



ENTREPRISE CERTIFIÉE
RSE 26001

Rapport RSE 2021-2023

.....

Mulliez-Flory,
expert en vêtements responsables et éthiques

.....

Faire du textile une source de fierté



MULLIEZ-FLORY
Dress for business



« Le groupe Mulliez-Flory s'est engagé dans la certification RSE 26001 depuis 2017 afin d'inscrire cette démarche au cœur du métier de l'entreprise et ainsi influencer sur toute la chaîne de valeurs pour favoriser une production plus éthique et responsable.

Nos clients cherchent inmanquablement des fournisseurs capables de les accompagner dans leurs démarches d'achats toujours plus vertueuses, tout en assurant une qualité et une traçabilité irréprochables.

L'éclosion de Renaissance Textile en 2021, en partenariat avec deux confrères tisseurs, est le début d'une transformation du textile français pour faire du textile une vraie source de fierté.

Porter des projets engagés et audacieux pour proposer de vraies alternatives en économie circulaire et accéder sur l'éco-conception, voilà nos objectifs majeurs pour les années à venir! »

Jacques GINDRE
Président Directeur Général
Groupe Mulliez-Flory

Sommaire

Gouvernance

- 1. Pilotage de la performance..... 6/7.
- 2. Amélioration continue..... 8/9.

Environnement et économie circulaire

- 3. Développement d'une solution industrielle de recyclage textile..... 10/11.
- 4. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie..... 12/15.
- 5. Réduire nos consommations énergétiques..... 17.
- 6. Tri des déchets et valorisation des emballages..... 17.

Éthique des affaires..... 18.

Achats responsables

- 7. Acheter éco-responsable..... 19.
- 8. Produire de façon éthique..... 19.

Partenariats

- 9. Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local..... 22/23.
- 10. Accompagner les générations futures..... 24/25.
- 11. Participation à des actions responsables..... 24/25.

Humain

- 12. S'engager socialement..... 26/27.
- 13. Favoriser la Qualité de Vie au Travail..... 28/29.
- 14. Développer les Talents..... 30/31.

Indicateurs de performance..... 32/33.

Mulliez Flory, situé dans le bassin choletais (49), est un groupe familial expert dans le monde du textile professionnel et du vêtement d'image, porté par les innovations et la passion créative.

Au fil de ses presque 200 ans d'existence, le groupe a su développer tous les savoirs et savoir-faire nécessaires pour apporter à toutes les entreprises une offre de services et d'expertise unique en France.

Le Groupe Mulliez-Flory est né de la fusion de deux sociétés, Mulliez et Flory, investies dans le développement durable respectivement depuis 2005 et 2007. Elles adhèrent ensemble en 2008 au Pacte Mondial pour renforcer leur volonté commune d'assumer leurs responsabilités dans le domaine du développement durable et leur engagement sur les valeurs essentielles que sont : les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement, la corruption.

Certifié RSE 26001 en 2017, renouvelé en 2021 par l'organisme TUV HESSEN, nous faisons évoluer chaque année notre plan d'actions afin de réduire nos impacts les plus significatifs en terme de RSE. Le périmètre de la certification intègre les deux sites du Groupe : le siège basé au Longeron et l'entrepôt logistique de la Verrie.

Toutes les actions menées ces dernières années sont décrites dans ce rapport que nous vous invitons à découvrir pour qu'ensemble nous continuions à avancer dans cette démarche responsable.



Mulliez-Flory en quelques chiffres

.....



**CA : 65 millions d'€
en 2021**



**11 millions de pièces
livrées par an**



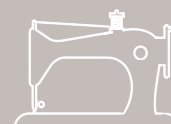
**Plus de 200 planches
et 1200 figurines
de styles créées**



**780 prototypes
créés par an**



78 000 commandes par an



**4000 personnes
en production maîtrisée
800 employés,
dont 230 en France**

**Plus de 2 millions
de salariés habillés
en France et dans le monde**



Plan d'actions des impacts significatifs en RSE :

les engagements Mulliez-Flory

Au travers de ce rapport RSE annuel, nous nous engageons à communiquer à nos parties prenantes les axes de travail et les objectifs définis lors d'une analyse menée suite au dialogue entretenu avec nos parties prenantes. La responsabilité sociétale du Groupe s'inscrit au coeur de notre stratégie de développement.

Nous sommes convaincus qu'un engagement sociétal fort et authentique impacte positivement l'ensemble de nos parties prenantes : nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs et, de manière générale, la communauté à travers laquelle nous évoluons.

Nos actions se déclinent autour des 6 grands axes suivants :

Gouvernance

Environnement et économie circulaire

Éthique des affaires

Achats responsables

Partenariats

Humain

Gouvernance

1 - Pilotage de la performance

- Engagement au Global Compact
- Certification RSE 26001
- Dialogues avec les parties prenantes
- ECOVADIS

2 - L'amélioration continue

- Certification ISO 13485
- Fabricant de dispositifs médicaux
- Fabricant d'EPI
- Certification ISO 9001
- Le Lean Management

Environnement et économie circulaire

3 - Développement d'une solution industrielle de recyclage du textile professionnel

- Une connaissance spécifique du recyclage textile
- Des projets porteurs de sens
- Naissance de Renaissance Textile
- Boucler la boucle

4 - Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie

- L'éco-conception
- La Chaire Bali
- Le recyclage, un engagement auprès de tous nos clients

5 - Réduire nos consommations énergétiques

- L'électricité
- Audit énergétique
- La plateforme logistique HQE

6 - Tri des déchets et valorisation des emballages

Éthique des affaires

Achats responsables

7 - Acheter éco-responsable

- Code de conduite
- Evaluation et cartographie des fournisseurs

8 - Produire de façon éthique

- Nos ateliers
- Audits des ateliers et fournisseurs
- L'innocuité de nos produits
- Préconiser des matières durables
- Veille permanente des tissus et accessoires les plus vertueux

Partenariats

9 - Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local

- Notre savoir-faire
- Insertion par le travail: Atout Linge
- Un sac de rangement pour câbles électriques

10 - Accompagner les générations futures

- Partenariat avec le lycée Champ Blanc
- Former et recruter

11 - Participation à des actions responsables

- FDCAP
- Un recyclage à la carte

Humain

12 - S'engager socialement

- Dialogue social CSE
- Santé physique et morale des collaborateurs

13 - Favoriser la Qualité de Vie au Travail

- Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Bien-être au travail
- Ateliers de co-développement
- Intranet collaboratif

14 - Développer les Talents

- Talents et compétences
- L'entretien professionnel
- Diversité

Le dialogue avec nos parties prenantes et le pilotage de la performance

→ Engagement au Global Compact

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2008, Mulliez-Flory s'est engagé à respecter des valeurs fondamentales en matière de :

- Droit du travail (salaire minimum, temps de travail)
- Santé et sécurité
- Lutte contre la corruption
- Environnement



Pour 2022, le Groupe Mulliez-Flory renouvelle son engagement auprès du Pacte Mondial.

→ Certification RSE 26001

Nos clients partenaires sont en recherche de transparence et d'éthique. Pour continuer à avancer sur les engagements pris, nous nous sommes engagés en 2017 à mettre en oeuvre une démarche globale de Responsabilité sociale (RSE) sur la base du référentiel RSE 26001 développé par l'APPARSE reprenant les exigences de l'ISO 26000.

Grâce à cette démarche et à l'implication totale de l'ensemble des collaborateurs, le groupe est officiellement certifié RSE 26001 chaque année par un organisme indépendant d'audit et de certification.

Le référentiel **RSE 26001** est un référentiel de système de management destiné aux organisations qui veulent se donner un cadre pour manager efficacement leur responsabilité sociale. Il se base sur la norme ISO14001 étendue à la RSE et **il inclut la norme ISO 26000.**



Il permet de travailler sur plusieurs thèmes :

- Il exige d'avoir une parfaite connaissance de la sphère d'influence de l'organisation. Qui puis-je influencer ? et comment ?
- Il intègre exhaustivement et fortement le dialogue avec les Parties Prenantes. Il impose une identification de ces Parties Prenantes, un dialogue formalisé, et une étude de leurs attentes. Il faut aussi « répondre » à ces attentes.
- Il prend en compte les normes internationales de comportement sur l'ensemble des domaines d'actions, et non juste la réglementation locale.
- Il prend en compte la maîtrise opérationnelle des organismes sur lesquels l'organisme candidat a une influence et non la seule maîtrise opérationnelle de l'organisme candidat.
- Il a pour vocation d'inciter les entreprises à éviter la crise sociale (à l'instar de la prévention de la pollution dans le domaine environnemental)

Dialogue avec les parties prenantes : pilier de la démarche

Le dialogue avec les parties prenantes est l'un des piliers de la démarche de responsabilité sociétale de Mulliez-Flory.

Les résultats des concertations menées par le Groupe Mulliez-Flory avec ses parties prenantes conditionne **la légitimité et l'efficacité des stratégies menées**

Exemples de dialogue au sein de l'association Max Havelaar :

- Le Groupe Mulliez-Flory est le référent au sein de la filière Coton et participe aux réunions de Comité des détenteurs de Licence. Il assure ainsi un rôle de relais entre l'association et les adhérents.
- Adhésion à l'OREE* : Participation aux club métiers sur la valorisation des textiles et des mousses arrivant en fin de vie.

** Orée : association multi-acteurs créée en 1992, rassemble entreprises, collectivités territoriales, associations professionnelles et environnementales, organismes académiques et institutionnels pour développer une réflexion commune sur les meilleures pratiques environnementales et mettre en œuvre des outils pratiques pour une gestion intégrée de l'environnement à l'échelle des territoires.*

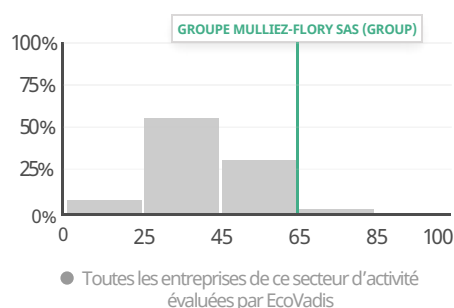


ECOVADIS : Plateforme de notation développement durable

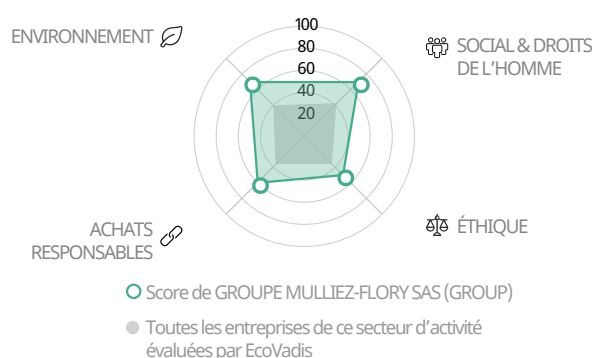
EcoVadis est une plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement mondiales au travers de laquelle le Groupe Mulliez-Flory est évalué depuis plusieurs années.

