



SOMMAIRE

	Note méthodologique	04
P. 06	Éditorial	
P. 08	Présentation du groupe utb	
P. 20	Performance extra-financière du groupe utb	
	Processus d'identification des risques	22
	Principaux enjeux pour les parties prenantes	24
	Volet prévention et social.....	30
	Volet environnemental	42
	Volet sociétal.....	50

Note Méthodologique

PÉRIMÈTRE

Le périmètre de la DPEF (Déclaration de Performance Extra-Financière) inclut l'ensemble des entités du groupe utb excepté la filiale Blandin achetée le 30 septembre 2022. Comptant 37 salariés, ils représentent 3 % des effectifs 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 L 225-102-1 (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)

Les Objectifs de développement durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, ont été adoptés par les 193 États membres des Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030.

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.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



UtB a été créée le 30 mai 1933. Animés d'un esprit républicain dans une période où l'Europe était davantage attirée par les régimes totalitaires, les créateurs de l'entreprise ont choisi le statut de Scop (société coopérative de production) ; statut original mis en valeur dans l'entre-deux guerres par les pouvoirs publics de la Troisième République.

Bien évidemment utB est plongée dans le maelstrom de l'économie de marché et se doit, à l'instar de toutes les entreprises, de croître et d'être rentable pour assurer sa pérennité. Mais le statut de Scop se différencie de celui des autres sociétés en organisant très précisément le partage de la valeur, l'attention aux individus et le souci de l'avenir.

“

Le partage de la valeur,
l'attention aux individus
et le souci de l'avenir.



Le partage de la valeur n'est pas une nouveauté pour les Scop, cela fait plus d'un siècle qu'elles le pratiquent en s'imposant statutairement un seuil minimal de 25 % du résultat versé aux salariés. Dans la pratique, en cumulant intéressement et participation, la part revenant aux salariés dépasse souvent la moitié du résultat.

L'attention aux individus est liée au statut très particulier des salariés-associés. Dans une entreprise conventionnelle, les salariés apportent leur travail, les actionnaires apportent leurs capitaux et le pouvoir est réparti, entre ces derniers, en fonction de la quantité de capital apportée. Dans une Scop, les salariés apportent leur travail, peuvent devenir associés et le pouvoir est réparti en assemblée générale, entre eux, selon le principe d'une personne une voix. Ainsi nos statuts donnent de facto, une prédominance au collectif des salariés. Raison pour laquelle utb est attachée, depuis sa création, à l'emploi, à la progression des salariés et à leur juste rémunération.

Le souci de l'avenir se traduit dans nos statuts par l'obligation de mettre chaque année un minimum du résultat en réserve. Ces réserves ne peuvent pas être partagées entre les associés et ne peuvent pas quitter l'entreprise ; c'est la raison pour laquelle elles sont dites « impartageables ». Ces réserves, pour utb, représentent une vingtaine de millions d'euros, une dizaine de sites en pleine propriété et bien évidemment un fonds de commerce riche de tous ses savoir-faire. Tout cela se transmet gratuitement de génération en génération.

Les années ont passé et utb a grandi. Elle fête, cette année, ses quatre-vingt-dix ans. De quelques salariés en 1933, les effectifs s'élèvent aujourd'hui à plus de 1300 pour l'ensemble

du groupe. Compte tenu de la taille atteinte, utb va devoir s'adapter dans les prochaines années en transposant ces formidables principes coopératifs à l'ensemble du groupe pour devenir, dans notre secteur d'activité, le premier groupe coopératif. Nous souhaitons que ce groupe, constitué exclusivement de Scop, soit décentralisé, national (c'est-à-dire qu'il soit présent dans toutes les régions), généraliste (c'est-à-dire qu'il ne s'interdise aucun métier du BTP) et socialement responsable.

Notre ambition, pour les prochaines années, est d'apporter la preuve qu'au niveau d'un groupe, le partage de la valeur, l'attention aux individus et le souci de l'avenir sont des facteurs de compétitivité reconnus en restant les fondements de son développement et de sa pérennité.



Charles-Henri MONTAUT
Président-directeur général



Franck VESCO
directeur général délégué

Présentation

du groupe utb





LE GROUPE UTB S'ENGAGE AUTOUR DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES :

OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE



CONSEIL D'ADMINISTRATION

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



De gauche à droite :

Amélia Tiscornia (directrice opérationnelle SCOP SA Scoping), **Julien Soccard** (directeur d'activités), **Jorge Santos** (directeur d'activités), **Laetitia Legraverend** (directrice des affaires juridiques), **Charles-Henri Montaut** (Président-directeur général), **Fernando Calderero** (directeur d'activités), **Agnès Miguet-Levy** (directrice comptable), **Bruno Deroin** (directeur d'activités), **Jérôme Ramaux** (directeur d'activités), **Franck Vesco** (directeur général délégué), **Claire Broussart** (directrice des ressources humaines) et **Marie-Claire Morisson** (responsable gestion de la sous-traitance et administratif chantier).

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



4 ANS de mandat



L'assemblée générale ordinaire s'est tenue le 23 juin 2022. Les sociétaires ont effectué leur vote de façon électronique. Cette organisation permet 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 de Charles-Henri Montaut, Franck Vesco, Julien Soccard ainsi que celui de Fernando Calderero ont été renouvelés.

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 2022, 30 salariés ont candidaté, 4 femmes et 26 hommes. Les associés ont voté favorablement pour l'ensemble de ces demandes.

Taux moyen de PARTICIPATION

94 %



13 RÉUNIONS annuelles



SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

Une SCOP est une société de l'économie sociale et solidaire. 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.

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 qui se veut complet, généreux, responsable et vertueux.

Les spécificités d'utb :

- 1 an d'ancienneté pour envoyer une candidature pour une 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.





MODÈLE D'AFFAIRES DU GROUPE UTB



Ressources humaines

1 262 salariés : des collaborateurs représentant la diversité de la société, impliqués auprès des territoires et des communautés.

364 376 € 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

18 sites et 4 filiales*



* La filiale Blandin a été achetée le 30 Septembre 2022



Activités commerciales

utb et 4 filiales

36 services travaux

1333 clients

567 de clients publics

766 de clients privés



Ressources professionnelles

- 42 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

- 1230 fournisseurs
- 904 sous-traitants



Pérérité

183 614 104 € de chiffre d'affaires

22 846 920 € de fonds propres



84 % de clients satisfaits



Classement

45^e des groupes indépendants
de construction et d'infrastructure

Entrepreneuriat

395 salariés sociétaires soit 44 % des effectifs éligibles. Ils ont investi 447 357 € en 2022.

Associés à la gouvernance de l'entreprise, ils élisent les membres du conseil d'administration pour un mandat de 4 ans.

Valorisation des talents

772 promotions internes,
soit 73 % des effectifs



Transmission des savoirs

145 apprentis / contrats de professionnalisation,
soit 11 % des effectifs éligibles - hors alternants.

