2022
2023

breger | organisateur transporteur

GROUPE BREGER
RAPPORT RSE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'ORGANISATION MADE IN BREGER

Vos défis logistiques, notre terrain de jeu

GROUPE **BREGER**

SOMMAIRE

Mot du président 4

Notre engagement de performance 6

L'organisation made in Breger 8

La couverture du réseau 10

Une information maîtrisée 12

Gouvernance 14

Modèle d'affaire 16

Processus de création de valeurs 18

Répartition du chiffre d'affaires 19

Thématique RSE 20

Enjeux et risques extra-financiers Breger 22

Identification des risques liés à la rse 23

Synthèse des indicateurs clé-cibles 24

ENJEUX

Intégration de la rse dans la gestion stratégie et dans la gestion des risques et des opportunités 26

Santé et sécurité au travail 28

Développement du capital humain 30

Changement climatique 32

Pollution de l'air 34

Energie 36

Garantir la sécurité de l'information 38

Lien durable avec les clients 40

Lien durable avec les sous-traitants et fourniseurs 42

Pratiques loyales en matière d'informations et contrats 44

Dialogue social 46

Emploi et relations employeur/employé (dont droits fondamentaux au travail) 48

Conditions de travail et qualité de vie au travail 50

Rémunération 52

Economie circulaire (dont gestion des déchets) 54

Synthèse des indicateurs 58

MOT DU **PRÉSIDENT**

L'année 2023 a vu le chiffre d'affaires du groupe sensiblement augmenté sous l'effet conjoint d'un retour à de bons niveaux d'activité, de la hausse de nos prix de vente et de l'intégration d'une nouvelle filiale Leroy et Dassonville dans le nord de la France. Les prix de l'énergie sont revenus à des niveaux plus acceptables après de très fortes variations. Si les rythmes de l'inflation commencent à ralentir, nous avons su accompagner nos collaboratrices et collaborateurs en accordant des hausses de salaires importantes.

Pour faire face aux enjeux des entreprises de demain, ne faire que transporter ne suffit pas, ne faire qu'organiser les transports ne suffit pas non plus, il faut savoir organiser et transporter. Organiser sans savoir transporter soi-même, c'est prendre des risques sur la réalité quotidienne du métier. Transporter, sans organiser, c'est ne pas être en mesure de servir les besoins larges de nos clients. Transporter mieux est notre culture collective.

Les objectifs de réduction de notre impact environnemental restent ambitieux et le mix énergétique que nous développons pour l'énergie nécessaire à nos véhicules donne des résultats en la matière. Ainsi , nous avons fait évolué nos contrats d'approvisionnements de carburants auprès de fournisseurs historiques et avons ainsi d'une part augmenté sensiblement la part du BioGNV dans notre consommation de gaz et d'autre part développé fortement l'utilisation des biocarburants, en particulier le carburant HVO100 (Huiles végétales hydrotraitées).

Nous faisons face cependant à deux difficultés majeures pour développer le recours à ces nouveaux carburants qui décarbonent nos prestations : leur coût qui est supérieur à celui du diesel (en particulier le HVO) et la position de Bruxelles qui privilégie la méthode de mesures de réduction d'émissions de CO_2 à la sortie du pot d'échappement, refusant à ce jour la méthode globale et complète du puits à la roue.

Dans le premier cas, notre réponse se veut pragmatique et se traduit par une offre commerciale adaptée auprès de nos clients qui souhaitent baisser l'impact environnemental de leurs transports. Pour le second cas, nous allons tester dès 2024 les premiers camions électriques 100% batteries pour essayer de bâtir un modèle économique mais aussi continuer via nos engagements professionnels et notre communication, de tenter d'infléchir les positions quelque peu dogmatiques de la commission européenne sur les règlements CO_2 concernant la mobilité lourde. Au-delà de ces enjeux majeurs, nous poursuivons nos actions à tous les niveaux de l'entreprise pour rendre concret, chaque jour, notre engagement en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Notre rapport DPEF en est une illustration concrète.

VINCENT LESAGE
Président directeur général

NOTRE ENGAGEMENT
DE PERFORMANCE

BREGER S'ENGAGE

Notre projet d'entreprise CAP 2025 repose sur les valeurs historiques de l'entreprise qui a toujours associé la satisfaction des clients au bien-être des salariés avec une vigilance particulière concernant l'impact de notre activité sur l'environnement. Depuis 1995, notre système qualité, alors certifié ISO 9002, est associé à une politique environnement et sécurité volontariste.

Transporter mieux, c'est notre culture collective.

Aujourd'hui, notre engagement durable s'appuie sur nos savoir-faire et sur notre positionnement d'Organisateur-Transporteur : transporter plus avec moins de ressources, c'est là notre promesse et offre commerciale, afin de co-construire avec et pour nos clients des solutions transports et logistiques, fiables, compétitives et éco-responsables.

CAP 2025

CRÉER DE LA VALEUR **POUR LE CLIENT**

Créer de la valeur pour nos clients grâce à notre positionnement d'Organisateur-Transporteur en optimisant, en massifiant leurs flux tout en sécurisant leur Supply Chain amont et aval.

SE DÉVELOPPER SANS RENIER **SES VALEURS**

Conforter les valeurs humaines au sein du Groupe en intégrant de nouveaux talents, en développant les promotions et les formations. C'est en nous appuyant sur les équipes et leurs compétences que nous pourrons continuer à nous développer par la poursuite du maillage du territoire hexagonal et de l'internationalisation de nos métiers.

INTÉGRER - ADOPTER - ACCÉLÉRER **LES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

Accélérer les transitions écologiques et technologiques. Les nouvelles énergies seront prioritairement développées et l'ensemble de notre organisation prendra en compte les enjeux environnementaux. De même, les solutions digitales seront au cœur de notre offre et devront aussi permettre à nos processus internes de gagner encore en efficacité.

S'ENGAGER SUR **DES RÉSULTATS**

S'engager sur des résultats auprès de nos clients pour une performance globale : qualité, sécurité, économie et environnement. Cet engagement s'étend à tous les projets décidés et initiés en interne, permettant ainsi à notre offre et à notre organisation de s'améliorer durablement.

L'ORGANISATION
MADE IN BREGER

LES ACTIVITÉS DU GROUPE

Le secteur des transports et de la logistique évolue face aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux de demain. Aujourd'hui, transporter ne suffit pas.

Expert en activité de groupage, de collectage et de distribution, le Groupe Breger développe ainsi chaque jour ses capacités à mettre en place des solutions logistiques et transports les plus adaptées, les plus économiques et les plus durables pour ses clients.

> *Aujourd'hui, notre engagement durable s'appuie sur nos savoir-faire et sur notre positionnement d'Organisateur - Transporteur : transporter plus avec moins de ressources, c'est là notre promesse et offre commerciale, afin de co-construire avec et pour nos clients des solutions transports et logistiques, fiables, compétitives et éco responsables.*

LE RÉSEAU BREGER

Nous maintenons des prestations de transport entre nos 15 agences en assurant des navettes pluri quotidiennes, sécurisant et accélérant les flux de nos clients.

Nous sommes organisés pour transporter des lots partiels et complets de palettes. Nos solutions sont multiples et couvrent le territoire français.

Nous proposons des prestations de transports sur-mesure ou partagées.

Forts de notre parc de véhicules, élargi par celui de nos partenaires, de nos points logistiques, et de nos navettes régulières, nos savoir-faire permettent de trouver le prestataire de transport dont vous aurez besoin.

> *Notre engagement est de garantir une prestation fiable et des délais courts.*

APPROVISIONNEMENT INDUSTRIE ET DISTRIBUTION

Engagés par des impératifs de productions industrielles et de flux à destination ou en provenance des plateformes des distributeurs, nous élaborons des dispositifs de transports sur mesure pour nos clients.

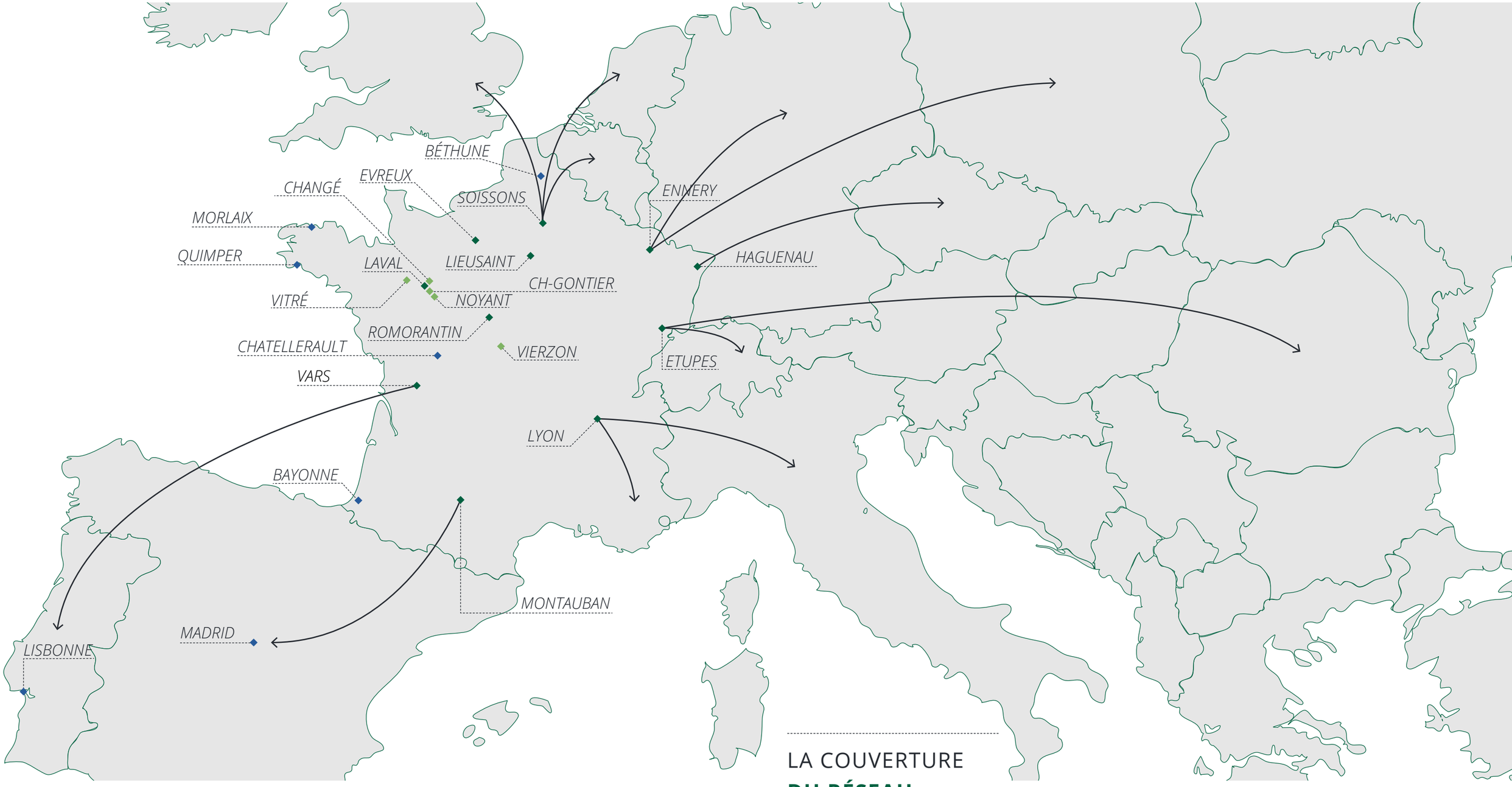
Nous collectons, en optimisant les trajets, les produits destinés aux approvisionnements des usines et des chaînes de montage, et nécessaires pour achalander les points de vente des distributeurs.