Les résultats de cette évaluation sur 2021 :

Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Score global

GROUPE MULLIEZ-FLORY SAS (GROUP) fait partie du top 4% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Fabrication d'articles d'habillement.

Objectifs 2022

- maintenir notre certification RSE 26001.
- continuer à faire progresser notre résultat Ecovadis pour l'obtention d'une médaille d'or lors de la prochaine évaluation
- renouveler notre engagement au Global Compact pour les 3 années à venir

► Certification ISO 13485 :

Le groupe Mulliez-Flory est certifié ISO 13485 depuis décembre 2020. Cette norme précise les exigences d'un système de management de la qualité pour l'industrie des dispositifs médicaux. Les spécificités liées à cette norme :

- le respect des exigences réglementaires : le nouveau règlement DM 2017/745 applicable depuis Mai 2021
- la maîtrise des procédés spéciaux ;
- l'analyse du risque au long du développement des produits
- l'organisation de la matériovigilance

► Mulliez-Flory : Fabricant de dispositifs médicaux

Le Sécuridrap® Selfia®

Le SÉCURIDRAP® SELFIA® est un dispositif de contention mécanique indiqué en complément des barrières de lit pour prévenir :

- Les chutes nocturnes
- La déambulation excessive et/ou l'épuisement dû à la déambulation
- L'atteinte et/ou la dégradation des dispositifs de perfusion et de protections urinaires

Le SÉCURIDRAP® SELFIA® est destiné à être utilisé chez le sujet âgé atteint de troubles cognitifs (ou équivalents) et/ou désorienté et/ou à faible tonus musculaire.

Le SÉCURIDRAP® SELFIA® est un Dispositif Médical CE de classe I conforme au règlement UE 2017/745 relatif aux dispositifs médicaux.

Bien qu'étudié pour le confort et la liberté de mouvement du patient, le SECURIDRAP® Selfia® relève d'une prescription médicale, au même titre que le matériel de contention.



Le T-shirt connecté Chronolife :

Mulliez-Flory travaille sur le lancement de la production du t-shirt connecté Chronolife en assurant l'intégralité de la confection de ce vêtement en coton élasthane avec l'intégration des composants électroniques dont les capteurs permettant la remontée de données physiologiques du porteur (électrocardiogramme, température, respiration, quantité d'eau dans les poumons...) renvoyés par une application pour être traités par l'intelligence artificielle.

Associant un t-shirt connecté et un logiciel de télésuivi, elle permet aux professionnels de santé de suivre en temps réel l'état de leurs patients.

Ce produit, classé dispositif médical de classe II marqué CE, pourra faire l'objet d'une prescription médicale.

► Mulliez-Flory : Fabricant EPI (Equipements de Protection Individuelle)

Mulliez-Flory accompagne ses clients pour définir les vêtements qui leur vont bien et qui les sécurisent.

L'analyse de l'ensemble des risques liés à l'activité du client est nécessaire avant de définir les normes applicables sur le vêtement de travail.

Un vêtement EPI nécessite un savoir-faire complexe et est soumis à des procédures de certification. Tout EPI doit répondre aux exigences essentielles de santé et de sécurité identifiées par le marquage CE conformément au règlement européen 2016/425.

Les EPI se divisent en 3 catégories du risque le plus faible au risque mortel :

- **Catégorie 1** : Les équipements de travail couvrant les risques mineurs.
- **Catégorie 2** : Les équipements de protection spécifique pour les risques importants.
- **Catégorie 3** : Les équipements de sécurité pour les risques graves à effets irréversibles ou mortels.

Les principales normes du vêtement de protection :



EN ISO 14116 :
Protection contre l'inflammabilité à propagation limitée



EN 1149-5 :
Protection contre les risques électrostatiques



EN ISO 11611 :
Protection lors du soudage et techniques connexes



EN 342 :
Protection contre le froid (catégorie 2)



EN ISO 11612 :
Protection contre la chaleur et la flamme



EN 343 :
Protection contre les intempéries (catégorie 1)



EN ISO 20471 :
Vêtements haute-visibilité



EN 14404 :
Protection contre les risques d'hygroma du genou



CEI 61482-2 :
Protection contre les effets thermiques d'un arc électrique



EN 510 :
Protection contre les risques mécaniques



EN 13034 :
Protection contre les produits chimiques liquides



EN 17353 :
Vêtements de visualisation améliorée pour des situations à risque modéré.



➤ Certification ISO 9001 :

Depuis plusieurs années, le groupe MULLIEZ-FLORY s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue. En obtenant la certification ISO 9001 version 2015 (processus d'amélioration du système de management de la qualité) le groupe y intègre l'approche processus par les risques.

➤ Déploiement du Lean Management :

En Octobre 2018, MULLIEZ-FLORY a fait entrer dans son dressing le « Lean Management ».

Venu tout droit du Japon, le Lean est une approche qui permet d'éliminer toute opération ne générant aucune valeur ajoutée et impactante au quotidien (les gaspillages). Le but est que chaque collaborateur puisse être autonome et acteur dans cette démarche.

Des outils de management visuels sont à la disposition des salariés afin qu'ils puissent se responsabiliser sur la détection et l'amélioration. Tout gaspillage récurrent sera notifié sur un tableau, afin d'être traité et corrigé. Chaque service travaille en collaboration sur ces problématiques afin d'y apporter une solution concrète et durable.

Chaque collaborateur a suivi une formation, et chaque collaborateur est en capacité de participer à la performance de l'entreprise et monter en compétence.

Le Lean est une méthode transmissible. En effet, il est possible d'y faire adhérer et de motiver son réseau de partenaires et de fournisseurs en les encourageant et en les aidant à progresser.



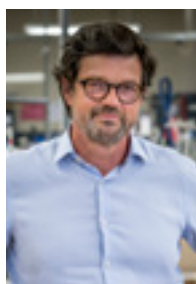
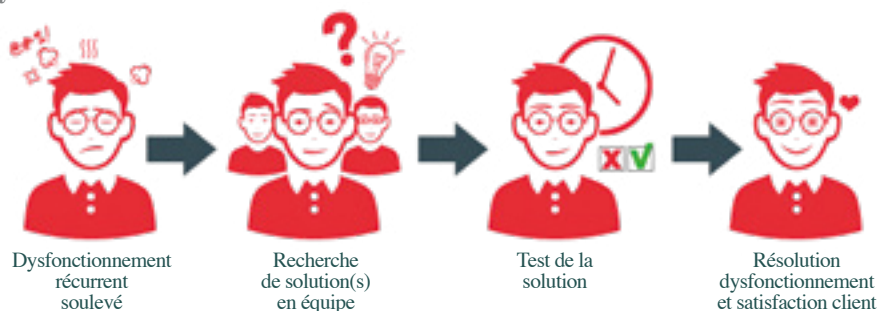
Les outils mis en place au sein de Mulliez-Flory sont :

- les tableaux dits 'KAIZEN'

- « KAI » : Changer
- « ZEN » : bien/mieux
- « KAIZEN » : changer pour le mieux

- les chantiers 'HOSHIN'

- « HO » : direction
- « SHIN » : boussole
- « HOSHIN » : ce qui montre la bonne direction



Interviewe :

« La mise en place du Lean Management n'est pas un nouveau projet en soi, il est la continuité de plusieurs années travaillées sur l'amélioration continue. J'ai pris la décision d'impliquer encore plus chaque collaborateur dans l'amélioration continue de Mulliez-Flory pour permettre à tous de participer à cette démarche. »

Jacques GINDRE
Président Directeur Général
Groupe Mulliez-Flory

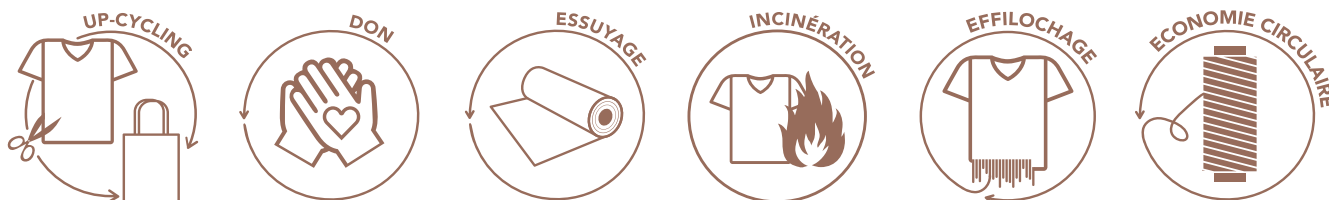
Objectifs 2022

- maintenir notre certification ISO 9001 version 2015 et ISO 13485 version 2016
- lancer et finaliser l'étude clinique sur le Sécuridrap Selfia en collaboration avec 9 établissements de santé : CHU, Centre Hospitaliers et EHPAD

Environnement et économie circulaire

► Une connaissance spécifique du recyclage textile

Le groupe a développé au fil des années plusieurs voies de recyclage pour permettre la valorisation de tous les vêtements professionnels fin de vie collectés par le groupe:



► Des projets porteurs de sens



C'est en multipliant les actions de recyclage des vêtements professionnels pour les entreprises françaises souhaitant s'engager durablement, que le groupe a pu expérimenter et concrétiser des projets d'économie circulaire conséquents et formateurs.

Le groupe EDF nous a ainsi confié en 2021 la transformation en économie circulaire de 3 tonnes de polos fin de vie en 100% coton. Une fois délassés et effilochés, la fibre obtenue a permis la création de près de 10 000 polos en coton 100% recyclé.

Suite à ces projets menés conjointement avec Norauto, la Blanchisserie BIH77, et le groupe EDF, le groupe Mulliez-Flory a proposé à des partenaires textiles de rejoindre son projet de création d'une solution industrielle de recyclage favorisant l'économie circulaire en France, pour avancer plus vite et plus loin en mutualisant les forces et les compétences.

