

**LGBÉTON**

L'INDUSTRIE PRÉFABRIQUÉE

**Charte  
Responsabilité sociétale et  
environnementale**



# PRÉAMBULE

Depuis plusieurs années, nous sommes engagés dans cette démarche à travers de nombreuses actions et la formalisation d'une politique RSE pilotée par deux membres de la direction générale. Aujourd'hui, nous voulons mobiliser toutes nos parties prenantes dans cet engagement vers la transition écologique. C'est pourquoi nous avons décidé de formaliser notre « charte responsabilité sociétale et environnementale » qui sera transmise à toutes les personnes amenées à travailler avec nous et pour nous.

Ce document de référence définit les objectifs, principes et engagements attendus de chacun.

Nos engagements touchent l'ensemble des domaines suivants :



# SOMMAIRE

PRÉAMBULE	2
SOMMAIRE	3
FAIRE VIVRE CETTE CHARTE ET LA RENDRE PERFORMANTE	4
NOS ENGAGEMENTS DANS LA GOUVERNANCE	6
NOTRE LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET NOS ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS	8
NOS RICHESSES HUMAINES	10
L'ENVIRONNEMENT : PLUS QU'UN ENGAGEMENT, UN RÉFLEXE	14
SOUTENIR LE TERRITOIRE	17
ÉPILOGUE	19
ANNEXES	21
ANNEXE 1 : NOS 10 ENGAGEMENTS	22
ANNEXE 2 : LE LIVRE BLANC DE LA SÉCURITÉ	23
ANNEXE 3 : DIAGECOFLUX	24
ANNEXE 4 : MANIFESTE DE LA COMMUNAUTÉ DU COQ VERT	25
ANNEXE 5 : CHARTE « LA VENDÉE UNE CHANCE »	28
ANNEXE 6 : CHARTE « ACHATS RESPONSABLES ET RELATIONS FOURNISSEURS LG BÉTON »	29
ANNEXE 7 : CHARTE « RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES » MISE EN PLACE PAR LE GOUVERNEMENT ET PORTÉE DEPUIS 2010 PAR LE MÉDIATEUR DES ENTREPRISES (MDE) AVEC LE CONSEIL NATIONAL DES ACHATS (CNA).	30
ANNEXE 8 : AUTO-ÉVALUATION MISE EN PLACE PAR LES PAYS DE LA LOIRE ET AUDENCIA	31



# FAIRE VIVRE CETTE CHARTE ET LA RENDRE PERFORMANTE

# FAIRE VIVRE CETTE CHARTE ET LA RENDRE PERFORMANTE



La politique RSE est gérée conjointement par le directeur de la performance (en appui avec le responsable QSE) et la directrice des relations humaines.

Tous les deux pilotent la politique RSE en tenant compte des principes de la transition écologique et de la responsabilité sociale et environnementale dans la stratégie de l'entreprise à court, moyen et long terme. À travers un plan d'actions formalisé et un suivi d'indicateurs d'efficacité, ils accompagnent la culture de la transition écologique et de la RSE, responsabilisent et fédèrent toutes les parties prenantes autour d'actions concrètes. *Nouveauté 2021-2022 : une auto-évaluation sera mise à disposition chaque année en annexe de cette charte.*





## **NOS ENGAGEMENTS DANS LA GOUVERNANCE**

# NOS ENGAGEMENTS DANS LA GOUVERNANCE



## GOUVERNANCE

La gouvernance est le système par lequel LG Béton prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs. Son organisation repose sur des processus formalisés et des mécanismes informels basés sur les valeurs et la culture de l'entreprise.

1

Une gouvernance CODIR : une direction générale représentée par 5 directeurs et directrices de département qui décident ensemble à travers une stratégie d'entreprise formalisée sur 3 ans, appuyée par un président qui anime un comité de développement stratégique tous les trimestres.

2

Une gouvernance CODIREL élargi : des responsables de services ou d'unités de production associés aux prises de décisions et aux projets stratégiques et largement impliqués dans leur mise en œuvre. Ce comité se réunit une fois par mois. *Nouveauté : en 2021 et 2022, ce CODIREL a été invité à nous soumettre des sujets stratégiques à traiter !*

3

10 engagements formalisés qui ont été présentés à l'ensemble de nos collaborateurs, autour d'un grand débat et dont le résultat final a permis de déployer un plan d'actions engageant. (Annexe 1)





## **NOTRE LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET NOS ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS**

# NOTRE LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET NOS ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS



Elle permet de garantir des principes d'intégrité, d'honnêteté entre LG Béton et ses parties prenantes, en particulier ses clients, consommateurs et concurrents (pas de fraude à caractère commercial, réglementation relative au droit à la propriété intellectuelle, droits de la concurrence...).

1

LG Béton sensibilise ses collaborateurs aux dangers et aux risques liés à la corruption et autres dérives commerciales.

2

L'éthique des affaires est fondamentale, elle s'articule chez LG Béton à travers notamment :

1. Notre culture clients, revue tous les ans et formalisée par des supports venant rappeler au quotidien la satisfaction client,
2. Le respect des règles d'une concurrence loyale,
3. La proscription à tout conflit d'intérêt,
4. La protection des informations et leur confidentialité,
5. La conformité de l'ensemble de nos produits aux réglementations en vigueur.

