

ÉDITION
JUN 2019



RAPPORT
RSE
2018



Sommaire

P. 04	Entretien avec Charles-Henri MONTAUT, PDG	
P. 06	Présentation du groupe utb	
	↳ Modèle d'affaires du groupe utb	08
	↳ Activités et chiffres clés	10
	↳ Processus d'identification des risques	18
P. 22	Gouvernance	
P. 30	Performance extra-financière	
	↳ Social	34
	↳ Sociétal	42
	↳ Environnemental	48

Entretien

avec Charles-Henri Montaut, PDG



Charles-Henri Montaut

➔ Quels ont été les principaux enjeux du groupe utb en 2018 ?

Après une année 2017 que nous avons qualifiée « d'annus horribilis » tant les résultats étaient mauvais sur le plan financier, le principal enjeu du groupe utb était de parvenir à un redressement rapide de ses comptes. Cela était indispensable pour éviter deux écueils. Le premier, interne à l'entreprise, aurait pu venir d'un découragement des salariés et le second d'une perte de confiance des partenaires financiers, des clients ou des fournisseurs.

Force est de constater qu'utb et ses filiales ont su faire preuve d'une résilience remarquable. La cohésion globale et le bon état d'esprit des salariés ont permis de casser la spirale négative enclenchée l'année précédente et de réaliser un redressement comparable à ceux des années 1997 et 1987 (faisant suite à deux années difficiles, 1996 et 1986). Cela est une source de fierté pour toute l'entreprise.

Par ailleurs, le groupe utb a su garder la confiance de ses partenaires financiers, de ses clients et de ses fournisseurs permettant ainsi à l'entreprise de pouvoir travailler normalement tout au long de l'année.

La combinaison de cet état d'esprit et de la confiance conservée explique le redressement de l'entreprise et la situation favorable dans laquelle elle se trouve pour l'année 2019 et très certainement pour de nombreuses autres années à venir.

Quelle stratégie a été adoptée pour améliorer les résultats financiers ?

La stratégie que nous avons adoptée pour améliorer les résultats financiers a été relativement simple : faire en sorte que les activités qui étaient performantes le restent et celles qui ne l'étaient pas le redeviennent ou à tout le moins pèsent peu sur les comptes de l'entreprise ; stratégie simple en apparence mais bien évidemment beaucoup plus complexe à mettre en œuvre. En effet, il est très difficile de faire cohabiter, au sein d'une même entreprise, des activités performantes et rentables avec d'autres qui ne le sont pas et qui nécessitent du temps pour le redevenir. Le groupe utb a réussi à le faire, c'est tout à son honneur et nous sommes convaincus que cela sera payant à moyen et long terme.



Et au niveau organisationnel ?

Au niveau organisationnel, nous avons poursuivi le développement de notre modèle sous forme de services travaux et sous forme d'agences. Aujourd'hui, au sein d'utb, les agences représentent environ un tiers du volume d'affaires et l'activité en province représente environ 15 %. Il y a huit ans, c'était moins de 5 % pour les agences d'utb et l'entreprise n'était pas implantée en province. Ces évolutions montrent les nouvelles possibilités de développement que l'entreprise a construites au cours des dernières années malgré les difficultés qu'elle a rencontrées. Il y a là un potentiel très important que nous entendons exploiter.

Parallèlement à cela, l'entreprise a beaucoup progressé en matière de transversalité. Notre modèle économique à base de services travaux, d'agences ou de filiales favorise l'envie d'entreprendre, l'autonomie et la prise de responsabilités, mais il a tendance à générer un « fonctionnement en silos » ; c'est-à-dire que chaque entité a tendance à fonctionner isolément sans chercher l'appui des autres. 2018 est une année très enrichissante en matière de coopération dans

notre fonctionnement et de plus en plus, nous observons des mutualisations efficaces entre services travaux, agences ou filiales. Cela est très prometteur à la fois pour la cohésion mais également pour le développement et la rentabilité.

Que peuvent attendre nos parties prenantes concernant l'année 2019 ?

L'année 2019 se présente bien. Toutes les activités de l'entreprise ont de belles perspectives et notre carnet d'activité nous permet de penser que nous devrions connaître de nouveau une croissance significative. Nous allons poursuivre notre développement géographique en continuant à densifier notre maillage en Île-de-France et en trouvant de nouvelles opportunités d'implantation en province. Il se met en place un cercle vertueux qui va permettre à l'entreprise de faire sereinement des progrès significatifs sur un ensemble de sujets que nous sommes en train de répertorier, que nous présenterons à notre prochaine assemblée et que nous communiquerons ensuite à l'ensemble de nos parties prenantes.



Présentation du **groupe utb**



b



utb



MODÈLE D'AFFAIRES du groupe utb

Le groupe utb en chiffres

ACTIVITÉ NOS MÉTIERS

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

↳ SAVOIR-FAIRE



Rénovation
Travaux neufs
Entretien
Maintenance
Dépannage

↳ IMPLANTATIONS NATIONALES



13 sites

2 filiales



CULTURE SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE DEPUIS 1933



↳ TRANSMISSION DES SAVOIRS



· 102 apprentis / contrats de professionnalisation soit 9,5 % des effectifs. Chacun est accompagné par un maître d'apprentissage formé à cette mission.

↳ ENTREPRENEURIAT

· 355 salariés sociétaires soit 56 % des effectifs éligibles. Ils ont investi 283 258 € en 2018.
· Associés à la gouvernance de l'entreprise, ils élisent les membres du conseil d'administration pour un mandat de 4 ans.

RESSOURCES

↳ HUMAINES

· 1075 salariés : des collaborateurs représentant la diversité de la société, impliqués auprès des territoires et des communautés.
· 338 000 € de budget de formation afin de développer les compétences.

↳ PROFESSIONNELLES

· 23 qualifications QUALIBAT
· Label Entreprise du Patrimoine Vivant
· Certificat probatoire activité traitement de l'amiante
· Label Les Pros de l'accessibilité
· Évaluation Engagé RSE par l'AFNOR
· Label RSE SCOP BTP



IMPACTS

↳ ÉCONOMIQUES / INDIVIDUELS

· 135 478 856 € de chiffre d'affaires
· 37 552 897 € de masse salariale



· 20 886 146 € de fonds propres
· 561 969 € d'intéressement versés au salariés



↳ ACTIVITÉS COMMERCIALES



- 36 services travaux
- 694 clients
- 48 % clients publics
- 52 % clients privés
- 81 % de clients satisfaits

↳ CLASSEMENT



- 44^{ème} du TOP 50 des groupes indépendants de construction et d'infrastructure

↳ VALORISATION DES TALENTS



- 116 promotions internes soit 10,8 % des effectifs

↳ PARTAGE DE VALEURS



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



↳ INNOVANTES

- Digitalisation des process
- BIM modélisation des informations du bâtiment



↳ SOCIÉTALES

- 978 fournisseurs
- 719 sous-traitants

↳ COMMUNAUTAIRES

- 2 265 423 € d'impôts et de taxes
- 12 312 004 € de charges sociales versées



↳ SOCIÉTAUX

- 33 680 924 € d'achats fournisseurs
- 23 793 677 € d'achats de sous-traitance
- 6 058 671 € d'achats aux sociétés de travail temporaire
- 284 012 € d'achats en insertion sociale



ACTIVITÉS ET CHIFFRES CLÉS

Depuis sa création, les métiers du groupe utb ont évolué pour se définir dans le second œuvre à travers :



↳ Les services entretien dépannage maintenance

Maintenir, dépanner ou rénover partiellement toute installation.

Dans chacun de ses métiers de base, utb offre à ses clients un ensemble de prestations, regroupées sous l'appellation « Services ». Les savoir-faire intrinsèques de chaque métier doivent se conjuguer avec des qualités liées à la réactivité, à l'adaptabilité et à la souplesse. À cela s'ajoute une très importante logistique, disponible toute la semaine, nuit et jour, en matière de prise en charge des demandes, de traitement de celles-ci, de véhicules équipés prêts à intervenir et de moyens de communication modernes.



↳ Le chauffage

Le chauffage est un élément indispensable du confort des bâtiments.

Cette activité a bénéficié de toutes les évolutions techniques de ces vingt dernières années, aussi bien pour les installations complexes de chauffage collectif que pour celles, plus simples, de chauffage individuel. Quelle qu'elle soit, l'énergie est employée pour offrir un rendement optimal, et les appareils, toujours plus performants grâce à l'électronique, permettent une meilleure régulation des cycles thermiques, un pilotage à distance, et répondent aux normes antipollution pour contribuer à la protection de l'environnement.



↳ La plomberie

Née de l'art de travailler le plomb, ce dernier, déjà utilisé par les Romains pour acheminer l'eau, n'est aujourd'hui plus employé.

Il a laissé la place au cuivre, à la fonte, aux aciers, aux plastiques et aux matériaux composites, sollicités pour l'installation, l'entretien et la réparation des canalisations, des évacuations et des appareils de distribution. Le champ d'application de la plomberie s'est considérablement élargi avec la modernisation de la vie courante, et les équipements sanitaires participent pleinement au confort d'utilisation de tous les types de bâtiments.



↳ La climatisation

Les climaticiens ont pour mission de maintenir des conditions d'habitat et de travail idéales.

Avec les saisons désormais extrêmes (hivers plus rigoureux et canicules estivales) et la modernisation des équipements de la vie courante, produisant de plus en plus d'apports calorifiques qu'il faut réduire, tout en assurant un renouvellement d'air adéquat, ces spécialistes du confort gèrent aussi bien : la pureté, l'humidité, la température, l'intensité des mouvements d'air. Ceci nécessite de grandes connaissances en thermique, en électromécanique et en régulation.



↳ La couverture

Quelle que soit sa nature, la couverture est un élément essentiel de l'architecture d'un édifice qui, par sa dimension esthétique, lui confère son identité. Tout bâtiment doit sa pérennité au bon état de sa couverture qui le protège des intempéries. Pour cela, le métier de couvreur, qui relève de très anciennes règles du compagnonnage, met en œuvre des matériaux traditionnels tels que : le plomb, l'ardoise, le cuivre, la terre cuite, le zinc et d'autres plus futuristes tels que (l'acier laqué, l'inox ou le titane) pour des réalisations toujours uniques, qu'elles soient d'hier ou d'aujourd'hui.



↳ La charpente

Terme gaulois signifiant « caisse en bois des chars », le mot charpente a évolué pour recouvrir un ensemble structurant servant aussi bien à construire des bâtiments qu'à soutenir des toitures.

Quelle que soit sa forme (traditionnelle, industrielle ou composite), la dimension esthétique et hautement technique de ce métier s'inscrit naturellement dans une démarche de développement durable.



↳ L'étanchéité

Protéger, isoler et imperméabiliser les bâtiments. L'étanchéité qui, par définition, doit assurer la protection du bâtiment contre l'eau, requiert des techniques complexes pour isoler et rendre imperméables les toitures terrasses, les dalles de parking et toutes les excavations ou émergences des immeubles neufs ou réhabilités. C'est dans le soin apporté à la mise en œuvre des bitumes élastomères, des membranes PVC et autres matériaux, soumis à des normes extrêmement strictes, que résident les garanties de longévité des ouvrages réalisés. Ceux-ci peuvent également recevoir différents parements allant de la dalle de bois au pavé de granit.



↳ L'ornementation

Ornement : partie d'un ouvrage, qui sans être un élément essentiel, participe à sa décoration.

En couverture, l'ornementation consiste à enrichir les toitures d'éléments de décor :

- que ce soit en restauration, copie ou création ;
- quel que soit le matériau, cuivre, zinc, plomb, ou terre cuite ;
- quelle que soit la technique, estampage, repoussage, emboutissage ou modelage.

