



RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

ÉDITION JUIN 2019



Ceci est notre Communication sur
Le Progrès sur la mise en œuvre des
principes du Pacte mondial des
Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.



SOMMAIRE

-  **ÉDITO**
PAGE 3
-  **#1 PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET OBJECTIFS**
PAGE 4
-  **#2 L'ENTREPRISE LEGALLAIS**
PAGE 6
-  **#3 DROITS HUMAINS**
PAGE 8
-  **#4 CONDITIONS DE TRAVAIL**
PAGE 16
-  **#5 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE**
PAGE 20
-  **#6 ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**
PAGE 26
-  **#7 LABELS ET RECONNAISSANCES**
PAGE 29
-  **#8 INDICATEURS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE**
PAGE 30



ÉDITO

Nous sommes probablement à un tournant en ce qui concerne l'évolution du modèle capitaliste. En paraphrasant Churchill, on pourrait affirmer que le capitalisme est la pire forme économique à l'exception de toutes celles qui ont déjà été essayées au fil du temps...

Toutefois l'évolution des dernières décennies et notamment la financiarisation de notre économie depuis les années 1980 semble être un risque majeur pour la survie pacifique de l'homme sur notre planète.

Trop d'exagérations ont été commises dans ce modèle, notamment une forme d'ultra-capitalisme, consistant à surconsommer voire privatiser des ressources naturelles et accaparer les richesses au profit d'un nombre toujours plus petit de personnes.

L'urgence est à présent de rendre notre capitalisme plus inclusif et plus respectueux de notre terre d'accueil.

Le constat a été fait que nos politiques n'ont plus le pouvoir d'agir et que les États n'ont plus les moyens de cette ambition. C'est donc aux citoyens et aux entreprises de se mobiliser pour agir pour un monde meilleur.

Cela commence pour les entreprises par une prise en compte des principes de la Responsabilité Sociétale, c'est-à-dire regarder, au-delà du pur économique, les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques de leur activité.

Une partie importante des ressources et matières premières utilisées dans notre consommation de tous les jours est épuisable. Pourtant, elles restent massivement utilisées et trop peu recyclées. Nous devons tendre vers une utilisation plus parcimonieuse des ressources et l'économie dite circulaire nous y incite.

L'économie circulaire valorise les ressources pour mieux recycler les matériaux et tendre vers le zéro déchet. Nous allons sensibiliser nos fabricants partenaires à cette nécessité. Nos acheteurs seront de plus en plus challengés sur la qualité environnementale des produits proposés, tout comme nos commerciaux devront les mettre en avant. Il restera à convaincre nos clients de changer parfois d'habitude (toujours difficile) mais si utile car leurs propres clients sont en attente de ce changement. C'est un combat de longue haleine qui s'engage...

Legallais doit s'affirmer encore plus comme un modèle d'entreprise visant à un développement harmonieux entre économie et inclusion des intérêts de tous et de notre environnement. Ce sera notre enjeu pour les années 2020. Notre responsabilité est clairement à présent d'agir...

Hérouville Saint-Clair, le 25 avril 2019

Philippe NANTERMOZ
Directeur Général

#1

PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET OBJECTIFS

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





10 ans déjà !



C'est en 2009 que LEGALLAIS signait le pacte mondial de l'ONU pour le Développement Durable. Elle s'engageait alors à déployer une politique de responsabilité sociétale visant à agir en faveur des principes de **respect des droits humains, d'amélioration des conditions de travail, de protection de l'environnement et d'éthique dans les relations d'affaires avec ses partenaires.**

En décembre 2018, l'entreprise est devenue « **ambassadrice du GLOBAL COMPACT FRANCE** » pour la Normandie afin de porter ces valeurs sur le territoire normand. La création d'un club régional d'adhérents permet aux entreprises d'échanger sur les bonnes pratiques, de trouver ensemble des solutions dans tous les domaines de la responsabilité sociétale, de s'entraider et de rendre visibles les démarches de développement durable en Normandie.

Actuellement, **plus de 1 200 entreprises et plus d'une centaine d'organisations à but non lucratif ont signé le pacte mondial en France.** Le nombre ne cesse d'augmenter, à tel point qu'aujourd'hui la France est le deuxième pays au monde par le nombre de signataires, démontrant une prise de conscience de plus en plus marquée du côté du monde économique comme du côté des citoyens.



#2

L'ENTREPRISE LEGALLAIS, DISTRIBUTEUR POUR LES PROFESSIONNELLS DU BÂTIMENT



50 000

références
dont **5 000** produits
éco-responsables

255 millions d'euros

de Chiffre d'Affaires en 2018

1 000

salariés

**Une entreprise
familiale**

650

fournisseurs

60 000

clients

**Un centre logistique
de 24 000 m²**

et un siège social en Normandie

**Ouverture du capital
aux salariés**

à hauteur de 5 %

21 points de vente

en France métropolitaine

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

Point de vente de Toulouse (31)





130 ans d'histoire...

Daniel Legallais et ses collaborateurs en 1890 devant la boutique située à Caen, rue de Vaucelles



2019 pose un nouveau jalon dans l'histoire de LEGALLAIS. Alors qu'elle souffle sa 130^e bougie, l'entreprise se remémore le chemin parcouru, ainsi que celles et ceux qui ont contribué à lui composer une identité forte et reconnue sur le territoire normand mais également partout en France. Aujourd'hui plus que jamais, LEGALLAIS remercie chaleureusement tous ses collaborateurs passés et présents qui, chacun à leur tour, ont transformé une simple quincaillerie de quartier de la ville de Caen en l'un des principaux acteurs de la distribution pour les professionnels du bâtiment.

1889

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

1944

Destruction de l'entreprise lors du débarquement de Normandie

1945-1954

Reconstruction

1985

Recentrage des activités vers les professionnels du bâtiment

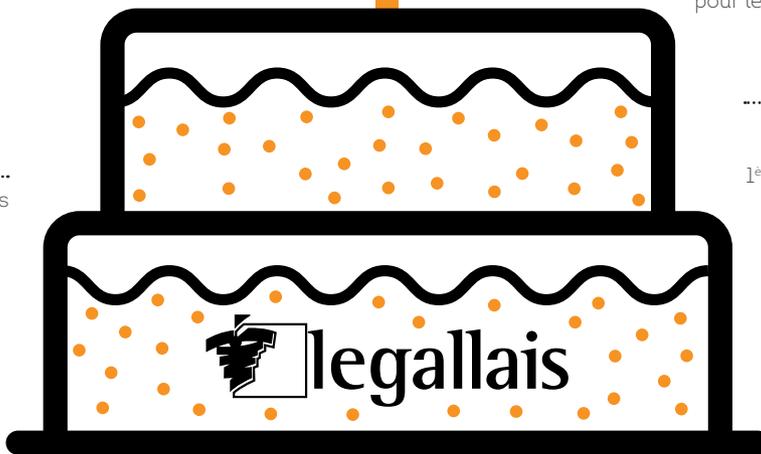
1991

Création du premier catalogue de vente

1999

Création du centre de contact et du site internet

130



2000

Première certification Qualité ISO 9001

2009

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

2010

Création de la Fondation d'entreprise LEGALLAIS
1^{ère} certification ISO 14001

2018

Labellisations « Great Place to Work » et « Engagé RSE AFAQ 26000 »

2019

1 000 collaborateurs
Renouvellement des certifications ISO 9001 et ISO 14001



Plate-forme logistique à Saint-André-sur-Orne (14)

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



#3

DROITS HUMAINS



Le respect des droits humains s'exprime dans plusieurs objectifs de développement durable de l'ONU : lutte contre la pauvreté et la faim, accès à la santé et au bien-être, accès à l'éducation, lutte contre les discriminations, travail décent, paix et justice...