Chacun est accompagné par
un maître d'apprentissage
formé à cette mission.

Auprès des salariés

47 309 453 € Masse salariale

696 239 € Intéressement versés aux salariés

186 394 € Participation distribuée aux salariés

186 394 € Dividendes distribués aux sociétaires



Redistribution des résultats en 3 parts égales :

- réserve entreprise
- participation
- dividendes

Auprès des communautés

2 820 712 € Impôts et taxes

17 521 125 € Charges sociales versées

49 134 175 € Achats fournisseurs

32 905 423 € Achats de sous-traitance

8 645 714 € Achats aux sociétés de travail temporaire

402 335 € Achats en insertion sociale



LE GROUPE UTB

Spécialiste des travaux du second œuvre, le groupe utb recense près de **1300 collaborateurs** qui travaillent avec cœur et passion pour dépasser les attentes de ses clients.

utb est un groupe aux métiers diversifiés et complémentaires, positionné sur des marchés porteurs. Présent dans toute la France, le groupe s'appuie sur les savoir-faire unique de ses collaborateurs au service de projets ambitieux et techniques. Fiers de maîtriser **13 corps de métiers complémentaires**, nous proposons une expertise multi-services capable de répondre à une offre dans sa globalité.

Riche des principes coopératifs et très soucieuse de l'évolution de ses collaborateurs, utb a façonné depuis 1933 un modèle social fort, moteur de son économie. L'entreprise tire son avantage de la fusion de l'esprit de partage cher aux coopératives et aux traditions du compagnonnage, bases de nos métiers du bâtiment.

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre ambition est de nous **développer sur l'ensemble du territoire national** en visant l'excellence dans chacun de nos métiers. De ce fait, **la prévention, la satisfaction de nos clients et l'amélioration continue de la productivité** sont au cœur de notre projet d'entreprise.

NOS VALEURS

Travail, solidarité et responsabilité. Ces valeurs sont naturellement ancrées dans les gènes de l'entreprise et sont en adéquation avec les enjeux du XXIe siècle.

- NOS MÉTIERS -



Couverture



Étanchéité



Charpente



Bardage Murs à
ossature bois



Ornementation



Électricité



Plomberie



Climatisation



Chauffage
Ventilation



TCE



Métallerie
Serrurerie



Marbrerie

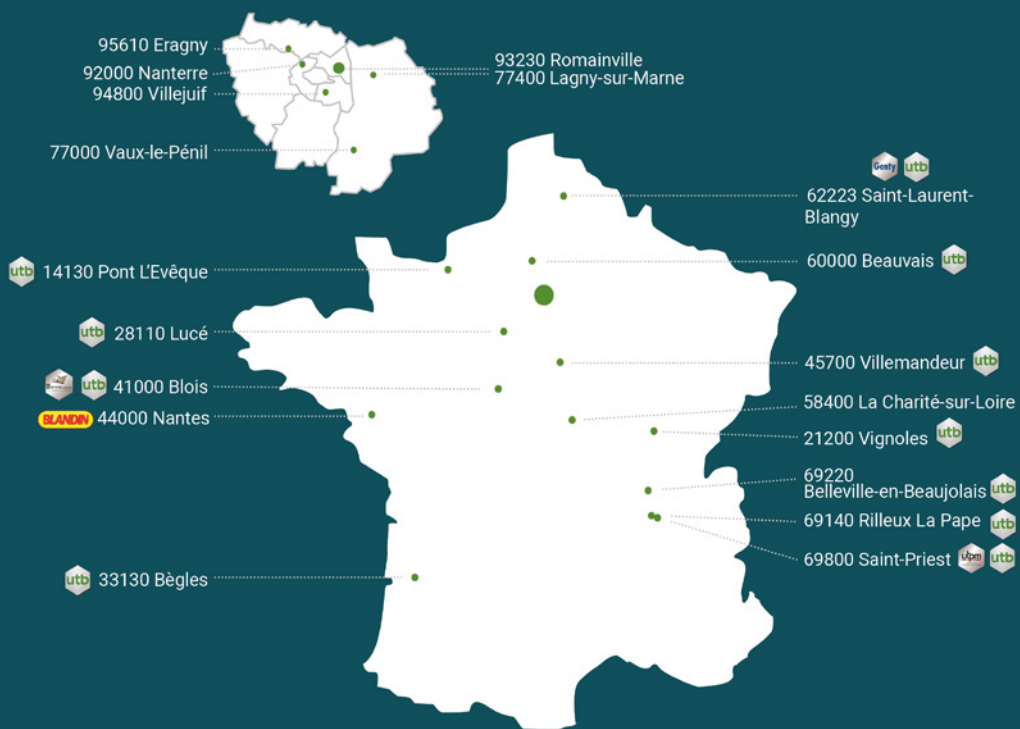


Traitement amiante
plomb

- NOS CERTIFICATIONS, QUALIFICATIONS & LABELS -



- IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE -





Performance

extra-financière du groupe utb





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

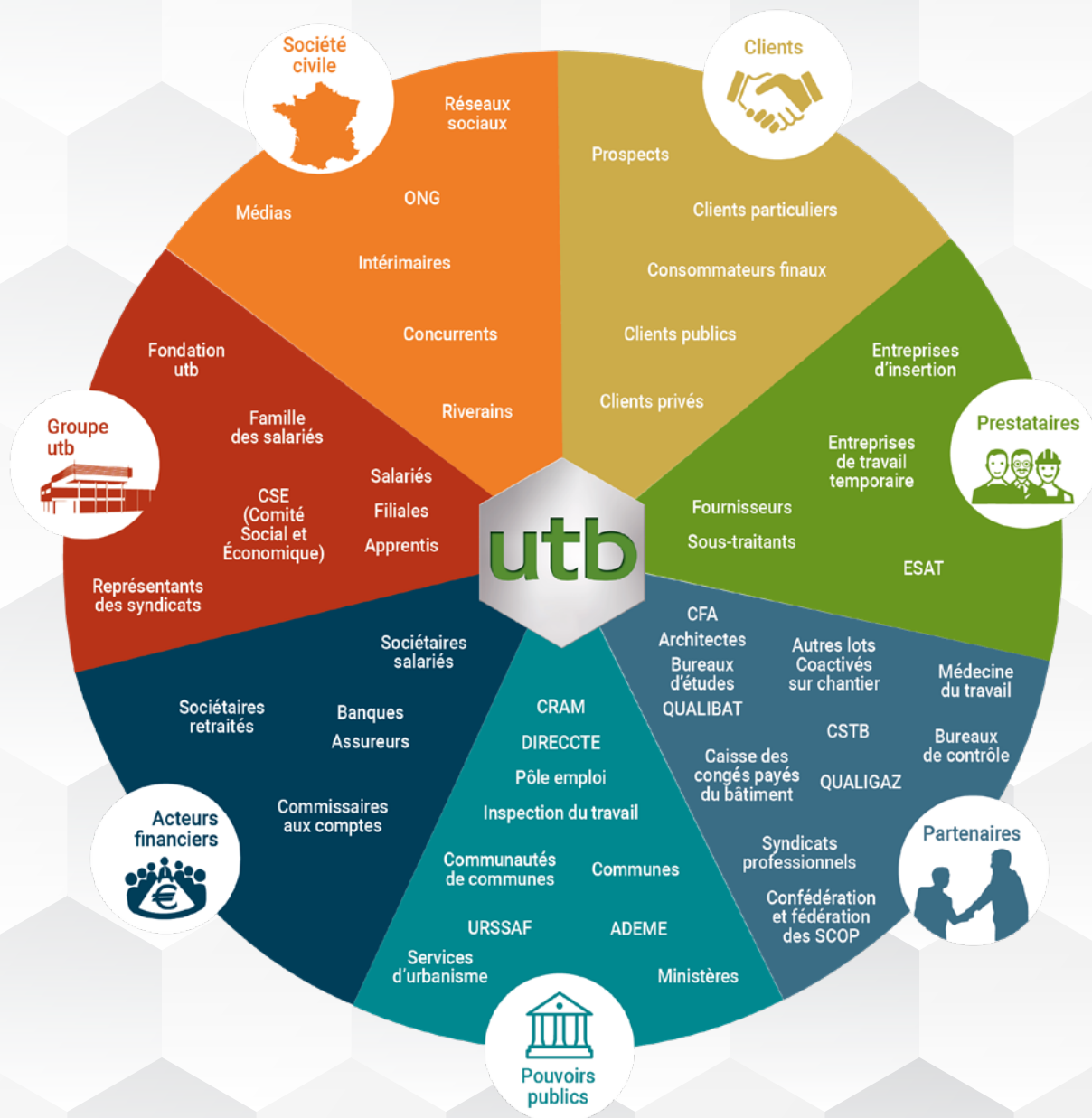
PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES RISQUES