L'ornemaniste met à votre service son savoir-faire pour embellir vos toitures qu'elles soient d'hier ou d'aujourd'hui.



↳ La rénovation tous corps d'état

La réhabilitation de bâtiments existants a plus que doublé depuis le début des années soixante et représente aujourd'hui plus de la moitié de l'activité de ce secteur, devançant nettement la construction neuve.

Réhabiliter tous types de bâtiments existants. La profession d'entrepreneur général nécessite de grandes compétences dans l'ensemble des métiers du bâtiment, une expertise pointue en matière de pilotage de chantier et la capacité à assumer les risques financiers de la totalité des lots. Ce challenge se révèle d'autant plus complexe lorsqu'il y a lieu d'intervenir en milieu occupé, logements ou bureaux, car il faut alors limiter la gêne occasionnée pendant les travaux.



↳ La serrurerie et la métallerie

Réaliser toutes sortes de pièces de serrurerie et de métallerie.

L'âge d'or du fer est daté de 1100 avant notre ère. L'époque romaine diffusera son utilisation.

Pour utb, il est plus récent et l'on ne fabrique plus de clous, mais des herses de défense, des garde-corps, des grilles, et aussi des châssis, des portes, des structures et charpentes métalliques et des supports divers...

De la conception, en passant par la pose, nous réalisons vos projets.



↳ L'électricité

utb possède une qualification en électricité délivrée par QUALIFELEC, pour tous travaux concernant le secteur logement, commerces et petit tertiaire.



↳ Le traitement de l'amiante

L'interdiction complète de l'amiante a été annoncée en 1996.

Le traitement de l'amiante fait appel à des techniques de pointe. Il nécessite des équipes possédant une forte expérience du terrain, pour garantir la sécurité et mettre en œuvre les solutions les plus performantes pour identifier, contenir et éliminer l'amiante.

Certifiée depuis le 27 octobre 2016 pour le retrait et l'encapsulation de l'amiante, utb répond à toutes les règles techniques humaines et environnementales.

LES IMPLANTATIONS ET COMPÉTENCES du groupe utb

Les certifications, qualifications, évaluations et labels d'utb ont évolué pendant plus de 85 ans pour participer à la qualité de notre travail.



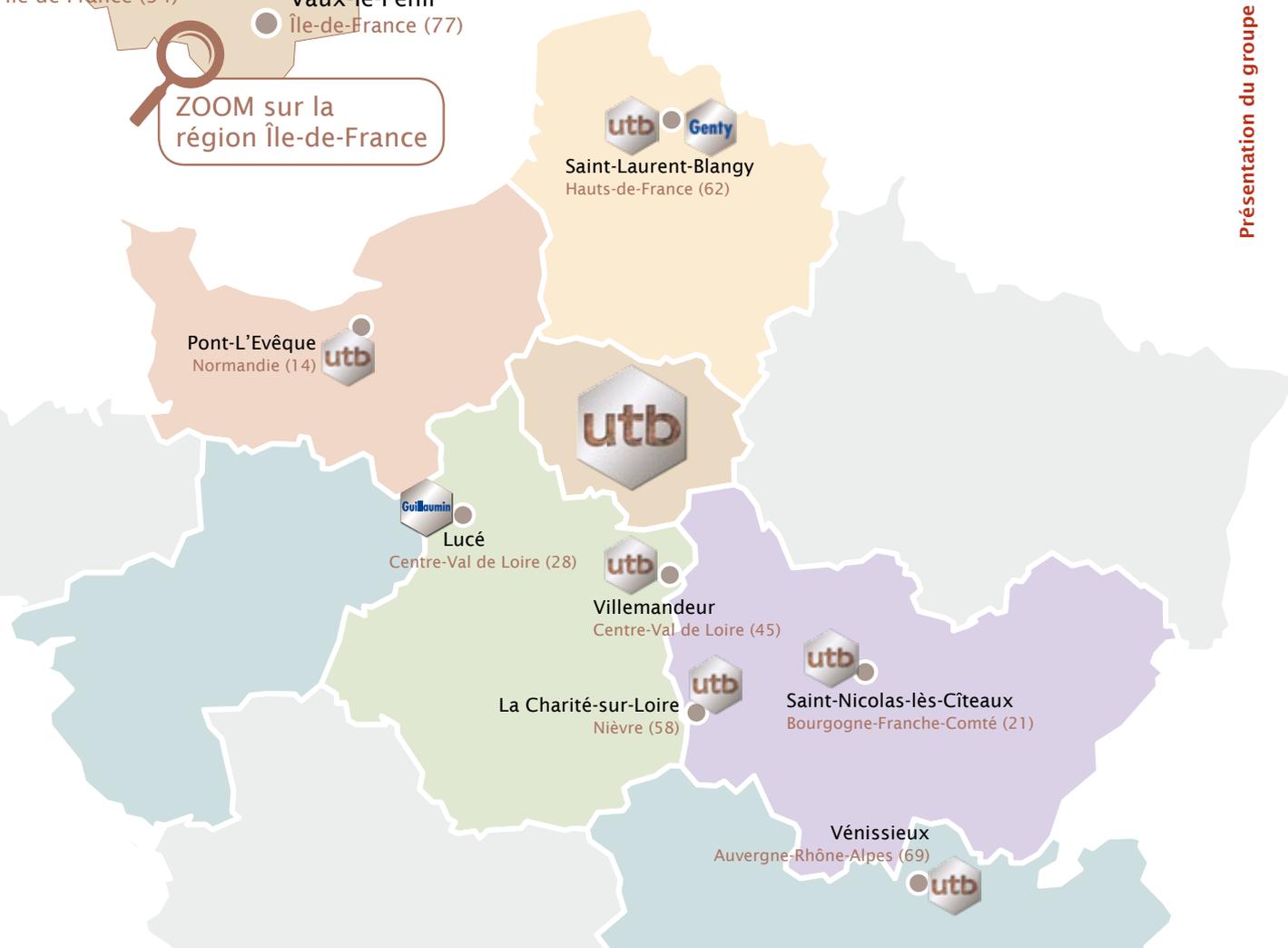
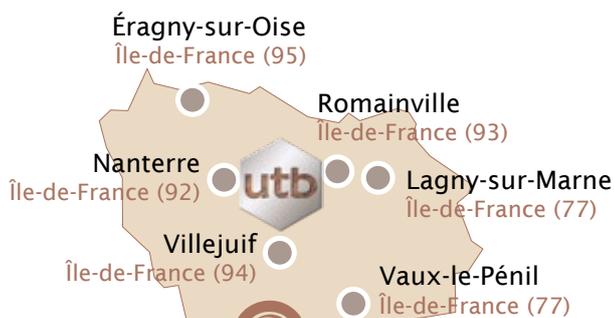
utb s'est vu attribuer, par le ministère de l'Économie et des Finances, le label « Entreprise du Patrimoine Vivant » (EPV), notamment pour ses compétences exceptionnelles en couverture.



utb détient les meilleures certifications **QUALIBAT** dans tous ses domaines de compétences.



utb est détentrice d'une qualification en électricité délivrée par **QUALIFELEC**, pour tous travaux concernant le secteur logement, commerces et petit tertiaire.



utb a évolué pour toujours améliorer la satisfaction de ses clients.

Au travers de vous, nos clients issus de toutes les strates économiques du public ou du privé ; de la grande entreprise au particulier ; du particulier à la grande collectivité locale ou territoriale.



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES du groupe utb



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS du groupe utb



Franck Vesco, directeur général délégué

INTERVIEW

« Pour l'entreprise, 2018 aura été marquée par un retour à la croissance et à la rentabilité après une année 2017 éprouvante. Pour atteindre ce résultat, nous avons recentré le groupe utb sur les activités permettant une meilleure couverture de ses charges. Une meilleure répartition entre travaux et entretien sur plusieurs de nos activités, couplée à notre déploiement géographique, nous a procuré une plus grande réactivité pour absorber les à-coups de la conjoncture. Nous avons de plus réorienté les services travaux en difficulté afin qu'ils reviennent à leurs activités historiques. Pour certains, une diminution du volume d'affaires a été planifiée. Malgré un ralentissement global des marchés du bâtiment, la région Île-de-France est relativement épargnée grâce au projet de construction de la métropole du Grand Paris qui commence à produire ses effets. Les opportunités liées aux Jeux Olympiques de 2024, la demande autour d'un bâtiment toujours plus vertueux et les besoins grandissants en logement sont autant d'éléments qui doivent nous amener à approfondir la maîtrise de nos savoir-faire. Les fortes tensions sur le marché de l'emploi présentent cependant un frein à la réalisation de certains de nos projets. »

CHANTIER utb : UN ENJEU ENVIRONNEMENTAL ET DE TRANSVERSALITÉ

- Le pôle culturel et associatif de la ville de Courtenay dans le Loiret (45) inauguré le 15 mars 2019.

Construire en cœur de ville, un pôle culturel comprenant :

- une médiathèque ;
- une école de musique ;
- une salle de spectacle de 150 places ;
- un local associatif.

1. « Des matériaux biosourcés », c'est-à-dire des matériaux naturels ne subissant pas de transformation chimique. Mises à part les fondations en béton, les murs sont en ossature bois isolés en paille.

2. Un circuit court car la paille provient de la Beauce.

3. La paille, un isolant très performant car sa résistance thermique R^* pour un mur bois/paille de 36 cm est de 7, alors qu'elle est de 4 pour un mur parpaing isolé avec de la laine de verre (145 mm).

**R : mesure la résistance qu'une épaisseur de matériau oppose au passage de la chaleur. Elle constitue son pouvoir isolant qui est d'autant plus fort que le R est élevé*

4. Une préfabrication importante dans les ateliers de notre filiale Charpentes du Gâtinais qui permet un temps de chantier plus court limitant davantage les nuisances sonores et les déchets pour les riverains.

Le premier tour de grue a eu lieu le 23 mai 2018, le bâtiment de 1800 m² au sol était hors d'eau et hors d'air en septembre. Mais c'est aussi pour utb un enjeu fort. En effet, c'est le fruit du travail en équipe du groupe utb.

- Les études de structure faites par le bureau d'études Charpente - Couverture du groupe basé en région parisienne ;
- Les 1700 m² d'étanchéité en EPDM (Éthylène-Propylène-Diène Monomère) réalisés par le service étanchéité du groupe utb ;
- Les 19 000 bardeaux de mélèze posés par le service couverture du groupe utb, basé à Villemandeur (45) ;

Et pour finir, les descentes d'eaux pluviales réalisées par le service plomberie, lui aussi à Villemandeur. Un enjeu environnemental fort réalisé par différents services du groupe utb en parfaite cohésion.

Pôle culturel et associatif de la ville de Courtenay



CHANTIER utb : UN ENJEU TECHNIQUE ET SÉCURITÉ

Au Grand Palais, il y a le Palais d'Antin, où se loge le Palais de la découverte, où se visite une rotonde elliptique...

L'extérieur et l'intérieur du bâtiment, conçu par Albert Thomas, fut inauguré en 1900. Cet édifice symétrique se compose de trois coupoles, pour trois rotondes. Deux petites octogonales encadrent la coupole centrale elliptique. C'est elle, ainsi que les couvertures du Palais, qui ont fait peau neuve.

L'enjeu technique auquel a dû faire face le service de couverture de monuments historiques du groupe utb est de plusieurs niveaux :

- Travail sur un même chantier d'une grande partie des matériaux de couverture : le plomb, le zinc le cuivre, l'inox et l'ardoise,
- La couverture en zinc a été réalisée en travées de 43.2 cm de largeur afin que les montants des verrières s'alignent avec les couvre-joints de la couverture,
- Les arêtières en plomb du dôme sur lesquels reposent les ornements sont des ouvrages cintrés et complexes.

