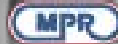


RAPPORT **RSE** 2023

édition juin 2024 | Groupe **utb**



SOMMAIRE

01 LE GROUPE	04
Éditorial	05
Activités	06
02 ENJEUX ET STRATÉGIES	11
Modèle de partage de la valeur	12
Démarche et enjeux extra-financiers	14
03 ENVIRONNEMENT	20
04 SOCIAL ET PRÉVENTION	29
05 SOCIÉTAL	40
06 GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE	51
07 ANNEXE	57



01 LE GROUPE

ÉDITORIAL

Cela fait une petite quinzaine d'années que nous avons lancé notre démarche RSE, convaincus que l'évaluation d'une entreprise devait être beaucoup plus large que sa seule appréciation financière; et que, dans ce cadre, c'était un excellent moyen de mettre en valeur notre statut de Scop.

Le moins que l'on puisse dire est que le monde a bien changé en quinze ans : une succession de crises, une augmentation des conflits, un développement des inégalités, des effets de plus en plus marquants du réchauffement climatique, des opinions qui se forgent sur les réseaux sociaux et des technologies de l'intelligence artificielle qui viennent percuter notre propre intelligence.

Alors que tous ces bouleversements semblent accentuer les conflictualités et les radicalités, il est urgent que le monde revienne à davantage de coopération et que la préservation du bien commun le plus important, à savoir notre planète et la manière dont on y vit, soit au cœur des préoccupations tant internationales, nationales que locales.

Dans ce contexte, tous les acteurs ont un rôle à jouer et notamment les acteurs économiques tant leurs impacts sur les dimensions sociale, sociétale et environnementale peuvent être importants.

Même si, à l'échelle du monde, l'impact de notre groupe peut apparaître comme très marginal, nous ne devons pas sous-estimer notre contribution et nous devons nous en réjouir.

En premier lieu, nous permettons à 1.279 salariés de gagner dignement leur vie et nous sommes heureux que l'intelligence de la main reste au cœur de nos métiers. Un corps social complet, 160 apprentis et de nombreux parcours de progression professionnelle sont une réelle source de fierté.

Notre statut de Scop organise la gouvernance et le partage de la richesse créée. Il oriente vers davantage d'implication et davantage d'équité. Sans tourner le dos à la révolution digitale en cours, cela nous semble aller dans le sens d'une réelle aspiration sociétale; celle d'accorder une place centrale à la dignité humaine.

L'ensemble des collaborateurs et toutes nos autres parties prenantes sont de plus en plus soucieux de l'impact sur l'environnement de leurs activités. Nous avons un plan d'action très concret avec notamment l'ambition de nous améliorer dans le tri de nos déchets et dans la diminution de nos émissions de gaz à effet de serre.

Conséquence de notre développement, nous sommes de plus en plus actifs dans les territoires où nous sommes présents, notamment grâce à l'implication de nombreuses collaboratrices et nombreux collaborateurs qui mettent leurs compétences à la disposition d'organisations publiques ou privées ; et ce, par le biais d'interventions ponctuelles ou de mandats locaux ou nationaux. Agir pour le bien commun est dans les gènes de notre statut coopératif.

Bien que gêné par nos mauvais résultats financiers de 2023, notre projet de "groupe coopératif, décentralisé, national, généraliste et socialement responsable" s'affirme de plus en plus comme un projet parfaitement en phase avec le besoin de coopération qui ne cessera de se développer dans les prochaines décennies. Nous avons de belles choses à réaliser, l'avenir est entre nos mains, fabriquons-le de telle manière à rester fidèle aux valeurs de travail, de responsabilité et de solidarité qui nous sont si chères.

Charles-Henri MONTAUT
Président-directeur général

Franck VESCO
Directeur général délégué

ACTIVITÉS

Spécialiste des travaux du second œuvre, le groupe **utb** recense près de 1300 collaborateurs persévérants qui travaillent de cœur pour améliorer sans cesse leur savoir-faire et dépasser les attentes de ses clients.

Notre vision accompagne chacune de vos demandes. La diversité de nos compétences en fait un atout majeur pour notre entreprise. Nous sommes impliqués dans la réalisation de vos travaux en intégralité.

Chacune de nos disciplines sont en corrélation lors des différentes phases du chantier. Nous appréhendons la prestation dans son intégralité et non pas à travers le prisme d'un seul corps de métier.

Nos aptitudes sont représentées par dix corps d'état, possédant chacun son autonomie et ses propres équipes, depuis les phases d'études jusqu'à l'exécution.



Créée dès son origine en 1933 sous forme de SCOP, **utb** occupe, de par sa taille, une position singulière dans le monde des entreprises du bâtiment :

- Capital détenu par les associés salariés
- Egalité entre associés
- Propriété collective de l'outil de travail transmis de génération en génération

Ce sont là les principes statutaires de sa forme coopérative. Fidèle à l'esprit de ses métiers, l'entreprise s'investit beaucoup dans l'apprentissage. **utb** considère que le meilleur moyen de se développer est de faire en sorte que ses salariés évoluent dans un cadre favorable à la prise de responsabilité, à l'autonomie, et à la transmission des savoir-faire.

Riche des principes coopératifs et très soucieuse de l'évolution de ses collaborateurs, **utb** a façonné au fil des années un modèle social, 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.

Les valeurs de solidarité, de responsabilité et d'exemplarité sont naturellement ancrées dans les gènes de l'entreprise et sont en adéquation avec les problématiques du XXIe siècle.



