



JACKY
PERRENOT

Rapport RSE 2021
Bilan 2020

TRAÇONS LES ROUTES
DE DEMAIN

Naturellement propre

jp
IVECO

Je roule
au gaz
naturel

Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

À PROPOS DU RAPPORT

Le rapport RSE 2021 de Jacky Perrenot présente la vision du groupe sur le Développement Durable. Il propose une description de la gouvernance, de la stratégie, et des ambitions de l'entreprise.

Dans le respect des « GRI Standards », ce rapport fait état des projets et des actions menées ainsi que des résultats obtenus en 2020. Il est le deuxième rapport RSE rédigé par Jacky Perrenot.

Le rapport s'inscrit dans une démarche de création de valeur en faveur de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise en accord avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Objectifs de Développement Durables (ODD).

Piloté par le service QHSE de Jacky Perrenot, ce rapport a bénéficié de la contribution de l'ensemble des directions opérationnelles, supports et exécutives du groupe et a été validé par le Comité de Direction.

La période de reporting correspond à l'année civile 2020 : du 1er Janvier 2020 au 31 Décembre 2020. Nous avons opté pour un cycle de reporting annuel.

Aucune vérification externe n'a été effectuée sur ce rapport.

Des changements significatifs sur la taille du périmètre ont eu lieu au cours de la période du reporting avec le rachat des Transports Le Calvez et des Transports Mendy.

Le principe de précaution est pris en compte dans notre société. En effet, l'utilisation d'outils, le suivi des normes réglementaires et des normes internationales dans notre stratégie, nous permettent d'anticiper et d'améliorer la gestion des risques liés aux activités de l'entreprise.

Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.

Pour une meilleure compréhension du rapport, sont précisés en bas de page :

☐ Les **normes GRI** auxquelles se rapportent les sujets abordés ; *Exemple : GRI : 102-12, 102-13*

☐ Les **Principes du Pacte Mondial des Nations Unies** sur lesquels nous avons agi et ;



☐ Les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** auxquels nous avons contribué.



A propos du rapport RSE p. 2

Édito du PDG p. 4

Le Groupe JACKY PERRENOT p. 6

I. Une gouvernance et une éthique affirmées p. 19

Intégration de la RSE dans la gouvernance p. 20

Liens durables avec nos partenaires p. 34

II. Nos collaborateurs au cœur de notre développement p. 37

Santé et sécurité au travail p. 38

Formation & développement des collaborateurs p. 45

III. Un acteur de la transition écologique p. 53

Maîtrise des émissions carbone p. 54

Gestion des ressources p. 59

IV. Un impact positif nos clients p. 65

Digitalisation des solutions p. 66

Sécurité alimentaire et sanitaire p. 69

V. Un transporteur solidaire ancré dans son territoire p. 73

Emploi local p. 74

Implication dans les territoires p. 77

Annexes p. 79

Note méthodologique p. 80

Entités incluses dans le périmètre p. 81

Synthèse sociétale p. 82

Synthèse environnementale p. 83

Synthèse sociale p. 85

Index GRI p. 87

“

Mon leitmotiv est de trouver, au quotidien, les leviers permettant la création de valeur. Je m'interroge toujours sur la valeur ajoutée créée pour et par mes salariés, pour et par mes clients, pour et par mes fournisseurs et pour mon compte de résultat.

”



Philippe GIVONE
Président Directeur Général

Depuis mon entrée dans l'entreprise, je m'emploie à répondre aux enjeux climatiques tout en continuant à faire grandir la société Jacky Perrenot.

Dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui, c'est un fait, la livraison n'est pas délocalisable. Alors, la transition énergétique dans le transport devient un vrai élément différenciant apprécié tant par les équipes que par les clients. L'agilité doit être notre quotidien dans ces périodes de crise.

Notre challenge de l'année 2020, en tant qu'entreprise responsable, était de continuer à innover et à rechercher des solutions et des projets porteurs d'avenir au service de la société.

Je confirme que nous avons atteint avec succès notre objectif !

Le secret a été la communication avec des axes clairs et concrets : faire comprendre aux équipes l'enjeu du test, l'importance d'avancer par étape et les contraintes que cela implique. Cela permet de comprendre et d'éviter au maximum les résistances mais aussi d'acquiescer l'adhésion des équipes à tous les niveaux. L'effort collectif a un impact direct sur la planète, il faut qu'ils en aient conscience. Le camion est peut-être moins puissant et a moins d'autonomie, mais on avance ensemble vers un objectif commun. Et puis, les changements apportent de nouveaux clients, qui partagent notre vision, notre mission, nos valeurs.

Nous sommes restés relativement discrets jusqu'à maintenant. Je pensais que nous n'avions pas besoin de communication. Mais, à l'écoute des tendances comme du marché, je fais évoluer cette facette de Jacky Perrenot. Ce changement se traduit notamment par la création d'un service

communication et la mise en place de notre site internet.

En 2020, nous avons signé la Charte Objectif CO₂, un réengagement de notre part sur la réduction de notre impact environnemental, et obtenu le Label CO₂, une preuve des efforts que nous avons faits pour atteindre un faible niveau de nos émissions carbone.

Également, suite à notre engagement auprès du Global Compact des Nations Unies à agir sur les 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, nous avons déposé en 2020 notre première Communication sur le Progrès démontrant notre contribution aux projets sociétaux et particulièrement aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD).

Mon leitmotiv est de trouver, au quotidien, les leviers permettant la création de valeur. Je m'interroge toujours sur la valeur ajoutée créée pour et par mes salariés, pour et par mes clients, pour et par mes fournisseurs et pour mon compte de résultat.

L'avenir nous permettra de développer plein de nouveaux projets et de continuer notre croissance. Le monde change et évolue vite et c'est à nous de trouver de nouvelles solutions pour faire face aux ambitions des clients, aux souhaits des consommateurs, aux projets de nos équipes, aux idées de nos fournisseurs. À nous de jouer !



LE GROUPE JACKY PERRENOT



Création des « Transports Jacky Perrenot »

1945

1965

Diversification des activités de la société



Ouverture de la phase de croissance externe avec l'acquisition des transports VACHER

1985

2009

Croissance de l'entreprise dans le sud de la France avec 5 nouvelles implantations



Création de ZAMENHOF EXPLOITATION et ouverture du capital aux cadres dirigeants

2010

2012

Développement d'activités d'affrètement permettant une ouverture internationale



Diversification vers des activités industrielles et de transport de containers

2014

2016

Diversification sur des activités logistiques et de transport en vrac



Diversification sur des activités B to C et de transport d'hydrocarbures

2018

2019

Développement de la société par la création d'une joint-venture sur l'activité B to C



Croissance de l'entreprise avec le développement des métiers du surgelé, de l'hydrocarbure et de l'avicole

2020

Depuis toujours, les valeurs éthiques sont au cœur de la stratégie du groupe Jacky Perrenot et de son développement.

Notre force se trouve dans l'engagement et le professionnalisme des hommes et des femmes qui composent le groupe. Notre priorité est de rendre un niveau de service performant à la hauteur de la demande des clients.

Pour cela, la culture d'entreprise repose sur **5 valeurs** ancrées dans l'histoire de Jacky Perrenot : **Proximité, Réactivité, Rentabilité, Humilité et Humain.**

Témoignage

“ Donner du sens à ce que l'on fait, faire ce que l'on dit, apporter une ambiance de travail, autant de critères pour développer le sentiment de fierté et d'appartenance des collaborateurs. Entretenir ces valeurs c'est aussi se permettre d'être exigeant. ”

Philippe GIVONE,
Président Directeur Général du Groupe Jacky Perrenot



Proximité :

Avec plus de 100 agences sur le territoire français et européen, nous privilégions les relations de proximité. Les collaborateurs sont disponibles et offrent une écoute experte à nos clients. Nous prôtons le dialogue et les échanges afin d'être au plus proche des attentes de nos équipes et de nos clients.

Réactivité :

La relation client doit être également guidée par un principe de réactivité. Cette valeur relève de l'agilité. Nous mobilisons nos collaborateurs pour créer de la valeur et évoluons en continu face aux changements constants de notre écosystème.

Rentabilité :

La rentabilité de Jacky Perrenot montre notre stabilité au sein du marché des transports. Un acteur de confiance et performant pour notre développement économique.

Humilité :

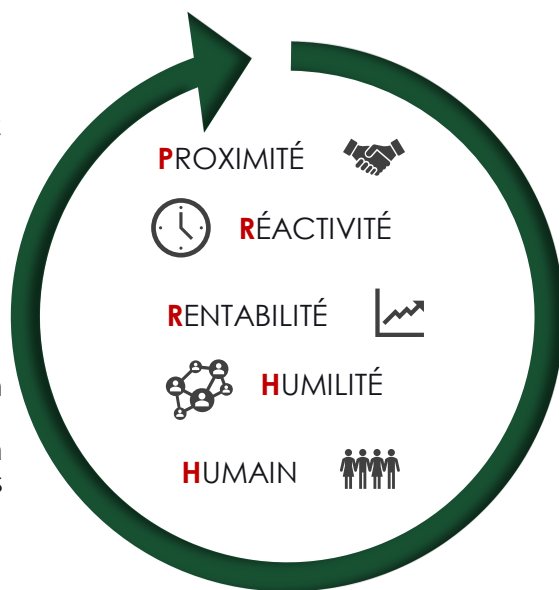
Cette valeur implique d'être conscient de ses capacités comme de ses limites. Elle comporte l'idée que personne ne peut à lui seul tout maîtriser, elle conduit à s'ouvrir aux connaissances que d'autres peuvent nous apporter.

Jacky Perrenot a su se développer en s'entourant des personnes ayant des compétences spécifiques.

Humain :

Faire grandir les femmes et les hommes de Jacky Perrenot, quels que soient leur métier ou leur niveau hiérarchique.

Nous valorisons l'évolution professionnelle de nos collaborateurs avec la mise en place de formations.





+ 100

AGENCES

EN FRANCE



360 Millions

DE KILOMÈTRES PARCOURUS

EN 2020, SOIT +13 % SUR 2019



5 984

SALARIÉS

DONT 1 033 NOUVEAUX EN 2020



4 666

MOTEURS

EN 2020, SOIT +16,65 % SUR 2019



800 Millions €

DE CHIFFRE D'AFFAIRES

EN 2020, SOIT +9 % SUR 2019



DONT **13,6 %**

DE VÉHICULES

GREEN

LE GROUPE JACKY PERRENOT

Nos activités

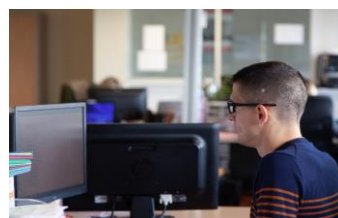
Fort de plus de 75 ans d'expérience dans l'organisation de plans de transport pour des flux d'acteurs majeurs du transport français, Jacky Perrenot s'est diversifié dans différents domaines d'activités au cours de ces dernières années.



CELLULE DE PILOTAGE

Les cellules de pilotage s'appuient sur des équipes dédiées et un réseau d'agences Perrenot présentes sur tous les bassins de consommation et fortes d'une pluralité de métiers.

La réactivité apportée par un interlocuteur unique permet aux clients de Jacky Perrenot un suivi centralisé de leur supply-chain.



TRANSPORT



Du lot partiel au lot complet, nous organisons des départs quotidiens sur l'ensemble du territoire national et européen.

Nous travaillons aux côtés de nos clients afin de mieux comprendre leurs attentes dans le respect de leurs impératifs.

L'optimisation des flux, grâce à nos outils de pilotage et à l'informatique embarquée, est notre priorité avec un taux de remplissage maximum et une réduction des kilomètres à vide.

Quel que soit l'expédition, Jacky Perrenot dispose de véhicules avec des équipements spécialisés et adaptés pour de diverses situations (grues, caisses mobiles, hayons, chariots embarqués, etc.)

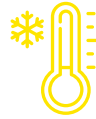


LOCATION DE VEHICULES

Nous proposons une offre de location de véhicules avec ou sans conducteur pour des opérations ponctuelles ou en location longue durée.

Nous mettons à disposition tout type de matériels adaptés aux besoins spécifiques de chacun de nos clients tels que : des tracteurs, des ensembles frigorifiques en mono ou bi-température, des tautliners, des porteurs et camions remorques fourgons, des bennes, des citernes, des châssis containers, des plateaux, etc.





TEMPÉRATURE DIRIGÉE



Jacky Perrenot, spécialiste de la température dirigée en secteur agroalimentaire, possède un portefeuille clients orienté vers les acteurs de la grande distribution. Métier historique de l'entreprise avec un savoir-faire dans la gestion de la chaîne du froid pour les clients du secteur de l'alimentaire. La flotte de véhicules comprend des porteurs, camions remorques et semi-remorques frigorifiques en températures adaptables et enregistrables selon les besoins des clients.



VRAC

Spécialiste du transport de produits en vrac, nous intervenons sur les secteurs de l'alimentaire, des matières premières minérales mais également dans les domaines de l'hydrocarbure et de la chimie. Nous maîtrisons toutes les contraintes d'hygiène, de sécurité et de sûreté en la matière.

Pour une plus grande polyvalence, Jacky Perrenot dispose de plusieurs types de citernes adaptées pour tout type de produits.



CONTAINERS

Notre branche Containers est dotée d'une flotte de châssis porte-container et de positionnements stratégiques proches des ports de Fos-sur-Mer, Marseille, Lyon et Le Havre. Dans l'accompagnement des clients tant à l'import qu'à l'export en matière de pré- ou post acheminement de containers, l'intégralité de la supply-chain ou seulement certaines étapes font parties de nos solutions.



PLATEAU

Jacky Perrenot bénéficie de plus de 20 ans d'expérience dans la distribution de produits industriels notamment au travers de nos agences Perrenot Industrie, Perrenot Solutions, et La Flèche Bressane. Grâce à une flotte de plus de 130 ensembles spécialisés dans le transport industriel et exceptionnel, équipés de grues, nos agences interviennent pour ces transports avec une capacité de charge allant jusqu'à 60 tonnes.

Également, nous proposons, via notre agence Perrenot Industrie, une gestion de transport, de logistique, de montage et de réparation de tourets.



BÉTON



Spécialisé dans la livraison du béton prêt à l'emploi, Perrenot Béton est présent sur plus de 50 des plus importantes centrales permettant ainsi une vaste distribution des produits. L'agence dispose d'une flotte de 150 toupies.



AUTOMOTIVE

Spécialiste du transport de motos, scooters et quads pour les particuliers et les professionnels depuis 2007, Perrenot Distri Bike est le leader du transport de 2 roues en France grâce à son éventail de services de qualité et un fort réseau : Distribution, montage, personnalisation et homologation entreposage sous douane.





AVICOLE & CO-PRODUITS



Avec le rachat de l'entité Perrenot Le Calvez Agro, nous nous sommes spécialisés dans le transport de volailles vivantes et de co-produits de volailles. Nos conducteurs sont en possession du certificat CCTROV et CACES. Nous suivons scrupuleusement la réglementation européenne concernant le transport d'animaux de l'élevage vers l'abattoir et nous veillons au bien-être animal.



LIVRAISON À DOMICILE

Nos entités AB Home by JP et Perrenot Distri-meubles assurent la livraison à deux personnes chez les particuliers, de tous les produits de la maison : cuisine, ameublement, salle de bain, dressing, électroménager, etc.

Nous proposons d'effectuer les différentes étapes d'une livraison premium : de la prise de commandes, du rendez-vous à la livraison à domicile dans la pièce souhaitée. Également, nous pouvons prendre la charge de la gestion du SAV.

Pour apporter une prestation de qualité, nos livreurs sont formés à la manutention de produits fragiles.

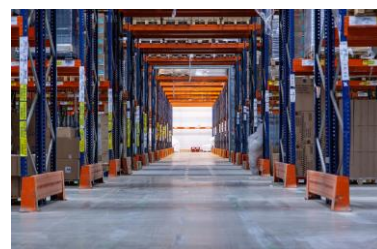


LOGISTIQUE



De la réception à l'expédition en passant par le contrôle, le stockage et la préparation de commandes, Jacky Perrenot propose une offre sur mesure grâce à une expérience et un WMS évolutif selon les besoins de nos clients.

Nous assurons un service de proximité au travers d'une trentaine d'agences logistiques sur le territoire national.



LE GROUPE JACKY PERRENOT

Nos implantations

Le siège social de Jacky Perrenot est situé à Saint-Donat-sur-l'Herbasse, dans le département de la Drôme.

En 2020, la reprise des sites des Transports Le Calvez viennent renforcer les implantations à l'ouest de la France, ainsi qu'une partie des Transports Mendy.

À fin 2020, le groupe possède près d'une centaine **d'agences implantées** sur tout le territoire national.

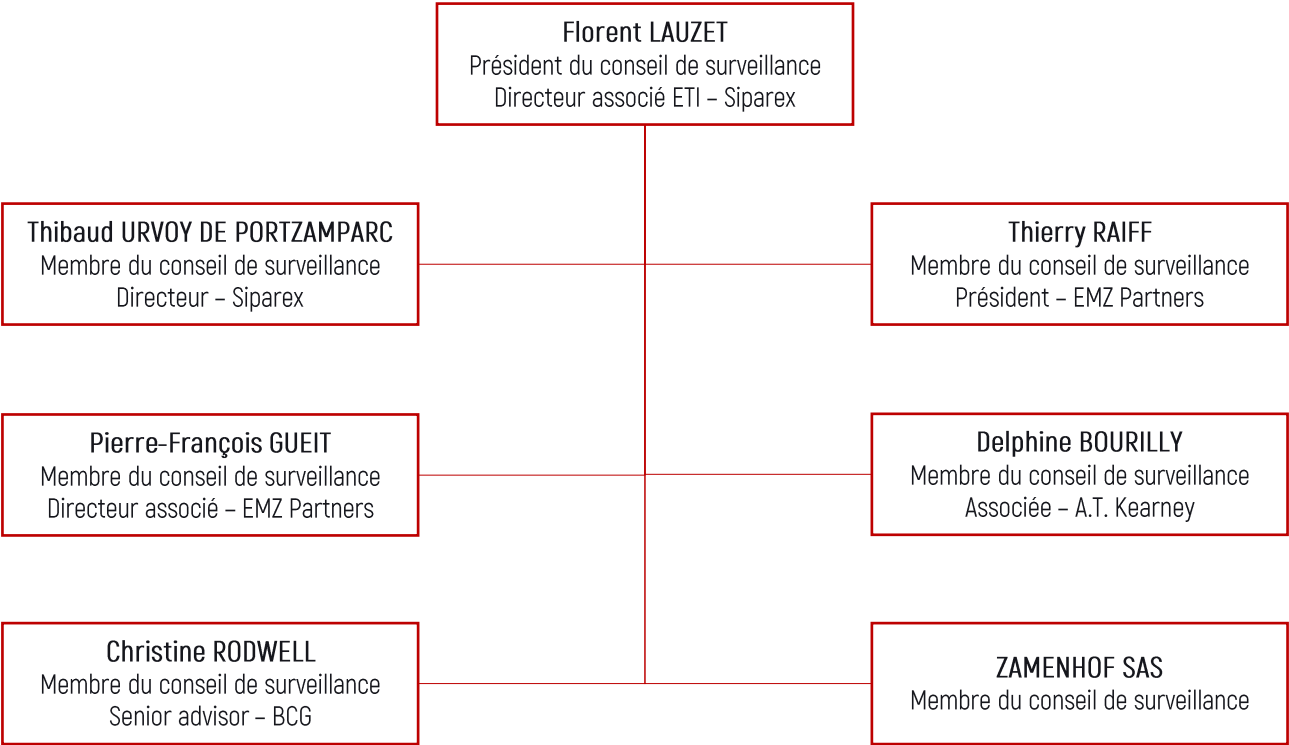


Les organes de gouvernance de Jacky Perrenot ont la responsabilité de définir la stratégie de l'organisation.

Le conseil de surveillance

Le conseil de surveillance en place contrôle la régularité et les opportunités de la gestion de la société. Le conseil et la direction générale de Jacky Perrenot co-décident sur la stratégie à suivre dont le but est d'accroître la performance économique du groupe.

