

DOSSIER DE CANDIDATURE AUX TROPHEES DE L'ECONOMIE RESPONSABLE 2012
RESEAU ALLIANCES

Date : 11 avril 2012

IDENTITE DE L'ENTREPRISE

Raison sociale : **ELECTRO DEPOT**

Statut : SAS

C.A. : Non communiqué

Effectifs : **950 salariés travaillant au sein de 40 magasins et 1 Campus.**

Coordonnées : **Route de Vendeville
59155 FACHES THUMESNIL**

Téléphone : 03.59.35.23.34

Site Internet: www.electrodepot.fr

Vidéos : www.electrodepot.fr/electro-depot/on-parle-de-nous/

Date création de l'entreprise : 2004

Secteur d'activité : Distribution

Rapport RSE : non

Chartes et engagements : non

Certifications reconnues : non

Bilan carbone : non

Bilan GES : Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés : en cours

Prix et nominations : non

Personne(s) rencontrée(s) :

Pascal ROCHE – PDG – roche-pa@electrodepot.fr

Stéphane BELOT – Directeur Achats – belot-st@electrodepot.fr

Jean-Marc TURLURE – Directeur Financier – turlure-jm@electrodepot.fr

Stéphane WILMOTTE – DRH – wilmotte-st@electrodepot.fr

Ingrid BAQUET – Responsable Formation – baquet-in@electrodepot.fr

LA DEMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

I – CONTEXTE

ELECTRO DEPOT est une enseigne de distribution d'électro-ménager, image, son et multimédia en « libre emporté », filiale du Groupe HTM (Boulangier, Webdistrib...). Depuis sa création en 2003, l'enseigne se positionne comme une « Best Place to Buy » où ses clients trouveront les meilleurs prix et une « Best Place to Work » où les collaborateurs sont considérés comme sa principale richesse.

II – ENJEUX et OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

- Rendre accessible aux clients des produits électro-domestiques de qualité aux prix les plus bas
- Mettre chaque collaborateur au cœur du projet d'entreprise
- Devenir une entreprise où il fait bon vivre et travailler
- Réduire l'impact sur l'environnement

III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

État des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise élaboré* à partir du référentiel Bonnes Pratiques RSE de Réseau Alliances.

* à partir des 7 questions centrales de la norme ISO 26 000, cadre de référence international de la responsabilité sociétale

1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence

11-05 Mettre en place d'un management participatif

950 collaborateurs impliqués.

40 animateurs internes.

7 chantiers stratégiques

Association de tous les collaborateurs à la **définition de la stratégie** de l'entreprise (Projet Vision 2020). 950 collaborateurs sont concernés et sont associés par des séminaires et des points d'avancement annuels. 40 collaborateurs sont chargés d'animer les séminaires dans les magasins. La VISION 2020 a abouti à constituer des groupes pour travailler sur des thèmes de progrès liés au Commerce, Clients et aux RH.

→ BP 2012 en ligne (Trophée) : Association des collaborateurs à la stratégie de l'entreprise chez ELECTRO DEPOT

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/association-des-collaborateurs-a-la-strategie-de-lentreprise-chez-electro-depot.html>

13-01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur

95% de collaborateurs actionnaires.

10% du capital détenu par les collaborateurs.

1,2 mois de participation en 2011.

1,3 mois d'intéressement en 2011.

Une **politique salariale participative et motivante** : 95% des salariés sont actionnaires de l'entreprise et détiennent 10% du capital.

L'entreprise a signé un Accord de Participation dérogatoire qui a permis à chaque collaborateur de bénéficier de 1,2 mois de salaire pour 2011. En complément, l'Intéressement a représenté en moyenne 1,3 mois de salaire en 2011.

→ BP 2012 en ligne (Trophée) : Une politique salariale participative et motivante : 95% des salariés actionnaires chez ELECTRO DEPOT

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/une-politique-salariale-participative-et-motivante-95-des-salaries-actionnaires-chez-electro-depot.html>

11-03 Outil de mesure des performances RSE

1 Baromètre social tous les 2 ans.

77% de participation.

91% sont fiers de travailler chez Electro Dépôt.

Baromètre social afin de mesurer la satisfaction des collaborateurs dans l'entreprise et de leur métier. Ce baromètre est suivi d'un plan d'actions au niveau de l'entreprise et de chaque magasin.

