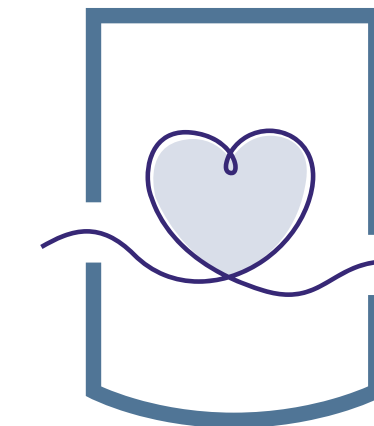




HUMAIN

Créateurs de savoir-faire



Créons une aventure humaine enrichissante et conviviale.

Parce que nos savoir-faire s'appuient sur l'expertise des femmes et des hommes à nos côtés au quotidien, nous protégeons et accompagnons dans le respect chacun de nos 1 450 collaborateurs. Assurer de bonnes conditions de travail, développer les compétences, ou encore favoriser la diversité et l'égalité, c'est donner à chaque parcours humain un gage d'épanouissement durable et responsable. Quitte à bâtir l'avenir, autant le bâtir collectivement.

Les objectifs de développement durable auxquels Edilians contribue sur le pilier humain.



4 500
 échanges
 santé-sécurité
 en 2021

95%
 des collaborateurs
 formés en 2020
 et 2021

86/100
 Index de l'Égalité
 Femme-Homme
 2021

1.

Assurer de bonnes conditions de travail et le bien-être de nos collaborateurs.

Si la nature de nos activités industrielles expose nos collaborateurs et partenaires à des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, nous nous efforçons chaque jour de garantir leur sécurité, leur santé et leur bien-être.

Renforcer la culture santé et sécurité

En matière de santé et de sécurité, nous déployons une feuille de route ambitieuse, avec un objectif clair: **prévenir les accidents et les maladies, à commencer par les plus graves susceptibles d'entraîner des séquelles irréversibles**, articulée autour de deux référentiels majeurs:

1. Notre Politique Qualité Santé Environnement
2. Notre Charte Santé Sécurité

Et un plan d'action en trois actes :

1

Le leadership traduit par l'engagement visible et incarné de l'encadrement autour de rituels santé et sécurité: échanges santé-sécurité, analyse des accidents et incidents, animation d'échanges sécurité, célébration des succès, mesures disciplinaires, comités de pilotage mensuels...

2

La maîtrise des risques avec des évaluations terrain pour la mise à jour régulière des risques, de nos 17 protocoles internes et de leur bonne compréhension.

3

Organisation & systèmes avec la mise en place d'outils de gestion dédiés pour les opérationnels.



“

Le respect est une de nos valeurs les plus essentielles. Nous sommes convaincus qu'il est un puissant levier de succès, un faiseur de bien-être et de cohésion sociale. En matière de santé et sécurité, respecter les individus, c'est garantir leur intégrité et prévenir les risques auxquels ils sont exposés dans leur métier au quotidien.

Olivier Leduc
 Directeur prévention santé et sécurité



”

6 engagements prioritaires

Sécurité

Santé

1 — 2 — 3

4 — 5 — 6

Édito

Stratégie RSE

Environnement

Humain

Ancrage local

Gouvernance

Indicateurs

1 LES INTERVENTIONS SUR MACHINES

- Mise en œuvre d'un plan de sécurisation des machines avec **+ 1500 actions** d'amélioration menées

2 LE TRAVAIL EN HAUTEUR

- Évaluation des risques préalables à tous les types de travail en hauteur accompagnée d'une formation spécifique renforcée auprès des collaborateurs concernés

3 LES DÉPLACEMENTS DE VÉHICULES

- Séparation des flux de circulation sur sites
- Formation des commerciaux à la conduite préventive
- Équipement des chariots élévateurs de système embarqué anticollision

4 LE BRUIT

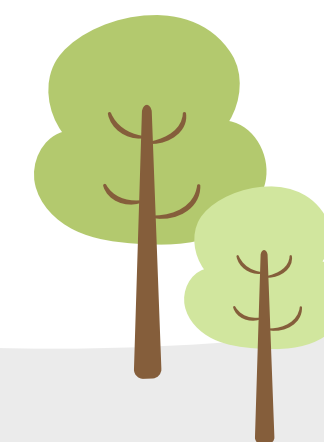
- Mise en place d'actions de capotage acoustique **2021 : 1 action de capotage acoustique** d'une presse sur notre **site EDILIANS TECH > -10 dB**
- Équipement des collaborateurs de protections individuelles moulées sur-mesure