Les membres du conseil se rencontrent tous les trois mois.



**L'organisation est à date du 31 décembre 2020. Depuis, elle a été modifiée.*

Le comité de direction

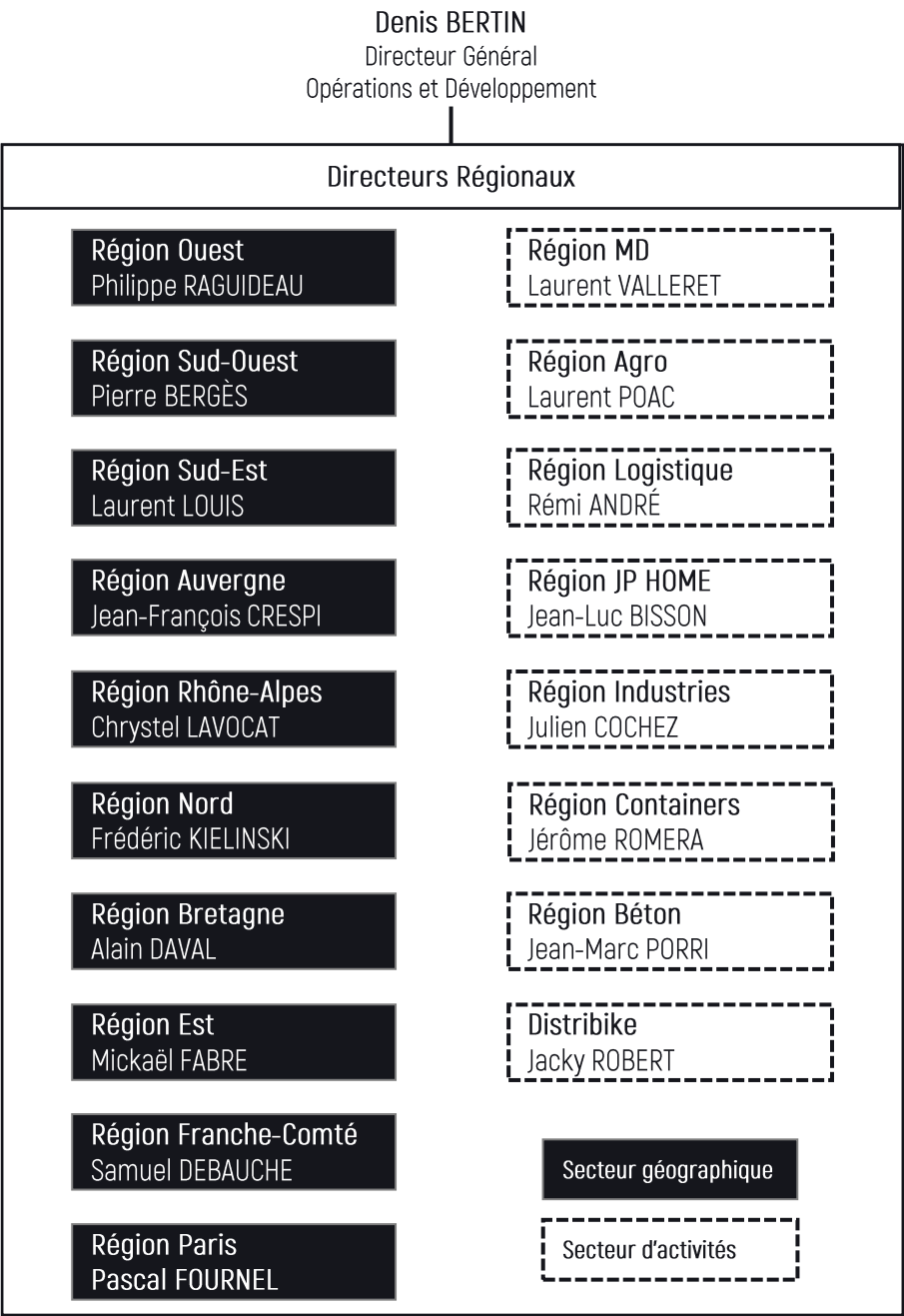
Le comité de direction (CODIR) identifie et évalue les risques face à la stratégie choisie afin de maîtriser les enjeux économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux.

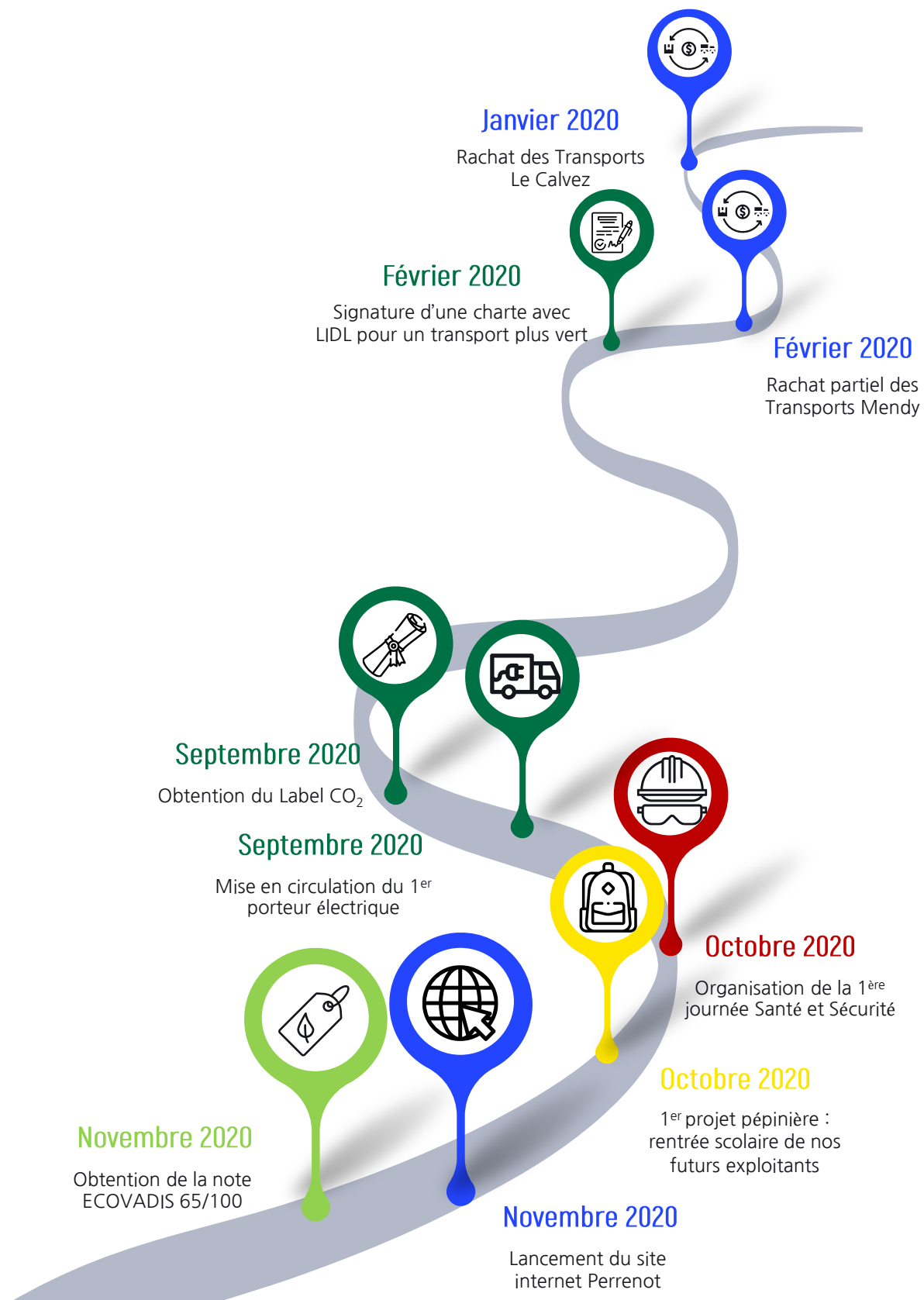
L'organisation Jacky Perrenot est portée par Monsieur Philippe GIVONE, Président Directeur Général. Le CODIR se regroupe à fréquence hebdomadaire pour traiter des axes stratégiques prioritaires et prendre les décisions qui s'imposent.



La direction opérationnelle

La direction opérationnelle est pilotée par Denis BERTIN, le directeur général en charge des opérations et du développement. Cette organisation comprend les directeurs régionaux qui ont chacun la gestion des sites de leur périmètre. La répartition des agences est établie par secteur géographique et par secteur d'activités.







UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE AFFIRMÉES



INTÉGRATION DE LA RSE
DANS LA GOUVERNANCE



LIENS DURABLES AVEC
NOS PARTENAIRES

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Affirmer notre orientation d'intégrer nos impacts dans les décisions stratégiques et opérationnelles

Écrire une vision « proactive » en formalisant une stratégie, afficher ses priorités et les diffuser tant en interne qu'en externe

Notre projet Impact RSE

Dans le précédent rapport RSE, la direction de Jacky Perrenot avait relevé un axe d'amélioration nécessaire afin de répondre de manière efficiente aux exigences des parties prenantes internes et externes sur le développement responsable et durable.

En 2020, les transports Jacky Perrenot ont démarré une nouvelle étape en se fixant des objectifs stratégiques engagés qui intègrent l'impact de l'entreprise sur son écosystème.

Pour ce faire, une analyse de la matérialité a été opérée afin de connaître avec certitude les enjeux sur lesquels l'entreprise devait nécessairement travailler et prioriser.

Ce projet comprend une approche qui hiérarchise les enjeux RSE ayant un impact significatif sur le business model du groupe afin de le rendre plus résilient avec une démarche plus responsable.

Cette mise en perspective synthétique des enjeux favorise l'anticipation des risques, l'innovation et constitue un support efficace de pilotage de la stratégie RSE et de la communication auprès des parties prenantes de Jacky Perrenot.

Le projet nommé « Impact RSE » a été mené sur six mois par le service QHSE et avec le support de l'entreprise CPV Consulting. Plusieurs étapes ont été définies et suivies afin d'aboutir au Cap RSE du groupe.



Les étapes du projet « Impact RSE »

Nos parties prenantes

Nos parties prenantes sont au cœur de la stratégie RSE. Afin que cette dernière soit cohérente, il nous est indispensable d'échanger de manière régulière avec chacun des acteurs en lien direct ou indirect avec Jacky Perrenot. Les enjeux de ces échanges sont de recueillir, de comprendre et de prendre en compte les attentes de chacun pour mieux y répondre. Le but final est de garder de façon pérenne de solides relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

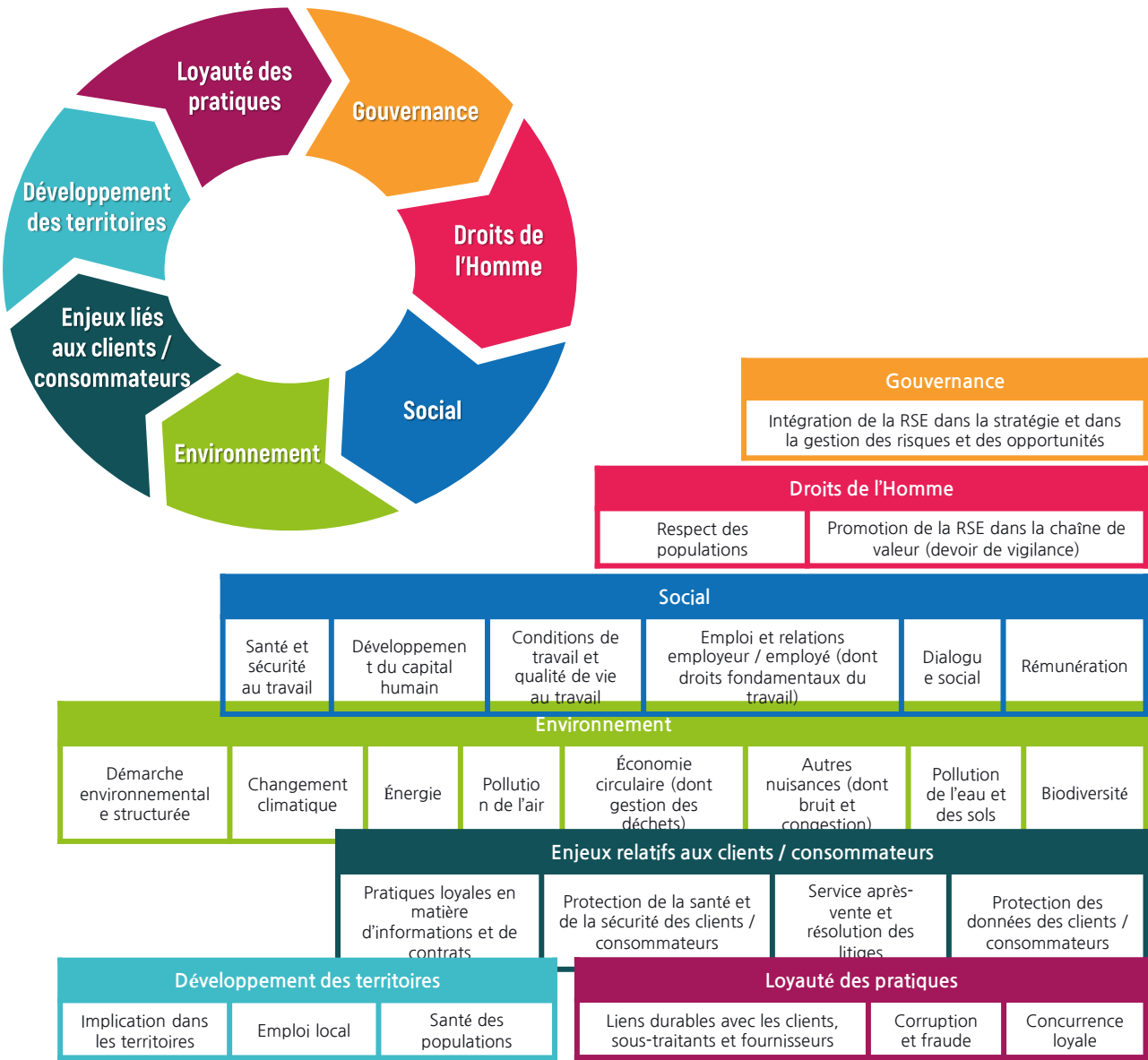
En 2020, nous avons recensé toutes nos parties prenantes et nous avons répertorié ces dernières en fonction de leur typologie et de l'importance de leur impact sur Jacky Perrenot.

Parties Prenantes	Attentes principales
Salariés & Représentants du personnel	 Qualité de vie et bien-être au travail  Respect des conditions de travail  Sécurité au travail  Développement des compétences et évolution de carrière  Égalité des chances et non-discrimination
Clients	 Qualité de service et respect des engagements contractuels  Solutions innovantes éco-responsables  Transparence sur les prestations de service
Actionnaires	 Pérennité de l'entreprise  Croissance économique avec l'augmentation du résultat  Maîtrise des risques et des coûts
Fournisseurs & Sous-traitants	 Fidélisation de la relation  Respect des engagements contractuels et financiers
Partenaires financiers	 Respect des engagements contractuels et financiers  Fidélisation de la relation
Collectivités	 Respect de la réglementation  Maîtrise des nuisances  Implication dans les projets sociétaux  Création d'emplois et insertion professionnelle
Organisations professionnelles	 Respect des engagements pris pour la profession  Échange de pratiques et de solutions innovantes éco-responsables
Organismes de formation	 Accompagnement des étudiants dans la découverte et l'apprentissage des métiers du transport et de la logistique
Laboratoires de recherche	 Soutien dans les recherches en faveur du développement durable
ONG	 Contribution dans les projets sociétaux et environnementaux

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

La méthode utilisée pour construire notre stratégie RSE

Suite à l'identification des partenaires à interviewer, nous avons mandaté CPV Consulting pour contacter ces personnes et réaliser les entretiens. Chacune d'elles a été sollicitée pour témoigner et apporter sa vision d'un transporteur exemplaire sur la Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Les entretiens ont été effectués sur la base du « Référentiel RSE en logistique » créé depuis les travaux d'approfondissement pilotés par la Direction Générale des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM). Ce référentiel a pour objectif d'accompagner les entreprises de la filière logistique dans une démarche de responsabilité sociétale et de faciliter les échanges entre les clients et fournisseurs de services logistiques. Défini en tant que guide d'engagement volontaire, il regroupe 27 enjeux RSE, répartis en 7 thèmes, d'une entreprise dans le secteur de la logistique.



Notre matrice de matérialité : la définition des enjeux

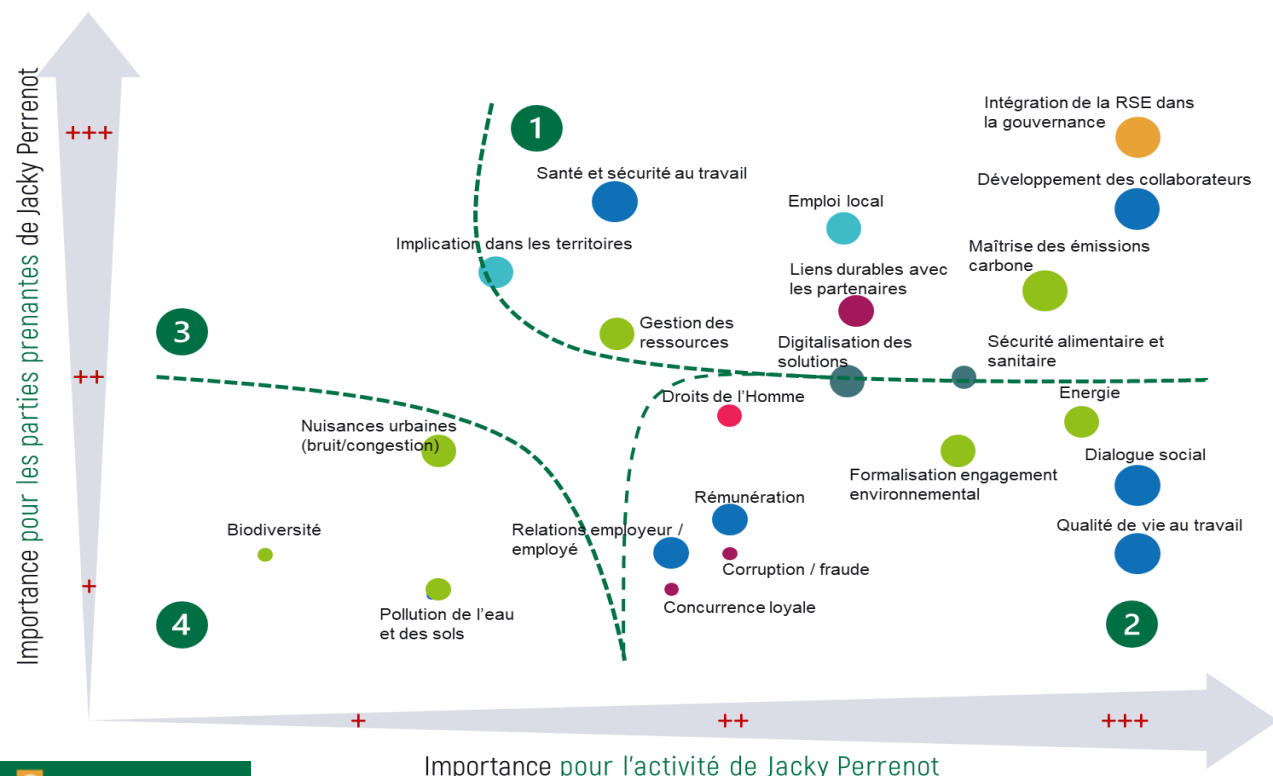
Afin de structurer notre démarche RSE et de définir nos objectifs stratégiques qui intègrent l'impact de l'entreprise sur son écosystème, nous avons procédé à une analyse de matérialité. Celle-ci nous permet de savoir avec certitude sur quels enjeux il est nécessaire de prioriser nos actions.

Ainsi, nous anticipons nos risques, et nous constituons un support efficace de pilotage de notre stratégie RSE.