Nous les regroupons et stockons si besoin sur nos plateformes de stockage ou de cross docking.

Nous livrons ainsi les distributeurs ou les usines en camions complets optimisés.

Nous mettons à disposition les informations nécessaires pour suivre les expéditions en temps réel.

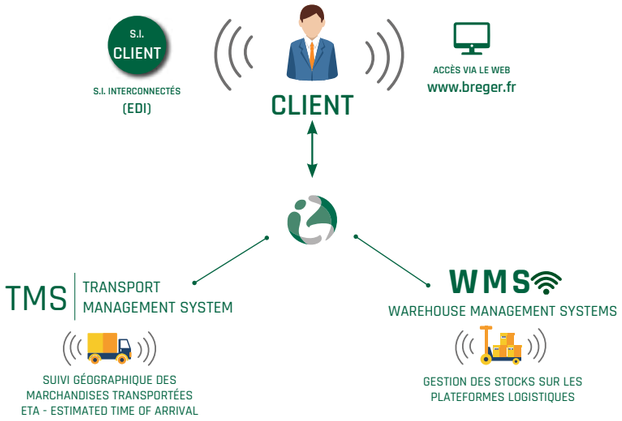
En résumé, nous partageons avec nos clients la responsabilité des approvisionnements des usines, des chaînes de montage, des plateformes ou des magasins.



LA COUVERTURE **DU RÉSEAU**

- *Agences*
- *Plateformes logistiques*
- *Filiales du Groupe*

UNE INFORMATION MAÎTRISÉE



Nous garantissons une gestion et un suivi en temps réel des opérations de transport et logistique. Pour cela, nous corrélons flux de marchandises et flux d'informations.

Ainsi, l'ensemble des segments transports est visible par tout le réseau Breger en temps réel. Chaque étape de l'organisation transport est maîtrisée. Les informations sont mises à la disposition du client via un portail web.

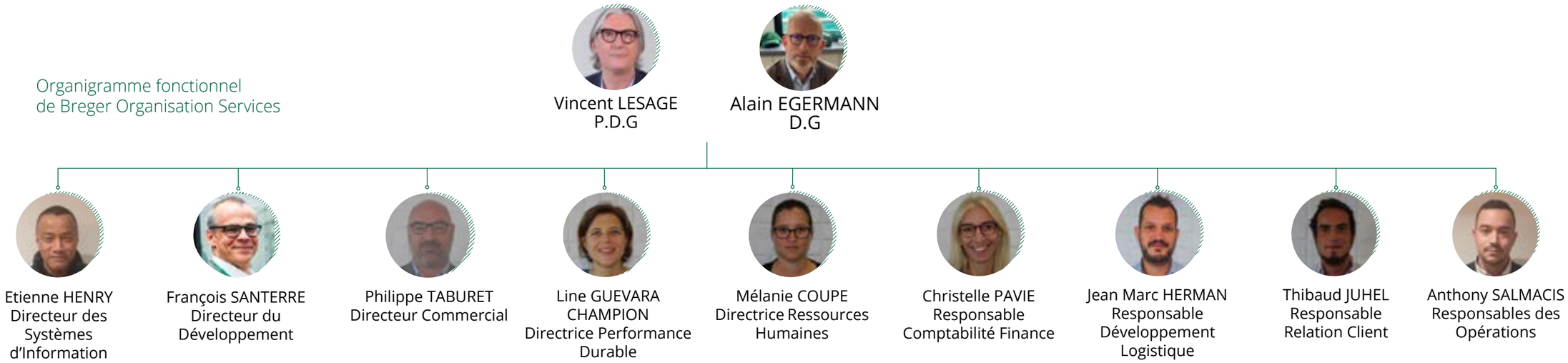
La mise en place d'EDI (Echanges de données informatisées) permet d'optimiser et de sécuriser les flux d'informations entre le SI Breger et le SI Client.

Grâce à nos outils, nous assurons le suivi de nos véhicules, nous informons nos clients en temps réel et contrôlons le respect des délais pour le chargement, le transport et la livraison des marchandises.

GOUVERNANCE

La gouvernance est assurée au niveau de la société BOS par un Conseil d'Administration et un Comité de Direction. Le collège de Directions (agences et filiales) ainsi que le COMEX se réunissent lors de revues pluriannuelles (revues de Direction, Revues de Management ISO 9001 et ISO 14001).

Organigramme fonctionnel
de Breger Organisation Services



* La mention «Transwest» au sein de cette DPEF inclut les sociétés Transwest et Transwest Bayonne, filiale de Transwest.

MODÈLE D'AFFAIRES

VISION

Le secteur des transports et de la logistique, consommateur d'énergie, pourvoyeur d'emplois et relais indispensable des industriels et des distributeurs de la grande distribution, se trouve à la croisée des défis économiques, environnementaux et sociétaux.

Nous agissons pour être efficaces et responsables dans la conduite de nos opérations, en formant et accompagnant nos collaborateurs, en adaptant nos moyens logistiques, en associant nos partenaires et en faisant évoluer nos systèmes d'information.

Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI), nous nous conformons aux spécificités règlementaires nationales et européennes de notre secteur très concurrentiel et comportant des sociétés de toute taille. Notre positionnement d'Organisateur Transporteur nous confronte cependant plus particulièrement aux groupes internationaux et à quelques ETI régionales.

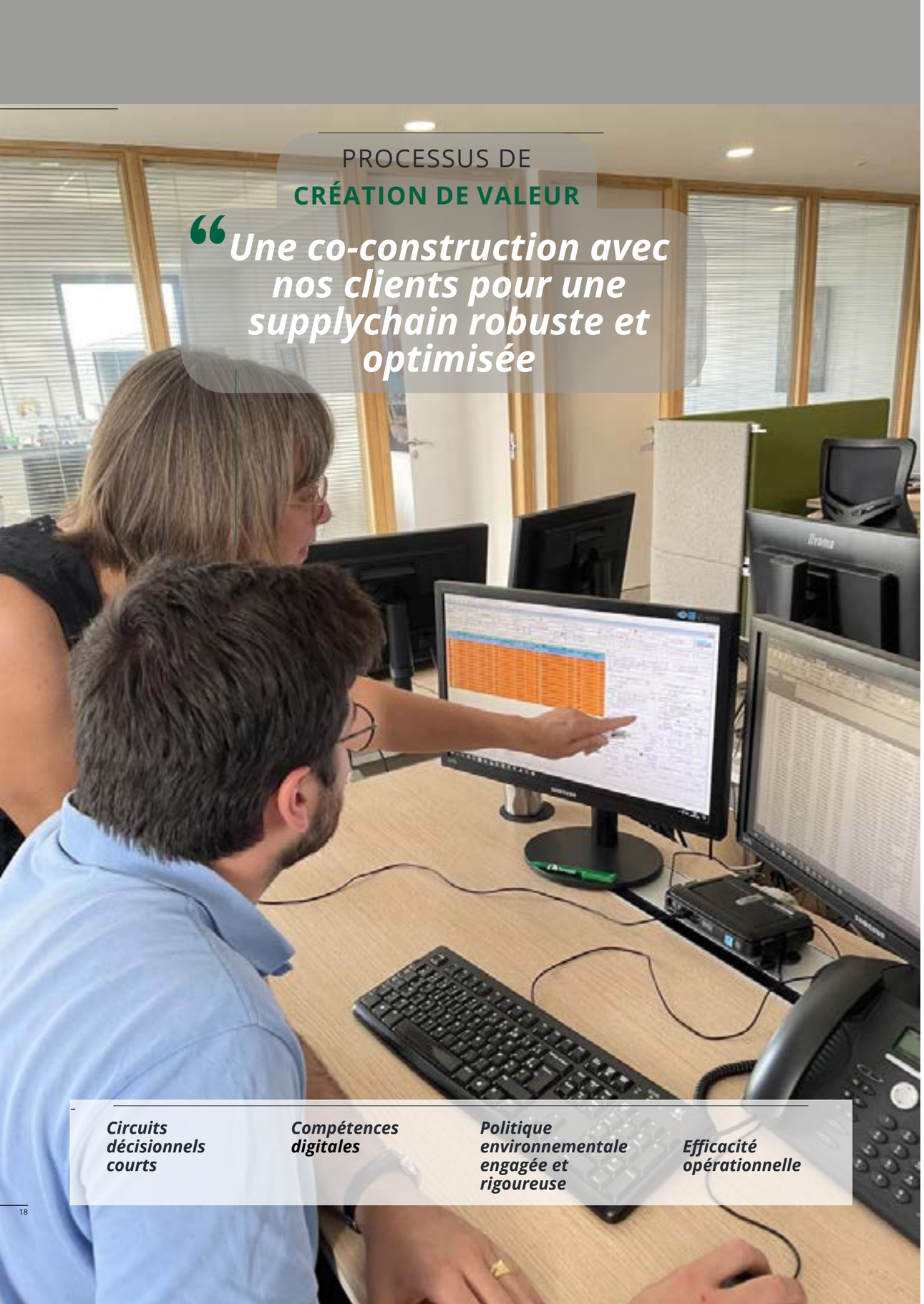
Nous comprenons les contraintes de nos clients. Chaque plan et stratégie de transport et de logistique s'adapte en fonction des besoins clients. Nous répondons à leurs exigences par des services et des solutions variées.