Qualifié Pros de l'accessibilité



46 certifications Qualibat dont 11 reconnues RGE



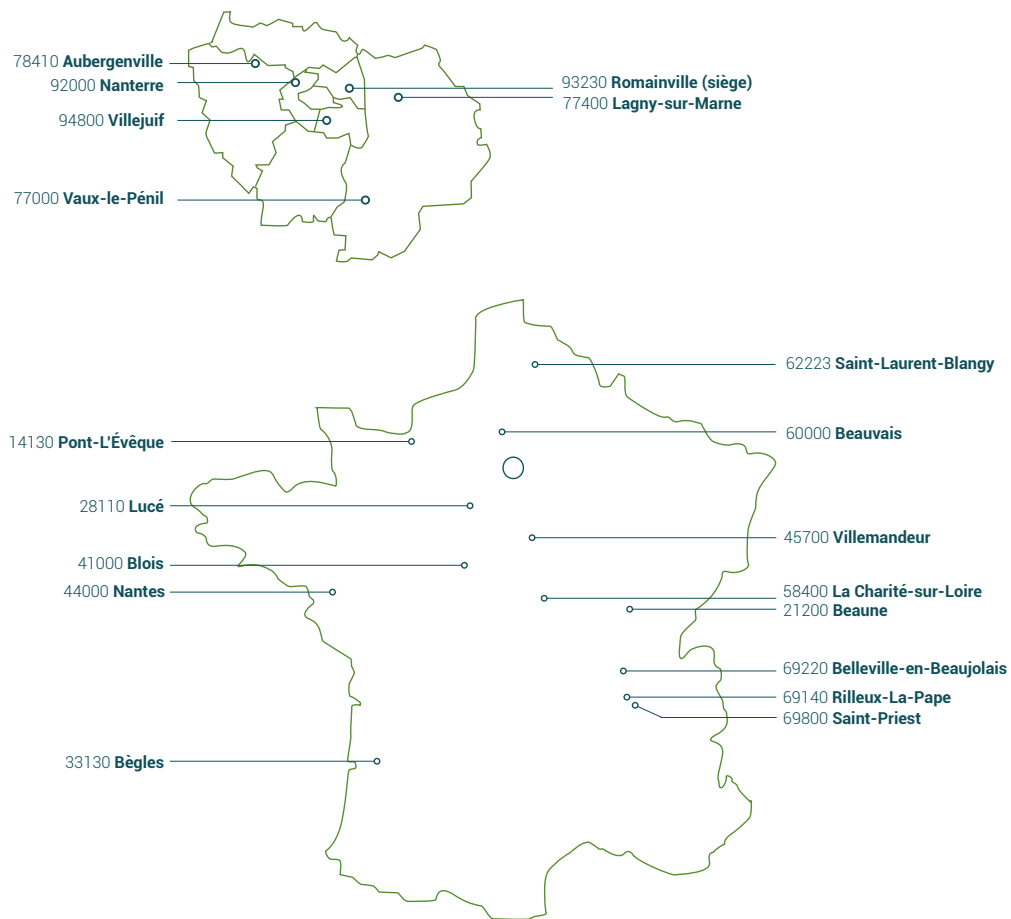
Évalué RSE niveau confirmé



Label RSE SCOP BTP

La répartition géographique de notre société est un atout supplémentaire, nous permettant de répondre à tous types de demande localisée en France sans impacter le déplacement de nos équipes et d'améliorer les délais de réponse.

Nos agences vous accompagnent dans tous vos projets et sont heureuses d'y participer et de partager nos savoir faire.



90 ans d'utb : une fête entre esprit d'équipe et durabilité.

Le 10 novembre 2023, nous avons marqué une étape importante : les 90 ans d'**utb**. Cette journée n'était pas seulement une célébration, mais aussi une démonstration de notre engagement envers un avenir durable. L'ensemble du groupe s'est rassemblé pour partager ce moment tout en restant fidèle à ses valeurs environnementales et sociales.

Conformément à notre politique éco-responsable, nous avons adopté une série de mesures pour minimiser l'impact écologique de cet événement. Nous avons choisi un lieu à proximité de notre siège, accessible en transports en commun, avec une navette dédiée pour faciliter les allers-retours. Nos agences de province et filiales ont rejoint la fête en bus ou en train, réduisant ainsi les émissions liées au transport.

Côté restauration, nous avons opté pour de la vaisselle réutilisable et un traiteur local privilégiant les produits régionaux. Tout excédent alimentaire a été distribué en "doggybags" aux collaborateurs, évitant le gaspillage.

Les animations de la journée ont reflété notre esprit communautaire et notre soutien aux entreprises et associations locales de Seine-Saint-Denis avec musique, fanfare, et bornes d'arcades.

Mais le cœur de l'événement a été la contribution active de nos équipes.

Nos ateliers ont confectionné une capsule temporelle remplie de messages des équipes à ouvrir dans 10 ans.

Les équipes d'exécution ont fabriqué le logo **utb** en bois et le bar. Les services informatique et logistique ont aidé à la livraison et la mise en place des éléments.

La direction QSE RSE a réalisé une campagne de sensibilisation sur les risques liés à la consommation d'alcool ainsi que les contrôles avec les éthylo-testes. Enfin, une équipe de volontaires s'est occupée de l'accueil et la distribution de cadeaux: un thermos réutilisable pour chaque participant.

Cette fête a été une réussite grâce à l'entraide et la participation de tous. Voilà une belle façon de se projeter vers le centenaire d'**utb** et au-delà.



02

ENJEUX ET STRATEGIES

MODÈLE DE PARTAGE DE LA VALEUR

Des ressources et des activités permettant de créer...

...de la valeur partagée

Ressources humaines

- **1 279 salariés**
des collaborateurs représentant la diversité de la société, impliqués auprès des territoires et des communautés.
- **268 330 €**
de dépenses de formation afin de développer les compétences.

Métiers & Savoir-faire

- Plomberie, chauffage, climatisation, couverture, charpente, étanchéité, TCE, électricité, traitement de l'amiante, serrurerie-métallerie, ornementation et marbrerie.
- Rénovation, travaux neufs, entretien, maintenance, dépannage.

Ressources fournisseurs

- **1441** fournisseurs
- **487** sous-traitant

Implantations nationales

16 sites et 5 filiales



Activités commerciales

utb et 5 filiales
41 services travaux
1667 clients

Ressources professionnelles

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

Ressources innovantes

- Digitalisation des processus
- BIM modélisation des informations du bâtiment

Classement

46^{ème} des groupes indépendants de construction et d'infrastructure

Entrepreneuriat

386 salariés sociétaires soit 43 % des effectifs éligibles. Ils ont investi **434 634 €** en 2023. Associés à la gouvernance de l'entreprise, ils élisent les membres du conseil d'administration pour un mandat de 4 ans.

Valorisation des talents

713 promotions internes soit 56 % des effectifs

Transmission des savoirs

160 apprentis sous contrat de professionnalisation, soit 13 % des effectifs. Chacun est accompagné par un maître d'apprentissage formé à cette mission.

Pérenité

187 899 521 € de chiffre d'affaires
18 310 182 € de fonds propres
91 % de clients satisfaits

Groupe utb

51 662 805 € de masse salariale
214 431 € d'intéressement versé aux salariés
614 802 € de participation distribuée aux salariés
614 802 € de dividendes distribués aux sociétaires

Redistribution des résultats

en 3 parts égales :

- participation salariés
- dividendes sociétaires
- réserve entreprise

Communautés

- **3 141 586 €** d'impôts et taxes
- **18 659 593 €** de charges sociales versées
- **51 970 769 €** d'achats fournisseurs
- **31 914 991 €** d'achats de sous-traitance
- **9 454 988 €** d'achats aux entreprises de travail temporaire
- **443 737 €** d'achats en insertion sociale

DEMARCHE ET ENJEUX EXTRA FINANCIERS

Démarche

Dès 2012, le conseil d'administration a initié la démarche RSE du groupe **utb**. Ce choix volontaire permet depuis de démontrer les capacités du groupe **utb** en matière de développement durable.

Depuis 2013, la 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 du groupe.

Depuis 2014, un rapport annuel présente l'avancée de la démarche RSE ainsi que les indicateurs clés de performance. Avant sa parution, le groupe soumet sa déclaration à un OTI (Organisme Tiers Indépendant). Celui-ci délivre un avis motivé de conformité et de sincérité.

Depuis 2015, un protocole de reporting est mis à jour annuellement.

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

En 2019 et 2022, 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.

Label Engagé RSE

Ce label repose sur un référentiel constitué de 8 chapitres dans lesquels sont répartis 55 critères d'évaluation qui challengent l'organisation sur l'ensemble des 7 principes et 7 questions centrales de la norme internationale ISO 26000.

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



Label sectoriel RSE SCOP BTP

Ce label représente un instrument de valorisation de la performance et de l'engagement RSE des SCOP BTP. Il s'appuie sur les principes généraux suivants :



• Une approche d'ensemble de la RSE ayant démontré un niveau de maturité global minimum



• Une sélection de critères incontournables ou importants du point de vue de la RSE pour la profession et ses parties prenantes



• Des critères accessibles mais engageants



• Une approche progressive et incitative à l'amélioration continue.



