

DOSSIER DE CANDIDATURE
TROPHÉES DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE 2019
Catégorie « Entreprises de plus de 500 salariés »

RAMERY (59)

Dossier suivi par Camille Muller et Anne-Sarah Socié, Réseau Alliances

I/ PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION CANDIDATE

1. INFORMATIONS GENERALES

Raison sociale : RAMERY

Statut : SAS

Date de création : 1972

Domaine d'activité :

Le groupe Ramery se compose de 5 branches d'activités complémentaires :

- Travaux publics : VRD, génie civil et réseaux ; production de granulats, fabrication d'enrobés
- Bâtiment : entreprise générale de bâtiment et de génie civil, construction bois
- Second œuvre et lots techniques : génie climatique et génie électrique, exploitation et maintenance, enveloppe du bâtiment, aménagement intérieur
- Promotion immobilière : aménagement et promotion immobilière, développement urbain, contractant général, foncière
- Environnement : revitalisation de sites ; propreté industrielle ; sanitation ; hygiène publique ; traitement et valorisation de déchets

Territoires d'action : Hauts-de-France, Région Parisienne, Champagne-Ardenne, Normandie, Nouvelle Aquitaine et Algérie

Effectif : 3 000 collaborateurs

Adresse complète : Siège social du groupe Ramery, 740 rue du Bac - 59193 Erquinghem-Lys

Contacts :

Juliette GUILBERT, Chargée de RSE et Innovation

jguilbert@ramery.fr / 03 20 77 86 00 / 06 31 54 41 85

Olivier CUROT, Responsable QSSE & Développement Durable

Site Internet : www.ramery.fr

Compte twitter : groupe_ramery

Prix et nominations :

Groupe Ramery

- Prix Audace du concours RSE-DD 2018 décerné par Cegos et ISIGE-MINES Paris-Tech
- Nomination aux Défis RSE organisés par *newsrse* en juin 2018

Ramery Bâtiment

- Concours Sécurité EGFBTP (2012) : 3^{ème} prix
- La clé d'or régionale 2013 décernée par l'EGFBTP
- Lauréat en 2012 du prix « Les clés de la formation » récompensant les projets innovants de la formation continue, organisé par CONSTRUCTYS (OPCA de la construction en Nord-Pas-de-Calais).

Ramery Immobilier

- Lauréat de l'appel à projets pour l'ilot 2 intégré au projet Humanicité à Capinghem en mars 2012. Ce projet a notamment pour vocation une mixité sociale et intergénérationnelle.
- Lauréat du prix de la mixité urbaine lors du concours des Pyramides d'Argent du 21 mars 2016, organisé par la FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers) du Nord

Certifications :

- **ISO 14001 v2015**
 - o Ramery Bâtiment
 - o Ramery TP
 - o Ramery Environnement
- **ISO 50001 v2011**
 - o Ramery Environnement
- **ISO 9001 v2015**
 - o Ramery Bâtiment
 - o Ramery TP
 - o Ramery Environnement
- **MASE**
 - o Ramery Bâtiment « Travaux – Service »
 - o Ramery TP – Agence de Dunkerque
 - o Ramery Environnement : pour les centres de tri de Pont d'Ardres et Dunkerque et pour sa filiale
 - o Ramery Propreté
- **OHSAS 18 001 v2007**
 - o Ramery Bâtiment
 - o Ramery TP
 - o Ramery Environnement

Nota : Démarche de certification QSSE en cours chez Ramery Energie

2. CONTEXTE & ACTIVITE

1) Racontez-nous l'histoire de votre structure ?

Créé en 1972 à l'initiative de Michel Ramery, un jeune entrepreneur issu du milieu agricole, le groupe Ramery est passé du statut de petite entreprise de travaux publics, comptant 7 salariés à celui de groupe de construction.

Le groupe, à l'**actionnariat 100% familial**, compte désormais 3 000 salariés (57% de compagnons, 26% d'ETAM et 17% de cadres), qui partagent tous la même culture d'excellence, de respect des engagements et de proximité vis-à-vis de leurs clients privés ou publics. Le groupe s'est développé par l'intégration de nombreuses entreprises regroupées aujourd'hui au sein de plusieurs métiers complémentaires : bâtiment, énergies, enveloppe, travaux publics, environnement et immobilier, lui permettant de **proposer une solution intégrée à ses clients publics et privés**.

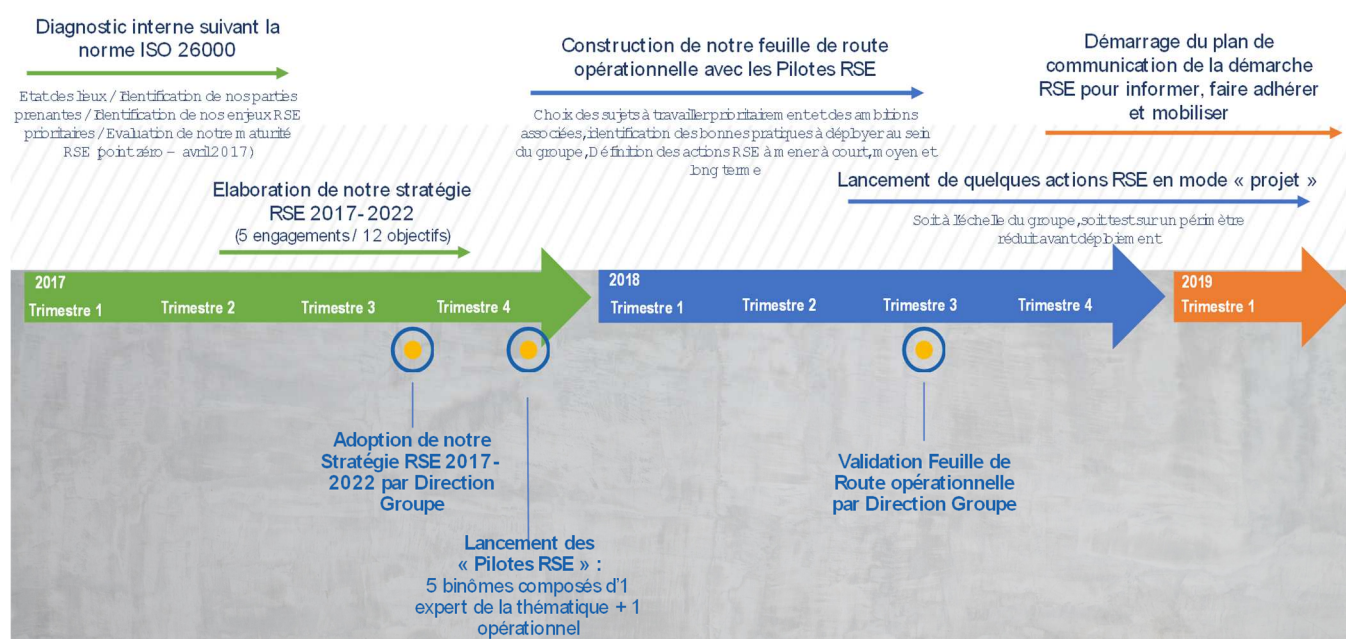
2) Pour quelles raisons avez-vous initié une démarche RSE ?