Nous partageons cette croissance durable avec toutes nos parties prenantes. C'est ce qui fait notre coeur de métier et notre valeur ajoutée. Nos clients sont multiples. Nous livrons, stockons, approvisionnons plusieurs secteurs d'activités. Nos services répondent ainsi aux exigences des distributeurs, des industriels, du secteur de l'agroalimentaire, des déchets, des matières dangereuses…

SECTEURS ÉCONOMIQUES DE NOS CLIENTS

CHIFFRE D'AFFAIRES EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

RÉPARTION DU CA GROUPE PAR ACTIVITÉS



PROCESSUS DE
CRÉATION DE VALEUR

“Une co-construction avec nos clients pour une supplychain robuste et optimisée

Circuits décisionnels courts

Compétences digitales

Politique environnementale engagée et rigoureuse

Efficacité opérationnelle

RÉPARTITION DU
CHIFFRE D’AFFAIRES*

2022-2023

- *55,9M€ : Fournisseurs, achats autres et investissement*
- *35,1M€ : Partenaires transporteurs*
- *33,7M€ : Rémunérations personnels internes et extérieurs*
- *29,0M€ : Sous-traitants transporteurs*
- *12,9M€ : Etat, organismes sociaux et collectivités*
- *3,6M€ : Capacité à financer la croissance future*
- *0,4M€ : Partenaires bancaires*
- *0M€ : Investisseurs*

EXPEDITIONS
PAR ANNÉE

2021-2022	2022-2023
549 771	**580 337**

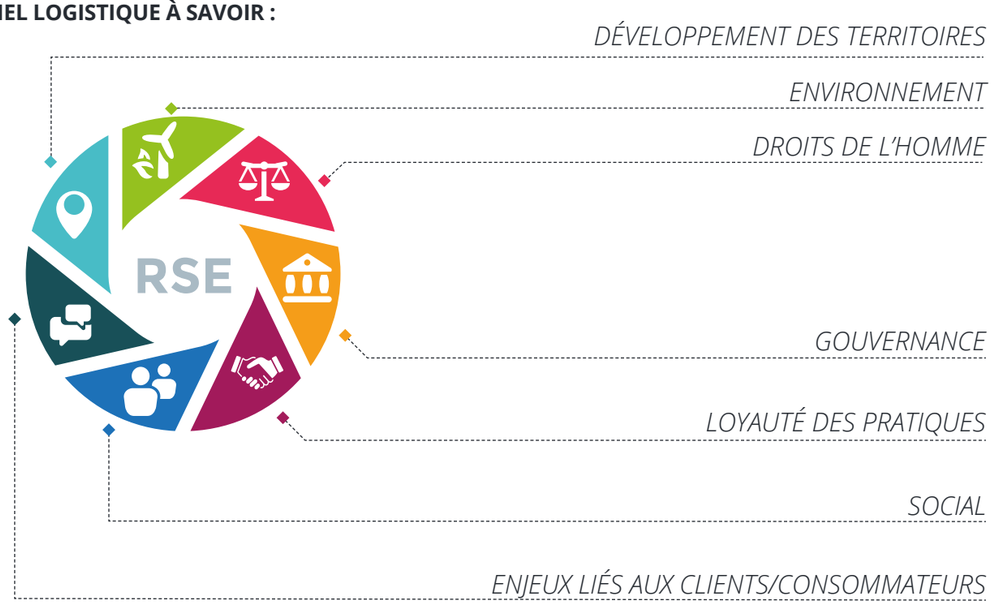
* Ce chiffre d’affaire consolidé inclut notre filiale Leroy & Dassonville, intégrée au groupe le 1er février 2023.

THÉMATIQUE
RSE

Notre équipe projet a travaillé à la mise à jour de notre DPEF en s'appuyant à nouveau sur le référentiel logistique.

L'annexe en fin de document présente le périmètre de l'ensemble des indicateurs.

LES THÉMATIQUES DE NOTRE DÉMARCHE RSE ET CAP 2025 SONT CELLES DE NOTRE RÉFÉRENTIEL SECTORIEL LOGISTIQUE À SAVOIR :



Notre évaluation des risques met en évidence 3 types d'enjeux au regard des impacts sur l'entreprise ou sur nos parties prenantes.

Enjeux fondamentaux : ces enjeux sont considérés fondamentaux à la fois par notre entreprise et par nos parties prenantes (et notamment nos donneurs d'ordre). Ces enjeux sont pris en compte en priorité dans notre démarche RSE.

Enjeux majeurs : ces enjeux sont jugés par nos parties prenantes (et notamment nos donneurs d'ordre) moins prioritaires que les enjeux fondamentaux, alors que nous y attachons une importance comparable. Certains de ces enjeux seront donc pris en compte ultérieurement dans notre démarche RSE.

Enjeux complémentaires/spécifiques : ces enjeux sont jugés d'importance moindre par nos parties prenantes et nous-même dans le cadre de nos activités (concerne des activités très spécifiques par exemple). Ces enjeux sont peu ou pas encore inclus dans notre démarche.

Les enjeux fondamentaux et majeurs sont considérés comme significatifs. Pour chacun de ces enjeux, nous exposerons ainsi les politiques, les diligences mises en œuvre ainsi que les résultats de ces politiques incluant les indicateurs clés de performance.

CARTOGRAPHIE DES ENJEUX EXTRA-FINANCIERS **BREGER**

Enjeux de gouvernance

1 Intégration de la RSE dans la stratégie et la gestion des risques et des opportunités

7 Garantir la sécurité de l'information

Enjeux sociétaux

2 Santé et sécurité au travail
3 Développement du capital humain
10 Dialogue social
11 Emploi et relation employé/employeur
12 Condition et qualité de vie au travail
13 Rémunération

Enjeux environnementaux

4 Changement climatique
5 Pollution de l'air
6 Energie
14 Economie circulaire
17 Autres nuisances (bruit et congestion)
23 Pollution de l'eau et des sols
24 Biodiversité

Enjeux liés aux clients/consommateurs

8 Lien durable avec les clients, sous-traitants, fournisseurs
16 Protection de la santé et de la sécurité des clients/consommateurs

Enjeux sur les pratiques loyales

9 Pratiques loyales en matière d'informations et de contrats
21 Concurrence loyale

Enjeux sur les droit de l'Homme

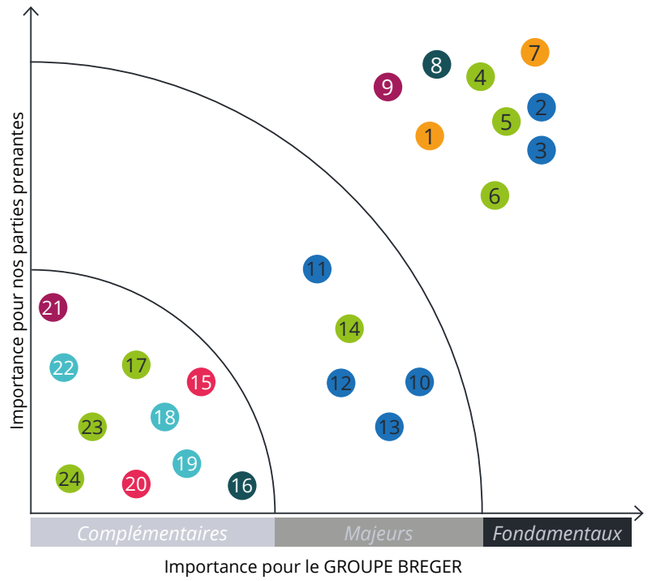
15 Promotion de la RSE dans la chaîne de valeur
20 Respect des populations

Enjeux sur le développement des territoires

18 Emploi local
19 Santé des populations
22 Implication dans les territoires

La cartographie des enjeux et risques extra-financiers du Groupe Breger a été réalisée et analysée en tenant compte de la cartographie proposée par le référentiel RSE du secteur logistique. Seuls les enjeux pertinents au regard de notre modèle d'affaires ont été conservés. Il résulte de notre cartographie des enjeux et des risques les éléments suivants :

- 9 enjeux fondamentaux,
- 5 enjeux majeurs,
- 10 enjeux complémentaires



Certaines actions mentionnées au 2ème alinéa du III de l'article L225-102-1 du Code de Commerce en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal, d'une alimentation responsable, équitable et durable, de la promotion des diversités ou encore en faveur des personnes handicapées ainsi que les actions visant à promouvoir la pratique d'activités physique et sportive, à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves, ne sont pas mentionnées au sein de la DPEF du Groupe Breger. En effet, l'analyse des risques et enjeux réalisée au sein du Groupe Breger, notamment au regard du référentiel sectoriel logistique et du modèle d'affaires du Groupe, ne conduit pas à la nécessité de produire certaines de ces informations au sein de la DPEF. Elles ne figurent donc pas dans le présent rapport. De même, les informations relatives aux conséquences sur le changement climatique mentionnées à la première phrase du présent alinéa concernant les postes d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées aux activités de transport amont et aval sont non significatives au regard de notre activité et ne sont pas présentes non plus

IDENTIFICATION DES RISQUES LIÉS À LA **RSE**

Certifiés ISO 9001, nous avons défini une cartographie de nos processus, décrite dans notre Manuel Qualité Santé Sécurité Environnement. Pour chacun de ces processus, une analyse a été menée afin d'identifier les risques qui y sont associés. Sont donc présentés ci-après les principaux risques liés à la RSE, leurs liens avec les enjeux fondamentaux de l'entreprise et les politiques associées.