*La politique de responsabilité sociétale déployée par LEGALLAIS vise à répondre à ces défis en s'appuyant sur les valeurs historiques de l'entreprise : **respect et partage.***

Si les États sont en première ligne pour définir leur stratégie de développement économique, social et environnemental, les entreprises ont un rôle important à jouer. Au moment où le Président de la République présentera sa feuille de route en septembre 2019 à l'Assemblée générale de l'ONU, les entreprises seront encouragées, notamment par la loi PACTE, à redéfinir leur raison d'être.

La feuille de route de la République française devrait permettre de définir les objectifs prioritaires dont pourrait ensuite s'inspirer le monde économique, y compris les acteurs de la finance pour plus d'investissements socialement responsables.

Brigitte DELORD
Directrice RSE

1

Sensibilisation des salariés à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Des rencontres régulières avec les salariés ont lieu afin de diffuser largement les principes et les objectifs du développement durable. **220 personnes ont ainsi participé à ces moments d'échanges** entre septembre 2018 et avril 2019.

Des groupes de travail participatifs sont mis en place pour impliquer les salariés. Des politiques sont formalisées pour affirmer l'engagement des différentes directions comme les politiques RSE, achats, RH... Des chartes sont créées afin d'engager les équipes : chartes du manager et du collaborateur, charte de l'acheteur responsable...



2

Sport, bien-être et santé

Chaque être humain doit avoir accès à la santé et au bien-être pour pouvoir s'épanouir dans son travail, dans sa vie sociale et familiale. L'objectif de développement durable n° 3 « Bonne santé et bien-être » est pris en compte au travers de nombreuses actions déployées dans l'entreprise.

2a. Coaching sportif

Les salariés ont la possibilité de participer à des séances de remise en forme, animées par des coaches sportifs professionnels. Au programme des deux séances hebdomadaires : renforcement musculaire, assouplissements, étirements et marche-course. 230 collaborateurs ont bénéficié de ces séances en 2018.

2b. Participation à des événements sportifs

Depuis de nombreuses années, l'entreprise participe aux courses « Les Courants de la Liberté » organisées à Caen pour commémorer le débarquement du 6 juin 1944 en Normandie. Pour la 31^e édition, 200 participants ont porté les couleurs de LEGALLAIS sur les différentes épreuves, qui comptaient notamment la course féminine « La Rochambelle » à laquelle ont concouru une centaine de salariées. Le montant des inscriptions à cet événement est pris en charge par l'entreprise; une partie des inscriptions à « La Rochambelle » permet de financer la recherche médicale contre le cancer.

2c. Équipes sportives

Le sport en équipe est un des domaines où les valeurs de l'entreprise et la cohésion entre ses collaborateurs s'incarnent le plus parfaitement. De nombreux salariés, issus de différents services, en font une occasion pour se retrouver régulièrement et partager des moments de convivialité en dehors du contexte professionnel lors de rencontres de football, tennis, tennis de table, course à pied...

2d. Places offertes pour des événements sportifs

Grâce aux partenariats avec des équipes sportives locales, les salariés et leur famille ont bénéficié de centaines de places offertes pour assister à des compétitions nationales et internationales. L'année 2018 aura ainsi fait la part belle au basket et au tennis, respectivement pour des matches de championnat Pro B et de Ligue Féminine, ainsi que pour l'Open de tennis de Caen.

2e. Séances bien-être

En 2018, 230 personnes ont pu profiter du savoir-faire d'une sophrologue professionnelle et d'une spécialiste du massage amma assis. En 2019, des séances supplémentaires de yoga sont proposées.



△ Les trois équipes mixtes de LEGALLAIS en 12^e, 8^e et 3^e places du tournoi de football inter-entreprises de Mondeville... et pour la 4^e année de suite, gagnantes du trophée du Fair-Play !



◁ Des salariés ont représenté LEGALLAIS en championnat de tennis inter-entreprises.



◁ L'équipe du point de vente de Mondeville est arrivée en demi-finales du Challenge du Club du Sport en tennis de table.

2f. Don du sang

Sur leur temps de travail, 74 personnes ont donné leur sang à l'Établissement Français du Sang qui est venu le collecter au sein même de l'entreprise. 63,5% de ceux qui ont participé à cette action avaient déjà donné leur sang l'année précédente.

2g. Vaccination antigrippale

Les salariés qui le désirent peuvent être vaccinés contre la grippe par la médecine du travail sur leur temps de travail. En 2018, 52 salariés se sont fait vacciner dans les locaux du siège social ainsi que sur la plate-forme logistique.

2h. Promotion d'une alimentation saine

Des actions sont menées pour promouvoir l'alimentation saine et locale : distribution de pommes gratuites, vente de légumes et de pain bio par le Comité d'Entreprise... Une charte «traiteurs» a été mise en place pour favoriser la consommation locale, de saison, et si possible bio, lors des événements festifs organisés dans l'entreprise.

3

Lutte contre les conduites addictives



Des initiatives ont été menées pour sensibiliser les salariés aux risques liés à la consommation de substances addictives.

Des outils et de l'accompagnement ont été proposés en novembre 2018 à l'occasion du « Moi(s) sans tabac », organisé par le Ministère de la Santé et l'Assurance Maladie, pour informer et accompagner tous ceux et celles qui souhaitent réduire ou arrêter leur consommation de tabac.

Par ailleurs, les boissons non alcoolisées ou à faible teneur en alcool sont privilégiées pendant les événements festifs organisés par l'entreprise.



4

Équilibre vie privée - vie professionnelle

La direction est particulièrement attentive à la protection de la vie privée qui est un droit fondamental. Si les outils numériques nomades sont un véritable avantage organisationnel, ils ne doivent pas nuire à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Par conséquent, en dehors des horaires de travail, le droit à la déconnexion est appliqué. Une charte, intégrée au contrat de travail, encadre l'exercice de ce droit à la déconnexion sans compromettre la liberté des salariés d'organiser leur travail. Elle prévoit l'interdiction d'envoi d'e-mails et d'émission d'appels téléphoniques ou de sms sur les périodes réservées à la vie personnelle.

