RAPPORT RSE 2021

Édition juin 2022 - Groupe utb

Sommaire

➥ Note méthodologique 02

P. 04 Éditorial

P. 06 Présentation du groupe utb

P. 18 Performance extra-financière du groupe utb

➥ Processus d'identification des risques 20

➥ Principaux enjeux pour les parties prenantes 22

➥ Volet social 28

➥ Volet sociétal 44

➥ Volet environnemental 54

Note méthodologique

PÉRIMÈTRE

Le périmètre de la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière) inclut l'ensemble des entités du périmètre de consolidation du groupe utb. Les modalités de construction des indicateurs et de collecte des informations s'y rapportant sont définies dans notre protocole de reporting. Celui-ci est revu annuellement.

Concernant les enjeux ci-dessous relatifs à l'article L225-102-1 (modifié par la loi n° 2018-938 du 30 octobre 2018 - art. 55) et à l'article 6 de la loi n° 2022-296 du 2 mars 2022 : le groupe utb, compte tenu de ses activités, n'a pas identifié d'enjeux importants sur ces sujets :

- Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire ;
- Bien-être animal ;
- Alimentation responsable, équitable et durable ;
- Démocratisation du sport et de la culture.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

En 2015, les 193 États membres des Nations Unies adoptent 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), définissant 17 priorités pour réinventer un modèle de société autour d'une justice sociale et environnementale.

La vision des ODD ouvre la voie aux entreprises pour se projeter dans de nouvelles stratégies et dans des collaborations multilatérales autour d'objectifs partagés.

Le présent rapport met en parallèle les actions et les résultats du groupe utb avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) auxquels nous contribuons.

Éditorial

Après deux années éprouvantes liées à la pandémie, nous aurions apprécié un peu de répit et pouvoir savourer des moments paisibles, bien mérités, davantage propices à la sérénité. La géopolitique en a décidé autrement. Après le Covid, la guerre en Ukraine nous propulse brutalement dans un monde que l'on croyait appartenir aux livres d'histoire. Les conséquences humanitaires sont inédites en Europe depuis la seconde guerre mondiale. Et les conséquences économiques à venir seront importantes, à commencer par une très forte augmentation des prix des matériaux que nous mettons en œuvre.

Les liens entre des évènements à l'échelle du monde et le fonctionnement d'un groupe de notre taille sont évidemment très difficiles à appréhender et bien sûr, n'ayant aucune prise sur ces évènements, nous n'avons pas d'autre choix que de faire avec. Du haut de ses bientôt quatre-vingt-dix ans, utb a traversé nombre d'évènements historiques et nombre de crises majeures, mais à chaque fois, elle a su y faire face grâce à la solidarité de ses salariés et à leur confiance en l'avenir.

En période difficile, la solidarité est une valeur cardinale, c'est elle qui doit fixer le cap de nos actions au quotidien.
Les salariés d'utb savent que la défense de l'emploi sera une priorité. Elle l'a toujours été et elle continuera de l'être pour toutes les sociétés du groupe. Les clients du groupe utb savent que la qualité et la sécurité sur nos chantiers sont nos priorités. Elles l'ont toujours été, elles continueront de l'être pour toutes les sociétés du groupe.

Plus que jamais, nous devons être exigeants dans notre travail et avoir le souci du « *collectif* ».
Il suffit de voir ce que le groupe utb a fait depuis cinq ans et ce qu'il réalise au quotidien pour être confiant dans l'avenir. Nous avons intégré de nouveaux métiers comme l'électricité, la métallerie, la marbrerie ou la construction bois.

Nous sommes présents en Hauts-de-France, en Normandie, en Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté, en Auvergne-Rhône-Alpes et, bien sûr en Île-de-France, dans toutes ces régions, nous avons des implantations solides et sommes devenus un acteur important du monde de la construction.

Nous sommes présents sur un nombre très important de chantiers dont certains très prestigieux et nous réalisons, chaque jour, des centaines d'interventions de dépannage, d'entretien ou de maintenance. Nos clients sont très majoritairement satisfaits de nos ouvrages et nous faisons d'indéniables progrès en matière de sécurité.

Dans tous nos métiers et dans toutes nos fonctions support, nous avons des projets d'amélioration pour rendre l'ensemble du Groupe plus performant, plus résilient et plus rentable. Nous étudions régulièrement de nouveaux projets pour nous implanter dans d'autres régions ou pour nous diversifier dans d'autres activités.

Nous avons un excellent carnet d'activités pour l'année 2022, que nous aurions préféré pouvoir réaliser dans un environnement plus serein. Les partenariats engagés avec nos clients et autres parties prenantes et notre confiance en l'avenir nous permettront d'en tirer le meilleur parti et de traverser ces évènements difficiles comme utb en a traversé tant d'autres. ■

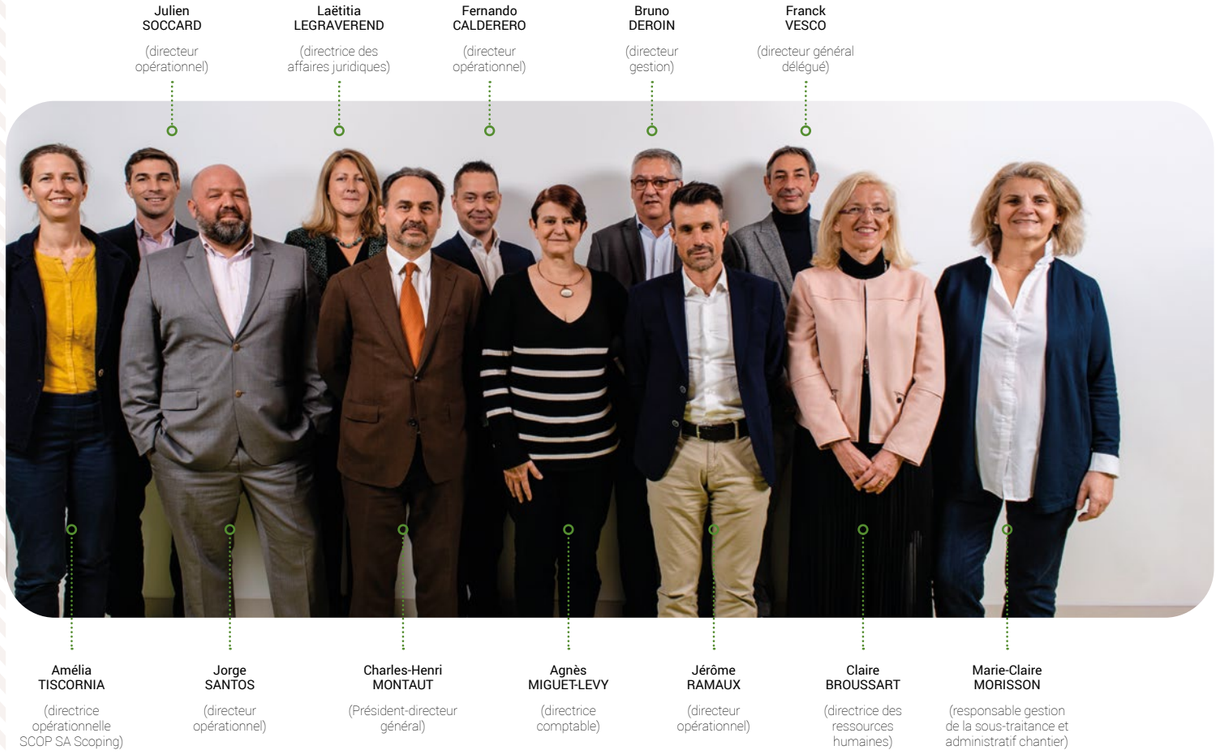
Charles-Henri MONTAUT
Président-directeur général

Franck VESCO
directeur général délégué

Présentation du groupe utb

¬ CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration, constitué de 12 membres, représente les divers métiers de l'entreprise et regroupe des compétences variées.



4 ANS
de mandat

12 MEMBRES
au conseil d'administration
(5 femmes et 7 hommes)

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

L'assemblée générale s'est tenue le 26 juin 2021. Cette année, les sociétaires ont pu effectuer leur vote de façon dématérialisée du fait de la pandémie de Covid-19. De plus, cette organisation a permis de fluidifier l'organisation de cette réunion tout en offrant une situation pratique pour le vote des sociétaires ne pouvant se rendre disponible pour participer à la tenue de l'assemblée générale.

Les mandats d'Agnès MIGUET-LEVY et de Marie-Claire MORISSON ainsi que celui de Jérôme RAMAUX ont tous les trois été renouvelés. Le conseil d'administration a proposé la nouvelle candidature de Laëtitia LEGRAVEREND. Les sociétaires ont répondu favorablement à cette proposition.

Chaque année, une note pour promouvoir l'accès au sociétariat est envoyée à tous les salariés. Elle présente le processus d'accès ainsi que le calendrier à respecter. En 2021, 63 salariés ont candidaté, 10 femmes et 53 hommes, soit une augmentation de 47 % par rapport à 2020. Les associés ont voté favorablement pour l'ensemble de ces demandes.

En septembre 2021, Djimmey SOUKOUNA a quitté son poste au sein de l'entreprise.

11 RÉUNIONS
annuelles

Taux moyen de
PARTICIPATION
96 %

¬ ENTRETIEN

avec Laëtitia Legraverend

directrice des affaires juridiques et nouveau membre du conseil d'administration

Avant d'être embauchée par le groupe utb en 2011, je venais d'un monde professionnel totalement opposé à celui des SCOP. J'évoluais jusqu'alors au sein d'une société de services, appartenant à un groupe anglais, ayant pour actionnaire un fond de pension américain. Autant dire que ma rencontre avec utb fût pour moi un réel choc des cultures mais aussi une véritable prise de conscience de ce que signifie « *donner du sens* » à sa mission en entreprise.

10 ans plus tard, je suis fière de dire que je travaille dans une entreprise française, une SCOP qui emploie plus de 1200 salariés dans plus de 10 corps de métiers différents et qui véhicule des valeurs sociétales que je partage.

J'ai été très honorée lorsque le conseil d'administration m'a proposé de porter ma candidature au mandat d'administratrice.

Ma fonction m'amène à travailler avec l'ensemble des services opérationnels et fonctionnels. Cela me permet d'avoir une vision transversale des questions à la fois juridiques, financières et techniques métier. Ma formation de juriste et mes années d'expérience m'ont appris la conscience des risques et des opportunités pour l'entreprise.

Les sociétaires m'ont accordé leur vote lors de l'assemblée générale de juin 2021. Je les remercie pour cette confiance et j'en mesure tous les enjeux.

Les atouts du groupe utb sont forts et multiples, de par son modèle social, ses valeurs, sa diversité et ses savoir-faire. Ils existent depuis bientôt 90 ans ! Participer aux choix des bonnes décisions pour assurer le développement et la pérennité de ces atouts pour l'avenir : c'est ça pour moi ma mission principale d'administratrice.

Permettre au groupe utb de s'adapter aux défis environnementaux qui s'annoncent mais aussi aux enjeux sociaux et économiques futurs : voilà les objectifs auxquels ce mandat me permet de contribuer. ■

¬ STATUT SCOP

Une SCOP est une société coopérative de forme juridique SA ou SARL. Elle vit et se développe avec les mêmes contraintes que toute entreprise.