Le groupe Ramery a, depuis son origine, mené des initiatives RSE, sans le savoir. Son **fort ancrage territorial**, la proximité managériale, le respect de ses salariés et du client sont dans les gènes de l'entreprise depuis sa création. C'est pourquoi, la Direction générale, sur l'impulsion de Matthieu Ramery, DG du groupe, a souhaité donner du sens aux initiatives existantes dans les différents métiers, en **structurant une stratégie unique pour son groupe** et sur le long terme. Celle-ci s'enrichit des actions ou bonnes pratiques menées dans certains métiers, mais déploie également de nouvelles actions, à l'échelle du groupe. **Notre démarche RSE participe ainsi à la transformation et au décloisonnement du groupe, en donnant du sens et une vision commune.**

3) Pourquoi candidatez-vous aux Trophées de l'Economie Responsable ?

Le concours des Trophées de l'Economie Responsable est l'occasion d'évaluer le niveau de maturité de notre entreprise au regard des grandes thématiques du développement durable, ainsi que de valoriser les premières étapes franchies, qui sont illustrées dans le schéma suivant :

PROGRESSION DE 2017 à aujourd'hui

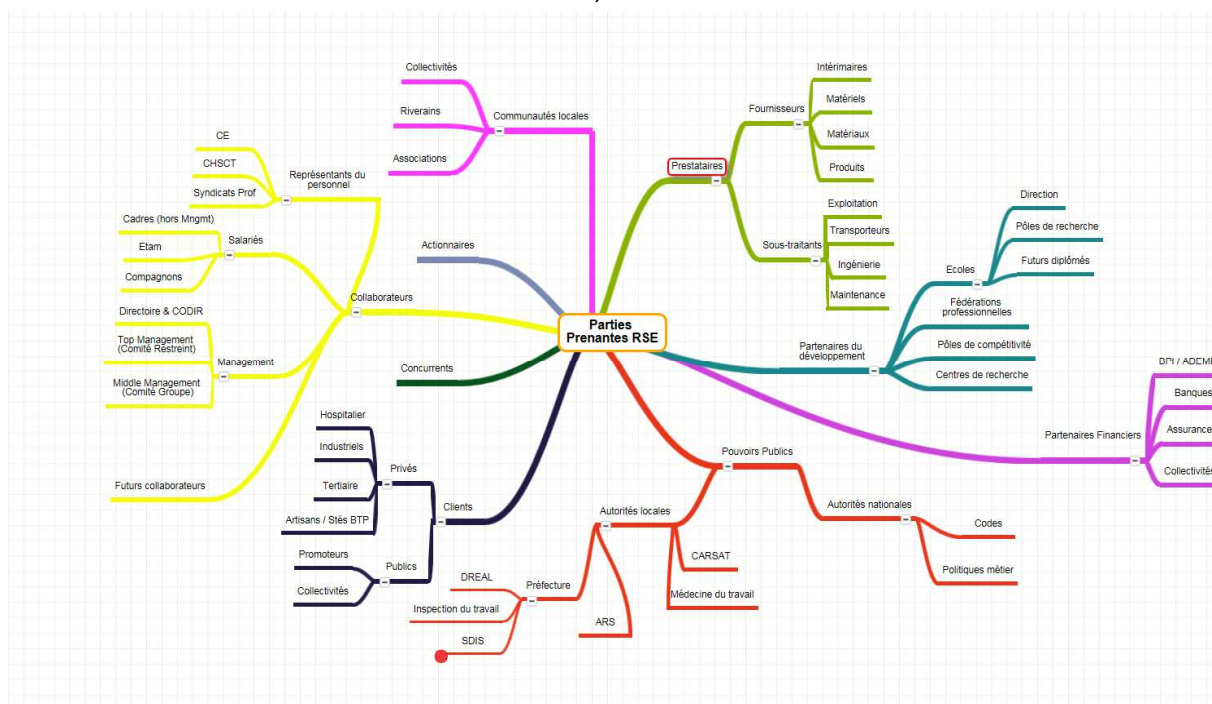


En 2019 nous souhaitons renforcer la mobilisation des collaborateurs de l'ensemble du groupe autour de cette démarche et des actions opérationnelles menées en mode « projet ».

3. PARTIES PRENANTES

4) Quelles sont les parties prenantes prises en compte dans le déploiement de votre démarche RSE ?

- Collaborateurs
- Clients
- Fournisseurs
- Actionnaires
- Société Civile
- Collectivités
- Associations
- Ecoles, universités
- La Planète (environnement)
- Partenaires financiers, partenaires du développement etc.



II/ VOTRE DÉMARCHE RSE

1. GOUVERNANCE

1.1. MISSION & VALEURS

5) Quelle est la mission de votre structure / sa contribution à la Société ?

Le groupe Ramery s'est construit grâce au territoire. Il s'attache désormais à **créer de la valeur pour ses territoires d'implantation** afin de renforcer leur attractivité et leur développement, mais aussi à assurer la préservation de l'environnement.

6) Quelles sont vos valeurs ?

« Être créateur de perspectives », telle est l'ambition du groupe Ramery depuis sa création en 1972.

Le groupe s'appuie sur 3 valeurs :

- Les **Hommes** : sans eux, l'entreprise n'existerait pas, chacun a son rôle dans la réussite de l'entreprise.

- Le **Respect** des personnes et de nos engagements.
- Le **Client** : c'est lui qui nous fait vivre, nos actions doivent être prioritairement tournées vers sa conquête et sa satisfaction.