3

Une politique d'achat responsable

1. Nous nous engageons vis-à-vis de nos fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services à entretenir des relations qualitatives et respectueuses et dans le long terme,
2. 60 % de nos fournisseurs sont issus de la région Pays de la Loire,
3. *Nouveauté 2021-2022 : nous avons rédigé une charte « Achats responsables et relations fournisseurs » en annexe de cette charte qui est remis à l'ensemble de nos fournisseurs.*
4. *Nouveauté 2021-2022 : nous avons poussé notre engagement sur la loyauté de nos pratiques en signant la charte « Relations Fournisseurs et Achats responsables » mise en place par le gouvernement et portée depuis 2010 par le Médiateur des entreprises (MDE) avec le Conseil National des Achats (CNA). Forte aujourd'hui de plus de 2200 signataires, elle a démontré un solide bilan dans l'écosystème privé et public ainsi qu'un impact positif sur les relations d'affaires, notamment vis-à-vis des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).*

4

La transmission primordiale de livres blancs ou supports d'informations/transmission de compétences à transmettre à nos parties prenantes (annexe 2)



# Nos RICHESSES HUMAINES

# Nos Richesses Humaines



RELATIONS / CONDITIONS  
DE TRAVAIL



DROITS  
HUMAINS

Chez LG Béton, nous menons une politique des richesses humaines et non des ressources humaines. Nos collaborateurs sont en effet des richesses précieuses pour la performance de notre entreprise. C'est dans ce cadre qu'une politique RH forte est menée depuis plusieurs années à travers :

## La santé et le bien-être de nos collaborateurs avant tout

1. Une équipe QSE composée de 3 personnes à temps plein sur le pont au quotidien pour : analyser en démarche TMS les situations physiques de nos collaborateurs, faire évoluer et transmettre le DUERP, former et accompagner chaque collaborateur aux bons gestes sécurité
2. Des ¼ sécurité tous les mois auprès de nos 200 collaborateurs sur les thèmes du sommeil, de l'addiction, de la manutention... etc.
3. Une procédure RPS menée en collaboration avec la commission santé et conditions de travail.
4. 26 référents Qualité de Vie au Travail en charge de conseiller, écouter, accompagner tous les collaborateurs de l'entreprise sur le sujet de la santé.
5. Un plan d'actions santé au travail améliorant sans cesse les conditions de travail des collaborateurs : tapis antifatigue, chaussures de sécurité adaptées à chaque métier, aménagement de postes...  
*Nouveauté 2022 : mise en place d'exosquelettes...*
6. *Nouveauté 2021-2022 : une formation à l'évaluation des risques auprès de tous les responsables pour une meilleure prévention des accidents de travail.*
7. *Nouveauté 2021-2022 : la présence régulière d'un ostéopathe ainsi que d'un ergonomiste : analyse des gestes et postures, formation PRAP, ergonomie des postes.*
8. La mise en place depuis 3 ans du réveil musculaire quotidien auprès de l'ensemble des collaborateurs.
9. La semaine de la qualité de vie au travail avec découverte d'activités sportives pour sensibiliser à l'importance de bouger.
10. La protection par des EPI et du matériel adapté aux personnels exposés aux risques reconnus par la profession (silice...).
11. La mise en place du télétravail pour faciliter l'équilibre vie pro-vie perso.
12. La charte de la déconnexion signée par tous nos collaborateurs.
13. L'entretien forfait jours annuel mené par l'équipe RH pour tous les cadres.
14. Nos ateliers de production peuvent travailler en musique, dans la limite des seuils autorisés.
15. Chaque semaine, le CODIR fait un retour en comité de direction d'un bulletin « météo climat social » dans les services afin de s'assurer de la santé mentale des collaborateurs.
16. Le comité de communication en charge de créer tous les mois des événements fédérateurs et enthousiasmants.





## Egalité professionnelle, lutter contre la discrimination

1. Un comité égalité professionnelle qui se réunit deux à trois fois par an pour suivre le plan d'actions autour de l'égalité professionnelle et proposer des solutions aux éventuels problèmes soulevés.
2. Des parcours professionnels possibles pour tous : création des podcast mettant en avant les parcours étonnants de nos collaborateurs et encourageant la mobilité.
3. Des offres d'emplois ouvertes à tous les profils. Nous intégrons tous les ans des personnes en reconversion, des jeunes sortis d'écoles, des femmes dans nos ateliers de production, des personnes avec un handicap. Nous pensons que la mixité est un réel atout dans la relation interne et la performance d'une entreprise. *Nouveautés 2021-2022 : pour parfaire notre engagement sur cette question de la diversité nous avons signé la charte « la vendée une chance » en annexe de la charte. L'ensemble de l'équipe RH a été formée sur le sujet de la discrimination : formation qui va être transmise à l'ensemble de nos responsables (27) sur l'année 2022.*
4. La politique salariale est présentée tous les ans aux 200 collaborateurs. Elle est travaillée avec l'ensemble des responsables annuellement ainsi qu'avec les élus afin d'être au plus près des attentes du terrain. La question est traitée auprès de chaque collaborateur tous les ans, on ne « botte pas en touche » ce sujet ! Nos collaborateurs ont la garantie d'une augmentation générale tous les 2 ans. *Nouveauté 2021-2022 : l'ensemble de nos collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation de salaire ainsi que d'une prime pouvoir d'achat.*
5. Nous avons une école interne, pilotée par un formateur à mi-temps ainsi que la DRH. L'objectif est de développer un catalogue formation interne mettant à disposition toutes les expertises en interne. *Nouveauté 2022 : nous avons recensé toutes les expertises internes transférables aux collaborateurs, cela a donné naissance à 26 ateliers d'une heure animés par nos expertes internes. 330 demandes ont été réalisées, le signe d'une bonne ouverture d'esprit de nos collaborateurs.*
6. Plusieurs évaluations annuelles par le manager autour de la feuille de route du collaborateur.
7. L'entretien professionnel tous les 2 ans piloté par l'équipe RH.
8. L'encouragement à la polyvalence à travers notre « programme polyvalence » et nos « vis ma vie » connus de tous les collaborateurs.
9. *Nouveauté 2021-2022 : la charte des valeurs revue avec témoignage de nos collaborateurs et affichages dans les ateliers et bureaux.*