Les principes de la société coopérative :

- Les salariés sont de véritables « co-entrepreneurs » qui détiennent le capital ;
- Les salariés sont associés majoritaires : ils détiennent au moins 51 % des droits de vote ;
- Une personne = une voix ;
- Les réserves sont impartageables et définitives ;
- Les parts sociales sont non cessibles et non transmissibles ;
- Les statuts définissent les conditions d'accès au sociétariat.

lescop FÉDÉRATION SCOP BTP

Depuis sa création en 1933, utb est une SCOP. Ses dirigeants ont toujours eu la volonté affirmée de partager les efforts et les succès. Des valeurs porteuses de sens et partagées par tous, liées à un modèle durable parce que complet, généreux, responsable et vertueux.

Les spécificités d'utb :

- 1 an d'ancienneté pour envoyer une candidature pour l'admission comme associé ;
- 2 % du salaire de base brut prélevé chaque mois sur le bulletin de paie, l'objectif étant de constituer un capital à hauteur de 4 mois de salaire brut ;
- Règles de redistribution du capital en cas de bénéfice : 1/3 en réserves légales et fonds de développement, 1/3 en participation et 1/3 en dividendes bloqués pour les associés ;
- utb peut accepter des associés non-salariés.

PRÉSENTATION DU GROUPE UTB

¬ MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE UTB

Des ressources et des activités... → **qui permettent de créer de la valeur...** → **...partagée**

Ressources humaines

1 211 salariés : des collaborateurs représentant la diversité de la société, impliqués auprès des territoires et des communautés.

372 744 € de dépenses de formation afin de développer les compétences.

Métiers

Plomberie, chauffage, climatisation, couverture, charpente, étanchéité, TCE, électricité, traitement de l'amiante, serrurerie-métallerie, ornementation et marbrerie.

Savoir-faire

Rénovation, travaux neufs, entretien, maintenance, dépannage.

Implantations nationales

16 sites et 5 filiales*

Activités commerciales

utb et 5 filiales
38 services travaux
1689 clients
31 % de clients publics
69 % de clients privés

Ressources professionnelles

- 35 qualifications QUALIBAT
- Label Entreprise du Patrimoine Vivant
- Label Les Pros de l'accessibilité
- Évaluation Engagé RSE par l'AFNOR
- Label RSE SCOP BTP
- 5 qualifications QUALIFELEC

Ressources innovantes

- Digitalisation des processus
- BIM modélisation des informations du bâtiment

Ressources sociétales

- 2370 fournisseurs
- 885 sous-traitants

*Les entreprises Préfagat et SMCC ont été achetées courant 2021 et absorbées au 31/12/21.

Pérénité

167 730 668 € de chiffre d'affaires
21 092 883 € de fonds propres

86 % de clients satisfaits

Classement

45e des groupes indépendants de construction et d'infrastructure

Entrepreneuriat

405 salariés sociétaires soit 45 % des effectifs éligibles. Ils ont investi 412 012 € en 2021. Associés à la gouvernance de l'entreprise, ils élisent les membres du conseil d'administration pour un mandat de 4 ans.

Valorisation des talents

460 promotions internes, soit 38 % des effectifs

Transmission des savoirs

118 apprentis / contrats de professionnalisation, soit 10 % des effectifs. Chacun est accompagné par un maître d'apprentissage formé à cette mission.

Auprès des salariés

45 296 021 € de masse salariale
402 859 € d'intéressement versés aux salariés
63 796 € de participation distribuée aux salariés
63 796 € de dividendes distribués aux sociétaires

Redistribution des résultats en 3 parts égales :
- réserve entreprise
- participation
- dividendes

Auprès des communautés

2 373 487 € d'impôts et de taxes
16 641 136 € de charges sociales versées

41 484 084 € d'achats fournisseurs
30 988 265 € d'achats de sous-traitance
11 603 687 € d'achats aux sociétés de travail temporaire
257 058 € d'achats en insertion sociale

¬ ACTIVITÉS ET CHIFFRES CLÉS

Depuis 1933, utb est un acteur majeur du second œuvre. Fort de plus de 1200 collaborateurs, et d'un maillage géographique conséquent, le groupe utb est l'entreprise qu'il vous faut pour mener, dans les meilleures conditions, vos chantiers de construction ou de rénovation ainsi que l'entretien, le dépannage et la maintenance de vos bâtiments.

+ de 167 millions de chiffre d'affaires

SCOP depuis ses premières années, utb a su apporter un côté humain au groupe qu'elle est devenue. La réussite collective, la solidarité et l'esprit d'équipe sont les premiers matériaux de ses chantiers et le socle d'une relation solide et fidèle avec ses clients et ses parties prenantes.

¬ COMPÉTENCES

Les certifications, qualifications, évaluations et labels du groupe utb

EPV – L'excellence des savoir-faire français – Entreprise du patrimoine vivant

QUALIBAT – Votre label de fiabilité

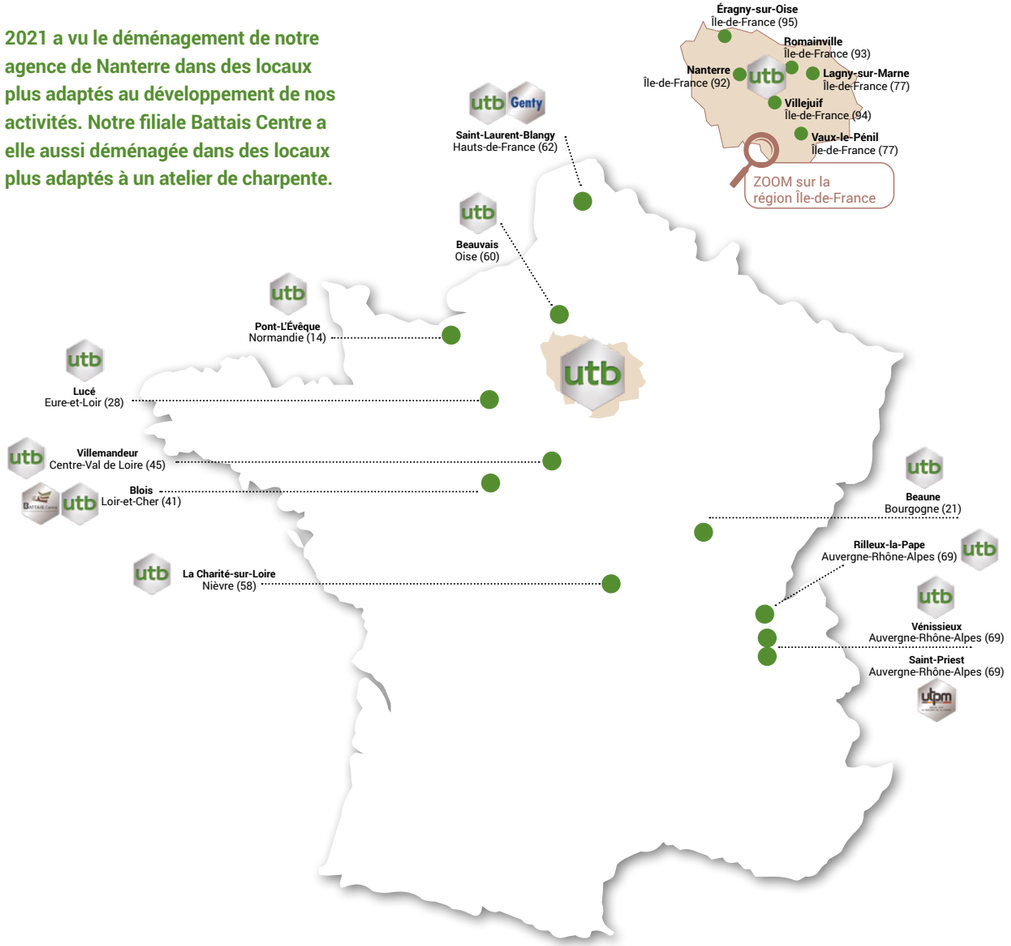
Les Pros de l'accessibilité

QUALIFELEC

afaq – Traitement de l'amiante – AFNOR CERTIFICATION

¬ IMPLANTATIONS

2021 a vu le déménagement de notre agence de Nanterre dans des locaux plus adaptés au développement de nos activités. Notre filiale Battais Centre a elle aussi déménagée dans des locaux plus adaptés à un atelier de charpente.



¬ NOS MÉTIERS

Services

Entretien
Dépannage
Maintenance

Tous corps d'état

Rénovation tous corps d'état
Électricité
Marbrerie
Serrurerie - Métallerie
Désamiantage - déplombage

Couverture Etanchéité Charpente

Couverture
Étanchéité
Charpente
Ornementation

Plomberie Génie climatique

Plomberie
Chauffage
Climatisation

Performance extra-financière du groupe utb

Le modèle d'affaires est présenté de manière détaillée dans le chapitre « Présentation du groupe » du présent rapport.

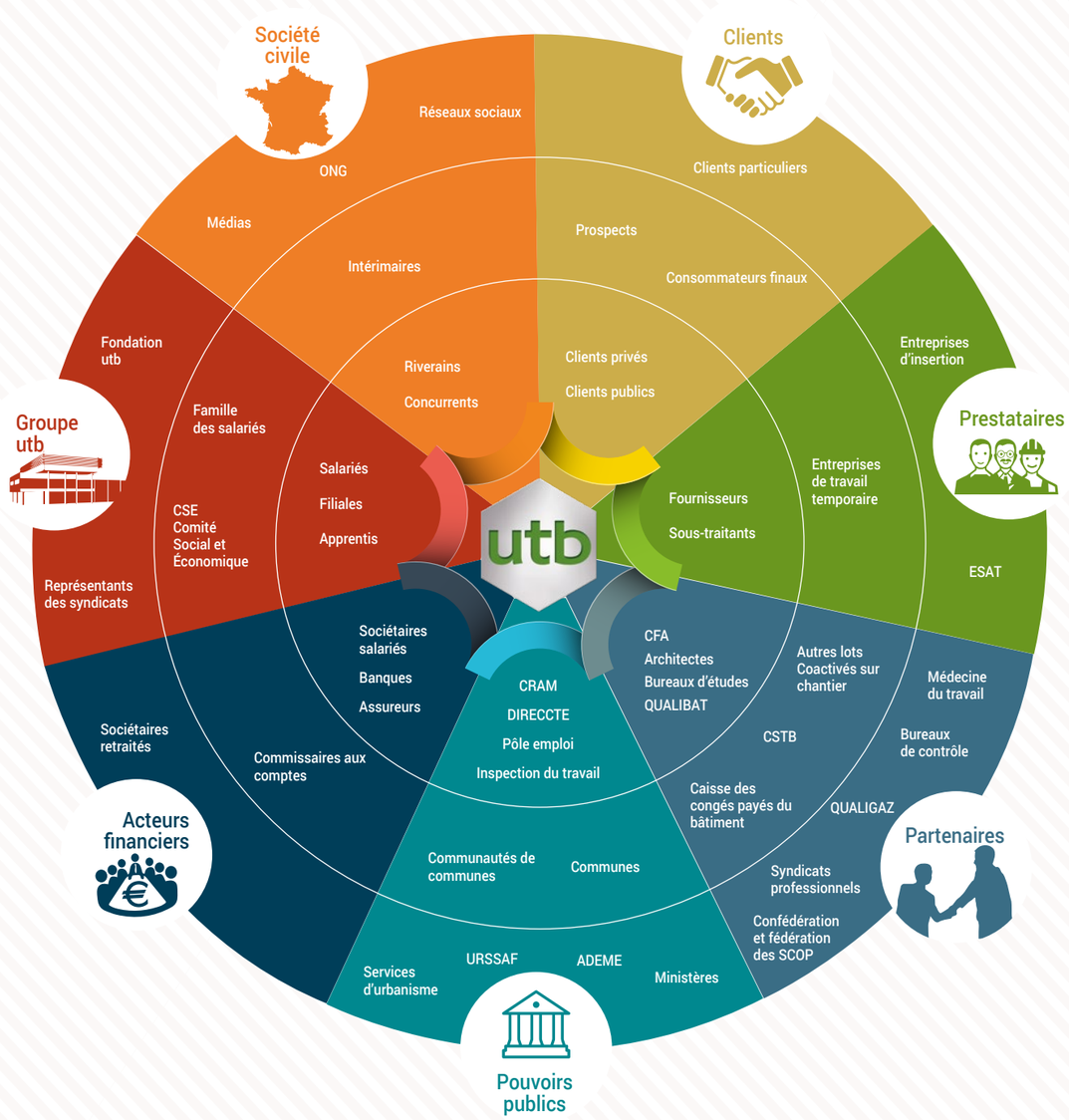
¬ PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES RISQUES