1.2. ENJEUX & OBJECTIFS RSE

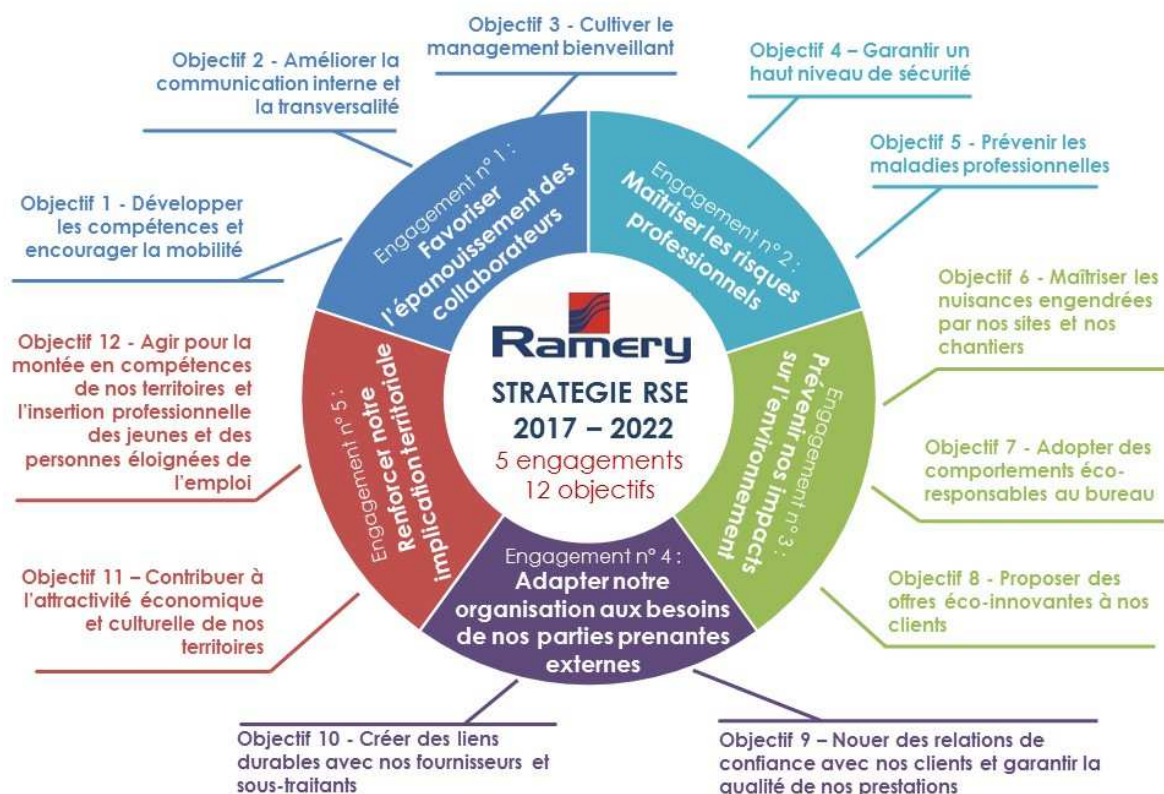
7) Quels sont les enjeux RSE liés à votre activité ?

En cohérence avec notre vision, la stratégie RSE du groupe est articulée autour de 5 engagements vis-à-vis de nos principales parties prenantes internes et externes :

- 1- Favoriser l'épanouissement des collaborateurs
- 2- Maîtriser les risques professionnels de nos collaborateurs et sous-traitants
- 3- Prévenir et maîtriser nos impacts sur l'environnement, y compris le cadre de vie des riverains
- 4- Adapter notre organisation aux besoins de nos parties prenantes externes, notamment nos clients et usagers, fournisseurs et partenaires
- 5- Renforcer notre implication territoriale auprès des communautés locales

8) En fonction de ces enjeux, quels sont les objectifs de votre démarche RSE ?

Ces 5 engagements sont le socle de notre stratégie RSE au niveau du groupe Ramery et sont déclinés en 12 objectifs définis ci-dessous.



La stratégie RSE 2017 – 2022 a été construite avec la Direction, et définit des objectifs transversaux fédérateurs pour l'ensemble des métiers du groupe. Elle est portée au plus haut niveau, c'est-à-dire par le Directoire du groupe et les directions métiers.

9) Comment votre structure implique-t-elle les collaborateurs et/ou d'autres parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise ?

Suite à la construction de la stratégie RSE groupe, **10 pilotes RSE** ont été nommés en décembre 2017 pour co-construire les plans d'actions à court et moyen terme, pour chacun des 5 engagements RSE de notre stratégie. Ce sont ainsi 5 binômes composés d'un expert et d'un opérationnel issus de différentes branches du groupe qui ont été missionnés, sur base du volontariat, et qui ont travaillé en 2018 à la rédaction de notre feuille de route. Celle-ci ayant été présentée, discutée et validée auprès de la haute Direction en été 2018. Nous nous sommes attachés à ce que **tous nos métiers et services partagés soient représentés au sein des Pilotes RSE** (cf. schéma ci-dessous), de manière à ce que la démarche soit la plus décloisonnée possible.

L'animation de ce réseau de pilotes RSE est faite par la chargée de RSE et innovation, ce qui assure de la cohérence dans les échanges et garantit une communication entre les binômes.

A noter également que Matthieu Ramery, DG du Groupe, Bernard Duhamel, DG Délégué et Olivier Curot, responsable QSSE-DD, sont tous les 3 présents à chacune des réunions des pilotes RSE. Cela permet une communication directe avec la direction du groupe (Directoire + DG métiers) ; la mobilisation des collaborateurs se fait au travers de la **gestion des projets RSE**.

10) Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes aux enjeux RSE liés à votre activité ?

Un certain nombre d'actions de sensibilisation de nos principales parties prenantes sont mises en œuvre chaque année à l'échelle du groupe. Certaines sont historiques et récurrentes, et permettent de communiquer régulièrement au travers de « rituels » ; d'autres sont plus récentes et plus innovantes dans leur format, de manière à toucher une population de plus en plus large et à s'adapter aux attentes et aux besoins de nos parties prenantes.