5 LE RISQUE CHIMIQUE ET POUSSIÈRES

- **Évaluation régulière du risque chimique** et recherche d'alternatives aux produits les plus dangereux, notamment le dioxyde de titane TiO2
- Campagnes de **mesures de poussières** et revue des diagnostics en anticipation des contraintes réglementaires

6 L'ERGONOMIE

- Études **ergonomiques** réalisées sur des postes particuliers pour la mise en place de nouveaux moyens d'aide à la manutention
- Mise en place d'un standard « **réveil musculaire** » avant la prise de poste



En chiffres

-29%
 de baisse du
 taux d'accidents
 avec arrêt en France
 (Fréquence des
 accidents avec arrêt)
 en 2021 (par rapport
 à 2020)

4 500
 échanges santé sécurité
 menés sur le terrain
 en 2021

200
 collaborateurs
 formés pour conduire
 ces échanges



Un réseau de relais
Santé Sécurité sur
 chacun des sites

APPLICATION EDISAFE™
 déployée en 2021
 Une interface de partage
 d'informations en matière de
 de prévention des risques
 destinées à optimiser la
 remontée d'informations,
 incidents et bonnes pratiques,
 directement du terrain !

1
 journée Santé Sécurité
 sur chaque site de
 production en France
 en 2021



Un plan de formation
Santé Sécurité
 CACES, habilitations
 électriques, pontier, premiers
 secours, travail en hauteur...

= 16 895
 heures de formation
 en 2021 soit près de
 16 heures / par personne



1 PROGRAMME DE
FORMATION « SAFESTART® »
 en 2021 !

Une approche de prévention
 des accidents originale
 basée sur la connaissance de
 soi et l'acquisition de bons
 automatismes pour déjouer
 les erreurs provoquées par des
 états tels que la précipitation,
 la frustration, la fatigue ou
 l'excès de confiance...

1 000
 personnes formées

+ 10 000
 heures de formation





Zoom sur ...

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En 2021, nous avons mis en place un programme de formation spécifique « santé/bien-être » adapté à chaque typologie de métiers autour de plusieurs thématiques : postures travail, organisation et efficacité, alimentation, sommeil et rythmes de travail, activité physique.

54%

de nos collaborateurs

formés à la qualité de vie au travail (QVT) en 2021 (remise à niveau tous les 3 ans)

Objectif 90% en 2022

1 challenge Santé

connecté en 2021 : 15 jours pour accumuler des pas en équipes !

357 participants, 44 78 361 pas réalisés soit **31 350 km parcourus !**

avec un chèque de 1 000 euros pour les gagnants remis à une association locale en faveur d'enfants en situation de handicap !

Solidarité et engagement pendant la crise COVID-19

Dès le début de la crise, nous avons mis un point d'honneur à conserver un climat de dialogue quotidien malgré un environnement anxiogène. Pour protéger et nous assurer de la santé et du bien-être de nos collaborateurs, tout en préservant la pérennité de l'entreprise, nous avons mis en place un ensemble de mesures :

- **une cellule COVID** dès février 2020 au sein du Comité exécutif ;
- **une communication renforcée** auprès des managers sur l'évolution de la crise ;
- **des réunions quotidiennes** avec les instances de représentation du personnel sur nos 14 sites industriels et au niveau national, avec des accords passés sur les conditions de chômage technique et la prise de congés anticipés ;
- **la fourniture à tous les sites** de moyens de protections individuelles dans un contexte de pénurie nationale ;
- **la mise en place du télétravail** renforcée avec la fourniture de matériel informatique ;
- **un dispositif d'accompagnement psychologique** dès le second semestre 2020, avec le soutien de l'entreprise Crise Up

“

Dans le contexte d'une crise sanitaire sans précédent, nous avons su tous ensemble nous unir et traverser la crise avec responsabilité, solidarité et engagement. Nos valeurs essentielles autour de la sécurité, de l'esprit d'équipe, de l'agilité et de la performance ont été portées chaque jour par l'ensemble de nos collaborateurs.