De plus, le télétravail a été encadré dans un accord d'entreprise signé en 2018 permettant aux salariés, sous certaines conditions liées aux contraintes des postes de travail, de pratiquer leur activité professionnelle à leur domicile deux jours par semaine. LEGALLAIS met à disposition les outils nécessaires à la réalisation des tâches, et en favorise la réalisation en développant un management par objectifs, adapté aux contraintes particulières du télétravail.

5

Protection des données personnelles (RGPD)

LEGALLAIS s'engage à se conformer aux obligations du Règlement Général sur la Protection des Données.

L'entreprise s'attache à informer en toute transparence les personnes concernées sur la finalité d'utilisation de leurs données. Elle ne les utilise et ne les confie à des tiers que pour atteindre la finalité annoncée, et les conserve uniquement sur une durée nécessaire et raisonnable au moyen de systèmes d'information parfaitement sécurisés.

Un délégué à la protection des données a été désigné pour mettre en œuvre cette conformité. Il est à la disposition de la CNIL ou de toute personne concernée pour répondre à toute demande en lien avec la gestion des données personnelles (accès, modification, suppression, etc.): dpd@legallais.com

Lutte contre les discriminations

6a. Handicap

La lutte contre les discriminations est intégrée dans la politique RH; elle se traduit par des actions multiples en faveur de l'emploi des personnes handicapées :

- ▶ participation à des salons de recrutement en faveur des personnes touchées par le handicap ;
- ▶ offres d'emploi et politique de recrutement mettant en évidence la volonté forte de l'entreprise de donner leur chance aux personnes en situation de handicap ;
- ▶ choix de prestataires employant des personnes handicapées ;
- ▶ accueil de stagiaires ;
- ▶ adaptation des postes de travail ;
- ▶ accompagnement administratif des personnes désirant déposer un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- ▶ chèque CESU de 550 euros remis à toute personne ayant une telle reconnaissance (45 personnes en ont bénéficié en 2018) ;
- ▶ installation d'un établissement protégé « hors-les-murs » au sein du centre logistique en 2008. Cet atelier de reconditionnement accueille 9 personnes en situation de handicap et un moniteur encadrant. À l'occasion de son dixième anniversaire, les membres ont réalisé et projeté un film montrant leur travail au sein des fonctions logistiques de LEGALLAIS ;
- ▶ la migration des données de 450 smartphones a été réalisée par une entreprise d'insertion. Au total, cette opération a généré 492 heures de travail pour des travailleurs en situation de handicap, dans un climat de grande cordialité entre les collaborateurs des deux organisations.



Fidèle à ses engagements en faveur d'une société juste et solidaire, LEGALLAIS s'est mobilisée en 2018 pour reconsidérer le handicap et les difficultés que connaissent celles et ceux qui en souffrent.

Des actions de sensibilisation ont été mises en œuvre :

- ▶ S'Portons ensemble & Challenge diversité : des actions de sensibilisation au handicap, organisées par des associations et des acteurs du monde du sport sur le territoire de Caen, ont été relayées dans l'entreprise. Les salariés ont été encouragés à prendre part à des événements, sur leur temps de travail, en s'inscrivant aux journées « S'portons ensemble » et « Challenge diversité ».
- ▶ jeu Handi-Piste : une rencontre a été organisée, sous la forme d'un jeu de piste, pour faire découvrir aux salariés de LEGALLAIS et de RENAULT TRUCKS l'action des deux entreprises en matière de maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de travail pour les personnes en situation de handicap. Le succès de l'initiative et la bonne entente partagée par les deux équipes font envisager d'autres animations dans un futur proche.

L'entreprise reste particulièrement attentive à toutes les formes de discriminations tant au moment de l'embauche que tout au long de la carrière professionnelle. **Elle réaffirme le principe d'égalité des chances dans sa politique des ressources humaines et respecte le quota minimum de 6% de travailleurs handicapés.**

▽ Migration de données des smartphones.



Événements culturels

Le partage des savoirs, des passions et des expériences est indispensable pour créer du lien et permettre à chacun de s'enrichir. C'est pourquoi des événements particuliers sont mis en place, tels que :

7a. Les «Midis Legallais»

L'entreprise organise des mini-conférences qui se déroulent sur le temps du déjeuner au siège social et au centre logistique. Ouvertes à tous, elles permettent de partager ses connaissances et ses passions sur un thème libre, en lien ou non avec la vie de l'entreprise. En 2018, 18 Midis LEGALLAIS ont réuni plus de 400 collaborateurs autour des thèmes suivants : les nouveaux usages de l'univers Google, l'association «Enfants du Mékong», l'ouverture du capital LEGALLAIS / sensibilisation à l'actionnariat salarial, les réseaux sociaux, un tour du monde d'un an, l'arbitrage du football, le hip-hop, le prélèvement fiscal à la source et l'apiculture.

7b. Le petit-déjeuner à la Foire de Caen

Chaque année à l'occasion de la Foire de Caen, LEGALLAIS invite ses salariés et leur famille à partager un petit-déjeuner avant l'ouverture de l'exposition. Convivialité et grand spectacle ont été les maîtres mots de cette édition 2018, consacrée au thème de la conquête spatiale. Y étaient réunies 450 personnes, petits et grands.

6b. Parité Femme/Homme

Une surveillance des rémunérations et des promotions est réalisée tous les ans. **L'index concernant l'égalité femmes-hommes est de 84 / 100** (voir pages 30-31).

6c. Diversité générationnelle

L'entreprise est particulièrement attachée au lien intergénérationnel, tant parce qu'elle y voit un levier de réalisation humaine au sein des équipes qu'un atout pour faire perdurer les valeurs de l'entreprise, assurant le transfert de la « connaissance métiers » et des savoirs-être. Cette préoccupation détermine des axes porteurs de la politique de ressources humaines :

- ▶ l'application d'une politique active de recrutement, de formation et de promotion des moins de 26 ans et des plus de 51 ans ;
- ▶ la mise en place d'un accord intergénérationnel ;
- ▶ des aménagements pour le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 59 ans (adaptations au poste de travail si nécessaire, possibilité de passage à temps partiel avec maintien des cotisations sociales retraite à 100 %, possibilité de reconversion pour les postes à forte pénibilité).

6d. Retraite

En complément des systèmes réglementaires de cotisations retraite, **chaque salarié bénéficie d'une retraite par capitalisation prise en charge par LEGALLAIS.**



Événements festifs

Les occasions ne manquent pas dans une année de passer de bons moments en équipe. LEGALLAIS reconnaît l'importance du partage et d'une bonne entente pour garantir la qualité des relations entre collègues et entre services. Noël, la galette des rois, les anniversaires, les médailles du travail, les départs en retraite sont autant d'occasions de tisser des liens dans l'entreprise.