Nous pouvons en citer quelques-unes, pour chaque principale famille de parties prenantes :

- **Collaborateurs :**
 - Lancement des **réseaux sociaux en 2018 et de l'application mobile *So Creativ***, permettant de lire et de relayer les articles postés sur nos actions RSE, nos chantiers, nos projets et partenariats, les offres d'emploi. Depuis son lancement en septembre 2018, nous comptons 150 abonnés. Ce canal vient ainsi renforcer la communication interne, historiquement réalisée notamment via ***Le journal des compagnons*** (journal historique créé en 2006 et envoyé aux 3 000 collaborateurs du groupe 3 fois par an).
 - Création en mai 2018 du **jeu de la roue de la RSE** afin de présenter sur un format ludique et participatif nos engagements RSE et les actions concrètes qui ont été mises en œuvre. En 10 mois, le jeu a été animé 11 fois, devant 210 collaborateurs (lors des journées d'intégration des nouveaux embauchés ou alternants, réunions des animateurs QSSE, *food truck* RSE...).
 - Les collaborateurs sont impliqués dans la mise en place de tous nos projets.
- **Clients :** Nous communiquons sur nos engagements RSE au travers des dossiers d'appel d'offres, de la plaquette institutionnelle refondue en janvier 2018 et du nouveau site Web (décembre 2018), qui dédie une page à notre stratégie RSE : <https://www.ramery.fr/rse/>

- **Banques et assurances** : Journée « partenaires financiers » organisée depuis plus de 5 ans, et qui rassemble une trentaine de personnes. Cette année 2018, elle a été organisée sous les thèmes de la RSE et de l'innovation (présentation d'actions concrètes et futures).
- **Fournisseurs** : Echange bilatéral pour l'amélioration des conditions de travail (enjeux santé et sécurité) ou de nos impacts environnementaux.
- **Ecoles** : Intervention dans les écoles, échanges avec la communauté enseignante ou au travers des stagiaires et apprentis. En 2018, nous avons démarré une démarche de **partenariat avec des écoles** (ICAM, HEI) afin de présenter notre groupe, les perspectives, la stratégie et d'initier des collaborations en matière d'innovation notamment.

2. DROITS DE L'HOMME

2.1. DIVERSITE, EGALITE DES CHANCES & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

11) Comment votre structure favorise-t-elle la Diversité & l'égalité des chances ? (Lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, seniors, insertion...)

A l'image des entreprises du BTP, le groupe Ramery fait preuve d'une forte capacité d'intégration de salariés de production aux premiers niveaux de qualification. La **proportion d'ouvriers dans l'effectif du groupe est de 57%** en 2018, alors qu'elle est de 21% dans la population active en France.

Concernant la sécurité d'emploi, **96.2% des collaborateurs sont en CDI** ; 3.1% en contrat de professionnalisation ou alternance et 0.9% en CDD. Cela démontre une forte confiance dans les capacités des collaborateurs nouvellement embauchés et une volonté de conserver et pérenniser leur emploi.

En ce qui concerne les seniors, plusieurs actions sont menées, telles que l'aménagement des conditions de travail sur chantier par un ergonome afin de réduire la pénibilité, le tutorat des jeunes par les compagnons les plus expérimentés, la promotion de compagnons expérimentés à des postes de managers (chefs d'équipe, chefs de chantier). **La part des salariés de plus de 55 ans dans les effectifs CDI du groupe est significative puisqu'elle représente 15%** (contre 12% en moyenne en France dans le BTP) et est plutôt stable depuis quelques années.

Concernant l'insertion professionnelle, notre objectif est d'en faire une vraie réussite, en allant au-delà des obligations contractuelles. Pour cela, le groupe Ramery a signé, en juin 2017, une convention de partenariat avec la Région Hauts-de-France et le GEIQ BTP. L'objectif étant de **mutualiser les heures d'insertion prévues dans les marchés publics de la région Hauts-de-France afin de les utiliser pour proposer des formations de longue durée et qualifiantes**, afin de favoriser leur retour à l'emploi. Suite à cette signature et à l'impulsion des managers, les heures d'insertion réalisées avec le GEIQ **ont progressé de 50% entre 2016 et 2018**, et notamment dans les métiers de l'énergie, des TP et de l'enveloppe des bâtiments.

Par ailleurs, le groupe favorise **l'intégration de collaborateurs de moins de 25 ans**, via des cursus de formation par alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). En 2018, **82 personnes** ont intégré l'entreprise sous ce format, soit 1.7 fois plus qu'en 2016.

Pour les collaborateurs ayant une incapacité de travail ou une restriction, une étude des aptitudes et des postes de travail est menée afin d'identifier des solutions pour maintenir dans le poste, voire proposer un autre poste dans

l'entreprise, avec un **accompagnement** via de la formation. Ce travail est réalisé en collaboration avec le service RH, l'ergonome, le manager et la SAMETH (service de maintien dans l'emploi et des travailleurs handicapés).

2.2. DROITS DE L'HOMME & PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'OIT

12) Comment votre structure s'engage-t-elle au respect fondamental des Droits de l'Homme et quels moyens met-elle en œuvre (y compris dans sa politique Achats) ?

La part de fournisseurs et sous-traitants situés en France représente plus de 95% de nos dépenses totales, dont 60% sur nos départements d'implantation. Par conséquent, nos activités répondent aux exigences légales en respect des fondamentaux des Droits de l'Homme, qui sont totalement protégés par le droit français.

De plus, les acheteurs du département Achats signent dès leur arrivée, un **code d'éthique**, contenant des règles de déontologie en matière de confidentialité et exactitude des informations, divulgation d'intérêt, concurrence, conflit d'intérêt, discrimination et harcèlement.

Enfin, il nous semble important de signaler que les filiales de Ramery n'ont pas recours au travail détaché, et cela afin de préserver l'emploi local.

3. RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL

13) Comment organisez-vous le recrutement, l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur ?

En matière d'intégration, tous les nouveaux collaborateurs (Etam / Cadre – Alternant / CDD / CDI) participent à **une journée d'intégration**, organisée 3 fois par an avec les 50 derniers embauchés. Cette journée, animée de manière ludique, est dédiée à la découverte du groupe, à la rencontre des Présidents et des fonctions support. Une partie de la journée est consacrée à la visite d'un chantier significatif. Cela permet de créer dès l'arrivée, des liens entre les différents services de l'entreprise, et ainsi favoriser la cohésion des équipes.

L'accompagnement de jeunes talents dans le cadre de leur stage ou alternance fait partie intégrante de la stratégie de recrutement. Le groupe Ramery développe **un ensemble d'actions destinées aux écoles** (universités, écoles d'ingénieur, lycées...) afin de donner envie aux étudiants de nous rejoindre et ainsi de pérenniser notre savoir-faire. Nous pouvons citer : les visites métier, l'intervention lors de journées techniques, les partages pédagogiques, les implications d'étudiants dans nos réflexions et projets, forums d'emploi... Pour chacune de ces actions, ce sont des collaborateurs du groupe, issus notamment des écoles ciblées, qui viennent présenter leur métier et leur parcours. En 2018, nous avons créé un **parcours transverse destiné à de jeunes ingénieurs en formation en alternance**, qui permet de réaliser une mission significative dans plusieurs métiers au sein du groupe. Trois étudiants ICAM ont intégré ce parcours innovant en septembre 2018.