Les enjeux pour notre écosystème ont été identifiés et hiérarchisés dans cette matrice.

Cette hiérarchisation permet de répartir les enjeux en quatre grandes orientations :

- 1 Les enjeux prioritaires : ils atteignent un fort niveau d'importance pour les parties prenantes et l'entreprise ;
- 2 Les enjeux majeurs opérationnels : ils sont jugés importants pour l'entreprise mais faiblement par les parties prenantes ;
- 3 Les enjeux spécifiques : ils sont jugés importants pour les parties prenantes mais faiblement pour l'entreprise
- 4 Les enjeux secondaires : ils sont moins prioritaires tant pour l'entreprise que pour les parties prenantes, au regard des priorités RSE.

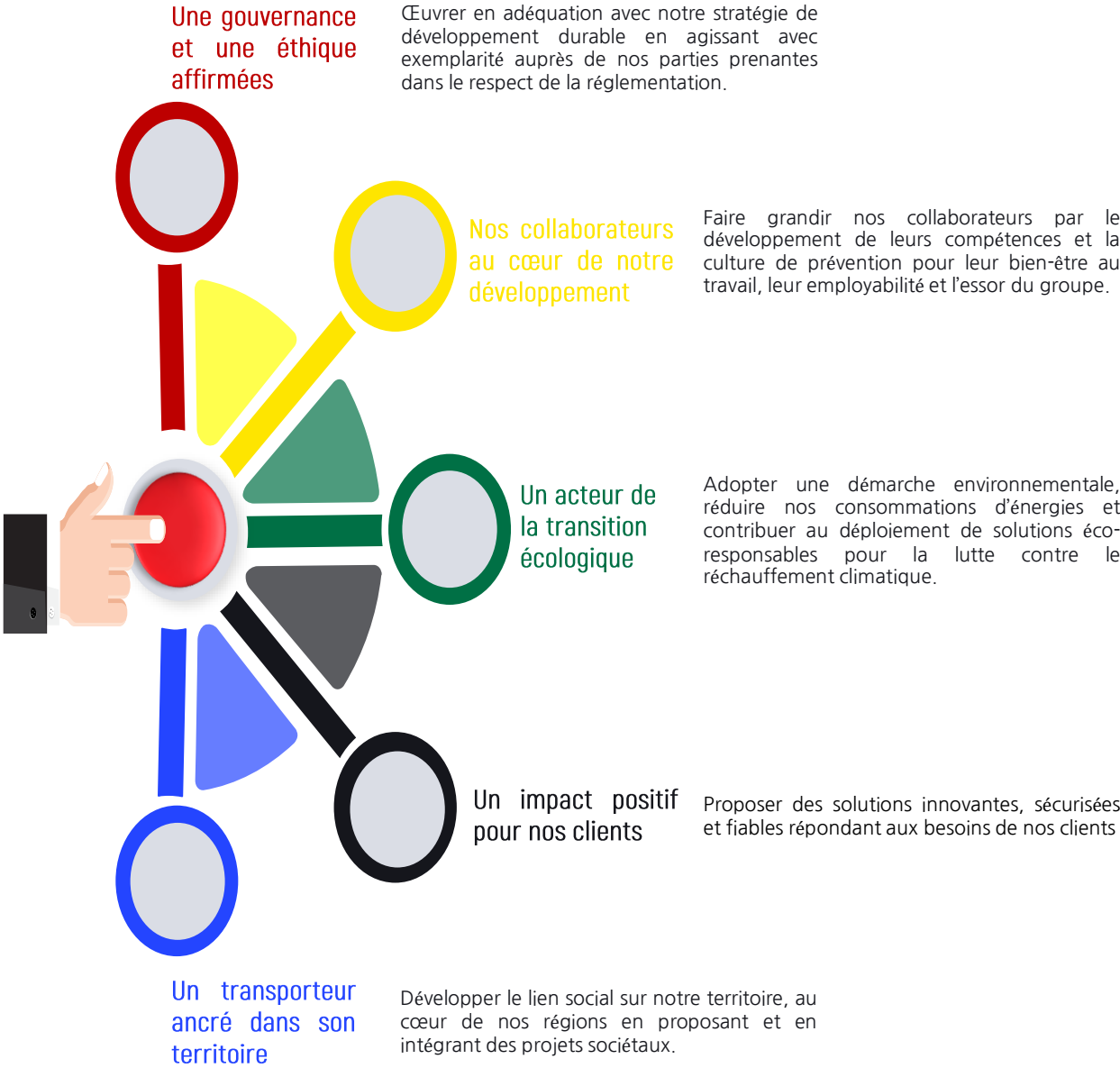


G	GOUVERNANCE
H	DROITS DE L'HOMME
S	SOCIAL
E	ENVIRONNEMENT
C	ENJEUX CLIENTS / CONSO
T	DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES
L	LOYAUTE DES PRATIQUES

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Les 5 ambitions de notre stratégie RSE

Suivant la matrice de matérialité, les **10 enjeux prioritaires** ont été retenus. Nous nous sommes appropriés ses enjeux en adéquation avec la politique RSE existante et notre ambition d'être un **transporteur exemplaire œuvrant pour le développement durable éco-responsable**. Ainsi, les enjeux prioritaires ont été regroupés en **5 ambitions** rappelant les piliers de notre stratégie sur le Développement Durable : notre statut d'avant-gardiste, la force de nos salariés qui agissent pour le groupe Jacky Perrenot et notre croissance importante depuis plusieurs années.



Notre Cap RSE

L'année 2019 représente une année de référence. L'analyse des indicateurs a permis de mettre en place la nouvelle stratégie de développement durable de Jacky Perrenot. Jacky Perrenot a défini un nouveau **cap RSE sur 5 ans pour la période 2020-2025**, en s'appuyant de la matrice de matérialité et de ses 6 politiques groupe en place :

Politique Qualité
Politique Environnement
Politique Achats Responsables

Politique Santé & Sécurité
Politique Éthique & Social
Politique Sécurité de l'information



Le **plan d'action RSE 2020-2025**, rapporté aux différentes ambitions, est défini comme suit :

Une gouvernance et une éthique affirmées

Intégration de la RSE dans la gouvernance

Affirmer notre orientation d'intégrer nos impacts dans les décisions stratégiques et opérationnelles



Écrire une vision « proactive » en formalisant une stratégie, afficher ses priorités et les diffuser tant en interne qu'en externe



Construire un comité RSE interne pour examiner les projets et s'assurer que le cap est sous contrôle avec la revue d'indicateurs clés

Liens durables avec nos partenaires

Développer des coalitions d'acteurs dans l'optique de construire des projets à long terme créateurs de valeur partagée



Fidéliser les clients vers des engagements réciproques permettant des investissements humains, organisationnels et technologiques plus vertueux



Formaliser contractuellement la relation avec les fournisseurs en fixant des feuilles de route et engagements communs

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Nos collaborateurs au cœur de notre développement

Santé et sécurité au travail

Être un employeur
exemplaire pour préserver
la santé de nos
collaborateurs



Analyser les accidents de travail, proposer et tester des solutions (formations, outils, équipements, etc.) pour améliorer les conditions de travail



Communiquer régulièrement auprès des équipes sur les situations à risques (sécurité routière, pénibilité, troubles musculosquelettiques, etc.)

Formation & développement des collaborateurs

Faire grandir nos
collaborateurs par le
développement de leurs
compétences



Proposer des parcours de compétences à nos conducteurs



Développer des programmes valorisants pour tirer l'ensemble de nos collaborateurs vers le haut

Un acteur de la transition écologique

Convertir notre flotte vers des véhicules à énergie alternative (GNV, électrique, hydrogène)



Partager avec les clients des tableaux de bord d'impacts environnementaux



Identifier les produits sources de déchets et privilégier les filières valorisables



Réduire les consommations énergétiques de nos bâtiments



Maîtrise des émissions carbone

Être un acteur majeur de
la transition énergétique
pour contribuer à une
meilleure qualité de l'air

Gestion des ressources

Préserver les ressources
en réduisant nos
consommations et en
développant les filières
de recyclage et de
valorisation

Un impact positif pour nos clients

Digitalisation des solutions

Développer des solutions digitalisées permettant de fiabiliser, de sécuriser et de partager les données à fort impact pour nos clients



Harmoniser les outils internes informatiques pour sécuriser les process et les données captées par Jacky Perrenot



Développer des interfaces avec les clients pour avoir une traçabilité de notre impact et du leur, transparente et partagée proactivement

Sécurité alimentaire et sanitaire

Répondre aux exigences sanitaires croissantes de nos clients et de la société civile



Améliorer les équipements de suivi des groupes frigorifiques et de traçabilité de la chaîne du froid



Former les équipes logistique à la sécurité alimentaire et sanitaire

Un transporteur solidaire ancré dans son territoire

Fidéliser nos collaborateurs tout en intégrant de nouvelles entités et en développant nos activités



Emploi local

Contribuer à l'emploi local en nous appuyant sur notre maillage territorial

Favoriser les contrats d'apprentissage sur l'ensemble du territoire afin de former et de professionnaliser les jeunes à nos métiers



Construire des partenariats créant de la valeur partagée pour nos parties prenantes externes



Implication dans les territoires

Agir en tant qu'entreprise citoyenne en participant à des projets sociétaux au cœur de nos régions

Faire découvrir les métiers du transport et de la logistique, notamment aux structures locales d'insertion



INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Construire un comité RSE interne pour examiner les projets et s'assurer que le cap est sous contrôle avec la revue d'indicateurs clés

La mise en place de notre Comité RSE

La démarche RSE de Jacky Perrenot est portée par le service Qualité, Sécurité, Hygiène et Environnement (QHSE) présent au Siège du groupe Jacky Perrenot.

Rattachée à la Direction, il anime et coordonne la stratégie RSE. Pour cela, il s'appuie sur une toute nouvelle instance dédiée :

le Comité RSE.

L'objectif de ce comité est de piloter, valider et suivre les engagements et les actions en faveur du développement durable. Il a également pour mission de proposer et de partager des projets sur la Responsabilité Sociétale aux parties prenantes du groupe.

Afin d'apporter une vision externe à l'entreprise et d'échanger sur de nouveaux sujets en lien avec l'impact de Jacky Perrenot sur son écosystème, les partenaires du groupe seront invités à participer au moins une fois par an à ce Comité RSE.

La composition de notre comité RSE

Le Comité RSE de Jacky Perrenot se tiendra tous les six mois. Il est piloté par la Responsable QHSE, Olivia SCAÏA.

Il comprend **10 Sponsors** qui ont chacun la charge de manager et de suivre un enjeu de la stratégie RSE du groupe. Parmi ces sponsors, sont présents :

- ☐ Les représentants de la Direction Générale,
- ☐ Certains membres du Comité de Direction,
- ☐ Des responsables de service et,
- ☐ Des salariés de l'entreprise.

Témoignage

“ La gouvernance est le « socle » de notre stratégie RSE. Chez Jacky Perrenot, cela se traduit par la création du Comité RSE.

Cette instance, qui compte parmi ces membres les directeurs généraux du groupe, s'engage sur 10 enjeux sociaux, environnementaux, éthiques et sociétaux. Elle fixe, précise et donne le cap RSE aux collaborateurs du groupe ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes de Jacky Perrenot pour un objectif commun. ”



Olivia SCAÏA,
Responsable QHSE du
Groupe Jacky Perrenot,
depuis juillet 2019

Les 10 sponsors membres du Comité RSE

Une gouvernance et une éthique affirmées



☐ Intégration de la RSE dans la gouvernance
Philippe GIVONE
PDG

☐ Liens durables avec nos Partenaires
Denis BERTIN
DG – Développement

Un acteur de la transition écologique



☐ Maîtrise des émissions Carbone
Christophe DAUZAT
Directeur des achats

☐ Gestion des ressources
Annabelle BUISSON
Responsable des achats

Nos collaborateurs au cœur de notre développement



☐ Santé et sécurité au travail
Pascal BOULANGER
Directeur HSEQ

☐ Formation & développement des collaborateurs
Franck MOISSONNIER
DG – DRH

Un impact positif pour nos clients



☐ Digitalisation des solutions
Gaël DEGENÈVE
DDI

☐ Sécurité alimentaire et sanitaire
Jean-Michel BOUDAUX
Directeur Technique

Un transporteur solidaire ancré dans son territoire



☐ Emploi local
Joris LAURENT
RRH

☐ Implication dans les Territoires
Céline RACHAS
Chargée de mission QHSE

INDICATEUR

N° 1

Organiser 2 réunions par an, dont 1 avec des parties prenantes externes

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA GOUVERNANCE

Nos contributions au Global Compact des Nations Unies

En septembre 2020, Jacky Perrenot a renouvelé son adhésion au Pacte Mondial (ou Global Compact) des Nations Unies. Nous nous sommes réengagés à **soutenir les 10 principes du Global Compact portant sur le respect des Droits de l'Homme, des Normes Internationales du Travail, la Protection de l'Environnement et la Lutte contre la Corruption.**

Ces principes sont intégrés dans la stratégie du groupe, opérationnellement et culturellement. Ils guident nos actions permettant d'agir en faveur de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Les 10 principes du Global Compact sont regroupés en 4 thèmes :



- 01. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 02. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



- 03. Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- 04. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 05. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 06. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



- 07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 08. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



- 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Nos contributions aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les **17 Objectifs de Développement Durable (ODD ou Agenda 2030)** adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies, constituent un plan d'actions pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030.

En devenant signataire du Global Compact, Jacky Perrenot s'engage à agir sur les 17 ODD. Nous avons identifié **12 ODD** sur lesquels le groupe a un impact significatif. Ils font parties intégrantes de notre stratégie RSE.



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



4 ÉDUCTION DE QUALITÉ
Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE
Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation



10 RÉDUCTION DES INÉGALITÉS
Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Établir des modes de consommation et de production durables



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Promouvoir l'avènement des sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS
Partenariats pour la réalisation des Objectifs

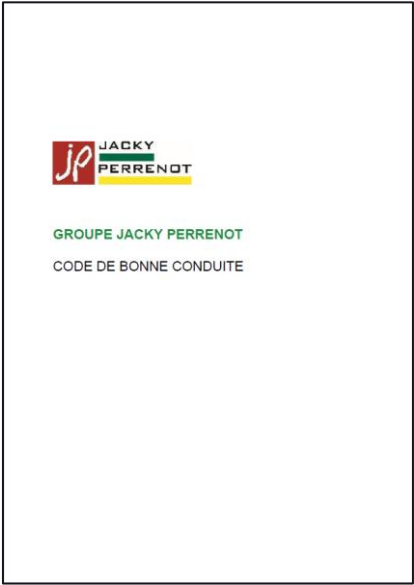
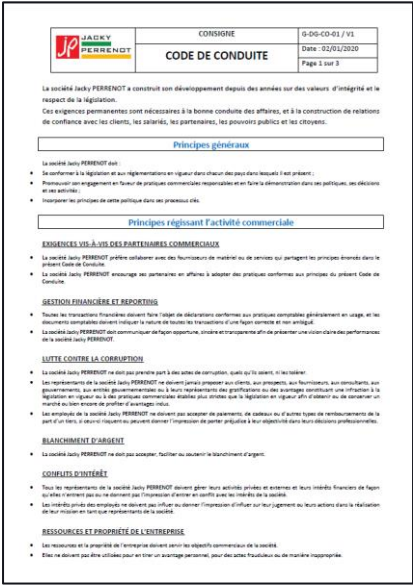
La sensibilisation de nos collaborateurs au respect de la réglementation

Œuvrer avec intégrité, équité et honnêteté est une composante clé du succès durable. C’est pourquoi nous interdisons tout acte ne respectant pas la réglementation française mais également européenne et internationale.

Lutte contre la corruption et Code de Conduite

Jacky Perrenot s’engage à respecter les lois et règlements en vigueur. Cet engagement est inscrit dans le « **Code de Conduite** » applicable à l’ensemble des parties prenantes du groupe. Ce code décrit les principes d’intégrité et de respect de la législation y compris les **Droits de l’Homme** à adopter en toute circonstance. Également, en 2020, le personnel a été sensibilisé au travail des enfants et au travail forcé.

En parallèle, nous réaffirmons notre engagement dans la lutte contre la corruption et l’éthique des affaires à travers le « **Code de Bonne Conduite** ». Ce code précise les règles de conduite, les principes d’actions et les obligations éthiques que chaque collaborateur doit observer et respecter dans l’exercice de ses fonctions. Il répond ainsi à la loi française « Sapin II » de 2016 et aux 8 piliers qui y sont énoncés.



En complément de la diffusion du code, nous avons mis en place une procédure de contrôle comptable et, depuis 2019, **les collaborateurs sont sensibilisés à la lutte contre la corruption** par le biais d'un support vidéo.



219

Attestations de formation recensées à 2020

La protection des données

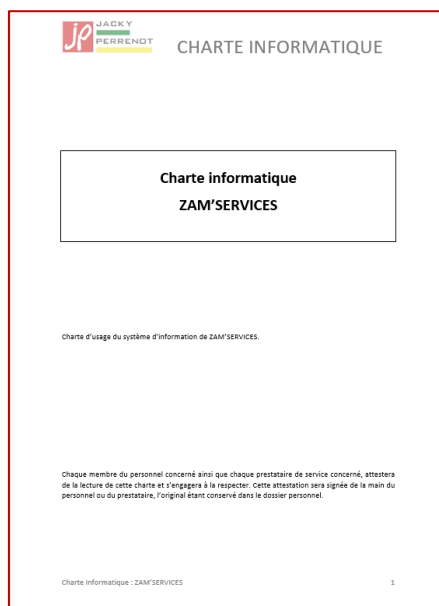
Soucieux de la protection de ses données, Jacky Perrenot se conforme depuis 2018 au **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)**.

Afin d'y parvenir, nous avons procédé à des changements, notamment dans nos procédures et dans la culture de l'entreprise.

Chacune des agences du groupe Jacky Perrenot a reçu une **charte informatique** de manière à responsabiliser chaque collaborateur sur leur utilisation du réseau informatique Perrenot.

Afin d'informer le personnel sur leurs droits et leurs devoirs dans le cadre du RGPD, tous les salariés arrivés avant la nouvelle réglementation ont signé un **avenant RGPD** récapitulant l'ensemble des éléments à connaître. Pour les collaborateurs entrés dans le groupe récemment, le **contrat de travail** a été modifié de façon à y intégrer directement dans ce dernier les exigences du RGPD.

Également, une sensibilisation sur la sécurité de de l'information a été réalisée en 2020 pour l'ensemble du personnel.



Concernant les autres parties prenantes du groupe, nous nous attachons à leur assurer et leur garantir l'application et le suivi de la protection de leurs données par la mise en place de process, d'audits de sécurité et de solutions informatiques. Ces actions sont en parfaite adéquation avec la **politique Sécurité de l'information** existante.



0

Plainte ou perte de données clients en 2020

LIENS DURABLES AVEC NOS PARTENAIRES

Développer des coalitions d'acteurs dans l'optique de construire des projets à long terme créateurs de valeur partagée

Fidéliser les clients vers des engagements réciproques permettant des investissements humains, organisationnels et technologiques plus vertueux

Enquête de satisfaction client

Soucieux de répondre aux exigences de nos clients et de les accompagner dans leurs projets, nous avons réalisé une enquête de satisfaction auprès des **100 principaux clients**.

Cette enquête répond également à l'un des indicateurs clés de notre stratégie RSE. Elle sera reconduite tous les ans.

Les résultats de l'enquête montrent que nos clients sont majoritairement satisfaits des services de l'entreprise. Selon ces derniers, les trois principales qualités qui caractérisent Jacky Perrenot sont :

- ☐ La disponibilité ;
- ☐ La réactivité et ;
- ☐ L'innovation.

INDICATEUR

N° 2

Obtenir une note de satisfaction clients de 7/10



8,3

Sur 10 de notation sur la satisfaction client

Engagements clients réciproques

Dans le cadre de nos partenariats avec nos clients et nos fournisseurs, nous nous engageons chaque année à leurs côtés pour agir sur des thématiques RSE.