Cartographie des parties prenantes

¬ MÉTHODOLOGIE :

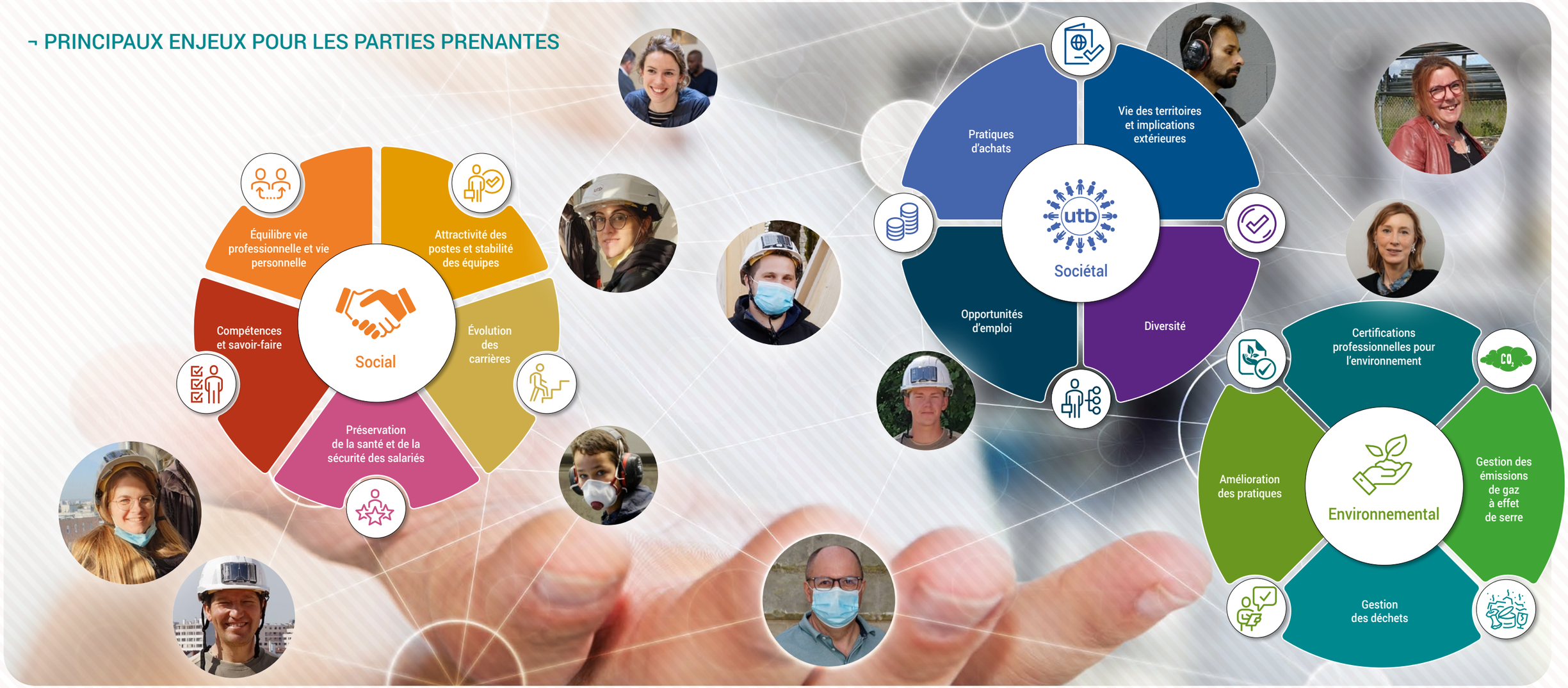
- Chaque partie prenante a été évaluée suivant 2 critères et 4 niveaux de notation

Niveau d'influence de la partie prenante sur le groupe utb et/ou son marché	Niveau de maîtrise/connaissance du groupe utb de la partie prenante
1. Pas de projet en commun / pas d'influence	4. Aucune maîtrise / pas de dialogue / dysfonctionnements récurrents détectés
2. Aide ou remise en cause ponctuelle d'un projet / peu d'influence	3. Peu de maîtrise / dialogue semestriel à annuel / dysfonctionnements connus et résolus
3. Peut remettre en cause la réussite de plusieurs projets ou est indispensable à la réussite de plusieurs projets / influence importante	2. Maîtrise importante / dialogue hebdomadaire à mensuel / peu de dysfonctionnements
4. Peut remettre en cause l'ensemble des projets ou est indispensable à la réalisation de tous les projets / partie prenante déterminante	1. Maîtrise très importante / dialogue quotidien à hebdomadaire / satisfaction de la partie prenante démontrée



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - GROUPE UTB

¬ PRINCIPAUX ENJEUX POUR LES PARTIES PRENANTES



Facteurs de risque et d'opportunité

➥ Méthodologie :

L'identification des facteurs de risque et d'opportunité du groupe utb a été déterminée grâce à l'analyse du modèle d'affaires de l'entreprise, de sa stratégie actuelle et à venir, de l'écoute des parties prenantes et des évolutions réglementaires.

Les risques et les opportunités ont été hiérarchisés en appliquant une cotation basée sur 2 critères :

- niveau d'impact sur les parties prenantes internes et externes ;
- niveau d'impact sur les performances du groupe utb.

Les niveaux d'impact ont été appréciés selon une échelle à 3 niveaux : basse, moyenne ou haute.

	▼ Risques ▼	▼ Opportunités ▼
Volet social	•BTP secteur à risque au niveau des accidents du travail •Pénurie de main d'œuvre dans le BTP •Éloignement domicile-travail des salariés	•Politique du groupe utb en faveur de la promotion interne •Politique du gouvernement dédiée à l'apprentissage et à la formation
Volet sociétal	•Achats décentralisés au sein des services travaux •Taux de chômage important dans nos territoires	•Implication extérieure des salariés : partage des compétences et valorisation des connaissances acquises au sein de l'entreprise •Diversité du profil des salariés du groupe
Volet environnemental	•BTP secteur à fort impact sur l'environnement •BTP première activité économique pourvoyeuse de déchets en France •Trafic routier premier émetteur de gaz à effet de serre en France	•Politique gouvernementale dédiée à la rénovation énergétique des logements et aux économies d'énergie des bâtiments

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - GROUPE UTB

Le groupe utb et la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

Dès 2012, le conseil d'administration a souhaité le développement d'une démarche RSE interne. Ce choix volontaire permet de démontrer les capacités du groupe utb en matière de développement durable.

Depuis 2013, notre démarche interne est évaluée par l'AFNOR. Cette notation mesure l'engagement du groupe utb et garantit une cohérence entre les pratiques affichées et les valeurs de l'entreprise. Un groupe RSE, représentant la diversité des profils utb, dynamise la démarche et s'implique dans le déploiement d'actions spécifiques.

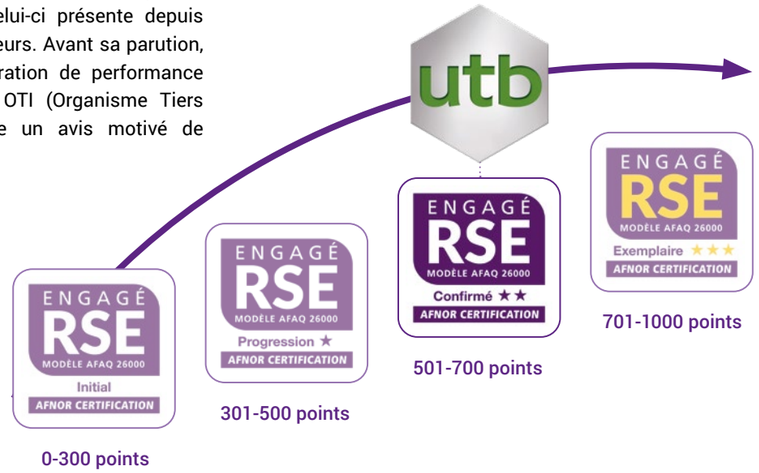
Depuis 2014, un rapport annuel présente la performance du groupe sur les volets économique, social, sociétal et environnemental. Dicté par le souci de la transparence, celui-ci présente depuis toujours de nombreux indicateurs. Avant sa parution, l'entreprise soumet sa déclaration de performance extra-financière auprès d'un OTI (Organisme Tiers Indépendant). Celui-ci délivre un avis motivé de conformité et de sincérité.

Depuis 2015, un protocole dédié à l'élaboration des indicateurs détaille notamment le nom du responsable, la source des données ainsi que le mode de calcul et de contrôle.

En 2016, utb a obtenu pour la première fois le label sectoriel RSE SCOP BTP.

En 2019, le groupe utb a obtenu le niveau « confirmé » lors de l'évaluation de sa démarche RSE par l'AFNOR ainsi que le renouvellement du label sectoriel RSE SCOP BTP.

En 2021, lors de l'évaluation de suivi à 18 mois de sa démarche RSE par l'AFNOR, le groupe a maintenu son niveau.



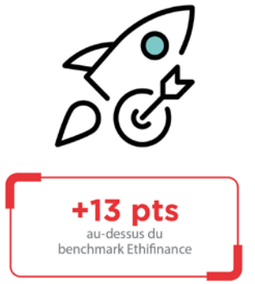
Le modèle d'évaluation s'appuie sur des critères de mise en œuvre, mais aussi de résultats ➥

Responsibility Europe

À parti de juin 2021, l'obtention du label engagé RSE de l'AFNOR permet l'obtention du label « Responsibility Europe ». Cette nouvelle marque internationale est le trait d'union européen entre les labels et certifications RSE de premier plan qui partagent le même ADN, avec des valeurs et des exigences de maturité fortes.

