Des séances de sport sont animées par des coaches professionnels plusieurs fois par semaine.

• Sophrologie

Encadrées par une sophrologue professionnelle, ces séances permettent aux collaborateurs de se détendre et de mieux gérer leurs tensions.

• Massage amma assis

Le massage est proposé sur une chaise ergonomique et dure 20 minutes. Ces séances, réalisées par une praticienne certifiée, apportent aux collaborateurs à la fois une détente profonde et un regain d'énergie.

• Échauffements avant la prise de poste en logistique (2)

Des séances de réveil musculaire sont organisées quotidiennement à la prise de poste; elles permettent de réduire les troubles musculo-squelettiques.

• Promotion de la santé (3)

Différentes animations sont proposées afin de promouvoir une alimentation saine (distribution de pommes bio, mini-conférences, documentations...).

• Don du sang

En 2017, 89 salariés ont participé à plusieurs collectes organisées par l'Etablissement Français du Sang au sein même de l'entreprise et effectuées sur le temps de travail.

• Vaccination anti-grippale

Les salariés qui le désirent peuvent être vaccinés contre la grippe par le médecin du travail sur leur temps de travail. En 2017, 58 salariés se sont fait vacciner dans les locaux du siège social ainsi que sur la plateforme logistique.

• Opérations Tulipes contre le cancer (4)

Depuis plusieurs années, une opération «Tulipes contre le cancer» est organisée dans les locaux de l'entreprise au mois d'avril. En 2018, la vente de 115 bouquets a permis de récolter 775 € au profit de la lutte contre le cancer, somme intégralement reversée au Centre Baclesse de Caen.



(2)



(1)



(4)



(3)



ÉVÈNEMENTS SPORTIFS

• Les Courants de la Liberté & La Rochambelle (1)

Depuis de nombreuses années, LEGALLAIS est présente aux courses des Courants de la Liberté organisées à Caen pour commémorer le débarquement du 6 juin 1944 en Normandie. En 2017, pour la 30^e édition, plus de 200 participants ont porté les couleurs de LEGALLAIS qui prend en charge les frais d'inscription des participants.



(2)

ÉQUIPES SPORTIVES LEGALLAIS

De nombreuses équipes se constituent spontanément pour participer à des événements sportifs. Elles reflètent l'ambiance de cohésion qui règne dans les différents services :

• Challenge Inter-entreprises en Dragon Boat (3)

En octobre 2017, participation d'une équipe arrivée 1^{ère} de la compétition autour du Bassin Saint Pierre à Caen.

• Bouge ta boîte (4)

En juin 2017, rencontre multi-entreprises en Indre-et-Loire avec la participation d'une équipe LEGALLAIS pour un triathlon, arrivée en 9^{ème} position sur 71 équipes participantes.

• Tournoi annuel de football inter-entreprises à Mondeville (5)

L'équipe mixte LEGALLAIS a remporté le Challenge du Fair-Play pour la 3^{ème} année consécutive.



(1)



(5)



(6)

• La Legallaise (2)

50 coureurs ont participé à la 5^{ème} édition de La Legallaise le 12 avril 2018. Tout le monde s'est retrouvé pour marcher ou courir le maximum de kilomètres pendant 20 minutes.

1 tour = 1 € au profit de l'ACSEA, association qui accompagne les enfants de 6 à 16 ans en situation de handicap. Quelques uns d'entre eux étaient présents et ont participé à la course avec les salariés. Plus qu'une performance individuelle, c'est un vrai défi collectif qui a été réalisé. Un bel esprit d'équipe et de solidarité qui a permis de rapporter 250 € à l'association !

• Championnat inter-entreprises de soccer / foot en salle (6)

Une équipe LEGALLAIS de 22 salariés se retrouve chaque semaine pour se confronter à d'autres entreprises de la région de Caen.

• Championnat inter-entreprises de tennis :

En 2017, LEGALLAIS a monté sa propre équipe de tennis en entreprise. Tout au long de l'année, elle participe à différents matches aux côtés d'autres entreprises locales.



(4)

ÉVÈNEMENTS CULTURELS

• Les Midis LEGALLAIS

Plusieurs fois par an, LEGALLAIS propose d'assister à des présentations de courte durée (45 minutes) sur des thèmes variés tels que : «le monde du home studio», «l'ornithologie» ou encore «La natation : c'est bon pour la santé !». Ces mini-conférences se déroulent sur le temps du déjeuner au siège social et au centre logistique. Elles permettent d'échanger dans des domaines culturels, associatifs, historiques, écologiques... En 2017, 7 Midis LEGALLAIS ont ainsi été réalisés, réunissant 175 participants.

ÉVÈNEMENTS FESTIFS

• Dîner des Quincaillers

Les salariés ayant 20, 25, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté, sont invités à un dîner par le comité de direction une fois par an. Cet événement permet de saluer le dévouement et la fidélité des collaborateurs, et de constituer un beau moment d'échange pour les participants autour d'un dîner festif.

• Médailles du travail (8)

La remise des médailles du travail a lieu chaque année à l'occasion d'un déjeuner permettant de valoriser les carrières professionnelles.

• Petit déjeuner à la Foire de Caen (7)

Traditionnellement, LEGALLAIS invite chaque année les salariés et leur famille à partager un petit déjeuner convivial à l'ouverture de la Foire de Caen.

En 2017, 375 d'entre eux s'y sont retrouvés pour visiter en avant-première l'exposition sur «La France du bout du Monde». Rencontrant un franc succès, l'initiative sera renouvelée en 2018 autour du thème «Destination : l'Espace !».