L'année 2020 nous a permis de mener deux engagements forts :

- ☐ La signature d'une charte avec notre client LIDL qui vise à convertir progressivement notre flotte de véhicules thermiques par des motorisations alternatives, rejetant moins de CO₂.
- ☐ La mise en service de nouveaux véhicules gaz en partenariat avec l'un de nos fournisseurs : IVECO.



La sensibilisation de nos parties prenantes internes

Les acheteurs Perrenot sont soumis à respecter le « **Code de Conduite des Achats** » qui découle du « Code de Bonne Conduite ».

Il précise les règles de comportements applicables aux personnes effectuant des achats pour le compte de l'entreprise de manière directe ou indirecte lors des relations avec les fournisseurs, les prestataires et les sous-traitants.

Un dispositif de veille, d'alerte et de contrôle est en place afin de vérifier la bonne application des principes décrits dans ces codes. Et, pour tout manquement, des sanctions disciplinaires seront appliquées.



0

Cas avéré de corruption en 2020

Évaluation et suivi de nos fournisseurs

Tous nos fournisseurs sont également impliqués dans notre démarche RSE. À travers la signature de notre Charte Fournisseurs, ils s'engagent à respecter les principes sociaux, environnementaux, sociétaux et éthique de la Charte Fournisseurs du groupe et à adopter une démarche éco-responsable.



80 %

De nos fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs en 2020

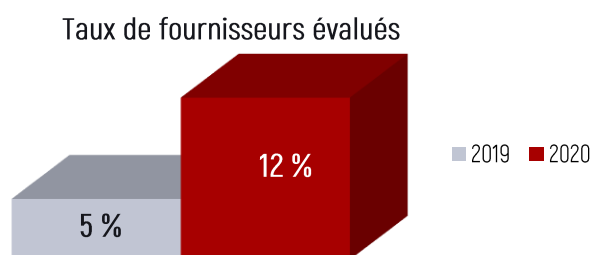
INDICATEUR

N° 3

Atteindre 80 % de nos fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs

En complément, nous avons mis en place depuis 2019, une évaluation de nos fournisseurs sur la qualité de service, la performance achat, la logistique, la recherche et développement, et sur des engagements RSE tels que : la notation Ecovadis, la démarche RSE en place, la conformité à la réglementation en vigueur sur les droits de l'Homme, la favorisation des produits nationaux, etc. Ces évaluations sont réalisées tous les ans.

Également, depuis 2020, nous avons mis en place une cartographie des risques RSE de ses fournisseurs en fonction de divers critères. Dans la continuité de la démarche, nous allons établir les priorités d'actions par une analyse de ces risques.



ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2020-2025

À fin 2020

Axes d'amélioration	Résultats 2020	Objectifs 2025
Intégration de la RSE dans la gouvernance		
Indicateur n°1 : Nombre de réunions du Comité RSE	0	2 réunions/an dont 1 avec les parties prenantes externes
Liens durable avec les partenaires		
Indicateur n°2 : Note de la satisfaction clients	8,3	7/10
Indicateur n°3 : Taux de fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs	80 %	80 % des principaux fournisseurs



NOS COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT



**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU
TRAVAIL**



**FORMATION ET
DÉVELOPPEMENT DES
COLLABORATEURS**

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Être un employeur exemplaire pour préserver la santé de nos collaborateurs

Analyser les accidents de travail, proposer et tester des solutions pour améliorer les conditions de travail

La sécurité et la prévention des risques au travail

Dans un secteur d'activités à forte accidentologie, Jacky Perrenot ne cesse d'être à l'écoute pour **réduire les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP)**.

Toutes nos agences bénéficient d'un suivi statistique mensuel en santé et sécurité au travail, centralisé au siège du groupe Perrenot.

Ces indicateurs sont ensuite communiqués trimestriellement aux directeurs d'agence ainsi qu'aux directeurs de région.

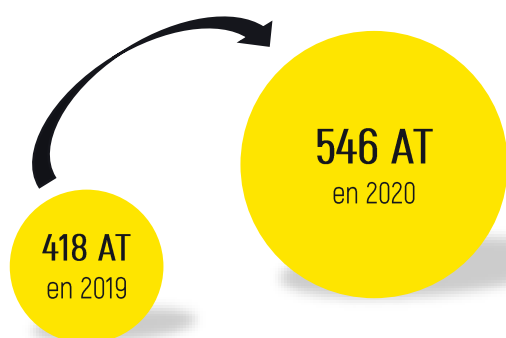
Les éléments communiqués et suivis concernent le nombre d'accidents du travail, le nombre de jours d'arrêt de travail, le taux de fréquence, le taux de gravité et tout récemment le taux de cotisation AT/MP ainsi que le coût indirect des accidents du travail.

L'objectif est de faire prendre conscience du poids des accidents du travail sur le budget des entreprises et de trouver un levier pour impliquer nos différents sites dans la réduction de ces indicateurs.

INDICATEUR

N° 4

Réduire de 10 % notre taux de fréquence sur les accidents du travail



49,88

Taux de Fréquence en 2020

La hausse importante de nos accidents du travail entre 2019 et 2020 provient principalement de la croissance importante du groupe en 2020.

Pour accompagner notre objectif de réduction du taux de fréquence sur les accidents du travail, nous avons lancé des programmes de prévention en interne qui ciblent chaque année une dizaine d'agences. Nous constituons un groupe de travail composé d'un membre du service QHSE, du directeur de région, du directeur d'agence, du responsable RH, du référent santé et sécurité et des élus CSE ; afin d'échanger sur l'accidentologie et mettre en place un plan d'action sur un an.

Les actions mises en place en 2020 concernent principalement des « renforts » sur nos formations internes, des tests sur de nouveaux EPI ou encore le déploiement de consignes de sécurité métiers propres à nos activités et la mise en place de nouveaux outils d'aide à la manutention.

Promouvoir la santé et la sécurité

Afin de répondre aux exigences du Code du travail et d'assurer nos actions de prévention en santé et sécurité au travail sur le terrain, chacune de nos agences a désigné un référent santé et sécurité. Chaque référent a reçu une première formation sur les fondamentaux en prévention, les accidents du travail ainsi que sur le document unique d'évaluation des risques professionnels. Nous ne comptons pas en rester là car nous avons pour projet d'accompagner nos référents lors de formations annuelles.

RÉFÉRENT SANTÉ ET SÉCURITÉ
Formation 2020

Objectif :
Accompagner les référents Santé et Sécurité désignés dans chacune de nos agences PERRENOT dans leurs missions de protection et de prévention des risques professionnels.

Pédagogie :
50% de théorie et 50% de pratique
La pratique sera l'objet d'un accompagnement personnalisé en agence, notamment sur les outils du groupe PERRENOT.
Celle-ci permettra de mettre en application les différents items vu en formation théorique, ainsi que de valider les acquis.

Programme de formation :
1/ Exigences réglementaires et missions du référent Santé et Sécurité.
2/ Fondamentaux de la prévention des risques en santé et sécurité au travail
3/ Analyse des risques professionnels (DUEP)
4/ Accident du travail : source, suivi et analyse

NR : Le programme de formation évolue d'une année sur l'autre dans le cadre de nos formations annuelles internes.

Informations complémentaires	
Prérequis	Aucun
Public	Tout salarié
Durée	1 journée en visio pour la formation théorique 1 journée en agence pour la partie pratique.
Organisation	De 3 à 8 salariés
Intervenants	Membre du service QHSE du groupe PERRENOT, disposant d'une formation qualifiante QHSE.
Evaluation	Evaluation via un QCM pour validation des compétences acquises lors de la formation théorique et délivrance d'une attestation individuelle de fin de formation.



100

Référents santé et sécurité formés en 2020

2020 nous a également permis d'organiser notre première journée santé et sécurité. A cette occasion, notre agence Perrenot Bonnafoux, en Auvergne, a accueilli notre prestataire SI2P, afin de former nos conducteurs et sédentaires à la manipulation des extincteurs. Tous nos véhicules en sont équipés mais face au danger il est important de savoir utiliser ce type de matériel en sécurité. Plus de trente collaborateurs de cette agence ont répondu présents et ont été formés lors de cette journée. Cette journée fût complétée par une sensibilisation sur les risques liés à l'alcool et aux drogues lorsqu'ils sont consommés avant et/ou pendant les heures de travail.



Nous avons poursuivi notre action de formation, avec ce même prestataire, au siège de Jacky Perrenot, cette fois-ci avec une unité mobile pour pratiquer la manipulation des extincteurs sur différents départs de feu : électrique, gaz, liquides inflammables, etc.





1 247

Heures de formation en Santé et Sécurité en 2020



Tester des solutions pour améliorer les conditions de travail

Certaines de nos activités de transport et logistique sont sources de troubles musculosquelettiques et par conséquent d'accidents du travail et/ou de maladies professionnelles.

Conscients de l'impact et de l'usure professionnelle qu'occasionnent nos métiers, nous recherchons régulièrement des solutions techniques afin d'améliorer les conditions de travail et notamment les gestes et postures de nos collaborateurs.



+33 %

D'augmentation de maladies professionnelles reconnues en 2020

En 2020, nous avons notamment testé sur nos activités de transport et de livraison de bouteilles de gaz, des gilets de maintien du dos. Ce dispositif n'accompagne pas au portage de charges lourdes mais permet de réduire considérablement les douleurs liés à l'effort, la fatigue musculaire et le risque de blessure en forçant le corps à adopter la bonne posture.



En parallèle, nous avons également testé une autre technologie : l'exosquelette. Cet équipement, à la différence du gilet, apporte une aide physique à l'utilisateur dans la manipulation de produits lourds.

Pour chacun, les essais se sont déroulés sur plusieurs mois avec différents conducteurs. Une fiche d'évaluation a été remplie afin d'identifier les points forts, les points faibles et les propositions d'amélioration. Malheureusement, sur cette activité, aucune des deux technologies n'a été retenue.

Accompagner nos clients dans leur démarche

Nous sommes également à l'écoute de nos clients qui nous poussent à nous améliorer en santé et sécurité au travail au travers de leurs exigences. Ainsi, les collaborateurs participent, à leur manière et au quotidien, à la santé et à la sécurité dans leur agence et leur activité en remontant des situations à risques, en signalant d'éventuels dysfonctionnements, en appliquant les consignes de sécurité et en proposant des idées.

En 2020, nous avons certifié deux de nos agences sur le référentiel ISO 45001.



679

Salariés couverts par un système de management de la santé et la sécurité au travail en 2020

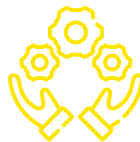
Développer des partenariats interne et externe

Toutes nos agences bénéficient d'une **analyse de risques et d'un accompagnement** sur mesure avec un plan d'action personnalisé sur les solutions à mettre en œuvre.

Nous participons, en collaboration avec différents organismes de santé et sécurité au travail, à plusieurs projets tels que :

- ❑ Des programmes régionaux en lien avec le transport routier de marchandises ;
- ❑ La mise en place de contrat de prévention et ;
- ❑ La démarche nationale « TMS Pro ».

Ces différents programmes nous permettent d'aller plus loin dans nos analyses de risques, en sensibilisant davantage nos directeurs d'agence et directeurs de région par des formations adaptées, mais aussi en partageant des savoir-faire afin de les adapter aux situations que nous rencontrons, par la formation et l'accompagnement terrain d'animateurs de prévention.



10

Démarches TMS Pro en cours en 2020

Les contrats de prévention, quant à eux, nous apportent un accompagnement dans l'investissement d'outils d'aide à la manutention tels que des transpalettes électriques, ou encore dans l'amélioration des accès aux quais de nos sites disposant d'une plateforme logistique.



125

Transpalettes électriques achetés par l'intermédiaire d'un contrat de prévention en 2020

Sur l'année 2020, nous avons également mis en place un partenariat avec un prestataire externe : SI2P, afin de proposer à nos agences un panel de formations diverses et variées en santé et sécurité au travail (équiper de première intervention, sauveteurs secouristes du travail, organisation d'exercice d'évacuation, etc.).



La prévention de la santé et de la sécurité au travail comprend également le travail collaboratif constant avec le service des achats et le service technique du siège, pour trouver de nouvelles solutions techniques et matérielles assurant des phases de travail plus en sécurité pour nos salariés comme l'aménagement de la cabine nos véhicules, l'ajout d'équipements et d'alertes sécurité dans nos véhicules et dans nos ateliers, etc.

Communiquer régulièrement auprès des équipes sur les situations à risques

Préserver le dialogue social

En 2019, nous avons procédé au renouvellement de nos instances représentatives qui sont désormais sous le format « **CSE** » (**Comité Social et Économique**).

Les membres élus sont formés aux règles du droit du travail afin de représenter au mieux chacun de nos collaborateurs.

Des réunions sont organisées tous les 2 mois sur des thématiques économiques et sociales.

Celles-ci permettent notamment d'échanger sur les accords, comme celui de la pénibilité.

Parmi celles-ci, 3 autres réunions sont organisées dans le courant de l'année sur des thématiques de **Santé et Sécurité au Travail**. Lors de ces dernières, les élus :

- ☐ Remontent à la direction des situations à risques ;
- ☐ Participent à l'analyse des accidents du travail et ;
- ☐ Sont force de proposition pour améliorer les conditions de travail et la sécurité.

Des organismes en santé et sécurité peuvent être invités à participer et échanger lors de ces réunions (médecine du travail, CARSAT, etc.).

En 2020, les membres du service QHSE ont été régulièrement conviés aux réunions portant sur la santé et la sécurité au travail, afin de répondre aux attentes et interrogations des élus, d'échanger autour de problématique terrain et de réfléchir ensemble à des solutions optimales.

Au-delà de la représentation des salariés, chacun bénéficie d'un entretien annuel individuel afin de faire le point sur l'année écoulée, les attentes de chaque partie et les projets à venir.



Appartenir à un groupe tel que les transports Jacky Perrenot permet d'octroyer des avantages aux salariés à temps plein comme :

- ☐ La prévoyance santé ;
- ☐ Les repos compensateurs ;
- ☐ L'accès à une retraite complémentaire.

Également, les salariés bénéficient de la téléconsultation avec un médecin 24h/24, par le biais des accords négociés avec la mutuelle d'entreprise.

D'autres avantages sociaux peuvent être accordés selon les filiales.

Améliorer la communication auprès des équipes

La culture de la prévention et de la sécurité au travail passe également par notre communication interne.

Mensuellement, nos formateurs transmettent aux services exploitation et aux conducteurs des alertes et des bonnes pratiques du quotidien via plusieurs canaux : messages type SMS pour les conducteurs, affiches, mails, vidéos.

Ces communications sont complétées par celles réalisées par le service QHSE qui intervient sur des sujets généraux.

Sur l'année 2020, nous avons également fortement communiqué sur la COVID-19.

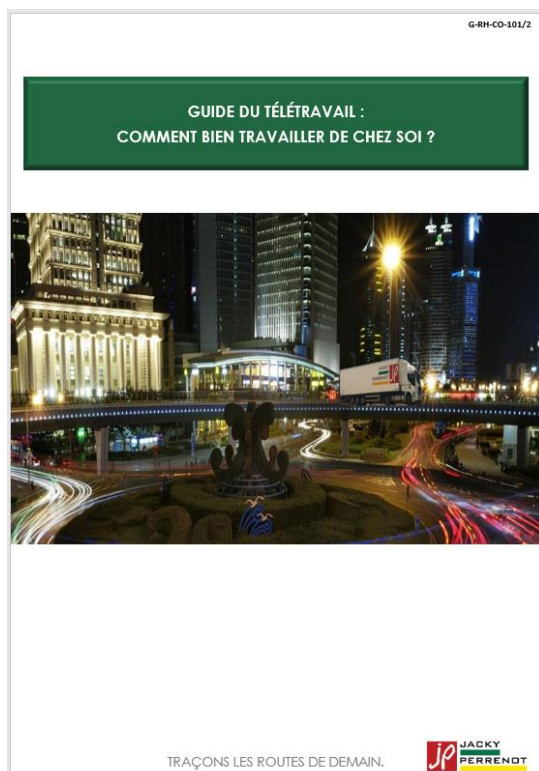
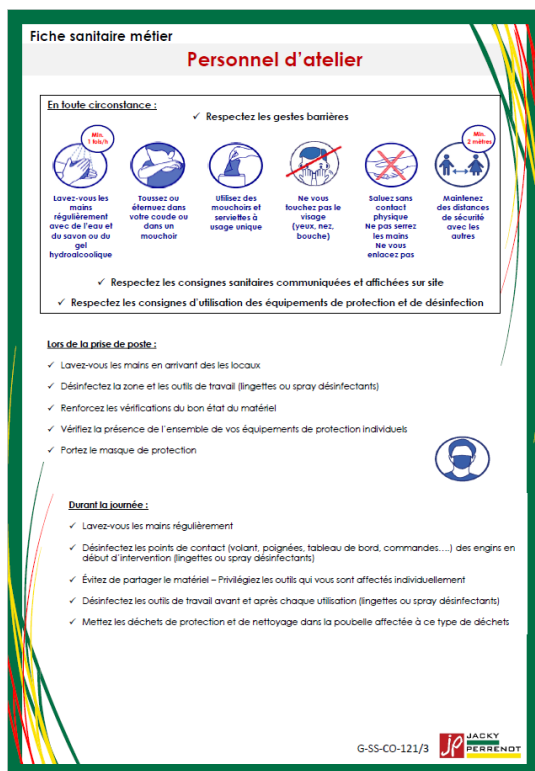
En effet, les agences ont été accompagnées, face à la crise sanitaire, dans la mise en place d'un certain nombre de procédures, de consignes à diffuser auprès des collaborateurs et de tout intervenant extérieur.

Notamment, nous avons adapté et mis à jour nos protocoles de sécurité pour accueillir convenablement les transporteurs extérieurs, créé des fiches sanitaires pour chaque métier afin d'adapter les bonnes pratiques sanitaires aux conditions de travail, etc.).

Également, pour guider nos directeurs dans cette nouvelle organisation à suivre, comme le télétravail, des actions ont été menées.

Au siège de Perrenot, nous avons déployé un nouvel outil de communication interne : DISCORD, afin que chaque collaborateur puissent échanger plus facilement avec son responsable ainsi qu'avec ses collègues de travail.

Un guide sur le télétravail a également été diffusé à toute nos agences pour sensibiliser sur le rythme de travail, sur la création d'une ambiance de travail chez soi mais aussi sur le risque d'isolement.



Être présent sur le terrain auprès de nos équipes

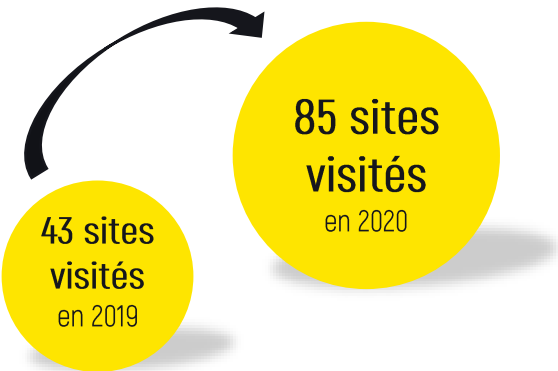
Sur l'année 2020, les équipes en charge de la prévention ont bénéficié de nombreuses restructurations.

Tout d'abord, le service QHSE est passé de 4 à 7 personnes, permettant de dispatcher les différentes missions entre chaque collaborateur.

Ainsi, nous avons pu renforcer la présence du service sur le terrain et apporter un accompagnement plus personnalisé à un certain nombre de nos agences.

INDICATEUR
N° 5

100 % de nos sites ont reçu une visite sécurité



Le pôle formation de nos conducteurs a également accueilli un plus grand nombre de formateurs, pour assurer une proximité régionale avec nos agences.

Les formations dispensées par nos formateurs internes couvrent :

- ❑ Les Formations Continues Obligatoires (FCO) ;
- ❑ Les intégrations avec un module de conduite et ;
- ❑ Des formations spécifiques comme la manipulation des hayons.

Cette réorganisation nous a permis de créer un véritable service « Prévention routière ».

Un suivi des consommations, des vitesses, des sinistres est désormais en place et permet à chaque formateur d'assurer un suivi personnalisé pour nos agences.