>> 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

- Cartographie des parties prenantes -



PRINCIPAUX ENJEUX POUR LES PARTIES PRENANTES





Certifications professionnelles pour l'environnement



Gestion des émissions de gaz à effet de serre

Environnemental

Préservation de l'environnement

Gestion des déchets

Pratiques d'achats responsables

Vie des territoires et implications extérieures

utb
Sociétal

Emploi des plus fragiles

Diversité & égalité des chances

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
 <p>Volet prévention et social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BTP secteur à risque au niveau des accidents du travail • Pénurie de main d'œuvre dans le BTP • Éloignement domicile-travail des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique du groupe utb en faveur de la promotion interne • Politique du gouvernement dédiée à l'apprentissage et à la formation
 <p>Volet environnemental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique gouvernementale dédiée à la rénovation énergétique des logements et aux économies d'énergie des bâtiments
 <p>Volet sociétal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Achats décentralisés au sein des services travaux • Taux de chômage important dans nos territoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Implication extérieure des salariés : partage des compétences et valorisation des connaissances acquises au sein de l'entreprise • Diversité du profil des salariés du groupe



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.

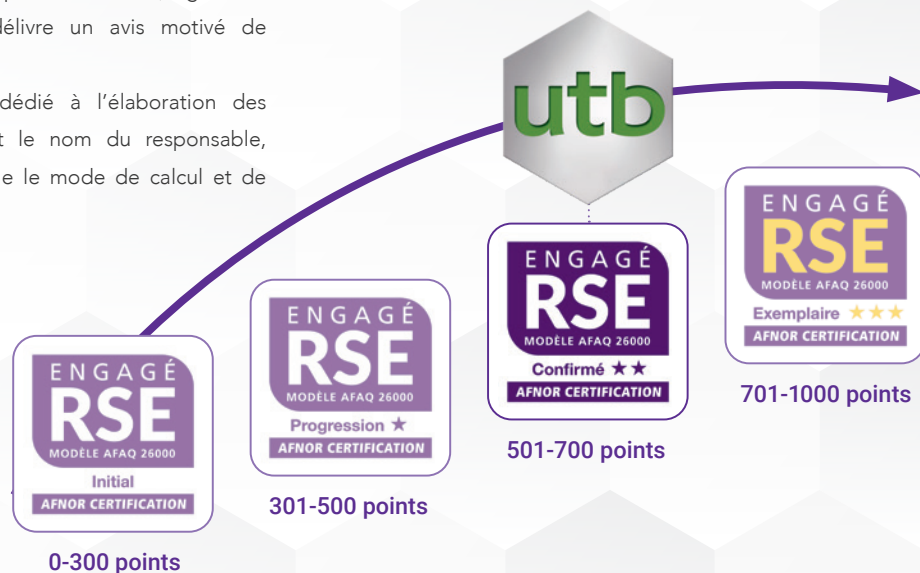
Depuis 2015, un protocole dédié à l'élaboration des indicateurs détaille notamment le nom du responsable, la source des données ainsi que le mode de calcul et de contrôle.

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.

En 2022, le groupe utb a obtenu le niveau « confirmé » lors du renouvellement de l'évaluation de sa démarche RSE par l'AFNOR. Elle a de plus renouvelé son obtention du label sectoriel RSE SCOP BTP.



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



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

En mai 2022, la démarche RSE d'utb a été évaluée par Ecovadis, plateforme internationale d'évaluation des performances RSE et achats responsables. Elle a ainsi reçu une médaille et un certificat « Gold ».



En juin 2022, l'entreprise a affirmé son engagement pour une économie plus durable en signant le manifeste et en publiant ses données ESG sur la plateforme impact.gouv.fr. Lancée par Olivia Grégoire, secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable, elle permet à tous d'accéder aux données extra-financières des entreprises volontaires. Ainsi, 47 indicateurs écologiques, sociaux ou de gouvernance donnent un premier aperçu des efforts engagés par ces entreprises pour une transition vers des modèles plus responsables.