► Naissance de Renaissance Textile

Née de l'association de 3 entreprises textile françaises partageant les mêmes valeurs sociales, sociétales et environnementales, Renaissance Textile, la plateforme française de recyclage textile, est créée en mai 2021 comme Entreprise à Mission.

Elle répond aux critères de l'économie Sociale et Solidaire, ouverte à tous les acteurs du textile français pour fédérer et accélérer l'économie circulaire de la filière.



RENAISSANCE
textile

plateforme française de recyclage textile

Les membres fondateurs :



Les 3 membres partagent plus de 400 ans d'histoire, un savoir faire industriel textile et des valeurs fortes en terme de RSE



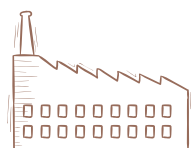
3. Développement d'une solution industrielle de recyclage du textile professionnel



Boucler la boucle

Renaissance Textile va permettre la transformation en économie circulaire de vêtements et textiles fin de vie en fibres recyclées qui seront utilisées dans la fabrication de nouveau fil.

Renaissance Textile est une solution:



industrielle

avec l'installation d'une première machine d'effilochage dans un bâtiment de 12 000m² afin de traiter 3000t de textile en effiloché/an



locale

l'entreprise est basée en France près de Laval pour permettre une relocalisation d'une partie de la filière textile



écologique

le but est de travailler en circuit court, pour baisser l'empreinte carbone et faire des économies de ressources



sociale

81 emplois devraient être créés en 4 ans privilégiant le secteur protégé

Renaissance Textile permettra de proposer de nouveaux textiles à base de fibres recyclées et répondre par ce biais aux exigences du décret n° 2021-254 du 9 mars 2021 relatif à l'obligation d'acquisition par la commande publique de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées.

Renaissance Textile nous permettra également de sensibiliser avec beaucoup plus de force nos clients souhaitant entrer dans une démarche vertueuse de recyclage textile et développer l'éco-conception !

Objectifs 2022

- développer avec nos fournisseurs de nouveaux textiles durables à partir de fibres recyclées
- créer une filière pérenne de récupération, tri et délassage des vêtements
- traiter à fin 2022 plusieurs centaines de tonnes de vêtements professionnels blancs

→ L'éco-conception :

Comment créer un vêtement ayant le moins d'impact possible sur l'environnement, durable dans le temps malgré les lavages répétés, et facilement recyclable une fois arrivé en fin de vie?

Comment accompagner nos clients vers une meilleure définition de leur collection en privilégiant les pièces les plus utiles, en rationalisant les gammes et en évitant de sur stocker pour éviter de jeter des articles neufs?

Le guide d'éco-conception créé par le groupe permet une meilleure prise en compte de ces questions en interne.

Toute la chaîne de valeurs du groupe a son rôle à jouer dans une meilleure prise en compte du cycle de vie du produit de sa création, à sa livraison jusqu'à son démantèlement.



→ Calculer l'impact environnemental de nos produits :

Le groupe échange avec les marques françaises de prêt à porter sur les différents modes de calcul et les logiciels d'éco-conception disponibles sur le marché. L'absence d'homogénéité sur les systèmes de notation en France et en Europe, les bases de calcul diverses, rendent une lecture complexe des notations d'une marque à une autre. Le groupe évalue en 2022 la meilleure solution pour mettre en place l'outil le plus adéquat pour le marché du vêtement professionnel. Cet outil nous permettra de donner une fiche environnementale concrète par famille de produit et d'évaluer les impacts des différentes voies de création possibles.

→ Faire le lien entre le textile professionnel et le grand public sur des besoins communs :

Depuis 3 ans le groupe s'investit sur ces questions d'éco-conception et s'est rapproché de groupes de travail passionnés et moteurs afin d'intégrer le vêtement professionnel dans ces questions de fond.

► 4. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie



► La Chaire Bali :

Fondée en 2017, la chaire BALI (Biarritz Active Lifestyle Industry) est un programme d'enseignement et de recherche sur les innovations technologiques à venir dans l'industrie de la mode et du textile.

Le groupe Mulliez-Flory intègre l'un des groupes de travail de la chaire portant sur l'éco-conception dès 2020. La thématique choisie par le groupe porte sur le démantèlement de produits complexes (textile et chaussures) avec d'autres entreprises du secteur textile.

Clément d'Audiffret, directeur général adjoint du groupe, représente activement le textile professionnel :

- au Biarritz Good Fashion le 14 octobre 2021 pour débattre des enjeux technologiques et industriels du textile recyclé avec le Ceti, KERING & Weturn.
- au sein de l'advisory board de SCIRT (System Circularity and Innovative Recycling of Textiles), projet européen financé par l'Union européenne, dont le but est de proposer d'ici trois ans des solutions innovantes à même de servir à toute la filière européenne.



Interview



Chloé SALMON LEGAGNEUR
Directrice du CETIA et
Responsable de la Chaire Bali

« La Chaire Bali est un programme d'enseignement et de recherche qui est rattachée à l'école d'ingénieurs ESTIA. Le programme est financé par 6 entreprises : le groupe ERAM, Petit bateau, Decathlon, Patatam, le CETI et Belharra. 3 axes de réflexion : la mode agile, la mode circulaire et la mode transparente avec sur chaque thème une thèse de 3 ans.

Les membres de la chaire sont là pour travailler en open innovation pour faire avancer la filière mode et textile. Chaque entreprise doit aussi animer 3 groupes de travail pour élargir nos réflexions à d'autres entreprises et ainsi partager nos travaux et des savoir-faire différents. Le but des membres de la Chaire avec le support de l'ESTIA est d'accompagner les transformations sociales, sociétales, économiques et environnementales de la filière textile. L'ESTIA permet d'accompagner ce mouvement par l'intelligence artificielle, la robotique, l'automatisme ou le big data.

Mulliez-Flory est un membre dynamique du groupe de travail portant sur l'éco-conception mené par le groupe ERAM. Les entreprises invitées comme Mulliez-Flory permettent de nourrir les travaux de la chaire grâce au partage d'expérimentations qu'elles ont menées de leur côté, afin qu'il y ait un apport mutuel et enrichissant.

Mulliez-Flory est un acteur particulièrement intéressant pour la Chaire car très engagé dans la RSE depuis longtemps, ayant entrepris des démarches en éco-conception, une vision du textile différente de celle du prêt à porter qui permet de faire des passerelles entre des modes de production complexes.

Le projet Renaissance porté en partie par le groupe Mulliez-Flory est aussi une belle preuve d'engagement et de partage pour faire avancer la filière sur le sol français. »

Objectifs 2022

- sensibiliser tous nos clients à l'éco-conception
- travailler pour que 100% de nos collections soient éco-conçues en 2025
- travailler avec les autres entreprises textile françaises engagées pour faire avancer la filière
- développer notre outil de calcul d'impact environnemental
- former tous nos collaborateurs à l'écoconception
- réaliser un bilan carbone sur 2022

► Un engagement auprès de tous nos clients

Le groupe intègre dans ses contrats un engagement à trouver des solutions de recyclage pour chaque vêtement mis sur le marché. Le groupe propose 5 voies de recyclage pérennes :

...► L'économie circulaire :

Le groupe a travaillé avec le groupe EDF/Enedis pour créer près de 10 000 polos en 100% coton recyclé à partir de polos fin de vie du groupe.



...► L'upcycling :

Le produit le plus plébiscité en 2021? la lunchbox! créée à partir de parkas difficiles à démanteler, le groupe a développé plus de 100 lunchbox pour ses clients. Avec les 1700 totebags, les sacs à dos, sacs marins et housses ipad, le groupe travaille toujours avec l'atelier d'insertion Atout Linge et et les ateliers adaptés du réseau ESATCO pour la création de ces produits uniques et forts de sens.



2021 :
2100 produits
upcyclés réalisés
(trousses, tote-bags,
bavoirs, sacs,...)

...► Exemple de valorisation de tissu en local :

En 2021, un atelier de couture a vu le jour au sein de l'ESAT des Herbiers grâce au partenariat établi entre la Ville des herbiers, l'Es-at des Herbiers et le groupe Mulliez-Flory: les totebags et sacs cabas ont lancé la production et devraient être suivis par d'autres produits pratiques et durables!



Interview

Véronique BESSE

Présidente de la Communauté de communes
du Pays des Herbiers

« La Communauté de communes du Pays des Herbiers, fortement impliquée dans l'optimisation des ressources locales, a entrepris de développer une activité économique valorisant les produits résiduels tout en favorisant la réinsertion de personnes en situation de handicap. L'entreprise Mulliez Flory a répondu présente en mettant à disposition ses ressources et son savoir-faire dans ce projet. La politique d'animation en matière d'écologie industrielle sur le territoire du Pays des Herbiers a porté ses fruits, ainsi est née en collaboration avec l'ESAT des Herbiers, l'association des commerçants et l'Hyper-U des Herbiers, l'opération « sacs- cabas et têtes bags ». Il est appréciable de pouvoir compter sur des acteurs locaux investis dans la culture RSE, comme l'entreprise Mulliez Flory, qui favorisent un effet d'entraînement sur le territoire ».

► 5. Mieux créer nos vêtements professionnels et mieux gérer leur fin de vie



► L'effilochage

La solution la plus simple et la plus volumineuse pour recycler du textile en isolant acoustique pour l'industrie automobile.



2021 :
+ de 50 tonnes de produits collectés :
- 7 tonnes pour l'économie circulaire
- 20 tonnes en effilochage
- 1 tonne en upcycling
- 10 tonnes en don
- 12 tonnes en valorisation énergétique (CSR)

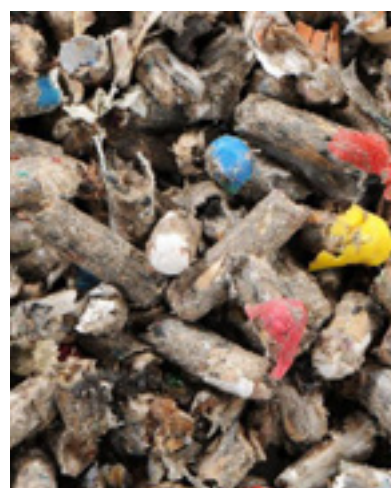
► Le don

En 2021, 10 tonnes de produits ont été donnés à diverses associations : La Croix Rouge, ADN, Association lazare, Nantes Fraternité, Atout solidaire... Tout produit neuf, non logoté trouve obligatoirement une voie de valorisation auprès de notre réseau d'associations partenaires.