Grâce à l'application mobile **So Creativ**, les collaborateurs peuvent devenir ambassadeur du groupe, en travaillant sur 2 volets : la marque employeur et l'emploi. Cet outil permet en outre de favoriser la cooptation dans le cadre des démarches de recrutement.

14) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

La prévention des risques professionnels est l'un de nos 5 engagements RSE au niveau groupe, avec 2 objectifs : garantir un haut niveau de sécurité et prévenir les maladies professionnelles.

Pour **développer la culture Santé & Sécurité**, de nombreuses actions de sensibilisation sont menées avec les opérationnels tout au long de l'année.

- On peut citer les causeries hebdomadaires, les campagnes d'affichage, les audits internes mais également l'organisation **d'une semaine de la prévention santé & sécurité à l'échelle de l'ensemble du groupe en septembre 2018**, qui a mobilisé les managers, la Direction et les opérationnels (taux de participation = 71% des effectifs du groupe).
- Dans le même registre, nous avons organisé **2 challenges en 2018** chez Ramery Bâtiment et Ramery TP, dont l'un des thèmes portait sur la prévention. Ces challenges ont permis de **remonter 45 idées ou bonnes pratiques, qui seront accompagnées et/ou déployées** au sein des métiers concernés. Cette expérience réussie et initiée dans 2 métiers sera déployée en 2019 à l'ensemble du groupe.

En matière de sécurité, une équipe de 27 experts en sécurité (responsables QSSE et animateurs QSSE) œuvre au quotidien pour accompagner les opérationnels en matière de prévention, comme par exemple :

- L'analyse des risques propres à un métier et/ou à un chantier ; à travers les visites avant travaux et à l'élaboration des plans de prévention et PPSPS ;
- La dotation d'équipements de protection individuelle et de protection collective adaptés aux risques ;
- Le suivi des formations et habilitations (habilitations électriques, CACES, échafaudage, harnais, travail en hauteur, sauveteur secouriste du travail, risques chimiques, travail en co-activité...) ;
- L'accueil sécurité des nouveaux collaborateurs, des intérimaires et sous-traitants ;
- La recherche d'outils de travail plus sûrs, tant pour la santé que pour la sécurité des compagnons.

Par ailleurs, le groupe déploie progressivement le **système de management de la sécurité (sous le référentiel OSHAS 18 001)** à l'ensemble de ses entités. A ce jour, 80% du CA du groupe est certifié sous ce référentiel d'excellence. L'objectif étant de couvrir 100% du CA à l'horizon 2022.

Fort de ces actions, nous observons à l'échelle du groupe, une régression des événements accidentels (taux de fréquence) et de la durée de ces événements (taux de gravité).

En matière de santé, l'accent est porté sur les Troubles Musculo Squelettiques (TMS), qui représentent la famille la plus représentative de nos maladies professionnelles :

- Depuis sa création en 2017, l'équipe QSSE – DD du groupe dispose des compétences d'un ergonome. Celui-ci a réalisé **un état des lieux des maladies professionnelles/restrictions/inaptitudes** afin de les cartographier et de les hiérarchiser. Ainsi, le « **diagnostic ergonomie** » est mené pour ces métiers prioritaires (réalisé pour 75% des effectifs à ce jour, sur 2 600 collaborateurs et 60 métiers). Pour certains risques, un plan d'actions de réduction a d'ores et déjà été mis en œuvre, comme par exemple coffreur/bancheur, maçon, coffreur/plancher, conducteurs engins, carreleur, poseur de sols souples, collecte de petits déchets ; avec des résultats encourageants sur 2018, puisque la courbe a significativement baissé (Nb de MP divisé par 2 entre 2017 et 2018).
- Par ailleurs, une démarche spécifique relative **aux risques psycho-sociaux** est en cours de déploiement. Celle-ci a été initiée en 2013 chez Ramery Bâtiment, avec un diagnostic, un plan d'actions et la

construction d'une formation des managers à la **détection du stress et des RPS**. Ce sont 50 encadrants qui ont été formés à ce jour, avec un objectif de 150 personnes formées d'ici 2020.

- Enfin, nous menons des **actions de sensibilisation sur les addictions** (alcool, drogues), ainsi que des contrôles inopinés.

15) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?

Au-delà des aspects réglementaires, nous voulons faire de la formation un axe fort du développement des compétences des collaborateurs. Plusieurs actions sont mises en œuvre pour cela :

En 2018, la démarche de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)** a été complètement revue (méthode, outils) et uniformisée à l'ensemble du groupe, de manière à appréhender correctement les questions d'emploi et de compétences, d'identifier nos talents et les besoins d'accompagnement. Ainsi, 80% des salariés ont bénéficié d'un entretien de progrès et 90% des revues de personnel ont été réalisées en 2018. C'est 3 fois plus qu'en 2017.

En 2018, nous avons initié des cycles de formation relativement longs, de manière à être en cohérence avec notre stratégie d'entreprise. On peut citer par exemple la **formation « Manager chez Ramery »** sur 8 jours, destinée aux nouveaux managers et aux managers existants, ayant pour objectif d'aligner les compétences managériales sur un cadre commun à l'ensemble des filiales du groupe, basé sur 10 repères en matière d'attitudes, de rôles, d'aptitudes et de compétences. Ces cycles ont démarré l'année dernière, avec déjà 4 modules lancés. L'objectif est de former 250 collaborateurs managers.

Ainsi, **notre effort de formation augmente depuis quelques années, passant de 2.05% en 2016 à plus de 3.07%* en 2018, soit une augmentation de 50%**. Et parmi les formations dispensées, on note une forte progression des formations qui relèvent du développement des compétences puisqu'elles étaient de 5% en 2016, contre 28% en 2018 ; le reste étant des formations réglementaires propres aux métiers.

La croissance du groupe génère de nombreuses opportunités métiers permettant **l'évolution professionnelle des collaborateurs et la création de passerelles entre branches et métiers**. Une démarche de promotion de la mobilité interne a été créée en 2017, appelée « Mobility ». A ce titre en 2017, 42 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité interne et 48 d'une évolution de leur statut professionnel.

Concernant les compagnons, les filiales du groupe ont entrepris une mise en réseau pour échanger sur leurs activités et leurs besoins. Cela permet de proposer à des ouvriers d'un métier des postes dans d'autres métiers mais également de réaliser des « prêts de personnel » entre sociétés pour répondre à un besoin de main d'œuvre ou à une problématique de manque d'activité (qui aurait engendré du chômage partiel). L'intérêt de cette démarche est de créer de la polyvalence dans les équipes et donc une plus grande réactivité pour pallier les besoins de personnel ou une baisse d'activité. Cela favorise en outre l'employabilité des compagnons.

16) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ?

Avec une organisation métier et des agences autonomes, la proximité terrain facilite les échanges entre les collaborateurs et les managers créant une convivialité chère aux valeurs d'entreprise. Le **management de proximité basé sur la bienveillance et l'accessibilité de la Direction** sont des atouts du groupe, appréciés par les collaborateurs. Cela a été mis en avant par le magazine *Capital* dans son « classement des meilleurs employeurs de France » en janvier 2019.

Par ailleurs, « l'intelligence collective » est favorisée en adoptant la méthode de travail collaborative pour plus de créativité, de cohésion et un meilleur partage des connaissances. A ce titre nous avons mis en place une salle de créativité au siège d'Erquinghem, ouverte à tous, pour permettre d'animer des réunions dans des conditions de travail plus favorables. De plus, 11 collaborateurs des différentes filiales ont récemment été formés aux techniques d'animation de la créativité.

Des dispositifs particuliers sont mis en place pour permettre un meilleur **équilibre vie privée / vie professionnelle**, comme l'optimisation des déplacements domicile – chantier des compagnons, par la gestion de proximité (rattachement à des agences locales), la mise à disposition d'un local au siège pour les femmes qui allaitent...

Des moments conviviaux sont organisés plusieurs fois dans l'année (fête de fin d'année, barbecue de début d'été...), ainsi que la participation à des manifestations sportives (trail des poilus, Trail Côte d'Opale).

Enfin, il faut noter que le dialogue social avec les instances représentatives du personnel est très sain car présent à la fois à l'échelle des agences et du groupe, pour une meilleure proximité avec les salariés.

17) En quoi les ressources humaines améliorent-elles l'attractivité de votre structure ?

Notre ADN de groupe familial et indépendant, nos valeurs de respect et de proximité ainsi que des actions menées transversalement au niveau du groupe permettent l'attractivité de Ramery et de se différencier des majors du BTP. On peut citer notamment la démarche *J'Ynnov*, qui a pour ambition de développer un état d'esprit d'innovation au sein du groupe, par l'ouverture vers l'extérieur, l'appropriation de nouvelles méthodes de travail, la mixité des équipes projet...

En plus du package de rémunération classique (gratification annuelle, prime vacances...), un dispositif de rémunération variable permet de récompenser la performance des collaborateurs.

Aussi, nous disposons depuis 2017 d'une **participation groupe répartie de manière uniforme pour 100% des salariés**, quels que soient son statut socio-professionnel et sa société de rattachement.

Enfin, la communication externe, via les réseaux sociaux participe également à améliorer notre marque employeur et donc à l'attractivité du groupe.

4. ENVIRONNEMENT

18) Quelles sont les ressources nécessaires à votre activité ? (matières premières, eau, énergies)

Chaque site ou activité a mené son **analyse environnementale** pour identifier les enjeux et mener des actions de réduction. A noter également que 3 des branches d'activité sont certifiées ISO 14 001, depuis quelques années, attestant de l'amélioration de nos impacts environnementaux.

Par ailleurs un bilan carbone groupe a été réalisé en 2013 et a permis d'identifier les grands postes d'émissions sur lesquels se focaliser, à savoir :

- **L'énergie** : 13% des émissions en équivalent CO₂* sont liés aux consommations en carburant pour le transport de déchets, d'engins, de matériaux ou de matériels (65% de gasoil) et en énergies sur les chantiers et dans les agences (35% d'électricité et gaz).

- **Les matières premières** : 38% des émissions en équivalent CO₂* sont liés aux achats de matériaux tels que le béton, les produits pétroliers (centrales d'enrobés), les graves, les aciers, le bois.
- **Les matériels et autres immobilisations** représentent 11% de nos émissions de CO₂* avec une part élevée des véhicules (48%) et du matériel et machines d'exploitation (39%).

*Données issues du Bilan Carbone groupe réalisé en 2013.

19) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ? Quels moyens mettez-vous en œuvre pour limiter ces impacts ?

Les actions menées pour réduire ces impacts sont :

ENERGIE ET EMISSIONS GES :

- **Revue énergétique en cours de réalisation**, dans le cadre du management de l'énergie selon la norme ISO 50001. Elle a été menée sur l'activité Propreté et Valorisation de déchets. Des actions ont d'ores et déjà permis de réduire les consommations, comme sur le process de broyage de pneus usagés.
- Concernant les consommations en carburant : adaptation des organisations du travail sur site (engins d'exploitation), optimisation des tournées (camions), utilisation de la voie d'eau pour le transport de certains déchets (bois) ou matériaux (graves).
- La grille de véhicules professionnels (service et fonction) répond à des exigences en matière d'émissions de CO₂ (exigence < 120 g/km).
- En matière d'éco conception, Ramery bâtiment est en capacité de concevoir et construire des **bâtiments à haute performance énergétique** (*PassivHaus*, HQE, BEPOS, BREAM ...). C'est le cas par exemple du groupe scolaire Les Viviers de Phalempin labellisé *PassivHaus* en 2018.

RESSOURCES NATURELLES :

- **Tri à la source et valorisation des déchets de chantiers**. Les déchets d'exploitation produits par les filiales sont traités sur les sites de gestion de déchets non dangereux de Ramery Environnement, qui privilégie la valorisation matière et organique.
- Production de matières premières secondaires sur les sites de traitement de déchets, à partir de déchets de bois, déchets inertes. Production de compost à partir des déchets organiques.
- Substitution de matériaux nobles par des **matières recyclées** ou des matériaux in situ dans les formulations, par le laboratoire géotechnique pour élaborer de nouveaux procédés ou matériaux.

AMENAGEMENT DU TERRITOIRE :

- Sur les sites de stockage de déchets inertes, études menées pour **restituer les sites après exploitation aux collectivités afin d'en faire des zones naturelles** destinées aux riverains et/ou au développement de la faune et flore locales. C'est le cas notamment de l'installation d'Hazebrouck, qui sera cédée à la Mairie après avoir été préalablement arborée, afin d'en faire un « Poumon vert » d'une dizaine d'hectares.
- Concertation locale sur les sites de gestion de déchets et sites industriels.

IMMOBILISATIONS :

- Matériel informatique affecté pour un minimum de 4 ans, puis réaffectation des matériels d'occasion en interne (pour un usage moins intensif) ; serveurs conservés 5 ans. Optimisation du cycle de vie des ordinateurs par l'utilisation du mécanisme de veille forcée.
- Mise en place / renforcement du suivi de l'entretien des poids lourds et des engins par le Service Matériel (avec logiciel de GMAO).
- Optimisation de l'espacement des vidanges des machines sans chauffeur afin de garantir des moteurs mieux entretenus.