(9)

• Départs en retraite

Le départ à la retraite est une étape importante dans la vie d'un salarié. Afin de partager ce moment, un cocktail est systématiquement organisé en présence des collaborateurs, de la famille et des membres de la direction.

• Autres festivités

De nombreuses animations sont organisées tout au long de l'année dans les services, à l'occasion de Noël, de la Galette des Rois, du Carnaval... (9) Ces moments de convivialité favorisent de bonnes relations entre collègues et entre services.



(7)



(8)



➔ Actions de la Fondation d'Entreprise LEGALLAIS

Née en novembre 2010 de la volonté de l'entreprise LEGALLAIS de structurer et de développer son implication dans des actions de mécénat, la Fondation d'entreprise LEGALLAIS - gérée par des salariés bénévoles - a pour vocation le soutien à la réalisation d'œuvre d'intérêt général, dans les domaines du logement social, de l'insertion professionnelle, de l'accès à l'éducation et de la protection de l'environnement. Elle apporte en priorité son soutien aux populations défavorisées ou vulnérables.

La fondation se place clairement dans une démarche d'accompagnement ; elle souhaite donner aux porteurs de projets les moyens de réaliser leurs objectifs, en étant garante de leur autonomie et de l'indépendance de leurs actions.

En 2017, 45 associations ont été soutenues pour un montant de plus de 122 K€. De nombreux bénévoles se sont investis : salariés, actionnaires, retraités, clients, fournisseurs, tous unis pour aider les plus démunis.

Retrouvez toutes Les actions

De La fondation sur :

www.fondation-legallais.org

ou sur La Page Facebook:



(1)

QUELQUES ACTIONS PHARES DE LA FONDATION

• Exposition photographique sur le Népal (1)

En janvier 2018, l'association Du Bessin au Népal et la Fondation LEGALLAIS se sont associées pour présenter l'exposition photographique «Lo Mustang - Dhye, un village en lutte contre le réchauffement climatique au Népal». Les œuvres de trois artistes, dont un ancien salarié LEGALLAIS, le cinéaste népalais Fidel Devkota et le photographe australien Gregory Wait, ont pu être admirées gratuitement par le grand public dans la salle du Sépulcre à Caen.

• Braderies (2)

Les braderies consistent à vendre des produits en fin de série du catalogue LEGALLAIS au profit d'associations. Elles mobilisent des dizaines de salariés et retraités de l'entreprise. Deux éditions ont eu lieu en 2017, une autre en juin 2018.

• Micro-crédit

Deux fois par an, les salariés sont invités à attribuer des microcrédits sur le site www.babyloan.fr. Depuis son inscription à Babyloan, avec une tirelire initiale de 5000€, la Fondation d'entreprise LEGALLAIS a soutenu 121 projets pour un montant total des prêts de 28 695€ (à la date du 27 avril 2018).

• Collecte de vêtements usagés

En collaboration avec un chantier d'insertion, «La Chiffo», les salariés sont sollicités pour déposer le textile dans des bornes disposées dans les différents sites caennais de LEGALLAIS. Des centaines de kilos sont ainsi récoltés chaque année.



4

PRINCIPES

DU PACTE MONDIAL

3

RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAÎTRE LE DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

4

ÉLIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCÉ OBLIGATOIRE

5

ABOLIR LE TRAVAIL DES ENFANTS

6

ÉLIMINER TOUTE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

5

OBJECTIFS

DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#3

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction de l'entreprise LEGALLAIS met en oeuvre une politique des ressources humaines compatible avec les principes du Global Compact et ceux de la norme ISO26000. Acteur majeur de son secteur d'activité, LEGALLAIS œuvre en faveur d'un modèle social performant et ambitieux. Il s'inscrit dans une entreprise humaine qui a su conserver sa culture et ses racines familiales, qui fédère ses équipes autour de valeurs fortes et qui, dans sa recherche perpétuelle d'innovation, prépare l'avenir de ses salariés et de ses clients. C'est ainsi que nous nous engageons au quotidien en faveur de la qualité de vie de nos salariés. Certains que le bien être au travail est gage d'implication, d'appartenance, de force de proposition et donc de performance pour LEGALLAIS, en 2017 comme les années précédentes de nouvelles actions ont été lancées en ce sens (assistante sociale, don de jours, droit à la déconnexion, refonte et amélioration du régime frais de

santé et beaucoup d'autres). Dans le contexte de développement qui est le nôtre, nous choisissons de prendre soin de nos équipes mais aussi d'agir pour cultiver notre attractivité auprès de futurs talents. Pour le vérifier fin 2017, une vaste enquête conduite par l'institut «Great Place to Work» a été menée auprès de l'ensemble des collaborateurs. La labellisation obtenue à l'issue mais aussi le classement national à la 16^{ème} position des entreprises de 500 à 5000 salariés nous confortent dans les choix réalisés en faveur du bien être et des conditions de travail. Ce fut aussi l'occasion d'identifier les pistes d'amélioration et les attentes des salariés vis-à-vis de l'entreprise. De nouveaux challenges à relever en 2018 avec au cœur de nos engagements, l'HUMAIN.