- Les couvertures en ardoise du dôme sont en écaille, une partie de ces ardoises sont dites « coffine », c'est-à-dire qu'elles sont naturellement légèrement courbées pour épouser au mieux la forme du dôme ;
- L'ensemble des ornements des dômes a été restauré par l'agence d'ornementation d'utb à la Charité-sur-Loire (58) ;
- Une gestion des interfaces entre les lots très complexe, de par les reprises structurelles des verrières devant être faites en amont de la rénovation de la couverture et les contraintes de délais d'exécution ambitieux.

Mais ce chantier débuté en 2016, qui a demandé 40 000 heures de réalisation, 6000 m² de zinc, 35 tonnes de plomb et 50 000 ardoises, c'est aussi un enjeu sécurité fort :

- En milieu occupé, car le chantier est au-dessus du Palais de la découverte qui reste ouvert pendant toute la durée des travaux et reçoit des milliers de visiteurs par jour ;
- En milieu à accès réglementé au plus haut point, car du Palais d'Antin, c'est une vue plongeante sur l'Élysée.

Palais d'Antin, Paris



CHANTIER utb : UN ENJEU TECHNIQUE ET TERRITORIAL

Début 2018, une église neuve du diocèse de Tours est consacrée : la chapelle Saint-Martin.

Au beau milieu de l'écologique et flambant neuf quartier Monconseil à Tours, émerge de terre une coque de bateau renversé. S'il n'était pas perforé par un clocher boisé, on pourrait difficilement s'imaginer que l'édifice est bel et bien une chapelle. Une chapelle neuve de 200 m² conçue par l'agence d'architecture Dutilleul pour remplacer une chapelle des années 80 qui s'écroulait.

Un enjeu technique fort avec une église en pierre et en bois ainsi qu'une philosophie de l'architecte qui dans son projet interdisait que la pierre soit percée et donc un challenge important pour les Charpentres du Gâtinais attributaires du lot charpente.

La pierre, courante dans les constructions de la région, est employée dans les 39 piliers qui rythment les deux côtés de l'édifice : ils sont dressés en pierre de Combe Brune venant de Charente.

De par la forme de la chapelle, il n'y a pas de tirants permettant de stabiliser la charpente dans la largeur :

c'est un système de post-contrainte qui a été utilisé pour assurer sa stabilité, avec l'insertion de tirants de part et d'autre de chaque pilier de pierre. Comment faire tenir la charpente sans percer la pierre ?

Un travail de réflexion amenant à sortir des sentiers battus pour trouver la solution avec d'autres entreprises et le bureau d'études structure.

La solution retenue a été mise en œuvre par un serrurier qui a posé sur la pierre une ceinture métallique nous permettant ainsi de positionner la charpente en lamellé collée courbe.

Mais c'est aussi pour les Charpentres du Gâtinais un enjeu régional.

En effet, les Charpentres du Gâtinais se sont vu remettre le prix spécial du jury dans le cadre des résultats du 6ème Palmarès de la Construction Bois en région Centre-Val de Loire organisée par Arbocentre en décembre 2018.

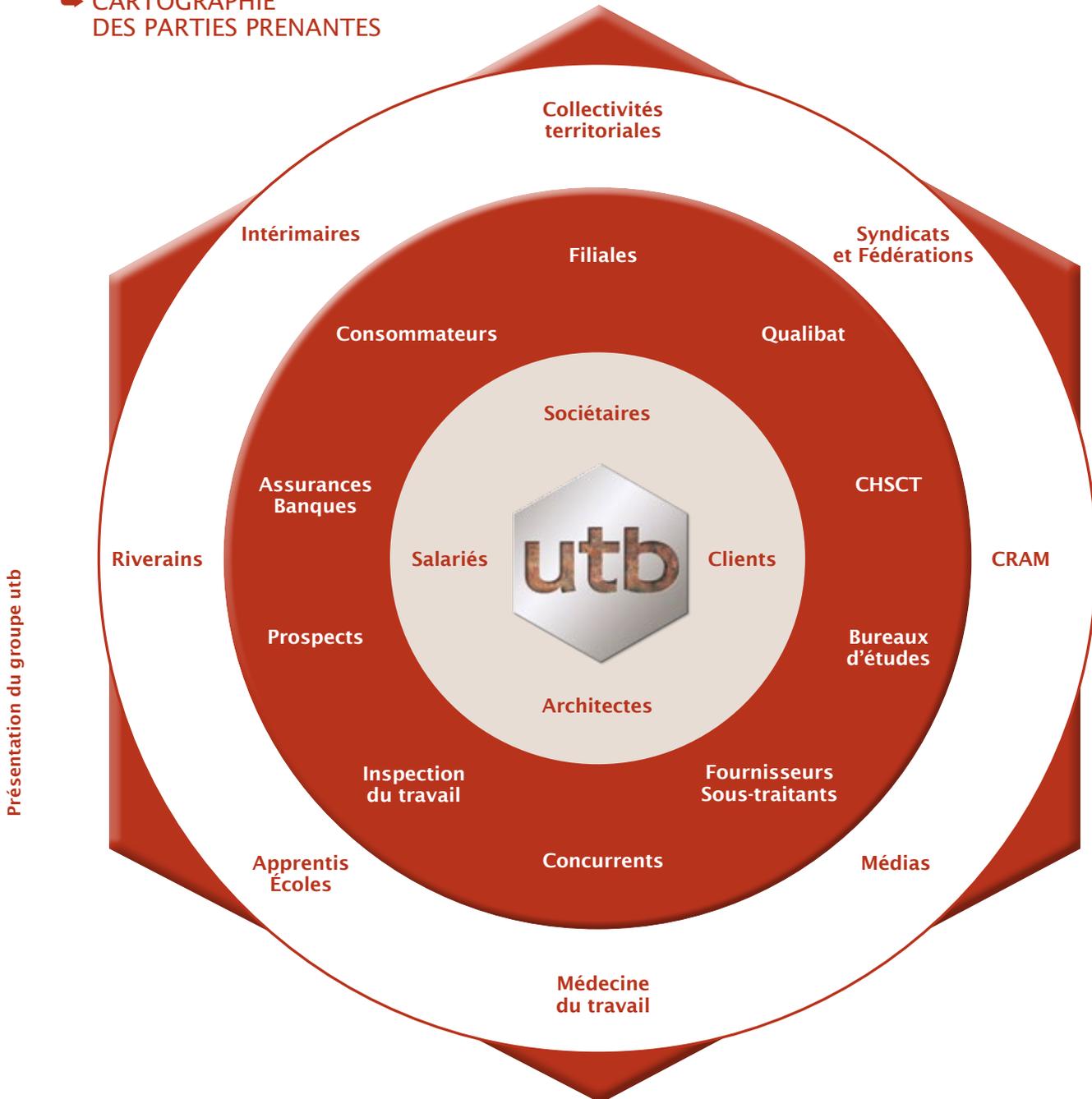
Ce palmarès a pour but de promouvoir l'utilisation du bois dans la construction en présentant les plus belles réalisations régionales.

Chapelle Saint-Martin à Tours



PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES RISQUES

↳ CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



Méthodologie :

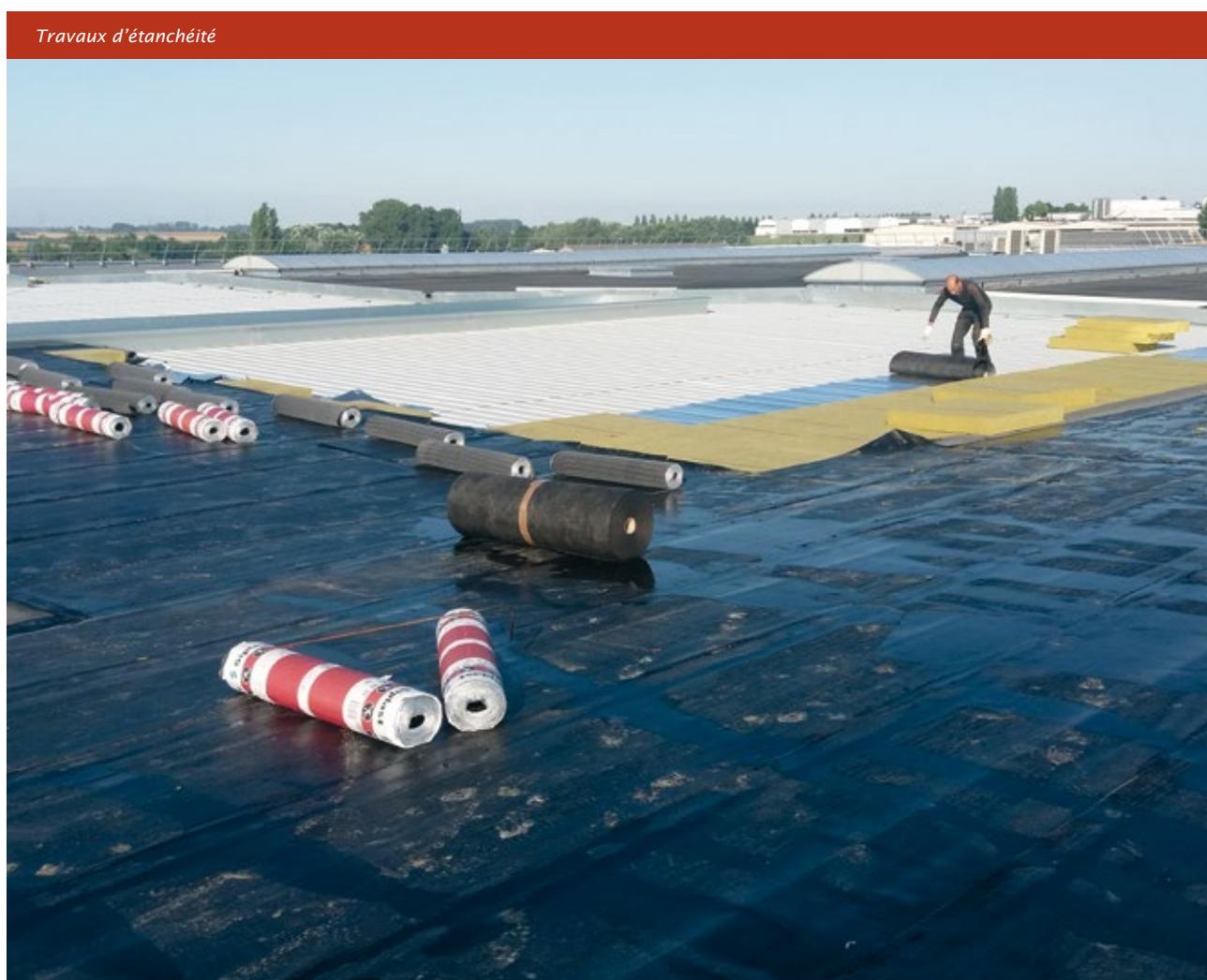
Une partie prenante est un acteur (individu, organisation ou groupe) dont les intérêts sont affectés par les activités et les décisions prises par l'entreprise.

L'identification de l'ensemble de nos parties prenantes a été effectuée par les 12 membres du groupe RSE d'utb. Une cotation caractérisée a permis par la suite de déterminer les parties prenantes dites pertinentes.

Chaque partie prenante a ainsi 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 détectés récurrents
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

Par la suite, les préoccupations majeures des parties prenantes ont été identifiées et les réponses aux attentes ont été définies.