Virginie Gendre

Responsable Ressources Humaines Région Centre



”



LE TÉLÉTRAVAIL GÉNÉRALISÉ APRÈS LA CRISE

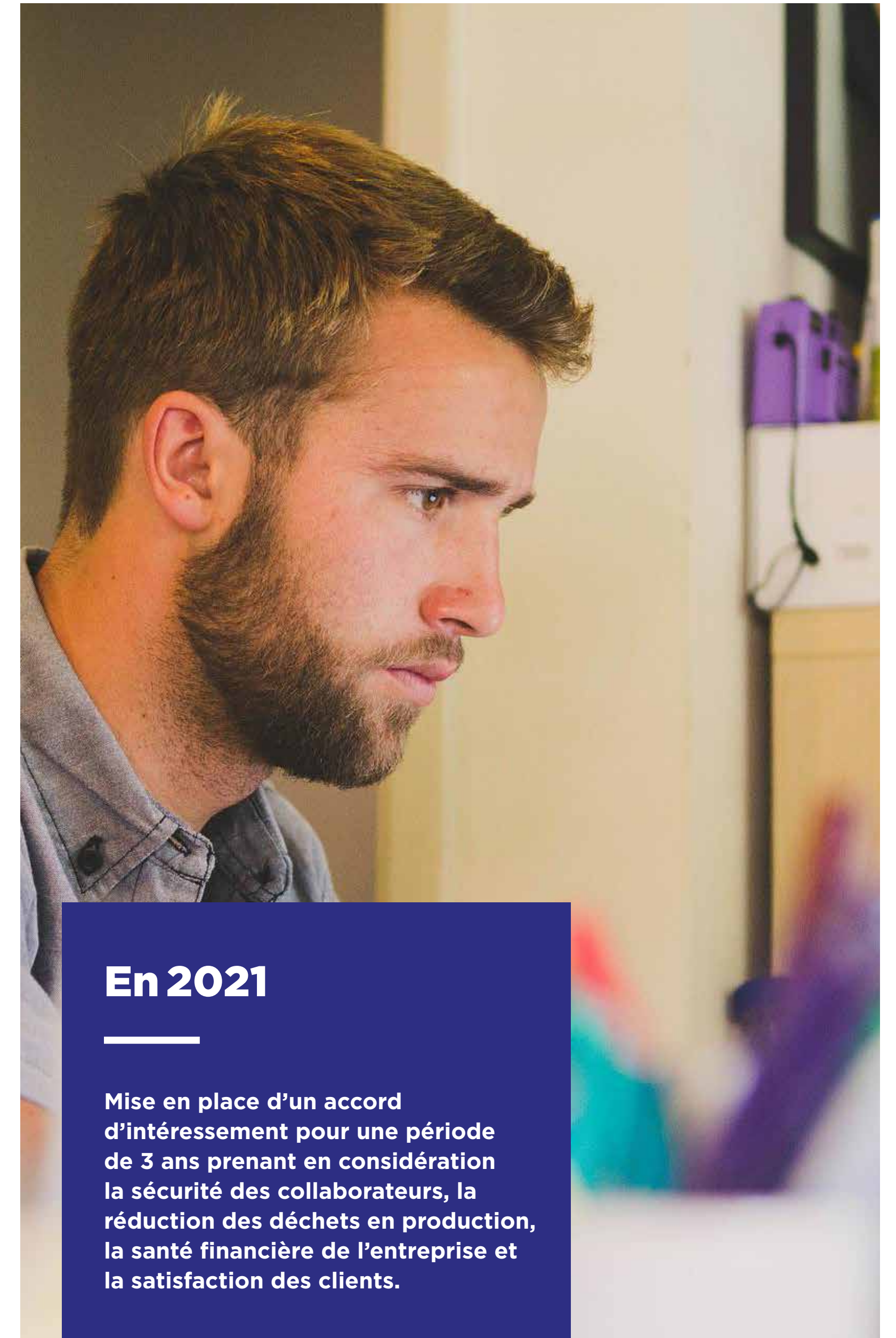
Pour le respect de l'équilibre vie professionnelle et vie privée et la réduction des déplacements, nous proposons désormais jusqu'à deux jours de télétravail par semaine à tous les emplois éligibles.

70% des personnes éligibles ont opté pour le télétravail suite à un accord signé avec nos partenaires sociaux.

Renforcer le dialogue social

En matière de dialogue social, nous entretenons des échanges fréquents, ouverts et de qualité avec les instances représentatives du personnel (CSEC, CSE, CSSCT), et nous avons l'objectif de conclure sur les deux prochaines années des accords sur :

- **la diversité et l'égalité femmes-hommes ;**
- **le handicap**
- **l'égalité** des chances
- **la gestion** des emplois et des parcours professionnels



En 2021

Mise en place d'un accord d'intéressement pour une période de 3 ans prenant en considération la sécurité des collaborateurs, la réduction des déchets en production, la santé financière de l'entreprise et la satisfaction des clients.

2. S'engager pour le développement des compétences de nos collaborateurs.

L'excellence ne s'invente pas, elle s'acquiert. Et si nos collaborateurs sont les premiers garants de nos savoir-faire et de leur transmission, nous nous engageons chaque jour à les accompagner vers un haut niveau de compétences.