Critères ESG

En décembre 2021, la performance RSE d'utb a été évaluée suivant des critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) par l'agence de notation EthiFinance. Le score obtenu, 75 sur 100, nous a permis de bénéficier d'une baisse significative du taux de notre prêt à impact «PACT» consenti par ARKEA BANQUE.



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - VOLET SOCIAL

VOLET SOCIAL

PRÉSERVATION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Politique	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Garantir la santé et la sécurité grâce à un système d'organisation efficace	Taux de gravité Taux de fréquence	≤ Taux de gravité 2,5 ≤ Taux de fréquence 57
	Taux de satisfaction des clients concernant les pratiques sécurité sur chantier	≥ à 95 %

Performance

En 2019, la direction a élaboré une feuille de route pour la période 2020-2022. Celle-ci inclus un objectif de sécurité fort : diviser par deux le nombre d'accidents avec arrêt d'ici trois ans.

Afin de le rendre atteignable, un plan d'actions spécifiques à chaque service travaux est développé conjointement entre le responsable de service et la direction QSE RSE. À l'aide d'indicateurs, des améliorations sont répertoriées selon cinq domaines : organisation au bureau, organisation sur chantier, formation/management, matériel/outillage et EPC (Équipements de Protection Collective)/EPI (Équipements de Protection Individuelle).

L'état des accidents du travail est commenté par la direction générale durant la réunion trimestrielle regroupant l'ensemble des responsables. Les indicateurs présentés leur permettent de se situer par rapport aux autres services et à la moyenne de l'entreprise et de vérifier leur performance par rapport à leur objectif.

En 2021, le groupe utb a investi 1 197 434 € pour la santé et la sécurité de ses salariés soit 19 % de plus que 2020.

Formation interne

Le personnel nouvellement embauché est formé à la gestion des risques HSSE (Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement) ainsi qu'au respect des procédures internes. En 2021, 187 salariés ont suivi ce cursus, soit 97 % des nouveaux arrivants. En 2020, c'étaient 145 salariés soit 99 % des nouveaux embauchés dans l'année. Durant cette journée, de nombreux points clés sont présentés : les principes généraux de prévention, les notions de danger et de risque, le document unique et le PPSPS (Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé), les panneaux de signalisation, le droit d'alerte et de retrait, le classeur HSE interne, les registres chantier, l'installation de chantier, la gestion des situations d'urgence, les équipements de protection collective et individuelle, les moyens de manutention et de levage, les risques liés à l'exécution (électricité, produits chimiques, bruit, vibrations, amiante, plomb, déplacements routiers et températures extrêmes) ainsi que les bonnes pratiques pour limiter notre impact sur l'environnement.

À l'issue d'une matinée théorique, un atelier pratique de présentation de nos EPI (Équipements de Protection Individuelle) est organisé. Enfin, pour clore cette journée, les participants répondent à un quiz reprenant les points clés de la formation. Le taux de réponses correctes a atteint 73 % en 2021 et 77 % en 2020.

Accueil

Tout nouvel arrivant sur un lieu d'exécution, qu'il soit salarié ou intérimaire, est accueilli par le chef de chantier. Celui-ci présente l'équipe sur place, les travaux à exécuter, les EPI (Équipements de Protection Individuelle) spécifiques à porter, les installations ainsi que les risques particuliers du chantier. Le chef de chantier conclut par un contrôle de la présence et de l'état des EPI du nouvel arrivant.

Anciennement présentée sous le format papier, la « Fiche d'accueil du nouvel arrivant sur chantier » est dorénavant disponible en version dématérialisée grâce à une application sur smartphone créée en interne.

Sensibilisation

Des 1/4h sécurité sont animés par les chargés d'affaires et les chefs de chantier à l'aide de supports réalisés par la direction QSE RSE. En 2021, 22 nouvelles fiches ont permis d'échanger sur nos accidents ou nos presque accidents, de partager les bonnes pratiques mais aussi de rappeler nos procédures internes ou nos obligations réglementaires. Consciente que la sensibilisation régulière est une des clés pour maintenir un bon niveau de maîtriser des risques, l'entreprise a augmenté sensiblement le nombre de support par rapport à 2020 (12 fiches). Pour améliorer la performance des acteurs responsables de cette sensibilisation, les membres de la direction QSE RSE ont programmé des exercices pratiques sur site.

Audit

Les audits ont plusieurs objectifs :

- vérifier le respect de la réglementation et des règles internes de sécurité ;
- échanger avec les équipes notamment sur leurs conditions de travail ;
- conseiller le chef de chantier pour supprimer ou réduire les risques ;
- permettre à la direction QSE de prendre en compte les propositions d'amélioration du terrain.

En 2021, la direction QSE RSE a effectué 228 audits de chantier sur le territoire national contre 174 en 2020. Avec le maintien des règles sanitaires, une vigilance sur la partie santé lors de ces visites a permis de vérifier que les évolutions des différents protocoles sanitaires étaient comprises et mises en pratique.

Pour la partie sécurité, une priorité a été donnée aux points de contrôle suivants : documents réglementaires, protections collectives et individuelles, appareils de manutention et de levage, moyens de protection des zones de travaux et cantonnements.

¬ DÉCOUVERTE DU MÉTIER DE CORDISTE

Entretien avec Anthony HAMONOU et Jonathan SURETET du service travaux 22, titulaires du CQP1 technicien cordiste depuis janvier 2021.

POURQUOI SOUHAITIEZ-VOUS DEVENIR CORDISTE ?

Etre couvreur cordiste, ce n'est pas un métier commun ! Au départ, nous sommes tous les deux couvreurs, habitués à travailler en hauteur, et la corde, qui est une technique d'accès, nous permet d'acquérir des compétences complémentaires à notre métier de base. Ce qu'on apprécie, c'est l'adrénaline que cela procure et le maintien de notre condition physique.

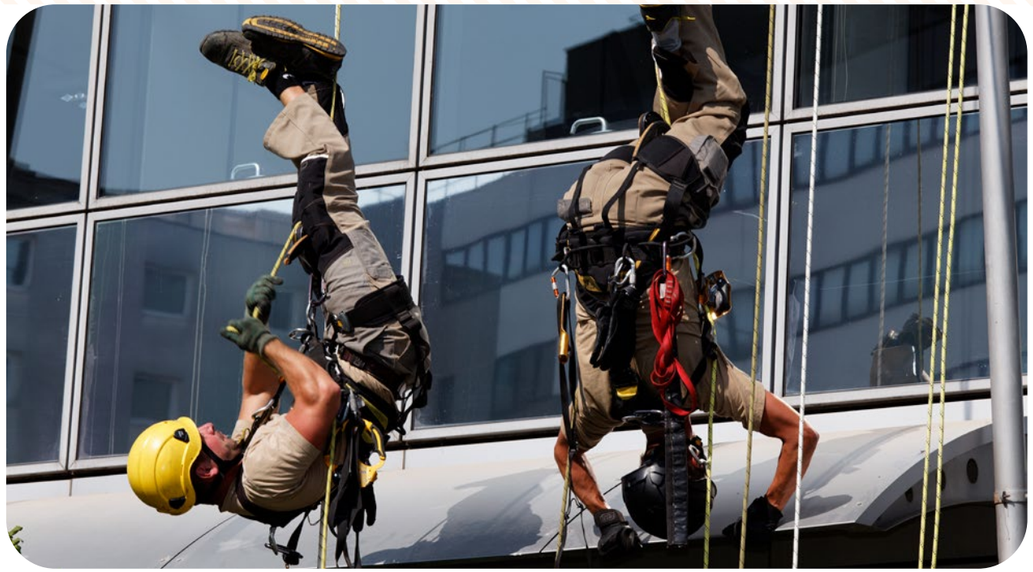
> **Focus sur le CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) cordiste où les règles de sécurité sont parmi les plus exigeantes des métiers du bâtiment.**

POURQUOI SOUHAITIEZ-VOUS RENFORCER VOS COMPÉTENCES DE CORDISTE ?

La remise en question de nos pratiques : se mettre davantage en sécurité pour acquérir plus d'assurance et de fluidité dans nos gestes. Le CQP1 nous permet aussi de reconnaitre notre expérience terrain et de la valoriser.

QU'AVEZ-VOUS PENSÉ DU RYTHME DE LA FORMATION ?

Malgré un temps de formation réduit à 4 semaines au lieu de 5 grâce à nos acquis, nous avons été surpris par l'exigence de la certification. La formation a été soutenue et compliquée sur le plan physique et mental. Nous avions sous-estimé le travail personnel à fournir le soir, le week-end, … et même dans le train !



QUELLES ONT ÉTÉ VOS MOTIVATIONS POUR RÉUSSIR LE CQP1 ?

La confiance qu'utb nous a donnée pour réussir cette formation, qui est un investissement financier important. Nous en avons conscience.

QUELS ÉLÉMENTS VOUS ONT LE PLUS MARQUÉ ?

L'effort de concentration continu et l'exigence des 5 techniques de sauvetage à retenir sans se tromper.

QUEL EST LE PREMIER APPRENTISSAGE QUE VOUS AVEZ APPLIQUÉ DIRECTEMENT APRÈS LA FORMATION DANS VOTRE QUOTIDIEN DE COUVREUR ?

La vigilance renforcée de notre propre sécurité, notamment sur l'entretien du matériel, de l'ancrage et de la corde. Nous souhaitons aussi souligner l'importance du binôme et de sa symbiose. Chaque décision doit être concertée avant de passer à l'action.

QUELLE ANECDOTE SOUHAITEZ-VOUS PARTAGER ?

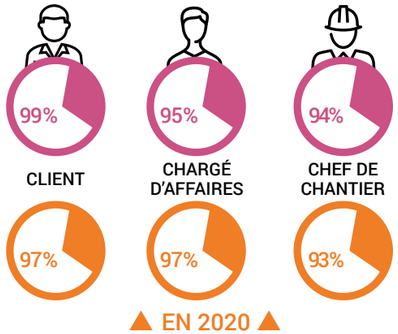
Nous avons respectivement perdu 5 à 8 kg à l'issue de la formation.

Chez utb, nous avons d'autres titulaires CQP1 techniciens cordistes au sein des services travaux 18, 22 et 91. Le CQP1 technicien cordiste est une formation engageante qui reste un investissement financier pour l'entreprise. Les profils sont donc sélectionnés selon des critères, en concertation entre les opérationnels et la direction des ressources humaines.

Écoute

L'évaluation de nos pratiques de sécurité s'organise notamment autour de trois points de vue : celui de nos clients, de nos chefs de chantier et de nos chargés d'affaires. C'est à la fin de chaque chantier qu'un questionnaire leur est adressé. Ce retour tripartite permet d'avoir une vision complète. Le motif d'insatisfaction le plus répandu concerne les cantonnements. En tant qu'entreprise du second œuvre, nous devons régulièrement utiliser des installations dont la mise en place et le suivi relève d'un autre lot. C'est au chargé d'affaires, au chef de chantier et à la direction QSE RSE de veiller aux conditions de travail du personnel et d'agir rapidement si celles-ci ne sont pas adéquates.