Travaux d'étanchéité

➔ FACTEURS DE RISQUE ET D'OPPORTUNITÉ



Volet gouvernance et économie	Volet social
▼ RISQUES ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Culture groupe · Communication interne · Gestion de la mesure de la satisfaction clients · Maintien de la confiance des partenaires financiers · Délais de paiement des clients 	<ul style="list-style-type: none"> · Secteur à risque au niveau des accidents du travail · Pénurie de main-d'œuvre · Trafic routier et éloignement domicile-travail des salariés
▼ OPPORTUNITÉS ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Diversification des métiers · Maillage du territoire · Attractivité du statut SCOP · Productivité liée au BIM (modélisation des informations du bâtiment) 	<ul style="list-style-type: none"> · Politique du groupe favorisant la promotion interne · Politique du gouvernement dédiée à l'apprentissage et à la formation



Volet sociétal	Volet environnemental
▼ RISQUES ▼	
<ul style="list-style-type: none"> · Achats décentralisés au sein des services travaux · Activité gaz · Taux de chômage important des populations vulnérables 	<ul style="list-style-type: none"> · Secteur premier fournisseur de déchets en France · Contraintes liées au stationnement et à la circulation dans les grandes agglomérations · Secteur avec nuisances et impacts forts
▼ OPPORTUNITÉS ▼	
<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 	<ul style="list-style-type: none"> · Politique gouvernementale dédiée à la rénovation énergétique des logements · Politique gouvernementale dédiée aux économies d'énergies des bâtiments tertiaires

Méthodologie :

Après avoir validé l'analyse de matérialité (outil permettant de hiérarchiser les enjeux de l'entreprise, page suivante) effectuée par le groupe RSE d'utb, les parties prenantes ont participé à l'évaluation des facteurs de risque et d'opportunité. Leur identification a été déterminée suite 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.

Durant deux réunions, regroupant au total 18 parties prenantes différentes, chacun a été invité à exprimer son avis selon ses attentes et ses intérêts.

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).

Le tableau ci-contre n'a pas vocation à faire état d'une manière exhaustive des risques et des opportunités du groupe utb.

➔ PRINCIPAUX ENJEUX POUR LES PARTIES PRENANTES



Gouvernance / économie	Social	Sociétal	Environnemental
· Pérennité du groupe	· Santé et sécurité des salariés	· Pratiques d'achats	· Émissions de gaz à effet de serre
· Satisfaction des clients internes et externes	· Attractivité des postes et stabilité des équipes	· Opportunités d'emploi	· Gestion des déchets
· Valorisation du statut SCOP	· Équilibre vie professionnelle et vie personnelle	· Maîtrise des risques liés aux installations	· Organisation interne de la démarche environnementale
· Évolutions technologiques	· Compétences et savoir-faire	· Vie des territoires et implications extérieures	
	· Évolution des carrières	· Diversité	

Méthodologie :

L'analyse de matérialité est un outil permettant de hiérarchiser les enjeux de l'entreprise. Reprenant les questions centrales de la norme ISO 26000 (norme de l'organisation internationale de normalisation relative à la responsabilité sociétale des entreprises), la matrice a été caractérisée par les membres du groupe RSE suivants 3 critères :

- pertinence de l'enjeu par rapport à l'activité d'utb ;
- niveau d'attente des parties prenantes ;
- niveau d'impact sur les performances d'utb.

Une échelle de 3 niveaux a été sélectionnée (basse, moyenne ou haute).

A photograph of three workers in safety gear (hats, harnesses, gloves) performing maintenance or construction on a roof. They are using ropes and ladders. The scene is set against a clear blue sky. A white ladder is visible on the right side of the roof.

utb

Gouvernance





CONSEIL D'ADMINISTRATION



Claire Broussart (directrice des ressources humaines), Jérôme Ramaux (directeur opérationnel), Bruno Deroin (directeur gestion), Marie-Claire Morisson (responsable gestion de la sous-traitance et administratif chantier), Djimmy Soukouna (directeur de service travaux), Fernando Calderero (directeur opérationnel), Julien Soccard (directeur opérationnel), Agnès Miguet-Lévy (directrice comptable), Franck Vesco (directeur général délégué) et Charles-Henri Montaut (Président-directeur général).

Gouvernance

10 MEMBRES
au conseil d'administration
(3 femmes et 7 hommes)



4 ANS
de mandat



12 RÉUNIONS
annuelles



Taux moyen de
PARTICIPATION



Lors de l'assemblée générale du 29 juin 2018, les mandats de membre du conseil d'administration de messieurs Fernando Calderero (directeur opérationnel), Charles-Henri Montaut (PDG), Julien Soccard (directeur opérationnel), Djimmy Soukouna (directeur de service travaux) et Franck Vesco

(directeur général délégué) ont été renouvelés. Aucune nouvelle candidature n'a été proposée par le conseil d'administration.

Concernant l'accès au sociétariat, 18 salariés se sont présentés en 2018. Les associés ont voté favorablement pour l'ensemble de ces demandes.

STRATÉGIE DE LA GOUVERNANCE EN LIEN AVEC NOS RISQUES ET NOS OPPORTUNITÉS

➔ INFUSER UNE CULTURE GROUPE

- Absorption des filiales Hurisse et IPC. Alignement de la stratégie de services travaux ;
- Accord d'intéressement identique à celui d'utb pour les filiales Guillaumin et Genty ;
- Gestion des filiales par des cadres dirigeants du groupe utb.

2019 : absorption de la filiale Les Charpentes du Gâtinais

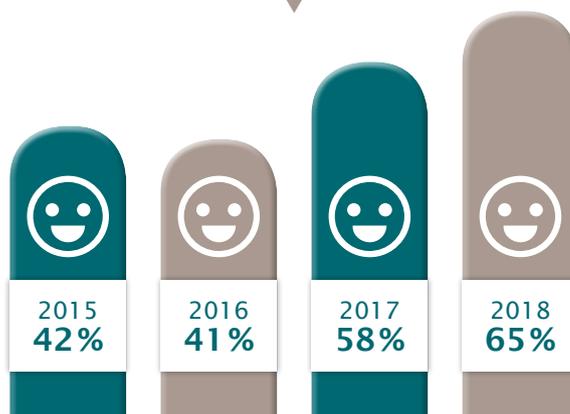
➔ AMÉLIORER LA COMMUNICATION INTERNE

- Regroupement du siège social et de l'agence de Romainville, plus importante agence du groupe ;
- Note trimestrielle de la direction pour présenter les résultats financiers ;
- Envoi annuel de l'enquête « À l'écoute des salariés ».

➔ OPTIMISER L'OUTIL DE MESURE DE LA SATISFACTION CLIENTS

- Amélioration du taux de retour des clients afin de fiabiliser l'outil de mesure ;
- Etude des retours des clients en réunion de comité de direction.

ÉVOLUTION DU TAUX DE RETOUR DES ENQUÊTES DE SATISFACTION CLIENTS



Gouvernance

Accueil de l'assemblée générale de juin 2018



➔ **MAINTENIR LA CONFIANCE DES PARTENAIRES FINANCIERS**

- Informations trimestrielles auprès des partenaires financiers afin de présenter le redressement des résultats financiers de l'entreprise ;
- Arrêt des activités déficitaires : activité grands chantiers en TCE et CVC tertiaire ;
- Redéploiement des moyens humains : création d'un pôle supplychain, optimisation du service QSE, etc. ;
- Economies budgétaires : équipements, formation, etc. ;
- Rationalisation des locaux de l'entreprise : arrêt du projet de construction d'un nouveau siège social.

➔ **AMÉLIORER LES DÉLAIS DE PAIEMENT DE NOS CLIENTS**

- Renforcement des effectifs du service recouvrement et travail conjoint avec les services travaux ;
- Suivi mensuel de la balance âgée et mise en place d'un indicateur par le comité de direction : montant des échus comparé au chiffre d'affaires TTC moyen mensuel des services travaux. L'objectif, à terme, est de ne pas dépasser un demi mois d'échus pour tous les services travaux. En 2018, nous étions à plus d'un mois ;
- Suivi mensuel de l'état des situations de travaux vérifiées en réunion de comité de direction.

➔ **CONTINUER À DIVERSIFIER NOS MÉTIERS**

- Création d'une activité de traitement de l'amiante et d'une activité électricité ;
- Renforcement des activités bois et serrurerie.

➔ **ÉTENDRE NOS ACTIVITÉS SUR LES TERRITOIRES**

- Création d'un service travaux de dépannage, entretien et petits travaux en plomberie-chauffage et en couverture au sein de l'agence d'Éragny (95) ;
- Création d'une activité de plomberie-chauffage à la Charité-sur-Loire (58) ;

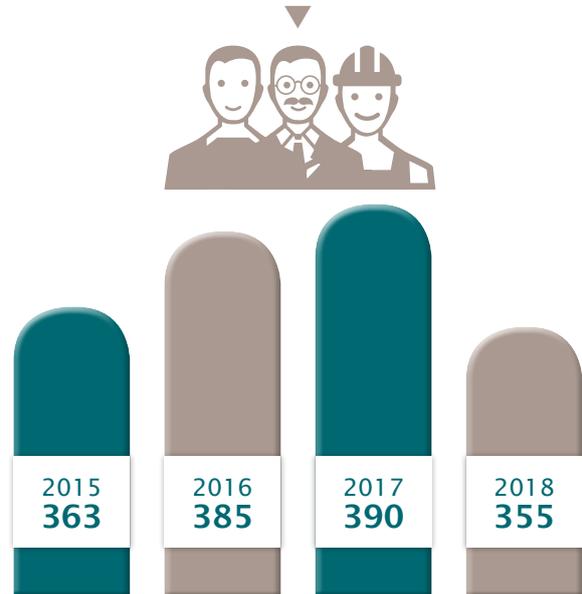
Perspective 2019 :

- Prise de contrôle d'une SCOP de serrurerie implantée à Vénissieux (69) ;
- Rachat de fonds de commerce à Pont-L'Évêque (14) ;
- Ouverture d'un nouveau site au cœur du département de l'Essonne (91).

➔ **VALORISER LE STATUT DE SOCIÉTAIRE**

- Communication sur les modalités d'obtention du statut de sociétaire ;
- Organisation d'une formation pour les sociétaires ;
- Absorption de deux filiales permettant ainsi aux salariés d'accéder au statut de sociétaire.

NOMBRE DE SOCIÉTAIRES SALARIÉS



PART DES SALARIÉS SOCIÉTAIRES AU SEIN DES EFFECTIFS ÉLIGIBLES



➤ CRÉER DE LA VALEUR AVEC LE BIM (MODÉLISATION DES INFORMATIONS DU BÂTIMENT)



Tom Caraly, BIM manager

INTERVIEW

À l'issue de mes études d'ingénieur, et après une année de spécialisation dans le BTP, j'ai intégré il y a 3 ans le groupe utb. Le BIM, c'est en premier lieu une technologie permettant d'optimiser l'échange d'informations entre les différents acteurs impliqués dans la construction d'un ouvrage. Concrètement, chaque corps d'état intègre au sein d'une maquette numérique les informations liées à son lot telles que les données géométriques, physiques et techniques. Elles deviennent alors visibles par l'intégralité des intervenants du projet. Mon rôle est de préparer l'ensemble des acteurs internes à l'appropriation de la technologie BIM. Je travaille donc aussi bien avec les techniciens d'études d'appels d'offres et d'exécution que les chefs de chantier et les chargés d'affaires. Cette nouvelle méthode de travail apporte de nombreux avantages. En phase d'études, cela permet aux clients de mieux comprendre nos travaux et cela amène une meilleure coordination entre les différents lots. En phase d'exécution, nous gagnons en performance et en qualité. Enfin, cela donne une bonne image d'utb qui propose cette méthode innovante lors de projets complexes. Convaincus, nous l'avons d'ailleurs utilisée pour la réhabilitation de notre agence de Romainville afin qu'elle accueille notre siège social.