ACTIVITES DE BUREAU :

- Rationalisation de la flotte d'impression (2 fois moins d'imprimantes ; location privilégiée) pour les 900 salariés sédentaires des agences, lancée en novembre 2018, associée à une politique d'impression (recto verso & noir et blanc). Un dispositif de libération des copies sur demande a en outre permis d'éviter l'impression de 200 000 pages en 5 mois.
- Déploiement du tri et valorisation des déchets de bureau dans l'ensemble des agences du groupe, avec l'entreprise adaptée ELISE (32 tonnes de papier et 370 kg de bouteilles et gobelets en plastique recyclés en 2018).

5. BONNES PRATIQUES D'AFFAIRES

20) Comment intégrez-vous la RSE dans votre démarche d'achats et dans la relation avec vos fournisseurs ?

La grande diversité des besoins d'achats du groupe conduit à être en relation aussi bien avec des grands groupes internationaux qu'avec des PME.

Ramery s'attache à **lier des relations pérennes avec les fournisseurs** qui collaborent à la compétitivité de l'entreprise et à son développement, aussi bien sur le plan technologique que géographique. C'est en ce sens que le groupe a bâti son engagement : sur des partenariats durables, 100% gagnants. Pour cela, l'ensemble des acheteurs signe un code d'éthique à l'arrivée dans le groupe.

Par ailleurs, des **clauses HSE (Hygiène Sécurité Environnement) sont intégrées dans nos contrats** (exigences en matière de maîtrise des impacts environnementaux et de prévention de la santé et de la sécurité). Nous accompagnons également nos sous-traitants pour atteindre ces exigences (1/4 d'heure QSSE sur chantier, échanges avec le service des achats du groupe, etc.).

Aussi, dans notre démarche d'amélioration continue sous l'ISO 9001, dans laquelle le service achats est intégré, une évaluation périodique des plus gros fournisseurs et sous-traitants est réalisée au travers d'une **revue de contrat**. Il s'agit de rencontres annuelles tripartites (fournisseur, prescripteur et service achats) pour établir un état des avis de non-conformité, identifier des axes d'amélioration et échanger sur l'avenir du contrat permettant ainsi de donner de la visibilité. L'objectif de cette revue de contrat est d'entretenir des relations saines et justes avec nos fournisseurs afin d'établir un partenariat durable.

Comme nous sommes persuadés que l'innovation ne peut se faire sans partenariat avec les fournisseurs, ils sont dans la mesure du possible et selon les projets, impliqués le plus amont possible dans nos réflexions d'amélioration (ex : pack électroportatif). Cela permet d'intégrer nos exigences internes sur les plans technique, qualité de service,

environnement et sécurité des travailleurs mais également de payer la fourniture ou la prestation à sa juste valeur (le prix n'est pas l'unique critère).

Ramery accompagne ainsi le développement des territoires en **favorisant les relations avec les écosystèmes locaux** (sous-traitants, prestations intellectuelles, fournitures de matériaux, insertion...), comme :

- Pour certaines prestations nous contractualisons avec des **entreprises « adaptées »** qui proposent une activité professionnelle aux travailleurs en situation de handicap ou aux personnes en réinsertion professionnelle. Il s'agit par exemple de la société ELISE, qui collecte nos déchets de bureau ; de l'entreprise KANGOOROO, qui sous-traite une mission de relevé cartographique à des professionnels indépendants en situation de handicap ; ou encore de l'APASE (Atelier Protégé au Service de l'Entreprise – Carvin) qui intervient sur l'activité de valorisation des pneumatiques usagés à Harnes.
- En matière d'approvisionnement en matières premières, nous essayons dans la mesure du possible de **travailler avec des acteurs locaux**. C'est le cas notamment du bois d'œuvre, utilisé par la filiale Ramery Construction bois. Ramery souhaite s'inscrire dans la filière bois Hauts-de-France et en faire la promotion. Le dernier chantier en date (en cours actuellement) est l'extension du groupe scolaire de Templemars : bâtiment à ossature bois, réalisé en peupliers et épicéas issus de la région Hauts-de-France et transformés dans la scierie voisine de Ramery Construction bois. Un exemple de circuit court et vertueux, tant pour l'environnement que pour l'économie locale.

21) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents ?

Une charte interne commerciale est signée ; celle-ci comporte des règles en matière de corruption, mœurs, confidentialité et concurrence. Pour cette dernière, la règle est la suivante : « Je m'engage à pratiquer une concurrence loyale et à entretenir avec mes concurrents des relations franches. »

A noter également que Ramery sait **développer des partenariats avec ses pairs**, notamment dans sa capacité à répondre à des appels d'offres en groupement ainsi que dans le cadre de projets de recherche ou de développement de nouvelles solutions.

6. CLIENTS ET CONSOMMATEURS

22) Proposez-vous une offre responsable à vos clients/consommateurs ? Si oui, laquelle ? Si non, pourquoi ?

Cartographie de nos clients (en % du CA) :

- **52% du secteur privé**, soit 800 clients : 80% sont des intermédiaires de la construction (promoteurs, entreprises générales, maîtres d'œuvres) et 20% d'utilisateurs finaux (industriels, services, tertiaire, grande distribution, commerces...)
- **48% du secteur public**, soit 2 500 clients : collectivités, bailleurs sociaux, conseils départementaux, Région

Nous leur proposons une offre responsable, sur plusieurs aspects :

- En nouant des **relations de proximité avec nos clients, basées sur l'écoute, le respect des engagements**, pour l'activité de construction : garanties de parfait achèvement et en intégrant la gestion des réclamations dans nos processus de fonctionnement (service après-vente chez Ramery Bâtiment).

- En garantissant la qualité de nos prestations :
 - Service achats qui garantit la qualité de nos matières premières et étudie les alternatives plus responsables avec les bureaux d'étude internes (ex : béton bas carbone)
 - En suivant une démarche d'amélioration continue certifiée selon le référentiel ISO 9001 (75% du CA du groupe est certifié)
 - En proposant un panel de qualifications professionnelles de haute technicité
- En intégrant une compétence en ingénierie « métier » au service de l'exploitant :
 - Laboratoire géotechnique pour Ramery TP (activité VRD) : le labo a pour objectif de développer au moins une innovation / nouvelle formule par an
 - Bureau d'études méthodes et structure pour Ramery Bâtiment
 - Bureau d'études technique pour Ramery Energie
- En développant des **activités très complémentaires**, permettant ainsi à chaque filiale d'appréhender les contraintes de l'ensemble des maillons du cycle de construction et de vie d'une infrastructure.