7c. Le journal des salariés

Attendue tous les trimestres, la publication de «L'écho» est devenue un moment incontournable dans la vie de l'entreprise. Sous la plume de salariés passionnés, dans la plus grande liberté éditoriale, l'actualité de LEGALLAIS y est relatée dans toute sa diversité, de l'inauguration d'un point de vente aux récits personnels de voyages et de hobbies, en passant par la couverture des initiatives solidaires de la Fondation... Les reporters de «L'écho» se mobilisent pour informer les collaborateurs, et susciter leur envie de participer eux aussi à l'écriture de l'histoire qu'ils partagent au sein de LEGALLAIS.

7d. Les rencontres artistiques

Chaque année depuis 2015, LEGALLAIS confie la création de la couverture de son catalogue à un street-artiste. La sortie du catalogue 2019 a été fêtée en présence de l'auteur : venu à la rencontre des salariés pour une séance de dédicaces, le graphiste et illustrateur Bishop Parigo s'est livré à une performance «live» dans les locaux du centre logistique.



△ Le street-artiste
Bishop Parigo



△ Départ en retraite

△ Dégustation de la
galette des rois au
centre logistique

Fondation d'entreprise LEGALLAIS

Née en novembre 2010 de la volonté de l'entreprise de structurer et 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'œuvres d'intérêt général, dans les domaines du logement social et de l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. La fondation soutient également des projets en lien avec la protection de l'environnement, comme le réemploi d'articles de seconde main ou le développement de structures de maraîchage favorisant la consommation locale et biologique.

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 2018, 35 associations ont été soutenues pour un montant de plus de 82 K€.



De nombreux bénévoles se sont investis : salariés, actionnaires, retraités, clients, fournisseurs, tous unis pour aider les plus démunis! Notons la braderie annuelle qui permet la vente des produits en fin de série du catalogue LEGALLAIS au profit d'associations : une belle occasion de tisser du lien entre les bénévoles !

Pour connaître tous les projets soutenus et consulter les actualités de la fondation : www.fondation-legallais.org ou sa page Facebook 



2 PRINCIPES

DU PACTE MONDIAL

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

6 ÉLIMINER TOUTE DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

5 OBJECTIFS

DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#4

CONDITIONS DE TRAVAIL



Comme la Tour Eiffel, LEGALLAIS fête en 2019 ses 130 ans. Est-ce à dire qu'elle verra quelques rides supplémentaires apparaître ? Certainement pas !

De son grand âge, l'entreprise retire de nombreuses expériences et valeurs qui l'ont façonnée. Elle a su conserver sa culture et ses racines familiales, fédérer ses équipes autour de valeurs fortes et agir en permanence pour cultiver un fort sentiment d'appartenance.

Comme les années précédentes, 2018 a tenu ses promesses : ouverture d'une retraite par capitalisation, lancement de groupes de travail pour identifier les actions correctives en matière de conditions de travail suite à la labellisation Great Place To Work, accélération des démarches en faveur du handicap, parcours de mobilité interne en faveur du développement des compétences, ouverture du capital à ses salariés...

Ce sont ainsi plusieurs enjeux qui nous animent en permanence :

- ▶ *s'assurer que cette culture et ces engagements soient perçus par nos équipes car ceci est gage du maintien de notre faible turnover et facilite aussi l'attractivité nécessaire à l'enrichissement de nos compétences ;*
- ▶ *trouver l'équilibre entre bienveillance et exigence : si le premier est de mise dans notre course au bien-être, aucun développement n'est permis sans un minimum d'exigence ;*
- ▶ *imaginer de nouveaux axes pour nous renouveler et cultiver notre différence.*

Nous ne manquons pas de ressources et les équipes de LEGALLAIS sont une richesse incroyable pour nous y aider.

Bénédicte BOSCHER
Directrice des Ressources Humaines

1

Les relations avec les instances représentatives du personnel

Deux CHSCT, deux CE, un CCE et des représentants syndicaux ont représenté les salariés de l'entreprise. Ils se sont réunis conformément à la réglementation française. Des réunions extraordinaires ont été également organisées lorsque des projets impactant les conditions de travail étaient envisagés.

Deux accords ont été signés en 2018 avec les partenaires sociaux :

- ▶ l'accord sur la négociation salariale annuelle,
- ▶ l'accord sur le télétravail.

Conformément aux réformes du Code du travail, des élections ont eu lieu en mai 2019 pour mettre en place le Comité Social et Économique. Fusionnant les délégués du personnel avec les anciens CE et CHSCT, le CSE établit de nouvelles compétences pour garantir l'égalité professionnelle, faciliter l'accès au logement et conseiller les salariés dans le choix de leur complémentaire santé.

2

L'emploi

2a. Contrats de travail et stages

En 2018, LEGALLAIS a recruté 109 personnes en CDI, signé 12 contrats de professionnalisation, 2 contrats d'apprentissage et 50 CDD.

LEGALLAIS privilégie les contrats à durée indéterminée et met en place une politique dynamique d'accueil des salariés alternants. Elle accueille régulièrement des stagiaires de courte ou longue durée afin de permettre aux postulants d'acquérir une première expérience en entreprise, première marche de leur future carrière professionnelle.



◀ Journée d'accueil des nouveaux entrants

2b. Compétences et formations

Développer les compétences des collaborateurs est un des axes prioritaires de la politique de ressources humaines.

LEGALLAIS intègre ses nouveaux collaborateurs à travers un parcours personnalisé au cours duquel ils découvrent l'organisation de l'entreprise, ses différents services ainsi que ses démarches qualité et développement durable.

L'entreprise s'engage à accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences grâce à des parcours de formation adaptés.

Intitulés «Yellow», ces parcours donnent aux collaborateurs des clés pour :

- ▶ développer des compétences de transversalité ;
- ▶ diversifier les postures managériales ;
- ▶ acquérir les méthodes et outils de gestion de projet.

Les collaborateurs qui participent à des parcours de formation ont l'opportunité d'obtenir des diplômes et/ou certificats de qualification professionnelle leur permettant de valoriser les compétences acquises. Grâce à un cadre convivial et dynamique propice au partage, la formation est en totale adéquation avec la stratégie de développement professionnel.