Notation Ecovadis

Par ailleurs, en 2023, la démarche RSE de la filiale Genty a été évaluée par Ecovadis, plateforme internationale d'évaluation des performances RSE et achats responsables. Elle a ainsi reçu une médaille et un certificat "Bronze".



Notation EthiFinance

En juin 2023, la performance RSE d'**utb** a été évaluée suivant des critères ESG (Environnement, Social et Gouvernance) par l'agence de notation EthiFinance. Le score obtenu de 65 sur 100, au-dessus du benchmark de référence qui est de 61, nous a permis de bénéficier d'une baisse du taux de notre prêt à impact consenti par ARKEA BANQUE.



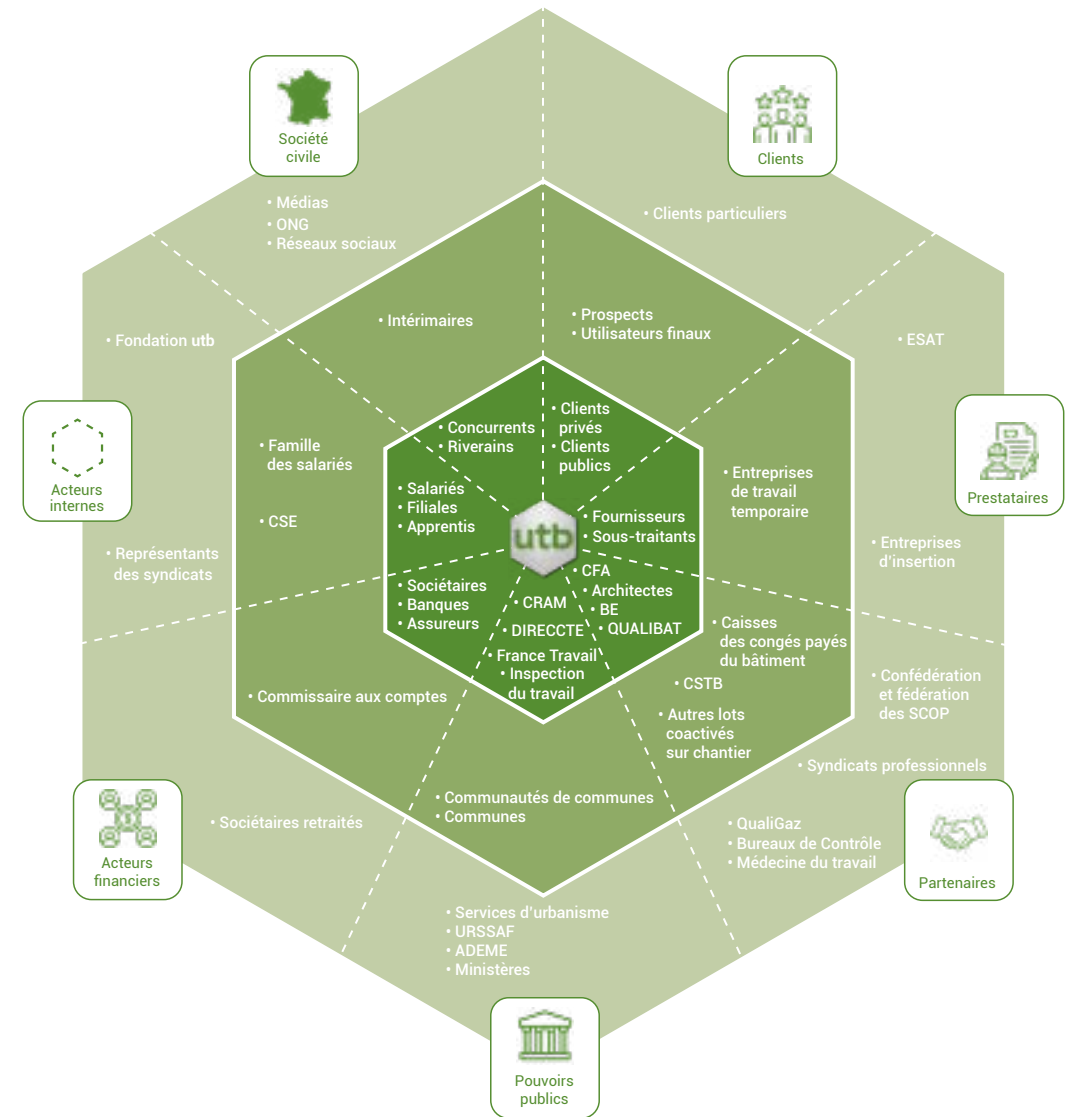
Enjeux extra-financiers

Identification des parties prenantes :

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 Aucune maîtrise / pas de dialogue / dysfonctionnements récurrents détectés	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