Bénédicte BOSCHER
Directrice des Ressources Humaines



72 % des salariés LEGALLAIS ont répondu à l'enquête GPTW, parmi eux :

- 76 % affirment « Dans l'ensemble, je peux dire que LEGALLAIS est une entreprise où il fait bon travailler »
- 70 % font confiance à leur management
- 82 % sont fiers des réalisations de leur entreprise
- 79 % affirment vouloir travailler longtemps chez LEGALLAIS
- 70 % affirment se rendre avec plaisir au travail
- 81 % affirment que le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant les règles éthiques
- 73 % affirment que l'on peut compter sur l'aide de son management ou ses collègues

⇒ Emploi

En 2017, LEGALLAIS a recruté 112 personnes en CDI, 8 apprentis, a signé 3 contrats de professionnalisation et 38 CDD. LEGALLAIS privilégie les contrats à durée indéterminée et met en place une politique dynamique d'accueil des salariés alternants.

Le taux d'absentéisme est de 2,8% pour l'année 2017. 84,32% des salariés sont en CDI.

⇒ Formation

La formation est un axe prioritaire de la politique des Ressources Humaines. Chaque nouvel entrant dans l'entreprise bénéficie d'un parcours d'intégration personnalisé au cours duquel il découvre chacune des directions de l'entreprise, le fonctionnement des différents services, la démarche qualité ainsi que la stratégie de développement durable. 10 personnes sont entièrement dédiées à la formation et à la montée en compétences des salariés.

En 2017, LEGALLAIS a consacré 3,59% de sa masse salariale à la formation professionnelle de ses salariés.

Dans une volonté de privilégier le parcours professionnel des salariés, 118 personnes ont été promues en 2017 contre 35 en 2016.

⇒ Sensibilisation des managers

Les managers sont sensibilisés à l'ensemble des valeurs de l'entreprise, dès leur intégration. Ils s'engagent en signant la «Charte du Manager». Elle constitue un avenant à leur contrat de travail et vise un management participatif, bienveillant et respectueux des personnes et de l'environnement.





⇒ Lutte contre les discriminations

En 2017, les personnes en charge du recrutement ont suivi une formation concernant la non-discrimination à l'embauche afin d'en connaître les enjeux et les obligations. L'objectif était de sécuriser les pratiques à tous les stades et d'améliorer continuellement notre processus de recrutement.

SENSIBILISATION AU HANDICAP

Tous les ans, LEGALLAIS met en place de nombreuses actions de sensibilisation :

• Le Mois du Handicap

En novembre, dans le cadre du « Mois du Handicap », des actions de prévention et de sensibilisation sur l'audition ont été proposées à l'ensemble des salariés. Le médecin du travail est notamment intervenu lors de conférences sur le thème « Mes oreilles sont fragiles, j'en prends soin ».

• Handi-café

Des ateliers ludiques, appelés « handi-café », ont permis aux salariés de s'initier à la langue des signes. Des tutoriels sur ces thématiques ont également été envoyés aux salariés itinérants ou éloignés du siège social.

• S'portons ensemble

10 salariés ont participé à la journée « S'portons ensemble » : une journée sportive de découverte et de pratiques d'activités innovantes et ludiques. Un beau moment de partage où des équipes composées d'adultes, d'enfants, de personnes avec ou sans problématique de santé ont vécu des moments forts de convivialité et d'échange.

Benoît Marcheron, technico - commercial sédentaire au service grands comptes :

« Journée riche en émotions et en partages. Solidarité et abnégation entre handicapés et valides de tous âges. À vivre absolument. »



En parallèle, LEGALLAIS participe et met en place des actions permettant de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap :

• Le Café de l'Emploi

Le Café de l'Emploi est un événement de job dating organisé par la Chambre de Commerce et d'Industrie pour les personnes ayant un handicap. Il a permis à plusieurs personnes d'intégrer le processus de recrutement de LEGALLAIS. Depuis, une personne est en parcours de Certification de Qualification Professionnelle en contrat à durée déterminée à temps complet.

• Handi'meeting

A l'occasion du « Handi'meeting » organisé par L'Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées, une chargée de recrutement LEGALLAIS a mis à disposition son savoir faire pour conseiller des personnes à la réalisation de leur CV et les entraîner pour leurs futurs entretiens professionnels.



• Handirect

La journée Handirect permet à LEGALLAIS de présenter ses métiers, encore méconnus du grand public, et de proposer un job dating aux candidats se projetant sur l'un des postes à pourvoir. L'ensemble des personnes en recherche d'emploi ont souhaité proposer leur candidature à l'issue de ces visites et l'une d'entre elles a rejoint l'entreprise en contrat à durée indéterminée à temps complet.

Le centre logistique accueille un ESAT intégré depuis février 2009. Celui-ci emploie 9 travailleurs handicapés. Le taux d'emploi global de personnes en situation de handicap pour cet établissement atteint le seuil légal de 6%. Celui du siège social, en augmentation régulière depuis plusieurs années, est de 5,31 %.

En interne, l'entreprise mène aussi une politique volontariste pour l'intégration des personnes en situation de handicap. Elle encourage les embauches en créant les conditions propices au bien-être des salariés handicapés. Ainsi, de nombreuses actions sont menées :

• CESU handicap

Des « chèques emploi service universel handicap » d'une valeur de 500€ sont attribués chaque année, permettant aux salariés handicapés d'accéder à une vingtaine de services à la personne (entretien des espaces verts, travaux ménagers, garde d'enfants, soutien scolaire...)