# 3

## Le management : source de motivation et implication primordiale de nos collaborateurs

1. Un parcours management incluant temps d'échanges et de formation ainsi que les valeurs essentielles d'un manager transmis à tout nouveau manager.
2. Un club managers proposant une conférence tous les trimestres autour d'une personnalité qui va nourrir nos managers. *Nouveauté 2022 : nous recevrons Malek Boukerchi, ultra marathonnier en juin 2022.*
3. La réunion régulière de nos managers afin de les former et les sensibiliser à tous les sujets dits transverses au sein de LG Béton.
4. La déclinaison de la charte des valeurs et charte managériale remise à chaque manager et évaluée deux fois par an et soumise à une prime de management.





**L'ENVIRONNEMENT : PLUS QU'UN  
ENGAGEMENT, UN RÉFLEXE**

# L'ENVIRONNEMENT : PLUS QU'UN ENGAGEMENT, UN RÉFLEXE



Limiter les émissions de gaz à effet de serre, économiser les ressources, limiter la consommation d'énergie, recycler... Le sujet de l'environnement est un sujet qui nous préoccupe et que nous traitons déjà depuis plusieurs années. Notre volonté est de continuer d'accélérer les actions autour de l'environnement plus que jamais, nous nous sommes donc donnés des objectifs ambitieux à la hauteur des enjeux encourus :

- Diminuer notre impact carbone de 20 % d'ici 2022, 40 % d'ici 2025, 70 % d'ici 2027,
- Former l'ensemble de nos collaborateurs à la culture RSE d'ici 2021 avec la volonté que cette culture se décline également au sein de leur quotidien personnel,
- Mettre en place un plan de déplacement d'entreprise pour réduire l'impact des transports de nos salariés,
- Raisonner et s'appuyer sur le modèle de l'économie circulaire dans nos modes de production et de consommation afin de prélever le moins possible les ressources naturelles devenant rares.



# 1. Outils exploités et à venir pour parfaire notre engagement environnemental

1. Diag éco-flux ADEME mis en place en 2019 (Annexe 3).
2. Eclaireur au sein de la communauté du coq vert mis en place par le ministre de la transition écologique (Annexe 4).
3. La traçabilité de nos produits incluant notre empreinte environnementale. *Nouveauté 2021-2022 : FDES des pièces fabriquées avec du ciment bas carbone en cours de validation*
4. *Nouveauté 2022 : Objectif d'obtention du label « Objectif Employeur Pro Vélo » en 2022.*
5. *Nouveauté 2022 : Suite à un appel à projet de l'ADEME, nous recrutons une personne en doctorat pendant 3 ans afin de travailler sur l'économie circulaire chez LG Béton.*

## 2. L'eau

1. 100% des eaux de gâchages de nos pièces sont recyclées. Ainsi, l'ensemble de l'eau utilisée dans la fabrication de nos pièces provient d'un mix d'eau recyclée en interne et d'eau de pluie de récupération.

## 3. Les économies d'énergie

1. La réduction des émissions de gaz à effet de serre : utilisation de béton bas carbone avec le HUKR et les solutions Lafarge pour la fabrication de nos pièces (jusqu'à 66 % de diminution carbone).
2. Mise en place et exploitation du système de pilotage de l'énergie.
3. Transports plus écologiques en interne et en externe : chariot électrique, *nouveauté 2022 : passage au Biocarburant pour notre navette inter-sites dès juin 2022. Economie de 11.6 T de CO2 par an*
4. Maintien du télétravail : économie de 2 tonnes de CO2 par mois.
5. Participation au défi mobilité du pays de la Loire depuis 2 ans : sur le podium en 2020 et 2021.

## 4. Tri sélectif et recyclage

1. Suppression de 77 000 gobelets en plastique/an remplacés par des mugs réutilisables. L'installation de fontaine à eau potable permettant d'arrêter la consommation de 12 000 bouteilles plastiques par an, soit 5.34 T de CO2 économisées.
2. Recyclage des pièces rebutées.
3. *Nouveauté 2021-2022 : Participation à la journée mondiale du recyclage, 800 kgs recyclés en 2021, objectif de 1 tonne en 2022*
4. *Nouveauté 2021-2022 : diminution (optimisation) de la quantité d'aciers dans la structure béton : 4284.15 kg d'acier en moins par trimestre, soit 17,13 T d'acier en moins par an. Ce qui équivaut à 37.87 T de CO2 en moins par an.*
5. *Nouveauté 2021-2022 : tri 5 flux dans l'ensemble des ateliers : réduction de 60% de la part de déchets finissant en DIB en décharges / enfouissement. Nouveau système de tri et de gestions des déchets liquides dangereux afin d'éviter les mélanges et ainsi accentuer la part de valorisation.*
6. *Nouveauté 2021-2022 : valorisation en interne du bois. Depuis septembre 2021 nous réutilisons en interne les tasseaux de bois jetés lors du décoffrage de nos pièces. Total : 45T de bois réutilisés par an. Pour aller plus loin dans cette démarche, nous sommes en cours de recrutement d'un contrat aidé spécialement dédié au tri et au recyclage des matières premières en interne.*
7. *Nouveauté 2021-2022 : recyclage du bois de classe B.*



# SOUTENIR LE TERRITOIRE

# SOUTENIR LE TERRITOIRE



TERRITOIRE /  
INTÉRÊT LOCAL

Intégrer une stratégie d'ancrage territorial plutôt que nomade, s'appuyer sur les ressources économiques du territoire.