Risques pour le groupe issu du SMQ (système de Management de la Qualité)	Enjeux	Politiques associées
Détérioration de l'image Breger Perte d'opportunités commerciales	Intégration de la RSE dans la stratégie et dans la gestion des risques et opportunités	Acquérir des avantages concurrentiels Développer notre activité Anticiper des futures réglementations
Risque routier	Santé et sécurité au travail	Condition de travail et relations sociales Politique d'engagement de la Direction (sécurité)
Non attractivité du secteur et de l'entreprise Disponibilité des ressources	Développement du capital humain	Attractivité, gestion des talents Développement et transformation des compétences Diversité et égalité des chances
Détérioration de l'image Breger Perte d'exploitation liée à l'utilisation de véhicules roulant au gasoil	Changement climatique	Réduction des émissions de GES
Altération de la santé humaine, impacts sanitaires Interdiction de circuler à la norme Euro du véhicule	Pollution de l'air	Réduction des émissions de polluants atmosphériques
Disponibilité des ressources Dépendance énergétique Impact financier de l'énergie dans les coûts de revient	Energie	Améliorer l'éfficacité énergétique Alternative énergétique
Détérioration de l'image Breger Disponibilité de l'information Perte d'exploitation Relations non durables	Garantir la sécurité de l'information	Sécurisation de l'information
Détérioration de l'image Breger Relations déséquilibrées Disponibilité de l'information	Liens durables avec les clients, sous-traitants et fournisseurs	Etablir une relation durable et de confiance tant avec les clients qu'avec les principaux sous-traitants
Détérioration de l'image Breger Relations non durables Risque lié à la sous-traitance	Pratiques loyales en matière d'informations et contrats	Etablir une relation durable et de confiance tant avec les clients qu'avec les principaux sous-traitants

SYNTHESE DES INDICATEURS
CLÉ - CIBLES

Enjeux	Indicateurs	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Cible 2025
Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	35,22	30,89	27,08	30,00
Développement du capital humain	Personnel ayant accès à la formation en %	56%	44%	45%	50%
Changement climatique	Parc : émissions de CO_2 en kg/100km	89,2	86,9	79,7	70
	% d'utilisation en bio-méthane	37%	35%	61%	70%
Pollution de l'air	Emission de NO_x en g/100km	101	96	95	92
	Flotte utilisant des carburants alternatifs (GNC/B100)	12%	16%	22%	33%
Energie	Consommation de gazole en L/100km	29,2	29,2	29,1	28,5
Garantir la sécurité de l'information	Taux de disponibilité du S.I.	99,7%	99,3%	99,94%	99,9%
Lien durable avec les clients, sous-traitants et fournisseurs	Turn-over clients	1,8%	2,5%	2,5%	1,5%
	Turn-over des fournisseurs sous-traitants partenaires	4,32%	3,21%	4,85%	4,10%
Pratique loyales en matière d'information et de contrats	Sous-traitants partenaires : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) entre la date de réalisation de la prestation et la date de règlement	35,2	36,6	36,9	35,0

NB : breger a déjà atteint sa cible 2025 de 84,6g/100km pour ses émissions de CO_2. Elle a donc été réduite à 70g/100km. Les calculs ont été réalisés sur la base des facteurs d'émissions 2022 fournis par l'ADEME.

A chacun de nos enjeux fondamentaux précédemment évoqués est associé, un (ou plusieurs) indicateur(s). Ces derniers sont clés pour notre organisation et sont pilotés à fréquence régulière en comité de Direction. En cohérence avec notre CAP, des cibles à l'horizon 2025 sont définies. Ils sont illustrés dans la suite du rapport par ce signe : Δ.

Notre détermination et nos engagements nous conduisent à maintenir nos objectifs et à définir des cibles ambitieuses.

INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE ET LA GESTION DES **RISQUES** ET DES **OPPORTUNITÉS**

RAPPEL DU CONTEXTE

Les enjeux de la RSE ont un impact sur la performance économique de notre entreprise, son image (y compris en tant qu'employeur), ses perspectives de développement, voire même sa pérennité dans un environnement en pleine évolution sociétale, économique et technologique.

Les enjeux RSE peuvent être source d'opportunités. Leur prise en compte doit nous permettre de pérenniser nos activités, d'acquérir des avantages concurrentiels, de développer notre activité voire d'anticiper de futures réglementations.

Les enjeux RSE peuvent aussi être source de risques s'ils sont sous-estimés, risques qui pèsent à la fois sur l'entreprise dans la conduite de nos activités, ainsi que sur les parties prenantes et l'environnement de l'entreprise. S'ils se matérialisent, ces risques peuvent avoir un impact sur notre réputation, sur l'acceptabilité sociale et réglementaire de nos activités, sur nos résultats économiques.

Objectifs stratégiques

Identifier les principales parties prenantes, et recueillir leurs attentes de manière à sélectionner nos enjeux RSE les plus pertinents,

Intégrer les enjeux RSE pertinents dans notre prise de décision stratégique et opérationnelle,

Intégrer les enjeux RSE pertinents dans l'analyse des risques de l'entreprise,

Adapter l'organisation de l'entreprise et nos processus afin d'intégrer les risques liés à la RSE dans la gestion des risques, et générer de nouvelles opportunités,

Maîtriser les impacts de nos décisions et de nos activités sur nos parties prenantes et sur l'environnement,

Communiquer aux parties prenantes en toute transparence sur notre politique RSE.

CONCLUSION

La démarche RSE est intégrée dans nos choix stratégiques et pilotée par la Direction Générale. Une Charte Ethique synthétise ces engagements en un seul document.

Politique d'intégration de la RSE dans notre réflexion stratégique

Objectifs

Intégrer les enjeux RSE dans l'analyse des risques de l'entreprise et dans la prise de décision stratégique.

Organisation :

- Sensibilisation et responsabilisation des acteurs de l'entreprise

Plan d'actions, moyens

- Intégration de la RSE dans le CAP 2025 et les politiques associées
- Intégration de la RSE dans le SWOT de la Direction Générale
- Formalisation d'un organigramme de l'équipe de Direction
- Intégration des notions RSE au sein de notre Charte Ethique
- Intégration de cette politique dans nos contrats : sous-traitance et clients
- Communication interne et externe

Les indicateurs

	Résultats chiffrés / preuve
Existence d'un engagement explicite de la direction sur l'intégration de la RSE dans sa stratégie, ainsi que sur la prise en compte des enjeux RSE dans la gestion de ses risques et de ses opportunités.	Charte Ethique, Procédures (Achat, Commerciale et Ressources humaines) et SWOT.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU **TRAVAIL**

RAPPEL DU CONTEXTE

Assurer la sécurité et la santé des salariés et préserver la sécurité routière pour l'ensemble des usagers est un des enjeux fondamentaux de nos activités. Les principales actions de prévention ciblent les manutentions manuelles, le port de charges, la circulation routière et l'utilisation d'engins.

Les contraintes liées à la multiplicité des interlocuteurs dans nos métiers sont à prendre en compte dans le risque psychosocial et nécessite la coordination d'action de prévention en lien avec les services de santé au travail.

CONCLUSION

Nos actions de prévention sont en place en tenant compte de chaque salarié dans son environnement de travail. Cette année, nous avons particulièrement sensibilisé les salariés du groupe en participant à la semaine de la sécurité routière au travail avec des animations de prévention sous forme de quizz, challenge et affiche sécurité.

Afin de montrer notre ambition vis-à-vis de la lutte contre les accidents du travail, un bonus « sécurité » est inscrit dans nos accords d'intéressement de l'entreprise dont certains ont été renouvelés cette année.

Objectifs stratégiques

L'engagement santé et sécurité que l'entreprise s'est fixé consiste à prévenir et protéger les salariés des risques professionnels avec la mise en place d'un système de management de la sécurité en conformité avec nos engagements qualité, environnement et énergie. Il s'agit de promouvoir et maintenir un degré d'exigence sur les sujets de sécurité physique et psychologique de nos équipes.

Engagement sécurité

Objectifs

Afficher la volonté de la Direction Générale de maîtriser durablement le risque d'accident au travail et sur la route. La mise en oeuvre de nos actions s'appuie sur l'encadrement qui a la responsabilité de mettre en oeuvre les plans de prévention des risques et de prendre les mesures nécessaires pour éviter les situations à risque et les salariés afin qu'ils soient les acteurs de leur propre sécurité.

Organisation :
- CODIR
- Directeurs d'agence

Plan d'actions, moyens

- Réunion mensuelle de suivi de la sécurité routière
- Actualisation du Document Unique et du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
- Organisation et suivi des réunions CSE avec une commission SSCT au sein de chaque CSE d'établissement du groupe indépendamment du seuil d'effectif
- Intégration d'un indicateur de taux de fréquence des accidents du travail dans notre accord d'intéressement
- Plan de déploiement d'affichage sécurité
- Plan de communication dédié à la sécurité par unité de travail (conduite/atelier/quai-logistique)

Les indicateurs

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt Δ

Nombre de maladies professionnelles

Nombre de journées d'absence des salariés

DÉVELOPPEMENT DU **CAPITAL HUMAIN**

RAPPEL DU CONTEXTE

Les évolutions technologiques impactent nos métiers. Les compétences d'aujourd'hui et de demain se voient modifiées et doivent s'adapter de façon continue à la mutation technologique mais également aux évolutions réglementaires ainsi qu'à l'évolution des enjeux de société (développement durable, équilibre vie privée – vie professionnelle).

Le principal enjeu est de recruter et fidéliser les équipes en les formant aux compétences clés nécessaires à accompagner la croissance et les changements de l'entreprise via notre plan de développement des compétences qui s'appuie sur nos actions de formation interne.

CONCLUSION

La formation est une des clés de voute du développement du capital humain et est gage de succès pour l'entreprise et son évolution. L'exercice est dans la continuité de notre engagement d'avant Covid avec la confirmation de nos deux formateurs internes. L'intégration de nouvelles compétences par le biais de la formation ou par le recrutement de nouveaux salariés permet d'assurer l'évolution des besoins du Groupe en terme d'emplois et de compétences.