• Ergonomie

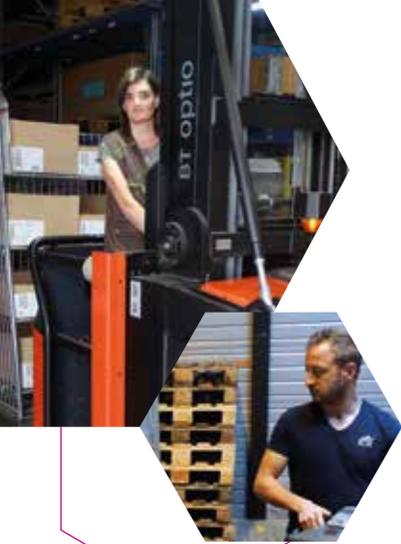
Les postes de travail sont systématiquement aménagés pour améliorer les conditions de travail.

• Insertion professionnelle

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. Des salariés se sont portés volontaires pour faire découvrir leur métier sous forme de stages de découverte d'une durée d'une semaine. De plus, les prestataires employant des personnes handicapées sont privilégiés lors des achats de fonctionnement (imprimerie, reconditionnement, prestation de services...)



LEGALLAIS fait partie du réseau normand des référents handicap mis en place par l'AGEFIPH.



PARITÉ HOMME-FEMME

Le Comité de Direction est composé de 3 femmes et de 4 hommes.

Il n'a pas été relevé de différence salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

40,68 % des promotions internes en 2017 concernent des femmes, ce qui est nettement supérieur au taux de l'année précédente (2016 : 34,29%). Ce résultat est la preuve de la politique volontariste de LEGALLAIS en matière de parité.

De plus, une disposition de l'accord « égalité homme - femme » permet à toutes les commerciales itinérantes de télé-travailler (à temps plein ou temps partiel) durant leur grossesse.

DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE

LEGALLAIS a mis en place un accord inter-générationnel qui lui permet de veiller à la diversité en matière d'âge. Les engagements de LEGALLAIS portent sur le recrutement, la promotion, la formation des moins de 26 ans et des plus de 51 ans. Ainsi, LEGALLAIS s'est engagé à développer l'accueil des stagiaires, les Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) et également les contrats en alternance.

Une thématique spécifique est développée pour le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 59 ans. Ceci passe par des adaptations au poste de travail systématiques si besoin, la possibilité de bénéficier du dispositif dit « temps partiel sénior » (passage à temps partiel avec maintien des cotisations sociales retraite à 100 %), et la possibilité de reconversion pour les postes identifiés comme métier entraînant une usure professionnelle.

➔ Prise en charge des risques psychosociaux

COMITÉ BIEN VIVRE AU TRAVAIL

Le comité « Bien Vivre au Travail », composé de salariés, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction RSE et de membres des CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) a été créé en 2009 ; il a pour missions :

- De remonter d'une manière efficace des informations touchant le personnel de l'entreprise
- De mettre en place des mesures concrètes participant au bien-être des salariés
- De piloter le baromètre interne réalisé tous les deux ans
- D'apporter des pistes d'amélioration

ASSISTANCE SOCIALE

Depuis septembre 2017, LEGALLAIS met à la disposition des salariés les services d'une assistante sociale, avec :

- Des permanences au siège social et au centre logistique, à raison d'une 1/2 journée par mois sur chaque site.
- Des plages horaires pour recevoir les appels téléphoniques des salariés éloignés.

Son rôle est :

- D'écouter les salariés qui expriment des difficultés sociales
- D'analyser la situation, d'évaluer les besoins pour rechercher ensemble des solutions
- D'informer sur les droits sociaux, la législation, les procédures administratives
- D'accompagner par la mise en œuvre et le suivi d'une stratégie décidée entre le salarié et l'assistant social lors d'une situation difficile ou grave, apporter un soutien psychologique

ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

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 2000, l'IAPR occupe une place centrale dans les domaines de la prévention des risques et des troubles psychosociaux. 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 professionnelle ou personnelle, un numéro vert ELP (Échange Libre des difficultés Professionnelles ou Personnelles) a été mis en place depuis plusieurs années. Le salarié a la possibilité de s'entretenir, par téléphone ou en présentiel, avec un psychologue extérieur à l'entreprise, en toute confidentialité.

➔ Dialogue social permanent

L'année 2017 a été riche en négociations et ce ne sont pas moins de 3 accords qui ont été signés avec les partenaires sociaux :

- Accord sur la négociation salariale annuelle
- Accord adaptation Convention Collective Nationale
- Avenant n° 3 à l'accord sur l'organisation du temps de travail

Les Instances représentatives du personnel se réunissent régulièrement

En 2017, il ya eu 12 réunions des CHSCT, 26 du CE et 6 du comité central d'entreprise





⇒ Équilibre vie privée - vie professionnelle

DROIT À LA DÉCONNEXION

La direction est particulièrement attentive à la protection de la vie privée.

Les outils numériques nomades sont un véritable avantage organisationnel mais ne doivent pas nuire à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En dehors de leurs horaires de travail, les salariés ont un droit à la déconnexion.

Ce droit peut être défini comme le droit du salarié à ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Une charte a été rédigée permettant d'encadrer le droit à la déconnexion sans perte d'autonomie, ni de liberté dans l'organisation du travail des salariés concernés. Elle est intégrée dans le contrat de travail. La charte prévoit l'interdiction d'envoi d'e-mails et d'émission d'appels téléphoniques ou de sms, du lundi au vendredi de 19h30 à 7h, le week-end du vendredi 19h30 au lundi 7h et les jours fériés de 19h30 la veille à 7h le lendemain.

Les salariés ont été sensibilisés à ces nouvelles dispositions lors de réunions d'information et un mode opératoire leur a été remis.