2c. Opportunités de carrière

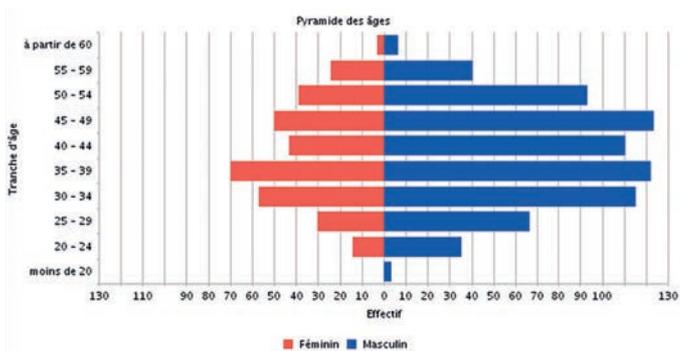
LEGALLAIS a formalisé un processus particulier afin de favoriser les évolutions internes. Avec l'accord de son manager, un collaborateur qui fait une demande de progression professionnelle passe différentes étapes afin de déterminer son potentiel. Ces étapes, pilotées par le service «compétences et formation», permettent d'orienter éventuellement le collaborateur vers un accompagnement spécifique pour atteindre le poste cible.

LEGALLAIS organise par ailleurs des sessions de découverte de postes entre les collaborateurs qui en font la demande. Le dispositif «Vis ma vie» favorise la connaissance des difficultés liées à des métiers spécifiques et renforce la cohésion au sein des équipes. Il permet à des salariés de faire évoluer leur carrière vers d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

Enfin, pour privilégier la mobilité interne des collaborateurs, les postes à pourvoir font toujours l'objet d'une publication dans l'intranet avant d'être diffusés en externe.

2d. Pyramide des âges

Pour assurer sa pérennité, l'entreprise veille à conserver une pyramide des âges équilibrée.



2e. Sensibilisation des managers

L'un des rôles du manager est de porter les valeurs d'inclusion et de bienveillance chères à LEGALLAIS au cœur des équipes, conformément aux engagements sociétaux de l'entreprise. La signature de la « charte du manager » définit un cadre de pratiques de management participatif, bienveillant et respectueux vis-à-vis des personnes.



3

Bien vivre au travail

Le comité « Bien vivre au travail » a été créé en 2009. Il est composé de salariés, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction RSE et de membres du CSE.

Ce comité a pour principales missions :

- ▶ d'accompagner la direction dans l'organisation des baromètres sociaux ;
- ▶ d'analyser les résultats de ces enquêtes sociales ;
- ▶ de proposer des axes d'amélioration ;
- ▶ de mettre en place des mesures concrètes participant au bien-être des salariés.

Ce comité est particulièrement attentif aux risques psychosociaux. Afin de donner à LEGALLAIS des moyens d'assurer avec efficacité son devoir de vigilance, ce comité a signé un partenariat avec l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources. L'IAPR accompagne 24 h / 24 et 7 j / 7, les salariés rencontrant des difficultés professionnelles ou personnelles qui peuvent s'entretenir en toute confidentialité avec un psychologue du travail.

Une assistante sociale est disponible, à raison de deux demi-journées par mois en présentiel au siège social et au centre logistique, ainsi que sur des plages horaires dédiées aux échanges téléphoniques pour les salariés éloignés. Les usagers de ce dispositif peuvent :

- ▶ exprimer leurs difficultés sociales dans un cadre confidentiel ;
- ▶ bénéficier d'un renseignement et d'un conseil à propos des droits sociaux, de la législation et des administrations ;
- ▶ être accompagnés dans la recherche de solutions.

4

Mutuelle Santé

Chaque salarié bénéficie d'une mutuelle prise en charge par l'entreprise ; il a la possibilité d'inclure sa famille dans la protection santé. Un contrat de prévoyance est également prévu par défaut, couvrant chaque salarié pour les risques de perte de revenus en cas de longue maladie et d'invalidité, assurant également le versement d'un capital en cas de décès.

5

Don de jours

Conformément à la loi du 9 mai 2014, dite loi « Mathys », LEGALLAIS met en œuvre un système de don de jours de repos aux salariés parents d'un enfant gravement malade. L'entreprise a cependant fait le choix d'élargir l'ouverture de cette disposition aux cas de parents en fin de vie ou de conjoints gravement malades. La Direction des Ressources Humaines garantit la confidentialité de cette démarche en préservant l'anonymat des donateurs et des bénéficiaires.

6

Santé et sécurité au travail

Un système de management de la santé/sécurité au travail est en place. Il inclut :

- ▶ la réalisation et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques ;
- ▶ le programme annuel de prévention des risques professionnels ;
- ▶ la création d'outils pour piloter la démarche de prévention ;
- ▶ la réalisation d'enquêtes accidents ;
- ▶ la mise en place d'actions correctives et préventives ;
- ▶ le suivi des indicateurs.

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est prise en compte par les équipes et les managers. Un ergonomiste a pour mission d'optimiser les postes de travail au centre logistique afin de réduire la pénibilité et les risques de troubles musculosquelettiques.

Des visites régulières des membres du CSE dans les services permettent d'identifier les risques aux postes de travail et de proposer des axes d'amélioration.

En logistique, des séances de réveil musculaire sont organisées quotidiennement à la prise de poste; elles permettent l'échauffement du corps afin de limiter les accidents du travail des personnels de manutention. Au centre de contact téléphonique, des protections auditives sur-mesure ont été fournies aux salariés qui souhaitent en être équipés, permettant l'atténuation du bruit tout en maintenant l'échange entre collaborateurs.

Les salariés s'impliquent dans des groupes pluridisciplinaires pour l'amélioration des conditions de travail. En 2018, LEGALLAIS s'est distinguée au niveau régional parmi d'autres entreprises innovantes: le Concours des Bonnes Pratiques organisé par l'Association Qualité Management de Normandie a mis à l'honneur une solution ergonomique développée par les équipes logistiques pour réduire la pénibilité de la manutention.



Les risques santé/sécurité des prestataires externes sont également pris en compte. Des plans de prévention sont mis en place à chaque fois que cela est nécessaire.

En 2014, LEGALLAIS a signé la charte « prestations de propreté en journée » de la Fédération des Entreprises de Propreté de la Région Ouest afin d'améliorer les conditions de travail des personnels d'entretien au siège social et au centre logistique. Cette charte vise à diminuer le travail à temps partiel subi et les horaires fractionnés, ainsi qu'à alléger les contraintes pour des salariés majoritairement féminins.



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



#5

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



Notre politique Environnement est le reflet des valeurs de l'entreprise. Certifiée ISO 14001, LEGALLAIS a pour ambition d'être une entreprise inspirante, reconnue pour son engagement dans la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique. Afin de contribuer aux enjeux du développement durable, LEGALLAIS se concentre sur 3 axes principaux :

- ▶ **RÉDUIRE SON EMPREINTE ÉCOLOGIQUE** en limitant ses consommations et les rejets de gaz à effet de serre, en triant et valorisant ses déchets et en favorisant la biodiversité ;
- ▶ **ÊTRE UN ACTEUR RESPONSABLE** en développant l'achat et la vente de produits éco-responsables ;
- ▶ **PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX** en mobilisant l'ensemble des acteurs internes et externes, et en participant activement aux actions sur son territoire.