“

En tant que distributeurs, nous portons bien-sûr la responsabilité de proposer de nouvelles solutions pour améliorer la performance énergétique et diminuer l'empreinte environnementale des bâtiments. À ce titre, la prescription et l'information de nos fournisseurs sont un levier essentiel. Notre objectif étant avant tout de référencer les produits selon la demande, nous positionner sur le marché du photovoltaïque, notamment du solaire, passe donc avant tout par la sensibilisation et la formation de nos clients finaux.

Rifki Baccar
 Directeur Activités
 Couverture/Etanchéité, Groupe SAMSE



”

Enrichir les aventures humaines. Nos 4 axes de développement :

1. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES SAVOIRS

Nous proposons des parcours d'intégration et de développement des compétences adaptés à chacun de nos collaborateurs, avec :

- **Un parcours d'intégration de 6 mois** composé de périodes de formation à la fois théorique et pratique de nos outils et produits à destination des nouveaux arrivants.
- **Des actions régulières de formation** et de remise à niveau permettant aux collaborateurs d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

LES WELCOME SESSIONS : INTÉGRER LES NOUVEAUX CADRES DE L'ENTREPRISE

Organisées chaque année à proximité du siège et de notre site de Ste Foy l'Argentière, les Welcome Sessions ont vocation à renforcer l'accueil des nouveaux cadres par l'équipe dirigeante de l'entreprise. Au programme ? Visite d'une exploitation, présentation de l'entreprise et moments d'échanges et de convivialité !



95%
 des nouveaux entrants ont bénéficié d'un parcours d'intégration en 2021

95%
 de nos collaborateurs ont suivi au moins une formation en 2020 et 2021

FAVORISER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES... AVEC :

L'Académie Edilians

Fondée en 2019 et déclinée autour de 6 centres de formations en régions, L'Académie Edilians propose des modules de formation thématiques et spécifiques à destination de nos collaborateurs, mais aussi des entreprises de couverture, des sociétés photovoltaïques et des négociants.

La plateforme EDILEARN

Créée en mars 2019, notre plateforme de formation en e-learning héberge des modules de formation visant à accroître l'expertise de nos collaborateurs sur des thématiques métiers, produits et management.

2 . FAVORISER LES MOBILITÉS ET L'ÉPANOUISSEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Facteur essentiel d'épanouissement, d'engagement et d'attractivité, nous travaillons à identifier les potentiels d'évolution au sein même de notre entreprise, avec la mise en place de plans de succession et d'entretiens individuels annuels sur l'ensemble de nos sites et de nos régions commerciales, afin de planifier le développement des compétences et le remplacement des postes clés.

75%
des postes
managériaux sont
pourvus par les
promotions internes
en 2021

3 . ACCOMPAGNER NOTRE FORCE COMMERCIALE VERS L'EXCELLENCE

Référente sur nos solutions, nous travaillons particulièrement à la montée en compétences de notre force commerciale. Grâce à un **référentiel des compétences** co-construit, chacun peut se positionner et bénéficier d'un **parcours personnalisé** de formation.

4 . FAIRE CROÎTRE LES TALENTS DE DEMAIN

La transmission et la pérennité des savoirs est pour nous un gage essentiel de durabilité. En promouvant les alternances et les stages au sein de notre entreprise, nous portons une attention particulière au développement des compétences et à l'employabilité des jeunes talents sur des missions enrichissantes et responsabilisantes.

À ce titre, nous nouons des partenariats école-entreprise sur des formations techniques cibles au cœur de nos territoires d'implantation, tout en renforçant en particulier notre politique de stages sur des postes clés d'ingénierie, et notre politique d'alternance.



+20
alternants en 18 mois
grâce à l'opération « **Boost Alternance** » destinée au recrutement des alternants et à la sensibilisation de nos encadrants



3.

Poursuivre nos efforts en faveur de la diversité et de l'égalité.

Convaincus que la diversité, la mixité et l'égalité sont des facteurs essentiels de cohésion et de performance, nous déployons une politique de diversité renforcée au sein de notre entreprise tout en veillant à l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux :

- **Sensibilisation et formation** des collaborateurs à la mixité
- **Recrutements** des femmes sur des postes industriels
- **Projet d'aboutir à la signature d'un accord** sur les questions de diversité
- **Actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi** des travailleurs en situation de handicap
- **Renforcement des échanges intergénérationnels grâce au tutorats et prochainement au processus de transfert des Savoirs et de l'Expérience (TSE)**

86/100
 sur l'Index de l'Égalité
 Femme-Homme en 2021
 (soit 11 points de plus
 que le minimum légal)