Chaque Directeur de Magasin a eu connaissance de ses propres résultats, les a présentés à ses équipes et a défini un plan d'actions au niveau de son magasin (ex : optimisation des plannings, amélioration de la communication interne ...)

2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne

22-02 Lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise et à l'embauche

250 recrutements par an.

Une **politique de recrutement** originale, décloisonnée et sans a priori. L'entreprise s'appuie sur la méthode de recrutement par simulation (MRS) qui permet une politique d'embauche sans discrimination.

3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme

31-03 Développer la formation et/ou la promotion

Création d'une Académie en 2009.

51 collaborateurs diplômés en 2 ans.

48% des Directeurs de magasin issus de l'interne.

31% des Directeurs Adjoints issus de l'interne.

Mise en place d'une **Académie Electro Dépôt** afin de faire évoluer les collaborateurs en interne et leur permettre de prendre des responsabilités plus importantes. Depuis sa création, 51 personnes ont été diplômées de l'Académie Electro Dépôt et 32 collaborateurs seront concernés en 2012. Mise en place de **Parcours de formation** obligatoires pour tous afin d'assurer un haut niveau de professionnalisme. 8 parcours ont été définis et concernent les collaborateurs en magasins soit 850 collaborateurs.

→ BP 2012 en ligne (Trophée) : Un investissement prioritaire dans la formation des collaborateurs chez ELECTRO DEPOT

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/un-investissement-prioritaire-dans-la-formation-des-collaborateurs-chez-electro-depot.html>

32-01 Instaurer des formations et des politiques de prévention des risques

Objectif 2012 : former 100% des équipiers aux bons gestes et bonnes postures.

Mise en place des **formations Gestes et Postures** pour les équipiers et début de l'**échauffement** avant la prise de poste.

Déploiement du **Chariot à pinces** en octobre 2012 dans la moitié du parc de magasins avec comme objectif de ne plus faire porter les charges aux équipiers et Encadrants. Un test a été réalisé sur notre magasin d'Hénin Beaumont avec succès pendant 6 mois.

Mise en place de racks avec des **soles souples glissants** permettant de diminuer l'adhérence des produits et facilitant le déplacement des produits à l'intérieur des racks.

33-01 Favoriser le Dialogue Social

3 syndicats.

6 accords collectifs signés en 3 ans.

Signatures d'Accords :

Accord d'intéressement

Accord de participation dérogatoire

Accord sur l'Egalité Professionnelle

Accord sur le Travail du dimanche,

Accord Sénior

Accord sur les Moyens Syndicaux

4) Environnement : Préserver la Planète

41-01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets

25 tonnes de déchets recyclés par magasin.

Tri des déchets en magasin.

Chaque magasin recycle les déchets de type papier, carton ou film polyéthylène. Cela représente 25 tonnes en moyenne par magasin chaque année, soit 1.000 tonnes pour l'ensemble de l'entreprise.

45-01 Innover et concevoir des bâtiments et/ou matériaux écologiques

Diminution de 9% des consommations d'énergie.

Construction de **bâtiments ayant un impact minimum sur l'environnement** (ex : Campus BBC construit sur un ancien magasin AMILAND qui a fait l'objet d'un désamiantage).

Installation de matériels favorisant les **économies d'énergie** (ex : ampoules basse consommation, récupération de l'eau...) qui entraîne une diminution des consommations d'énergie de 9%.

46-01 Optimiser la logistique

8.324 camions remplis à 100%.

Gain de 545.324 km par rapport à la moyenne du secteur.

104 tonnes de CO2 non-rejetées grâce à l'optimisation des camions et la présence d'entrepôts sur le territoire national.

Remplissage des camions à 100% au départ des entrepôts afin de diminuer le nombre de camions sur les routes. En 2011, 8.324 camions étaient complets à 100% alors que la moyenne du secteur est à 70%. Le remplissage complet des camions permet de gagner 545.324 km et de ne pas rejeter 54 tonnes de CO₂.

Ouverture de nouveaux entrepôts pour optimiser la logistique. En 2010, l'ouverture de l'entrepôt d'Orange a permis de diminuer le nombre de kilomètres de 500.000 par an, soit 50 tonnes de CO₂.

5) Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés

51-01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs

Suivi de la fabrication des produits afin de vérifier le respect des cahiers des charges d'Electro Dépôt sur le plan de la qualité des produits et du respect des normes sociales dans les usines.