C'est en étant exemplaire, en développant l'esprit d'équipe et la culture de l'exigence, que nous réussissons ensemble à relever les défis qui nous attendent.

Valérie LEROY
Responsable Qualité et Environnement



Économie circulaire : « Faire mieux et plus avec moins »

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 œuvre, notamment dans la limitation de la consommation et le réemploi des consommables.

Voici quelques exemples d'actions mises en place :

- ▶ Le papier utilisé est majoritairement du papier recyclé afin de répondre à la préconisation de l'éco-organisme CITEO qui encourage le développement des débouchés pour les papiers recyclés. Ce papier est labellisé « Blue Angel » ;
- ▶ Les cartouches d'encre usagées sont récupérées pour être réutilisées et des cartouches d'encre de seconde main sont approvisionnées ;
- ▶ Chaque fois que cela est possible, les emballages vides des fournisseurs sont réutilisés, soit pour expédier les colis aux clients, soit sous forme de broyage pour servir de calage dans les colis ;
- ▶ Les clients sont livrés dans des cartons 100 % recyclés et recyclables ; le calage est fait à partir de papier froissé recyclé et recyclable ;
- ▶ Les palettes inutilisées sont revendues en vue de leur réparation et de leur réemploi

▽ Récupération des palettes pour réemploi



- ▶ 17 filières de tri sont en place au centre logistique pour favoriser le réemploi ou le recyclage ;
- ▶ La fondation LEGALLAIS soutient plusieurs ressourceries afin de favoriser l'allongement du cycle de vie de nombreux articles : meubles, livres, vêtements...
- ▶ Afin de promouvoir l'économie circulaire dans le domaine du numérique ainsi que l'emploi des personnes en situation de handicap, LEGALLAIS a renouvelé en 2018 son partenariat avec l'entreprise d'insertion AFB. Des opérations d'enlèvement de matériel informatique ont eu lieu, permettant le recyclage et la revalorisation de 1 552 kg d'équipements.

2

Transport

Le premier impact environnemental de l'activité de l'entreprise 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 :

2a. Approvisionnement des produits

- ▶ suivi du taux de fractionnement des commandes d'achat ;
- ▶ optimisation des livraisons.

2b. Transport vers les clients

- ▶ groupage des commandes ;
- ▶ réduction du volume des colis 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.

2c. Mobilité des collaborateurs

- ▶ installation de matériel de vidéoconférences pour éviter les déplacements ;
- ▶ mise en œuvre d'une politique de déplacement encourageant le covoiturage et les transports en commun les moins polluants ;
- ▶ choix des véhicules du parc automobile en fonction des émissions de CO₂/km ;
- ▶ 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.



3

Bâtiment

Après le transport, l'usage des bâtiments constitue l'impact le plus significatif sur l'environnement. Des actions sont menées afin d'en réduire la portée :

3a. 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 campagne de modification des éclairages a été réalisée notamment dans l'entrepôt logistique, dans les halles de grande hauteur. La régulation du chauffage, la réduction de la puissance de la chaudière en logistique, 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.

3b. Eau

La consommation d'eau est peu impactante au regard de l'activité de l'entreprise : elle concerne l'usage domestique. La distribution se fait par des robinets temporisés et la surveillance des consommations permet d'identifier d'éventuelles fuites cachées.

3c. Installation classée pour la protection de l'environnement

Le centre logistique est équipé d'une ICPE permettant de stocker de manière sécurisée les produits dangereux. Les installations sont conformes à la réglementation 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.



Déchets

En tant que producteur de déchets, LEGALLAIS reconnaît pleinement sa responsabilité et s'est engagée pour une prise en charge efficace, dans le parfait respect des réglementations. En favorisant le réemploi et le recyclage, LEGALLAIS montre sa détermination à réduire l'usage des ressources et à éviter les pollutions. Des solutions de tri sont en place sur l'ensemble des sites. À la suite de la signature de conventions de partenariat avec les éco-organismes agréés par l'État, LEGALLAIS propose à ses clients la récupération des déchets électriques et électroniques ainsi que des piles et batteries usagées dans ses 21 points de vente.

En amont, l'entreprise innove pour réduire la production de déchets ; par exemple :

- ▶ La consommation de papier est en baisse 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...
- ▶ Plusieurs milliers de produits sont livrés aux clients directement dans l'emballage du fournisseur sans suremballage pour diminuer la consommation de cartons ;
- ▶ Des livraisons en provenance de fournisseurs sont réalisées dans des bacs réutilisables ;
- ▶ La livraison des derniers téléphones portables a été réalisée sans blister pour limiter les déchets d'emballage ;
- ▶ En 2018, un système de dématérialisation des notes de frais a simplifié leur traitement et a évité de nombreuses impressions de documents ;
- ▶ La commande de plateaux repas doit tenir compte du volume d'emballage utilisé et privilégier le réemploi des contenants.

▽ Les 17 filières de tri au centre logistique

ENLÈVEMENT PAR VEOLIA						
CARTONS DIVERS ET ALIMENTAIRES (non souillés) CATALOGUES - PAPIERS - PLASTIQUES TRANSPARENTS  Déposer les plastiques dans les sacs dédiés (Veolia) Poubelle bureau, Salle de pause et repas / Bac dédié atelier Local déchets (compacteur)			FERRAILLE  Benne dédiée Local déchets		BOIS  Palette en morceaux Benne dédiée Local déchets	VERRES sans couvercle sans bouchon  Caisse palette dédiée Local déchets
ALUMINIUM  Benne dédiée Extérieur	CUIVRE  Caisse palette dédiée Local déchets	LAITON  Caisse palette dédiée Local déchets	PRODUITS DANGEREUX et DÉCHETS INDUSTRIELS SPECIAUX Avec Picto Sans Picto  Solide et Liquide Plateau rétention Local déchets		DÉCHETS NON TRIÉS Tous déchets plastiques, alimentaires, feuillets, liners étiquettes, paroi douche, porcelaine, gobelets...  Poubelle dédiée / Benne DIB - Local déchets	
ENLÈVEMENT PAR AUTRES PRESTATAIRES						
TONER CARTOUCHES  Carton dédié Local déchets	PALETTES NORMALISÉES peu abîmées  Plateau dédié Extérieur	STYLOS Feutres, stylos... SAUF crayons à papier  Carton dédié 2ème étage Local courrier	DEEE Déchets Equipements Electriques et Electroniques (SAUF lampes)  Bac dédié ou palette Local déchets	LAMPES SAUF lampes filaments déchets non triés  Caisse palette dédiée Local déchets	PILES BATTERIES  Bac dédié RDC Entrée visiteur et local déchets	BOUCHONS de bouteilles plastique  Poubelle dédiée Salle de pause et repas VÊTEMENTS, CHAUSSURES...  Carton dédié ponctuellement



△ Le prestataire Oh My Chef! réalise ses plateaux repas avec des couverts 100 % biodégradables et des bocaux consignés réutilisables.
 Crédit: Solveig & Ronan Photographie

5

Biodiversité

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 dans les espaces verts du centre logistique ;
- ▶ installation de 7 ruches peuplées d'abeilles noires de Normandie ; la première récolte de miel a été réalisée en août 2018. La recette de la vente des pots de miel aux salariés a été reversée à la Fondation d'entreprise LEGALLAIS ;
- ▶ présence d'hôtels à insectes au centre logistique ;
- ▶ suppression des calages en polystyrène des fournisseurs.