Taux de satisfaction des pratiques d'hygiène et de sécurité



Accident

Le bâtiment est un secteur très exposé. Une évaluation des risques en amont de l'exécution du chantier ou de l'intervention est primordiale. Sur le terrain, c'est une vigilance de tous les instants par tous les acteurs qui est nécessaire pour assurer la santé et la sécurité. Malgré ces dispositifs, les salariés du groupe utb peuvent être victime d'un accident. Celui-ci, qu'il y ait un arrêt ou pas, est pris en compte par la DRH qui rédige le document interne « *Prise en compte d'un accident* » ainsi que le CERFA « *Déclaration d'accident* ».
L'analyse de l'accident avec la victime et les témoins permet de collecter des faits complémentaires, d'analyser les circonstances, de mettre en place des actions correctives ou préventives ainsi que de rédiger le document interne « *Enquête accident* ». Pour que cette analyse soit efficace, il faut prendre le temps nécessaire, être à l'écoute et être en capacité de se remettre en question.
Le taux de gravité (nombre de journées perdues) et le taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt) sont calculés annuellement par la direction QSE RSE via les données du compte employeur mises à disposition par l'assurance maladie.

Évolution du taux de gravité et du taux de fréquence :

	Taux de gravité groupe utb	Taux de fréquence groupe utb
2021	2,53	72,06
2020	3,14	68,65

Les taux ci-dessus représentent la situation au 31 décembre de chaque année. Ils ne tiennent pas compte des résultats obtenus au cours de l'année suivante lorsque nos dossiers de contestation aboutissent à une diminution. Ainsi, notre taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles de 2021, calculé par l'assurance maladie, est passé de 6,35 % à 6,27 % le 29 mars 2022.

Le taux de gravité en 2021 se rapproche fortement de l'objectif fixé ce qui n'est pas le cas du taux de fréquence. Afin d'améliorer nos résultats, le groupe utb a investi en moyens humains. En 2021, la direction QSE RSE s'est dotée d'un profil supplémentaire. L'objectif est d'accroître le nombre de visites de chantier et de réduire le temps de mise en place des axes de progression.

ATTRACTIVITÉ DES POSTES ET STABILITÉ DES ÉQUIPES

Politiques	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Développer l'attractivité par un système de cooptation	Taux de recrutement par le système de cooptation	≥ 20 %
S'engager dans une relation durable dès le recrutement	Taux de contrat de travail à durée indéterminé (hors alternance)	≥ 90 %

Cooptation

La pénurie de main d'œuvre est importante dans le bâtiment. Comme il y a davantage de postes à pourvoir que de candidats, le groupe utb redouble de communications sur les différents sites pour promouvoir l'image de l'entreprise et ses offres d'emplois. Cependant, nos meilleurs ambassadeurs restent les salariés de l'entreprise lorsqu'ils parlent du groupe utb autour d'eux.

En 2021, 28 % des postes pourvus l'ont été par cooptation. C'était 32 % en 2020.

Contrat

Une fois le candidat trouvé, le processus de recrutement se déroule en moyenne sous 10 jours. Cette réactivité se traduit par l'envoi du contrat de travail de manière dématérialisée avant la prise de poste ou au plus tard dans les 48 h dans plus de 98 % des cas. Soucieux de s'engager dans une relation durable dès le recrutement, le groupe utb offre des opportunités d'emploi pérennes avec la signature dès l'embauche d'un contrat à durée indéterminée.
En 2021, tout comme en 2020, 99 % des salariés du groupe disposaient d'un contrat à durée indéterminée.

ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Politique	Indicateur clé de performance	Objectif
Maintenir une dynamique de promotion interne	Taux de salariés promus ou augmentés	≥ 10 %

Promotion interne

Aujourd'hui, même si le salaire est un point important pour les employés, les attentes sont aussi sur les perspectives d'évolutions, les échanges réguliers d'informations, l'organisation d'entretiens d'appréciation par leur responsable, la tenue d'entretiens professionnels, sur la mise en place de bilans de compétences et sur la définition de parcours individualisés prenant en compte les aspirations et le niveau de performance de chacun pour construire sa carrière professionnelle. Il n'y a pas un parcours type. La diversité des femmes et des hommes du groupe utb permet de construire un patchwork de compétences et d'évolutions à différents rythmes et niveaux dans l'entreprise.

C'est une des grandes richesses de l'entreprise. Cette dynamique a permis à 38 % des salariés d'être promus ou de bénéficier d'une augmentation salariale. Ils étaient 15 % en 2020.

COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE

Politiques	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Promouvoir l'apprentissage au sein du groupe	Taux d'apprentis	≥ 10 %
Soutenir l'employabilité des salariés	Nombre d'heures moyen de formation par salarié	≥ 8 heures

Apprentissage

En 2021, 100 primes ont été versées aux tuteurs et aux apprentis qui ont obtenu leur diplôme et qui ont été embauchés ou qui ont continué leur parcours au sein du groupe pour un autre diplôme. Sur le bulletin de salaire du mois de novembre 2021, une prime exceptionnelle de 200 € brut a été versée pour les tuteurs qui ont accompagné leurs apprentis jusqu'à la fin de leur année et 250 € brut pour les apprentis qui ont obtenu leur diplôme durant année. En formant, en soutenant et en guidant ces jeunes, les tuteurs ont un rôle important dans l'évolution de ces jeunes et dans l'apprentissage de leur métier. Ils contribuent largement à l'orientation que le groupe utb se fixe en recrutant de nombreux apprentis pour assurer l'avenir de l'entreprise et de toute une profession.

En 2021, nous avons employé le même nombre de jeunes en apprentissage, ou en contrat de professionnalisation, qu'en 2020 soit 10 % de notre effectif total.

Focus sur la taxe d'apprentissage

Chaque année, utb verse une taxe d'apprentissage. Cet impôt obligatoire a pour objet de participer au financement des formations initiales des jeunes en apprentissage. Une partie de cette taxe doit être reversée aux écoles sous forme de matériel. Ainsi, en 2021, nous avons acheté auprès de fournisseurs du matériel pour le CFA Maximilien Perret. Le reste a été réparti entre le club FACE 93 que nous connaissons bien, la Cravate Solidaire qui est une association favorisant l'accès à l'emploi notamment par le don de tenues professionnelles et enfin le Lycée Viticole de Beaune, client de notre agence de Bourgogne.

Formation : s'informer, se former, se challenger

La conjoncture économique et sanitaire des dernières années n'ont pas permis de maintenir les volumes des plans de formations habituels. Le groupe utb s'est essentiellement centré sur le maintien des formations obligatoires ou liées à la prévention et à la sécurité. Néanmoins, l'entreprise est restée très attentive à la progression des collaborateurs. Plusieurs parcours individuels et évolutions professionnelles ont été réalisés. De nombreux salariés ont pu en bénéficier, suivre une formation qualifiante comme le CQP (Certificat De Qualification Professionnelle) ou suivre certains modules de formation après avoir réalisé une évaluation pour identifier les compétences clés. Avant de participer à une formation, un bilan de compétences est réalisé. L'objectif est de permettre à certains salariés reconnus comme performants dans leur poste de faire un point sur leurs compétences, leurs talents, leurs envies, leurs moteurs et de mettre cela en perspective dans une projection d'évolution de poste à responsabilités au sein du groupe utb. Il s'agit d'élargir la réflexion vers d'autres postes ou missions en lien avec de nouvelles compétences à développer. L'enjeu est de favoriser la réussite des évolutions de postes. Il faut éviter ou limiter les erreurs de casting ainsi que les désillusions sur des postes ciblés comme celui de chargés d'affaires car souvent les professionnels de terrain ont des représentations faussées des postes au bureau.

En 2021, utb a organisé pour les responsables et les directeurs de services, 3 webinaires afin de transmettre des messages clefs sur le management à distance, pour les accompagner dans ce contexte de fonctionnement lié au COVID-19 et augmenter leur productivité à distance ou quand les interlocuteurs sont à distance. 100 % des responsables ont suivi ces formations.

15 092 heures de formation ont été effectuées en 2021, soit plus de 12 heures par salarié contre 6,4 en 2020. La très grande majorité des sessions ont été organisées en présentiel et dans le respect des gestes barrières.

¬ FOCUS SUR LE COACHING : POURQUOI FAIRE APPEL AU COACHING ?

Communiquer et animer une équipe est sans doute la chose la plus compliquée et l'objectif final n'est jamais atteint puisqu'il s'agit d'une mission à mener à chaque instant.
C'est à chaque responsable de fixer des objectifs à ses équipes, de transmettre des informations et des instructions, de vérifier qu'elles sont comprises, de déléguer, de contrôler, de féliciter et de sanctionner, etc. Toutes ces actions se font grâce à nos capacités à écouter, communiquer, prendre du recul et à gérer les équipes par des entretiens individuels ou des réunions d'équipe.
Certains managers ont le caractère avec des prédispositions quasi innées, d'autres, voire la majorité, doivent travailler leur capacité à bien communiquer et manager. utb permet à ses salariés de travailler sur ces compétences là. Soit en suivant des stages de formation en groupe, soit en faisant appel à des séances individualisées de coaching. Ces dispositifs d'accompagnements permettent d'accroître l'efficacité de chacun.

¬ ENTRETIEN avec Marie-Françoise Chabanne

coach professionnelle du cabinet Keynetwork

DANS QUEL CADRE INTERVENEZ-VOUS CHEZ UTB ?

Lorsque sont détectés des besoins d'amélioration des compétences de management, des problèmes relationnels ou des conflits interpersonnels, j'interviens comme facilitatrice pour permettre aux protagonistes de s'écouter et de mieux se comprendre. Comme je suis extérieure à utb, je ne prends pas position, je donne à chacun des clés pour améliorer sa relation dans l'équipe, régler les conflits, se sentir mieux dans son environnement de travail, de manière la plus objective possible. Mes interventions visent à permettre à chacun de prendre du recul sur les situations et à réduire les risques psychosociaux.

QUELLES SONT LES CLEFS DE LA RÉUSSITE DE VOS INTERVENTIONS ?

La bienveillance et la neutralité tout d'abord. Je ne prends pas parti, j'écoute et questionne pour comprendre ce qui se joue entre les personnes. Mon questionnement permet aux personnes coachées de mieux comprendre les mécanismes de la relation et de trouver leurs propres solutions pour résoudre leurs problématiques. L'autre clé est la confidentialité. J'insiste beaucoup sur ce point. Je ne divulgue rien de personnel, sauf si la personne que je coache me le demande. Parfois, mon accompagnement permet à la personne de verbaliser des attentes ou des ressentis qu'elle n'osait pas exprimer.

AVEZ-VOUS UN CONSEIL À PARTAGER ?

Nous avons deux oreilles et une bouche, à utiliser dans les mêmes proportions : communiquer, c'est d'abord écouter pour comprendre. ■

¬ ENTRETIEN avec Pierre Cochat

coach professionnel du cabinet Performance et Coaching

DANS QUEL CADRE INTERVENEZ-VOUS CHEZ UTB ?

Je suis coach professionnel. J'interviens à ce titre chez utb dans des accompagnements de prise de poste, de gestion de situations délicates ou bien de prise de conscience de ses talents.
J'ai la particularité d'être aussi préparateur mental pour des sportifs de haut niveau ou amateurs qui ont envie de performer. Je suis convaincu que les mondes du sport et de l'entreprise s'apportent mutuellement pour une meilleure connaissance de soi, des ressorts qui nous animent, de la performance. Dans mes coachings chez utb, je propose régulièrement des outils de préparation mentale.