► Le CSR

Transformer du textile en pelet à haute valeur énergétique pour diminuer l'utilisation d'énergies fossiles dans les fours de cimenterie. Une solution encore très intéressante pour les produits difficilement valorisable.

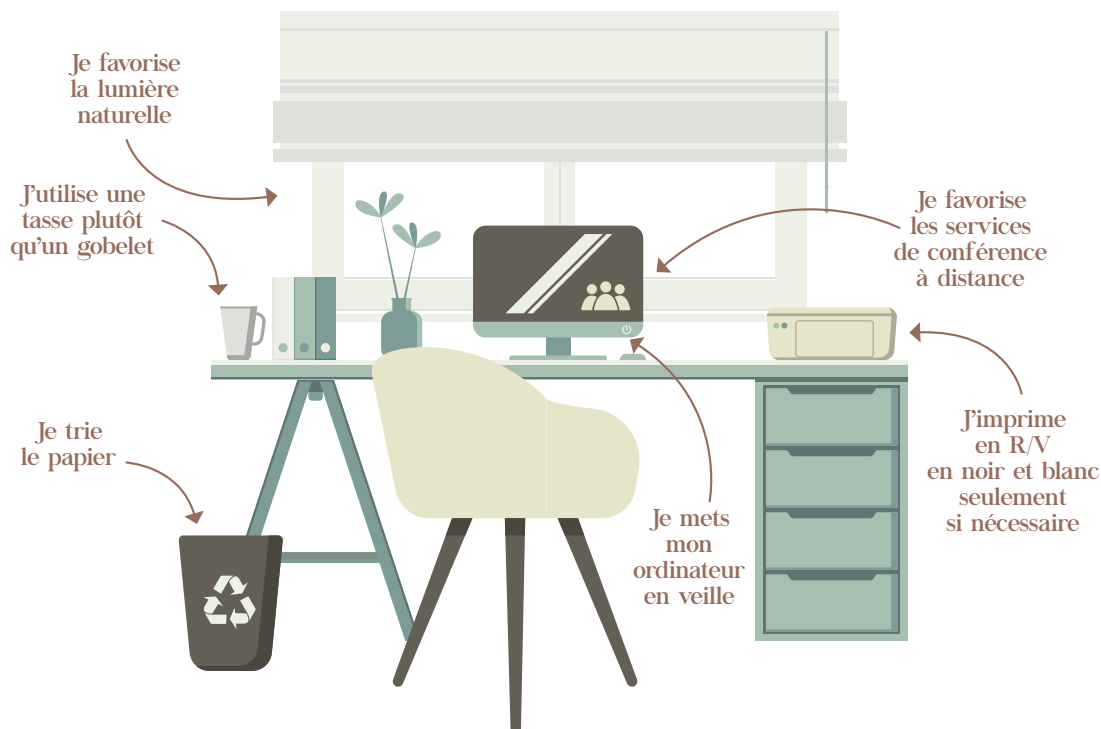


Objectifs 2022

- travailler sur de nouvelles voies de valorisation pour les produits en 100% polyester et les vêtements complexes
- continuer notre adhésion auprès de l'association OREE et développer de nouveaux partenariats
- développer les projets en économie circulaire

► Nos gestes éco-responsables au bureau :

Sensibilisation des salariés en interne sur les gestes éco-responsables au bureau :



► Flotte de véhicules

Mulliez-Flory s'est vu équipée d'un véhicule Hybride depuis septembre 2021. Le taux de rejet de CO₂ est estimé à 99 gr/km. Lors des renouvellements de la flotte, nous regardons à louer des véhicules avec un taux de CO₂ le plus bas possible.

► Réduction des gobelets plastiques :

Afin d'atteindre l'objectif zéro gobelet, chaque collaborateur a reçu un mug à l'effigie du groupe. Un service de mugs est également disponible à l'accueil pour les visiteurs. Ainsi depuis septembre 2019, les machines à café ne sont plus équipées de gobelet plastique.

► Utilisation du papier :

En interne, une utilisation généralisée de papier PEFC et labellisé Ecolabel est effectuée.

L'entreprise sensibilise ses salariés pour diminuer la consommation de papier.

Les campagnes de communication insistent sur :

- la consultation à l'écran
- le partage des documents imprimés
- l'impression recto/verso et en noir et blanc
- le réemploi des impressions recto.

Afin de limiter l'impression de documents, la majorité des collaborateurs a été équipée de double écran.

L'impression de l'ensemble des documents de communication est faite avec des encres végétales et sur des papiers FSC (Forest Stewardship Council) ou PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification). Le bois utilisé pour la fabrication de ces papiers est issu de forêts gérées durablement.

A partir du mois d'octobre 2019, chaque collaborateur s'est vu proposer la création d'un compte sur un coffre-fort numérique afin de recevoir chaque bulletin de paie de manière dématérialisée. A ce jour 72 % des salariés ont un bulletin dématérialisé.

2021 :
-3% d'impressions
sur papier,
soit 40 434
copies

6. Réduire nos consommations énergétiques 7. Tri des déchets et valorisation des emballages



L'électricité

Mulliez-Flory a investi et remis en activité la turbine pour produire de l'énergie électrique. La turbine fonctionne uniquement lorsque le niveau de l'eau de la rivière est suffisamment important.

Pour diminuer ses consommations énergétiques, Mulliez-Flory a entamé plusieurs actions au niveau des bâtiments du Longeron :

- changement des ouvertures pour garantir une meilleure isolation
- changement des néons par des ampoules LED au niveau du bâtiment entrepôt pour réduire la consommation d'électricité



Audit énergétique

En décembre 2019, un cabinet de conseil et d'ingénierie en efficacité énergétique indépendant a réalisé un audit énergétique sur nos sites du Longeron et de La Verrie.

Cet audit a permis de faire ressortir plusieurs axes d'amélioration telles que l'optimisation des contrats d'énergie, des usages énergétiques et de la gestion de l'énergie, des conseils pratiques et organisationnels.

La plateforme logistique HQE

La certification NF HQE™ de la plateforme logistique souligne l'excellence des performances environnementales et énergétiques correspondant aux meilleures pratiques actuelles :

- réduction de consommation
- prise en compte de l'impact environnemental
- amélioration de la santé et du confort des collaborateurs

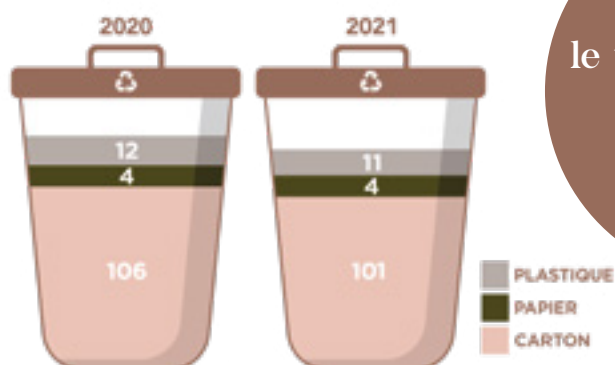
La démarche HQE a englobé l'ensemble des étapes de construction du bâtiment. L'obtention de la certification s'est faite à l'issue des trois phases d'audit qui sont intervenues en phase de programmation, de conception et à la livraison.

La certification a été délivrée par Certivéa après approbation d'un comité représentatif.

Amélioration du tri des déchets

Mulliez Flory trie, recycle et valorise ses déchets de plastique, de carton et de papier. Depuis 2015, le volume total de déchets DIB jetés est constant alors que l'activité a augmenté.

Mulliez Flory implique ses collaborateurs dans le tri mais également dans le mode de consommation des emballages. Mulliez Flory réemploie les cartons fournis par ses fournisseurs en assurant des livraisons en cartons complets.



2021 :
le tonnage des DIB
représente
seulement 9%
des déchets

Objectifs 2022

- continuer à réduire nos impressions papier par la digitalisation des panneaux d'affichage
- changement des chaudières sur 2022
- formation de référents énergie en interne

Éthique des affaires

Une partie des impacts sociaux et environnementaux de Mulliez-Flory se situe au-delà de ses propres frontières, s'étendant à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Nous n'achetons pas simplement des produits et des services à nos partenaires.

Profondément respectueux de leur entreprise, de leur culture, de leur croissance et des individus qui la composent, nous exerçons une responsabilité particulière à leur égard, à la fois économique, éthique et environnementale.



► Code de conduite interne :

Le code de conduite interne est le témoin d'une volonté de la part du Groupe Mulliez-Flory de concevoir et de fabriquer des vêtements professionnels qui respectent l'Homme et l'environnement d'aujourd'hui, tout en assurant la pérennité du monde de demain.

Nous formalisons dans ce code les valeurs du Groupe ainsi que ses attentes et ses exigences sociétales, jugées fondamentales et indispensables à une bonne collaboration. Nous demandons à nos collaborateurs en lien avec des parties externes, par le présent document, de respecter ces engagements et ces bonnes pratiques, ce qui permet de s'assurer du respect de l'engagement éthique de Mulliez-Flory.

• Concurrence loyale :

Mulliez-Flory s'engage à **instaurer** et à **entretenir** avec ses partenaires **des relations justes et respectueuses du code du travail** grâce :

- à **des procédures précises** afin d'éviter de s'engager dans un comportement anticoncurrentiel ou d'en être complice
- à une prise en compte du contexte social dans lequel évolue ses partenaires afin de ne pas profiter de conditions sociales telles que la pauvreté pour obtenir **des avantages concurrentiels déloyaux**.

• Relations transparentes :

Le Groupe Mulliez-Flory veille à la **transparence des décisions prises et des activités menées**, lorsque celles-ci ont une incidence sur la société et l'environnement.

► Cartographie des risques :

Pour prévenir tout risque de corruption, le Groupe a mis en place une cartographie des risques pour identifier, analyser, hiérarchiser les risques de corruption et identifier les moyens de maîtrise

► Dispositif lanceur d'alerte :

Si un problème de déontologie se présente à un collaborateur, ce dernier doit en faire part à sa hiérarchie sans délai, afin qu'une décision appropriée soit prise ou des conseils judicieux lui soient apportés.

Les collaborateurs peuvent également faire appel au dispositif dit « **Lancement d'alerte** », interne à Mulliez-Flory. Ce dispositif est mis en place conformément **la loi SAPIN II** relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dans le but de lutter contre toute forme de corruption y compris l'extorsion de fond, la fraude, les pots de vin, le blanchiment d'argent ..., les pollutions, les scandales sanitaires/sécuritaires ...