Nouveau siège social du groupe utb à Romainville



STATUT SCOP

Une SCOP est une société coopérative de forme juridique SA, SARL ou SAS. 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 ;
- Notion d'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 parce que complet, généreux, responsable et vertueux.

Les spécificités des statuts d'utb :

- 1 an d'ancienneté pour envoyer sa candidature pour l'admission comme associé ;
- 2 % du salaire de base brut prélevés chaque mois sur le bulletin de paie. L'objectif est 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 faire appel à des associés non salariés (4 % en 2017 et 5 % en 2018).



CONSTRUIRE
RESPONSABLE



DÉMARCHE RSE (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES)

Dès 2012, le conseil d'administration a souhaité le développement d'une démarche RSE. Ce choix volontaire, soutenu par la fédération nationale des SCOP du BTP, permet de démontrer les capacités d'utb en matière de développement durable.

Depuis 2013, cette démarche 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 le volet 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, le mode de calcul et de contrôle.

En 2016, utb a obtenu le label sectoriel RSE SCOP BTP.



Label délivré après une évaluation indépendante des bonnes pratiques de responsabilité sociétale AFAQ 26000



Rentrée des apprentis, septembre 2018



Performance extra-financière

Le modèle d'affaires et l'identification des risques principaux sont présentés de manière détaillée dans le chapitre « Présentation du groupe » du présent rapport.

La partie « Gouvernance » du présent rapport détaille également des informations sur la stratégie du groupe utb en lien avec les risques et les opportunités identifiés ainsi que sur son statut SCOP et sa démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).



POLITIQUE RSE

➔ UNE GOUVERNANCE AXÉE VERS L'ENTREPRENEURIAT

Le groupe utb s'inscrit autour des valeurs de son statut SCOP : modèle complet, généreux, responsable et vertueux.

Depuis 1933, les sociétaires participent activement aux décisions importantes de l'entreprise. Cela a du sens et nous correspond.

En tant qu'entreprise du bâtiment, notre valeur ajoutée provient avant toute chose de la production des femmes et des hommes qui la composent. Notre force, le sentiment d'appartenance que ressentent nos salariés face à nos intérêts communs. Notre volonté, la garantie d'une entreprise performante et pérenne capable de traverser les décennies et les événements. Notre objectif, la transmission d'un savoir-faire et d'un savoir-être uniques aux générations futures d'utb.

➔ NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE, UN MODÈLE COMPLET

Entreprise de taille intermédiaire indépendante, le groupe utb est un modèle économique peu fréquent. Nous partageons nos résultats de façon équitable et les redistribuons aux salariés, aux sociétaires et plaçons une partie dans les réserves de l'entreprise.

Ces dernières années, le groupe utb a fait un choix stratégique peu commun et courageux consistant à maintenir l'emploi malgré une conjoncture délicate. Parallèlement, nous avons continué à construire notre avenir en intégrant de nouveaux métiers et en nous implantant sur de nouveaux territoires.

Notre vision de l'évolution du marché se nourrit des défis relevés tout au long de la vie de l'entreprise. En donnant à nos collaborateurs les moyens de réussir, nous répondons également à notre objectif de satisfaction clients.

➔ NOTRE MODÈLE SOCIAL, UN MODÈLE VERTUEUX

Nos atouts sont connus et reconnus. Le groupe utb offre un avenir aux jeunes avec une politique forte dédiée à l'apprentissage, indispensable à notre pérennité mais aussi utile à notre profession. Nous croyons en la jeunesse, terreau de l'avenir.

Puis, tout au long de leur vie, nos collaborateurs bénéficient de parcours professionnels leur permettant de maintenir une meilleure employabilité ainsi qu'un niveau de compétences élevé.

Cela répond à notre souhait d'offrir des opportunités d'évolution de carrières. Soucieux et garants de la sécurité de chacun, nous mettons à la disposition de nos salariés tous les moyens nécessaires pour entreprendre dans les meilleures conditions.

Conscients de notre responsabilité, nous savons que la sécurité est un dû et que l'insécurité est un délit.

➔ NOTRE MODÈLE ENVIRONNEMENTAL, UN MODÈLE RESPONSABLE

Au début des années 2000, le groupe utb a pris pleinement conscience de ses impacts environnementaux.

Afin d'agir d'une façon performante sur ses nuisances, l'entreprise s'est lancée dans la création d'un système QSE.

C'est aujourd'hui une organisation et des moyens dont l'efficacité est reconnue par nos clients. utb s'appuie sur la relation de partenariat avec ses fournisseurs et ses sous-traitants pour continuer à progresser.

Ensemble, nous mutualisons nos différentes expériences pour respecter la réglementation, veiller aux innovations technologiques et promouvoir un secteur du bâtiment plus écologique.

➔ NOTRE MODÈLE SOCIÉTAL, UN MODÈLE GÉNÉREUX

Nous sommes convaincus que partager et soutenir nous rend plus forts. S'offrir l'opportunité de dépasser le monde de l'entreprise permet de développer la fibre altruiste de chacun d'entre nous. Il y a 10 ans, nous avons fait le pari de créer notre Fondation pour soutenir les personnes atteintes jeunes de la maladie d'Alzheimer.

Nous nous sommes investis dans du mécénat de compétences et dans le partage de nos connaissances auprès des territoires et des organismes professionnels.

Ces expériences nous permettent de prouver qu'une entreprise qui donne, c'est aussi une entreprise qui reçoit.



Les valeurs

utb

Forgées au fil du temps, elles ont été reconnues par l'ensemble des responsables d'utb comme étant l'expression collective de l'ambition de notre entreprise. Elles définissent la vision de notre métier et des relations que nous souhaitons avec l'ensemble des collaborateurs, clients et partenaires.

Transmettons-les ensemble !

Respect de la parole donnée

Volonté de progresser et de faire progresser

Solidarité

Exemplarité

Responsabilité

Faire bien dès la première fois

Travail

Co-entrepreneur

Satisfaction client

VOLET SOCIAL

Enjeux principaux	Risques / opportunités	Politiques
Santé et sécurité des salariés	Secteur à risque au niveau des accidents du travail	Garantir la santé et la sécurité grâce à un système d'organisation efficace
Attractivité des postes et stabilité des équipes	Pénurie de main-d'œuvre	Développer l'attractivité par un système de cooptation
Évolution des carrières	Politique du groupe favorisant la promotion interne	Maintenir une dynamique de promotion interne
Équilibre vie professionnelle et vie personnelle	Trafic routier et éloignement domicile-travail des salariés	Favoriser l'équilibre par une politique de travail à distance et l'ouverture d'agences sur le territoire
Compétences et savoir-faire	Politique du gouvernement dédiée à l'apprentissage et à la formation	Promouvoir l'apprentissage et l'employabilité au sein du groupe

SYSTÈME D'ORGANISATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

➔ LA FORMATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Durant une journée, les nouveaux embauchés participent à une formation dédiée à la transmission et à la validation des compétences en santé et sécurité. Cette formation, menée par l'ingénieur QSE (Qualité Sécurité Environnement), présente d'une façon pragmatique les principaux risques auxquels sera exposé le personnel d'exécution sur chantier. L'échange entre les participants et l'animateur permet d'atteindre l'objectif recherché, à savoir la prise en compte de leurs droits et de leurs devoirs. Cette journée s'organise en deux parties. Une partie théorique au cours de laquelle sont exposées

les règles à suivre, qu'elles soient externes ou internes, et un volet pratique avec la présentation et l'utilisation des EPI (Équipements de Protection Individuelle).

À l'issue de la formation, les participants répondent à un quizz permettant de valider les acquis. Le taux de réponses correctes a atteint 79 % en 2017 et 82 % en 2018.

En 2017, 142 salariés ont participé à cette journée soit 100 % des nouveaux embauchés dans l'année. En 2018, ce sont au total 133 salariés qui ont été formés soit 99,25 % des nouveaux arrivants.

➔ 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 lui 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. La « Fiche d'accueil du nouvel arrivant », dont une copie est transmise à chacun des acteurs, permet d'enregistrer l'ensemble de ce process.

Indicateurs clés de performance	Objectifs
Taux de gravité / Taux de fréquence Taux de satisfaction des clients concernant les pratiques sécurité sur chantier	≤ Tx gravité 2,5 / ≤ Tx fréquence 57 (indicateurs nationaux) > à 95 %
Taux de recrutement par le système de cooptation	≥ 20 %
Taux de salariés promus	≥ 10 %
Taux de salariés engagés dans une démarche de travail à distance	≥ 5 %
Taux d'apprentis Nombre d'heures moyen de formation par salarié	≥ 10 % ≥ 14 heures

→ LA SENSIBILISATION AU QUOTIDIEN

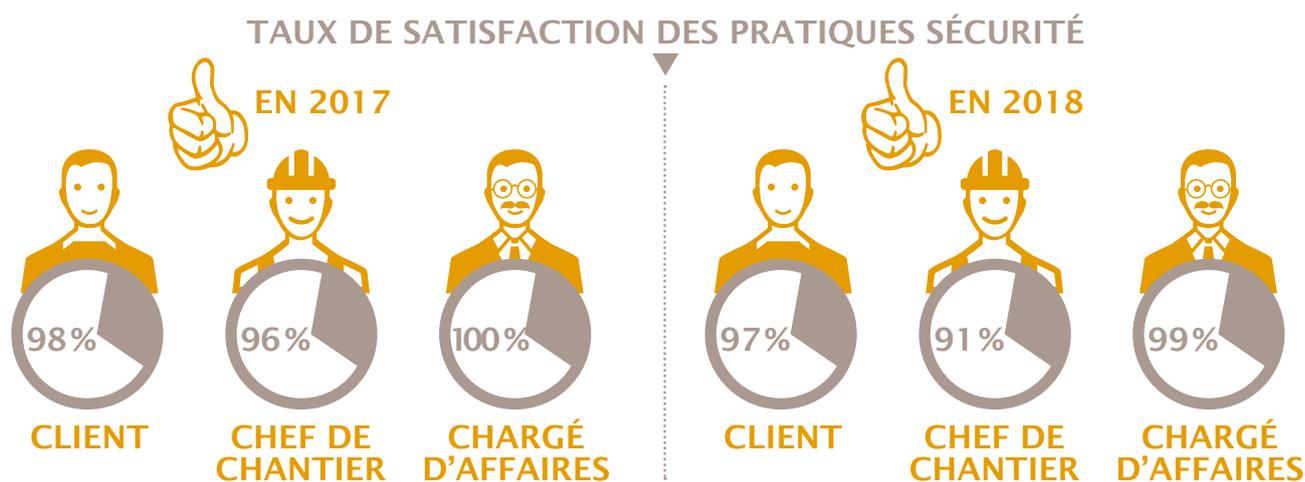
Des quarts d'heure sécurité sont organisés par les chargés d'affaires et les chefs de chantier à l'aide de supports élaborés par le service QSE RSE. Les sujets traités peuvent être le rappel des règles, un focus sur les bonnes pratiques ou le retour sur un évènement propre à l'entreprise.

L'objectif de ce moment est de libérer la parole et de rappeler que la sécurité est la priorité par rapport à tous les autres impératifs qui sont nombreux au sein d'un chantier.