Volet

Prévention et Social





LE GROUPE UTB S'ENGAGE AUTOUR DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES :

**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	RÉSULTATS 2021	RÉSULTATS 2022
Préservation de la santé et de la sécurité des salariés	Démarche en santé et sécurité	≤ 2,5 en taux de gravité	2,53	2,05
		≤ 60 en taux de fréquence	72,06	47,22
Attractivité des postes et stabilité des équipes	Ambassadeurs internes	≥ 30 % de recrutement par le système de cooptation	28%	33%
	Engagement durable	≥ 99 % de contrat de travail à durée indéterminée (hors alternance)	99%	99%
Évolution des carrières	Valorisation des compétences	≥ 30 % de salariés promus ou augmentés	38%	73%
Équilibre vie professionnelle et vie personnelle	Démarche de travail à distance	≥ 35 % du personnel de bureau pratiquant le travail à distance	46%	24%
Compétences et savoir-faire	Transmission des savoir	≥ 10 % d'alternants au sein des effectifs	10%	11%
	Employabilité	≥ 10 h de formation par salarié	12h	11h

PRÉVENTION : FAITS MARQUANTS 2022

- ▶ Signature d'une **convention triennale régionale concernant les travaux en hauteur avec l'OPPBT**P (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) pour l'ensemble des sites d'Île-de-France.
- ▶ Mise en place d'un **plan d'actions de prévention dédié au personnel intérimaire**.
- ▶ Participation à la **campagne de mesures d'empoussièrément de silice sur nos chantiers d'étanchéité** pour l'OPPBTP.
- ▶ Distribution du **dispositif « Serviettes rafraichissantes réutilisables »**, équipement innovant, auprès de nos personnels d'exécution.
- ▶ Présentation des **risques du bâtiment sur chantier** pour les internes en médecine de l'APST (Association de Prévention et de Santé au Travail).
- ▶ Valorisation de la **campagne des « 100 minutes pour la vie » organisée par l'OPPBT**P auprès de nos apprentis.
- ▶ Utilisation de l'**application « LEA » lors des audits de sécurité sur chantier** : outil d'analyse posturale permettant de générer des données scientifiques sur le stress physique des travailleurs pendant leur activité.
- ▶ Organisation d'**ateliers pratiques sur le renforcement musculaire** avant la prise de poste.



Khelifa Yveen OPPBT IDF, Franck Vesco DGD utb, Cécile Mourot directrice QSE RSE utb, François Brochet, adjoint chef d'agence OPPBT IDF, Charles-Henri Montaut PGD utb, Claire Broussart DRH utb, Séverine Hanriot-Colin, ingénieur sécurité OPPBT et Candice Brandalise conseillère en prévention OPPBT.



PRÉSERVATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

> Démarche en santé et sécurité



La formation

Le personnel nouvellement embauché est formé à l'identification et à la gestion des risques HSSE (Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement). En 2022, 314 salariés ont suivi ce cursus soit 95 % des nouveaux arrivants. En 2021, c'étaient 187 salariés soit 97 % des nouveaux embauchés dans l'année.

Durant cette journée, de nombreux points clés sont présentés dont notamment : les 9 principes généraux de prévention, le document unique d'évaluation des risques professionnels, le PPSPS (Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé), le droit d'alerte et de retrait, le classeur HSE interne, les registres 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 ainsi que les bonnes pratiques pour limiter notre impact sur l'environnement.

Pour évaluer les acquis de cette journée, les participants répondent à un quiz reprenant les points clés de la formation. Le taux de réponses correctes a atteint 73 % en 2022 et en 2021.

L'accueil sur chantier

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. Cette démarche permet de transmettre au nouvel arrivant les instructions appropriées à l'exécution de ses futures tâches dans des conditions de sécurité optimales. Il a ainsi la bonne compréhension des risques encourus tout en étant associé à la démarche de prévention de l'entreprise.

Le chef de chantier conclut cet accueil par un contrôle de la présence et de l'état des EPI.

>> Focus <<

En 2022, le groupe utb a investi 909 979 € pour la santé et la sécurité de ses salariés.

La sensibilisation aux bonnes pratiques

Des 1/4h sécurité sont animés par les services travaux. En 2022, 22 nouvelles fiches ont permis d'échanger sur nos accidents ou nos presque accidents, de partager les bonnes pratiques et de rappeler nos procédures internes ou nos obligations réglementaires. Une sensibilisation régulière est une des pratiques permettant de faire vivre la prévention en entreprise.



Les visites de chantier

Les visites de sécurité 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.

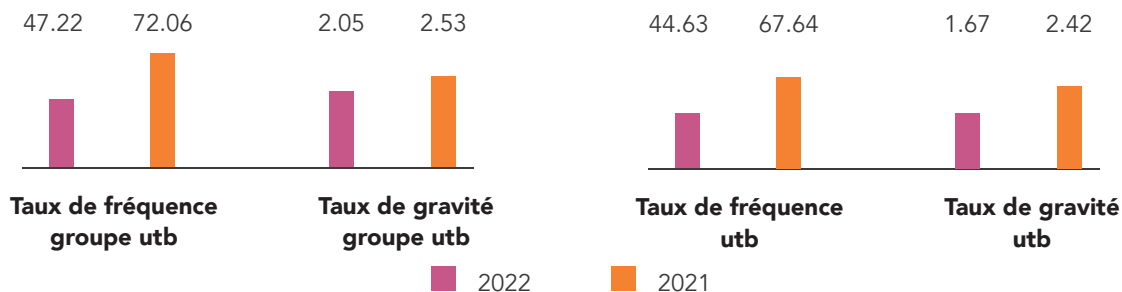
En 2022, la direction QSE RSE a effectué 386 audits de chantier sur le territoire national contre 228 en 2021.

La gestion des accidents

Malgré une évaluation des risques en amont de l'exécution du chantier ou de l'intervention, les salariés du groupe utb peuvent être victime d'un accident de travail ou de trajet.

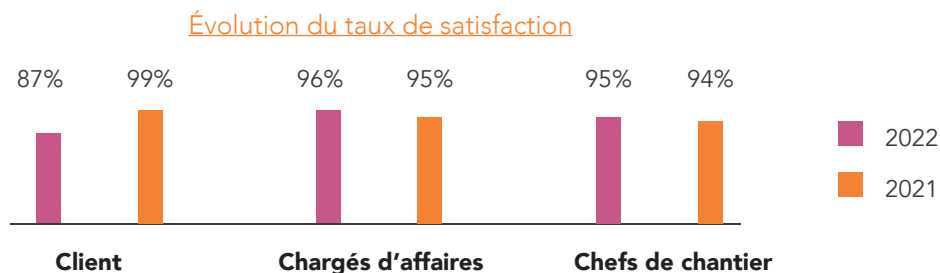
Le taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt) et le taux de gravité (nombre de journées perdues) sont calculés annuellement en prenant en compte les données du compte employeur mises à disposition par l'assurance maladie.

Évolution du taux de fréquence et de gravité



L'écoute des parties prenantes

L'évaluation de nos pratiques de sécurité s'organise notamment autour de trois points de vue : clients, chefs de chantier et chargés d'affaires.



>> La baisse du taux de satisfaction des clients s'explique par le changement de méthode pour obtenir cette donnée. En 2022, l'entreprise a souhaité effectuer ces enquêtes de manière digitalisée à la place d'un envoi par courrier. Cette modification de pratique a diminué fortement le taux de retours des clients. Celui-ci est passé de 44 % (142 répondants) en 2021 à 21 % (95 répondants) en 2022.

Le principal motif d'insatisfaction des chefs de chantier concerne les cantonnements. En tant qu'entreprise du second œuvre, nous utilisons les installations mises en place et entretenues par le lot principal. Les services travaux et la direction QSE RSE du groupe utb veillent aux conditions de travail du personnel et interviennent auprès de la maîtrise d'ouvrage en cas de situation à risque.