14

Formateurs en 2020

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Faire grandir nos collaborateurs par le développement de leurs compétences

Proposer des parcours de compétences à nos conducteurs

Accompagner nos conducteurs tout au long de leur carrière

Dès leur entrée dans l'une de nos agences Perrenot, les conducteurs passent entre les mains d'un formateur afin de recevoir une intégration et une formation sur des aspects théoriques et pratiques, où ils sont évalués.

Par la suite, nos conducteurs, qui sont en autonomie dans la réalisation de leurs missions, bénéficient d'un suivi régulier.

Témoignage

« Ce qui a retenu mon attention, c'est l'autonomie et le sens des responsabilités qui étaient mis en avant.

J'ai débuté début janvier en compagnie du formateur. Dès le 4^{ème} jour, j'ai affronté seul la neige. Chez Perrenot, on a la chance d'avoir des porteurs de 430 à 460 chevaux. En montagne, c'est précieux. On garde une certaine dynamique lors des relances en sortie de virage, sans ralentir les bus qui nous suivent. »



Témoignage de Florent, conducteur de notre agence Perrenot SAVOIE, intégré début janvier 2020

Nos agences et nos activités, évoluant chaque année, permettent à nos conducteurs de devenir polyvalent et offre de nouveaux défis à ceux qui le souhaitent.

Chaque nouvelle montée en compétence s'accompagne d'une période de formation avec un conducteur tuteur qui a déjà la connaissance métier. Cette période dure plusieurs jours.

Pour les métiers qui le nécessitent, des formations qualifiantes peuvent être proposées comme c'est le cas pour le transport de marchandises dangereuses.

Un nouveau projet a été lancé en 2019 : créer un campus interne.

Face aux besoins de recrutement récurrents et dans un marché où la demande est supérieure à l'offre, se doter d'un centre de formation interne est une source d'attractivité.

Dans un premier temps, ce centre accueillera des formations pour de futurs conducteurs. Il s'adressera principalement aux demandeurs d'emploi et aux personnes en reconversion professionnelle.

Puis, dans un second temps, l'offre de formations sera élargie pour des futurs exploitants ou de potentiels collaborateurs des fonctions supports.

INDICATEUR

N° 7

Ouvrir une école de formation interne

Développer des programmes valorisants pour tirer l'ensemble de nos collaborateurs vers le haut

Faire progresser les compétences de nos collaborateurs

Jacky Perrenot est soucieux de capitaliser et de renforcer les compétences individuelles de ses salariés.

Au-delà des formations règlementaires, la société est attentive aux demandes exprimées lors des entretiens annuels.

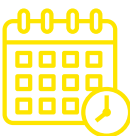
C'est pourquoi le groupe Perrenot investit chaque année dans la formation de ses salariés et leurs montées en compétence.

Selon les thématiques, les formations peuvent être réalisées soit en interne, soit en externe par des organismes partenaires.

INDICATEUR

N° 6

Atteindre une moyenne de 10 heures de formation par salarié



30 124

Heures de formation en 2020

Au-delà des programmes de formation, nous capitalisons sur les compétences de nos collaborateurs en privilégiant les évolutions professionnelles internes sur différents postes de travail :

- ❑ Responsable d'exploitation ➔ Directeur d'agence ;
- ❑ Exploitant ➔ Responsable d'exploitation ;
- ❑ Conducteur ➔ Formateur ou Exploitant ;
- ❑ Mécanicien ➔ Responsable d'atelier ;
- ❑ Assistante administrative ➔ Assistante de direction ;
- ❑ Gestionnaire de stock ➔ Responsable d'exploitation
- ❑ Gestionnaire de paie ➔ Chef de paie ;
- ❑ Comptable ➔ Chef de pôle.



21

Évolutions professionnelles internes en 2020

Agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

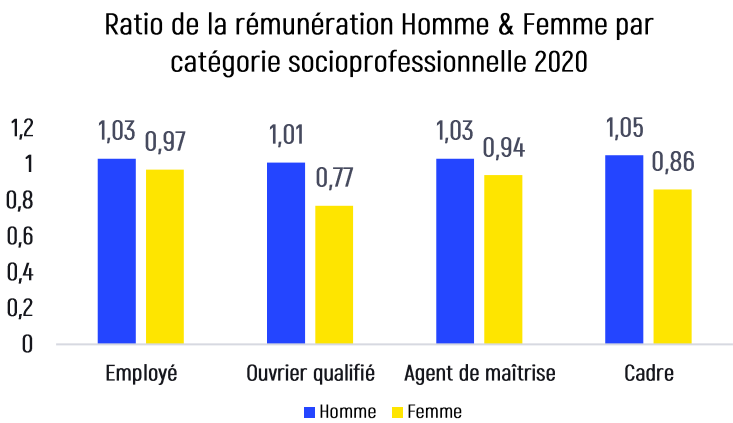
Jacky Perrenot s'engage à proscrire tout type de discrimination et encourage la mixité des profils et des parcours.



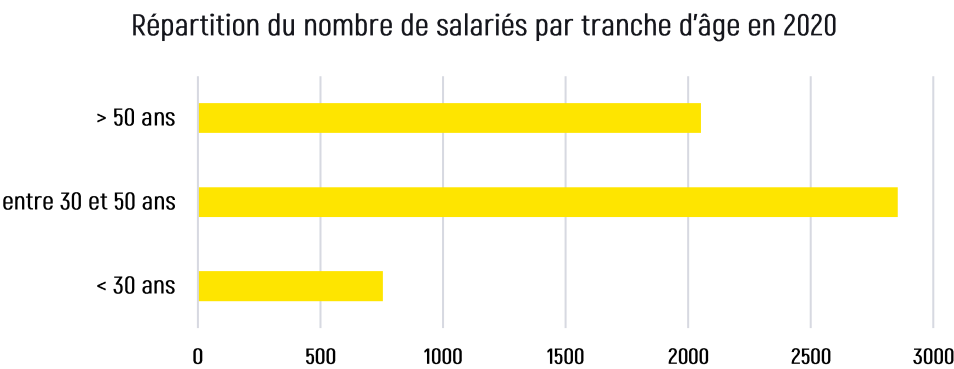
Dans un secteur fortement masculin, 11,72 % des postes sont tenus par des femmes. Ce pourcentage monte à 42 % dans les fonctions supports. Conscients de ces disparités, nous travaillons à faciliter la formation d'équipes plus mixtes.

Également, pour diminuer ces disparités, Perrenot travaille sur les aspects suivants :

La rémunération entre les hommes et les femmes pour l'équité afin de rester attractif sur le marché

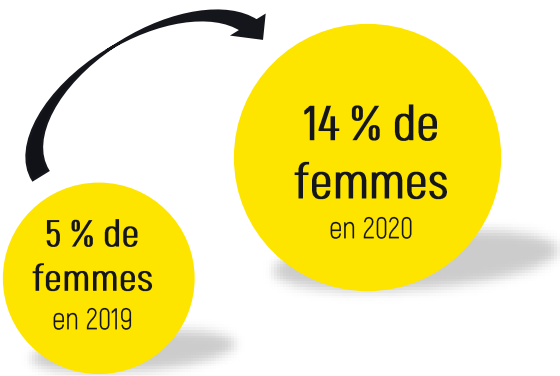


La mixité des âges des salariés



La féminisation de l'organe de gouvernance

Représentation des femmes dans l'organe de gouvernance
(CODIR + Directeurs)



Jacky Perrenot a observé une importante évolution sur la mixité du congé parental. En 2020, 25 % des congés parentaux ont été pris par des hommes.

Cultiver le bien-être au travail

Malgré notre participation en 2018 et en 2019 à l'évènement « VITAVILLE », la COVID-19 ne nous a pas permis en 2020 de renouveler notre inscription. Toutefois, l'une de nos agences a pris le relais et a participé à « La Course du Cœur ».

Il s'agit d'un évènement sportif et solidaire qui vise à sensibiliser chacun sur les transplantations d'organes et par conséquent à la nécessité du don d'organes.



Notre agence, située en Seine-et-Marne (77) a toujours son petit protégé !

Le chat accueilli par toute l'équipe avec beaucoup d'enthousiasme, en 2019, est heureux de recevoir l'affection et le dévouement de chacun des collaborateurs.

Depuis son arrivée, les salariés de ce site se relayent pour s'occuper de ce compagnon peu commun en entreprise et ont adapté leur environnement de travail pour lui aménager son espace de vie.

Ressenti général sur cette agence : « Réduction du stress au travail ! »



En 2020, une autre de nos agences, située dans l'Hérault (34), a lancé une initiative de jardin collectif ! L'un des espaces verts du site a été aménagé en potager, où les collaborateurs participent à l'entretien et à la culture de divers légumes.

Après cette première initiative, notre agence a également installé un poulailler où les volailles sont nourries quotidiennement par les sédentaires et à qui la récolte bénéficie à tous les salariés.



Également, durant la période des fêtes, les filiales du groupe organisent des repas de Noël afin de partager un moment convivial avec les équipes.

Développer l'esprit d'équipe et la confiance entre les collaborateurs est un facteur clé de l'atteinte de nos objectifs stratégiques.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS





Que nos défis
d'aujourd'hui
soient nos succès
de demain.

MEILLEURS
Voex
2021



<https://www.perrenot.eu>





Toute l'équipe PERRENOT Besançon
vous souhaite
de très belles fêtes de fin d'année



**JACKY
PERRENOT**







Mesurer la qualité de vie au travail

Au-delà des initiatives prises dans chacune de nos agences, il était essentiel de mener une première action au niveau national pour accompagner notre ambition d'améliorer la qualité de vie au travail.

C'est pourquoi nous avons lancé notre première enquête Qualité de Vie au Travail (QVT) auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et afin de progresser en tenant compte des attentes de chacun.

Pour construire notre enquête, nous nous sommes appuyés sur les outils et recommandations de l'INRS. Ainsi, nous avons exploré plusieurs aspects :

- ☐ La santé et la sécurité au travail ;
- ☐ La réalisation des missions ;
- ☐ Les possibilités d'évolution professionnelle ;
- ☐ Le parcours professionnel ;
- ☐ Le climat social ;
- ☐ Le management et ;
- ☐ Le bien-être au travail.



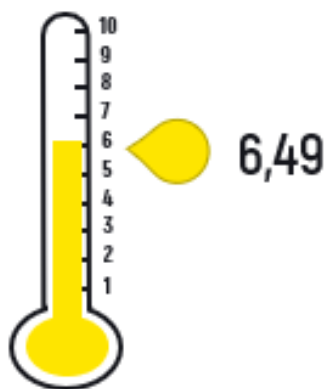
30 %

De participation à l'enquête QVT

Une fois la compilation des données réalisée, nous avons pu sortir un baromètre national, ainsi qu'un baromètre pour chacune de nos agences, sur la qualité de vie au travail.

Nos directeurs de région et directeurs d'agence ont reçu un compte rendu détaillé sur leur baromètre et les différents enjeux évoqués ci-dessus.

Baromètre 2020 sur la Qualité de Vie au Travail
du Groupe Jacky Perrenot



Sur le plan national, cela nous a permis d'identifier un premier axe de travail pour 2021 : améliorer la communication en interne.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2020-2025

À fin 2020

Axes d'amélioration	Résultats 2020	Objectifs 2025
Santé et Sécurité au travail		
Indicateur n°4 : Taux de Fréquence des accidents de travail	49,88	Réduire de 10 % le taux de fréquence
Indicateur n°5 : Taux de sites visités sur le thème de la sécurité	85 %	100 % des sites
Formation et développement des collaborateurs		
Indicateur n°6 : Moyenne d'heures de formation par salarié	5,03	Atteindre une moyenne de 10 heures de formation par salarié
Indicateur n°7 : Ouverture d'une école de formation	0	1 école sous la marque Jacky Perrenot



UN ACTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



MAÎTRISE DES EMISSIONS
CARBONE



GESTION DES RESSOURCES

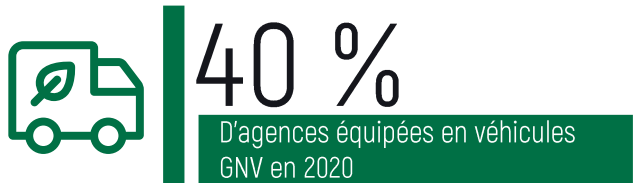
MAÎTRISE DES ÉMISSIONS CARBONE

Être un acteur majeur de la transition énergétique pour contribuer à une meilleure qualité de l'air

Convertir notre flotte vers des véhicules à énergie alternative (GNV, électrique, hydrogène)

Innover sur le carburant pour préserver la planète

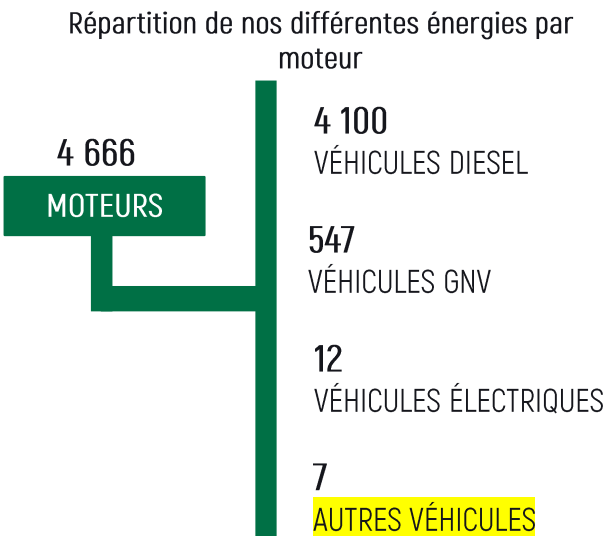
Engagé dans la réduction des gaz à effet de serre, Jacky Perrenot s'oriente vers des technologies toujours plus respectueuses de l'environnement. Nous privilégions les **énergies alternatives** comme le **GNV (Gaz Naturel pour Véhicule)** comprenant le **GNL (Gaz Naturel Liquéfié)** et le **GNC (Gaz Naturel Comprimé)**. En 2020, le nombre d'agences Perrenot possédant dans leur flotte des véhicules GNV a augmenté de **29 %**.



INDICATEUR

N° 8

Atteindre 30 % de véhicule moteurs non diesel



Notre étroite collaboration avec les constructeurs automobiles nous permet d'avancer dans nos ambitions de réduction du parc de véhicule diesel. Après le déploiement en 2019 de notre première toupie électrique, nous avons mis en circulation nos premiers porteurs électriques en 2020.

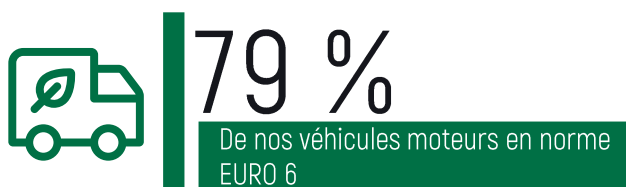
Réduire notre empreinte carbone par des innovations technologiques diversifiées

De plus, le groupe est soucieux de mettre à la disposition de ces conducteurs des véhicules récents disposant des dernières innovations techniques :

- ❑ Climatisation de parc autonome ;
- ❑ Pneus basse consommation ;
- ❑ Boîtes connectées capables d'anticiper les reliefs en fonction de la charge du véhicule et ;
- ❑ Programmation économique.

Celles-ci sont étudiées de façon à réduire l'empreinte environnementale.

Nous agissons également sur la réduction de nos émissions polluantes en veillant à ce que nos moteurs répondent à la réglementation européenne.



Pour atteindre ces résultats, nous renouvelons nos tracteurs tous les 3 ans, nos porteurs frigorifiques tous les 6 ans et nos autres porteurs tous les 7 ans.

Mettre en place des solutions éco-responsables autour du véhicule

En 2019, nous avons entamé la formation à l'**éco-conduite** pour tous nos conducteurs.

En 2020, avec la restructuration du service prévention routière, nous disposons de formateurs sur l'ensemble de la France. Ainsi, les formations à l'éco-conduite sont dispensées en interne.

Celles-ci comprennent des rappels sur :

- ❑ L'entretien des véhicules ;
- ❑ L'anticipation à adopter lors de la conduite ;
- ❑ L'utilisation rationnelle des accessoires du véhicule et ;
- ❑ La conduite préventive.

Pour répondre aux préoccupations sur les **nuisances sonores**, tout en luttant contre le réchauffement climatique, les constructeurs ont étudié des procédés de **production de froid à partir d'azote liquide**.

Jacky Perrenot, opérant des livraisons en centre ville de nuit, est sensible à cette technologie et investit chaque année dans de nouveaux véhicules dont les groupes frigorifiques fonctionnent avec ce procédé.

Le groupe n'en reste pas là et va plus loin dans sa démarche environnementale en investissant depuis plus de deux ans dans des groupes frigorifiques électriques.



Partager avec les clients des tableaux de bord d'impacts environnementaux

Suivre notre Bilan Carbone (Scope 1)

Pour répondre aux enjeux climatiques liés aux **émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)**, nous nous devons d'observer et d'analyser nos consommations et leurs variations.

Afin de gérer et réduire nos **émissions directes** de CO₂, la première étape consiste à définir les différentes sources d'émissions produites par nos différentes activités.

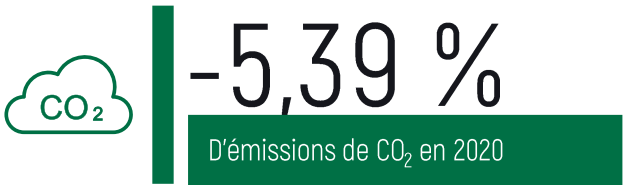
Actuellement, nous nous concentrons sur les postes suivants du Scope 1 :

- ❑ Consommations de carburant Gazole et GNV,
- ❑ Consommations de Gaz pour le chauffage des bâtiments concernés.

INDICATEUR

N° 9 et 10

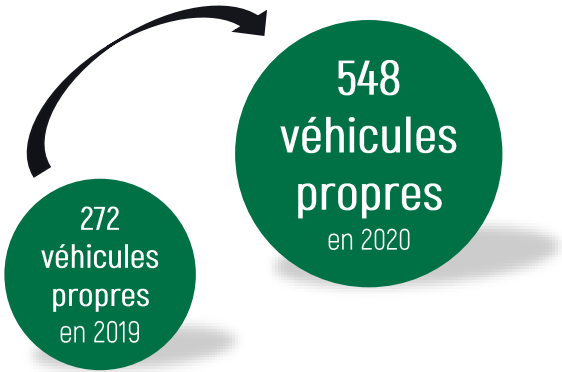
Réduire de 25 % nos émissions de CO₂e/Km
Réduire de 25 % nos émissions de CO₂e/salarié



En 2020, nous avons fortement progressé dans nos objectifs de réduction de nos émissions par rapport à 2019 :

- ❑ Réduction de **13 %** de nos émissions de CO₂e/Km
- ❑ Réduction de **21,72 %** de nos émissions de CO₂e/salarié

Notre résultats encourageants sont liés aux investissements réalisés dans des véhicules dits « green ».



S'engager afin de démontrer notre performance énergétique

Depuis 2014, Jacky Perrenot est engagé dans une démarche de réduction des émissions de CO₂ et signataire de la **Charte Objectif CO₂**.

Le programme « Objectif CO₂ » a pour but d'accompagner les entreprises dans la réduction des émissions de GES, de contribuer à la valorisation et à l'attractivité du secteur du transport routier et de répondre aux attentes de nos clients qui sont de plus en plus sensibles à cette thématique.



Le groupe a également participé en 2019 aux « **Trophées EVE** » qui visent à récompenser des organisations ayant démontré l'efficacité des actions mises en œuvre, individuellement ou collectivement, pour réduire l'impact énergétique et environnemental dans les activités de transport et de la logistique.

En décembre 2019, le président du constructeur IVECO, Thomas HILSE, a aussi remis à Philippe GIVONE, PDG des transports Jacky Perrenot, le **trophée d'ambassadeur du transport zéro émission** pour la marque.



Afin de démontrer notre performance énergétique auprès de nos partenaires, nous nous sommes fixés un nouvel objectif en 2020 : Obtenir **le Label CO₂**.