Objectifs stratégiques

La gestion des carrières et le développement des compétences doivent permettre d'assurer aux salariés une évolution tout au long de leur parcours professionnel tout en garantissant des principes d'équité, de non-discrimination et de préservation de l'état de santé de chacun.

Politique de formation continue et de développement des compétences

Objectifs

La polyvalence des équipes permet de pallier les différents évènements de la vie de l'entreprise notamment aux différentes évolutions (pyramide des âges, mutation technologique, gestion des compétences clés).

Organisation :

- Assurer la bonne tenue des entretiens
- Organiser les actions de formation nécessaires à la progression et l'acquisition des compétences
- Favoriser la progression professionnelle en interne

Plan d'actions, moyens

- Plan de développement des compétences
- Entretien annuel individuel
- Entretien professionnel et entretien bilan à 6 ans

Politique de recrutement

Objectifs

Développer l'attractivité de l'entreprise et fidéliser les collaborateurs.

Organisation :

- Mise en place de partenariat avec les écoles du secteur du transport routier de marchandises (TRM) via le versement de la taxe d'apprentissage
- Signature de la Charte des Transporteurs FNTR 53 avec les écoles du département
- Accueillir les nouveaux conducteurs grâce à une équipe de tuteurs formés
- Parcours d'intégration pour les équipes d'exploitation avec des sessions dédiées aux alternants

Plan d'actions, moyens

- Suivre la pyramide des âges
- Accueillir les écoles pour des visites d'entreprise orientées vers les métiers du transport
- Améliorer notre sourcing de candidat grâce à notre ATS
- Participer à des jurys professionnels pour découvrir de nouveaux talents
- Déployer notre visibilité sur les réseaux (LinkedIn, Facebook, Instagram)

Les indicateurs

Nombre d'heures de formation par an

2020-2021	8 595 heures
2021-2022	8 870 heures
2022-2023	7 810 heures

Personnel ayant accès à la formation Δ

* Le personnel ayant eu accès à la formation a diminué puisque sur l'exercice passé (2020-2021), un nombre important de salarié a participé à des actions de formation sécurité incendie et matières dangereuses ; ce qui avait permis de toucher un nombre important de salarié de toutes catégories.

Effort financier de formation en €

CHANGEMENT **CLIMATIQUE**

RAPPEL DU CONTEXTE

Le changement climatique, résultant des émissions de gaz à effet de serre provenant des activités humaines, est un enjeu crucial du 21ème siècle. La réduction des émissions de CO_2 de la filière logistique est un objectif primordial pour l'État français, symbolisé par son engagement dans le cadre de l'Accord de Paris.

Au sein des activités logistiques, la prévention du changement climatique est un enjeu majeur, tant au niveau des transports (émissions dues aux hydrocarbures) que dans les activités en entrepôts (émissions dues à la production d'électricité consommée).

Objectifs stratégiques

Maîtriser et réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Politique de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Objectifs

Diminuer nos consommations de gazole et d'électricité. Promouvoir des solutions à moindre émission de CO_2, viables à moyen et long terme pour le secteur du transport

Organisation :

- Promotion de notre Politique Environnementale
- Identification d'un responsable environnement en charge de la maîtrise des émissions de gaz à effet de serre et de la consommation d'énergie
- Définition d'un objectif de réduction des consommations gazole
- Promotion et utilisation de solutions visant l'amélioration des bilans carbone dans le secteur du Transport : transition du parc vers le GNC (gaz naturel comprimé) qui permet un meilleur bilan carbone notamment via le biogaz et complémentarité avec le HVO et le combiné rail/route.

CONCLUSION

Breger agit maintenant et pour demain selon deux axes majeurs : la réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre d'une part, et la participation active aux groupes de travaux du secteur afin de promouvoir des solutions viables à moyen et long terme d'autre part. Nos émissions de CO_2/km sont en constante diminution : -10kg/100km en 10 ans.

Plan d'actions, moyens

- Affichage de l'engagement de l'entreprise en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Formation des conducteurs à l'éco-conduite
- Equipement d'informatique embarquée assistant la conduite
- Sensibilisation du personnel au gaspillage d'énergie électrique
- Signature des Chartes du Programme EVE : Engagements Volontaires pour l'Environnement : Objectif CO_2, les transporteurs s'engagent et EVcom, les commissionnaires s'engagent
- Transition de notre parc de manutention de l'énergie Gaz vers l'énergie Électrique
- Réalisation de notre BEGES (Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre).
- Privilégier les énergies à faible émission de CO_2. B**reger a investi dans l'approvisonnement de HVO afin d'accélérer la réduction d'émissions, ainsi, ce sont 5% de réduction observée sur l'exercice grâce à cette nouvelle énergie.**
- Communication et participation active sur le thème du changement climatique
- Participation à des expérimentations de promotion de réduction des émissions de CO_2 : « Label CO_2 » pilotée par l'ADEME, ACT (Assessing Low Carbon Transition) - trajectoire 2°C
- Participation de la Direction Générale aux groupes de travaux sur la promotion du GNC, veille sur le B100, l'HVO, l'électrique et l'hydrogène.

Les indicateurs

Quantité d'émissions de gaz à effet de serre (en valeur absolue)*

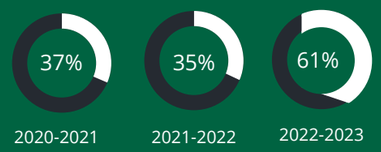
2020-2021	41 538 T
2021-2022	42 061 T
2022-2023	38 516 T

* Les émissions des catégories 3.1 et 3.2 seront incluses dans les données du prochain exercice.

Parc : émission de CO_2/100km Δ

2020-2021	89,2 kg
2021-2022	86,9 kg
2022-2023	79,7kg

Utilisation de bio-GNC (dans le parc GNV) Δ



POLLUTION DE **L'AIR**

RAPPEL DU CONTEXTE

La pollution de l'air (ou pollution atmosphérique) est une altération de la qualité de l'air, ayant des conséquences préjudiciables à court terme, notamment sur la santé humaine. Local et immédiat, l'enjeu de la pollution de l'air est particulièrement important dans le cadre d'activités de logistique urbaine.

Cet enjeu ne doit pas être confondu avec l'enjeu « Changement climatique », même si des actions peuvent être convergentes dans le cadre de la lutte contre le changement climatique et de la pollution de l'air. La plupart du temps, les substances concernées ne sont pas les mêmes et leurs enjeux sont différents.

Le transport routier de marchandises est fortement émetteur de polluants atmosphériques lors de la combustion de carburants et lors des freinages, et notamment de NO_x, de SO_x, et de particules fines. Cet enjeu est particulièrement important dans des zones densément peuplées.

Objectifs stratégiques

Maîtriser et réduire les émissions de polluants atmosphériques liées à nos activités, et leur impact sur les populations.

CONCLUSION

Breger maintient sa politique d'investissement forte en faveur des motorisations moins polluantes : Euro 6 et GNC (Gaz Naturel Comprimé). Nos émissions de NO_x ont ainsi diminué de plus de 76% en 10 ans.

Politique de réduction des émissions de polluants atmosphériques

Objectifs

Réduire nos émissions de No_x

Organisation :

- Promouvoir notre Politique Environnementale
- Identifier un responsable environnement en charge de la maîtrise des aspects pollution de l'air
- Sensibiliser le personnel de l'entreprise sur les impacts de nos activités et sur les actions de limitation des émissions de polluants atmosphériques
- Etre acteur de la solution GNC (Gaz Naturel Comprimé) et promouvoir cette énergie auprès de nos donneurs d'ordre

Plan d'actions, moyens

- Flotte composée à 99% d'Euro 6 et de véhicules à carburants alternatifs.
- Formation des conducteurs à l'éco-conduite
- Equipement d'informatique embarquée assistant la conduite
- Promotion du GNC en permettant le développement de stations sur le territoire et en s'impliquant dans les réunions des acteurs du secteur du transport
- Communication sur la solution GNC : https://www.youtube.com/watch?v=2fdljrwX3_U et https://www.youtube.com/watch?v=1DrAn0mdy58

Les indicateurs

Emissions de NO_x/100km Δ

Flotte utilisant des carburants alternatifs Δ (+6pts)

Taux de km parcourus en carburants alternatifs

ENERGIE

RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le secteur de la logistique, le terme d'énergie regroupe à la fois l'électricité et les carburants. La ressource en énergie est stratégique pour le fonctionnement des activités et représente une part importante des coûts supportés par l'entreprise.

Par ailleurs, l'enjeu énergie est intimement lié aux enjeux du changement climatique et de la pollution de l'air. En effet, le développement des carburants alternatifs ou la mise en place d'actions de diminution de la consommation permettent de réduire les émissions de polluants et de GES des activités logistiques.

Objectifs stratégiques

Maîtriser et réduire les consommations d'énergies.

Développer l'utilisation des énergies alternatives en substitution aux énergies fossiles, en lien avec les enjeux du changement climatique et de la pollution de l'air.

Politique de réduction de la consommation d'énergie

Objectifs

Diminuer nos consommations de gazole et d'électricité.

Organisation :

- Affichage et diffusion de la Politique Environnementale dans les manuels (livret d'accueil, manuel conducteur, manuel QSSE)
- Identification d'un responsable environnement en charge de la maîtrise de la consommation d'énergie
- DSI
- Hébergeur

Plan d'actions, moyens

- Définir un objectif de réduction des consommations énergétiques de l'entreprise et diffusion d'un rapport environnemental
- Former les conducteurs à l'éco-conduite
- Installer des panneaux photovoltaïques.
- Eviter de multiplier les appareils (smartphone, téléphone fixe, tablette, ordinateur, etc.)
- Virtualiser et mutualiser les matériels (serveurs, téléphonie, réseau)
- Configurer les modes d'économie d'énergie disponibles (écrans, ordinateurs portables, pc fixes, imprimantes)
- Choisir des matériels adaptés aux usages : clients légers, refroidis passivement

CONCLUSION

Breger renforce sa communication interne sur les économies d'énergie et, pour garantir un mix énergétique, fait évoluer son parc (VL et PL) actuellement composé de véhicules gazole, GNC, B100, électrique (et hydrogène à l'horizon 2023).