QUELLES SONT LES CLEFS DE LA RÉUSSITE DE VOS INTERVENTIONS ?

L'écoute. Une démarche qui offre un espace-temps qui permet au coaché de co-construire sa solution. Pour moi, le coaching c'est l'accompagnement d'une personne, ou d'une équipe, dans une situation professionnelle pour l'aider à trouver ses solutions et développer ses savoir-être, sa posture, ses compétences dans une perspective de développement durable et global.

EST-CE DIFFICILE DE CHANGER DES COMPORTEMENTS?

J'aime l'approche de Carl Rogers qui pense que nous avons les solutions en nous. Je suis donc là pour aider la personne à se mettre en condition pour les trouver. Si la personne est volontaire, la première étape indispensable au changement est présente.
Souvent, changer de comportement c'est tout d'abord accepter pleinement ce que nous sommes. Il devient beaucoup plus aisé à ce moment là de travailler sur des facettes que l'on souhaite faire évoluer.

AVEZ-VOUS UN CONSEIL À PARTAGER ?

Nous avons tous le potentiel et la capacité de grandir et de changer : nous sommes des personnes en devenir. ■

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Politique	Indicateur clé de performance	Objectif
Favoriser l'équilibre par une politique de travail à distance et d'ouverture d'agences sur le territoire	Taux de salariés, hors personnel de chantier, pratiquant le travail à distance	40 %

Télétravail

Après une mise en place progressive du télétravail avant 2020 et une pratique intensive rendue nécessaire par la crise sanitaire, les partenaires sociaux et la direction d'utb ont négocié en 2021 un accord d'entreprise sur le travail à distance pour réguler au mieux cette pratique sur des postes qui le permettent et pour des salariés autonomes dans leur fonction.

Le télétravail chez soi est ainsi une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation dans l'exercice de ses missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Le télétravail permet aussi de diminuer les contraintes des trajets pour les salariés des grandes villes.

En 2021, 344 salariés du groupe utb pouvaient prétendre au télétravail. La moyenne par salarié a été de 39 jours de télétravail avec certains qui ont fait jusqu'à 118 jours. Le taux de salariés, hors personnel de chantier, pratiquant le travail à distance a atteint 46,5 % en 2021. En 2020, vu le contexte lié aux règles sanitaires, ce taux était de 94 %.

2021 a été une année particulière avec la crise du COVID qui a obligé à pratiquer du télétravail exceptionnel. 2022 a permis de reprendre un rythme plus normal avec une journée de télétravail par semaine pour les salariés qui le souhaitaient et qui y étaient éligibles.

Un des facteurs de réussite essentiel à ce mode d'organisation du travail repose sur la confiance mutuelle entre le collaborateur et son responsable. Un autre point crucial est l'importance de pouvoir être joint facilement par tout le reste de l'équipe et notamment les équipes de chantier pour que la fluidité des rapports persiste.

En effet, le travail à distance ne veut pas dire que chacun fait ce qui lui convient. Pour construire une organisation pérenne et efficace, conciliant le travail des salariés à distance et ceux sur les chantiers, les rapports ne doivent pas changer.

Focus sur le congé paternité

En 2021, le congé paternité est passé de 14 jours à 28 jours pour une naissance. Le groupe utb partage cette évolution sociétale où il est important, après la joie liée à l'arrivée d'un enfant, d'avoir du temps pour assurer sa responsabilité de père. Cela fait partie de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise sur lesquels il faut réfléchir. L'accompagnement se fait pour que chaque salarié puisse au mieux s'organiser entre son travail et son départ en congé. Si un mois est une longue période pour la production, on voit qu'en anticipant le plus possible, les services arrivent à faire face à cette absence. Au retour, le salarié reprend vite ses marques.

AUTRES ENJEUX SOCIAUX

Égalité femme homme

Chaque année depuis 2018, utb, comme toute entreprise en France, calcule l'index égalité femme homme pour mesurer les éventuelles inégalités professionnelles.
L'index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs. Un minimum de 75 points doit être atteint par toutes les entreprises. Si ce n'est pas le cas, un plan d'actions doit être mis en place en concertation avec le CSE (Comité Social et Économique). En 2018, nous avons obtenu 53 points, en 2019, 77 points, en 2020, 59 points et en 2021 un score en nette amélioration et satisfaisant de 82 points.

En 2021, la direction a été attentive sur les actions à mener pour que les femmes d'utb puissent bénéficier d'augmentation ou de promotion en nombre plus important. Ce n'est pas évident compte tenu de la taille de l'entreprise et du fait qu'utb n'emploie que 8 % de femmes.

Cependant, un suivi régulier a permis d'améliorer le score. Une attention systématique a notamment été portée sur les femmes revenant de congés maternité afin qu'il n'y ait pas d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même poste.

utb réaffirme sa volonté d'agir en faveur de la mixité et précise les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle, que ce soit au niveau du recrutement, des promotions, de l'accès à la formation ou des actions pour assurer un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Handicap

Le groupe utb favorise activement l'insertion professionnelle des personnes atteintes de handicap à travers des actions de sensibilisation, de recrutement et de préservation dans l'emploi :

- En lien avec le médecin du travail et un ergonome : adaptation des postes de travail, véhicules ou outils et matériels. 3 études de poste réalisées par un ergonome en 2021 ;
- Publication de nos postes à pourvoir sur l'espace emploi de l'Agefiph ;
- Accompagnement de tous les salariés absents un certain temps dans la reprise de leur fonction, par des entretiens réguliers, des adaptations d'horaires, des adaptations de leurs missions et un suivi avec le médecin du travail ;
- Recherche de solutions de reclassement allant jusqu'à un changement de poste pour les salariés ne pouvant plus assurer leurs missions du fait d'un handicap.
- Utilisation des services d'ESAT (Établissement de Service d'Aide par le Travail).

En 2021, 31 salariés étaient porteurs d'un handicap. Ils étaient 36 en 2020.

Dialogue social et accords collectifs

Des réunions avec le CSE (Comité Social et Économique) ont eu lieu très régulièrement. En effet, 19 réunions se sont tenues. Ces relations avec les partenaires sociaux sont importantes.

Élus par les salariés, ils sont un des relais importants de la direction pour consulter et connaître leur avis sur des évolutions et modifications à apporter dans l'entreprise que ce soit au niveau de l'emploi, des conditions de travail ou des implantations géographiques d'utb.

Accords en vigueur :

- **Négociations annuelles obligatoires :**
  Négociations et accord durant l'année 2021 pour une entrée en vigueur effective des décisions en 2021 et en 2022.
- **Participation :**
  Négociations et accord en 1994 et toujours valable.
- **Intéressement :**
  Négociations en 2021 et valable jusqu'au 31 décembre 2023 pour utb. Concernant la filiale Genty, négociations en 2020, valable jusqu'au 31 décembre 2022.
- **Télétravail :**
  Négociations et accord le 16 décembre 2021 pour une durée indéterminée.

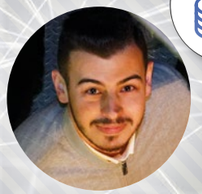
Organisation du travail

En accord avec le CSE d'utb, la direction a confirmé l'organisation du temps de travail mise en place dans l'entreprise depuis 1999.

Cet accord a permis de maintenir le choix de l'entreprise, pour l'année 2021, d'un horaire hebdomadaire moyen de 38 heures, tout en continuant à conserver le principe de travailler 39 heures par semaine.

- Les heures travaillées de 36 à 38 heures ont été payées, assorties des majorations (dites majorations Aubry) pour heures supplémentaires.
- Les heures travaillées de 38 à 39 heures ont donné le droit, pour une année 2021 complète de travail, à 6 jours de récupération :
  - 3 jours fixés par l'entreprise (les vendredis 14 mai, 24 décembre et 31 décembre), où l'entreprise était fermée totalement ;
  - 2 autres jours à prendre durant les périodes de basse activité et en accord avec le responsable ;
  - 1 jour de RTT dédié à la journée de solidarité.

VOLET SOCIÉTAL



PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - VOLET SOCIÉTAL

VIE DES TERRITOIRES ET IMPLICATIONS EXTÉRIEURES

Politique	Indicateur clé de performance	Objectif
Favoriser l'implication des salariés auprès des organisations et des parties prenantes	Taux des membres du conseil d'administration impliqués dans des activités extérieures	≥ 70 %

Charles-Henri MONTAUT, PDG et membre du conseil d'administration

- Président de la Fédération Nationale SCOP BTP
- Vice-président de la Confédération Générale des SCOP
- Administrateur et membre du bureau de la FFB
- Administrateur et membre du bureau de la FNTP
- Administrateur de la SMABTP
- Membre du conseil de surveillance de BTP Banque
- Président d'une SICAV monétaire au crédit coopératif
- Conseiller de la Banque de France de Seine-Saint-Denis

Franck VESCO, directeur général délégué et membre du conseil d'administration

- Membre du conseil de développement au sein de la communauté d'agglomérations Est Ensemble
- Membre de l'AEERPA (Association Européenne des Entreprises de Restauration du Patrimoine Architectural)
- Membre du conseil de surveillance de l'entreprise Baluchon

Claire BROUSSART, DRH et membre du conseil d'administration

- Membre de la CPREF au titre des SCOP
- Administratrice du GCCP (syndicat professionnel du Génie Climatique, de la Couverture et de la Plomberie)
- Membre de la commission sociale de la FFB Grand Paris
- Vice-présidente de la caisse des congés payés du bâtiment
- Administratrice au CA de Constructys National
- Membre du comité de gestion de la Fondation utb
- Administratrice au CA de la FFB Grand Paris

Laëtitia LEGRAVEREND, directrice des affaires juridiques et membre du conseil administration

- Membre de la commission juridique du GCCP
- Membre du conseil d'administration

Agnès MIGUET-LÉVY, directrice comptable et membre du conseil d'administration

- Membre du comité de gestion de la Fondation utb

Amélia TISCORNIA, directrice générale opérationnelle de Scoping et membre du conseil d'administration

- Administratrice suppléante à l'UR SCOP IDF-CVDL-DOM-TOM
- Membre du CESEé (Conseil Économique Social et environnemental de l'Essonne) au titre de l'UR
- Administratrice au titre de l'UR à France Active Essonne/Seine-et-Marne.
- Intervenante à Science Po « Executive education »

Fernando CALDERERO, directeur opérationnel et membre du conseil d'administration

- Membre de la commission couverture au GCCP
- Membre de la commission nationale QUALIBAT échafaudage-travaux d'accès difficile à la corde

Bruno DEROIN, directeur gestion et membre du conseil d'administration

- Membre du directoire de SOCODEN (Société Coopérative de Développement et d'Entraide)
- Représentant SOCODEN au sein du conseil de surveillance de SOFISCOP
- Membre du groupe de travail organisé par l'URSCOP dédié au benchmark financier entre SCOP

75 % des membres du conseil d'administration s'investissent hors de l'entreprise dans des fonctions utiles aux parties prenantes extérieures.