→ LA MESURE DE NOTRE PERFORMANCE

Nos clients ainsi que nos chefs de chantier et nos chargés d'affaires reçoivent à la fin de chaque chantier une enquête permettant de valider les pratiques sécurité.

Ces indicateurs sont transmis chaque mois au CODIR (Comité de Direction) et chaque trimestre à l'ensemble des responsables d'utb.



➔ LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Chaque accident du travail, qu'il donne lieu ou non à un arrêt, est enregistré par la DRH (Direction des Ressources Humaines). Le support mentionne notamment les circonstances de l'accident, les EPI (Équipement de Protection Individuelle) portés lors de l'évènement ainsi que les blessures de la victime. Transmis au service travaux, au service QSE RSE ainsi qu'au secrétaire du CHSCT, il accompagne le responsable de service travaux lors de l'enquête auprès de la victime, il permet l'enregistrement d'une synthèse et la déclaration des faits à la caisse d'assurance maladie.

Des indicateurs sont transmis au CODIR chaque mois et à l'ensemble des responsables de l'entreprise tous

les trimestres. Ils présentent le nombre d'accidents, avec et sans arrêt, ainsi que le nombre de jours d'arrêt par service travaux. Des ratios, prenant en compte le nombre de salariés par entité, ainsi qu'une présentation des données des années précédentes permettent une analyse plus fine des données.

Le taux de gravité (nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées) et le taux de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées) sont calculés par le service QSE RSE tout au long de l'année puis validés à l'aide des données de l'assurance maladie enregistrées sur le compte employeur de l'entreprise.

Évolution du taux de gravité et du taux de fréquence

	Taux de gravité groupe utb	Taux de fréquence groupe utb
2017	2,44	70,2
2018	2,57	72,56

En 2019, une réflexion globale est engagée par le CODIR afin d'améliorer ces résultats.

Des premières initiatives ont déjà été expérimentées en 2018.



Julien Soccard, directeur opérationnel

INTERVIEW

« La sécurité est un préalable indispensable avant tout début de travaux. Les « matins de la sécurité » ont pour vocation de la cultiver. »

« L'idée de la création des « matins de la sécurité » est née au sein du CDO (Comité de Développement Opérationnel) couverture charpente étanchéité durant l'été 2018. L'objectif principal est de traiter ce thème de manière interactive en impliquant l'ensemble des acteurs concernés, à savoir du compagnon au directeur de services travaux, et d'améliorer la performance d'utb en la matière. Cette réunion se décompose en trois temps. Tout d'abord, la présentation d'indicateurs clés tels que les données liées aux accidents du travail. Puis, le témoignage de chargés d'affaires ou de chefs de chantier sur des situations réelles autrement dit des retours d'expérience. À la suite de ces présentations, des réactions spontanées émergent de la part des participants. Cela permet de capitaliser sur les précautions à prendre et débouche ainsi sur des messages de prévention. Enfin, l'organisation de tables rondes permet de faire naître des idées d'amélioration sur un sujet dédié. La première réunion s'est déroulée en décembre 2018 où 60 participants ont pu échanger et préciser les thèmes qu'ils souhaiteraient voir aborder lors des prochains « matins de la sécurité ». »

ATTRACTIVITÉ DES POSTES ET STABILITÉ DES ÉQUIPES

► LE SYSTÈME DE COOPTATION

Compte tenu de nos besoins en main d'œuvre et de la pénurie de nos emplois qui sont sous tension, les démarches classiques de recrutement ne nous permettent pas de pourvoir à tous les postes vacants. utb a donc développé depuis plus de 10 ans une solution de cooptation considérant que chaque collaborateur est le meilleur ambassadeur de l'entreprise.

En janvier 2018, la direction a revalorisé cette démarche en augmentant sensiblement la prime octroyée aux coopteurs. Celle-ci, versée au bout de 6 mois de présence de la personne recrutée, est passée de 250 € à 400 €. Cette pratique ouverte pour tout type de poste et à tous les collaborateurs, excepté les directeurs, rencontre un vrai succès en interne. Pour continuer à dynamiser le système de cooptation, une communication de la DRH auprès de l'ensemble des salariés est effectuée plusieurs fois dans l'année. Pour les congés estivaux de 2018, le support de communication a été traduit en portugais afin que les salariés partant en vacances dans ce pays, puissent le diffuser. En ciblant cette nationalité, cela nous a permis de faire le « buzz » sur cette pratique créative.

En 2017, utb a dénombré 28 propositions d'embauches liées au système de cooptation et 29 en 2018. Ce système a représenté 21 % en 2017 et 22 % en 2018 du nombre total de recrutements.

ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

► PROMOTION INTERNE

En 2018, l'entreprise n'a pas eu une politique salariale très large compte tenu de ses budgets restreints. La direction a donc fait le choix d'être sélective dans les promotions.

L'objectif était de maintenir des équipes stables malgré un marché de l'emploi particulièrement attractif et des propositions de salaire parfois irrationnelles de la part de nos confrères.

11 % des salariés du groupe ont été promus en 2017 et en 2018.



Claire Broussart, directrice des ressources humaines

INTERVIEW

« La POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif) est un véritable engagement social permettant de développer l'employabilité de personnes vulnérables. »

« En matière de recrutement, il n'y a pas qu'une solution miracle. Une POEC permet à des demandeurs d'emploi, sans diplôme ni expérience, de bénéficier d'une formation leur permettant d'acquérir des compétences pour occuper un emploi pérenne.

En 2018, utb a testé trois cycles de POEC pour le métier de couvreur : des postulants de Pôle emploi, des réfugiés et des candidats gérés par les militaires. Sur ces trois parcours, l'entreprise a rencontré des résultats peu concluants au niveau de l'embauche à l'issue de la formation. Malgré cela, utb croit dans ce système. Le retour sur investissement peut paraître faible mais nous avons la fierté d'afficher encore 4 salariés en poste issus de ce dispositif. »

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

↳ LE TRAVAIL À DISTANCE

En 2018, la direction a souhaité développer son système de mobilité au travail. Celui-ci permet de répondre à de nombreux enjeux RSE :

- réduction du trajet domicile – lieu de travail ;
- meilleure productivité du travail ;
- développement d'une politique « Qualité de vie au travail » ;
- réponse aux attentes des salariés permettant une plus grande fidélisation ;
- optimisation des espaces de bureau ;
- diminution du risque routier ;
- évolution des modes de management de l'entreprise.

La première communication auprès des partenaires sociaux a eu lieu au 1^{er} trimestre 2018. Le dispositif a été testé au préalable pendant quelques mois par des salariés, puis l'ensemble des collaborateurs a été informé en novembre 2018.

Le TAD (Travail À Distance) est ouvert à tout le personnel de bureau. Il peut prendre différentes formes : le télétravail, sur les chantiers, dans les agences, au sein des filiales, dans un espace de coworking identifié par utb ou depuis son domicile.

Le travail à distance permet de valoriser l'autonomie et la responsabilisation de chacun à condition qu'il y ait un minimum de cadre et de règles connus des salariés et de leurs responsables. À ce titre, la DRH a créé une procédure, une charte et des outils d'aide au management.

Les résultats concernant le taux de salariés ayant adhéré au système de travail à distance ne sont pas significatifs.

COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE

↳ LA FORMATION

Former est l'un des moyens pour élever et maintenir le niveau de compétences des salariés. Elle renforce l'employabilité et permet d'accompagner la progression de chacun. En 2017, le nombre d'heures moyen de formation par salarié était de 11,4 heures.

Compte tenu de la stratégie de l'entreprise et de la priorité accordée à la production, le nombre d'heures moyen a baissé en 2018 et est passé à 7,4 heures.

La formation reste cependant un axe fort dans la politique d'utb car la progression des individus est une valeur ancrée dans les gènes de l'entreprise.



Hervé Lacoche, plombier chauffagiste et maître d'apprentissage au sein du service travaux 30

INTERVIEW

« J'ai rejoint utb en 2011. À mon arrivée, l'entreprise m'a proposé de suivre deux formations : tuteur et maître d'apprentissage. Dès la rentrée suivante, j'avais un apprenti à former. C'est un véritable moteur pour moi. J'aime partager mes connaissances. En échange, je profite des nouvelles techniques de travail qu'ils apprennent au lycée. Cette mission, bien que supplémentaire à mon activité, me permet de rester jeune. Les apprentis, ça prend de l'énergie donc il faut être en bonne forme physique et mentale ! J'ai déjà formé 5 apprentis en 8 ans. J'ai même la fierté d'en avoir poussé 2 à se présenter au concours du meilleur apprenti de France. Si on me demandait ce que m'apporte le rôle de maître d'apprentissage, je dirais la fierté de transmettre mon savoir. Et puis, je me suis amélioré aussi en devenant davantage patient. Cependant, je reste intransigeant sur certains comportements. La ponctualité, la propreté et le respect, c'est la base. Je fais bien comprendre aux apprentis qu'on ne peut pas faire correctement son travail si au préalable on n'a pas la bonne attitude. »

➔ L'APPRENTISSAGE

Historiquement, utb accorde beaucoup d'importance à la transmission des savoirs et cela commence par l'embauche d'apprentis. La politique du gouvernement actuel, tendant à valoriser l'apprentissage et à en simplifier les règles, montre que l'entreprise est à la pointe concernant l'acquisition de qualifications et l'accès à l'emploi.

Chaque année, une journée de recrutement est organisée. Une information est envoyée aux salariés sous la forme du message « Devenez le recruteur d'un jour ! ». Pour permettre aux jeunes de la Seine-Saint-Denis de bénéficier d'une belle opportunité, la DRH et le service QSE RSE informent les acteurs du territoire.

Le groupe utb reçoit en moyenne 300 candidatures pour une cinquantaine de profils sélectionnés pour un entretien.

Malgré la conjoncture économique difficile de l'entreprise, la direction a maintenu sa politique de présence d'apprentis au sein de l'ensemble des services et de 10 % d'apprentis au sein de ses effectifs.

À l'issue de leur cursus scolaire, la plupart des apprentis reçoivent une proposition d'embauche en CDI. Dans le cas d'une poursuite d'études, utb soutient ses apprentis et leur propose des missions motivantes. C'est grâce à cette volonté



Amaury Duhem, apprenti au sein du service travaux 30

« Hervé est mon maître d'apprentissage depuis mon arrivée chez utb. Après avoir obtenu le CAP installateur thermique et le BP génie climatique, l'entreprise et mon professeur m'ont poussé à poursuivre mes études. Je suis actuellement en mention complémentaire technicien en énergies renouvelables. Quand on est bien encadré par un professionnel comme Hervé, on est rassuré sur ses capacités à continuer sa scolarité. Ce que j'apprécie dans notre relation, c'est qu'il me fait progresser en m'expliquant mes erreurs mais il sait aussi me dire quand je fais bien les choses. Aujourd'hui, utb m'offre l'opportunité d'aller encore plus loin. L'année prochaine, je vais préparer le BTS technicien d'études en génie climatique. Je vais donc rejoindre les équipes de bureaux. Je ne pensais pas que cela irait si vite. En tant que jeune papa, je me sens épaulé par cette entreprise qui s'implique dans ma progression. »

 **INTERVIEW**

que l'entreprise compte des salariés qui ont débuté par un CAP et qui sont aujourd'hui en cours de formation d'ingénieur.

En 2017, 11 % des postes étaient tenus par des apprentis ou des contrats de professionnalisation. En 2018, le groupe a atteint 10 %.