- Poursuivre notre présence territoriale : notre DRH fait partie du bureau du club entreprises de Pouzauges qui agit dans l'accompagnement et la formation des entreprises locales. Nous accompagnons les collèges et Lycées du territoire dans le projet Ecl'or qui consiste à faire découvrir le monde de l'entreprise aux jeunes. Nous intervenons en formation dans un Lycée de jeunes en première STMG et en formation supérieure.
- Chaque achat fait l'objet d'une étude territoriale.
- *Nouveauté 2021-2022 : Participation au groupe RSE de la communauté de communes pour mutualiser et capitaliser sur les pratiques environnementales.*
- Mécenats local.
- Plantation d'arbres en collaboration avec les agriculteurs locaux.





## ÉPILOGUE

# ÉPILOGUE

Dans un environnement qui change,  
il n'y a pas de plus grand risque  
que de rester immobile.

*«Nous sommes nés d'une lignée de maçons, et en trois décennies nous sommes devenus un des tous premiers acteurs dans le domaine des éléments préfabriqués en béton.*

*Sans jamais oublier d'où nous venons, nous avons développé un réel savoir-faire en industrialisant la production dans une démarche intégrant l'innovation, la sécurité, le bien-être des collaborateurs et le respect de l'environnement.*

*Persuadés depuis toutes ces années que les transitions écologiques et sociales ne sont pas que des mots et que seule l'action peut y mener, nous agissons chaque jour pour ouvrir de nouvelles voies vers cette transition écologique.*

*En fixant des objectifs clairs, en personnifiant les valeurs de l'entreprise, en permettant l'échange et la transmission du savoir, en encourageant le changement, en écoutant et en communiquant avec transparence, les hommes et les femmes de LG BÉTON bâtissent chaque jour l'industrie de demain tout en préservant les richesses de notre planète.»*

Laurent Guicheteau  
Président





# ANNEXES

**Annexe 1 : Nos 10 engagements**

**Annexe 2 : Lien pour télécharger le livre blanc de la sécurité**

**Annexe 3 : Diag Eco-flux**

**Annexe 4 : Manifeste de la communauté du coq vert**

**Annexe 5 : Charte « La Vendée une chance »**

**Annexe 6 : Charte « Achats responsables et relations fournisseurs LG Béton »**

**Annexe 7 : Charte « Relations Fournisseurs et Achats responsables » mise en place par le gouvernement et portée depuis 2010 par le Médiateur des entreprises (MDE) avec le Conseil National des Achats (CNA).**