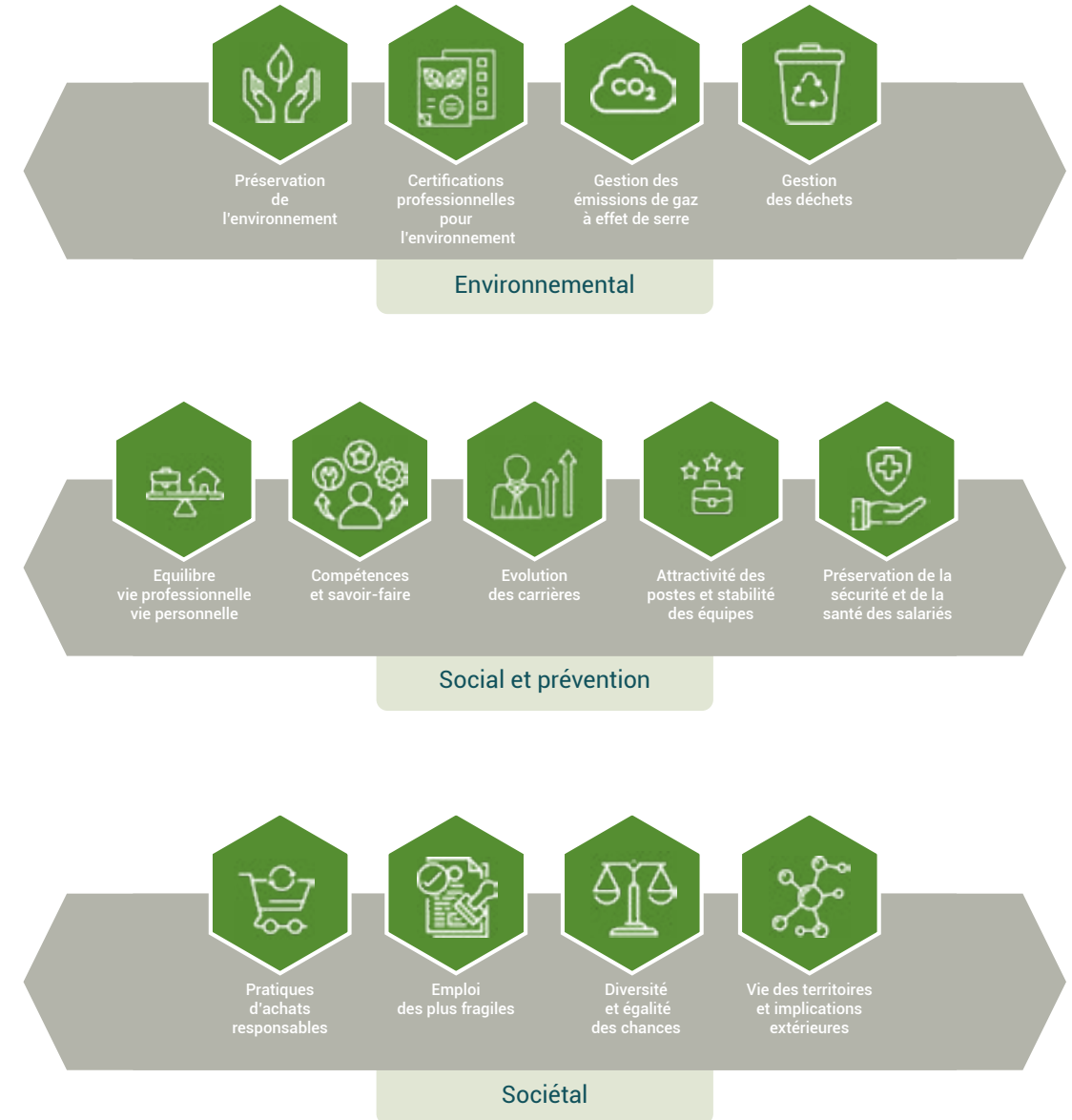
Cartographie des parties prenantes



Identification des risques, opportunités et enjeux

	RISQUES	OPPORTUNITES
Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> Secteur à fort impact sur l'environnement Secteur économique pourvoyeur de déchets Trafic routier émetteur de gaz à effet de serre 	<ul style="list-style-type: none"> Politiques dédiées à la rénovation énergétique des bâtiments et aux économies d'énergie
Social et prévention	<ul style="list-style-type: none"> Secteur à risque au niveau des accidents et des maladies professionnels Pénurie de main d'œuvre Éloignement domicile-travail des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> Politique utb en faveur de la promotion interne Politique utb dédiée à l'apprentissage
Sociétal	<ul style="list-style-type: none"> Politique utb en faveur d'achats décentralisés au sein des services travaux Taux de chômage important dans nos territoires 	<ul style="list-style-type: none"> Implications extérieures des salariés : partage des compétences et valorisation des connaissances acquises au sein de l'entreprise Diversité des profils des salariés

Principaux enjeux pour les parties prenantes





03 ENVIRONNEMENT

Le groupe **utb** s'engage autour des objectifs de développement durable des **Nations Unies** :



ENJEUX, POLITIQUES ET PERFORMANCE

ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	2022	2023
Préservation de l'environnement	Démarche environnementale	≤ 95 % des nouveaux embauchés formés aux pratiques respectueuses de l'environnement	95 %	100 %
		≥ 90 % clients satisfaits des pratiques environnementales sur chantier	87 %	89 %
Gestion des déchets	Tri et valorisation des déchets	≥ 80 % de déchets valorisés (hors déchets amiantés car non valorisables)	87 %	84 %
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	155 g	158 g
	Utilisation des transports en commun	≥ 40 % de salariés, rattachés à une agence d'Île-de-France, prenant les transports en commun	44 %	46 %
Certifications professionnelles pour l'environnement	Labellisation de nos activités	100 % des dossiers de labels sectoriels RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) renouvelés avec succès	Non concerné	Non concerné
		0 sanction 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.

ENVIRONNEMENT FAITS MARQUANTS 2023



Nouveau système de dotation des vêtements de travail afin d'éviter le gaspillage des articles non utilisés: chaque salarié a un nombre de points attribués pour adapter sa demande en fonction de ses besoins.



Mise en place du forfait de mobilité durable : incite les salariés à privilégier un mode de transport respectueux de l'environnement.



Politique d'outils de communication durable.



Utilisation d'un service de stockage et de partage de fichiers dans le cloud : permet l'exploitation de toutes les capacités des machines du prestataire grâce aux partages de celles-ci avec les autres clients.



Fermeture de l'ensemble des sites de l'entreprise durant la semaine de Noël 2023 : baisse des consommations énergétiques.



Installation de ruches au siège de l'entreprise : permet de contribuer à la biodiversité, de sensibiliser les employés à l'importance des abeilles et de produire du miel local et de qualité.



Acteur engagé gaz vert : promotion de cette source d'énergie auprès de nos clients.

Démarche environnementale

Formation

Représentant 43% 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 2023, 249 salariés ont suivi ce cursus, soit 100% des nouveaux arrivants. En 2022, ils étaient 314 salariés formés soit 95 % 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 72% en 2023 et de 73% en 2022.

Depuis le 1^{er} 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 découlent, 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 2023, 89% de nos clients se sont dits satisfaits de nos méthodes de travail. Ce taux était de 87% en 2022.

Gestion des déchets

Tri et valorisation des déchets

Le secteur du bâtiment génère 46 millions de tonnes de déchets par an. 49% de ces déchets proviennent de la démolition, 38% de la réhabilitation et 13% de la construction neuve. L'une des premières démarches à effectuer sur ce sujet est donc 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 canettes en métal
- les bouteilles en plastique
- les bouteilles en verre
- les vêtements à donner pour une seconde vie
- les DEEE (Équipement Électrique et Électronique)
- les piles
- les ampoules

S'appuyant sur des prestataires locaux, le taux de valorisation des déchets du groupe s'établit à 84 % en 2023. Il était de 87 % en 2022.

Gestion des émissions de gaz à effet de serre

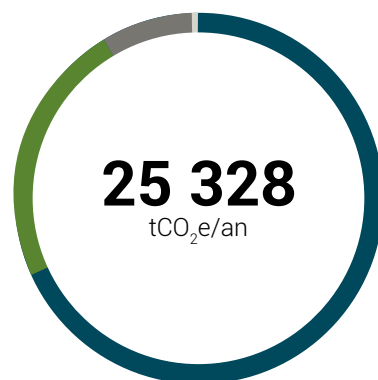
Bilan de gaz à effet de serre

Le secteur du bâtiment génère 23% des émissions de gaz à effet de serre (GES) français. En tant qu'acteur de la filière, le groupe doit faire "sa part" et diminuer son empreinte carbone. En 2023, **utb** a renouvelé l'estimation de son bilan GES. Les objectifs étaient :

- L'identification des principaux flux d'émissions afin de savoir où concentrer les efforts de réduction.
- L'élaboration d'un plan d'actions reposant sur une réflexion stratégique sur la conduite des activités et l'impact environnemental des services/produits vendus par **utb**.

Pour cet exercice, l'ensemble du scope 3 a été intégré aux calculs afin de prendre en compte les activités de notre chaîne de valeur. Ainsi, les émissions de nos fournisseurs pour la fabrication et le transport des produits utilisés pour réaliser notre activité ont été ajoutées.

Bilan carbone 2023 (données 2022)



Achats & Support
68%



Déplacements
24%



Bureaux
8%



Usages Numériques
<1%



Opérations
<1%



Autres
<1%

~36,5 tCO₂e

par employé

Un plan d'actions d'adaptation et de réduction de notre empreinte a été élaboré. Celui-ci inclut des éléments chiffrés pour suivre la performance attendue de chaque action.

Réduction de l'empreinte carbone de la flotte automobile

Comptant une flotte automobile de près de 751 véhicules en 2023, 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 taux d'émissions de CO₂ entre dans les critères de choix des gammes sélectionnées.