23) Comment sensibilisez-vous vos clients/consommateurs à la consommation responsable ?

La sensibilisation se fait de plusieurs manières : sur nos documents commerciaux (mémoire technique, plaquette groupe, site Web), lors des rendez-vous commerciaux, des visites organisées sur nos sites de traitement de déchets, de la présentation des projets immobiliers aux usagers (pour la filiale Ramery Immobilier).

A ce titre, Ramery Immobilier met en place actuellement un Système de Management Responsable, avec un objectif de certification en décembre 2019 sous la norme NF Habitat HQE.

24) Comment intégrez-vous la RSE dans la relation clients/consommateurs (accessibilité, relation court terme et long terme, satisfaction...) ?

Comme évoqué dans les paragraphes précédents, la RSE est intégrée indirectement dans la relation clients par divers biais, suivant le métier de la filiale du groupe :

- Lors de la candidature aux appels d'offres ou à la réponse à des sollicitations commerciales : une partie importante de nos donneurs d'ordres sont issus du domaine public ; nos échanges avec eux portent notamment sur l'insertion professionnelle, le recyclage des déchets, la maîtrise des nuisances pour le voisinage.
- Lors des **évaluations RSE ou QSSE, menées par nos clients** (directement ou via ECOVADIS).
- Lors de l'évaluation de la satisfaction clients au regard des prestations que nous avons réalisées.
- Lors de la co-construction des offres, dans le cas de groupements d'entreprises.
- Lors de la conception des projets, dans le cadre de marchés de conception – construction ou pour Ramery Immobilier qui est prescripteur.

7. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

25) Expliquez vos actions sociétales et précisez pour chacune l'implication de vos collaborateurs et les liens avec vos parties prenantes.

Acteur local déjà bien impliqué sur ses territoires, le groupe Ramery souhaite poursuivre ses actions de soutien à vocation culturelle, sportive, environnementale ou solidaire mais surtout **renforcer son engagement en matière d'insertion professionnelle auprès des jeunes et des personnes vulnérables ou peu qualifiées**. Cette implication porte sur la création de lien entre ces publics et le monde professionnel, la cohérence entre les formations proposées et les besoins des entreprises, l'accompagnement des personnes dans leur parcours de formation ou dans leur programme de réinsertion professionnelle et l'intégration des personnes vulnérables.

Agir pour l'insertion professionnelle et l'intégration sociale :

- **Membre de plusieurs fondations** et fondations d'entreprises : ce groupement permet de mutualiser les apports financiers et de compétences au profit de projets d'intérêt général. En tant que membre fondateur, Ramery est impliqué dans les décisions et les orientations de ces fondations, ce qui permet une grande cohérence entre nos enjeux sociétaux, et notamment l'accès à l'emploi, et les initiatives soutenues. Ces fondations sont :
 - Fondation des possibles (membre fondateur aux côtés de 21 entreprises)
 - Fondation Territoriale des Lumières (membre fondateur aux côtés de 8 partenaires)
 - Chaire *Social Business*, Fondation de la Catho (membre)
 - Grand Partenaire Solidaire de la Fondation de Lille
- **Découverte des métiers du BTP et du recyclage** pour les jeunes de structures d'aide pour l'emploi (2 visites organisées en 2018, rassemblant environ 30 jeunes et mobilisant 7 collaborateurs)
- **Immersion de jeunes sur notre site de tri de déchets de Harnes**, avec la Mission locale et l'AIFE. Depuis 2012, ce sont 23 stagiaires qui ont été accueillis chez nous entre 1 à 2 semaines dans le cadre de leur formation d'agent de déchetterie.
- Le groupe **travaille régulièrement avec des entreprises ou associations favorisant le travail des personnes en situation de handicap ou des personnes éloignées de l'emploi**, telles que l'APASE (Atelier Protégé au Service de l'Entreprise – Carvin), Les Papillons Blancs de Loos, RECUP'tri, ELISE. Également, depuis 2017, notre filiale Gest Cim sous-traite la réalisation de plans ainsi que le relevé terrain puis numérise des épitaphes à un Travailleur Handicapé Indépendant, via la société KANGOOROO. Cela équivaut à un temps plein par an.
- Partenariat avec La Vie est Belt, marque de ceintures fabriquées à partir de pneus de vélo usés, par des hommes et des femmes fragilisés par le handicap. Ramery fournit des pneus de vélo usagés issus de son site de recyclage de Harnes. 5 000 pneus ont déjà été collectés en 2018. A noter qu'à l'occasion des vœux de fin d'année 2018, Philippe Beauchamps a offert aux représentants de nos parties prenantes externes une ceinture La Vie Est Belt afin de soutenir cette initiative régionale.

Agir pour l'attractivité économique et culturelle de nos territoires

- Persuadé que le sport et la culture sont de véritables vecteurs de liens sociaux, le groupe Ramery participe au rayonnement de ces divertissements sur les territoires. Il soutient ainsi les clubs sportifs (Semi de Phalempin, Trail des Poilus, TCO) et encourage l'accès à la culture auprès du grand public (Festival Scènes festives erquinghemmoises, Tourcoing Jazz Festival, Opéra de Lille).
- Ramery a participé au *World CleanUp Day 2018*, grand rassemblement citoyen pour une planète saine et propre. Dans le cadre de ce partenariat, Ramery a fourni du matériel afin d'organiser au mieux les ramassages sur les villes de Harnes, Erquinghem-Lys et Denain.

III/ FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

26) Qu'est-ce-qui permet la réussite de votre démarche RSE (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ?

La réussite de la démarche réside dans le portage du projet RSE par la direction, dans l'implication de Philippe Beauchamps, Président et de Matthieu Ramery, DG, dans leur **volonté de décroïsonner l'entreprise**.

Ramery est un groupe indépendant et familial, ce qui joue un rôle très important dans le succès de ce projet car nous pouvons **réfléchir à long terme et prendre le temps de poser les bases solides de notre démarche RSE**.

27) En quoi votre démarche RSE contribue-t-elle aux performances de votre structure ?

La RSE permet d'aborder nos activités de manière globale et est vectrice de plus de **transversalité** et de **collaboration au sein du groupe**. Par ailleurs, elle contribue au bien-être des collaborateurs, elle permet une meilleure image de l'entreprise à l'externe et donc une attractivité accrue ; elle améliore la pérennité de nos relations avec nos clients et fournisseurs, au-delà des relations contractuelles.