Politique de développement de carburant alternatif

Objectifs

Diminuer notre consommation de gazole au profit du GNC (Gaz Naturel Comprimé).

Organisation :

- Intégration dans notre parc de véhicules roulant au GNC (Gaz Naturel Comprimé) et de véhicules légers électriques
- Engagement pour promouvoir la création de stations GNC, de partenariats pour développer le B100

Plan d'actions, moyens

- Achat de véhicules roulant au GNC
- Achat et location de VL (véhicule léger) électriques
- Promotion du GNC auprès des donneurs d'ordre
- Augmentation du mix énergétique en introduisant des véhicules roulant au HVO, au B100 et rester en veille sur l'électrique et l'hydrogène.

Les indicateurs

Consommation de gazole en L/100km Δ

2020-2021	2021-2022	2022-2023
29,22	29,24	29,14

Consommation d'électricité en MWh

2020-2021	2021-2022	2022-2023
2599	2417	2030

Flotte VL en énergie alternative (+12pts)

2020-2021	2021-2022	2022-2023
11%	27%	37%

Autonomie électrique

2020-2021	2021-2022	2022-2023
68%	68%	73%

GARANTIR **LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION**

RAPPEL DU CONTEXTE

Le capital informationnel du Groupe Breger (bases de données, fichiers, méthodes, logiciels, etc...) est essentiel à son fonctionnement opérationnel.

L'organisation du transport nécessite un ensemble d'information et de données stratégiques de l'entreprise, qu'elles soient commerciales, techniques, financières ou voire même à caractère personnel. Le suivi en temps réel des opérations de transports et logistique implique de nombreux échanges de données entre notre système d'information (TMS, WMS, informatique embarquée, comptabilité, etc...) et ceux de nos clients et sous-traitants.

Toute perte ou altération de données peut mettre en danger l'entreprise.

Objectifs stratégiques

Garantir la sécurité de l'information consiste à assurer la disponibilité, l'intégrité, la traçabilité et la confidentialité de nos données ainsi que celles de nos clients et de nos fournisseurs.

CONCLUSION

En faisant le choix d'un cloud privé et en sous-traitant la gestion de l'infrastructure à un hébergeur certifié ISO 27001 (Management de la sécurité de l'information depuis 2015) et HDS (Hébergement de Données de Santé depuis mars 2019), le Groupe Breger se fait accompagner par des spécialistes de la cybersecurité, de l'exploitation et du maintien en condition opérationnelle du système d'information pour atteindre ses objectifs.

Politique de sécurisation de l'information

Objectifs

Garantir la traçabilité, la confidentialité et la disponibilité des données. Protéger les données de toute violation et dégradation.
Garantir la résilience des systèmes d'information et assurer la continuité d'activité.

Organisation :
- DSI
- Hébergeur

Objectifs

Garantir l'évolution du système d'information et limiter la dette technique.

Organisation :
- DSI
- DG
- Editeurs
- Opérateurs télécoms

Plan d'actions, moyens

- L'infrastructure informatique du Groupe Breger est hébergée et infogérée par un partenaire certifié ISO 27001 et HDS.
- Un comité de pilotage mensuel permet un pilotage contractuel de la prestation et le suivi des indicateurs clés.
- Renforcement du suivi des actions et de l'organisation de notre hébergeur
- En décembre 2021, le Groupe Breger a mandaté un cabinet indépendant afin de mener un audit de son hébergeur.

Plan d'actions, moyens

- En 2023, le Groupe Breger a commencé le déploiement de son nouveau WMS (Warehouse Management System) sur ses sites logistiques. Dans le même temps, la mise en service du réseau SD-WAN (« Software-Defined Wide Area Network ») a été quasiment achevée, interconnectant ainsi l'ensemble des sites du Groupe avec des fibres haut-débit et sécurisées.
- Un projet de renouvellement des postes de travail utilisateurs a été lancé, avec pour principaux objectifs d'en améliorer l'ergonomie et l'efficacité énergétique. En faisant le choix d'un mini-pc à refroidissement passif, c'est une baisse de 25% de la consommation énergétique de l'unité centrale qui est constatée.

Les indicateurs

Taux de disponibilité du S.I. Δ

LIEN DURABLE AVEC LES **CLIENTS**

RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre de relations commerciales établies, Le Groupe Breger gagne à s'inscrire dans une relation durable et d'écoute réciproque tant avec ses donneurs d'ordres qu'avec ses principaux sous-traitants, dans une logique de partenariat.

Objectifs stratégiques

L'objectif stratégique associé du Groupe consiste à faire bénéficier durablement tous les clients de solutions Transports et logistiques fiables, compétitives et écoresponsables.

CONCLUSION

Le Groupe Breger met en œuvre une politique volontaire de liens durables avec ses clients.

Les indicateurs observés de turn-over permettent de confirmer cette politique.

Lien durable avec les clients

Objectifs

La création de plans transports adaptés à la clientèle est une nécessité pour disposer de solutions transports & logistiques performantes et compétitives.

Organisation :
Les commandes ne sont pas linéaires. Il faut donc une agilité dans les organisations afin de s'adapter au jour le jour aux contraintes commerciales. Dans ce sens, une organisation miroir est capitale pour gérer la communication entre les équipes.

Le processus de supervision en temps réel et un suivi de performance permettent de se positionner dans une logique d'amélioration continue.

Plan d'actions, moyens

L'ensemble des services (Direction générale, Direction qualité, Force de vente, Bureau d'étude, Services support) sont impliqués dès la phase d'analyse du dossier client. Ces différentes analyses sont organisées dans la revue de contrat.

Les organisations miroirs avec les clients et les Animations à Intervalles Courts (AIC) permettent :

- L'écoute des clients
- La co-construction des plans d'amélioration continue

En interne les moyens mis en œuvre s'appuient sur :

- Un système d'information permettant de capter et restituer l'information en temps réel
- La sensibilisation et la formation à la supervision

Les indicateurs

Turn-over clients Δ

* Intégration des clients Transwest à partir de 2021-2022

LIEN DURABLE AVEC LES **SOUS-TRAITANTS** ET **FOURNISSEURS**

RAPPEL DU CONTEXTE

Dans le cadre de relations commerciales établies, Le Groupe Breger gagne à s'inscrire dans une relation durable et d'écoute réciproque tant avec ses donneurs d'ordres qu'avec ses principaux sous-traitants, dans une logique de partenariat.

Objectifs stratégiques

L'objectif stratégique associé du Groupe consiste à établir des relations équilibrées avec l'ensemble des sous-traitants.

CONCLUSION

Le Groupe Breger met en œuvre une politique volontaire de liens durables avec ses sous-traitants.

Les indicateurs observés de turn-over permettent de confirmer cette politique.

Lien durable avec sous-traitants et fournisseurs

Objectifs

La relation avec les sous-traitants doit être menée dans une logique de partenariat. Les plans transports peuvent être également construits avec des sous-traitants partenaires.

Organisation :
Au-delà de la notion contractuelle, le Groupe Breger est à l'écoute constante de ses partenaires :

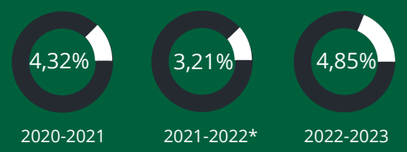
- La Direction Générale définit et explique le cadre des relations commerciales
- Les agences garantissent une relation « métier » au quotidien portant sur les plans transports

Plan d'actions, moyens

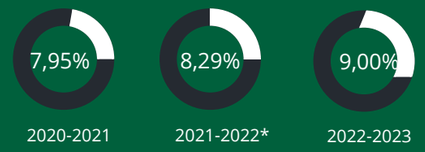
- Animations régulières (visites)
- Mise à disposition des partenaires d'applications mobiles pour échanger au quotidien
- Ecoute permanente

Les indicateurs

Turn-over des fournisseurs sous-traitants partenaires Δ



Turn-over des fournisseurs transport affrétés



* Intégration des fournisseurs Transwest à partir de 2021-2022, hors affrétés groupe

PRATIQUES LOYALES EN MATIÈRE **D'INFORMATION** ET **CONTRATS**

RAPPEL DU CONTEXTE

Les pratiques loyales en matière de commercialisation, information et contractualisation permettent au Groupe Breger d'établir une relation durable et de confiance tant avec ses clients qu'avec ses principaux sous-traitants.

Objectifs stratégiques

Permettre au Groupe Breger d'établir une relation durable et de confiance avec ses clients et ses sous-traitants partenaires par ses pratiques loyales en matière de commercialisation, information et contractualisation.

CONCLUSION

L'indicateur de dépassement des règlements démontre que le Groupe Breger respecte ses engagements qualitatifs. Dans le cas contraire, les clients du Groupe ne respecteraient pas les délais contractuels de paiements.

Les indicateurs de délais de règlements confirment les pratiques loyales du Groupe Breger en terme de délais de paiements vis-à-vis de ses sous-traitants transporteurs.

Pratiques loyales avec les clients

Objectifs

Faire preuve de transparence et de fiabilité dans les informations transmises aux donneurs d'ordre et respecter les engagements pris dans le cadre contractuel.

Organisation :

- Relances personnalisées par le service comptable
- Comités de pilotages internes mensuels sur les paiements clients

Plan d'actions, moyens

- Utilisation des outils internes basés sur les données de règlements clients, traçabilité des échanges

Pratiques loyales avec les sous-traitants partenaires

Objectifs

Etablir, avec ses sous-traitants, des contrats fournissant des informations claires et suffisantes et ne comportant pas de termes contractuels abusifs.