Depuis 2020, l'entreprise s'est dotée de véhicules hybrides ou électriques. Pour l'ensemble de la flotte, leur part représentait 15% en 2023 contre 6% en 2022. Notre flotte compte principalement des véhicules utilitaires, 69% en 2023, et les constructeurs ne proposent pas de véhicules hybrides. Concernant les versions électriques, leur autonomie réelle et le manque de bornes de recharge à travers le territoire sont des freins à ce jour. Pour notre gamme de véhicules particuliers, la part d'hybrides ou d'électriques était de 33% en 2023 et de 15% en 2022.

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 158 grammes en 2023. Il était de 155 grammes en 2022. 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 2023, ces démarches ont permis à 46% de salariés d'emprunter les transports en commun pour se rendre à leur poste de travail. Ils étaient 44% en 2022.

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 audit annuel des chantiers de l'entreprise permet de vérifier le respect :

- des règles de l'art
- de la sécurité
- des exigences de performance énergétique

Pour le groupe **utb**, l'obtention de ces labels permet de bénéficier des certificats d'économies d'énergie (CEE), de l'éco-prêt à taux zéro (Eco-PTZ), des aides à la rénovation énergétique distribuées par l'ANAH et du crédit d'impôt pour la transition énergétique (CITE).

Entrée dans cette démarche dès 2014, l'entreprise a obtenu le label pour 11 catégories de travaux couvertes :

Code	Qualifications en cours de validité	Date d'attribution
3101	Tuiles à emboîtement ou à glissement Mention RGE	17.10.2023
3123	Tuiles plates (Technicité supérieure) Mention RGE	16.10.2020
3133	Ardoises (Technicité supérieure) Mention RGE	16.10.2020
3153	Couverture en métaux sauf plomb (Technicité supérieure) Mention RGE	16.10.2020
3163	Couverture en plomb (Technicité supérieure) Mention RGE	16.10.2020
3181	Couverture en plaques nervurées ou ondulées Mention RGE	16.10.2020
3213	Étanchéité en matériaux bitumineux en feuilles (Technicité supérieure) Mention RGE	21.09.2022
4411	Serrurerie-métallerie (Technicité courante) Mention RGE	18.05.2021
5221	Installation d'appareils de chauffage bois indépendant : poêle et insert	17.10.2023
6111	Peinture et ravalement (Technicité courante) Mention RGE	17.10.2023
6311	Carrelages - revêtements (Technicité courante) Mention RGE	17.10.2023

La durée de qualification étant de 4 ans, aucun renouvellement n'a été nécessaire en 2022 et en 2023. Pour ces deux exercices, le groupe **utb** n'a reçu aucune sanction liée à de mauvaises pratiques en tant que titulaire de labels RGE.



Le groupe **utb** s'engage
autour des objectifs de développement
durable des **Nations Unies**



ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	2022	2023
Attractivité des postes et stabilité des équipes	Ambassadeurs internes	≥ 30 % de recrutement par le système de cooptation	33 %	28 %
	Engagement durable	≥ 99 % de contrat de travail à durée indéterminée (hors alternants)	99 %	100 %
Évolution des carrières	Valorisation des compétences	≥ 30 % de salariés éligibles promus ou augmentés (hors alternants)	73 %	56 %
Équilibre vie professionnelle et vie personnelle	Démarche de travail à distance	≥ 30 % du personnel de bureau pratiquant le travail à distance	24 %	38 %
Compétences et savoir-faire	Transmission des savoirs	≥ 10 % d'alternants au sein des effectifs	11 %	13 %
	Employabilité	≥ 10 h de formation par salarié	11h	10 h
Préservation de la santé et de la sécurité des salariés	Démarche en santé et sécurité	≤ 50 en taux de fréquence ≤ 2,5 en taux de gravité	47.22 2.05	44.10 2.06
		≥ à 90 % clients satisfaits des pratiques de sécurité sur chantier	87 %	89 %

SOCIAL

FAITS MARQUANTS 2023



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.



Attribution d'une enveloppe budgétaire de 4% promotions comprises, pour distribuer des augmentations individuelles au mérite.



Augmentation de la valeur du titre restaurant et de la prime panier supportée à 100 % par **utb**.



Augmentation du budget des activités sociales et culturelles du CSE.



Promotion de la cooptation pour recruter davantage de couvreurs et de femmes sur les postes opérationnels.



Mobilisation des salariés pour les journées de recrutement et d'intégration des apprentis.



Accompagnement des salariés à prendre les 7 jours obligatoires de congé paternité avec subrogation et maintien du salaire pour les salariés aux statuts ETAM et cadre.



Organisation d'une visioconférence sur les changements du système de retraite.

Attractivité des postes et stabilité des équipes

Ambassadeurs internes

Avec davantage de postes à pourvoir que de candidats, la pénurie de main-d'œuvre reste un des enjeux prioritaires de l'entreprise. Afin de dynamiser les embauches, elle a développé depuis plusieurs années son système de prime à la cooptation. Celui-ci permet de gratifier ses meilleurs ambassadeurs : ses salariés. En 2023, **utb** a lancé une opération spécifique dédiée au recrutement de couvreurs avec un montant de la prime doublé. En 2023, 28% des postes ont été pourvus grâce à la cooptation tandis qu'en 2022, nous avons atteint 33%. Cette baisse est due au fait d'un manque de connaissance de ce système par les nouveaux embauchés

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 2023, 100% des salariés du groupe disposaient d'un contrat à durée indéterminée contre 99% en 2022.

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 à la digitalisation et la signature électronique, le contrat de travail est transmis au salarié avant sa prise de poste ou, au plus tard, 48h heures après son arrivée.

Evolution des carrières

Valorisation des compétences

Annuellement, la ligne hiérarchique évalue les compétences et l'implication au poste de ses équipes. Cet exercice permet d'offrir des perspectives d'évolution qui sont une des sources de motivation des salariés.

Au sein du groupe **utb**, les carrières sont uniques du fait de la diversité des talents et des motivations d'évolution qui sont propres à chaque salarié. Soucieuse d'offrir des opportunités et de valoriser le travail, l'entreprise s'appuie sur un

système de promotion interne efficace. En 2023, cela a permis à 56% des salariés d'être promus ou de bénéficier d'une augmentation salariale contre 73% en 2022.

Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Démarche de travail à distance

En décembre 2021, un accord collectif sur le télétravail a été signé entre la direction et les partenaires sociaux. Chaque collaborateur peut ainsi, s'il le souhaite et s'il y est éligible, effectuer 1 journée de travail à distance par semaine. En 2023, 38% des salariés ont effectué du télétravail. En 2022, ce taux était de 24%.

Compétences et Savoir-faire

Transmission des savoirs

Depuis plusieurs décennies, l'alternance fait partie de la culture de l'entreprise. Dotée des moyens nécessaires pour embaucher et accueillir cette population, elle forme les tuteurs afin qu'ils soient en capacité de tenir ce rôle important dans l'évolution des apprentis. En 2023, les alternants représentaient 13% des effectifs du groupe. Ils étaient 11% en 2022.

Afin de valoriser la réussite de ces binômes, une prime est versée aux tuteurs et aux apprentis nouvellement diplômés s'ils sont embauchés ou s'ils continuent leur parcours au sein du groupe pour un autre diplôme.

Employabilité

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

En 2023, les salariés se sont vus dispenser 10 heures de formation durant l'année contre 11 heures en 2022. Ces résultats s'expliquent par un plan de formation centré majoritairement sur les formations obligatoires, les habilitations métiers et la prévention, ainsi que par la non-organisation de formations au sein de deux de nos filiales durant l'année écoulée.