SOCIAL : FAITS MARQUANTS 2022

- ▶ Mise en place de la **Prime de Partage de la Valeur** (ex Prime Macron) pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés face à l'augmentation de l'inflation.
- ▶ Digitalisation de la gestion des congés avec le **déploiement d'un SIRH** (Système d'Informations des Ressources Humaines) ApiRH.
- ▶ Sensibilisation contre les discriminations et favorisation de la diversité en entreprise avec la **mise en place d'ateliers de sensibilisation**.
- ▶ Promotion de la cooptation pour **recruter davantage de femmes** sur les postes opérationnels.
- ▶ Mobilisation des salariés pour les **journées de recrutement et d'intégration des apprentis**.
- ▶ Mise à disposition par le CSE d'une plateforme offrant plus de **1200 cours en ligne gratuits** aux salariés : langues, loisirs, outils informatiques, etc.



ATTRACTIVITÉ DES POSTES ET STABILITÉ DES ÉQUIPES



Ambassadeurs internes

Avec davantage de postes à pourvoir que de candidats, la pénurie de main d'œuvre continue à progresser sensiblement dans le secteur du bâtiment. Nous savons que nos meilleurs ambassadeurs sont les salariés de l'entreprise. Nous avons souhaité continuer à dynamiser cette démarche avec notre système de cooptation. En 2022, 33 % des postes pourvus l'ont été par cooptation. C'était 28 % en 2021.

Engagement durable

Soucieux de s'engager dans une relation durable, le groupe utb offre des opportunités d'emploi pérennes avec la signature, dès l'embauche, d'un contrat à durée indéterminée. En 2022, tout comme en 2021, 99 % des salariés du groupe disposaient d'un contrat à durée indéterminée.

La politique du groupe est d'être très réactif quant à l'établissement du contrat de travail et l'organisation de l'accueil du nouveau collaborateur. Grâce essentiellement à la digitalisation, et à la signature électronique, c'est dans 100 % des situations que le contrat de travail est transmis au salarié avant sa prise de poste ou, au plus tard, 48h après son arrivée.

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Démarche de travail à distance

Peu pratiqué avant la crise sanitaire, le travail à distance s'est instauré en 2020. Les contraintes de mobilité pendant cette période ont permis de tester à grande échelle ce nouveau mode d'organisation du travail et de confirmer les volontés communes de le poursuivre. Les contours en ont été définis via un accord collectif signé en 2021 avec les partenaires sociaux. Celui-ci permet, aux collaborateurs du groupe qui le souhaitent et qui y sont éligibles, d'effectuer du télétravail 1 jour par semaine.

En 2022, 365 salariés du groupe utb pouvaient prétendre au télétravail. Le taux de salariés pratiquant le travail à distance a atteint 24 % en 2022. En 2021, ce taux était de 46 %. Cette baisse, entre ces deux années, s'explique par la diminution des contraintes sanitaires dues à la pandémie de Covid 19.

Au sein du groupe utb, le télétravail est utilisé à bon escient. Dorénavant, il fait partie des réflexes dans la gestion d'un service où des salariés le pratiquent.



COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE

Transmission des savoirs

Marqueur de la vision du groupe depuis plusieurs décennies, l'apprentissage fait partie de la culture de l'entreprise. Dotée de moyens nécessaires pour embaucher et accueillir ces jeunes, elle forme notamment les tuteurs internes à tenir ce rôle important dans l'évolution des apprentis.

En 2022, les alternants ont représenté 11 % des effectifs du groupe. Ils étaient 10 % en 2021.

Afin de valoriser la réussite de ces binômes, une prime est versée chaque année 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. Les montants de ces primes exceptionnelles s'élèvent respectivement à 200 € brut et à 250 € brut.

Employabilité

Afin de répondre aux obligations liées à la prévention des risques et prendre en compte les évolutions de nos métiers, le groupe utb développe un plan de développement des compétences.

Que cela soit pour l'acquisition de nouvelles compétences, ou le renforcement des savoir-faire, la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle est essentielle. Cette étape permet de garantir un niveau de compétences adapté à l'évolution progressive du groupe et de son environnement.

En 2022, 13 445 heures de formation ont été suivies soit 11 heures par salarié contre 12 heures en 2021.

Le groupe utb doit avoir à l'esprit que chaque salarié a la nécessité de se former tout au long de sa vie professionnelle pour rester performant. Notre plan de formation doit prendre une place prioritaire pour que le nombre de jours de formation par salarié augmente.

ÉVOLUTION DES CARRIÈRES



Valorisation des compétences

Tout comme trouver du sens à son travail est une source de motivation pour les salariés, la reconnaissance des compétences, et les perspectives d'évolution qui en découlent, sont nécessaires pour une carrière professionnelle épanouie.

Au sein du groupe utb, il n'y a pas de parcours type. Cela s'explique par la diversité des talents et des motivations d'évolution qui sont différentes d'un salarié à un autre. Soucieuse d'offrir des opportunités et de valoriser le travail, l'entreprise poursuit sa dynamique d'évolution des carrières. En 2022, cela a permis à 73 % des salariés d'être promus ou de bénéficier d'une augmentation salariale. Ils étaient 42 % en 2021.

AUTRES ENJEUX SOCIAUX



Égalité femme homme

Le groupe utb veille à préserver un environnement de travail où la mixité est, de fait, une opportunité pour tous. Cela se traduit par une égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes durant toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, promotions, formations et équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Depuis 2018, un index de cinq indicateurs mesure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Noté sur 100 points, celui-ci prend en compte la rémunération, les augmentations et les promotions. Un minimum de 75 points doit être atteint par toutes les entreprises. En 2022, nous avons obtenu 75 points contre 82 points en 2021.

Le groupe utb ne fait aucune différence concernant les décisions d'augmentations entre les postes tenus par des femmes ou par des hommes. En revanche, une attention plus régulière doit être apportée pour que les femmes soient promues dans les mêmes proportions que les hommes afin d'augmenter notre indicateur sur ce point. Nous devons continuer de valoriser les candidates femmes aux postes opérationnels. Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux seront associés aux démarches de réflexion.

Handicap

Le groupe utb s'engage à favoriser et à accompagner l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cela se traduit par l'équilibre de traitement à l'embauche, l'adaptation des postes ou des outils de travail, le suivi spécifique tout au long de la carrière professionnelle et le recours à des ESAT (Établissement de Service d'Aide par le Travail).

En 2022, 31 salariés étaient porteurs d'un handicap. Ils étaient 36 en 2021. Le nombre de bénéficiaires a diminué en 2022 en raison du départ de salariés sur cette catégorie. Le groupe utb reste profondément attentif à permettre à des salariés souffrant d'handicap d'occuper tout type de poste.



Écoute des salariés

Pour la sixième année consécutive, le conseil d'administration a lancé un sondage digital auprès de tous les salariés pour recueillir leur point de vue sur la feuille de route, le climat social et la communication dans l'entreprise. Depuis 2020, nous y avons ajouté quelques questions en lien avec la pandémie de Covid-19.