Organisation :

- Comités de pilotages internes mensuels (partenaires)
- Envoi de pré factures hebdomadaires (partenaires)
- Déclenchement hebdomadaire des règlements

Plan d'actions, moyens

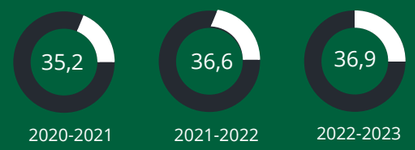
- Consigne (Système du Management de la Qualité – SMQ-) pour les sous-traitants partenaires et FTR (Feuillets Types Référencés) associés
- Contractualisation des partenaires (un avenant par affaire –véhicule-)
- Utilisation de la plateforme Gedtrans (suivi documentaire) dans le cadre de notre obligation de vigilance

Les indicateurs

Donneurs d'ordre : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) du dépassement du règlement par rapport à la date d'échéance

Sous-traitants transporteurs : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) entre la date de réalisation de la prestation et la date de règlement

Sous-traitants partenaires : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) entre la date de réalisation de la prestation et la date de règlement Δ



DIALOGUE
SOCIAL

RAPPEL DU CONTEXTE

Depuis de nombreuses années, le groupe entretient un dialogue social régulier qui contribue à améliorer la compréhension des enjeux réciproques de l'entreprise. Des relations apaisées et constructives permettent de mettre en place des actions d'amélioration continue en réduisant les conflits individuels et collectifs.

Objectifs stratégiques

Il s'agit de créer un dialogue en favorisant la transparence et la pédagogie pour la compréhension de tous sur les enjeux économiques et sociaux. Les échanges d'informations sont formels et informels afin de rester fluides et pertinents. Il faut maintenir un socle commun et une organisation permettant l'écoute active et l'autorité bienveillante pour anticiper les évolutions techniques, technologiques et humaines.

CONCLUSION

La volonté de la Direction est de conserver un dialogue apaisé et constructif. Il s'agit également d'être innovant dans les échanges avec nos représentants tout en respectant nos obligations réglementaires.
Malgré une journée de mobilisation collective historique le 17 octobre 2022, la Direction Générale a préservé ses engagements en matière de dialogue social et ses valeurs humaines en maintenant le groupe de travail initié sur un thème structurant de refonte de la rémunération des conducteurs / rices routiers.

Négociation collective

Objectifs

Engagement de transparence et de pédagogie.

Organisation :
- Mise en place d'un CSE central
- Déploiement d'une commission SSCT au sein de chaque CSE d'établissement quel que soit l'effectif

Plan d'actions, moyens

- Réunion régulière avec ordre du jour validé par les parties
- Rédaction d'un bilan social annuel
- Engagement NAO chaque année

Dialogue social avec les IRP

Objectifs

La construction d'une politique RH s'appuie sur un dialogue régulier avec ses partenaires sociaux. Il s'agit de conserver un dialogue social, au niveau central et local, régulier et partagé dans le respect du droit syndical.

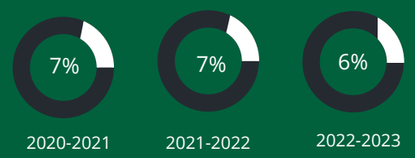
Organisation :
- Direction Générale
- Service RH
- Directeurs d'agence
- Organisations syndicales

Plan d'actions, moyens

- Respect du calendrier des réunions CSE
- Engagement de chaque président de CSE d'établissement
- Mise en place de groupe de travail avec les IRP pour échanger sur des thèmes structurants avant la négociation

Les indicateurs

Pourcentage de salariés élus (IRP)



Nombre de syndicats présents au sein de l'entreprise

Nombre d'accords d'entreprise signés avec les organisations syndicales

Nombre de syndicats représentatifs au sein de l'entreprise

EMPLOI ET RELATIONS EMPLOYEUR/ EMPLOYÉ (DONT DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL)

RAPPEL DU CONTEXTE

L'entreprise respecte l'environnement réglementaire dans lequel elle évolue à l'égard de ses salariés. La protection des salariés fait partie de la stratégie d'entreprise dans son ensemble. Le niveau d'information des droits et des devoirs respectifs doit être maintenu à niveau.

Le Groupe s'attache à renforcer sa culture et l'adhésion des employés au projet du Groupe en communiquant mieux et au plus près de ses équipes.

Objectifs stratégiques

L'entreprise s'attache à respecter le cadre juridique pour l'ensemble des parties prenantes ainsi qu'à protéger les données personnelles de ses salariés dans le cadre du RGPD.

CONCLUSION

L'entreprise conserve une vigilance permanente sur les indicateurs liés aux relations avec ses salariés. C'est dans la qualité de la relation humaine entre l'employeur et l'employé que l'engagement dans le projet collectif de l'entreprise s'établit. Chaque situation est traitée de façon individualisée afin d'apporter une réponse éclairée et permettant d'anticiper les difficultés potentielles.

Veille réglementaire et juridique en droit social

Objectifs

Assurer à l'entreprise une sécurité dans son environnement juridique du droit social. **Organisation :**

- Service RH

Plan d'actions, moyens

- Règlement intérieur en vigueur et affiché
- Contrôle DREAL et DIRECCTE
- Accompagnement en droit social spécialisé en transport
- DPO (Data Protection Officer - personne en charge de la protection des données personnelles) dans le cadre du RGPD

Stratégie de communication

Objectifs

Déployer une communication positive auprès de l'ensemble des salariés sur le projet de l'entreprise et les résultats en développant la marque employeur.

Organisation :

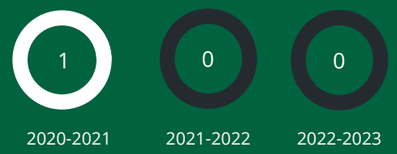
- Direction Générale
- CODIR
- Chargé de recutement

Plan d'actions, moyens

- Stratégie de communication externe (réseaux sociaux, site internet, événementiel)
- Développement du management visuel auprès des salariés
- Modernisation des supports internes (journal de l'entreprise, manuels sécurité, onboarding)

Les indicateurs

Nombre de dossiers contentieux / litiges sociaux



Turn over moyen mensuel

CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

RAPPEL DU CONTEXTE

Les conditions de travail sont nécessairement prises en compte au sein du groupe. L'attractivité de nos métiers et la fidélisation de nos équipes nous imposent une rigueur sur la question de la qualité de vie au travail et éviter les situations de pénibilité.

Objectifs stratégiques

Il s'agit d'être à l'écoute des salariés afin de préserver le rythme de travail permettant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Favoriser l'adhésion des salariés en ayant une écoute active régulière.

CONCLUSION

L'écoute active portée sur la qualité de vie au travail est permanente et peut se retrouver dans de multiples actions. Il s'agit toujours de préserver un équilibre avec la vie privée en restant compatible avec les objectifs d'équité, d'efficacité et d'amélioration continue que se fixe l'entreprise.

Le taux d'absentéisme diminue avec un objectif cible d'avant COVID et le taux d'ancienneté ne cesse de progresser mettant en avant le bien-être de rester dans le collectif de l'entreprise.
Il s'agit aussi pour l'entreprise de maintenir son index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise à une note de 89/100 tel qu'obtenu pour l'année 2022.

Politique de qualité de vie au travail

Objectifs

Mettre en place les actions matérialisant l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de l'amélioration des conditions de travail.

Organisation :

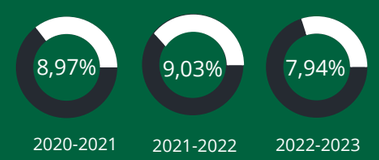
- Direction Générale
- Négociation collective avec nos organisations syndicales
- Les commissions SSCT des CSE d'établissement

Plan d'actions, moyens

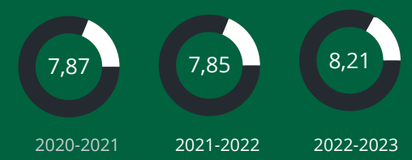
- Renouvellement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Équipement de travail d'hypermobilité (SMARTPHONE) à chaque conducteur
- Equipements individuels et collectifs

Les indicateurs

Taux d'absentéisme



Ancienneté moyenne (ans)



RÉMUNÉRATION

RAPPEL DU CONTEXTE

La rémunération est un sujet majeur dans l'attractivité de l'entreprise et dans la fidélisation de nos salariés. Le modèle de rémunération associé à ses annexes et autres avantages sociaux est un élément de motivation non négligeable.

Objectifs stratégiques

L'objectif stratégique est de mettre en œuvre une politique de rémunération transparente, claire et équitable entre les différents salariés. Elle permet d'assurer un niveau de rémunération et de protection sociale performant et rassurant.

CONCLUSION

L'ambition de l'entreprise est que chacun puisse adhérer à notre volonté d'améliorer la performance globale de l'entreprise réalisée collectivement afin qu'elle soit partagée entre tous. Il faut également pour cela une politique de rémunération à la hauteur de notre ambition qui soit équitable et compétitive.

Les deux dernières années, 2021 et 2022, ont été marquées par un contexte inflationniste qui a abouti à de fortes hausses de rémunération. L'entreprise a accompagné à nouveau en cette année 2023, le pouvoir d'achat de ses salariés avec un objectif de pérennisation et de sécurisation quant à ses capacités financières.

Politique de rémunération

Objectifs

Il s'agit de conserver et garantir à nos salariés des salaires justes et équitables tout en bénéficiant d'une augmentation régulière et mesurée.

Organisation :

- Direction Générale
- Direction des Ressources Humaines
- Négociation collective

Plan d'actions, moyens

- Signature d'un accord d'entreprise chaque année
- Accord d'intéressement en faveur de la contribution collective basé sur un critère de présence et non pas proportionnel à la rémunération de chacun
- Dispositifs d'épargne salariale (PEE / PERCO)
- Engagement de valoriser nos postes au-delà de ce que prévoit la CCN
- Couverture frais de santé performante et stabilisée
- Mise en place d'une couverture de prévoyance ITT (incapacité temporaire de travail) supérieure aux obligations conventionnelles

Les indicateurs

Evaluation de la rémunération mensuelle (ratio d'accroissement des rémunérations) (Masse salariale / Effectif mensuel moyen / 12)

Index égalité professionnelle (note sur 100)

La rémunération moyenne progresse avec notamment le renforcement des équipes d'encadrement et l'ancienneté des équipes qui continue d'augmenter.