Autres enjeux sociaux

Égalité femme homme

Depuis 2018, les entreprises déclarent leur index de l'égalité professionnelle. Doté de cinq indicateurs centrés sur la rémunération, les augmentations et les promotions, celui-ci a pour vocation de mesurer la parité de traitement entre les femmes et les hommes. Noté sur 100 points, **utb** a obtenu 84 points en 2023 et enregistre une augmentation de 58% de son score depuis la création de l'index.

Emploi des séniors

Avec un taux d'emploi des séniors inférieur à la moyenne européenne et un recul de l'âge légal de départ à la retraite, le maintien dans l'emploi de ce type de population devient un enjeu.

Au sein du groupe **utb**, 25% des effectifs ont 50 ans et plus. Dès l'embauche, et durant leur vie professionnelle, les séniors sont perçus comme une population offrant de nombreux atouts. Dotée d'une expérience solide, les séniors connaissent parfaitement les gestes techniques de leur métier et permettent à l'entreprise de conserver son image de marque de qualité.

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 2023, 34 salariés étaient porteurs d'un handicap. Ils étaient 31 en 2022.

Le groupe **utb** est attentif à permettre à des salariés souffrant de handicap d'occuper tout type de poste.

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 (utb)** : Négociations et accord durant l'année 2023 pour une entrée en vigueur effective des décisions en 2023 et 2024.

- **Participation (utb)** : Négociations et accord en 1994 toujours valable.

- **Intéressement (utb / Genty)** : Négociations et accord en 2021 valable jusqu'à décembre 2023 pour **utb**. Concernant la filiale Genty, négociations et accord en 2023 valable jusqu'en 2025.

- **Télétravail (utb)** : Négociations et accord en décembre 2021 pour une durée indéterminée.

- **PPV (Prime de Partage de la Valeur utb)** : DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) en juin 2023.

- **Prime mobilité (utb)** : DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) en décembre 2023.

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 2023, 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 2023 complète de travail, à 6 jours de récupération :

- 1 jour fixé par l'entreprise (le vendredi 19 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.



PRÉVENTION FAITS MARQUANTS 2023



Signature d'une convention triennale régionale concernant les travaux en hauteur avec l'OP-PBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) pour l'ensemble des sites de la région des Hauts-de-France d'**utb** et de Genty.



Mise en place d'une gamme d'EPI (Équipement de Protection Individuelle) et de vêtements de travail par métier de l'entreprise afin de permettre une plus grande souplesse de choix pour les utilisateurs.



Sensibilisation des centres de formation d'apprentis sur la prévention à suivre en atelier pédagogique.



Formation de l'ensemble de la ligne hiérarchique de l'entreprise aux 9 principes généraux de prévention.



Mise à disposition de gilets rafraîchissants : solutions innovantes pour gérer les risques liés aux fortes chaleurs.



Amélioration du capital santé des étancheurs par une meilleure gestion des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) : évaluation des phases de travail à risques, établissement d'un plan d'actions, organisation de formations spécifiques et déploiement d'exercices d'échauffements avant la prise de poste.



Augmentation sensible du taux d'enregistrement des enquêtes suite à un accident.

Préservation de la santé et de la sécurité des salariés

Formation

Le personnel nouvellement embauché est formé à l'identification et à la gestion des risques HSSE (Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement). En 2023, 249 salariés ont suivi ce cursus soit 100% des nouveaux arrivants. En 2022, c'étaient 314 salariés soit 95% des nouveaux embauchés dans l'année.

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 69% en 2023 contre 73% en 2022.

Accueil sur chantier

Un nouvel arrivant sur un lieu d'exécution, qu'il soit salarié ou intérimaire, est accueilli par le chef de chantier. Cette démarche permet de lui transmettre 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.

Focus

En 2023, le groupe **utb** a investi 873 986 € pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Sensibilisation aux bonnes pratiques

Des 1/4h de sécurité sont animés par les services travaux. En 2023, 25 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.

Visites de chantier

Les objectifs des visites de sécurité sont:

- 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 2023, les membres de la direction QSE RSE ont effectué 441 audits de chantier sur le territoire national. En 2022, ce sont 386 lieux d'exécution qui ont été visités.

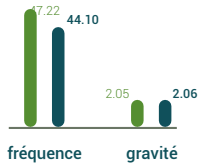
Gestion des accidents

Malgré une évaluation des risques en amont de l'exécution du chantier ou de l'intervention, les salariés du groupe **utb** peuvent être victimes 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.

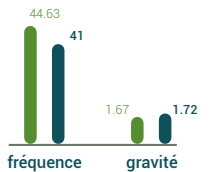
Évolution des taux de fréquence et de gravité

groupe **utb**

	Taux de fréquence	Taux de gravité
2022	47.22	2.05
2023	44,10	2,06



	Taux de fréquence	Taux de gravité
2022	44.63	1.67
2023	41	1,72



Les taux de fréquence du groupe et d'**utb** ont diminué de plus de 3 points entre 2022 et 2023.

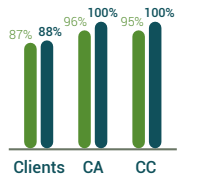
Concernant les taux de gravité, celui du groupe est resté quasiment constant entre les deux années tandis que celui d'**utb** a augmenté de 0,05 point entre 2022 et 2023.

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.

Évolution des taux de satisfaction des pratiques de sécurité sur chantier

	Clients	Chargés d'affaires	Chefs de chantier
2022	87 %	96 %	95 %
2023	89 %	100 %	100 %



Ces dernières années, le groupe **utb** a investi en moyens humains, managériaux et financiers afin de renforcer sa démarche de prévention. L'amélioration de nos résultats, observée par les parties prenantes internes et externes, est due à l'implication de la ligne hiérarchique qui s'engage à préserver la santé et la sécurité du personnel.



05 SOCIÉTAL

Le groupe **utb** s'engage
autour des objectifs de développement
durable des **Nations Unies**



ENJEUX	POLITIQUES	ENGAGEMENTS DE PERFORMANCE	2022	2023
Pratiques d'achats responsables	Écoute des partenaires	≥ 80 % de prestataires satisfaits des pratiques d'achats des salariés du groupe utb	90 %	83 %
Emploi des plus fragiles	Opportunités d'emploi et partage de la valeur	30 % d'apprentis recrutés à l'issue de leurs études	34 %	34 %
		≥ 250 000 € investis en insertion sociale	402 335 €	443 737 €
Diversité et égalité des chances	Groupe représentatif de la société	Nombre de nationalités représentées au sein des effectifs (non objectif)	37	39
		≥ 40 % de femmes membres du conseil	42 %	40 %
Vie des territoires	Implication pour un écosystème performant	≥ 70 % des membres du conseil d'administration investis dans des mandats extérieurs	75 %	60 %

SOCIÉTAL

FAITS MARQUANTS 2023



Implications au sein des Clubs FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion).



Collecte et don de vêtements pour le compte d'Emmaüs.



Animation d'ateliers lors des journées européennes du patrimoine.



Sollicitation d'ESAT (Établissements de Service d'Aide par le Travail) pour les mises sous pli et la confection de repas.



Financement de la stérilisation et des soins vétérinaires des chats errants présents au siège d'utb.



Participation à l'évènement Ourqu'eee run, course de relais inter-entreprises organisée par l'établissement public territorial Est Ensemble, dont les fonds sont reversés à l'UNICEF.