HORAIRES DE TRAVAIL

Une bourse aux horaires est organisée chaque année au centre de contact téléphonique pour permettre aux collaborateurs de choisir leurs horaires de travail dans le respect des contraintes d'activité.

En logistique, la polyvalence des postes a été mise en place pour réduire la pénibilité. L'accord signé en 2016 permet aux équipes du soir d'alterner avec les équipes du matin, sur la base du volontariat, dans le but d'un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle.



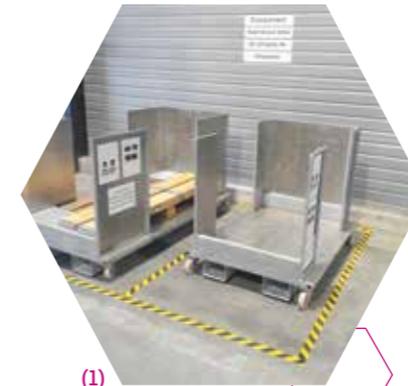
⇒ Santé et sécurité au travail

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS AU CENTRE LOGISTIQUE

Du fait de l'activité, le centre logistique est le lieu de travail où les salariés sont les plus exposés aux accidents de travail. Un programme de prévention des risques professionnels a été construit avec le CHSCT pour planifier les actions de prévention à réaliser. Quatre axes ont été dégagés :

- La création d'outils pour piloter la démarche de prévention
- Le développement des actions de formation et de sensibilisation sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail
- La réduction des risques liés aux maintenances et à la circulation interne
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels

Pour réaliser les actions du programme, des groupes de travail ont été formés afin d'impliquer les salariés dans l'évaluation des risques et la recherche de solutions de prévention. Par exemple, un groupe de travail a imaginé une caisse de transport spécifique pour les rehausse-bois permettant de supprimer des postures contraignantes. (1)



(1)

LUTTE CONTRE LE BRUIT

Dans un souci d'amélioration des conditions de travail et du bien-être, la direction a proposé à chaque salarié travaillant en bureau collectif de bénéficier de protections auditives. Elles permettent de diminuer les bruits ambiants et de lutter contre la fatigue auditive en laissant la possibilité d'échanger avec son voisin et de répondre au téléphone.

ENQUÊTE ACCIDENT

Le CHSCT et la responsable sécurité réalisent un enquête pour chaque accident ou presque-accident afin d'analyser les causes et de définir les actions de prévention permettant de supprimer le risque.

RISQUE ROUTIER (2)

Le CHSCT a mené une campagne de sensibilisation, pour les salariés itinérants, relative aux risques liés à la circulation routière. Une communication par mois a été envoyée par mail, elle traitait :

- Des smartphones, des ordinateurs, des tablettes et de la conduite automobile,
- De la vitesse,
- De la consommation d'alcool, de médicaments et de stupéfiants,
- Du nouveau code de la route...

Un plan d'entretien régulier des véhicules du parc automobile est en place.

VISITE SÉCURITÉ DES POINTS DE VENTE

Des visites régulières sont organisées dans les différents points de vente LEGALLAIS afin d'identifier les risques et de mettre en place les actions de prévention. Les risques identifiés sont consignés dans un document unique conformément à la réglementation.

83 salariés ont souhaité bénéficier de cet équipement et ont été équipés.



(2)

3

PRINCIPES

DU PACTE MONDIAL

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

9

OBJECTIFS

DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#4

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Les objectifs de développement durable de l'ONU incluent plusieurs thèmes liés à l'environnement : la consommation et la production responsable, la lutte contre le changement climatique, la protection de la vie aquatique et terrestre... C'est dans ce cadre que se déploie la charte environnementale de LEGALLAIS dont les axes directeurs sont la prévention de la

pollution, l'utilisation durable des ressources, l'atténuation et l'adaptation aux changements climatiques et la protection de la biodiversité. Des objectifs ambitieux mais indispensables pour assurer un avenir aux nouvelles générations...

Brigitte DELORD
Directrice RSE LEGALLAIS



⇒ Installation classée pour la protection de l'environnement

Le centre logistique est équipé d'une installation classée pour la protection de l'environnement. Les installations sont conformes à la réglementation ICPE et ont été déclarées auprès de la Préfecture du Calvados. Elles sont régulièrement contrôlées et offrent une protection optimum contre le risque d'incendie, d'explosion et de pollution accidentelle des sols, de l'eau et de l'air.



⇒ Transport

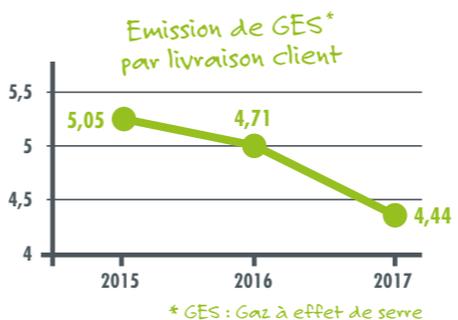
Le premier impact environnemental de l'activité est le transport (approvisionnement, livraison des clients, déplacements professionnels des collaborateurs). Pour réduire cet impact, de nombreuses actions ont été mises en œuvre depuis une dizaine d'années :

APPROVISIONNEMENT

- Suivi du taux de fractionnement des commandes d'achat
- Optimisation des livraisons

TRANSPORT VERS LES CLIENTS

- Groupage des commandes
- Réduction du volume des colis à transporter par l'adaptation de la taille du carton aux produits à transporter
- Choix de transporteurs impliqués dans des démarches de réduction des émissions de gaz à effet de serre