ECONOMIE CIRCULAIRE
(DONT GESTION DES DÉCHETS)

RAPPEL DU CONTEXTE

Être engagé dans une démarche d'économie circulaire revient à considérer que les déchets peuvent devenir une ressource. Il convient donc de les valoriser, en optimisant leur réutilisation et leur recyclage.

Au sein des activités logistiques, certaines ressources telles que le bois (palettes), les plastiques (emballages, films), ou le carton ont une disponibilité relativement limitée et nécessitent une consommation d'énergie pour leur mise en forme et leur transport. Ces enjeux concernent potentiellement tous les biens de l'entreprise, comme ses pièces usagées, ses véhicules et ses bâtiments.

La destruction des déchets entraîne une pollution, que ce soit par leur incinération ou leur mise en décharge. Optimiser la réutilisation et le recyclage de ces matières premières latentes permet donc de limiter l'impact négatif sur l'environnement.

CONCLUSION

Au-delà du respect des législations et réglementations environnementales, la mise en place d'une démarche environnementale structurée permet de gérer de manière systémique les risques et les impacts de nos activités sur l'environnement et de promouvoir les principes de la responsabilité environnementale au sein de notre entreprise.

Les défis environnementaux ont toujours été intégrés à notre politique générale, dès la première en 1992. Breger poursuit ses actions en terme de sauvegarde des ressources et renforce ses efforts en terme d'économie circulaire grâce à la certification ISO 14001 du siège et des sites lavallois de Transports Breger.

Objectifs stratégiques

Favoriser le réemploi (eau, bois, plastique, carton...)

Réduire au maximum la génération de déchets

Favoriser le recyclage des déchets

Aborder de manière systémique les impacts de nos activités sur l'environnement.

Laval

Politique de partenariat avec des fournisseurs sensibles à ces sujets pour la gestion des déchets et des achats

Objectifs

Limiter au maximum l'envoi en enfouissement ou incinération de nos déchets. Diminuer notre production de déchets informatiques non recyclables

Organisation :

- Contrat avec les entreprises locales, sensibles à ce sujet pour prise en charge de nos déchets

Plan d'actions, moyens

- Certification ISO 14001 du siège et de Laval.
- Rechapage de nos pneus en externe, recreusage en interne, suivi externalisé du parc pneumatique
- Achats de matériels durcis, plus résistants et adaptés aux environnements hostiles
- Virtualisation et mutualisation des matériels (serveurs, téléphonie, réseau)
- Dématérialisation des processus de l'entreprise
- Cession des matériels en fin de vie à un broker spécialisé pour recyclage et récupération des composants.

Politique d'investissement pour la sauvegarde des ressources (eau, énergie) pour nos bâtiments

Objectifs

Réduire nos consommations d'eau et d'énergie. Diminuer notre consommation de ressource (terres rares).

Organisation :

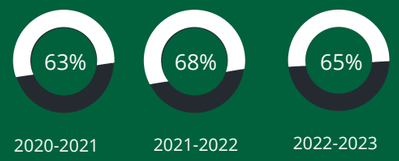
- Intégration de ces données dans les cahiers des charges bâtiments

Plan d'actions, moyens

- Construction de bâtiments à forte isolation pour éviter les consommations énergétiques inutiles
- Utilisation d'une station de lavage à recyclage d'eau
- Bâtiment du siège équipé d'un dispositif de récupération d'eau de pluie
- Mise en place de panneaux photovoltaïques
- Allongement la durée de vie de nos matériels en évitant de les changer trop souvent.
- Entretien et réparation des matériels
- Achat de licences d'occasion et des matériels de seconde main
- Rationalisation du nombre d'appareils (smartphone, téléphone fixe, tablette, ordinateur, etc.)
- Limitation des impressions et bannissement des imprimantes personnelles

Les indicateurs

Taux de déchets non dangereux valorisés (hors véhicule)



Taux de pneus rechapés sur parc

Taux de pneus recreusés sur parc

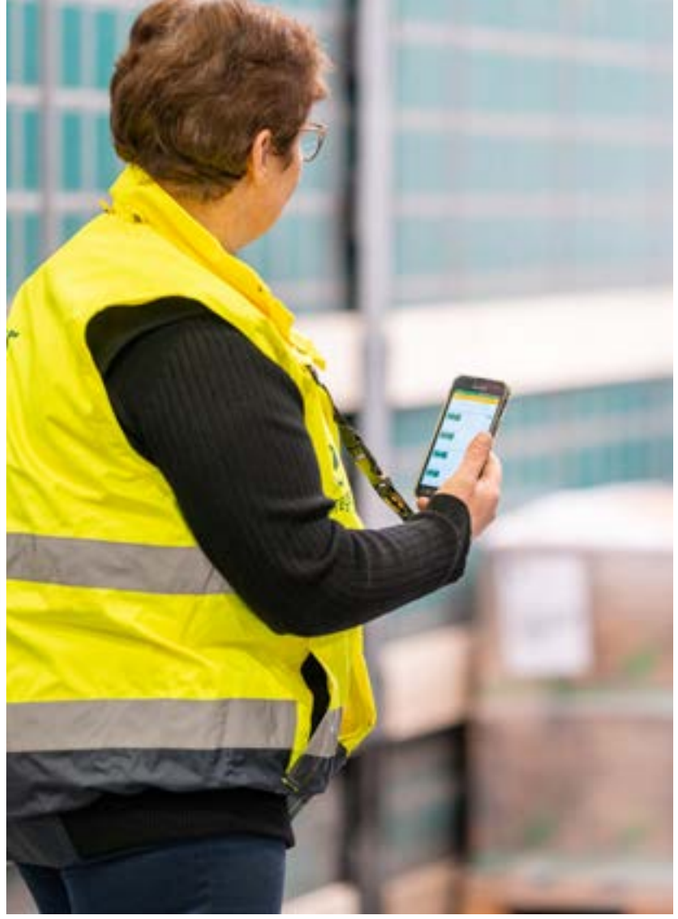
La dminution des taux s'explique par le renouvellement du parc qui introduit de fait plus de véhicules neufs et donc de pneus neufs.

SYNTHESE DES INDICATEURS EN FONCTION DU PÉRIMÈTRE

Enjeux?	Indicateurs	Périmètre BOS	TB	TW*	SOG	Esp	L&D
Santé et sécurité au travail	Δ Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	x	x	x	x		
	Nombre de maladies professionnelles reconnues	x	x	x	x		
	Nombre de journées d'absence des salariés	x	x	x	x		
Développement du capital humain	Nombre d'heures de formation par an	x	x	x	x		
	Δ Personnel ayant accès à la formation	x	x	x	x		
	Effort financier de formation en €	x	x	x	x		
Changement climatique	Δ Parc : émissions de CO_2 en kg/100km	x	x	x	x	x	
	Emission de gaz à effet de serre en Tonne	x	x	x	x	x	
	Δ Utilisation de bio GNC	x	x	x	x	x	
Pollution de l'air	Emission de NO_x en g/100km	x	x	x	x	x	
	Flotte utilisant des carburants alternatifs (GNL/GNC)	x	x	x	x	x	
Energie	Autonomie électrique	x	x				
	Δ Consommation de gazole en L/100km	x	x	x	x	x	
	Consommation d'électricité	x	x	x	x	x	
	Flotte VL en énergie alternative	x	x	x	x	x	
Garantir la sécurité de l'information	Δ Taux de disponibilité du S.I. en %	x	x	x	x	x	
Lien durable avec les clients	Δ Turn-over clients		x	x	x	x	
Lien durable avec les sous-traitants et fournisseurs	Δ Turn-over des fournisseurs sous-traitants partenaires		x	x	x	x	
	Turn-over des fournisseurs sous-traitants affrétés		x	x	x	x	

Enjeux?	Indicateurs	Périmètre BOS	TB	TW*	SOG	Esp	L&D
Pratiques loyales en matière d'information et contrats	Donneurs d'ordre : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) du dépassement du règlement par rapport à la date d'échéance		x	x	x	x	
	Δ Sous-traitants partenaires : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) entre la date de réalisation de la prestation et la date de règlement		x	x	x	x	
	Sous-traitants transporteurs : Nombre moyen de jours (pondéré au CA) entre la date de réalisation de la prestation et la date de règlement		x	x	x	x	
Dialogue social	% de salariés élus (IRP)	x	x	x	x		
	Nombre de syndicats présents au sein de l'entreprise	x	x	x	x		
	Nombre d'accords d'entreprise signé avec les organisations syndicales	x	x	x	x		
	Nombre de syndicats représentatifs au sein de l'entreprise	x	x	x	x		
Emploi et relations employeur/employé	Nombre de dossiers contentieux / litiges sociaux	x	x	x	x	x	
	Turn over moyen mensuel en %	x	x	x	x		
Conditions de travail et qualité de vie au travail	Taux d'absentéisme	x	x	x	x		
	Ancienneté moyenne / an	x	x	x	x		
Rémunération	Evaluation de la rémunération mensuelle en %	x	x	x	x		
	Index égalité professionelle / 100	x	x	x	x		
Economie circulaire	Taux de déchets non dangereux valorisés	x	x				
	Taux de pneux réchapés du parc	x	x		x		
	Taux de pneux recreusés du parc	x	x		x		

Légende : BOS : Breger Organisation Services / TB : Transports Breger / TW : Transwest (inclu TW Bayonne) / SOG : Sogestock / Esp : Breger SA Espagne / L&D : Leroy & Dassonville



Breger s'engage à travers la RSE

Intégrer les enjeux RSE dans notre quotidien, c'est nous donner toutes les chances de continuer à nous développer durablement en intégrant de la meilleure manière les transitions numérique, écologique et énergétique en cours.

Le groupe assume ainsi pleinement cette politique qui repose sur ses valeurs historiques.

Parce que l'humain est au coeur de notre projet d'entreprise, parce que nous créons les leviers pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement, parce que la loyauté et le respect animent les relations entre les différentes parties prenantes de l'entreprise, nous sommes convaincus que nous continuerons à améliorer durablement notre performance extra financière, indissociable de la performance économique du groupe.

2022
2023

TRANSPORTS BREGER

173 Boulevard des loges
CS 96167
53062 LAVAL CEDEX 9

Email
commercial@breger.fr

Website
www.breger.fr