Sensibilisation des salariés

Les actions en faveur de l'environnement ne peuvent avoir une portée réelle que si elles sont largement reprises par le plus grand nombre.

6a. Lutte contre la pollution digitale.

Le parc informatique mondial et les usages d'internet produisent chaque année une pollution croissante. LEGALLAIS considère avec attention ses propres sources de pollution digitale et étudie des moyens pour en limiter les effets nuisibles pour l'environnement. Ses collaborateurs sont encouragés à nettoyer régulièrement leur boîte mail et privilégier l'envoi d'e-mails courts afin de limiter la consommation d'énergie des data centers ainsi que leurs émissions de gaz à effet de serre.

6b. Préservation de la biodiversité

Les salariés sont sensibilisés à la protection de la biodiversité au travers de communications via l'intranet, le journal interne et les réseaux sociaux. Des mini-conférences sont organisées sur ce sujet (jardinage écologique, abeilles, permaculture...). Conformément à sa volonté de contribuer au développement durable sur son territoire, LEGALLAIS encourage ses collaborateurs à se joindre aux initiatives locales. Ainsi, des salariés ont consacré une partie de leur temps personnel à s'impliquer dans des actions de nettoyage des espaces naturels et de découverte des écosystèmes.

6c. Tri des déchets

Tous les salariés sont impliqués dans la diminution des volumes des déchets ; la collecte mise en place permet de valoriser ou de recycler le maximum de déchets. Un affichage détaillé des filières de traitement des déchets est présent sur chaque site.



6d. Gobelets en plastique

Le comité d'entreprise en charge des distributeurs de boissons a fait le choix de machines comportant un système de reconnaissance du contenant. Cette solution permet de limiter l'usage des gobelets en plastique. Les salariés sont encouragés également à utiliser des verres ou des gobelets réutilisables aux fontaines d'eau.

6e. Comité environnement

Des salariés volontaires étudient des solutions à apporter face aux enjeux environnementaux. En 2019, le comité environnement est composé de plus d'une vingtaine de collaborateurs et travaille en sous-groupes sur différentes thématiques.

4 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

2 VEILLER À CE QUE LES FILIALES NE SE RENDENT PAS COMPLICES DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN

4 ÉLIMINER TOUTES LES FORMES DE TRAVAIL FORCÉ OBLIGATOIRE

5 ABOLIR LE TRAVAIL DES ENFANTS

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

5 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



#6

ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



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

La responsabilité de toute entreprise est de favoriser des relations équilibrées, conformes tant aux exigences légales de la distribution moderne qu'à la Loi Sapin 2 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Pour toucher et matérialiser un tel objectif, certains fabricants présentant un engagement envers une croissance loyale, responsable et durable, doivent être positivement favorisés afin de rendre perceptibles ces efforts aux yeux de nos clients utilisateurs. C'est sur cette voie que LEGALLAIS souhaite aujourd'hui s'engager dans ses choix et ses orientations.



Aodren COSNIER
Directeur Achats et Offre Produits

◀ Catalogue LEGALLAIS 2019

1

Fournisseurs responsables

LEGALLAIS a un devoir de vigilance tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Pour cela, elle demande à ses fournisseurs de s'engager en signant la charte Fournisseurs et Prestataires, charte qui reprend les grands principes de développement durable de l'ONU.

Les fournisseurs sont évalués, 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 pour une évaluation RSE en ligne, à l'aide d'une plateforme informatique dédiée : <https://acesia.afnor.org/>.

En complément, LEGALLAIS décerne depuis 14 ans un trophée RSE au fournisseur le plus méritant en proposant des produits ou matériels à moindre impact sur l'environnement et sur la santé des utilisateurs. Dans le catalogue 2019, le fournisseur ATLANTIC a reçu cette distinction. Leader du génie climatique, ATLANTIC pratique l'éco-conception pour réduire l'impact environnemental de ses produits, fabriqués en France.

2

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 qui inclut le prix d'acquisition, les coûts logistiques, les coûts de non-qualité et le risque de perte d'image, les risques financier et pénal, l'impact environnemental, les conditions de travail... Les acheteurs s'engagent en signant la « charte de l'acheteur responsable » qui inclut notamment la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le parfait respect de la loi LME et de façon plus générale les principes de l'ISO 26000 relatif à l'éthique des affaires.



Remise des Trophées Fournisseurs 2019

3

Achats responsables

Depuis 2009, LEGALLAIS a favorisé une offre de produits plus respectueux de la santé et de l'environnement. **Le catalogue 2019 comporte plusieurs milliers de références éco-responsables.** Ces produits sont identifiés dans le catalogue par le pictogramme «Produit éco-responsable» et sur le site internet dans une boutique dédiée accessible dès la page d'accueil. 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.

Une cartographie des achats est réalisée tous les deux ans afin de promouvoir des fabrications de proximité. Les produits fabriqués en France ou en Europe sont signalés par des pictogrammes particuliers dans le catalogue et sur le site internet.

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 (voir paragraphe «économie circulaire» page 21)

Une nouvelle charte «traiteurs» tend à promouvoir la suppression des emballages, les circuits courts et le traitement approprié des déchets lors de l'organisation d'événements festifs.



4

Respect des délais de paiement

En conformité avec la loi, LEGALLAIS paie ses fournisseurs dans le parfait respect des dates d'échéances.

Afin de bénéficier d'escomptes, une partie des fournisseurs est payée à réception de facture, le solde étant réglé à échéance 30 jours ou 45 jours maximum.

En 2018, un contrôle sur les délais de règlement a été réalisé par la DIRECCTE : aucune anomalie n'a été relevée.

5

Legallais et ses partenaires s'engagent

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.

Il est demandé aux fournisseurs de signer la « charte du fournisseur/prestataire » qui reprend les 10 principes de développement durable du GLOBAL COMPACT, avec une attention particulière concernant la lutte contre le

travail forcé et le travail des enfants. Elle inclut également les obligations de la loi Sapin 2 relative à la lutte contre la corruption et les obligations du Règlement Général européen sur la Protection des Données personnelles (RGPD).