DÉPLACEMENT DES COLLABORATEURS

- Mise en œuvre d'une politique déplacement encourageant le covoiturage et les transports en commun les moins polluants
- Installation de matériel de vidéoconférences afin d'éviter les déplacements
- Choix des véhicules en fonction des émissions de CO2/km pour le parc automobile (au 17/04/2018, émissions moyennes de CO2 d'un véhicule : 96,78 g/km)
- Mise à disposition de vélos sur le site logistique
- Signature d'un plan de déplacement entreprise (PDE) en 2011
- Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques au siège social et au centre logistique
- Utilisation des véhicules immobilisés provisoirement sur le parc automobile pour les déplacements ponctuels des collaborateurs

Sur les trois premiers trimestres 2017, en moyenne, une livraison client a généré 4,44 kg EqCarbone, contre 4,71 kg EqCarbone en 2016, soit une diminution de 5,5% qui fait suite à une baisse de 6,65% l'année précédente.

⇒ Bâtiment

ÉNERGIE

Le remplacement des éclairages est prévu désormais en éclairage LED, les nouveaux points de vente en étant systématiquement équipés pour l'ensemble de l'aire de vente. Une grande campagne de modification des éclairages a été réalisée notamment dans l'entrepôt logistique, dans les halles de grande hauteur. La régulation du chauffage, l'installation de détecteurs de mouvement et/ou de luminosité, le remplacement progressif des ventilo-convecteurs sont autant d'actions permettant de maîtriser les consommations énergétiques.

EAU

La distribution de l'eau se fait par des robinets temporisés et la surveillance des consommations permet d'identifier d'éventuelles fuites cachées.



⇒ L'économie circulaire

L'économie circulaire vise à limiter le gaspillage des ressources et l'impact environnemental des activités d'une entreprise. Pour cela, des pratiques plus vertueuses sont mises en oeuvre, notamment dans la limitation de la consommation et le réemploi des consommables :

- Diminution de la consommation de papier grâce à la dématérialisation des fax, l'EDI (échanges de données informatiques), l'utilisation de scanners, le partage des documents dans le Cloud, les impressions recto-verso...
- Utilisation de papier recyclé : jusqu'en 2017, LEGALLAIS a utilisé 100 % de papiers issus de forêts gérées durablement. Depuis janvier 2018, le papier utilisé est majoritairement du papier recyclé afin de répondre à la préconisation de l'éco-organisme CITEO (ex ECOFOLIO) qui encourage le développement des débouchés pour les papiers recyclés. Ce papier est labellisé « Blue Angel ».
- Cartouches d'encre de seconde main et récupération des cartouches usagées
- Matériel informatique remis à un chantier d'insertion, permettant soit un réemploi, soit un démantèlement pour le recyclage des matières
- Livraison des produits aux clients directement dans l'emballage du fournisseur à chaque fois que possible
- Réemploi des emballages des fournisseurs ou broyage des cartons pour servir de calage dans les colis
- Livraisons en provenance de certains fournisseurs dans des bacs réutilisables
- Livraisons des clients dans des cartons 100 % recyclés et recyclables
- Revente des palettes en vue de leur réparation et de leur réemploi
- Mise en place de nombreuses filières de traitement des déchets pour favoriser le recyclage ou la revalorisation
- Soutien de plusieurs ressourceries via la Fondation LEGALLAIS afin de favoriser l'allongement du cycle de vie de nombreux articles : meubles, livres, vêtements...

Grâce à l'éco-participation versée en 2017, LEGALLAIS a financé la collecte des vieux papiers auprès de 26 400 habitants. Les tonnages collectés ont permis la fabrication de 440 tonnes de nouveaux papiers recyclés. LEGALLAIS participe ainsi à l'économie circulaire de la filière Papiers.

⇒ Déchets

Le tri des déchets est systématiquement organisé sur l'ensemble des sites.

Au centre logistique, pas moins de 18 filières de tri sont en place.

La diminution de tonnage des déchets de bois en 2016 et en 2017 s'explique par le fait que les palettes cassées sont désormais sorties du statut de déchet pour être réparées et ré-utilisées.

À la suite de la signature d'une convention de partenariat avec ECO-SYSTÈMES,

LEGALLAIS propose la récupération des DEEE à ses clients sur ses lieux de vente. Entre 2016 et 2017 le volume récupéré a été multiplié par 2, passant de 2,15 tonnes à 4,31. Globalement, le taux de recyclage ou de revalorisation des déchets du centre logistique a atteint un niveau record en 2017: seul 1,21 % des déchets ont été enfouis ou incinérés (ce taux était de 11,68 % il y a 5 ans).

98,79 %
des déchets
du centre
logistique ont été
recyclés ou
revalorisés en
2017.