- ▶ Coup de projecteur sur quelques chiffres :
 - 92 % des salariés pensent qu'utb a pris les bonnes mesures pour gérer la crise liée à la Covid-19.
 - 67 % estiment que les responsables ont bien communiqué durant cette période si particulière.
 - 83 % se sentent en confiance avec leur manager.
 - 94 % se sentent autonome à leur poste.
 - 91 % se sentent bien chez utb.

Dialogue social et accords collectifs

Une relation de confiance entre les représentants du personnel et la direction du groupe utb permet de développer des accords collectifs favorables à de meilleures conditions de travail et d'emploi.

Accords collectifs en vigueur :

- Négociations annuelles obligatoires :
Négociations et accord durant l'année 2022 pour une entrée en vigueur effective des décisions en 2022 et en 2023.
- Participation (utb) :
Négociations et accord en 1994 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 (utb) :
Négociations et accord le 16 décembre 2021 pour une durée indéterminée.
- PPV (Prime de Partage de la Valeur) :
DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) en novembre 2022 pour utb et ses filiales Genty et Battais.

Organisation du travail

En accord avec le CSE (Comité Social et Économique), 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 2022, 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 les heures supplémentaires.
- Les heures travaillées de 38 à 39 heures ont donné le droit, pour une année 2022 complète de travail, à 6 jours de récupération :
 - * 1 jour fixé par l'entreprise (le vendredi 27 mai), où l'entreprise était fermée totalement ;
 - * 4 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

Environnemental





LE GROUPE UTB S'ENGAGE AUTOUR DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES :

**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	RÉSULTATS 2021	RÉSULTATS 2022
Préservation de l'environnement	Démarche environnementale	>= 95 % des nouveaux embauchés formés aux pratiques respectueuses de l'environnement	97 %	95 %
		≥ à 95 % clients satisfaits des pratiques de sécurité sur chantier	99 %	87 %
Gestion des déchets	Tri et valorisation des déchets	≥ 80 % de déchets valorisés (hors déchets amiantés car non valorisables)	79%	87%
Gestion des émissions de gaz à effet de serre	Réduction de l'empreinte carbone de la flotte automobile	≤ à 150 grammes de taux moyen d'émissions de CO ₂ de la flotte automobile	148 grammes	155 grammes
	Utilisation des transports en commun	≥ 40 % de salariés, rattachés à une agence d'Île-de-France, prenant les transports en commun	46 %	44 %
Certifications professionnelles pour l'environnement	Labellisation de nos activités	100 % des dossiers de labels sectoriels RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) renouvelés avec succès	100 %	non concerné
		0 sanctions pour de mauvaises pratiques en tant que titulaire de labels RGE	0	0

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

ENVIRONNEMENTAL : FAITS MARQUANTS 2022

- ▶ Obtention de la **qualification IRVE** (Infrastructure de Recharge de Véhicule Électrique) logo IRVE



- ▶ Organisation de l'**audit énergétique** de nos sites.
- ▶ Publication des **consommations énergétiques de nos sites** sur la plateforme nationale OPERAT (décret dit tertiaire).
- ▶ Formation des équipes à la **RE 2020** : réglementation environnementale dédiée à l'amélioration de la performance énergétique et du confort des constructions, tout en diminuant leur impact carbone.

- ▶ Distribution d'une gourde auprès de l'ensemble des salariés.
- ▶ Organisation des **livraisons à vélo cargo** pour le chantier du village des athlètes prévu pour les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024.
- ▶ Propositions de variantes au sein des offres utb afin que nos clients réalisent des opérations d'**économies d'énergie** et obtiennent des certificats d'économies d'énergie : création d'un outil d'aide à la décision.
- ▶ Remplacement des lampes halogènes de bureau par des modèles à **LED basse consommation** et mise en place de détecteurs de présence dans les parties communes.
- ▶ Fournisseur d'énergie permettant d'atteindre une consommation provenant à **80 % d'électricité renouvelable**.

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE



Formation

Représentant 44 % de la consommation énergétique totale en France, le bâtiment reste le secteur le plus énergivore. Pour agir sur notre impact environnemental, le groupe utb forme ses nouveaux embauchés aux méthodes et aux outils permettant une production plus verte. Durant cette journée, de nombreux points clés sont présentés dont notamment : la politique du groupe, le tri ainsi que la valorisation des déchets et les économies d'énergies. En 2022, 314 salariés ont suivi ce cursus, soit 95 % des nouveaux arrivants. En 2021, ils étaient 187 salariés formés soit 97 % des nouveaux recrutés.

À l'issue de ces sessions, les participants ont répondu à un test permettant de valider leurs acquis. Le taux de réussite était de 73 % en 2022 et de 76 % en 2021.

Depuis le 01 janvier 2022, la RE 2020 (Réglementation Environnementale) est la nouvelle réglementation thermique en vigueur. Celle-ci a pour objectif de réduire la consommation énergétique des nouveaux bâtiments notamment en énergies non renouvelables. Les utilisateurs de ces futurs logements pourront :

- 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.

Pour appréhender au mieux les évolutions technologiques qui en découle, l'entreprise a mis en place une veille spécifique et a inscrit ses salariés à des formations dédiées.

Afin de partager les bonnes pratiques à suivre pour un numérique plus responsable, le groupe sensibilise l'ensemble des salariés en communiquant des exemples simples, accessibles et efficaces.

Écoute des parties prenantes

Afin d'évaluer la performance de nos pratiques environnementales sur le terrain, nous transmettons à la fin de chaque chantier une enquête auprès de nos clients. En 2022, 87 % de nos clients se sont dits satisfaits de nos méthodes de travail. Ce taux était de 99 % en 2021.

La baisse du taux de satisfaction des clients s'explique par le changement de méthode pour obtenir cette donnée. En 2022, l'entreprise a souhaité effectuer ces enquêtes de manière digitalisée à la place d'un envoi par courrier. Cette modification de pratique a diminué fortement le taux de retour des clients. Celui-ci est passé de 44 % (142 répondants) en 2021 à 21 % (95 répondants) en 2022.

GESTION DES DÉCHETS



Tri et valorisation des déchets

L'une des premières démarches à effectuer sur ce sujet est d'éviter de produire des déchets. Nous partageons au sein de notre politique d'achats responsables nos ambitions sur ce sujet. Accompagnés par notre responsable de la politique achats, les fournisseurs sont incités à limiter le poids et le nombre de colisages des marchandises livrées.

Au sein des sites du groupe, des bennes de tri 7 flux sont mises en place depuis plus d'une dizaine d'années. Cela permet notamment à nos activités de services (dépannage, entretien et maintenance) d'avoir une solution répondant à notre politique environnementale.