Proposition de stage aux collégiens de 3ème de Seine-Saint-Denis ayant des difficultés à trouver une entreprise.

Pratiques d'achats responsables

Écoute des partenaires

Chaque année, un questionnaire d'évaluation de nos pratiques d'achats est transmis à nos 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 2023, 83% de nos partenaires ont jugé "Bien" ou "Moyen" l'ensemble des 7 critères mentionnés dans notre enquête tandis que 17% ont jugé au moins un critère comme "À améliorer". En 2022, ils étaient 90% à être satisfaits de nos pratiques d'achats. Cette baisse de 7 points se concentre sur les délais de paiement pour certains fournisseurs et sous-traitants.

Aucune plainte concernant le non-respect du code de conduite et d'éthique du groupe n'a été enregistrée en 2023 et en 2022.

Emploi des plus fragiles

Opportunités d'emploi et partage de la valeur

Avec 13% d'apprentis au sein de ses effectifs, l'entreprise permet à ces jeunes d'avoir un parcours professionnel pérenne. En 2023, tout comme en 2022, 34% des alternants en fin de cursus scolaire ont poursuivi leur carrière grâce à un CDI. Ces taux reflètent des décisions de chacune des parties. 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 spécialisés dans l'insertion. Le montant pour ce type de dépenses a atteint 443 737 € en 2023 et 402 335€ en 2022.

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 au pays de naissance. Offrir un emploi et des possibilités d'évolution à tous, nous permet d'être une entreprise inclusive. Avec 39 nationalités représentées au sein des effectifs en 2023, et 37 en 2022, nous portons un exemple de savoir-vivre ensemble auprès des parties prenantes.

Concernant la mixité, l'équilibre en genre est plus difficile à atteindre. En 2021, 10% de femmes étaient recensées dans le secteur du bâtiment. Cette représentation était moindre s'agissant des métiers techniques et de l'encadrement (9,6%) et d'autant plus s'agissant de la production (1,6%). Malgré les actions de promotion des métiers du BTP afin d'optimiser l'attractivité de ces secteurs, les femmes restent ainsi peu nombreuses et volontaires à intégrer ce milieu à forte connotation masculine. La méconnaissance des différents métiers 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.



Vie des territoires

Implications pour un écosystème performant

60% 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.

L'objectif de 75% n'a pas été atteint suite au départ de deux membres du conseil d'administration et à l'arrêt des mandats du directeur général délégué.

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

- Président de la Fédération Nationale SCOP BTP
- 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

Claire BROUSSART | DRH et membre du conseil d'administration

- Présidente de l'ECO CAMPUS du Bâtiment du Grand Paris
- 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 caisses des congés CIBTP
- Administratrice au CA de l'OPCO Constructys
- Membre du comité de gestion de la Fondation **utb**

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

- Membre du comité de gestion de la Fondation **utb**
- Administratrice à l'UR SCOP IDF-CVDL-DOM-TOM

Amélia TISCORNIA | directrice générale déléguée de Scoping et membre du conseil d'administration

- Administratrice à l'UR SCOP IDF-CVDL-DOM-TOM
- Membre de la direction nationale de la CGSCOP et membre du bureau
- Membre du bureau bâtiment à SYNTEC Ingénierie
- Intervenante à Science Po "Executive education"

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

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

Cécile MOUROT | directrice QSE RSE

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

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**

Armelle VILLAIN | directrice d'activités

- Membre du jury du cycle ingénieur spécialité énergétique Isupfere-Mines Paris

Bruno BARTHES | directeur d'activités

- Administrateur du GEIQ BTP 44 (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification)

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

Fabien COLAS | ingénieur d'affaires

- Jury de la certification couverture pour l'AFPA Olivet

Étienne DEFRANCE | chargé d'affaires

- Membre de la commission nationale QUALIBAT Étanchéité, collège Entreprises
- Membre du groupe de travail Réemploi CSFE

Guillaume JEGU | directeur bureaux d'études

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

Jean LE VIGOUROUX | directeur du développement et du commerce

- Membre de l'association des anciens de Maximilien Perret

Bertrand MORIN | directeur service travaux

- Président de la Commission Nationale de la Prévention conditions de travail (CSFE)
- Membre du Conseil d'Administration de la Chambre Syndicale Régionale d'Étanchéité d'IdF (CSRE)
- Membre du club sécurité du GCCP

Cédric NORMAND | responsable politique achats

- Administrateur et trésorier adjoint CFE-CGC BTP IDF (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)

Nicolas PICRON | directeur d'activités

- Vice-Président de la Fédération nationale SCOP BTP
- Président de la Fédération des SCOP du BTP Grand Est
- Administrateur de la FFB grand EST

Pascal RALLION | directeur service travaux

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

Denis ROUTOUR | directeur d'activités

- Juge commissaire au tribunal de commerce de Lisieux

Dialogues et implications auprès des parties prenantes

P-DG avec les banques :

Transmission d'une note trimestrielle et organisation d'une réunion annuelle portant sur l'état financier du groupe **utb** auprès des banquiers.

P-DG et directrice QSE RSE avec la Banque de France de Seine-Saint-Denis :

Participation en tant qu'entreprise-test du nouveau dispositif de cotation climatique pour la cotation banque de France des entreprises. L'ambition est de partager le retour d'expériences sur la grille d'évaluation avant le déploiement national de l'outil aux grandes entreprises, aux ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire) puis aux PME.

Directrice d'activités logements neufs avec le Groupement d'Intérêt Écologique mandaté par la chargée de Logement du ministère de La Transition écologique :

Participation aux travaux visant à élargir l'actuel champ réglementaire de la RE2020 (nouvelle réglementation énergétique et environnementale de l'ensemble de la construction neuve) à d'autres aspects environnementaux. L'objectif est de tracer la voie de progrès à suivre pour les bâtiments de demain et d'après-demain.

Directrice QSE RSE avec les services de la Direction Générale des Entreprises (DGE) :

Participation en tant qu'entreprise-test du site internet <https://portail-rse.beta.gouv.fr>. Ce portail RSE permet aux entreprises de se renseigner sur leurs obligations et de s'y conformer directement sur la plateforme. L'ambition est de proposer un espace unique gratuit pour renseigner leurs indicateurs ESG (Environnement, Social, Gouvernance) et piloter leurs obligations extra-financières.

Directeur, chargé de mission et responsable d'affaires de l'agence de Blois avec la CCI du Loir et Cher :

Participation aux Nuits de l'orientation pour aider les collégiens, lycéens, étudiants et adultes en reconversion à préparer leur avenir professionnel. L'objectif est de leur permettre de connaître davantage les métiers, filières et carrières qu'offrent les métiers du bâtiment.

Directeur d'activités couverture, équipes du chantier de Notre-Dame et équipes marketing avec le client :

Participations aux journées Européennes du patrimoine pour expliquer au public le déroulement des travaux et faire naître des vocations.