TYPE DE DÉCHETS

Cartons et Papier	DEEE ⁽¹⁾	DIB ⁽²⁾ recyclés	Plastique souple	Bois	Ferraille	DIB ⁽²⁾ ultimes	ICPE ⁽³⁾	TOTAL	TR ⁽⁴⁾
-------------------	---------------------	-----------------------------	------------------	------	-----------	----------------------------	---------------------	-------	-------------------

Enlèvement des déchets à Saint-André-sur-Orne (en tonnes)

2012	182,84	1,78	-	10,08	151,10	23,04	44,48	4,32	417,64	88,32%
2013	250,13	0,76	-	11,16	132,30	22,74	42,70	3,10	462,89	90,11%
2014	291,58	5,19	-	15,14	151,56	24,80	51,11	4,11	543,48	89,84%
2015	299,60	2,25	24,69	15,46	173,80	23,39	8,23	1,13	548,55	98,29%
2016	327,64	2,15	24,06	17,20	107,32	27,67	8,02	1,97	516,03	98,06%
2017	370,23	4,31	50,28	19,49	39,28	23,94	4,55	1,66	513,74	98,79%

⁽¹⁾ DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques

⁽²⁾ DIB : Déchets industriels banals

⁽³⁾ ICPE : Déchets dangereux

⁽⁴⁾ TR : Taux de recyclage et de revalorisation





⇒ Biodiversité

Depuis plusieurs années, l'entretien des espaces verts du centre logistique est réalisé de façon à diminuer l'impact sur l'environnement: désherbage ciblé et raisonné, limitation des tontes et dépose au sol, broyage des végétaux et paillage des plantes...

Autour des bassins situés au fond du terrain, un entretien est prévu une à deux fois par an avec broyage des végétaux sur place, tout comme au pied des saules en façade avant, afin de faire un paillage à leur pied. D'autres mesures ont été prises pour limiter l'impact de l'activité sur la biodiversité et pour sensibiliser les salariés:

- Extinction des bâtiments la nuit pour éviter de perturber la faune nocturne et économiser l'énergie
- Rapprochement de l'entreprise avec des associations environnementales
- Réintroduction de plantes locales sur les talus du parking pour recréer des zones de biodiversité
- Communications diverses via l'intranet, le journal interne et les réseaux sociaux
- Organisation de mini-conférences dans l'entreprise (jardinage écologique, abeilles, cultures bio...)
- Installation d'un rucher et d'hôtels à insectes au centre logistique.

En 2017, suite à l'attaque du frelon asiatique au nord du Calvados, l'entreprise a autorisé le déménagement sur son site de 6 ruches appartenant à un apiculteur. C'est ainsi que 6 colonies d'abeilles noires de Normandie ont été sauvées et produisent un miel local.

A l'initiative de la mairie de Paris qui a autorisé et encouragé la végétalisation au pied des arbres de l'avenue Richard Lenoir, l'équipe du point de vente a apporté sa contribution à la biodiversité.



⇒ Changement climatique

L'entreprise a participé fin 2017 à une évaluation expérimentale conduite par l'ADEME : l'évaluation climat «ACT 2.0». Cette évaluation a permis de démontrer la cohérence des actions mises en place pour atténuer le changement climatique dans un objectif mondial de limitation du réchauffement à 2°C d'ici la fin du siècle.

Le score d'évaluation de LEGALLAIS est au niveau «B», dans une échelle allant de A à E.



1

PRINCIPE

DU PACTE MONDIAL

10

AGIR CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES Y COMPRIS L'EXTORSION DE FONDS ET LES POTS DE VIN

6

OBJECTIFS

DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#5

ACHATS RESPONSABLES & LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



La corruption est une tentation aux effets dévastateurs. D'apparence innocente, ce processus a un impact important en bridant des économies, des administrations, des entreprises dans leur capacité à se développer. Elle biaise les rapports entre les hommes, détourne de l'intérêt supérieur et n'est jamais indolore.

En menant une politique d'achats respectant les règlements applicables en matière de concurrence et d'interdiction de la corruption sous toutes ses formes, nous nous prémunissons

de ces grandes difficultés et évitons les conflits d'intérêts. 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 et conformes à la Loi Sapin 2 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Aodren COSNIER
Directeur des achats et de l'offre produits

⇒ Fournisseurs responsables

LEGALLAIS a un devoir de vigilance tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Pour cela, elle demande à ses fournisseurs un engagement formel concernant le respect des personnes et de l'environnement, les conditions de travail et l'interdiction de toutes sollicitations illégales.

Les fournisseurs sont évalués, non seulement en termes de critère qualitatifs mais également au regard de leur politique de responsabilité sociétale. Un partenariat a été signé en ce sens avec AFNOR pour une évaluation RSE en ligne, à l'aide d'une plateforme informatique dédiée : <https://acesia.afnor.org/>. À fin avril 2018, 279 fournisseurs produits ont été évalués et 55 fournisseurs des services généraux.

LEGALLAIS décerne depuis 12 ans un trophée RSE au fournisseur le plus responsable en proposant des produits ou matériels à moindre impact sur l'environnement et sur la santé des utilisateurs.

En 2018, la société SCHNEIDER ELECTRIC a obtenu le trophée "Fournisseur Responsable" pour son engagement à aider les entreprises à répondre au défi énergétique tout en améliorant l'efficacité opérationnelle. Signataire du GLOBAL COMPACT, ce groupe est particulièrement investi dans la lutte contre la précarité énergétique notamment au travers de la Fondation SCHNEIDER ELECTRIC.

⇒ Acheteurs responsables

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, conditions de travail... Ils s'engagent au travers de la « charte de l'acheteur responsable » qui inclut notamment la lutte contre la corruption, le parfait respect de la loi LME et de façon plus générale les principes de l'ISO 26000 relatif à l'éthique des affaires.