Concernant les déchets provenant de nos activités de bureau, le groupe a mis en place une solution spécifique pour :

- le papier,
- le carton d'emballage,
- les gobelets en carton,
- les cannettes en métal,
- les bouteilles en plastique,
- les bouteilles en verre,
- les vêtements à donner pour une seconde vie,
- les DEEE (Équipements Électriques et Électroniques),
- les piles,
- les ampoules.

S'appuyant sur des prestataires locaux, le taux de valorisation des déchets du groupe s'établit à 87 % en 2022 et était de 79 % en 2021.



Réduction de l’empreinte carbone de la flotte automobile

Comptant une flotte automobile de près de 711 véhicules en 2022, le groupe utb met en place une politique de limitation de ses impacts. Les véhicules sont loués et remplacés tous les 5 ans. Lors des renouvellements, le critère de taux d’émissions de CO₂ entre dans les critères de choix des gammes sélectionnées. Depuis 2020, l’entreprise se dote de véhicules hybrides ou de véhicules électriques. Concernant le carburant, notre politique de limitation de la consommation est effective 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.

Le taux moyen d’émissions de CO₂ de la flotte automobile est de 155 grammes en 2022. Il était de 148 grammes en 2021. Cette évolution défavorable est due au nouveau mode de calcul effectué par les constructeurs (norme WLTP à la place de la norme NEDC). À titre d’exemple, le taux de rejet de CO₂ d’un véhicule utilitaire du type Trafic est passé de 154 grammes avant mars 2020 à 204 grammes de rejet de CO₂ après mars 2020.

Utilisation des transports en commun

Notre politique de maillage de l’Île-de-France, avec des agences présentes dans chaque département, permet aux salariés d’accéder à un poste de travail plus proche de leur domicile. En ce qui concerne l’exécution des chantiers, les responsables prennent en compte, quand cela est possible, le lieu du domicile du personnel sélectionné. En 2022, ces démarches ont permis à 44 % de salariés d’emprunter les transports en commun pour se rendre à leur poste de travail. Ils étaient 46 % en 2021.

CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES POUR L'ENVIRONNEMENT

Labellisation de nos activités

Les labels RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) garantissent aux clients, professionnels et particuliers, les services d'entreprises compétentes et qualifiées en rénovation énergétique. Ce dispositif 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, l'obtention de ces labels permet à ses clients de bénéficier des aides publiques : MaPrimeRénov' et les certificats d'économie d'énergie. Par ailleurs, ce type de travaux bénéficient d'un taux réduit de TVA à 5,5 %.

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

>> La durée de qualification est de 4 ans. En 2022, aucun renouvellement n'a été nécessaire. En 2021, le groupe utb a renouvelé 5 des catégories de travaux couvertes et a obtenu un avis d'attribution positif le 01 janvier pour l'ensemble des dossiers proposés. Le groupe utb n'a reçu aucune sanction pour mauvaises pratiques en 2022 et en 2021.

Volet

Sociétal





LE GROUPE UTB S'ENGAGE AUTOUR DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES :

**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	RÉSULTATS 2021	RÉSULTATS 2022
Pratiques d'achats responsables	Écoute des partenaires	≥ 80 % de prestataires satisfaits des pratiques d'achats des salariés du groupe utb	83 %	90 %
Emploi des plus fragiles	Opportunités d'emploi et partage de la valeur	30 % d'apprentis recrutés à l'issue de leurs études	36 %	34 %
		≥ 250 000 € investis en insertion sociale	257 058 €	402 335 €
Diversité et égalité des chances	Groupe représentatif de la société	Nombre de nationalités représentées au sein des effectifs (non objectif)	40	37
		≥ 40 % de femmes membres du conseil	42 %	42 %
Vie des territoires	Implication pour un écosystème performant	≥ 70 % des membres du conseil d'administration investis dans des mandats extérieurs	75 %	75 %

SOCIÉTAL : FAITS MARQUANTS 2022

- ▶ utb, une des 50 entreprises françaises pionnières engagées dans les transitions écologiques et solidaires participant aux « **Dialogues éco(lo)nomiques** » organisés par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques : accueil et échange avec des futurs cadres dirigeants publics.
- ▶ **Animation d'ateliers** lors des journées européennes du patrimoine.



- ▶ Implications au sein des **Clubs FACE** (Fondation Agir Contre l'Exclusion).
- ▶ Mise en place d'un **questionnaire RSE** auprès de nos prestataires.
- ▶ **Collecte et don de vêtements** à Emmaüs.
- ▶ **Sollicitation d'ESAT** (Établissements de Service d'Aide par le Travail) pour les mises sous pli et la confection de repas.

PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES



Écoute des partenaires

Avec plus de 150 chargés d'affaires responsables de leurs achats, l'entreprise doit veiller que cette mission soit menée de manière responsable. Depuis 10 ans, 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. Celui-ci est accompagné de notre charte d'achats responsables et de notre code de conduite et d'éthique.

En 2022, 90 % de nos partenaires ont jugé « Bien » ou « Moyen » l'ensemble des 7 critères mentionnés dans notre enquête tandis que 10 % ont jugé au moins l'un des items comme « À améliorer ». En 2021, ils étaient 83 % à être satisfaits de nos pratiques d'achats.

Aucune plainte concernant le non-respect du code de conduite et d'éthique du groupe n'a été enregistrée en 2022 et en 2021 : « Tout collaborateur du groupe utb s'oblige à ne rien accepter qui pourrait représenter un profit personnel, de la part d'un fournisseur, sous-traitant, prestataire, partenaire financier ou client. »

EMPLOI DES PLUS FRAGILES

Opportunités d'emploi et partage de la valeur

Implantée depuis plus de 40 ans en Seine-Saint-Denis, le département le plus pauvre de la France métropolitaine, le groupe utb propose de belles opportunités d'emplois à ses habitants. Avec un objectif atteint de 10 % d'apprentis au sein de ses effectifs, l'entreprise permet à ces jeunes d'avoir un parcours professionnel pérenne. En 2022, 34 % des alternants en fin de cursus scolaire ont poursuivi leur carrière grâce à un CDI. Ce taux était de 36 % en 2021. 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 le groupe 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.

L'accès à l'emploi est un vecteur d'insertion sociale et plus largement le fondement des politiques d'insertion. Afin de soutenir les personnes ayant besoin de retrouver autonomie et confiance en soi, le groupe sollicite des partenaires de confiance pour organiser des missions d'intérim d'insertion. En 2022, le montant total de ce type de dépenses a atteint 402 335 €. Il était de 257 058 € en 2021.

DIVERSITÉ ET INCLUSION



Groupe représentatif de la société

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 ou même de pays de naissance. Offrir un emploi et des possibilités d'évolution à tous, nous permet d'être une entreprise inclusive. Avec plus 37 nationalités représentées au sein de ses effectifs en 2022, et 40 en 2021, nous portons un exemple de savoir-vivre ensemble auprès des parties prenantes externes.