• Lutte contre la corruption :

Les collaborateurs du Groupe Mulliez-Flory s'interdisent d'accepter de la part du fournisseur tout cadeau d'une valeur excédant les usages courants (50 Euros) qui viserait à obtenir un marché ou faciliter ses activités.

Les collaborateurs du Groupe Mulliez-Flory s'interdisent également de pratiquer toute forme de corruption (extorsion de fond, fraude, pots de vin, blanchiment d'argent...) auprès de ses propres fournisseurs ou partenaires ou de faciliter cette pratique à son avantage dans ses relations d'affaires.

• Ethique des Affaires :

Mulliez-Flory fixe des **règles, codes ou principes** qui orientent le **comportement** de ses acheteurs vers plus de **moralité** et de **véracité** dans chaque situation rencontrée.

Ils suivent les valeurs **d'honnêteté, d'équité et d'intégrité** et s'assurent que leurs activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux du Groupe. Ils doivent être en mesure de prendre chaque **décision** de manière **objective** et dans le meilleur intérêt pour l'entreprise. Chaque collaborateur est donc amené à faire preuve de **discernement** afin d'éviter toute situation pouvant présenter un **conflit d'intérêts** ou être perçue comme telle.



Objectifs 2022

- communiquer le nouveau code de conduite à l'ensemble des fournisseurs
- sensibiliser nos collaborateurs internes au respect du nouveau code de conduite



Acheter éco-responsable :

La Direction des Achats se doit de sélectionner partout dans le monde des fournisseurs, des produits et des services qui respectent l'environnement et l'humain. Leur rôle est donc de sensibiliser nos fournisseurs en leur partageant nos attentes et exigences en termes d'achats responsables et éthiques, via notre charte RSE. A travers cette charte, nous nous engageons :

- à faire respecter les principes et les droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- à assurer à l'ensemble de nos parties prenantes des conditions de santé et de sécurité conformes aux réglementations en vigueur
- à prendre en compte l'environnement comme point fondamental de notre modèle commercial.
- à lutter contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion de fond, la fraude, les pots de vin ...
- à limiter tout comportement anti-concurrentiel

Pour le choix de ses partenaires, le Groupe Mulliez-Flory utilise 5 critères de sélection :

- Engagement sociétal;
- Risque, solidité financière du partenaire;
- Qualité des produits et de la prestation;
- Réactivité, délais de livraison;
- Rapport qualité/prix.

Mulliez-Flory est extrêmement vigilant par rapport au respect de ces critères pour le choix de ses fournisseurs et autres partenaires. Pour évaluer l'engagement sociétal, une grille d'évaluation est établie pour juger de la maturité du partenaire sur le développement durable et définir ainsi ses axes de progression.

81 % de nos fournisseurs se sont engagés à respecter notre charte RSE

Dialogue avec les fournisseurs :

Lors du dialogue RSE avec les fournisseurs, différents axes sont pris en compte :

- La maîtrise des enjeux du développement durable
- Les certifications (SA8000, ISO 14001, Oeko-Tex) qui garantissent leur politique
- La santé et sécurité des salariés
- L'environnement

Chaque acheteur est en charge de maintenir un dialogue régulier avec ses fournisseurs et de réaliser un suivi des démarches entreprises au travers des rapport d'audits, certificat OekoTex, Company Profile, ...

75 % de retour des questionnaires RFI

Evaluation et cartographie des fournisseurs :

La qualité des relations qu'entretient Mulliez-Flory avec ses fournisseurs contribue à sa réussite sur le long terme. En effet, 70% des principaux fournisseurs ont une ancienneté de plus de dix ans.

Les fournisseurs sont évalués et cartographiés selon plusieurs critères :

- Risque du pays : à partir des indices internationaux sur le développement, la corruption, la liberté et le Revenu National Brut
- Risque du fournisseur : à partir de l'évaluation de l'acheteur et selon les critères du code de conduite interne (transparence, loyauté, ...) et selon la charte RSE.
- Capacité à les influencer : à partir de l'évaluation de l'acheteur et selon les critères économiques, relationnels et géopolitiques.

La cartographie permet de définir des actions ciblées pour réduire les risques et accompagner les fournisseurs dans une démarche plus responsable.

60 % des achats couverts par un rapport d'audit

Campagne annuelle d'audits :

Des audits sociaux sont également réalisés par des organismes externes habilités sur les sites des fournisseurs, permettant ainsi un suivi rigoureux de leurs engagements. Les rapports d'audits sont ensuite analysés pour les accompagner dans la mise en œuvre des actions d'amélioration.

Objectif 2022

- accompagner nos fournisseurs dans la réalisation d'actions RSE suite aux campagnes d'audits réalisées

► Ateliers Mulliez-Flory

Les ateliers de Mulliez-Flory situés en Tunisie sont **audités tous les 2 ans**.

Pour recueillir les attentes RSE des ateliers, un dialogue est formalisé deux fois par an avec les équipes Management. Une écoute attentive est nécessaire pour définir les priorités.

En 2021, un atelier de broderie a été installé dans 2 de nos ateliers Tunisiens, permettant ainsi d'améliorer notre maîtrise du produit.

- spécialisation d'un atelier dans la production de tshirts connectés

**Audit Fournisseurs selon le Workplace Conditions Assessment (WCA) : programme d'évaluation des conditions de travail proposé par Intertek*



Résultats d'audits
WCA* > 85 %
pour nos 3 ateliers
pour une moyenne générale
dans l'industrie de 78 %

► Garantir l'innocuité de nos produits :

La confection se fait à partir de **tissus certifiés Oeko-Tex Standard 100**, qui est un système de contrôle et de certification internationale. C'est le premier label fiable pour juger de la qualité écologique des textiles dans leur fabrication, instaurer des critères de sécurité homogènes pour les entreprises de l'industrie du textile et de l'habillement et évaluer les éventuelles matières nocives contenues dans les produits textiles. Un tissu certifié permet à la Société d'affirmer que le textile a été contrôlé et qu'il garantit le bien-être du porteur.

Nous prenons également en compte la réglementation REACH (Système d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques). Cette réglementation européenne impose aux fabricants et importateurs de substances chimiques de démontrer que celles-ci peuvent être utilisées de manière sûre, sans danger ni pour la santé, ni pour l'environnement.

Mulliez-Flory a certifié en interne 2 gammes de produit sur la filière santé : une gamme éponge (CQ 1055/2) et une gamme PC 52 (CQ 1055/3).

2021 :
71% de nos
fournisseurs
possèdent un
certificat
Oeko-Tex





► Préconiser des matières équitables

Certifié Fairtrade/Max Havelaar depuis 2009, nous sommes habilités à proposer, confectionner et distribuer des vêtements à base de coton équitable.

Cet engagement garantit aux producteurs de coton un prix minimum ainsi qu'une prime de développement destinée à financer des projets collectifs (éducation, santé, infrastructures, etc.) et à leur assurer un avenir plus durable.

Choisir du coton équitable certifié Fairtrade/Max Havelaar c'est aussi agir pour :

- des conditions de travail décentes pour les producteurs
- le respect de l'environnement
- l'égalité Homme/Femme
- le développement des communautés des producteurs

Le bon respect des standards Fairtrade/Max Havelaar dans la chaîne de valeur est contrôlé par l'organisme indépendant FLOCERT. »



Credit photo : Sean Hawkey

► Une veille permanente des tissus et accessoires les plus vertueux

Nos acheteurs et stylistes ont mis en place un fichier commun référençant les tissus et accessoires vertueux et disponibles sur le marché de l'ensemble de nos fournisseurs. Les compositions et les avantages de chacun de ces produits y sont référencés permettant ainsi de proposer à nos clients des alternatives efficaces aux tissus et accessoires traditionnels, plus énergivores.

Nos stylistes, sensibilisés à l'éco-conception, peuvent ainsi créer en ayant en tête les propositions possibles.

Objectifs 2022

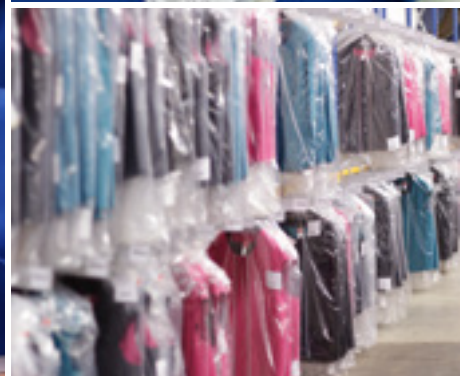
- 100% des fournisseurs de matières doivent présenter une garantie : OEKOTEX, attestation REACH, rapport de contrôle...
- évaluer la proportion des collections développées à partir de tissus éthiques
- proposer des offres plus variées en tissus éthiques (coton équitable, polyester recyclé, coton bio, tencel ...)

► Notre savoir-faire

Le Choletais est le **1^{er} pôle industriel français** dans le secteur de l'habillement. Mulliez-Flory sollicite des prestataires locaux pour :

- La sous-traitance en confection (prototypes)
- Le marquage et la personnalisation des vêtements : mise en valeur du logo de nos clients
- Le dédouanement et le transport des marchandises
- Le recyclage via les ESAT s et ateliers de réinsertion professionnelle
- La communication et la diffusion de goodies
- La réparation et la maintenance des machines à coudre

Mulliez Flory a choisi de conserver son savoir-faire sur ses sites français.

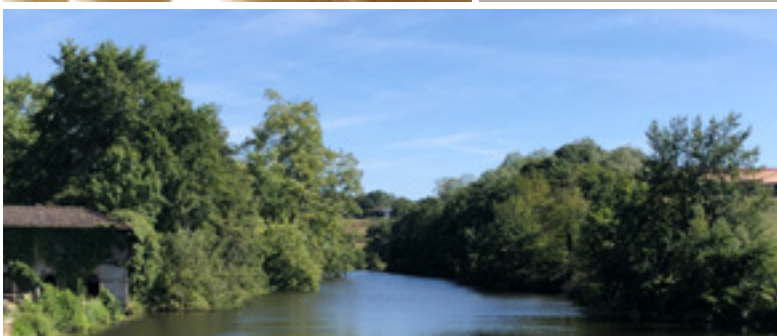


230 salariés
en France



Nous sommes 230 personnes à travailler quotidiennement sur tout ou partie de la chaîne de la valeur du vêtement professionnel :

- Création
- Conception & prototypes
- Achats & approvisionnements
- Qualité & contrôle
- Relation clients (commercial, ADV, comptabilité)
- Logistique
- Informatique & communication



► 8. Maintenir notre savoir-faire en France et favoriser le développement local



Insertion par le travail : Atout Linge

Le groupe soutient entre autre les ateliers de couture à caractère social tels que les chantiers d'insertion qui permettent à des personnes en marge de la société de pouvoir retrouver une activité de façon encadrée et de se remettre sur le marché du travail grâce à la couture et aux activités autour du textile. Tous nos articles upcyclés sont développés par des ESATs ou ateliers d'insertion situés en Vendée, proches de notre siège, afin de favoriser les échanges.