AUTRES ENJEUX SOCIAUX

➔ L'INSERTION DES PERSONNES PORTEUSES D'UN HANDICAP

Soucieuse de l'intégration de tous sur le seul critère des compétences, le groupe utb réaffirme son engagement en faveur de l'emploi des salariés ayant un handicap. Le handicap physique n'est pas uniquement celui qui est visible, ce peut être par exemple une allergie, de l'asthme, un bégaiement, une brûlure du 3^{ème} degré, un cancer, une déficience auditive ou visuelle, une dépression nerveuse, du diabète, de l'eczéma, des phobies, un traumatisme crânien, etc. Afin de soutenir les collaborateurs, nous menons différentes actions :

- Accompagnement et conseil des salariés dans le montage des dossiers pour que leur handicap soit reconnu. 5 dossiers finalisés en 2018 ;
- Accompagnement et conseil des salariés pour l'obtention d'aides et subventions dans le cadre d'appareillages. En 2018, 1 salarié a obtenu une aide pour des prothèses auditives ;
- Intervention d'interprètes LSF (Langage des Signes Français) pour 2 salariés sourds dans le cadre d'une embauche administrative, de formations internes ou au CFA ;

- En lien avec le médecin du travail et un ergonome, adaptation des postes de travail, véhicules ou outils et matériels. 2 études de poste réalisées par un ergonome en 2018 ;
- Information systématique de Cap emploi, équivalent de Pôle emploi pour les travailleurs handicapés, de nos postes à pourvoir ;
- 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. En 2018, financement de 2 bilans de compétences pour des salariés en arrêt longue maladie ne pouvant pas reprendre leur poste ;
- Utilisation des services d'ESAT (Etablissement de Service d'Aide par le Travail).

Ces actions sont nombreuses et nous portons toute notre attention sur les salariés dont un handicap apparaît ou évolue.

Même si nous ne répondons pas à l'obligation légale de 6 % d'employés ayant un handicap, avec pour raison principale l'adaptabilité de nos métiers au handicap, nous avons en 2018 2,7 % de travailleurs handicapés contre 2 % en 2012.

↳ LES ACCORDS COLLECTIFS

Chaque année, utb rencontre ses partenaires sociaux sur les sujets de négociation sociale.

Accords en vigueur :

- **Négociations annuelles obligatoires :**
Négociations durant l'année 2018 et signature de l'accord au cours du 1er trimestre 2019 pour une entrée en vigueur effective des décisions en 2019.
- **Égalité femme/homme :**
Négocié pour 2015/2017. Aucune négociation en 2018. À poursuivre en 2019.
- **Participation :**
Négocié en 1994 et toujours valable.
- **Intéressement :**
Négocié en 2015 et valable jusqu'au 31/12/18 pour utb.
Concernant les filiales Genty et Guillaumin, négociation en 2018, valable jusqu'au 31/12/2018.

Chantier de couverture dans Paris





➔ L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En accord avec le comité d'entreprise 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 2018, 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 majoration Aubry) pour heures supplémentaires.
- Les heures travaillées de 38 à 39 heures ont donné le droit, pour une année 2018 complète de travail, à 6 jours de récupération :
 - 2 jours fixés par l'entreprise (les lundis 24 et 31 décembre), où l'entreprise était fermée totalement ;
 - 3 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

Enjeux principaux	Risques / opportunités	Politiques
Pratiques d'achats	Achats décentralisés au sein des services travaux	Garantir des pratiques d'achats respectant l'intérêt des fournisseurs
Opportunités d'emploi	Taux de chômage important des populations vulnérables	Embaucher des apprentis et proposer des stages aux jeunes du territoire Recourir à des personnes en insertion sociale
Maîtrise des risques liés aux installations	Activité gaz	Former des salariés et renouveler l'appellation Professionnel du Gaz
Diversité	Diversité du profil des salariés du groupe	Garantir l'égalité des chances à l'embauche
Vie des territoires et implications extérieures	Partage des compétences et valorisation des connaissances acquises au sein de l'entreprise	Favoriser l'implication des salariés auprès des organisations et des parties prenantes

PRATIQUES D'ACHATS

Pour veiller au respect de nos règles d'éthique et à la satisfaction de nos partenaires, le service QSE RSE envoie depuis 2014 une enquête annuelle

dédiée aux pratiques d'achats du groupe. Elle est diffusée auprès de nos principaux fournisseurs, sous-traitants et entreprises de travail temporaire. Pour veiller à maintenir notre modèle d'affaires, cette action est nécessaire. En effet, la politique d'utb a toujours été de décentraliser les achats au sein des services ce qui induit plus d'une centaine d'acheteurs internes.



Eugénia Nunes, directrice de secteur au sein d'Ergalis

INTERVIEW

« Créé en 2010, le groupe Ergalis dynamise sa performance via l'acquisition de sociétés spécialisées dans le travail temporaire. Forte de 550 salariés et d'un chiffre d'affaires de 330 millions d'euros, nous disposons d'un système de management de la qualité certifié ISO 9001. Convaincus de l'intérêt d'une démarche de responsabilité sociétale des entreprises, nous avons signé la charte diversité, nous adhérons au Global Compact et nous éditons un rapport RSE. Mon pôle, spécialisé dans le secteur du bâtiment, travaille avec utb depuis 2013. Nous leur proposons des ouvriers qualifiés pour les activités de plomberie, de chauffage, de couverture et de charpente. Je suis très fière de travailler avec cette entreprise. Nous partageons les mêmes valeurs et notre relation, basée sur la confiance et la transparence, est gagnante-gagnante.

En 2018, utb a souhaité harmoniser les relations qu'elle entretient avec ses fournisseurs de travail temporaire en créant un contrat cadre. J'ai beaucoup apprécié la façon d'amener ce changement. L'entreprise s'est donnée les moyens d'organiser plusieurs réunions afin d'expliquer les points saillants et d'écouter les parties prenantes. Nous avons pu débattre et comprendre les règles inscrites au sein de cet accord. Celui-ci aborde notamment la sécurité du personnel. Ergalis se sent ainsi épaulée lorsqu'il est stipulé qu'aucun ouvrier ne sera accepté sur chantier sans ses équipements de protection individuelle. Au niveau de l'éthique des affaires, les cadeaux personnels ou collectifs sont prohibés depuis longtemps. Même si cela est dit régulièrement, l'accord appuie sur cette notion et je peux vous garantir qu'utb tient à cœur de suivre cette règle. »

Indicateurs clés de performance	Objectifs
Taux de satisfaction des prestataires concernant les pratiques d'achats d'utb	≥ 80 %
Taux de recrutement des apprentis ou des contrats de qualification Montant des dépenses en insertion sociale	≥ 50 %
Taux d'anomalies des installations gaz utb comparé au taux d'anomalies national	≤ Taux national des audits QUALIGAZ
Nombre de nationalités représentées au sein des effectifs Part de femmes au sein des effectifs / du conseil d'administration / des sociétaires / des chargés d'affaires	Conseil d'administration : ≥ 40 %
Liste de nos implications extérieures	≥ 80 % des membres du comité de direction impliqués dans des activités extérieures

Depuis 6 ans, utb n'a enregistré aucune plainte concernant le non-respect de la règle n°10 de nos règles d'éthique : « 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 ».

En 2018, 86 % de nos partenaires ont jugé « Bien » ou « Moyen » l'ensemble des 7 critères mentionnés au sein de notre enquête et 14 % ont jugé au moins l'un des items comme « À améliorer ». En 2017, le taux de satisfaction atteignait 93 %.

Remise des diplômes utb de fin d'études



OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

En moins de 15 ans, le groupe utb a multiplié par deux le nombre de ses services travaux. Aujourd'hui au nombre de 36, ils étaient 18 en 2007. Grâce à cet essor, le groupe a pu offrir de nombreuses opportunités d'emploi. Implantée depuis bientôt 40 ans en Seine-Saint-Denis, utb est un des acteurs dans la lutte contre la précarité au sein de ce département qui compte l'un des taux de chômage les plus importants en France.

La transmission du savoir est une des clefs de la pérennité d'utb. Sa productivité tient de la valeur du travail accompli par chaque femme et chaque homme qui compose l'entreprise. L'apprentissage est donc naturellement dans les gènes d'utb et c'est peut-être l'un de ses meilleurs investissements depuis sa création. Grâce à la confiance accordée à la jeunesse, utb a offert en 2018 un poste à 29 % de ses apprentis en fin d'études. Il était 47 % en 2017.

Par rapport à 2017, cette différence s'explique du fait qu'un grand nombre d'apprentis, en 2018, ont poursuivi leurs études en alternance dans le groupe utb. Rappelons qu'utb a plus de 10% de son effectif en alternance.

Concernant l'insertion sociale, utb répond à cette politique en faisant appel aux entreprises de travail temporaire d'insertion. En 2017, le montant de ce type de dépenses a atteint 212 698 € et 284 013 € en 2018. L'entreprise développe de plus ses achats vers des sociétés de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire).



Laurent Dechamps, chargé d'affaires QUALIGAZ

« L'association QUALIGAZ a été créée en 1990 en tant qu'organisme de contrôle agréé par les pouvoirs publics. L'association a pour objet de contribuer à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des installations de gaz dans l'habitat (installations individuelles, collectives, chaufferies). À ce titre, QUALIGAZ délivre un certificat de conformité aux Professionnels du Gaz lorsqu'ils réalisent une installation domestique, remplacent un appareil, ou mettent en sécurité une installation pour un bailleur social. QUALIGAZ assure également le suivi de l'entreprise au travers d'audits sur chantier. L'auditeur vérifie l'installation suivant un référentiel national de contrôle. En cas d'anomalie, l'installateur effectue les modifications nécessaires. À l'issue de ce process, le certificat est validé par QUALIGAZ et peut être ainsi présenté au distributeur pour la mise en fonctionnement des compteurs. Au niveau national, nous comptons 130 auditeurs. En 2018, nous avons effectué plus de 13 000 audits et nous avons délivré plus de 250 000 certificats. »

Depuis bientôt 6 ans, utb sollicite la structure d'insertion par l'activité économique BALUCHON pour ses besoins en plateaux-repas. Concrètement, les repas commandés par l'entreprise ont permis de générer 179 heures de travail en parcours d'insertion. 61 personnes ont ainsi bénéficié d'un accompagnement et d'une formation dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein.

MAÎTRISE DES RISQUES LIÉS AUX INSTALLATIONS GAZ

Du fait de son activité de plomberie - chauffage, le personnel utb est amené à installer ou à rénover des installations domestiques de gaz. Les risques sur les biens et les personnes en cas de fuite doivent être maîtrisés. Faire appel à un Professionnel du Gaz, appellation détenue par utb, permet aux usagers de s'assurer d'une prestation conforme à la réglementation.



INTERVIEW

En 2018, utb a enregistré 371 certificats de conformité des installations. Cela a donné lieu à 12 audits effectués par les contrôleurs QUALIGAZ. Aucune anomalie caractérisée n'a été détectée. En 2017, 7 audits ont été programmés et aucune anomalie n'a été enregistrée. Pour comparaison, le taux annuel national d'anomalies au 31 mai 2018 a atteint 2,17 %.

DIVERSITÉ

Notre secteur d'activité est ouvert à la diversité depuis toujours. 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 à l'origine de naissance. Bien que cela aille de soi pour l'entreprise, utb peut être fière que ses salariés reflètent la société française. Face à ce constat positif, il nous reste cependant encore des progrès à faire concernant la présence de femmes chargées d'affaires au sein des services travaux.