Une des activités majeures de l'équipe Achats et Offre Produits vise à contractualiser un cadre d'échanges et de conditions avec l'ensemble des 600 fournisseurs de produits de

2nd oeuvre. Cette contractualisation permet de cadrer la relation avec chaque fournisseur, elle engendre aussi un travail administratif lourd, condensé dans le temps et génère une masse « papier » conséquente. Face à ces constats, un travail de fond a été mené permettant sur deux ans des gains tangibles et visibles :

- 1- Grâce à l'optimisation du modèle de plan d'affaires (simplification, changement de la mise en forme, etc.) : **réduction de 33% de sa pagination.**
- 2- Grâce à la mise en place d'un outil de signature électronique : diminution de la charge administrative, facilitation du suivi, **augmentation de la réactivité et diminution drastique des impressions.**

⇒ Achats responsables

Depuis 2009, LEGALLAIS a favorisé une offre de produits plus respectueux de la santé et de l'environnement. **Le catalogue 2018 comporte ainsi 4 700 références écoresponsables.** Ces produits sont identifiés dans le catalogue et sur le site internet à l'aide du pictogramme « Produit éco-responsable ». Ils sont qualifiés à l'aide d'une méthode qui tient compte du lieu de production, des matières premières utilisées, du cycle de vie et des conditions sociales de fabrication.

Les collaborateurs en charge des achats de fonctionnement de l'entreprise sont incités à approvisionner des produits plus vertueux, notamment en privilégiant des produits ou matériels éco-conçus, recyclés, éco-labellisés, recyclables ou économes en énergie. La politique d'achats privilégie également le réemploi afin de diminuer l'impact environnemental de l'activité : cartouches d'encre, matériel informatique, palettes, emballages... sont réutilisés autant que possible.



En 2017, les produits éco-responsables ont représenté 11,33% des ventes.

Grâce aux efforts des acheteurs, les contrats d'affaire avec les fournisseurs sont passés de près de 40 000 pages imprimées à moins de 1 000.



⇒ LEGALLAIS s'engage

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

Parallèlement, les actionnaires du groupe « Financière du GRAND COMPTOIR », société mère de l'entreprise LEGALLAIS, exigent de leurs fournisseurs, sous-traitants et prestataires de service, qu'ils prennent l'engagement d'exercer leurs activités :

- Dans des conditions conformes aux principes généraux et règles résultant de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales du 4 novembre 1950 (entrée en vigueur le 3 septembre 1953) et des prescriptions ou recommandations du Bureau International du Travail, notamment au regard de la protection de l'enfance ;
- En évitant ou en limitant, autant que les techniques disponibles le permettent, les atteintes à l'environnement ;

- En cas d'exploitation d'un site ou d'une messagerie sur le réseau Internet, en ne délivrant aucun message qui heurte la morale commune ou les principes généraux et règles résultant de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales ;
- Dans des conditions conformes aux règles professionnelles, d'éthique et de déontologie applicables aux activités de la Société et de l'ensemble des Filiales ou usuelles en la matière, notamment en ce qui concerne la réglementation issue du Code de la santé publique ;
- Et à mettre en place des mesures de contrôles appropriées en ce qui concerne le respect de ces engagements.

⇒ Transparence et contrôle

La gouvernance de l'entreprise repose sur une nécessaire transparence qui permet d'entretenir la confiance entre les parties prenantes. Des audits internes et externes sont régulièrement réalisés pour s'assurer de la conformité aux engagements pris.

Le comité RSE met en œuvre des solutions pertinentes permettant de répondre aux obligations réglementaires dans le domaine de la lutte contre la corruption (Loi Sapin 2). Ce comité est le garant du respect des règles anti-corruption par la mise en place d'un processus de contrôle interne rigoureux et d'un système d'alerte.

Une veille réglementaire constante et des partenariats avec des cabinets d'experts permettent à l'entreprise d'être en conformité avec les réglementations qui lui sont applicables. Sur le plan financier, les comptes sont vérifiés tous les ans par les commissaires aux comptes. Les comptes 2017 ont été certifiés sans aucune réserve, comme les années précédentes.

TROPHÉES ET RECONNAISSANCES

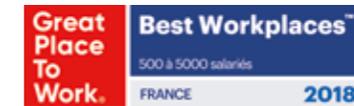
ÉVALUATION RSE

Plusieurs évaluations de la politique de responsabilité sociétale de LEGALLAIS ont été conduites ces dernières années :

- REXCELYS (Evaluation régionale) : en novembre 2016, cet outil d'évaluation créé par l'AQM Normandie, et qui s'appuie sur la norme ISO26000, a permis de labelliser l'entreprise au niveau 3 sur 3
- Évaluation client : la CAHPP, centrale d'achats et de référencement de l'hospitalisation privée et publique a évalué LEGALLAIS au niveau A++ en 2018, le niveau le plus élevé, et ce pour la troisième année consécutive
- Évaluation AFNOR : en mai 2018, la note de 94 / 100 a été obtenue sur la plateforme d'évaluation RSE ACESIA / AFNOR CERTIFICATION

RECONNAISSANCE

Label «Great Place To Work» : c'est au seizième rang que LEGALLAIS a été classée en 2018 parmi les meilleures entreprises françaises. 76 % des salariés ont déclaré évoluer dans une entreprise où il fait bon travailler. 79 % d'entre eux se disaient fiers de leur entreprise, démontrant s'il en était besoin l'importance d'une politique RSE alliant bien-être et performance, pour une réussite collective.





Siège social

7, rue d'Atalante - CITIS
14200 - Hérouville-Saint-Clair
FRANCE

Contact

b-delord@legallais.com

LEGALLAIS

SAS au capital de 10 209 155 €
RCS Caen B563 820 489
Identification TVA : FR 20 563 820 489
Code APE 46.74A