Le groupe travaille avec l'acteur en insertion économique Atout Linge sur la mise en place d'une chaîne complète de tri et démantèlement des vêtements professionnels fin de vie. Cette chaîne devrait être opérationnelle courant 2022 pour proposer aux clients du groupe mais également aux entreprises proches de l'acteur en insertion de pouvoir recycler efficacement et professionnellement leurs produits textiles !



Interview :

Développer des solutions de recyclage à impact social

« Notre équipe travaille avec l'entreprise Mulliez-Flory depuis plus de 5 ans sur des projets de confection en upcycling. Ce partenariat de confiance nous a permis au fil des ans de proposer de nouveaux produits toujours adaptés aux besoins du client du groupe Mulliez-Flory en assurant une qualité irréprochable même si nous partons à la base d'un « déchet ». Cette confiance nous a permis de réfléchir ensemble à d'autres projets qui vont nous permettre d'accroître notre activité. Notre but est d'accompagner socialement et professionnellement un public éloigné de l'emploi et répondre à la demande d'insertion. Ces projets nous permettront également de former ces nouveaux salariés en insertion sur des postes variés et demandés sur le marché du travail (logistique, maintenance, tri, etc). Atout Linge va prendre en charge, courant 2022, l'ensemble des opérations liées au démantèlement des produits à recycler pour tous les clients Mulliez-Flory désireux de se lancer dans une démarche plus vertueuse. C'est un grand challenge que nous allons relever et cette orientation va conforter la vraie valeur ajoutée environnementale et sociale qu'un atelier d'insertion peut avoir au sein de son territoire. »

Caroline BAUDON

coordinatrice développement
Atout Linge



Objectifs 2022

- favoriser le développement local en continuant de faire travailler les professionnels locaux: entreprises adaptées, entreprises de réinsertion, ateliers de personnalisation, ateliers de sous-traitance en confection
- créer et pérenniser la chaîne de tri et démantèlement du vêtement professionnel fin de vie avec Atout Linge

► Un sac de rangement pour câbles électriques :

Déjà partenaires, le groupe Mulliez-Flory a proposé à l'équipementier automobile Renault de l'accompagner dans son projet de création d'accessoires solidaires, fabriqués en France. Fort de son expérience dans la gestion de projets textiles et de ses liens forts avec le tissu économique solidaire, le groupe a développé un sac pratique, esthétique, et plein de sens en partenariat avec l'ESAT des Bazinières de la Roche sur Yon qui a ainsi assemblé toutes les parties préalablement préparées par Mulliez-Flory.

Une 1ère commande de 1500 sacs vendus en ligne sur le site Mobilize.fr et au sein du réseau Renault a été finalisée, avec un tissu développé à partir de ceintures de sécurité fin de vie.



► Manoeuvres de pompiers en formation :

Le groupe Mulliez-Flory ouvre son site du Longeron pour la réalisation de manoeuvres et accompagner des futurs pompiers en formation.



► Partenariat avec le lycée Champ Blanc



Depuis plusieurs années, Mulliez-Flory accompagne les projets de classes EPA (Entreprendre Pour Apprendre) du Lycée Champ Blanc.

Ces projets de mini-entreprises visent à mettre en connexion les jeunes avec le monde du travail et dans ce cadre nous intervenons en tant que professionnels pour les aider à structurer cette aventure.

Cette année, nous soutenons « BE-FIELD », qui a pour objectif de donner une seconde vie en les customisant à des vêtements qui partaient au rebut. Nous avons animé des séances de travail et de créativité pour les aider à faire émerger leur projet. Cette initiative nous permet de recevoir autant que nous donnons !

► Former et recruter

Afin d'accompagner les générations futures, le Groupe Mulliez-Flory favorise les contrats de professionnalisation, les contrats d'alternance, et les périodes de stage au sein de ses différents services (Atelier prototypage, service commercial, service Contrôle de gestion, Marketing et communication, service logistique...)

2021 :
6 contrats
en apprentissage
2 contrats
en alternance
25 conventions
de stage



FDCAP : Fonds de dotation au sein des aéroports de Paris

Le groupe est fortement investi dans les Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris.

Jacques Gindre, trésorier du FDCAP, s'investit dans cette mission ayant pour but de soutenir les associations qui agissent pour les populations en difficulté dans l'environnement des plateformes aéroportuaires en Ile-de-France et ainsi agir pour une plus grande égalité sociale. Ce fonds agit sur 3 axes prioritaires :

- la formation & l'insertion
- la lutte contre l'illettrisme dans le milieu professionnel
- l'éducation

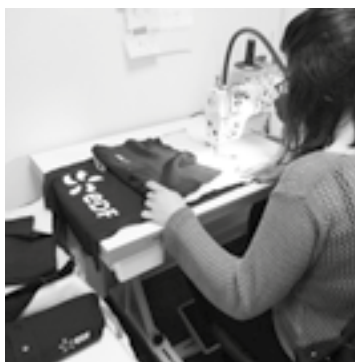
Ce fonds de dotation a été créé par 8 membres fondateurs s'engageant pour 3 ans à verser des apports financiers pour assurer sa pérennité et la promotion des actions d'intérêt général.

Un recyclage à la carte

Afin de répondre aux différents besoins de toutes les entités EDF & Enedis de France, Mulliez-Flory a développé une offre à tiroirs afin de trouver des solutions pour toutes les demandes de recyclage en vêtements professionnels du fournisseur et distributeur d'énergie.

Un contrat cadre a ainsi vu le jour en 2020 permettant une grande flexibilité dans la valorisation des tenues. Ce dernier a permis aussi la montée en compétences de salariés en réinsertion au sein de l'atelier Atout Linge en charge de l'upcycling des produits.

Ce type de contrat est très important pour Mulliez-Flory car il pousse le groupe à trouver de nouvelles voies de valorisation pour répondre à tout type de vêtement arrivé en fin de vie, et surtout à analyser les éléments les plus indésirables et complexes pour travailler de plus en plus les produits textiles en éco-conception.



Objectifs 2022

- continuer à s'investir dans des associations à but social et sociétal, les projets scolaires
- tisser des liens avec les entreprises locales afin de mutualiser les efforts sur des problématiques environnementales, sociales.

Nos collaborateurs sont un des piliers de l'entreprise Mulliez-Flory, et à ce titre l'entreprise s'engage sur plusieurs thèmes dans le domaine des ressources humaines :

- **La promotion du dialogue social**
- **La santé physique et morale des collaborateurs**
- **La Qualité de Vie au Travail**
- **Le développement des talents**

► S'engager socialement : promouvoir le dialogue social

Au sein de Mulliez-Flory, les partenaires sociaux sont considérés comme des véritables associés dans le dialogue social.

Au sein du CSE, lieu d'échanges et de concertation, l'objectif est de maintenir un climat social de qualité. Cela se manifeste par :

- 9 réunions mensuelles ordinaires du CSE, et le cas échéant des réunions extraordinaires ;
- Une négociation annuelle des salaires et avantages ;
- Des espaces et du temps, afin de préparer les réunions plénières et/ou de réfléchir à de nouveaux projets, négocier des accords d'entreprise ...

De plus, Mulliez-Flory a décidé d'aller au-delà de ses obligations légales en créant une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), qui a pour objectif de traiter plus particulièrement les sujets liés à ces thèmes. Cette commission, composée de 3 membres du CSE et 2 membres de la Direction, se réunit quatre fois par an. Le médecin du travail et la CARSAT participent régulièrement à ces réunions.

Enfin, la conclusion d'un accord de méthode avec les partenaires sociaux a pour objectif de favoriser le dialogue social et la culture de la négociation collective au sein de l'entreprise. Cet accord permet d'organiser les futurs temps de négociation (expression des salariés, déconnexion, travail & handicap ...).



L'équipe du CSE Mulliez-Flory

Interview :

Interview d'Isabelle LAUNAY, Secrétaire du CSE :

• **Quel est le rôle du CSE chez Mulliez-Flory ?**

Faire le lien entre les salariés et la Direction. C'est la première fonction du CSE. Mais aussi d'avoir un dialogue social avec la Direction. Enfin, c'est aussi la possibilité d'offrir des avantages aux salariés (billetterie, chèques vacances, chèque culture ...).

Ce qui est important est que la Direction accepte également le compte-rendu qui est effectué par les représentants du personnel dès le lendemain, et qui est apprécié par les salariés.

• **Comment qualifiez-vous le dialogue avec la Direction ?**

Il y a du dialogue avec la Direction, ce qui est important. La Direction est toujours disponible en cas de besoin.

Même si nous ne sommes pas toujours d'accord, c'est important pour nous de savoir que le dialogue est toujours possible. C'est une chance d'avoir une Direction qui nous écoute.

Le service RH est également à notre écoute et disponible.

• **Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre engagement au sein du CSE ?**

D'essayer de faire bouger les choses. Mais aussi d'aider les salariés à se sentir bien au sein de l'entreprise. Dès que j'ai connaissance d'un problème, je le remonte à la Direction pour que ce soit résolu au plus vite.

Et surtout, il faut aimer ce que l'on fait, c'est la base de l'engagement.

Objectif 2022

- négocier les premiers accords prévus par l'accord de méthodes.

► Assurer la santé physique et morale des collaborateurs

Conscients de l'importance de nos collaborateurs dans la réalisation de ses missions, Mulliez-Flory fait de la préservation de la santé et de la sécurité, physique et morale, de ceux-ci une priorité.

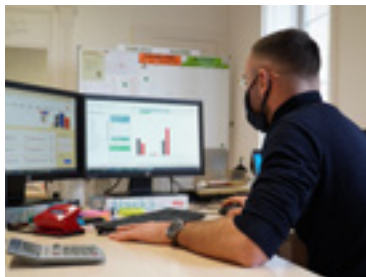
Objectif

Notre objectif est la prévention de toutes les lésions d'origine professionnelles, tant physiques que morales.