Ce projet a duré presque une année pour consolider toutes les données nécessaires.

Cette démarche a impliqué un audit externe et celui-ci a prouvé que nos émissions de CO₂ au t.km étaient nettement en-dessous de la référence nationale.

Notre performance énergétique est aujourd'hui à la hauteur de nos attentes et se poursuivra dans ce que nous avons débuté : investir dans des véhicules « green » et des équipements à énergies alternatives (azote, électricité, ...).



MAÎTRISE DES ÉMISSIONS CARBONE



TRACTEUR IVECO GNC



PORTEUR RENAULT ÉLECTRIQUE



CAMION TOUPIE « OXYGÈNE »
BIOMÉTHANE + ÉLECTRIQUE



ENSEMBLE BIOGAZ



PORTEUR MAN ÉLECTRIQUE



TRACTEUR DOUBLE GNV

Préserver les ressources en réduisant nos consommations et en développant les filières de recyclage et de valorisation

Identifier les produits sources de déchets et privilégier les filières valorisables

Suivre notre Bilan Carbone (Scope 3)

Dans la continuité de notre suivi sur nos consommations et leurs variations, nous analysons nos **autres émissions indirectes de GES**.

En 2020, nous avons de nouveau fait un travail d'identification sur nos sources d'émissions pour travailler sur différents postes afin de nous améliorer.

Pour rappel, en 2019 nous suivions :

- ☐ Nos achats de petites fournitures ;
- ☐ Les déplacements professionnels de nos collaborateurs et ;
- ☐ La construction de bâtiments industriels.

Pour 2020, nous nous sommes concentrés sur les postes suivants du Scope 3 :

- ☐ Les déplacements professionnels de nos collaborateurs ;
- ☐ Les achats de petites fournitures ;
- ☐ La consommation de papier ;
- ☐ Les achats de biens : véhicules et ;
- ☐ Les déchets dangereux générés par nos activités.

Les investissements immobiliers ont été retirés à la suite d'un changement d'organisation au sein du groupe Perrenot car nous ne nous occupons plus de la construction de bâtiments industriels en interne.

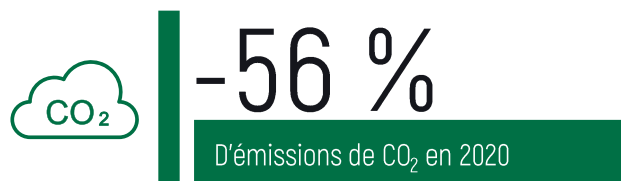
INDICATEUR

N° 11

Réduire de 15 % le volume de papier acheté

En 2020, nous avons obtenu des résultats très encourageants sur cette catégorie d'émissions (Scope 3) :

- ☐ Réduction de **66 %** de nos émissions en KgCO₂e sur nos achats de petites fournitures,
- ☐ Réduction de **79 %** de nos émissions en KgCO₂e sur les déplacements professionnels.



Ces chiffres sont le fruit de nouveaux projets menés, tels que la digitalisation de nos outils de travail (exemple : la dématérialisation des fiches de paie au niveau du siège de Perrenot).

Également, la crise sanitaire relative à la COVID-19 nous a fait repenser notre fonctionnement avec la mise en place du télétravail et le développement des visioconférences.

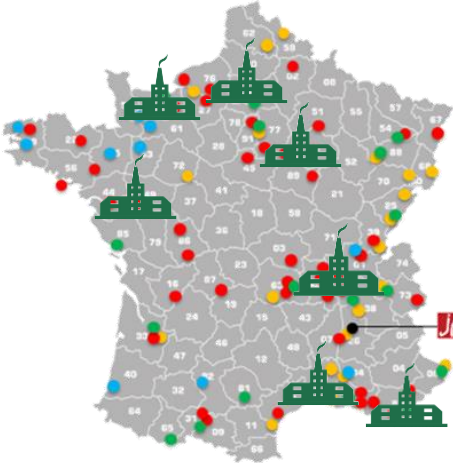
Maîtriser nos consommations au travers des achats responsables

Notre entreprise, consciente des enjeux territoriaux et locaux, oriente sa chaîne d’approvisionnement principalement en France.

C’est notamment le cas pour les approvisionnements en carburant, dont les prises sont réalisées dans les raffineries et les dépôts présents sur l’ensemble du territoire français.

La démarche est semblable pour les opérations de maintenance ainsi que nos besoins en pneumatiques. Nous faisons appel aux réseaux de proximité en local, selon l’implantation de nos agences.

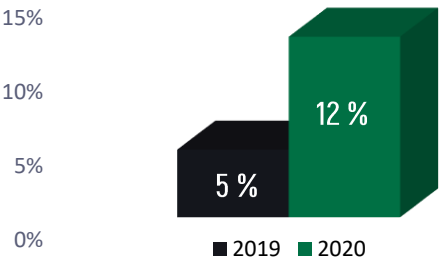
Implantation de nos agences et des principales raffineries en France



En ce qui concerne nos constructeurs, la chaîne d’approvisionnement s’étend à l’Europe : allant jusqu’en Allemagne, Italie et Espagne. Lorsque cela est possible, nous privilégions un approvisionnement dans leurs usines françaises.

Évolution de nos évaluations fournisseurs

En 2019, nous avons commencé à évaluer nos principaux fournisseurs sur des critères RSE, nous permettant ainsi de suivre leurs performances et leurs engagements notamment ceux en faveur du développement durable. Ces évaluations sont intégrées systématiquement dans les revues de contrat.



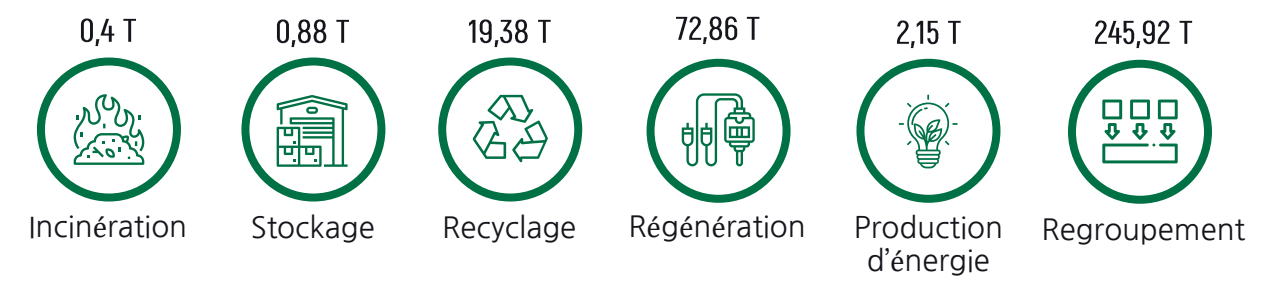
Pour accompagner nos acheteurs dans leurs missions, ils ont reçu une formation sur les achats responsables afin de les sensibiliser sur de nouveaux critères, sur les moyens d’actions et les bénéfices de recourir à ces bonnes pratiques. Ainsi, le Groupe Perrenot est plus vigilant dans le choix de ses fournisseurs.

Améliorer la gestion de nos déchets

Afin d'améliorer le suivi de nos déchets dangereux, nous avons engagé sur 2019 une politique d'harmonisation de nos fournisseurs. Ainsi, nous avons procédé à un **référencement de prestataires** pour toutes nos agences tels que SARP, pour la récupération des déchets hydrocarbures et SEVIA, pour la collecte et le traitement de nos déchets dangereux.

Nous avons poursuivi en 2020 cette démarche avec le référencement de PAPREC pour les déchets valorisables non-dangereux. Notre premier axe de travail avec ce prestataire concerne principalement nos activités B to C et logistique qui génèrent le plus de déchets comme le carton et le plastique.

Ces différents projets nous permettent de mieux **maîtriser l'impact des déchets que nous produisons**, tant sur leur fin de vie que sur les quantités enlevées.



Allonger la durée de vie de nos produits

Jacky Perrenot ne s'arrête pas uniquement à la collecte et au recyclage de ses déchets.

Pour exemple, sur notre activité de livraison en B to C, nous récoltons les anciens électroménagers dits « Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques » (D3E) au domicile des particuliers. Ceux-ci sont ensuite déposés chez des prestataires qui redonnent vie à ces produits et les réinsèrent dans le circuit de consommation.

Notre principale activité qui est le transport par route, nécessite un nombre important de pneumatiques. Afin de réduire nos émissions CO₂ et nos coûts d'achat, nous avons un partenariat avec notre fournisseur Michelin sur le recreusage et le rechapage des pneumatiques. Ainsi, ils ont une durée de vie plus longue. Le recreusage permet de prolonger de **25 %** de kilomètres supplémentaires en moyenne. Et grâce à la méthode du rechapage, les pneumatiques gagnent une deuxième vie.

INDICATEUR

N° 12

60 % de pneus recreusés et/ou rechapés

En 2020, nous avons mener un nouveau projet en intégrant dans notre flotte de véhicule, une douzaine de camions « seconde main ». Nous donnons une deuxième vie à ces véhicules en les exploitant sans générer d'émissions carbone lors de leur production en usine.

Réduire les consommations énergétiques de nos bâtiments

Suivre notre Bilan Carbone (Scope 2)

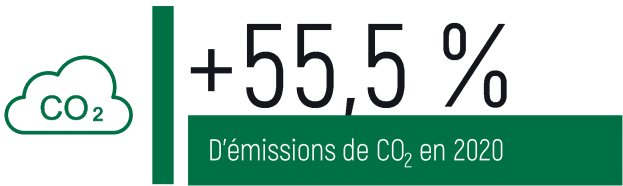
Dans le cadre de notre suivi sur nos consommations et leurs variations, nous analysons nos **émissions indirectes associées à l'énergie**.

Celles-ci concernent principalement nos consommations d'électricité qui ont fortement augmenté entre 2019 et 2020 : **+ 60 %** en kWh/salarié

INDICATEUR

N° 13

Réduire de 10 % nos consommations sur le scope 2 en kWh par salarié



Avec le rachat de deux nouvelles entreprises en 2020, dont les Transports Le Calvez, nous avons augmenté considérablement le nombre de nos entrepôts frigorifiques. Ces derniers sont équipés de chambres froides surgelées, qui nécessitent une quantité d'énergie importante pour assurer l'intégrité des marchandises qui nous sont confiées. Notre consommation en électricité a donc subi une forte augmentation.

Les consommations énergétiques des bâtiments ne se résument pas uniquement aux consommations d'électricité, nous avons démarré en 2020, le suivi de nos consommations d'eau.



Nous aurons plus de recul sur l'évolution de nos consommations en eau, fin 2021.

Agir localement pour réduire nos consommations

Certains de nos projets sont menés à l'échelle locale et peuvent être à l'initiative de nos directeurs de région et/ou d'agence.

C'est le cas notamment de l'une de nos agences dans Les Landes. Elle dispose d'une station de lavage, comme bon nombre de nos sites, à la différence que **30 %** de l'eau consommée sont réutilisés dans le circuit de nettoyage.



Nous agissons aussi sur nos entrepôts logistiques :

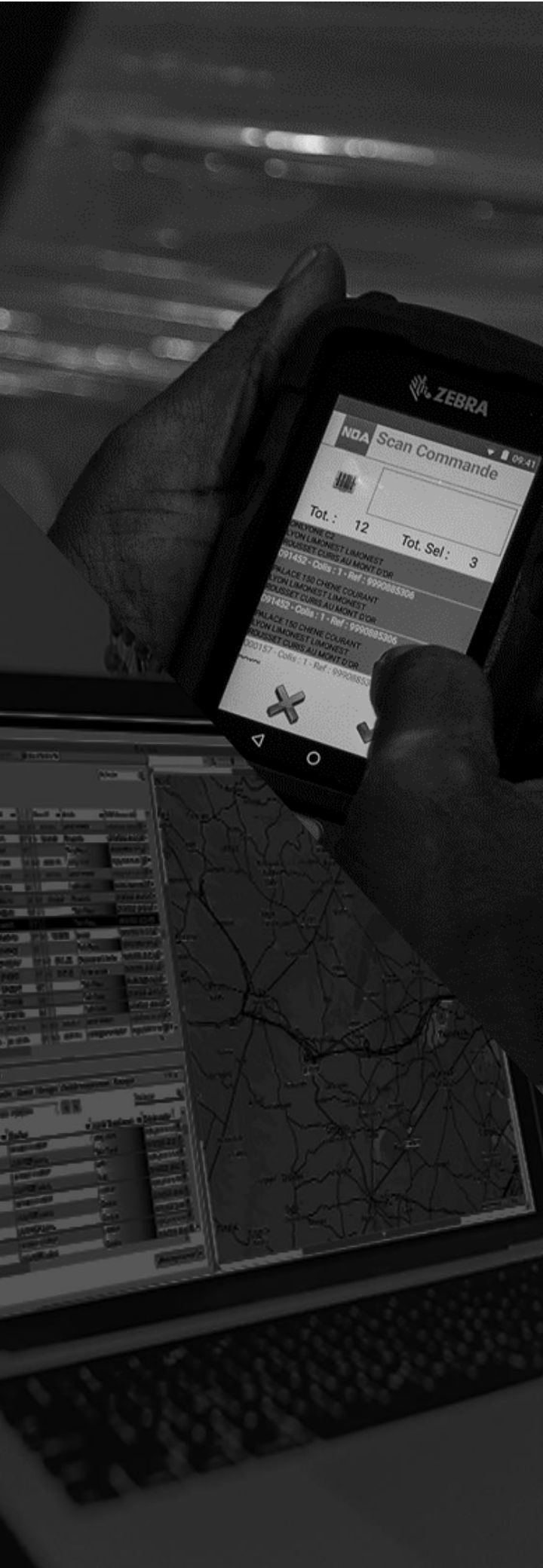
- ❑ Nos entrepôts frigorifiques disposant de chambres froides surgelées et nécessitant une consommation importante d'électricité, disposent de différents systèmes pour réduire leur impact écologique : compresseurs équipés de variateurs électroniques de vitesse pour adapter la puissance en fonction du besoin, réglage différencié jour/nuit des températures, récupération de la chaleur dégagée par les compresseurs des installations frigorifiques afin de réchauffer la dalle des chambres froides négatives et effectuer le dégivrage des évaporateurs, éclairage à LED géré par domotique (exemple : seul le rack mobile ouvert est éclairé), réglage des racks mobiles la nuit afin qu'ils s'écartent automatiquement à une distance égale pour laisser passer le flux d'air froid de façon homogène, ...
L'installation de ces différentes technologies nous permettent de réaliser des économies d'énergie et d'augmenter la durée de vie nos bâtiments, tout en réduisant nos rejets dans l'air.
- ❑ La mise en place d'un projet de réduction de nos consommations énergétiques avec le prestataire GREEN YELLOW.
Ce projet comporte plusieurs axes : le relamping afin de renouveler le parc d'éclairage de nos entrepôts, le remplacement de nos groupes frigorifiques par des plus récents et une solution personnalisée pour améliorer le pilotage de nos contrats énergétiques.



ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2020-2025

À fin 2020

Axes d'amélioration	Résultats 2020	Objectifs 2025
Maîtrise des émissions carbone		
Indicateur n°8 : Quantité d'émissions de CO ₂ e	- 13 %	Réduire de 25 % nos émissions de CO ₂ e/Km
Indicateur n°9 : Quantité d'émissions de CO ₂ e	- 21,72 %	Réduire de 25 % nos émissions de CO ₂ e/salarié
Indicateur n°10 : Taux de véhicules moteurs non diesel	13,8 %	30 % de la flotte de véhicules moteurs
Gestion des ressources		
Indicateur n°11 : Volume de papier acheté	- 13 %	Réduire de 15 % le volume de papier acheté
Indicateur n°12 : Taux de pneus recreusés et/ou rechapés	30 %	60 % de pneus recreusés et/ou rechapés
Indicateur n°13 : Nombre de kilowattheures consommés	+ 60 %	Réduire de 10 % nos consommations sur le scope 2 en kWh par salarié



UN IMPACT POSITIF POUR NOS CLIENTS



DIGITALISATION DES
SOLUTIONS



SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET
SANITAIRE

DIGITALISATION DES SOLUTIONS

Développer des solutions digitalisées permettant de fiabiliser, de sécuriser et de partager les données à fort impact pour nos clients

Harmoniser les outils internes informatiques pour sécuriser les process et les données captées par Jacky Perrenot

Dématérialisation des documents

La dématérialisation est un outil qui contribue à l'amélioration de l'impact environnemental et sociétal de l'entreprise. Le groupe Jacky Perrenot a ainsi lancé une campagne de dématérialisation de documents en 2020.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les fiches de paie des collaborateurs travaillant au Siège sont transmises via un coffre-fort numérique personnel. De cette manière, chaque salarié bénéficie d'un accès unique et libre pour visualiser, récupérer et archiver ses bulletins de salaire. Le déploiement de cette solution pour l'ensemble des entités du groupe est prévu sur 2021-2022.

Également, en réponse à notre volonté d'innover et aux exigences réglementaires liées à la Piste d'Audit Fiable*, la facture électronique a été mise en place dans notre logiciel d'exploitation de transport nommé NOA. Le principal objectif est de garantir l'authenticité de l'origine, l'intégrité du contenu et la lisibilité des factures émises ou reçues.

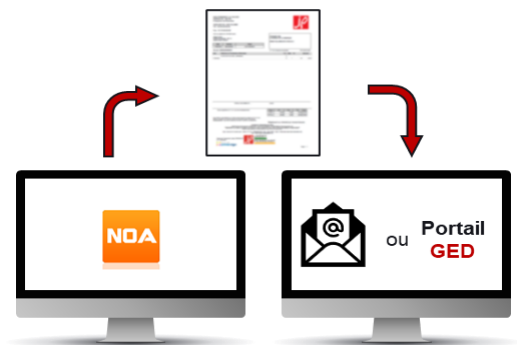
Depuis Septembre 2020, toutes les agences ont la possibilité d'envoyer systématiquement des factures électroniques par mail à tout client qui a préalablement et expressément répondu favorablement à la démarche.

Au-delà du simple respect des obligations légales, la mise en place de cette solution comporte des avantages pour les clients :

- ☐ Recevoir les factures sur une adresse mail au choix ou via un espace dédié ;
- ☐ Consulter à tout moment les documents et ;
- ☐ Réduire le temps de traitement des factures et des papiers à stocker.

Pour nos collaborateurs, elle est avantageuse sur plusieurs aspects : gain de temps sur le processus de facturation, meilleur suivi et contrôle des envois, diminution des consommables avec un impact positif pour l'environnement.

D'autres projets de dématérialisation vont prochainement voir le jour entre 2021 et 2022.



INDICATEUR

N° 14

Atteindre 100 % de digitalisation de la documentation groupe

*La Piste d'Audit Fiable (PAF) est une obligation de contrôle interne. Il s'agit de l'ensemble du dispositif qu'une entreprise doit mettre en place pour être en capacité de démontrer à l'administration fiscale la réalité économique des opérations facturées. Toute entreprise qui émet ou reçoit des factures avec un autre procédé que l'EDI ou la signature électronique selon le Référentiel Général de Sécurité (RGS**) est concernée par la PAF.

Centralisation des données dans des systèmes d'information communs

À travers les différents rachats d'entreprises, les transports Perrenot se diversifient tant sur les métiers que sur les outils d'exploitation. Ces variétés impliquent notamment les logiciels d'exploitation pour les activités transport et logistique récupérés des anciennes entités.

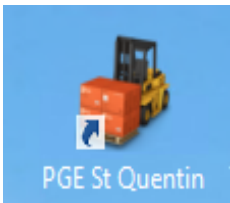
Face à la démultiplication des outils de gestion, la direction a décidé de mener un travail d'harmonisation des process métiers et par conséquent des outils informatiques à utiliser par les collaborateurs de l'entreprise.

Sur la partie transport, le principal logiciel d'exploitation pour le groupe est NOA. Il a été créé en 2009 par le Directeur du Développement de Zam Informatique. Il s'agit d'un outil propre à l'entreprise qui permet la mise en place, la mise à jour et l'adaptation, rapides et efficaces, de process d'activités.