Directrice QSE RSE avec les futurs cadres dirigeants publics :

Participation aux dialogues éco(lo)nomiques avec des hauts fonctionnaires de la fonction publique afin de :

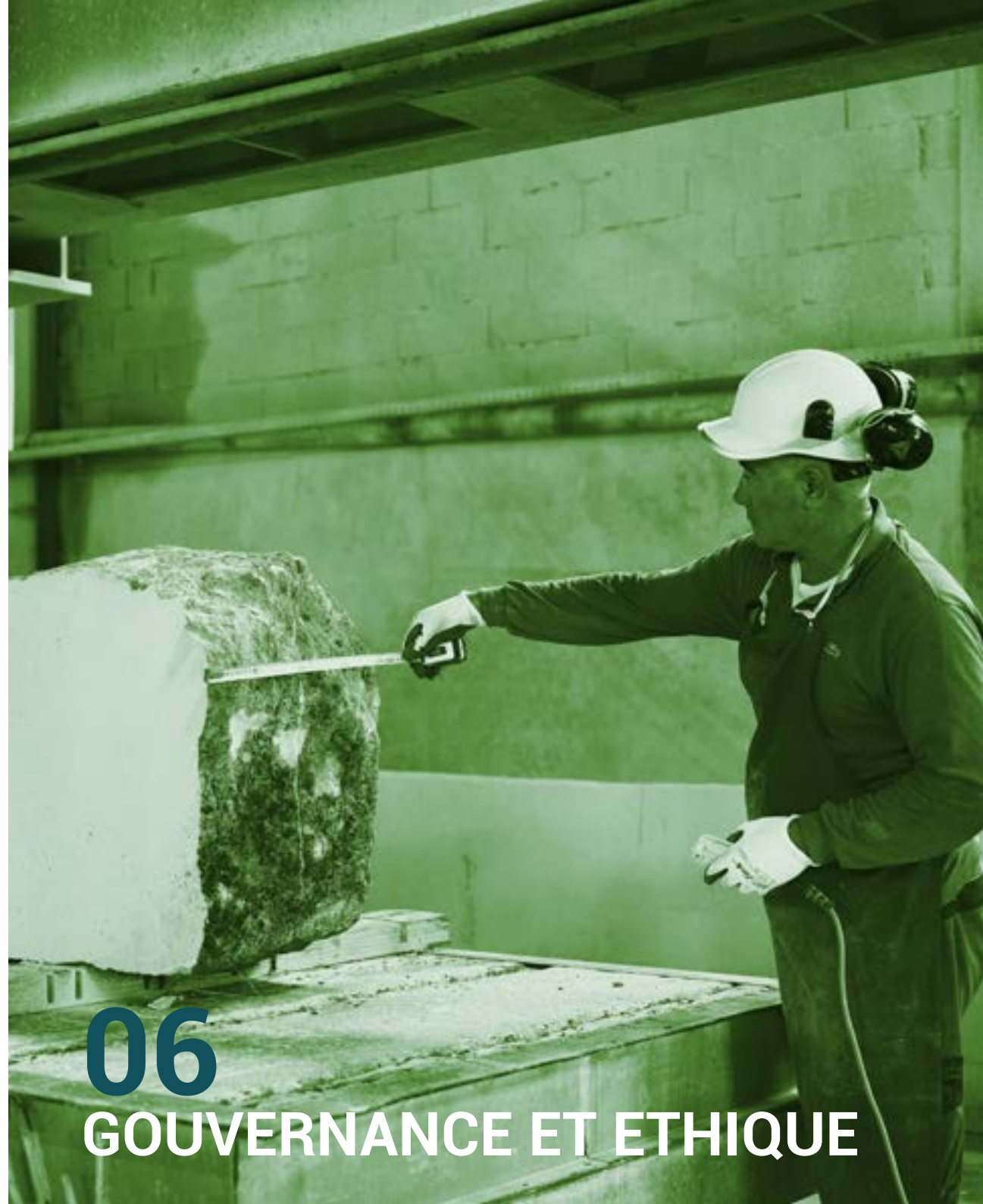
- développer la connaissance mutuelle des nouveaux rôles de chacun au service des transitions
- apporter une véritable compréhension des enjeux des entreprises
- échanger sur les réussites et les contraintes
- soutenir le pilotage des transformations sur les territoires avec pragmatisme et dans un esprit de collaboration.

Directrice et chargée marketing relations clients et directrice QSE RSE avec la start-up Studio EnJeux :

Transfert de compétences et d'outils pour soutenir les stratégies de communication, de marketing et de commerce des dirigeants. Studio EnJeux propose l'organisation d'ateliers ludiques et coopératifs permettant de mesurer l'empreinte carbone des modes de vie. Les salariés sont ainsi amenés à réfléchir sur les solutions personnelles à adopter pour atteindre les objectifs climatiques fixés par le GIEC d'ici 2030, 2040 et 2050.

Directrice QSE RSE avec les entreprises du secteur de la construction :

Participation à la fresque de la construction pour répondre aux enjeux du changement climatique. L'objectif est d'établir une vision globale de l'impact actuel du secteur sur l'environnement et de réfléchir aux pistes d'actions à mettre en place.



06

GOUVERNANCE ET ETHIQUE

Le groupe **utb** s'engage autour des objectifs de développement durable des **Nations Unies**



Le Conseil d'Administration du groupe utb

Amélia Tiscornia (directrice opérationnelle SCOP SA Scoping), **Julien Soccard** (directeur d'activités), **Jorge Santos** (directeur d'activités), **Laëtitia Legrauerend** (directrice des affaires juridiques), **Charles-Henri Montaut** (Président-directeur général), **Agnès Miguet-Levy** (directrice comptable), **Bruno Deroïn** (directeur d'activités), **Jérôme Ramaux** (directeur d'activités), **Franck Vesco** (directeur général délégué), et **Claire Broussart** (directrice des ressources humaines)



Gouvernance

Le conseil d'administration est le garant de la vision stratégique de long terme du groupe **utb**. Ses membres déterminent les grandes orientations et les modes d'organisation pour y répondre. Ils veillent, de plus, à la prise en compte des enjeux financiers et extra-financiers. L'assemblée générale ordinaire s'est tenue le 23 juin 2023. Les mandats de Claire Broussart, Bruno Deroïn et Jorge Santos 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 2023, 43 salariés ont candidaté, 3 femmes et 40 hommes. Les associés ont voté favorablement pour l'ensemble de ces demandes. Marie-Claire Morisson et Fernando Calderero, qui ont quitté **utb** en 2023, ne font plus partie du conseil d'administration.

Statuts coopératifs

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 sa candidature pour une admission comme sociétaire
- 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 résultat 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.

En 2023, les sociétaires ont pu compléter leur prélèvements de 2 % en procédant à un versement ad-
ditionnel sur le compte de capital dont ils sont les détenteurs. Le conseil d'administration a autorisé un versement volontaire de 7500 € maximum sur l'année.



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 : Laetitia Legraverend et Agnès Miguet-Levy
- 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 transmis à l'embauche, est disponible sur l'intranet et transmis aux principales parties prenantes du groupe
- Défini et évalué 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
- Rédigé une procédure de recueil et traitement des signalements des lanceurs d'alerte internes

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 et membre du conseil d'administration, 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.

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



FONDATION **utb**

sous l'égide de la Fondation des
Petits Frères des Pauvres

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



07
ANNEXE

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètre

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

Concernant les enjeux ci-dessous traités au sein de l'article L225-102-1 du code du commerce, le groupe **utb**, compte tenu de ses activités, n'a pas identifié d'enjeux majeurs 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
- Actions visant à promouvoir le lien Nation-Armée et à soutenir l'engagement des réservistes

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.





www.utb.fr

Contact RSE

Cécile Mourot | c.mourot@utb.fr

Contact Client

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

utb

59, Avenue Gaston Roussel
93230 ROMAINVILLE

01 49 91 77 77

Rejoignez-nous !