Pour atteindre cet objectif, différentes actions sont menées :

- Sur l'organisation du travail,
- Sur les équipements et le matériel nécessaires pour assurer la préservation de la santé et la sécurité de nos salariés,
- Sur l'aménagement des lieux de travail.

De plus, des Flashs Sécurité sur des thèmes définis conjointement avec le CSSCT (évaluation, sécurité routière ...) sont diffusés en fonction des problématiques rencontrées, et communiqués à l'ensemble des salariés.



Mesures visant la prévention des accidents et des maladies professionnelles

Nous mettons à jour régulièrement le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, qui identifie et analyse les risques par poste de travail.

Les visites de postes trimestrielles, effectuées en partenariat avec les membres CSE, et les enquêtes réalisées à la suite d'un accident de travail permettent de définir des actions de prévention, mais également de contribuer à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

Un bilan annuel Santé Hygiène Sécurité et Conditions de travail, ainsi que le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, sont présentés tous les ans au CSE afin de recueillir leur avis sur

les actions entreprises.

L'ergonomie au poste de travail est également un des éléments clé dans la politique de prévention des accidents et maladies professionnelles. Ainsi, plusieurs actions sont menées depuis quelques années :

- La plupart des postes administratifs sont désormais équipés de double écran,
- Des souris ergonomiques sont fournies aux salariés qui en expriment le besoin,
- Des fauteuils ergonomiques sont mis à disposition pour le personnel de l'atelier et des bureaux,
- Développement des équipements en PC portables, notamment pour les salariés régulièrement en télétravail.

Sensibilisation et formation des salariés afin qu'ils effectuent leur travail en toute sécurité

Les nouveaux embauchés sont formés à la sécurité : un accueil « Sécurité » est réalisé, qui leur présente les risques liés au poste et au cours duquel sont distribués les Equipements de Protection Individuels nécessaires.

Les salariés sont régulièrement formés à la sécurité : présence de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) dans chaque bâtiment, 100% du personnel des zones à risque formés à la lutte contre l'incendie (Equipiers de première intervention).

Dans le cadre du contexte sanitaire lié au COVID, et face à une crise inédite qui nous

a tous plongé dans un environnement totalement inconnu, il est important de se donner une politique claire.

Celle-ci s'exprime en 4 principes d'actions :

- Freiner la pandémie au sein de l'entreprise ;
- Protéger les salariés ;
- Maintenir la continuité d'activité ;
- Être le plus juste possible.

Afin de permettre à l'entreprise de fonctionner dans des conditions sanitaires sécurisées et sécurisantes, il a été mené un gros travail collectif, associant équipes internes, représentants du personnel, médecine du travail et recommandations sanitaires de l'Etat.



Objectifs 2022

- former 100% du personnel aux gestes qui sauvent
- mettre en place des échauffements physiques quotidiens pour les personnels des entrepôts et de l'atelier
- création de la Semaine de la Sécurité

► Respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour les collaborateurs des services administratifs, Mulliez-Flory a mis en place des horaires flexibles. Les plages horaires de présence obligatoire sont de 9h00 à 11h45 et de 14h00 à 16h30.

En dehors de ces plages horaires, chacun de nos collaborateurs est libre d'organiser son temps de travail en fonction de sa charge de travail. Et pour faire face aux aléas personnels, un crédit d'heures est à disposition, à utiliser avec l'accord préalable du manager.

► Favoriser le bien-être au travail

L'entreprise favorise l'implication de ses salariés dans la vie du Groupe, ainsi que le sentiment d'appartenance à l'entreprise, aux valeurs et à la culture par plusieurs actions.

• Développement d'une culture managériale commune, basée sur un **management humaniste** : 4 groupes et 32 managers formés, 2 séminaires d'encadrement par an afin de favoriser la cohésion managériale.

• Mise en place d'une **charte télétravail** : Mulliez-Flory est engagé depuis plusieurs années dans les nouveaux modes de travail, qui présentent plusieurs avantages (flexibilité, gain de temps et motivation). Le groupe projet qui s'était créé autour de cette thématique a finalisé une nouvelle charte, qui va permettre aux salariés, en accord avec leur manager, de recourir à une forme flexible de télétravail. L'objectif est de permettre de créer des conditions de travail plus confortables pour les collaborateurs.

• **Indemnités de transport** : pour fixer et maintenir l'entreprise en milieu rural, Mulliez-Flory prend en charge une partie des coûts engendrés par les trajets domicile / travail des salariés, sous forme d'indemnité. Le montant de cette dernière a été revalorisée en 2021.

• **Prime de résultat** : en plus de l'accord obligatoire de participation, et de l'accord d'intéressement conclu avec les partenaires sociaux, la Direction souhaite impliquer encore plus ses collaborateurs. A cet effet, une prime annuelle est versée pour la contribution aux résultats de l'entreprise.

• **Recrutement et intégration** : le service Ressources Humaines a été formé afin de garantir une meilleure expérience candidat et une intégration facilitée du nouveau collaborateur au sein de l'entreprise. L'objectif est de procurer les informations nécessaires au nouvel arrivant, afin qu'il soit dans des conditions optimales pour une prise de poste rapide et lui permettre de trouver sa place au sein de l'organisation.

• **Groupe « Bien-être au travail »** : ce groupe de travail, en place depuis 2019 et composé de salariés de différents services, se réunit une fois par mois. Les résultats sont déjà visibles :

- Un espace de convivialité, dédié au travail collaboratif informel mais également aux pauses, avec pour objectif de favoriser les échanges interservices ;

- La conception de plusieurs espaces déjeuners, aménagés avec goût, afin de permettre à tous de se ressourcer lors de la pause déjeuner ;

- La mise en place d'ateliers (dessin, couture ...) sur les temps de repos, d'après les idées émises par les salariés ;

- La mise à disposition de livres par le biais des boîtes à livres, disposées dans les différents bâtiments ;

- Un groupe Facebook destinés aux échanges de « bons plans » entre les collaborateurs.



► 12. Favoriser la qualité de vie au travail



► Promouvoir la communication interne

Suite à la mise en place d'un groupe de travail sur la communication interne, composé de salariés issus de différents services, plusieurs actions ont été mises en place :

- **Diffusion d'un journal interne semestriel**, avec des articles écrits par des salariés et destinés à l'ensemble des collaborateurs. Diffusé prioritairement par mail, il est remis sous format papier aux personnes n'ayant pas d'accès à une messagerie professionnelle.
- Mise en place d'une **trame mensuelle d'information**, destinée à chaque manager afin de lui permettre d'animer une réunion de service mensuelle avec l'ensemble de ses collaborateurs. Ce temps d'échange porte sur les actualités des différents services, mais aussi celles touchant la vie de l'entreprise en général (ressources humaines, qualité ..) et permet aux collaborateurs de poser des questions.



► Asseoir les valeurs de l'entreprise

Tout un travail sur les valeurs a été fait en 2021 poson référentiel des comportements incontournables à avoir et à ne pas avoir. 26 groupes d'échanges et de partages, en binôme puis en groupe, ont été menés pour faire émerger de manière concrète les Valeurs de l'entreprise.

Ces valeurs constituent un ensemble de critères partagés qui sont un outil d'aide à la décision efficace quand elles sont vécues et incarnées dans toute l'entreprise. Elles permettent à chacun d'avoir une même grille de lecture, un même système de valeurs, une même éthique, ce qui favorise la confiance, la délégation, la coopération, la cohésion et au final l'alignement (voir page 34).

► Prévenir les situations difficiles

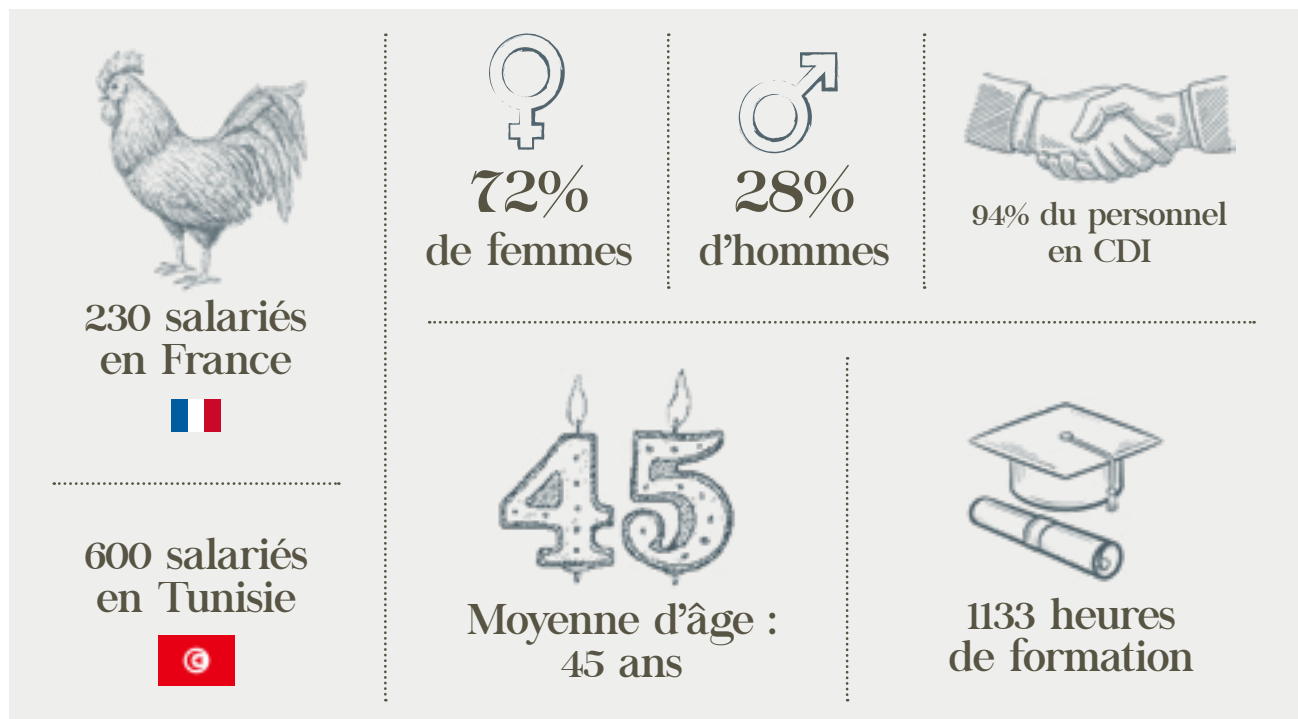
- Mise en place d'une enquête sur les **Risques Psychosociaux** au sein de deux entités, afin de mettre en place un plan d'actions destiné à améliorer les conditions de travail.
- Formation de deux personnes, dont un référent, au **harcèlement** afin de prévenir les risques et les situations de ce type au sein de l'entreprise.
- Mise en place d'une cellule de **lanceurs d'alerte**, formés à cet effet, avec l'objectif de recueillir plus facilement les signalements de menaces, préjudice grave, crime ou délit ...