Chaque intégration de nouvelles agences de transport dans le groupe comprend la migration des données et des opérations d'exploitation dans NOA.

Cela permet de centraliser l'ensemble des données et informations nécessaires aux activités. Également, cette procédure garantit la sécurisation des informations enregistrées et des transactions réalisées.

Néanmoins, pour certaines agences, des actions concernant la planification des missions de transport ou l'affectation de véhicules, de matériels et de membres d'équipage ne sont pas effectuées via NOA. Par conséquent, des développements informatiques ont débuté fin d'année 2020 afin d'intégrer des spécificités métiers dans l'outil afin que tous les sites utilisent NOA durant tout le process de traitement des opérations.



Concernant la logistique, un nouveau logiciel a été intégré dans le groupe : PGE. Il s'agit d'un outil interne créé en 2008 par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe Le Calvez pour la société Le Calvez Logistique. Il a ensuite déployé de manière progressive sur les sites concernés par l'activité « Surgelés ». Il comporte les mêmes avantages que NOA : la rapidité de création et de modification des interfaces de gestion.

En Septembre 2020, le logiciel PGE a été déployé sur le site de Perrenot Saint-Quentin-Fallavier afin de répondre aux besoins du client et du personnel sur la gestion du stockage des palettes de produits laitiers. De futurs déploiements sur d'autres sites logistiques sont prévus à court terme.

INDICATEUR

N° 15

Atteindre 100 % de taux de déploiement sur nos outils internes

Développer des interfaces avec les clients pour avoir une traçabilité de notre impact et du leur, transparente et partagée proactivement

Interface client

En cohérence avec notre stratégie RSE, nous développons nos outils informatiques pour proposer à nos clients des solutions digitalisées. La digitalisation de nos processus nous permet de réaliser des analyses et d'être proactifs sur nos actions.

Depuis plusieurs années, nous avons déployé plusieurs solutions automatisées telles que l'EDI (Échange de Données Informatiques) et les interactions avec l'interface des clients. Grâce à ces processus, les échanges d'informations opérationnelles se font, en toute transparence, de manière immédiate et automatique.

En 2020, un nouvel outil a été mis en place pour nos clients : le **Portail GED**. Ce portail est mis à la disposition de tous les clients afin de consulter les documents de transport inhérents à leurs commandes en toute autonomie. Sont disponibles, dans cet espace dédié, le détail des événements des opérations de transport, les documents de transport téléchargeables et imprimables, et les factures.



Visibilité du groupe

En 2020, la direction de Jacky Perrenot a entrepris le développement d'outils de communication interne et externe.

Afin d'améliorer nos échanges avec nos parties prenantes, le groupe s'est inscrit sur la plateforme *LinkedIn* depuis le mois d'août 2020. Régulièrement, les actualités du groupe y sont postées .



Dans la continuité de ce développement, le **nouveau site internet de Jacky Perrenot** a été créé en Novembre 2020.

Il met à la disposition de tous :

- ❑ La présentation de notre groupe, de nos métiers et expertises,
- ❑ Nos dernières innovations et actualités et,
- ❑ Un portail dédié aux ressources humaines avec toutes nos offres d'emploi (*www.carriere.perrenot.eu*).

SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET SANITAIRE

Répondre aux exigences sanitaires croissantes de nos clients et de la société civile

Améliorer les équipements de suivi des agences frigorifiques et de traçabilité de la chaîne du froid

Traçabilité des produits qui nous sont confiés

Avec plus de 50 % de l'activité orientés sur l'agroalimentaire et la distribution, nous agissons conformément à la réglementation française et aux exigences clients relatives à la sécurité alimentaire. Dans une démarche d'harmonisation des processus, des procédures en matière de maîtrise sanitaire, d'hygiène et de gestion du froid sont en place à tous les niveaux : dans les entrepôts frigorifiques ou ceux comprenant du stockage de denrées alimentaires en température ambiante ainsi que lors des transports.

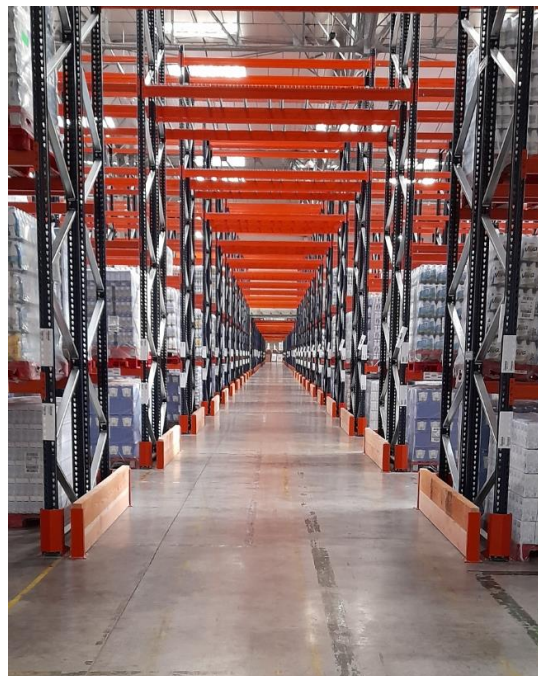
Dans nos entrepôts

Suite au rachat du groupe Le Calvez, le parc de sites logistiques s'est agrandi avec l'activité Surgelés. En 2020, plus de 30 entrepôts de stockage sont présents.

Tous les sites avec du stockage de produits alimentaires en température dirigée sont équipés de groupes frigorifiques régulant la température selon les paramétrages définis. Pour chacun de ces sites, un contrat de maintenance est présent garantissant de manière constante le bon fonctionnement des équipements frigorifiques. Les contrats de maintenance sont régulièrement revus.

Afin de s'assurer du respect de la chaîne du froid, un suivi de température par la présence d'enregistreurs est en place. Ce dispositif comprend également un système d'alertes liées à la température des locaux.

Conformément aux cahiers des charges de nos clients, le suivi de la température est également déployé dans les entrepôts sous température ambiante.



Dans nos véhicules

Nos véhicules frigorifiques sont équipés de sondes de température reliées à un système d'enregistrement permettant de garantir la conformité de nos transports de produits alimentaires auprès de nos clients et des autorités compétentes.

INDICATEUR

N° 16

Atteindre 100 % de taux d'enregistreurs de température déployés

Former les équipes logistiques à la sécurité alimentaire et sanitaire

Accompagner nos collaborateurs pour assurer la sécurité alimentaire

Pour tous les sites de stockage de denrées alimentaires, le groupe Jacky Perrenot a mis en place un **Plan de Maîtrise Sanitaire (PMS)** comprenant l'ensemble des mesures préventives prises pour assurer l'hygiène et la sécurité alimentaire du stockage de produits alimentaires vis-à-vis des dangers biologiques, physiques et chimiques. Ce plan est basé sur les principes de l'HACCP.

Bien que ce plan soit obligatoire pour les entreprises sous agrément sanitaire, le groupe a fait le choix de l'établir également pour les sites non soumis à cette agrément.

Pour sensibiliser le personnel aux bonnes pratiques d'hygiène et aux mesures en place, le circuit d'intégration des collaborateurs comprend la formation « **Sécurité Alimentaire** ». Afin de s'assurer des compétences du personnel et à la bonne compréhension de la formation, cette dernière comporte un test d'évaluation.

Face aux attentes clients et l'évolution de la société, nous avons déployé une seconde démarche en complément du PMS : la « **Food Defense** ». Il s'agit de l'ensemble de nos mesures relatives à la protection alimentaire contre des actes de contamination délibérés ou de manipulation frauduleuse.

Ces process imposent des actions de surveillance et de contrôle :

- ❑ Des tests intrusion vérifiant la bonne sécurisation du site et des zones à protéger ;
- ❑ Des audits et évaluations internes ou externes garantissant la maîtrise sanitaire et ;
- ❑ Des inspections réalisées par les autorités départementales assurant du niveau de maîtrise des risques sanitaires de l'établissement.



100 %

Des établissements évalués en 2020 avec un niveau
« TRÈS SATISFAISANT »
(Note Alim'confiance)

En 2020, nous avons obtenu les certifications IFS et BIO. Ces distinctions prouvent notre maîtrise de la sécurité et de l'hygiène des denrées alimentaires que nous stockons et transportons.



Former les équipes logistiques à la sécurité alimentaire et sanitaire

Accompagner et maîtriser nos activités pendant la crise sanitaire

La crise sanitaire qui a débuté en fin d'année 2019 a impacté toute la société. Face à la COVID-19, le groupe Jacky Perrenot a mené un chantier inédit pour répondre aux besoins de ses parties prenantes, notamment ceux des collaborateurs de l'entreprise, des clients et de leurs clients.

Pour maintenir une continuité de service, la direction générale ainsi que la direction opérationnelle ont mené des actions de grande envergure et adaptées à la taille du groupe.

Parmi ces travaux, apparaissent en premier lieu, les équipements de protection individuelle et collective pour protéger les salariés. Dès le mois de mars 2020, plus de 3 000 litres de gel hydroalcoolique ont été commandés pour subvenir aux besoins immédiats du personnel non confiné. En effet, les activités transport et logistique n'ont pas cessé impliquant la présence sur le terrain des chauffeurs routiers, des agents logistiques et des exploitants. Malgré les difficultés au début du confinement pour s'approvisionner en masques, les salariés ont pu être équipés régulièrement en quantité suffisante grâce à l'implication et aux efforts du service Achats Siège et de nos clients partenaires.



991 850

Masques distribués en 2020

D'autres équipements de protection et de désinfection tels que des plexiglass, des gants, des lingettes désinfectantes ou encore des bombes de désinfection font partis des achats réalisés dès le début de la crise sanitaire et renouvelés régulièrement.



Également, des procédures ont été mises en place par les services QHSE et RH sur toutes les agences du groupe conformément au Code du Travail et aux recommandations des protocoles nationaux établis par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Ces procédures sont accompagnées de communications internes nationales et locales (affichage, mail, téléphone, visioconférence) afin de garder le dialogue avec les collaborateurs dans cette période difficile.

Pour faire face aux demandes de nos clients, l'ensemble du personnel s'est engagé. Des adaptations de postes et des changements d'affectation pour certains salariés ont été effectués pour assurer nos engagements commerciaux. De plus, des représentants de Jacky Perrenot ont participé à des groupes de travail réunissant des fournisseurs, des confrères, des associations et des clients afin d'établir des process communs pour la santé et la sécurité de chacun à chaque étape de la supply-chain.

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2020-2025

À fin 2020

Axes d'amélioration	Résultats 2020	Objectifs 2025
Digitalisation des solutions		
Indicateur n°14 : Taux de déploiement des outils informatiques internes		100 % des sites
Indicateur n°15 : Digitalisation de la documentation	Donnée non disponible	100 % de la documentation groupe dématérialisés
Sécurité alimentaire et sanitaire		
Indicateur n°16 : Taux d'enregistreurs déployés	Donnée non disponible	100 % des véhicules frigorifiques équipés



UN TRANSPORTEUR SOLIDAIRE ANCRÉ DANS SON TERRITOIRE



EMPLOI LOCAL



IMPLICATION DANS LES
TERRITOIRES

EMPLOI LOCAL

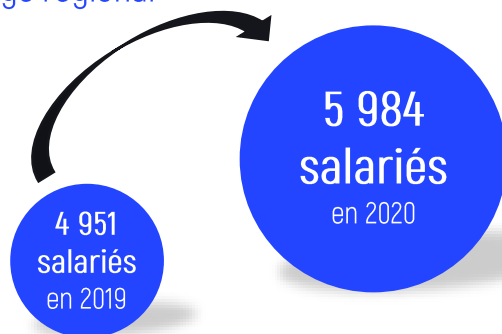
Contribuer à l'emploi local en nous appuyant sur notre maillage territorial

Fidéliser nos collaborateurs tout en intégrant de nouvelles entités et en développant nos activités

Une entreprise en croissance avec un fort ancrage régional

Dans le cadre de son développement national, Jacky Perrenot voit croître ses effectifs d'année en année.

Sur l'année 2020, les nouvelles sociétés de transport rachetées viennent compléter les effectifs d'un millier de personnes.



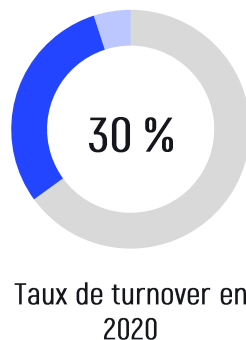
Cela nous amène à une centaine de sociétés réparties sur tout le territoire français.



Le secteur du transport routier de marchandises implique une variation importante du nombre de salariés, en particulier dans le secteur de la grande distribution qui est dépendant des saisons.

Du fait de cette saisonnalité importante, nous avons recours à de nombreux contrats en CDD qui impacte fortement notre taux de turnover ainsi que notre taux de recrutement.

Néanmoins, nous avons pu observer en 2020 une réduction de **40 %** de nos contrats en CDD au profit de créations d'emploi stable, ainsi qu'une baisse importante de notre taux de turnover : **- 11,76 %**.



INDICATEUR

N° 17

Réduire de 20 % notre Taux de Turnover



+16,8 %

De contrats en CDI signés en 2020

De plus, l'une des filiales du groupe Perrenot est une société d'intérim qui dispose de 5 agences pour répondre à nos besoins ponctuels.

Celles-ci nous permettent d'avoir un positionnement géographique stratégique et ainsi de couvrir les régions Auvergne Rhône-Alpes, Ile-de-France, Bretagne, Occitanie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

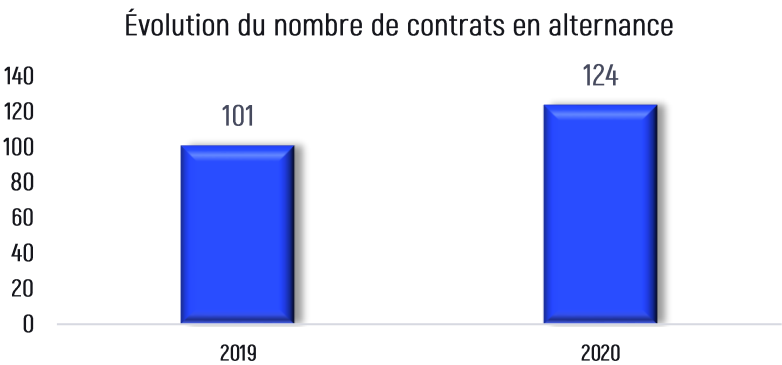
OPT
INTERIM

Former nos salariés de demain

Le groupe Jacky Perrenot favorise les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation ainsi que les stages d'immersion et de découverte. Nos alternants peuvent se former aux différents métiers supports présents au siège de Jacky Perrenot (commerce, achat, informatique, ...), mais également aux métiers du transport et de la logistique au sein de nos agences situées sur tout le territoire.

INDICATEUR
N° 18

Maintenir un taux supérieur à 2 % de contrats en alternance sur l'effectif



Afin d'élargir les contrats en alternance à un plus grand nombre de nos métiers, nous proposons désormais des contrats de professionnalisation à de futurs conducteurs. Une prise en charge totale du coût de la formation est en place pour encourager de nouveaux profils à nous rejoindre.

Nous nous intéressons également aux personnes en reconversion professionnelle en leur ouvrant nos portes afin de leur permettre de découvrir la diversité de nos métiers.

Fin 2020 nous avons lancé la première rentrée de nos futurs responsables d'exploitation, en partenariat avec l'ISTELI de Lyon-Jonage (69), dans le cadre de notre projet pépinière. 16 étudiants ont été sélectionnés, avec des profils très hétéroclites, pour suivre pendant une année une formation en alternance de « Responsable de Production Transport-Logistique ». Les périodes en entreprise sont effectuées dans nos agences. Les frais de déplacement et de logement sont pris en charge par l'entreprise.



EMPLOI LOCAL

Agir en tant qu'entreprise citoyenne en participant à des projets sociétaux au cœur de nos régions

Construire des partenariats créant de la valeur partagée pour nos parties prenantes externes

Développer nos actions en locales

En Normandie, l'une de nos agences a mis en place un partenariat avec une association sportive : le club de hockey sur glace de la ville. Ce club a créé une association à but non lucratif afin de mener des actions de sensibilisation sur les risques routiers en entreprise et dans les écoles, mais également pour ramener, en fin de soirée, les jeunes ayant consommé de l'alcool.

Cette association met à la disposition de notre agence un éthylotest au quotidien en contre partie d'une donation pour permettre à l'association de perdurer.



Dans les Côtes-d'Armor (22), notre agence a mis, à la disposition des conducteurs routiers de passage, sa salle de pause et ses sanitaires pendant les périodes de confinement.

Dans le Pays de la Loire, 3 hectares d'éco-pâturage ont été aménagés.

Plusieurs animaux de la ferme y sont installés : des vaches, des moutons et des chèvres.



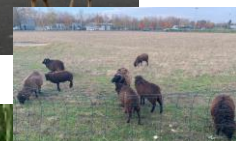
En Franche-Comté, nous avons participé à l'acheminement de 250 gros électroménagers tels que des réfrigérateurs, afin d'opérer un don auprès d'Emmaüs Défi. Cette opération a été réalisée en partenariat avec FNAC DARTY.



Dans les Alpes-Maritimes (06), Jacky Perrenot a également répondu présent, de part son positionnement géographique, pour livrer des produits de première nécessité au village de Saint Martin Vésubie et Plascassier, suite au passage de la tempête Alex.

En Seine-et-Marne (77), notre agence qui a accueilli un chat, a multiplié les actions :

- ❑ L'accueil des animaux d'un cirque pour leur permettre de s'alimenter convenablement, pendant l'épidémie de COVID-19 ;
- ❑ L'installation de ruches pour la production de miel et ;
- ❑ L'accueil d'animaux de la ferme : moutons, oies et canards.



Faire découvrir nos métiers du transport et de la logistique, notamment aux structures locales d'insertion

Promouvoir nos métiers au niveau local

Fort d'une présence nationale sur une grande majorité du bassin de l'emploi, le groupe Jacky Perrenot encourage et participe activement à l'insertion professionnelle.

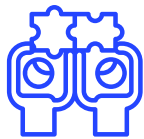
Nos agences ne manquent pas de participer également en local, en ouvrant leurs portes afin de faire découvrir les différents métiers du secteur du transport routier et de la logistique.



Nos directeurs de région et responsables de service au siège du groupe Perrenot, apportent également leurs contributions en intervenant dans nos écoles partenaires afin de faire découvrir nos métiers et d'échanger avec les conducteurs ou exploitants de demain.

En partenariat avec le Pôle Emploi, nous soutenons les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé par l'intermédiaire de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

Cette démarche préventive a pour objectif d'accompagner des personnes sans activité (demandeurs d'emploi reconnus ou non en tant que travailleurs handicapés, jeune en demande d'insertion, etc.) qui s'engagent dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle.



207

Personnes en insertion en 2020

INDICATEUR

N° 19

Mener un projet commun par an avec une structure d'insertion

ÉTAT D'AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION 2020-2025

À fin 2020

Axes d'amélioration	Résultats 2020	Objectifs 2025
Emploi local		
Indicateur n°17 : Taux de turnover	- 11,76 %	Réduire de 20 % notre taux de turnover
Indicateur n°18 : Taux de contrats en alternance	2,07 %	Maintenir un taux supérieur à 2 % de contrats en alternance sur l'effectif
Implication dans les territoires		
Indicateur n°19 : Mener un projet commun par an avec une structure d'insertion	1	6 projets à réaliser



ANNEXES

ANNEXES

Note méthodologique

En 2020, le groupe Jacky Perrenot regroupent plus de 90 agences.

Lors de la compilation des données en reporting social, environnemental et sociétal, nous avons déterminé des périmètres différents selon les indicateurs.
En effet, la plupart des indicateurs peut être détaillée à un niveau « agence ». Cela n'est pas le cas pour certains indicateurs.
(Voir tableau ci-dessous des « GRI standards » par périmètre)

Toutefois, toutes les activités de nos agences sont couvertes dans les deux périmètres. Le périmètre est disponible en page 83.