Julien SOCCARD, directeur opérationnel et membre du conseil d'administration

- Membre de la commission QUALIBAT monuments historiques
- Membre du GMH (Groupement Monuments Historiques)
- Membre de la commission de révision du DTU 40.11 couverture en ardoises naturelles

Karen BABIARCZYK, responsable ressources humaines

- Administratrice à l'Union Sociale

Cécile MOUROT, directrice QSE RSE

- Experte certification QSE et membre de la commission construction de l'AFNOR
- Membre suppléant du Comité Technique Régional n°2 de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP)
- Membre du club des engagés RSE de l'AFNOR
- Membre du club sécurité du GCCP

Nathalie TIXIER-REBOLLO, directrice marketing-relations clients

- Vice-présidente de la Fédération des SCOP du BTP Île-de-France Normandie

Pierre BASDEVANT, chargé des ressources humaines

- Administrateur à l'association BTP CFA Île-de-France au titre de la Fédération des SCOP du BTP Île-de-France Normandie

Guillaume JEGU, directeur bureaux d'études

- Membre de la commission régionale QUALIBAT génie climatique, collège Énergies et Fluides

Vincent LANDOIS, chargé d'affaires

- Membre de la commission régionale QUALIBAT 77 et 91-TCE

Quentin MICHARD, directeur systèmes d'information

- Membre du groupe de travail organisé par l'URSCOP dédié au benchmark SI entre SCOP

Bertrand MORIN, directeur service travaux

- Membre du groupe de travail « Responsable Administratif » à la CSFE (Chambre Syndicale Française de l'Etanchéité)
- Membre du groupe de travail dédié à la prévention et à la sécurité à la CSFE
- Membre de la commission nationale QUALIBAT étanchéité

Cédric NORMAND, responsable politique achats

- Administrateur et trésorier adjoint CFE-CGC BTP IDF (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)
- Membre titulaire au sein du collège des salariés de la Commission Pédagogique Nationale (CPN) des DUT « Génie civil-construction durable », « Génie thermique et énergie » et « Hygiène-sécurité-environnement »
- Membre du Comité Technique Régional (BTP, Bois, Pierres et Terres à Feu)

Nicolas PICRON, directeur service travaux

- Administrateur de la Fédération des SCOP du BTP Grand Est

Pascal RALLION, directeur service travaux

- Membre du jury du BTS bâtiment
- Membre de la commission nationale QUALIBAT génie climatique collège Énergies et Fluides

Stéphane ROTUREAU, Ingénieur d'affaires

- Représentant, collège employeur, auprès de la Fédération SCOP BTP du Comité Régional Centre Val de Loire de l'OPPBTP

Christophe ROUGIER, directeur d'agence

- Mandataire au CFA BTP

Denis ROUTOUR, directeur d'agence

- Juge commissaire au tribunal de commerce de Lisieux.

PRATIQUES D'ACHATS

Politique	Indicateur clé de performance	Objectif
Garantir des pratiques d'achats respectant les intérêts des fournisseurs	Taux de satisfaction des prestataires concernant les pratiques d'achats du groupe utb	≥ 80 %

Les achats des fournitures pour exécuter les chantiers sont effectués quotidiennement par plus de 100 responsables d'affaires. L'entreprise doit donc veiller à ce que ses pratiques d'affaires respectent ses règles d'éthique.

Annuellement, la direction QSE RSE envoie un questionnaire d'évaluation auprès de ses principaux partenaires : fournisseurs, sous-traitants, sociétés de travail temporaire et bureaux d'études.

En 2021, 83 % de nos partenaires ont jugé « Bien » ou « Moyen » l'ensemble des 7 critères mentionnés dans notre enquête tandis que 17 % ont jugé au moins l'un des items comme « À améliorer ». En 2020, ils étaient 82 % à être satisfaits de nos pratiques d'achats.

Aucune plainte concernant le non-respect de la règle n°10 des règles d'éthique du groupe : « *Tout collaborateur d'utb s'oblige à ne rien accepter qui pourrait représenter un profit personnel, de la part d'un fournisseur ou d'un sous-traitant* » n'a été enregistrée en 2021 et en 2020.

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

Politiques	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Embaucher des apprentis et proposer des stages aux habitants du territoire	Taux de recrutement des apprentis ou des contrats de professionnalisation à l'issue de leur formation	≥ 30 %
Recourir à des personnes en insertion sociale	Montant des dépenses en insertion sociale	≥ 250 000 €

Investir dans le recrutement de ses apprentis et de ses jeunes en contrat de professionnalisation est dans les gènes de l'entreprise. Clé de sa pérennité, cette politique est un pari gagnant pour la transmission de ses savoir-faire tout en étant une chance pour la jeunesse.

Ainsi, de belles opportunités d'emploi sont offertes aux habitants de la Seine-Saint-Denis, 1er département le plus pauvre de France, où le siège social est implanté depuis plus de 40 ans.

En 2021, 36 % des alternants en fin de cursus scolaire ont accepté notre offre de CDI. Ce taux était de 45 % en 2020. Plusieurs raisons expliquent la différence de taux entre ces deux années.
Du côté des alternants, certains ont refusé notre offre pour des raisons salariales tandis que d'autres souhaitaient une mobilité géographique ou un changement d'orientation.

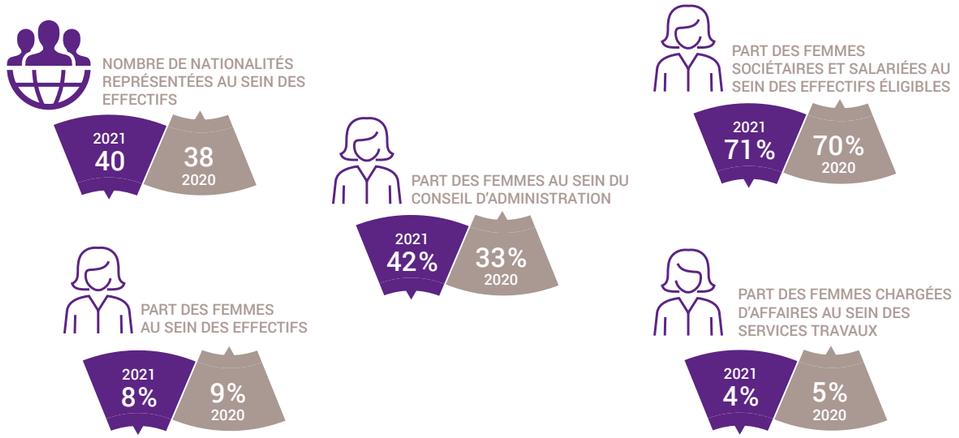
Concernant utb, l'entreprise n'a pas toujours proposé une poursuite d'expérience aux alternants car ils n'avaient pas fait leur preuve ou il n'y avait pas de poste en adéquation avec leur qualification à leur proposer.

Le groupe utb soutient les personnes éloignées de l'emploi. Nous sollicitons des partenaires dont l'objet social est d'offrir des perspectives professionnelles via le modèle de l'insertion sociale. Le montant total de ce type de dépenses a atteint 257 058 € en 2021 et 203 564 € en 2020.

DIVERSITÉ

Politiques	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Garantir l'égalité des chances à l'embauche	Nombre de nationalités représentées au sein des effectifs	Non objectivé
Promouvoir la diversité	Part de femmes au sein des effectifs / du conseil d'administration / du sociétariat	Conseil d'administration : ≥ 40 %

Notre secteur d'activité sait depuis bien longtemps que la diversité est une chance. Même si la Société n'est pas encore suffisamment ouverte et informée des multiples opportunités d'emploi du bâtiment, notre entreprise agit pour une mixité et une diversité au sein de ses effectifs. Enjeu de performance économique, nous nous assurons d'utiliser toutes les voies de communication possibles pour montrer que ce secteur dynamique est à la recherche de profils où chacune et chacun peut y trouver sa place. Au sein du groupe utb, les candidats ne subissent aucune discrimination à l'embauche que cela soit pour des critères liés à l'âge, au genre, à la religion, aux origines de naissance ou même géographiques.



AUTRES ENJEUX SOCIÉTAUX

Fondation utb

FONDATION utb
FONDATION PETITS FRÈRES DES PAUVRES sous égide de la Fondation des Petits Frères des Pauvres

Depuis 2007, la Fondation utb, sous l'égide de la Fondation des petits frères des Pauvres, améliore la qualité de vie des personnes atteintes jeunes de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées. De cette particularité, nous proposons des activités dynamiques, des sorties, des visites de musées et des séjours.

La vocation de la Fondation se traduit par différentes actions :

- Aider les malades à mener des activités accompagnés de leurs aidants habituels leur permettant ainsi une insertion de qualité dans la cité ;
- Soutenir des projets et apporter des aides aux structures dont les bénéfices pour les malades sont directs, concrets et évaluables ;
- Privilégier les projets innovants et de nature sociale, conformes à la mission de la Fondation ;
- Accorder une priorité aux projets qui recourent, en partie au moins, au bénévolat et qui, d'autre part, permettent aux malades et à leurs aidants de conserver une insertion de qualité dans la cité.

http://fondation-utb-alzheimer.fr

Du fait de la pandémie, 2021 aura été une année contraignante au niveau des activités. Cependant, Nicole BORDIER, Présidente de la Fondation, admirative du courage des patients et des aidants, a souhaité maintenir ce lien fort tissé depuis de nombreuses années et reprendre partiellement les activités.

Sur deux séjours prévus à Théoule-sur-Mer, un seul a été maintenu du 1er au 4 octobre. 10 couples de malades entre 50 et 60 ans, dont la plupart avaient des professions à hautes responsabilités, y ont été accueillis. C'est grâce à la longue collaboration débutée en 2015, entre Nicole BORDIER et l'équipe du Professeur CECCALDI de l'hôpital de la Timone à Marseille, et plus particulièrement avec le docteur Claude GUÉRIOT, que ces séjours sont actifs. Cette dernière est très attentive à proposer ces séjours à des couples (patients/aidants), aimant la vie en société et dont les pathologies sont compatibles avec ce projet. En 2022, la Fondation va poursuivre l'organisation de séjours à Théoule-sur-Mer et deux seront organisés en juin et en septembre.

Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale

La loi Sapin 2 impose à certaines sociétés et à leurs dirigeants de mettre en œuvre des procédures de prévention et de détection des risques de corruption et de trafic d'influence.

En raison de la pandémie de la Covid-19, l'entreprise n'a pas pu assurer l'ensemble de ses objectifs concernant ses actions de lutte contre la corruption.

À ce jour, utb a :

- Mis en place un comité d'éthique. Celui-ci est composé de deux membres du conseil d'administration : Agnès MIGUET-LEVY et Marie-Claire MORISSON ;
- Rédigé un code de conduite et d'éthique. À terme, celui-ci sera intégré au règlement intérieur de l'entreprise ;
- Mis à disposition une ligne d'alerte pour signaler des faits observés ou des comportements qui sont contraires à la législation ou aux règles de bonnes conduites d'utb (alerte@utb.fr) ;
- Organisé un audit conduit par un consultant pour élaborer un rapport de mise en conformité ;
- Sensibilisé le conseil d'administration et le comité de direction aux enjeux liés à la lutte contre la corruption ;
- Rédigé un plan de mise en conformité.