**Annexe 8 : Auto-évaluation mise en place par les Pays de la Loire et Audencia**

# ANNEXE 1 : Nos 10 ENGAGEMENTS

Nos 10 engagements	Plan d'actions lié aux suggestions lors du grand débat
1 L'implication et la responsabilisation de nos collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner les chiffres à la journée dans les ateliers/les équipes</li> <li>• Des chiffres présentés tous les trimestres, plus visuels et schématisés pour une meilleure compréhension, éviter les commentaires, faire un focus sur un sujet. Rajouter l'impact financier des émissions et le nombre. (ne pas oublier l'équipe armature AM)</li> <li>• Les CVT : un point plus régulier que tous les trimestres, passage plus régulier de DRH et équipe DSE auprès de ces référents pour récolter les informations.</li> <li>• Afficher plus de réseaux positifs de nos clients sur les écrans, ou dans un endroit précis à cet effet → étude en cours de leur affichage plus facilitants pour la lecture, dynamiques, avec l'affichage « les chiffres dont on est fier ».</li> </ul>
2 L'épanouissement, la montée en compétences de nos collaborateurs et la qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séminaires : organisation de visites de chantiers dans la région PD, par petit groupe de 5/6 dans un minibus (à étudier)</li> <li>• Mise en place de référents formateurs pour accompagner les nouveaux dans la durée au-delà de la formation reçue par Elysée et de l'accompagnement du responsable.</li> <li>• Formation initiale : après 3 mois de prise de poste, mise en place d'un audit/compétences et remise à jour des connaissances par Elysée avec l'aide du responsable. Certificat remis après la validation de cet audit à plusieurs mois.</li> <li>• Renforcer la présence de référents techniques permettant de préserver notre savoir-faire (qui ne passe pas que par des anciens : (A)ux associer à la formation des nouveaux entrants)</li> <li>• Formaliser l'école de formation interne LG à travers des parcours plus salvés dans le temps et cités, y intégrer la polyvalence, la promotion → catalogue disponible auprès de tous les collaborateurs et responsables</li> <li>• Poursuivre et renforcer la polyvalence, conserver le diplôme certifiant très apprécié</li> <li>• Dans le cadre du parcours d'ingénierie/Maintenance, prévoir des ateliers de productivité avec les bases</li> <li>• Mettre en place « réseaux fabrication » pour changer, corriger, la manière de faire et éviter de reproduire, notamment à l'armature.</li> <li>• Garantir la mise à disposition des outils nécessaires à la fabrication → es critiques. Les responsables d'atelier doivent être garants de cela.</li> <li>• Avoir des outils personnels pour les retrouver facilement et garantir la traçabilité</li> <li>• Réviser de démarriage de chantiers : faciliter la fabrication des produits plus spécifiques (le BE, le responsable équipe, les agents)</li> </ul>
3 Le respect et l'application au quotidien des valeurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affichage dans les ateliers des valeurs avec les commentaires (noter la version « gardiens »)</li> <li>• Continuer d'incarner ces valeurs</li> <li>• Poursuivre la proximité et l'accessibilité de notre direction générale et président</li> </ul>
4 La mesure permanente de la confiance de nos clients et nos réponses à leurs attentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recevoir les produits utilisés en finition : audit et solutions à voir → Perfectionner nos capacités après finition notamment avec les produits à utiliser...</li> <li>• Logiciel d'évaluation en mis en place dans les prochains mois pour fournir aux clients des réponses rapides, régulières, notamment sur les dates de livraison.</li> <li>• ERP mis en place également dans un an qui devrait répondre à de nombreux attentes internes et externes (En particulier l'historique des échanges clients disponibles à tous niveaux &amp; remontés de l'atelier)</li> <li>• Espace clients en direct</li> <li>• Outil « e-commerce »</li> <li>• A chaque fin de chantier, évaluer à nouveau la satisfaction client (avant déjà é) mis en place)</li> </ul>
5 L'évaluation régulière de la conformité de nos fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RAS</li> </ul>
6 Le respect de la législation, de la réglementation, des normes et autres exigences applicables à notre activité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RAS</li> </ul>
7 L'analyse et la prévention des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des programmes de maintenance préventive suivis (contrôles périodiques, actions correctives, maintenance préventive, remise au conformité...)</li> <li>• Faire venir un ingénieur pour les postes dans les bureaux (déjà démarré)</li> <li>• Dans les nouveaux aménagements bureaux, améliorer la luminosité</li> <li>• Mettre un bruit pour la casse</li> <li>• Recevoir le plan de circulation sur le parking</li> </ul>
8 L'amélioration continue sur l'entreprise de nos processus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RAS</li> </ul>
9 Le déploiement d'une politique d'innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RAS</li> </ul>
10 La diminution de notre impact sur l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement AOTIVE (étude recyclage notamment)</li> <li>• Bénéficier à un atelier intégré de recyclage avec une pessonne en situation de handicap avec financement Etat ? (à étudier)</li> <li>• Faire venir TRRA(5) pour une formation recyclage</li> <li>• Mettre un compost en place sur les 2 sites ou ... en profiter ? ☺</li> </ul>