NOS AUTRES ACTIONS

- Galettes des rois « responsables » fabriquées par l'association Aurore dont le plateau technique a pour vocation de former via l'insertion sociale des mineurs étrangers isolés ;
- Participation à des événements sportifs caritatifs : Ourc'queee run et Odyssée ;
- Intervention à l'atelier « Achats socialement responsables » du salon Handicap, Emploi et Achats Responsables ;
- Animation d'ateliers de taille d'ardoises pour les journées Européennes du Patrimoine ;
- Intervention pour présenter les métiers du bâtiment à des jeunes de 3^{ème} ;
- Organisation d'un jeu avec tirage au sort dédié aux étudiants en visite au forum de l'ESTP (École Supérieure des Travaux Publics) avec comme lot la visite du chantier de couverture du Grand Palais à Paris.

Concernant les enjeux suivants relatifs à l'article L225-102-1 (modifié par la loi n°2018-938 du 30 octobre 2018 - art. 55)

- Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire ;
- Bien-être animal ;
- Alimentation responsable, équitable et durable.

Compte tenu de son activité, le groupe utb n'a pas identifié d'enjeux importants sur ces sujets.



NOMBRE DE NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES AU SEIN DES EFFECTIFS*



PART DES FEMMES AU SEIN DES EFFECTIFS*



PART DES FEMMES SOCIÉTAIRES AU SEIN DES EFFECTIFS ÉLIGIBLES*



PART DES FEMMES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION*



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



*(Données utb hors filiales Les Charpentres du Gâtinais, Genty et Guillaumin)

NOS IMPLICATIONS EXTÉRIEURES

80 % des membres du comité de direction s'investissent hors de l'entreprise dans des fonctions utiles aux parties prenantes extérieures.

Charles-Henri Montaut, PDG

- Président de la Fédération Nationale SCOP BTP
- Vice-président de la Confédération Générale des SCOP
- Administrateur de la SMABTP
- Membre du conseil de surveillance de BTP Banque
- Administrateur de la Fédération, Île-de-France, Haute-Normandie, Centre SCOP BTP
- Président d'une SICAV monétaire au crédit coopératif
- Conseiller de la Banque de France de Seine-Saint-Denis
- Administrateur de la Fédération Française du Bâtiment région Grand Paris

Franck Vesco, directeur général délégué

- Membre du conseil de développement au sein de la communauté d'agglomérations Est Ensemble
- Membre de Clubeee (Club des Entrepreneurs d'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

- Présidente de l'Afortech
- Membre de la CPREF au titre des SCOP
- Administratrice et membre du bureau du GCCP (syndicat professionnel du Génie Climatique, de la Couverture et de la Plomberie)
- Membre de la commission sociale de la FFB Grand Paris
- Administratrice de la caisse des congés payés du bâtiment

Bruno Deroin, directeur gestion

- 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

Fernando Calderero, directeur opérationnel

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

Jérôme Ramaux, directeur opérationnel

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

Julien Soccard, directeur opérationnel

- 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
- Membre du jury du BP couverture

Quentin Michard, directeur systèmes d'information

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

Guillaume Jegu, directeur bureaux d'études

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

Agnès Miguet-Lévy, directrice comptable

- Membre du comité de gestion de la Fondation utb

Carlos Ferreira, directeur service travaux

- Membre du jury du BTS bâtiment

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

Pascal Rallion, directeur service travaux

- Membre du jury du BTS bâtiment
- Membre de la commission nationale Qualibat Génie Climatique collège Énergies et Fluides

Luidgi Lin, responsable service travaux

- Administrateur de la Fédération des SCOP du BTP Rhône-Alpes

Nathalie Tixier-Rebollo, responsable marketing-relation clients

- Administratrice de la Fédération des SCOP du BTP Île-de-France Normandie

Cécile Mourot, responsable QSE RSE

- Experte certification et membre de la commission construction de l'AFNOR
- Membre du club des engagés RSE de l'AFNOR
- Membre du club RSE des SCOP du BTP IDF
- Membre de Clubeee (Club des Entrepreneurs d'Est Ensemble)
- Membre du club des droits humains du Global Compact réseau France
- Membre du club QSE RSE de la CCI Seine-Saint-Denis
- Membre de Cap Prévention de l'OPPBTP

Laëtitia Legraverend, responsable juridique

- Membre de la commission juridique du GCCP

Sylvie Geremia, responsable adjointe marketing-relation clients

- Membre du comité métier du CFA Ingénieurs 2000 - Génie énergétique de la construction durable de l'ESTP (École Supérieure des Travaux Publics) et jury de passage des 1^{res} et 2^{es} années.
- Partenaire audité par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) pour l'accréditation de l'ESTP Paris pour ses formations d'ingénieur
- Membre du comité métier de ESTP Paris dédié à l'évolution de la filière GME (Génie Mécanique et Électrique)

Cédric Normand, responsable politique achats

- Administrateur CFE-CGC BTP IDF (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)
- Administrateur Constructys (OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la construction) CSPP BTP moins de 11 salariés
- 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 »

Vincent Combe, chargé d'affaires

- Professeur en couverture bardage et méthodologie de travail en hauteur en BTS « Enveloppe des bâtiments » et licence professionnelle « Conduite d'affaires en bâtiment »

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

VOLET ENVIRONNEMENTAL

Enjeux principaux	Risques / opportunités	Politiques
Émissions de gaz à effet de serre	Contraintes liées au stationnement et à la circulation dans les grandes agglomérations	Mailler l'Île-de-France Mettre à disposition des véhicules peu polluants Créer un plan de déplacement entreprise Favoriser le travail à distance
Gestion des déchets	Secteur premier fournisseur de déchets en France	Trier les déchets et sélectionner des filières pour la valorisation
Organisation interne de la démarche environnementale	Secteur avec nuisances et impacts forts	Écouter les clients Former aux pratiques environnementales

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Ce ne sont pas nos différentes activités dans les métiers du second œuvre du bâtiment qui ont un impact fort au niveau de la pollution de l'air. Au regard du bilan des émissions de gaz à effet de serre effectué chaque année, 80 % de nos émissions sont issues de notre flotte automobile qui compte 560 véhicules. Consciente de cet impact, utb a déployé une politique dédiée. Tout d'abord, le parc de l'entreprise a obligatoirement moins de 5 ans et tous les véhicules sont dotés d'un contrat d'entretien. Ensuite, le choix du parc véhicules prend en compte à chaque renouvellement le critère de pollution de rejet de CO₂ dans la sélection des gammes. Enfin, différentes actions telles que 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 sont autant d'outils menant à diminuer le nombre de kilomètres parcourus par les effectifs.

En 2018, le taux moyen des émissions de CO₂ par véhicule de la flotte automobile était de 137 grammes contre 139 grammes en 2017 soit une baisse de 1,4%. Concernant le taux de salariés empruntant les transports en commun, celui-ci s'est établi à 32 % en 2018 et 36 % en 2017. Pour ce dernier indicateur, le périmètre choisi prend en compte uniquement les salariés des agences d'Île-de-France. En effet, nos sites en province ne bénéficient pas toujours de solutions de transport public.

Concernant les autres impacts liés aux changements climatiques, nous n'avons pas relevé d'enjeux particuliers.

Résidence Connex'ion - Champigny



Indicateurs clés de performance	Objectifs
Taux moyen d'émissions de Co ₂ de la flotte automobile	≤ à 140 grammes de rejet de Co ₂ par véhicule
Taux de salariés prenant les transports en commun	≥ 30 % pour les sites d'Île-de-France
Taux de déchets valorisés (hors amiante)	≥ 80 %
Taux de satisfaction des clients concernant le respect des règles environnementales sur chantier	= 100 %
Taux de suivi de la formation dédiée aux pratiques environnementales sur chantier	≥ 95 %

GESTION DES DÉCHETS

Notre démarche de valorisation des déchets participe à notre engagement pour une économie circulaire. Afin d'en limiter la production, le responsable de la politique achats d'utb présente aux principaux fournisseurs notre politique RSE et les sensibilise sur l'intérêt commun de diminuer le colisage. Avant la livraison des matériels et des matériaux sur les chantiers, les fournisseurs déposent l'ensemble à notre dépôt de Romainville. Nous pouvons ainsi trier et stocker les cartons d'emballage. Sur ce site, les autres bennes de tri sont dédiées à un déchet précis : gravats, bois, vieux métaux, emballages vides souillés et casques de chantier usagés.

Pour le personnel de bureau, des solutions de tri sont aménagées pour les déchets suivants : papier, carton, piles, bouchons de bouteilles, vêtements à donner, lampes halogènes et DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques).

Pour la gestion de ses déchets, l'entreprise fait le choix de partenaires performants ayant développé une démarche environnementale conséquente. Ces prestataires sont audités par le service QSE RSE afin de contrôler le respect de la réglementation et s'assurer du bon devenir des déchets dont utb reste responsable jusqu'à leur élimination.

En 2017, utb a valorisé 82 % de ses déchets (hors déchets amiantés). En 2018, le taux a atteint 78 %.



Farid Nezzar, ingénieur QSE

INTERVIEW

« Depuis plus de 10 ans, utb s'efforce de transmettre à ses salariés une culture environnementale responsable. »

« À l'embauche, une évaluation des connaissances portant sur les bonnes pratiques environnementales est passée par les nouveaux embauchés. Les résultats de ces tests sont un indicateur important pour adapter notre discours lors de la journée d'intégration HSE (Hygiène Sécurité Environnement). Dans le déroulé de cette formation, une première sensibilisation permet aux salariés de prendre conscience de l'impact très important du secteur du BTP sur l'environnement. On aborde ensuite les 3 grands axes d'utb qui sont les économies d'énergies, le tri des déchets et la gestion des pollutions accidentelles. À l'issue de cette journée, un quizz portant sur les connaissances acquises est effectué par les salariés. L'objectif est que les résultats soient meilleurs que ceux des évaluations à l'embauche. Heureusement, c'est le cas ! »

ORGANISATION INTERNE DE LA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE

L'acquisition des compétences est facilitée lorsque l'on donne du sens aux procédures internes.

Une formation est donc organisée de façon pragmatique pour présenter nos outils et nos méthodes pour limiter nos impacts environnementaux. En 2017, 142 collaborateurs ont participé à cette journée soit 100 % des nouveaux embauchés. En 2018, ce sont au total 133 salariés qui ont été formés soit 99,25 % des nouveaux arrivants. À l'issue de la formation, les participants répondent à un quizz permettant de valider les acquis. Le taux de réponses correctes a atteint 84 % en 2017 et en 2018.

Concernant l'exécution des chantiers, les chargés d'affaires rédigent un plan d'assurance environnement avant le début des travaux. Celui-ci

présente les principaux risques liés à nos activités et énonce les solutions apportées par l'entreprise pour limiter les impacts. À la fin des chantiers, une enquête est envoyée aux clients. En 2017, le taux de satisfaction concernant nos pratiques environnementales a été de 100 % pour un taux de retour de 58 %. En 2018, il a atteint 99 % pour un taux de retour de 65 %. L'entreprise vérifie de plus le suivi des procédures internes via le retour d'expérience des chargés d'affaires et des chefs de chantier.

La conformité à la veille réglementaire passe par la sollicitation d'un prestataire spécialisé en la matière. Un suivi mensuel des évolutions législatives est transmis au service QSE RSE qui alimente ainsi son plan d'actions.



Contact RSE

Cécile MOUROT

c.mourot@utb.fr

Tél. : 01 49 91 73 83

Port. : 06 12 91 89 47

Contact CLIENTS

Nathalie TIXIER-REBOLLO

n.tixier-rebollo@utb.fr

Tél. : 01 49 91 73 87

Port. : 06 03 76 27 27

59, avenue Gaston Roussel

93230 Romainville

Tél. : 01 49 91 77 77



www.utb.fr

▼ REJOIGNEZ-NOUS !