Concernant la lutte contre l'évasion fiscale, notre zone de chalandise étant exclusivement située en France, cela réduit très fortement ce type de risque. La politique du groupe utb est de se conformer strictement aux obligations requises par l'administration.

Protection des données personnelles

Le Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles (RGPD), est entré en vigueur en mai 2018. Ce règlement, de portée européenne, contraint les entreprises à s'assurer que les données personnelles qu'elles collectent sont proportionnelles à leur usage et qu'elles sont sécurisées et susceptibles d'être détruites à la demande des personnes concernées.

Laëtitia LEGRAVEREND, directrice des affaires juridiques, est la déléguée à la protection des données (DPO) de l'entreprise.

Depuis 2020, le groupe utb dispose :

- de la cartographie des traitements des données ;
- de son registre de traitement des données ;
- d'un plan d'actions pour prioriser les étapes à mener dans sa démarche.

En 2021, le groupe utb a poursuivi sa démarche de mise en conformité au règlement en priorisant ses actions.

Plus spécifiquement, un travail de fond a été entrepris pour les traitements dans lesquels des données sensibles étaient collectées. Cela a mené, par exemple, à la refonte du dossier de candidature de recrutement, à la limitation de l'accès en interne au dossier « *Handicap* » et à une vigilance portée sur la collecte des données des salariés durant la pandémie de Covid-19.

Par ailleurs, l'entreprise s'est dotée d'un document permettant de répondre aux questions sur la protection des données posées par ses clients dans le cadre des dossiers de consultations commerciales.

Enfin, une campagne de communication interne dédiée aux bonnes pratiques pour limiter les risques de cybercriminalité, et par là même la violation des données personnelles, a été organisée durant tout le mois d'octobre.

VOLET ENVIRONNEMENTAL

PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE - VOLET ENVIRONNEMENTAL

AMÉLIORATION DES PRATIQUES

Politique	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Former aux pratiques environnementales	Taux de suivi de la formation dédiée aux pratiques environnementales sur chantier	≥ 95 %
Écouter les clients	Taux de satisfaction des clients concernant le respect des règles environnementales sur chantier	≥ 95 %

Avec 44 % de la consommation énergétique en France, le bâtiment est encore aujourd'hui le secteur le plus énergivore, devant les transports et l'industrie.

Pour agir sur notre impact environnemental, le groupe utb forme ses nouveaux embauchés aux méthodes et aux outils permettant une production plus verte.

En 2021, ce sont au total 187 salariés qui ont été formés, soit 97 % des nouveaux recrutés. En 2020, 145 salariés ont suivi ce cursus, soit 99 % des nouveaux arrivants. À l'issue de ces sessions, les participants ont répondu à un test permettant de valider leurs acquis. Le taux de réussite a atteint 76% en 2021 contre 84 % en 2020.

Depuis le 01 janvier 2022, la RE 2020 (Réglementation Environnementale) est la nouvelle réglementation thermique en vigueur. Sachant que l'énergie la moins polluante est celle qu'on ne consomme pas, la RE 2020 a pour objectif de réduire la consommation énergétique des nouveaux bâtiments notamment en énergies non renouvelables.

Ainsi, tout le secteur doit s'adapter pour que les utilisateurs de ces futurs logements puissent :
- recourir aux énergies renouvelables ;
- réduire leurs besoins de chauffage en hiver ;
- baisser leurs besoins de refroidissement en été ;
- diminuer le recours à l'éclairage artificiel.

Le groupe utb a suivi de près la construction longue (2 ans de retard) et difficile de cette nouvelle réglementation. Pour appréhender au mieux ces futures obligations, l'entreprise a mis en place une veille spécifique et a inscrit eu sein de son plan de formations annuel 2022 une formation dédiée.

Afin d'évaluer la performance de nos pratiques environnementales, nous envoyons à la fin du chantier une enquête auprès des clients. Avec un taux de retour élevé, 44 % en 2021 et 48 % en 2020, cet outil d'évaluation permet d'obtenir une mesure fiable reflétant la réalité du terrain. En 2021 et 2020, 99 % de nos clients ont été satisfaits de nos méthodes de travail respectueuses de l'environnement.

GESTION DES DÉCHETS

Politique	Indicateur clé de performance	Objectif
Trier les déchets et sélectionner des filières pour la valorisation	Taux de déchets valorisés (hors déchets amiantés car non valorisables)	≥ 75 %

Le secteur du bâtiment génère environ 46 millions de tonnes de déchets par an. 51 % sont produits lors d'opérations de déconstruction, 36 % durant des travaux de rénovation et 13 % pour des constructions neuves.

Bien que cela soit 4 fois moins que les travaux publics, les déchets du bâtiment représente tout de même 14 % des déchets produits au total en France. De par cet impact, utb, tout comme les autres entreprises du secteur, participe activement à diminuer sa production de déchets. Ainsi, le responsable de la politique achats du groupe s'entretient avec les principaux fournisseurs pour organiser la diminution du colisage des marchandises. Lorsque cela n'est pas possible, l'entreprise choisit de travailler avec des prestataires offrant le meilleur taux de valorisation possible.

Concernant le tri pour les chantiers, des bennes spécifiques sont mises en place notamment pour les gravats, le bois, les vieux métaux, les emballages vides souillés et les casques de chantier usagés. Pour le personnel de bureau, des solutions de tri sont aussi développées pour le papier, le carton, les bouteilles en plastique et en métal, les gobelets en carton, les piles, les lampes halogènes, les DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), les vêtements pouvant avoir une seconde vie grâce à notre partenariat avec Emmaüs et les téléphones portables usagés. Pour ces derniers, l'entreprise a fait le choix de les remplacer par des appareils reconditionnés et privilégier ainsi les filières de valorisation.

L'ensemble de la démarche active du groupe utb permet d'avoir en 2021 79 % de ses déchets valorisés en énergie ou en matière. En 2020, ce taux était de 85 %. Ce différentiel s'explique notamment par l'achat de structures durant l'année 2021 dont la politique environnementale n'était pas aussi exigeante qu'utb.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Politiques	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Mettre à disposition des véhicules peu polluants	Taux moyen d'émissions de CO_2 de la flotte automobile	≤ à 140 grammes
Mailler l'Île-de-France et favoriser l'utilisation des transports en commun	Taux de salariés IDF prenant les transports en commun	≥ 30 %

Afin de se conformer aux objectifs découlant de la ratification de l'Accord de Paris, la France s'est engagée à diviser par six ses émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2050, principalement le dioxyde de carbone - CO_2 -, afin de contenir le réchauffement climatique. Le secteur du bâtiment est responsable de près de 25 % des émissions de CO_2 nationales.

Au regard de notre bilan des émissions de gaz à effet de serre, 85 % de nos émissions sont dues à notre flotte automobile qui comptait 681 véhicules en 2021. Afin de limiter notre impact, le groupe utb loue des véhicules neufs, qui restent en circulation moins de 5 ans. Lors des renouvellements de flotte, le critère de taux d'émissions de CO_2 entre dans la sélection des gammes. En 2021, l'entreprise s'est notamment dotée de véhicules hybrides ainsi que de véhicules électriques.

Concernant les consommations en carburant, notre politique de diminution est tenue grâce à l'ouverture d'agences sur le territoire, l'incitation à utiliser les transports en commun, la création d'un plan de déplacement entreprise et l'organisation du travail à distance.

En 2021, le taux moyen d'émissions de CO_2 par véhicule de la flotte automobile était de 148 grammes et de 139 grammes en 2020. Celle tendance ne reflète pas l'effort consenti par l'entreprise. En effet, les véhicules intégrant la flotte à partir de 2020 ont été soumis à une nouvelle norme de calcul des CO_2 (WLTP). Plus réaliste, ce mode de calcul ne permet cependant pas d'effectuer une analyse cohérente de l'évolution de notre indicateur. Concernant le taux de salariés empruntant les transports en commun, celui-ci s'est amélioré en s'établissant à 46 % en 2021 contre 39 % en 2020.

Afin de diminuer les émissions de CO_2 de l'ensemble de ses sites, le groupe utb s'est engagé auprès d'un fournisseur d'énergie qui garantie que 80 % de notre consommation provient d'électricité renouvelable.

Pour les autres impacts liés aux changements climatiques, le groupe utb n'a pas relevé d'autres enjeux particuliers.

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES POUR L'ENVIRONNEMENT

Politique	Indicateurs clés de performance	Objectifs
Labelliser les travaux de rénovation énergétique du groupe utb pour que nos clients bénéficient des aides publiques	Taux de renouvellement des dossiers présentés aux labels sectoriels Reconnu Garant de l'Environnement (RGE)	100 %
	Nombre de sanctions pour des mauvaises pratiques en tant que titulaire de labels RGE	0

Entrée dans cette démarche dès 2014, l'entreprise a obtenu le label pour 10 catégories de travaux couvertes.

Catégories de travaux RGE couvertes	Date d'attribution
Chauffage et-ou eau chaude solaire	01/01/2021
Chaudière à bois	01/01/2021
Poêle ou insert bois	01/01/2021
Fenêtres, volets, portes donnant sur l'extérieur	01/01/2021
Fenêtres de toit	01/01/2021
Isolation par l'intérieur des murs ou rampants de toitures ou plafonds	01/01/2021
Isolation des murs par l'extérieur	01/01/2021
Isolation des toitures terrasses ou des toitures par l'extérieur	01/01/2021
Isolation des combles perdus	01/01/2021
Isolation des planchers bas	01/01/2021

RECONNU GARANT ENVIRONNEMENT RGE

Le label RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) a été instauré en 2011. Son objectif est de permettre aux particuliers, désireux de faire des travaux d'économie d'énergie au sein de leur habitat, de faire appel à des professionnels compétents et qualifiés. Il s'agit d'une garantie de qualité.

Le dispositif RGE exige de la part des entreprises un dossier administratif ainsi que des références par catégorie de travaux.

Une fois qualifiée, un contrôle annuel des chantiers de l'entreprise permet de vérifier le respect :
- des règles de l'art ;
- de la sécurité ;
- des exigences de service demandées par la réglementation.

Pour le groupe utb, ce dispositif permet à nos clients particuliers de bénéficier des aides publiques « Ma prime rénov » ou « Primes énergies » dans le domaine des travaux de rénovation énergétique.
La durée de qualification est de 4 ans.
En 2021, aucun renouvellement n'a été nécessaire.
En 2020, le groupe utb a renouvelé 5 des catégories de travaux couvertes et a obtenu un avis d'attribution positif le 1er janvier 2021 pour l'ensemble des dossiers proposés. Le groupe utb n'a reçu aucune sanction pour mauvaises pratiques en 2021 tout comme en 2020.

Contact RSE

Cécile MOUROT - c.mourot@utb.fr

Contact CLIENT

Nathalie TIXIER-REBOLLO - n.tixier-rebollo@utb.fr

59, avenue Gaston Roussel – 93230 Romainville - Tél. : 01 49 91 77 77

▼ REJOIGNEZ-NOUS !

www.utb.fr

© Photos : Personnel utb, Daniel Moulinet, CCCA-BTP, tous droits réservés, D.R., Shutterstock – MAI 2022