Merci de votre contribution lors du grand débat et pour les actions suggérées. 😊



# ANNEXE 2 : LE LIVRE BLANC DE LA SÉCURITÉ



## **LIVRE BLANC 2020**

Manutention et Sécurité  
LG BÉTON

Livre blanc réalisé par la société LG Béton



Lien pour télécharger le livre blanc

# ANNEXE 3 : DIAGECOFLUX

		<b>Identification et engagements de l'établissement</b>																	
Rappel email de l'inscription en ligne :		sylvain.baletaud@lgbeton.fr																	
Nom de l'établissement :		LG BETON																	
N° SIRET de l'établissement :		38143133700017	Effectif 2016 établissement   118																
Si filiale : NOM et SIREN société mère			SIREN																
Adresse établissement 1		L.G.BETON, Z I DE LA BLAUDERIE																	
Adresse établissement 2																			
Code postal établissement	85700	Ville	La Flocellière   France																
Code NAF établissement		23.61Z-Fabrication d'éléments en béton pour la construction																	
Si codes 55.10, .20, .30 ou .90 ↓		Si codes 45.11Z, .19Z, .32Z ou .40Z ↓	Si codes 47.11 ou .19 et 52.10A ou B ↓																
Restauration sur site ? OUI/NON	NON	Réparation sur site ? OUI/NON	NON   Produits périssables ? OUI/NON   NON																
Représenté par : NOM		GUICHETEAU																	
Prénom		Laurent																	
Fonction		Président																	
<b>Désignée ci-après par "l'établissement"</b>																			
<p>L'établissement candidate pour obtenir un accompagnement dans le cadre de l'appel à candidatures « TPE &amp; PME gagnantes sur tous les coûts » lancé par l'ADEME (<a href="https://gagnantessurtouslescouts.fr">https://gagnantessurtouslescouts.fr</a>).</p> <p>Un prestataire choisi et formé par l'ADEME réalisera cet accompagnement selon la méthodologie définie par l'ADEME. Son objectif sera d'aider l'établissement à réaliser des économies à court terme en agissant sur ses flux matière, énergie, eau &amp; déchets.</p> <p>L'établissement s'engage à identifier un référent qui sera l'interlocuteur privilégié du prestataire, à lui transmettre les données nécessaires à la réalisation de la prestation et à collaborer avec lui pour définir et valider le plan d'actions.</p> <p>L'établissement s'engage ensuite à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour réaliser et suivre ce plan d'actions pendant un an avec l'aide du prestataire puis à collaborer avec lui pour réaliser le bilan final.</p> <p>L'établissement accepte que les données qu'il transmettra au prestataire soient transmises à l'ADEME dans les conditions de confidentialité définies en annexe du présent acte d'engagement.</p> <p>L'établissement accepte les modalités définies par l'ADEME pour le calcul de l'économie annuelle prévisionnelle totale générée par le plan d'actions (<a href="https://gagnantessurtouslescouts.fr">https://gagnantessurtouslescouts.fr</a>).</p> <p>L'établissement valide ci-dessous (cocher une seule case) son effectif moyen global 2016 et par voie de conséquence l'économie prévisionnelle annuelle totale minimum donnant lieu au paiement du forfait à l'ADEME par l'entreprise :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Effectif salariés global moyen 2016 de l'établissement</th> <th>20 à 49</th> <th>50 à 99</th> <th>100 à 250</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cocher la seule case correspondant à votre effectif 2016</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td>Minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle</td> <td>6 k€ HT</td> <td>12 k€ HT</td> <td>18 k€ HT</td> </tr> <tr> <td>Forfait payé par l'établissement à l'ADEME en cas d'atteinte du minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle</td> <td>3 k€ Net de taxe</td> <td>6 k€ Net de taxe</td> <td>9 k€ Net de taxe</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'établissement s'engage à payer à l'ADEME le forfait défini dans le tableau ci-dessus dans le cas où le plan d'actions qu'il élaborera et validera avec le prestataire expert prévoit une économie annuelle totale supérieure ou égale au seuil défini dans le tableau ci-dessus. Dans le cas contraire, l'établissement ne versera rien à l'ADEME. Le forfait est fixe et définitif et ne pourra pas être contesté ultérieurement ni par l'établissement ni par l'ADEME. L'information conditionnant le paiement sera transmise à l'ADEME via la feuille "Validation plan d'actions" du présent acte d'engagement après validation par l'établissement du plan d'actions et de l'économie prévisionnelle annuelle totale correspondante.</p> <p>Le présent acte d'engagement inclut le mandat de prélèvement automatique SEPA ci-après dûment rempli et signé par la personne habilitée. L'établissement accepte d'ores et déjà les conditions de prélèvement définies par l'ADEME en annexe. Ces conditions prévoient notamment que le prélèvement sera effectué dans un délai de 6 mois à compter de la date de réception par l'ADEME de la feuille "Validation plan d'actions" du présent acte d'engagement signée par l'établissement.</p> <p>L'établissement transmettra sur demande son logo à l'ADEME pour affichage sur le site "TPE&amp;PME gagnantes" <input type="checkbox"/> OUI</p>				Effectif salariés global moyen 2016 de l'établissement	20 à 49	50 à 99	100 à 250	Cocher la seule case correspondant à votre effectif 2016			X	Minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle	6 k€ HT	12 k€ HT	18 k€ HT	Forfait payé par l'établissement à l'ADEME en cas d'atteinte du minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle	3 k€ Net de taxe	6 k€ Net de taxe	9 k€ Net de taxe
Effectif salariés global moyen 2016 de l'établissement	20 à 49	50 à 99	100 à 250																
Cocher la seule case correspondant à votre effectif 2016			X																
Minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle	6 k€ HT	12 k€ HT	18 k€ HT																
Forfait payé par l'établissement à l'ADEME en cas d'atteinte du minimum d'économie totale annuelle prévisionnelle	3 k€ Net de taxe	6 k€ Net de taxe	9 k€ Net de taxe																
Signé à	La Flocellière																		
Le (JJ/MM/AAAA)	01/08/18																		
		Signature 																	

# ANNEXE 4 : MANIFESTE DE LA COMMUNAUTÉ DU COQ VERT



# CLIMAT CHERCHE PATRONS MILITANTS

La communauté du coq vert regroupe les entreprises engagées dans la transition écologique. Une communauté pour entraîner, réunir d'une part des éclairateurs et d'autre part des entrepreneurs convaincus de la nécessité d'agir, ayant déjà entamé leur transition, et cherchant à être informés et accompagnés par leurs pairs. Elle fédère et fait résonner les communautés locales d'entrepreneurs engagés en faveur de la transition écologique.



## QUI SONT LES MEMBRES DE CETTE COMMUNAUTÉ ?

Une TPE, une PME ou une ETI<sup>1</sup> engagée dans la transition écologique et remplissant à minima l'une des caractéristiques suivantes :

- Suivre un programme de transformation énergétique ou écologique ayant bénéficié au cours des 3 dernières années
- d'un soutien de l'ADEME : aide financière, formation, accompagnement TPE&PME gagnantes sur tous les coûts, ou
- d'un soutien Bpifrance : Diag Éco-Flux, Accélérateur Transition Énergétique, Accélérateur de Transition, Prêt Vert, VTE Vert ou tout autre module d'accompagnement dédié à la transition écologique, ou
- d'un label reconnu<sup>2</sup> tel que  
ISO 14 001 et ses déclinaisons ENVOL et 123 Environnement ou EMAS ISO 50 001  
Tourisme : Clé verte, Écolabel européen, Green Globe  
Transport : Objectif CO2 et Charte CO2  
Restauration : EcoCook  
Imprimerie : Imprim'Vert, Label ImpriFrance  
Banque : Greenfin  
Événementiel : Label «événement éco-engagé»  
Artisanat : Eco-défis  
RSE : Label Ecocert Entreprise Responsable, Lucie, Engagé RSE (AFNOR)  
Régional : Label Entreprises Éco-responsables de Bretagne
- Être un producteur d'énergies renouvelables – celles-ci devant représenter plus de la moitié des énergies produites
- Développer ou fournir des solutions technologiques, industrielles ou organisationnelles aux entreprises en matière de transition écologique
- Faire l'objet d'une décision conjointe de Bpifrance et de l'ADEME

Pour adhérer à la communauté, plus d'informations [ici](#).

<sup>1</sup> Au sens de l'INSEE en fonction de son SIREN

<sup>2</sup> La liste des labels reconnus pour le Coq vert pourra évoluer sous la direction de l'ADEME et de Bpifrance.