Une mixité équilibrée en genre est plus difficile à atteindre pour notre groupe. Il existe encore beaucoup trop de freins culturels qui sont portés par des stéréotypes véhiculés dès l'enfance. La méconnaissance des différents métiers de notre secteur nous incite à utiliser toutes les voies de communication possibles pour montrer que le bâtiment est à la recherche de profils où chacune et chacun peut y trouver sa place.



NOMBRE DE NATIONALITÉS
REPRÉSENTÉES AU SEIN DES
EFFECTIFS

2022
37

40
2021



PART DES FEMMES
AU SEIN DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

2022
42%

42%
2021



PART DES FEMMES
AU SEIN DES EFFECTIFS

2022
9%

8%
2021



PART DES FEMMES
SOCIÉTAIRES ET SALARIÉES
AU SEIN DES EFFECTIFS
ÉLIGIBLES

2022
70%

71%
2021



PART DES FEMMES CHARGÉES
D'AFFAIRES AU SEIN DES
SERVICES TRAVAUX

2022
3%

4%
2021

VIE DES TERRITOIRES



>> 75 % des membres du conseil d'administration s'investissent hors de l'entreprise dans des fonctions utiles aux parties prenantes extérieures et à la vie de la cité.

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

- Présidente de l'ECO CAMPUS
- Administratrice au CA du GCCP

(syndicat professionnel du Génie Climatique, de la Couverture et de la Plomberie)

- Administratrice au CA de la FFB Grand Paris
- Membre de la commission sociale FFB Grand Paris
- Administratrice et membre du bureau de la caisse des congés CIBTP des coopératives
- Membre de la commission éthique des caisse des congés CIBTP
- Administratrice au CA de l'OPCO Constructyts
- Membre du comité de gestion de la Fondation utb

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

- Membre de la commission juridique du GCCP

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

- Membre du comité de gestion de la Fondation utb
- Administratrice à l'Union Régionale des Scops-scic d'IDF, Pays de Loire, Domtom

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 CESEE (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 d'activités et membre du conseil d'administration

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

Bruno DEROIN, directeur d'activités 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 SOFISCOPE
- Membre du groupe de travail organisé par l'URSCOP dédié au benchmark financier entre SCOP

Julien SOCCARD, directeur d'activités 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

Cédric CROZAT, chargé d'affaires

- Membre du jury Technicien de maintenance d'équipement de confort climatique

Cécile MOUROT, directrice QSE RSE

- Experte certification QSE et membre de la commission construction de l'AFNOR
- Membre 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

Christophe ROUGIER, directeur services travaux

- Mandataire au CFA BTP

Denis ROUTOUR, directeur d'activités

- Juge commissaire au tribunal de commerce de Lisieux

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, collègue

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'Étanchéité)
- Membre du groupe de travail dédié à la prévention et à la sécurité à la CSFE
- Membre de la commission nationale QUALIBAT étanchéité

Stéphane ROTUREAU, Ingénieur d'affaires

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

Joris AUQUIER, directeur d'activités

- Administrateur de la Fédération des SCOP du BTP Haut de France

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 d'activités

- Vice Président de la Fédération nationale SCOP BTP
- Président de la Fédération des SCOP du BTP Grand Est

Pascal RALLION, directeur service travaux

- Membre de la commission nationale QUALIBAT génie climatique collègue Énergies et Fluides

Nathalie TIXIER-REBOLLO, directrice marketing-relations clients

- Vice-présidente de la Fédération des SCOP du BTP Île-de-France Normandie
- Membre du comité de gestion de la Fondation utb

Bruno BARTHES, directeur d'activités

- Administrateur du GEIQ44 (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

Arnaud BRIQUET, responsable de secteur

- Jury de la validation des diplômes en GECD à l'ESTP

AUTRES ENJEUX SOCIÉTAUX



<http://fondation-utb-alzheimer.fr>

Fondation utb

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, elle propose 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 bénéficiaires 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.



Durant l'année 2022, deux séjours à Théoule-sur-Mer ont été organisés. Ils ont permis d'accueillir 22 couples, patients et aidants, dont la tranche d'âge se situait entre 52 et 60 ans.

C'est grâce à la collaboration débutée en 2015, entre Nicole BORDIER, présidente de la Fondation utb, 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 propose ces séjours à des couples (patients/aidants), aimant la vie en société et dont les pathologies sont compatibles avec ce projet.

En 2023, deux séjours seront également prévus en juin et en septembre. Des patients, presque tous suivis par l'équipe de la Timone, y seront présents. L'objectif sera, ensuite, de maintenir ce lien entre eux. Ainsi, ceux dont les domiciles ne sont pas trop éloignés les uns des autres, pourront se recevoir, échanger et se soutenir.

La Fondation utb débutera également une relation avec l'ESA (Équipe Spécialisée Alzheimer) de Marseille. Ce service d'infirmiers a pour vocation de maintenir à domicile, le plus longtemps possible, les patients. Composé d'ergothérapeutes, de psychomotriciens et d'assistants de soins en gérontologie, ils réalisent notamment de la stimulation cognitive pour compenser les troubles et retarder le placement en institut.

Pour maintenir le lien entre tous les participants, la fondation continuera d'organiser un déjeuner, dans un mas provençal, près de Marseille. La région PACA est vaste mais ces déjeuners, en plus des séjours, créent des liens forts et permettent d'échanger et de se soutenir face à cette cruelle maladie.

AUTRES ENJEUX SOCIÉTAUX

Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale

À ce jour, le groupe 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 ;
- Sensibilisé le conseil d'administration et le comité de direction aux enjeux liés à la lutte contre la corruption ;
- 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) ;
- Mis à jour le code de conduite et d'éthique. Celui-ci est transmis à l'embauche, est disponible sur l'intranet et transmis aux principales parties prenantes du groupe ;
- Définir et évaluer les risques de corruption et de trafic d'influence : établissement d'une cartographie permettant d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition à la corruption et au trafic d'influence des différents métiers exercés au sein de l'entreprise ;
- Rédigé un plan d'actions permettant la mise en place de mesures correctives et de prévention.

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, sont sécurisées et susceptibles d'être détruites à la demande des personnes concernées. Laetitia 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 2022, un nouveau système d'informations pour la gestion des ressources humaines a été déployé chez utb. Une attention particulière a donc été portée sur la protection des données des salariés. La DPO s'est ainsi assurée que la notice explicative de mise en conformité face au RGPD du prestataire respectait les exigences de l'entreprise.

Afin d'aider les salariés de terrain à se sentir totalement à l'aise avec ce nouvel outil digital de gestion RH, les gestionnaires des services travaux, leur relais au bureau, ont été formées aux bonnes pratiques du RGPD. Des rappels ont été opérés sur la notion de données personnelles, sur les grands principes réglementaires et sur les bonnes pratiques à adopter.



Contact RSE

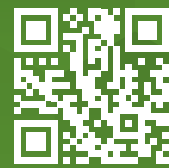
Cécile MOUROT - c.mourot@utb.fr

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