Objectifs 2022

- mettre en place un outil de communication phygital, pour impliquer tous les salariés dans la vie du Groupe et promouvoir le dialogue social.
- favoriser les échanges interservices grâce à la mise en place d'animations internes (Vis ma vie, petits déjeuners, moments conviviaux ...).
- création et diffusion d'un livret sur le harcèlement pour prévenir les risques et sensibiliser les salariés.

► Favoriser la diversité

- Chez Mulliez-Flory, la diversité représente un facteur clé du succès.



► Permettre l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap et/ou de personnes en réinsertion

Mulliez-Flory, fait appel à des sociétés de réinsertion professionnelle et des entreprises adaptées pour la réalisation de différents services :

- L'entretien des locaux et des extérieurs ;
- La mise sous pli de documents de communication à destination de nos clients ;
- La fabrication d'accessoires upcyclés : ces produits sont offerts à nos clients lors d'événements ou salons.

Le groupe emploie également du personnel en situation de handicap, même si la situation géographique du site rend parfois son accès difficile (pas de transports en commun). En partenariat avec le Cap emploi et des associations locales, telles que AMIPI, l'entreprise travaille sur cette thématique.

Mais Mulliez-Flory œuvre également à conserver l'emploi de ses salariés parfois touchés durement par les aléas de la vie, en lien avec la Médecine du travail et l'AGEFIPH, afin qu'ils puissent continuer à exercer leur activité professionnelle dans des conditions adaptées.





► Développer les talents et les compétences

La gestion des compétences est un véritable levier de développement et de performance pour le groupe Mulliez-Flory. Pour l'entreprise, le défi consiste à attirer, fidéliser et développer les talents sur le long terme en accompagnant les collaborateurs de manière individuelle, en analysant leurs besoins et en employant au mieux leurs compétences.

Pour rester compétitif, Mulliez-Flory a identifié différents enjeux :

- Attirer de nouveaux talents ;
- Fidéliser ses collaborateurs ;
- Développer et maintenir les compétences clés ;
- Anticiper les besoins futurs.

Face à ces enjeux, un travail sur différents axes a été mis en place :

- Proposer une marque employeur forte, en développant la présence sur les réseaux sociaux, pour attirer de nouveaux talents ;
- Participer à des événements externes (forums, débats, salons emploi ...) pour mettre en avant notre entreprise auprès de futurs talents ;
- Favoriser une ambiance conviviale et un état d'esprit positif par l'organisation d'événements collectifs (pique-nique, soirée, animations ...) afin de permettre à chaque collaborateur de s'épanouir au sein de l'entreprise ;
- Suivre des plans de développement des compétences ambitieux, centrés sur l'adéquation entre les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs de l'entreprise et les compétences disponibles ;
- Favoriser une politique de mobilité interne en offrant de réelles perspectives d'évolution professionnelles aux collaborateurs.

► Développer la pratique des entretiens professionnels



L'entretien professionnel tous les 2 ans est une obligation légale. Mais, conscient que les échanges entre le manager et le collaborateur sont un moyen de mettre l'homme au cœur de son système, Mulliez-Flory a décidé de développer plusieurs outils autour de ce thème :

- Un entretien d'évaluation annuel, qui permet de faire un point sur l'activité professionnelle du collaborateur, tout en fixant ensemble les objectifs à atteindre et les axes à développer ;
- Un entretien professionnel annuel également, qui a pour objectif de prendre en compte les souhaits d'évolution du collaborateur ;
- Des moments plus informels, tout au long de l'année, pour favoriser le dialogue, les échanges et les initiatives individuelles.

Ces entretiens permettent ainsi d'établir et d'identifier :

- Les souhaits et besoin en formation professionnelle ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle ;
- Les opportunités de mobilité interne.

► Favoriser l'expérience collaborateur

Des entretiens avec le service Ressources Humaines sont mis en place lors de la fin de la période d'essai, mais aussi lors du départ définitif du collaborateur.

Les objectifs sont :

- D'identifier les atouts et les axes d'amélioration de l'entreprise dans le cadre de l'expérience collaborateur ;
- De mettre en place des actions visant à améliorer en permanence cette expérience, selon les retours des principaux concernés.

Objectifs 2022

- 100% des collaborateurs ayant eu un entretien professionnel sur l'année
- 100% des collaborateurs reçus par le service Ressources Humaines avant leur départ
- 1% minimum de la masse salariale consacrée à la formation, en plus de la contribution légale obligatoire de 1%

Indicateurs de performance

► Gouvernance :

		2018	2019	2020	2021
Evaluation Ecovadis	Note /100	65	62		65
	Niveau	Silver	Gold		Silver

► Social :

		2018	2019	2020	2021
Effectif par statut	Cadre	28	31	34	35
	TAM	76	78	81	75
	Employé/ouvrier	124	123	121	120
Répartition des effectifs					
Encadrement	% Hommes	54%	48%	47%	52%
	% Femmes	46%	52%	53%	48%
Par tranche d'âge	Moins de 25 ans	16	13	14	9
	25-45 ans	72	72	72	70
	45 ans et plus	139	148	150	151
Nombres d'alternants	En contrat d'alternance	11	7	6	8
	Contrat après la période d'alternance	1	3	1	0
Temps de travail	Partiel	15%	8%	8%	9,13%
	Complet	85%	92%	92%	90,87%
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	En unités	5,81	5,95	5,95	5,95

► Sécurité :

	2018	2019	2020	2021
Taux de fréquence (accidents avec arrêt)	12,37	21,93	16,89	19,31
Taux de gravité	0,29	0,66	1,27	2,14
Nombre d'accidents du travail	6	15	9	12
Nombre de maladies professionnelles	2	1	0	0
Nombre d'accidents mortels	0	0	0	0
Nombre d'accords signés	8	8	8	10

► Environnement :

		2018	2019	2020	2021
Electricité consommée (réseau+turbine) en KW		473021	492117	469830	546 335
Electricité produite par la turbine en KW		363222	84107	80351	214 102
Part d'électricité verte produite		77%	17%	10%	51%
Consommation eau potable en m3		445	589	932	824
Part des déchets DIB		15%	19%	16%	16%
Tonnage de vêtements recyclés en tonnes		20	17,3	50	50
Impressions papier	Evolution du nombre d'impressions	-11%	-2%	-20%	-3%
	Part d'impression en noir et blanc	91%	90%	89%	88%

► Financier :

		2018	2019	2020	2021	
Chiffre d'affaires Mulliez-Flory	en millions	62,3	70,7	70,3	65	
	en% par rapport à année N-1	+10%	+13%	-1%	-8%	
Chiffre d'affaires Groupe	en millions	92,7	103	112	107	
	en% par rapport à année N-1	+8%	+11%	+9%	-4%	
Stocks	en nombre de jours de CA	138,80	123,81	150,00	139,6	
	en nombre de pièces de vêtements (hors linge et en milliers)	1600	1718	2200	1997	
Le groupe Mulliez-Flory attribue une prime liée au résultat visant à motiver les salariés et à les intéresser à la performance de l'entreprise. Les sommes distribuées sont au nombre de 3 : - Prime de résultat - Intéressement - Participation au bénéfice		Montant global dédié : 1/3 du résultat net	570 000 €	1 071 000 €	1 511 000 €	en cours
Prime pouvoir d'achat	pour un équivalent temps plein	400 €	jusqu'à 560 €			



MULLIEZ-FLORY

Dress for business

NOS VALEURS



À L'ÉCOUTE

sur-mesure



entraide



esprit
d'équipe



combativité



envie
d'entreprendre



exigence

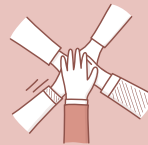


envie de faire
la différence

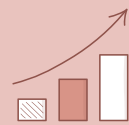


EXPERT

maîtrise



volonté
de pérenniser



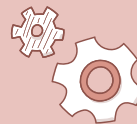
agilité pour
rebondir



se réinventer
sans se renier



respect de
la tradition



savoir-faire
mulliez-flory



engagement durable
pour notre planète



CLIENT FIRST



réactivité



innovation

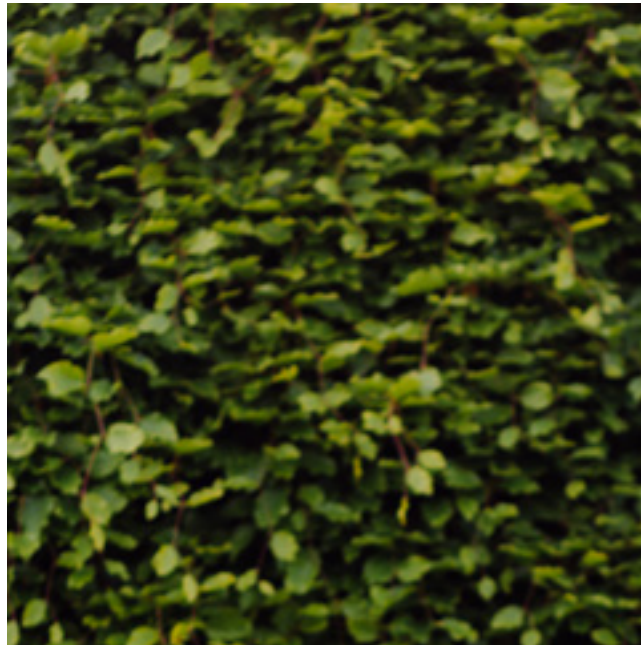


audace



expérimentation





Mulliez-Flory



BP 1 - Le Longeron
49710 SEVREMOINE
Tél : 02 41 63 78 10 - Fax : 02 41 46 60 19
www.mulliez-flory.fr



MULLIEZ-FLORY

Dress for business