De plus, nous avons exclu de nos chiffres tout ce qui touche au travail intérimaire.
Lors de la rédaction de ce rapport, la fiabilité des informations concernant les intérimaires n'a pu être démontrée.

Normes spécifiques	Périmètre Groupe	Périmètre agence
Standard GRI - 200	206-1	205-1, 205-2, 205-3
Standard GRI 300	308-1, 308-2	302-1, 302-2, 302-3, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-2, 307-1
Standard GRI 400	406-1, 414-1, 414-2, 418-1	401-1, 401-3, 403-1, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 412-1, 412-2

Les « GRI standards » présents ci-dessus ne sont que les indicateurs quantitatifs. Pour les autres « GRI standards » mentionnés dans l'index GRI, ils sont développés dans ce rapport.

Pour toute question, complément d'informations ou commentaire relatif au rapport et à son contenu, nous vous remercions de contacter la personne suivante :

Olivia SCAIA, Responsable QHSE
olivia.scaia@perrenot.eu

AB HOME BY JP
LA FLECHE BRESSANE
PERRENOT AIX
PERRENOT ARMOR
PERRENOT AUVERGNE
PERRENOT BEKAERT
PERRENOT BELFORT
PERRENOT BESANCON
PERRENOT BÉTON
PERRENOT BISSON
PERRENOT BONNAFOUX
PERRENOT BORDEAUX
PERRENOT BREIZ'ILE
PERRENOT BRIGNOLES
PERRENOT BUCHACA
PERRENOT CAGNY
PERRENOT CHAMPAGNE
PERRENOT CHEVALLIER
PERRENOT CHOLET
PERRENOT COLOMIERS
PERRENOT CONTAINERS
PERRENOT DENAIN
PERRENOT DISTRIBIKE
PERRENOT DISTRI-MEUBLES
PERRENOT FOS
PERRENOT FOURCHET JONAGE
PERRENOT FOURCHET NOVES
PERRENOT GASCOGNE
PERRENOT GERZAT
PERRENOT GRASSE
PERRENOT HERSAND
PERRENOT INDUSTRIES
PERRENOT JONAGE
PERRENOT JT LOGISTIC
PERRENOT JURA
PERRENOT JURA SERVICES
PERRENOT LE CALVEZ AGRO
PERRENOT LE CALVEZ HYDROCARBURES
PERRENOT LE CALVEZ MD
PERRENOT LE CALVEZ SURGELÉS
PERRENOT LEMONNIER
PERRENOT LIMOGES
PERRENOT LORRAINE
PERRENOT LYON

PERRENOT METZ
PERRENOT MONTMORILLON
PERRENOT MUNSTER
PERRENOT NANTES
PERRENOT NARBONNE
PERRENOT NORMANDIE
PERRENOT PARIS
PERRENOT PICARDIE
PERRENOT PITHIVIERS
PERRENOT POUPEAU
PERRENOT RENNES
PERRENOT RIVE DE GIER
PERRENOT ROBINEAU
PERRENOT ROGNAC
PERRENOT ROUEN
PERRENOT SAINT QUENTIN FALLAVIER
PERRENOT SALON DE PROVENCE
PERRENOT SAVOIE
PERRENOT SOLUTIONS
PERRENOT SOTRANDIS
PERRENOT SYNERGIES
PERRENOT TFP
PERRENOT TGC
PERRENOT TOULOUSE
PERRENOT TRANSVALLÉES
PERRENOT VAR
PERRENOT VITROLLES
PERRENOT VRAC
STIS INTERNATIONAL

OPT INTÉRIM
ZAM DIRECTION
ZAM'INFORMATIQUE
ZAM LEASE TRAILER
ZAM'LOC
ZAM'MAINTENANCE
ZAM'SERVICES
ZAMENHOF RENT
ZAMENHOF EXPLOITATION

LCD
LE CALVEZ IMMO
SCI CALIMMO
ZAM FONCIER

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
205-1	Activités évaluées en terme de risque lié à la corruption	Filiale	Nombre d'agences	-	-	-	-
	Membres de l'organe de gouvernance ayant reçu une communication	Filiale	Nombre de personnes	-	20	-	-
	Employés ayant reçu une communication	Filiale	Nombre de personnes	4 394	4 893	-	-
205-2	Partenaires commerciaux ayant reçu une communication	Filiale	Pourcentage de partenaires	100	100	-	-
	Nombre de membres de l'organe de gouvernance ayant reçu une formation	Filiale	Nombre de personnes	-	12	-	-
	Nombre d'employés ayant reçu une formation	Filiale	Nombre de personnes	-	279	-	-
205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Filiale	Nombre de cas	-	-	-	-

COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
206-1	Actions en justice contre le comportement anti-concurrentiel et les pratiques anti-trust	Filiale	Nombre d'agences	-	-	-	-

ENERGIE

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
302-1	Consommation énergétique de l'organisation	Filiale	kWh	974 665 693	1 018 606 579	1 128 604 246	0,11
	dont carburant de sources non renouvelables (GO)	Filiale	kWh	872 059 550	887 459 530	970 410 290	0,09
	dont carburant de sources non renouvelables (GNV)	Filiale	kWh	86 826 648	114 535 140	153 954 559	0,34
	dont électricité consommée	Filiale	kWh	14 719 681	14 695 499	28 420 167	0,93
302-2	dont chauffage consommée	Filiale	kWh	1 059 814	1 916 410	409 648	-0,79
	Consommation énergétique en dehors de l'organisation (déplacement professionnel)	Filiale	KgCO ₂ e	24	51 942	20 109	-0,61
302-3	Intensité énergétique de l'organisation	Filiale	TCO ₂ e	205 712	205 738	188 604	-0,08
	Intensité énergétique en dehors de l'organisation	Filiale	TCO ₂ e	0,005	10,49	3,36	-0,68

EAUX ET EFFLUENTS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
303-5	Consommation d'eau	Filiale	Mégalitres	Données non disponibles	Données non disponibles	60,56	-

EMISSIONS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
305-1	Emissions directes de GES (scope 1)	Filiale	TCO ₂ e	299 707	313 652	296 750	-0,05
	GO consommés	Filiale	Litre	87 206 045	88 745 953	97 041 060	0,09
	GNV consommés	Filiale	Kg	6 935 554	9 544 595	12 829 547	0,34
305-2	Emissions indirectes de GES (scope 2)	Filiale	TCO ₂ e	840	839	1 702	1,03
	Électricité consommée	Filiale	kWh	14 719 681	14 695 499	28 420 167	0,93
	Autres émissions indirectes de GES (scope 3)	Filiale	TCO ₂ e	19	16 158	7 167	-0,56
	dont déplacements professionnels	Filiale	KgCO ₂ e	24	51 942	20 109	-0,61
305-3	dont construction de bâtiments industriels	Filiale	KgCO ₂ e	-	16 074 300	-	-1,00
	dont achat de petites fournitures	Filiale	KgCO ₂ e	19 449	31 978	10 817	-0,66
	dont consommation de ramettes de papier	Filiale	KgCO ₂ e	-	-	7 855	-
	dont achats de biens : véhicules	Filiale	KgCO ₂ e	-	-	7 128 000	-
	dont déchets dangereux générés au cours des opérations	Filiale	KgCO ₂ e	-	-	450	-
	Intensité des émissions de GES (scope 1)	Filiale		63,26	63,35	49,59	-0,22
305-4	Intensité des émissions de GES (scope 2)	Filiale		0,18	0,17	0,28	0,65
	Intensité des émissions de GES (scope 3)	Filiale		0,004	3,26	1,20	-0,63

EFFLUENTS ET DECHETS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
306-2	Déchets dangereux incinérés	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	0,40	-
	Déchets dangereux stockés	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	0,88	-
	Déchets dangereux recyclés	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	19,38	-
	Déchets dangereux régénérés	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	72,86	-
	Déchets dangereux regroupés ou échangés	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	245,92	-
	Déchets dangereux servant à la production d'énergie	Filiale	Tonne	Données non disponibles	Données non disponibles	2,15	-

CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
307-1	Non-conformité réglementaire sur l'environnement	Filiale		-	-	-	-

ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
308-1	Emissions directes de GES (scope 1)	Filiale	TCO ₂ e	299 707	313 652	296 750	-0,05
308-2	Émissions indirectes de GES (scope 2)	Filiale	TCO ₂ e	840	839	1 702	1,03

EMPLOI

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
401-1	Taux de recrutement de nouveaux employés	Filiale	% de salariés	37,86	33,71	29,10	-0,14
	Homme	Filiale	% de salariés	34	30,60	26	-0,15
	Femme	Filiale	% de salariés	4	3,11	3	-0,04
	Taux de rotation du personnel	Filiale	% de salariés	48	34	30	-0,12
401-3	Congé parental	Filiale	Nombre de personnes	7	12	12	0
	Nombre d'employés y ayant eu droit - H	Filiale		Données non disponibles	Données non disponibles	Données non disponibles	
	Nombre d'employés y ayant eu droit - F	Filiale		Données non disponibles	Données non disponibles	Données non disponibles	
	Nombre d'employés en ayant pris un - H	Filiale		-	-	3	-
	Nombre d'employés en ayant pris un - F	Filiale		7	12	9	-0,25

SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
403-8	Travailleurs couverts par un système de la management de la santé et sécurité au travail	Filiale	Nombre de personnes	691	672	29,10	0,01
			% de salariés	15	14	11	-0,21
	Travailleurs couverts par un SMSST et ayant fait l'objet d'un audit interne	Filiale	Nombre de personnes	374	356	164	-0,54
			% de salariés	8	7	3	-0,57
403-9	Travailleurs couverts par un SMSST et ayant fait l'objet d'un audit externe	Filiale	Nombre de personnes	691	672	679	0,01
			% de salariés	15	14	11	-0,21
	Accidents du travail	Filiale	Nombre	499	473	564	0,19
	Décès suite à un accident du travail	Filiale	Nombre	2	-	1	-
	Taux de décès suite à un accident du travail	Filiale		0,22	-	0,09	-
	Accidents du travail aux conséquences graves	Filiale	Nombre	24	1	5	4,00
	Taux d'accidents du travail aux conséquences graves	Filiale		2,68	0,10	0,44	3,40
	Accidents du travail enregistrables	Filiale	Nombre	499	418,00	546,00	0,31
	Taux d'accidents du travail enregistrables	Filiale		55,96	43,28	48,29	0,12
	Nature des principaux AT	Filiale		Manutention manuelle	Manutention manuelle	Manutention manuelle	-
403-10	Maladies professionnelles	Filiale	Nombre	3	6	8	0,33
	Décès suite à une maladie professionnelle	Filiale	Nombre	-	-	-	-
	Maladies professionnelles aux conséquences graves	Filiale	Nombre	-	-	-	-
	Maladies professionnelles enregistrables	Filiale	Nombre	3	6	8	0,33

FORMATION ET ÉDUCATION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
404-1	Heures de formation	Filiale	Nombre d'heures	35 863,00	36 292,50	30 124,50	-0,17
	par homme	Filiale	Nombre d'heures	35 219,50	35 179,50	28 279,00	0,00
	par femme	Filiale	Nombre d'heures	643,50	1 113,00	1 395,50	0,73
	par employé	Filiale	Nombre d'heures	966,50	1 117,00	764,50	0,16
	par ouvrier qualifié	Filiale	Nombre d'heures	33 185,50	34 022,50	27 888,00	0,03
	par agent de maîtrise	Filiale	Nombre d'heures	521,00	802,50	1 041,50	0,54
	par cadre	Filiale	Nombre d'heures	594,50	350,50	431,50	-0,41
404-3	Évolutions professionnelles	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	21	-
	par homme	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	14	-
	par femme	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	7	-
	par employé	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	9	-
	par ouvrier qualifié	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	7	-
	par agent de maîtrise	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	5	-
	par cadre	Filiale	Nombre d'évolutions professionnelles	Données non disponibles	Données non disponibles	-	-

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
405-1	Membre de l'organe de gouvernance	Filiale	Nombre de personnes	19	20	21	0,05
	par homme	Filiale	% de salariés	95	95	86	-0,09
	par femme	Filiale	% de salariés	5	5	14	1,80
	par tranche d'âge < 30 ans	Filiale	% de salariés	-	-	-	-
	par tranche d'âge entre 30 et 50 ans	Filiale	% de salariés	42	45	48	0,07
	par tranche d'âge > 50 ans	Filiale	% de salariés	58	55	52	-0,05
	Diversité des salariés	Filiale		4 738	4 704	5 984	0,27
	par homme	Filiale	Données non disponibles		4 218	5 350	0,27
	par femme	Filiale	Données non disponibles		486	634	0,30
	par tranche d'âge < 30 ans	Filiale	Données non disponibles		557	754	0,35
	par tranche d'âge entre 30 et 50 ans	Filiale	Données non disponibles		2 304	2 855	0,24
	par tranche d'âge > 50 ans	Filiale	Données non disponibles		1 724	2 052	0,19
	par statut employé	Filiale	Données non disponibles		414	567	0,37
	par statut ouvrier qualifié	Filiale	Données non disponibles		3 853	4 908	0,27
	par statut agent de maîtrise	Filiale	Données non disponibles		233	288	0,24
	par statut cadre	Filiale	Données non disponibles		204	220	0,08
	Ratio rémunération-Homme statut employé	Filiale		1,06	1,05	1,03	-0,02
	Ratio rémunération-Homme statut ouvrier qualifié	Filiale		1,01	1,01	1,01	0,00
	Ratio rémunération-Homme statut agent de maîtrise	Filiale		1,00	1,00	1,03	0,03
405-2	Ratio rémunération-Homme statut cadre	Filiale		1,09	1,07	1,05	-0,02
	Ratio rémunération-Femme statut employé	Filiale		0,94	0,95	0,97	0,02
	Ratio rémunération-Femme statut ouvrier qualifié	Filiale		0,82	0,77	0,77	0,00
	Ratio rémunération-Femme statut agent de maîtrise	Filiale		1,01	0,99	0,94	-0,05
	Ratio rémunération-Femme statut cadre	Filiale		0,73	0,81	0,86	0,06

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives	Groupe	Nombre	-	-	-	-

ÉVALUATION DES DROITS DE L'HOMME

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
412-1	Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'Homme ou des évaluations d'impacts	Filiale	% d'opérations	100	100	100	0,00
412-2	Formation des employés sur les politiques ou procédures relatives aux droits de l'Homme	Filiale	% de salariés	-	-	65	-

ÉVALUATION SOCIALE DES FOURNISSEURS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Groupe	% de fournisseurs	-	3	8	1,67
414-2	Impact sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Groupe	Nombre de fournisseurs	-	-	-	-

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES CLIENTS

N° GRI	Indicateurs	Périmètre	Unité	2018	2019	2020	Variation
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte et à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données clients	Groupe	Nombre de plaintes	-	-	-	-

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION				TABLE DE CORRESPONDANCE		
	Éléments d'information	Page	Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO2
GRI 102 – Éléments généraux d'information	Profil de l'organisation	102-1 : Nom de l'organisation	10	-		
		102-2 : Activités, marques, produits et services	10 à 13	-		
		102-3 : Lieu géographique des sites d'activités	14	-		
		102-4 : Lieu géographique	14	-		
		102-5 : Capital et forme juridique	15	-		
		102-6 : Marchés desservis	14	-		
		102-7 : Taille de l'organisation	9 et 14	-		
		102-8 : Informations concernant les employés et les autres travailleurs	74	-		
		102-9 : Chaîne d'approvisionnement	60	-	8	12
		102-10 : Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	2, 14 et 15	-		
		102-11 : Principe de précaution	2	-		
		102-12 : Initiatives externes	30 à 31 et 57	-		17 X
		102-13 : Adhésion à des associations	30 à 31 et 57	-		17
	Stratégie	102-14 : Déclaration du décideur le plus haut placé	5	-		
	Éthique et intégrité	102-16 : Valeurs, principes, normes et règles de conduite	8	-	1	
	Gouvernance	102-18 : Structure de gouvernance	15 à 17	-		
	Implication des parties prenantes	102-40 : Liste des groupes de parties prenantes	21	-	3	
		102-41 : Accords de négociation collective	42	-		
		102-42 : Marchés Identification et sélection des parties prenantes	20 à 21	-		
		102-43 : Approche de l'implication des parties prenantes	20 à 21	-		
		102-44 : Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	23 à 27	-		

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION				TABLE DE CORRESPONDANCE			
Éléments d'information			Page	Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO2
GRI 102 – Éléments généraux d'information	Pratique de reporting	102-45 : Entités incluses dans les états financiers consolidés	81	-			
		102-46 : Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	23 à 27 et 80	-			
		102-47 : Liste des enjeux pertinents	23 à 27	-			
		102-48 : Réaffirmation des informations	2 et 80				
		102-49 : Modifications relatives au reporting	2 et 80	-			
		102-50 : Période de reporting	2	-			
		102-51 : Date du rapport le plus récent	2	-			
		102-52 : Cycle de reporting	2	-			
		102-53 : Point de contact pour les questions relatives au rapport	80	-			
		102-54 : Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	2 et 80	-			
		102-55 : Index du contenu GRI	87 à 90	-			
		102-56 : Vérification externe	2	-			
GRI 103 : Approche managériale	GRI 205 : Lutte contre la corruption	205-1	32 et 82	-	10	16	
		205-2	32 et 82	-	10	16	
		205-3	32 et 82	-	10	16	
	GRI 302 : Energie	302-1	56 et 83	-	9	7 et 13	
		302-2	62 et 83			7 et 9	
		302-3	56, 62 et 83	-	9	7, 9 et 13	
	GRI 303 : Eaux et effluents	303-5	62 et 83		8	6	
	GRI 305 : Émissions	305-1	56, 59 et 83	-	9	7 et 13	X
		305-2	62 et 83	-	9	13	
		305-3	59 et 83	-	9	13	
		305-4	56, 59, 62 et 83	-	9	7 et 13	

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION				TABLE DE CORRESPONDANCE		
Éléments d'information		Page	Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO2
GRI 103 : Approche managériale	GRI 306 : Effluents et Déchets	306-2	61 et 83	-	8	12 et 13
	GRI 307 : Conformité réglementaire	307-1	43 et 70	-	7	13
	GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	308-1	46 et 70	-	8	12
		308-2	46 et 70	-	8	12
	GRI 401 : Emploi	401-1	74 et 85	-	6	8
		401-2	42	-	3	16
		401-3	48 et 85	-	3	16
	GRI 401 : Santé et Sécurité au travail	403-1	38, 40 et 85	-	3	3 et 8
		403-2	39	-	3	3 et 8
		403-3	42	-	3	16
		403-4	39 à 42	-	3	16
		403-5	39 et 45	-	3	3 et 8
		403-6	38 à 42	-	3	16
		403-7	38 à 41	-	3	3 et 8
		403-8	40 et 85	-	3	3 et 8
		403-9	38 et 85	-	3	3 et 8
		403-10	38, 40 et 85	-	3	3 et 8
	GRI 404 : Formation et Éducation	404-1	46 et 85	-		4
		404-2	46 et 85	-		4
	GRI 405 : Diversité et égalité des chances	405-1	47 à 48 et 86		1	5, 10 et 16
		405-2	47 à 48 et 86		1	5, 10 et 16

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION				TABLE DE CORRESPONDANCE			
Éléments d'information			Page	Omission	Pacte Mondial	ODD	Label CO2
GRI 103 : Approche managériale	GRI 406 : Lutte contre la discrimination	406-1	47 et 85		1	5, 10 et 16	
	GRI 407 : Liberté syndicale	407-1	42		3	16	
	GRI 412 : Évaluation des droits de l'Homme	412-1	32 et 86		2	16	
		412-2	32 et 86		2	16	
	GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs	414-1	35 et 86		2 et 8	12	
		414-2	86		2 et 8	12	
	GRI 418 : Confidentialité des données clients	418-1	33 et 86		10	16	



PROXIMITÉ
RÉACTIVITÉ
RENTABILITÉ
HUMILITÉ
HUMAIN

SIÈGE SOCIAL

27 AVENUE RAYMOND PAVON,

26260 SAINT-DONAT-SUR-L'HERBASSE



WWW.PERRENOT.EU