Un code de bonne conduite anti-corruption a été rédigé et est annexé au règlement intérieur de l'entreprise. Un système d'alerte a été mis en place afin de permettre le signalement de situations illégales, tout en protégeant le lanceur d'alerte. Un outil permettant de cartographier les risques de corruption a été créé. Un contrôle interne rigoureux et des procédures mises en place permettent de s'assurer d'une gestion éthique et responsable de l'entreprise.

6

Certification des comptes

Les commissaires aux comptes ont certifié sans aucune réserve les comptes 2018 de l'entreprise ainsi que les comptes de sa fondation.

▽ L'équipe comptable LEGALLAIS



#7

LABELS ET RECONNAISSANCES

LEGALLAIS est régulièrement évaluée...

▶ par ses clients



La CAHPP, centrale d'achats et de référencement de l'hospitalisation privée et publique, a évalué LEGALLAIS au niveau le plus élevé A++.

▶ par la presse spécialisée



LEGALLAIS a été classée à la 8^e place du secteur «commerce de gros» par le magazine Capital dans son classement des 500 meilleurs employeurs de France.



Le prix du «négociant de l'année 2018» a été décerné au Directeur Général, Philippe Nantermoz, par la Revue «NEGOCE».

▶ par des organismes indépendants



▶ par des organismes publics



Le trophée du développement durable Normandie 2018 a été attribué à LEGALLAIS pour ses actions sociétales en faveur de l'insertion professionnelle, au travers des actions de sa fondation.

#8

INDICATEURS DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

En adhérant au Global Compact en 2009, LEGALLAIS affirmait sa sensibilité forte à l'égard de la protection des droits humains et de l'environnement. En franchissant cette étape, l'entreprise signalait en outre son aptitude à mettre en perspective son modèle économique avec les objectifs de développement durable de l'ONU. L'élaboration d'un programme d'indicateurs de responsabilité sociétale répond à cette exigence de résultat.

	2016	2017	2018
--	------	------	------

Indicateurs environnementaux carbone

	2016	2017	2018
Émissions de GES par livraison client (en EqCarbone)	4,71	4,44	(1)
Émissions moyennes par véhicule de la flotte automobile LEGALLAIS (taux moyen des émissions au 31 décembre en g CO ₂ /km)	99	96,78	98,52

Indicateurs environnementaux papier

	2016	2017	2018
Tonnage de papier mis sur le marché	514	540	534
Éco-contribution papier (CITEO)	27 816 €	32 479 €	35 914 €
Perturbateurs de recyclage dans le papier	5,68 %	3,05 %	7 %
Taux de papier recyclé utilisé par rapport à la consommation totale de papier A4	/	/	78,5 %

	2016	2017	2018
--	------	------	------

Indicateurs environnementaux déchets

	2016	2017	2018
Volume de déchets carton/papier recyclé (en tonnes)	327	370	389
Volume de déchets d'équipements électriques et électroniques récupérés sur les lieux de vente (en tonnes)	2,15	4,31	4,39
Volume de déchets plastique souple transparent (en tonnes)	17,20	19,49	20,17
Volume de déchets bois (en tonnes)	107,32	39,28	32,32
Volume de déchets ferraille (en tonnes)	27,67	23,94	46,01
Volume de déchets banals (en tonnes)	32,08	54,83	62,61
Volume de déchets dangereux (en tonnes)	1,97	1,66	3,24
Production totale des déchets logistiques (en tonnes) (2)	516,03	513,74	558,45
Taux de recyclage et de revalorisation des déchets au centre logistique	92,93 %	87,65 %	86,64 % (3)
Taux de déchets ultimes au centre logistique	7,07 %	12,35 %	13,36 % (3)

Indicateurs environnementaux énergie

	2016	2017	2018
Consommation électrique mensuelle moyenne au m ² en kilowatts-heure (centre logistique)	/	/	5,96
Consommation journalière de carburant par véhicule et par jour travaillé (en litres)	/	8,00	8,06

	2016	2017	2018
--	------	------	------

Indicateurs sociétaux RH

Taux d'absentéisme	2,7 %	2,8 %	2,5 %
Taux de turnover	8 %	9 %	9,5 %
Taux de fréquence des accidents du travail	16,91	23,05	24,77
Taux de gravité des accidents du travail	0,26	0,67	0,52
Index égalité femmes-hommes	/	/	84/100 (4)
Part des femmes dans les promotions internes	34,29 %	40,68 %	52,27 %
Part des hommes dans les promotions internes	65,71 %	59,32 %	47,73 %
Part des femmes ayant eu une augmentation	/	/	58,6 %
Part des hommes ayant eu une augmentation	/	/	53,9 %
Augmentation de salaire des femmes après le congé maternité	/	/	100 %
Représentation des femmes dans les 10 plus hauts salaires de l'entreprise	/	2	2
Nombres de réunions du Comité Central d'Entreprise	7	6	10
Nombres de réunions des Comités d'Entreprise	23	26	24
Nombres de réunions des CHSCT	13	12	16
Part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle des salariés	2,53 %	3,59 %	2,32 %
Croissance des effectifs	+ 2,51 %	+ 9,30 %	+ 8,73 %
Nombre d'apprentis et de contrats de professionnalisation	14	19	21
Part des salariés en CDI	97,18 %	84,32 % (5)	83,11 % (5)
Part d'emploi de personnes handicapées (siège)	4,42 %	5,31 %	6,27 %
Part d'emploi de personnes handicapées (logistique)	7,43 %	6 %	6,05 %

	2016	2017	2018
--	------	------	------

Indicateurs économiques

Chiffre d'affaires réalisé	211,5 M€	235 M€	254,3 M€
Taux d'augmentation du chiffre d'affaires N-1	+9,87 %	+11,53 %	+8 %

Indicateurs sociétaux achats

Nombre d'évaluations RSE des fournisseurs sur la plateforme ACESIA (AFNOR Certification)	334		112
Taux de fournisseurs évalués ayant obtenu une note supérieure à 25 / 100	20 %		46 %
Nombre de références écoresponsables dans l'offre commerciale LEGALLAIS	4 606	4 297	4 760
Part des ventes de produits écoresponsables	11,05 %	11,33 %	12,26 %

(1) Données non disponibles en raison d'un changement d'outils de mesure fin 2018

(2) Total des déchets suivants : cartons et papiers; déchets électroniques, plastique souple, bois, ferraille, déchets banals, déchets dangereux

(3) La détérioration du taux de recyclage s'explique par les nouvelles contraintes de tri (par exemple, suppression du recyclage du plastique souple de couleur)

(4) Conformément au décret 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application de dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

(5) La baisse du taux de CDI s'explique par une politique volontariste en matière d'alternance et d'apprentissage



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

Contact
b-delord@legallais.com

LEGALLAIS
SAS au capital de 10 342 458 €
RCS Caen B563 820 489
Identification TVA : FR 20 563 820 489
Code APE 46.74A