## JE M'ENGAGE DANS LA COMMUNAUTÉ

Je confirme être membre de la communauté du coq vert et m'engage à placer les convictions suivantes au cœur de la stratégie de mon entreprise :

- **Limiter les dérèglements climatiques et restaurer la biodiversité** afin de préserver les services écosystémiques
- **Faire de la transition écologique une nécessité** pour la pérennité de mon entreprise et une opportunité de création de valeur et d'emplois qui nécessitent une évolution du fonctionnement de mon entreprise
- **Faire connaître les nouvelles solutions et innovations** technologiques et organisationnelles
- **Fédérer et mobiliser les communautés d'entrepreneurs localement** et ainsi déclencher leur engagement pour la transition écologique
- **Engager la transition écologique de mon entreprise** en opérant une transformation du modèle économique compatible avec l'objectif de neutralité carbone à long terme
- **Mettre en place une stratégie** contribuant significativement aux enjeux de protection et de préservation de la biodiversité et des écosystèmes, de transition vers une économie circulaire, d'adaptation au changement climatique, de prévention des pollutions et d'utilisation durable des ressources naturelles



## DES ÉCLAIREURS POUR MONTRER LE CHEMIN

En tant que membre exemplaire de la communauté ayant déjà engagé ma transition écologique, je suis labellisé éclairateur sur décision conjointe de l'ADEME et de Bpifrance. Je deviens alors ambassadeur et participe activement à la diffusion de ses valeurs dans mon environnement.

En tant qu'éclairateur de la communauté du coq vert, je m'engage à :

- Témoigner devant mes pairs** pour présenter les travaux mis en œuvre pour la transition de mon entreprise (motivations, premiers pas, facteurs clé de réussite, retombées positives ...)
- Réaliser une vidéo** autour des initiatives concrètes menées en faveur de la transition pour diffusion aux membres de la communauté.
- Participer à un événement** annuel autour de la transition écologique organisé par Bpifrance dans ma région.

Pour devenir éclairateur, contactez-nous [ici](#).



## JE M'ENGAGE DANS LA COMMUNAUTÉ

Je confirme être membre de la communauté du coq vert et m'engage à placer les convictions suivantes au cœur de la stratégie de mon entreprise :

- ☛ **Limiter les dérèglements climatiques et restaurer la biodiversité** afin de préserver les services écosystémiques
- ☛ **Faire de la transition écologique une nécessité** pour la pérennité de mon entreprise et une opportunité de création de valeur et d'emplois qui nécessitent une évolution du fonctionnement de mon entreprise
- ☛ **Faire connaître les nouvelles solutions et innovations** technologiques et organisationnelles
- ☛ **Fédérer et mobiliser les communautés d'entrepreneurs localement** et ainsi déclencher leur engagement pour la transition écologique
- ☛ **Engager la transition écologique de mon entreprise** en opérant une transformation du modèle économique compatible avec l'objectif de neutralité carbone à long terme
- ☛ **Mettre en place une stratégie** contribuant significativement aux enjeux de protection et de préservation de la biodiversité et des écosystèmes, de transition vers une économie circulaire, d'adaptation au changement climatique, de prévention des pollutions et d'utilisation durable des ressources naturelles



## DES ÉCLAIREURS POUR MONTRER LE CHEMIN

En tant que membre exemplaire de la communauté ayant déjà engagé ma transition écologique, je suis labellisé éclairateur sur décision conjointe de l'ADEME et de Bpifrance. Je deviens alors ambassadeur et participe activement à la diffusion de ses valeurs dans mon environnement.

En tant qu'éclairateur de la communauté du coq vert, je m'engage à :

- ☑ **Témoigner devant mes pairs** pour présenter les travaux mis en œuvre pour la transition de mon entreprise (motivations, premiers pas, facteurs clé de réussite, retombées positives ...)
- ☑ **Réaliser une vidéo** autour des initiatives concrètes menées en faveur de la transition pour diffusion aux membres de la communauté.
- ☑ **Participer à un événement** annuel autour de la transition écologique organisé par Bpifrance dans ma région.

Pour devenir éclairateur, contactez-nous [ici](#).

# ANNEXE 5 : CHARTE « LA VENDÉE UNE CHANCE »

LA FRANCE,  
UNE CHANCE.  
LES ENTREPRISES  
S'ENGAGENT !



## LA VENDÉE, UNE CHANCE. LES ENTREPRISES S'ENGAGENT !

#LAFRANCEUNECHANCE

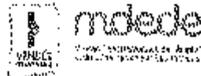
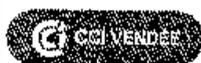


**Directe**  
Direction Régionale  
des Entreprises, de la Petite  
et Moyenne Entreprise  
et de l'Économie Sociale  
de la Vendée

cpme85  
VENDÉE



FACEL  
VENDÉE



La Vendée, une chance. Les entreprises s'engagent !  
Contact : [accueil@cpme85.fr](mailto:accueil@cpme85.fr) / 02.51.62.63.12

# ANNEXE 6 : CHARTE « ACHATS RESPONSABLES ET RELATIONS FOURNISSEURS LG BÉTON »



## Charte Achats Responsables & Relations Fournisseurs

La performance  
bas carbone!

# ANNEXE 7 : CHARTE « RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES » MISE EN PLACE PAR LE GOUVERNEMENT ET PORTÉE DEPUIS 2010 PAR LE MÉDIATEUR DES ENTREPRISES (MDE) AVEC LE CONSEIL NATIONAL DES ACHATS (CNA).



Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »



## PREAMBULE

La Charte « relations fournisseurs responsables » de 2009 a été élaborée afin d'engager les signataires à mettre en place une démarche de progrès dans leurs relations avec leurs fournisseurs.

Portée depuis 2010 par le Médiateur des entreprises (MDE) avec le Conseil National des Achats (CNA), et forte aujourd'hui de plus de 2200 signataires, elle a démontré un solide bilan dans l'écosystème privé et public ainsi qu'un impact positif sur les relations d'affaires, notamment vis-à-vis des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

En 2012, une méthodologie d'évaluation des pratiques en matière d'achats responsables a été élaborée dans le prolongement de la charte sous la forme d'un Label.

Au moment de l'accident du Rana Plaza en 2013, soucieuse de la responsabilité des donneurs d'ordre sur toute la chaîne des fournisseurs, la France a proposé la mise en place d'une norme internationale en matière d'achats responsables, qui aboutira en 2017 à la norme ISO20400. Le label est désormais adossé à cette norme.

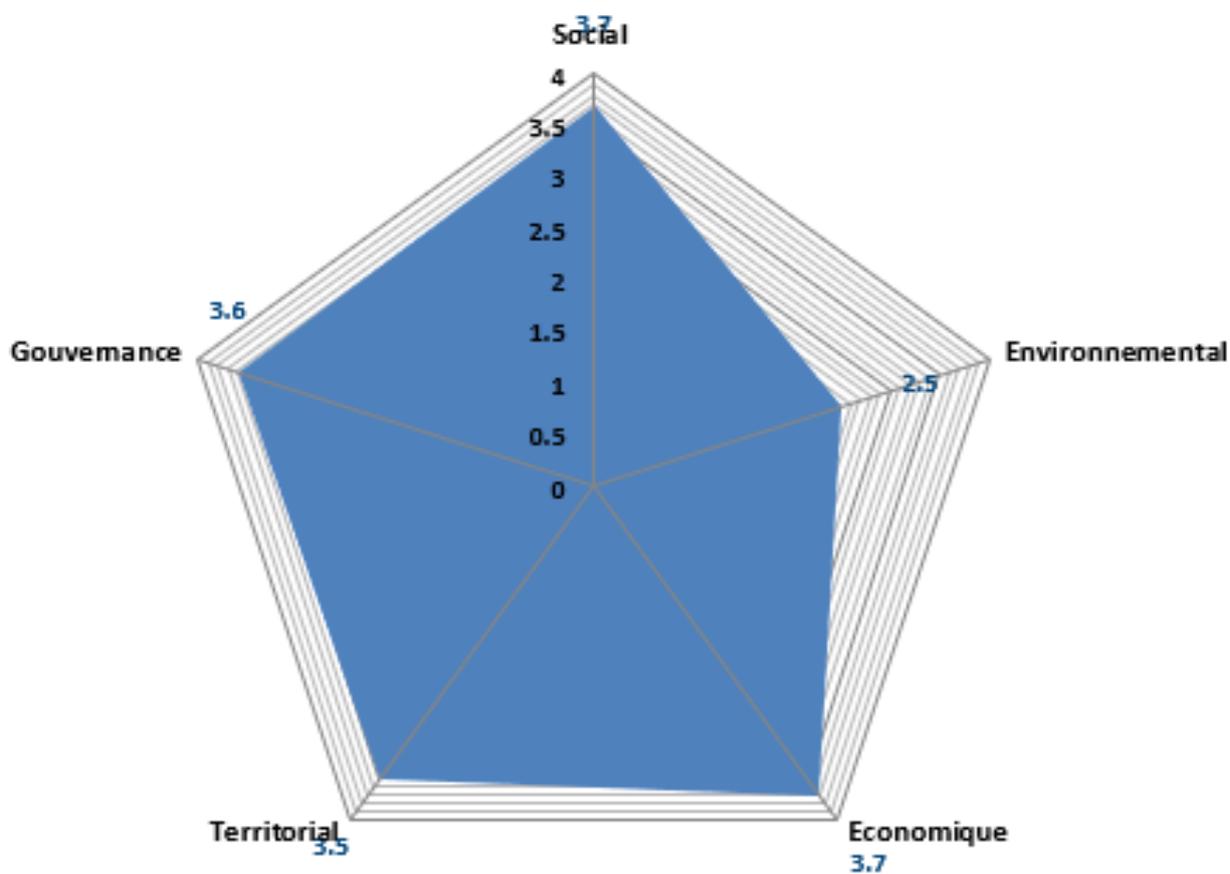
Enfin, les crises économique et sanitaire de 2020-2021 ont confirmé l'importance de la qualité de la relation entre clients et fournisseurs ainsi que des valeurs de solidarité, d'éthique et de confiance.

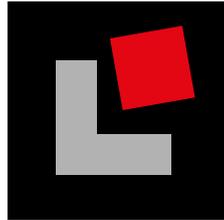
Ces évolutions intervenues depuis 2010 motivent une mise à jour de ce document, invitant à s'engager dans un parcours des achats responsables « Charte-Label ».

# ANNEXE 8 : AUTO-ÉVALUATION MISE EN PLACE PAR LES PAYS DE LA LOIRE ET AUDENCIA

Social	3.7
Environnemental	2.5
Economique	3.7
Territorial	3.5
Gouvernance	3.6
<b>MOYENNE</b>	<b>3.4</b>

Evaluation référentiel régional RSE





**LGBÉTON**  
L'INDUSTRIE PRÉFABRIQUÉE

La performance  
bas carbone!