51-02 Intégrer des critères de responsabilité sociétale dans la politique d'achats

Signature d'un **engagement entre les fournisseurs et l'entreprise sur le respect de règles éthiques** dans les domaines des conditions de travail, travail des enfants, travail forcé, formation, ...

100% des fournisseurs à l'importation de produits ont signé cet engagement, critère pour être référencé.

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

61-01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs

Enquête Clients tous les 2 ans afin de connaître leurs attentes sur l'enseigne, leurs perceptions sur les Prix, la Qualité des produits, l'Accueil...

Electro Dépôt réalise également des enquêtes destinées aux non-Clients pour mieux les connaître et identifier les sources de progrès.

Suite à ces enquêtes, l'entreprise a décidé d'améliorer sa communication, de travailler sa notoriété et d'associer davantage les clients en amont (ex : choix des produits etc...).

Chaque magasin a pris connaissance de ses propres résultats et peut ainsi les comparer avec les moyennes de la société.

7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté

71-03 Créer des liens de proximité par des actions solidaires, locales...

Fournisseur officiel de l'association « A chacun son Everest ».

100.000 sacs vendus au profit de l'association, avec reversement total des bénéfices.

Partenariat avec l'association « A chacun son Everest » qui accompagne des enfants malades vers la guérison, en cohérence avec la sensibilité des équipes et le métier de l'entreprise. Aides sous la forme de dons de matériels pour équiper leur chalet et de financements (vente de tous les sacs cabas Electro Dépôt).

Mise en avant sur le site internet et lors des conventions internes.

72-02 Créer des liens avec les jeunes et les écoles

- **42 étudiants en alternance.**

13 collaborateurs impliqués dans les écoles.

Partenariats avec des Ecoles formant aux métiers de la Distribution (Distech, IMD Roubaix, Esc Lille / Skema...) avec des visites de magasin, présentation du concept ou participation des collaborateurs à des cours (ex : RH, Marketing...).

- Accueil de 42 étudiants en Alternance
- 10 collaborateurs interviennent dans les jurys d'examens
- 3 collaborateurs donnent des cours au sein d'écoles Bac+3/Bac+5

IV- INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DEPLOYER CETTE DEMARCHE

- Humains :

- Renforcement des équipes du Campus dans les métiers de la Sécurité, Travaux et Ressources Humaines.
- Mission confiée à un Ergonome en 2010 pour progresser sur l'amélioration des conditions de travail.
- Constitution d'un groupe « Conditions de Travail » pour diminuer la pénibilité du métier d'équipier et trouver les moyens techniques pour éviter le port de charges, vecteur important d'accidents du travail.
- Travaux de groupes sur les thèmes liés au sujet « Best Place to Work » : Intégration, Conditions de Travail, Amélioration de la communication interne. 17 collaborateurs sont concernés et consacrent ½ journée par mois sur le sujet. Leurs préconisations seront validées lors d'un Comité de Direction pour application dans l'entreprise.

- Financiers :

- Budget Formation de 281.000 Euros en formations Sécurité (formations obligatoires et facultatives).
- Budget de l'Académie Electro Dépôt : chaque stagiaire représente un investissement de 20.000 Euros en formation. Depuis sa création, 51 collaborateurs ont évolué grâce à l'Académie et 32 seront concernés en 2012.
- Mise en place des racks dynamiques dans les nouveaux magasins (20.000 Euros / magasin) et installation dans les magasins existants au fur et à mesure. D'autres pistes d'améliorations des conditions de travail sont à l'étude comme le doublement des équipes travaillant dans les dépôts les plus importants, la mise en place de quais ou de climatisation...

V - FACTEURS CLES DU SUCCES :

- **Volonté de la Direction Générale et des Managers** de construire une entreprise avec des valeurs fortes, respectueuse de ses clients et de son environnement.
- **Entreprise engagée dans un processus de VISION** impliquant tous les collaborateurs avec une stratégie claire et partagée.
- **Motivation et engagement des collaborateurs** sur les sujets environnementaux et sociétaux, voire de bénévolat ou d'aide ponctuelle lors de catastrophes naturelles (ex : inondations dans le Sud).
- **Transparence de l'entreprise** sur ses forces et points de progrès : communication aux équipes, mise en place de chantiers pour progresser, information complète des partenaires sociaux et des instances représentatives.

VI - CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

o Indicateurs de performance économique

	Nature	Montant
Chiffre d'affaires HT	2010	NC
Chiffre d'affaires HT	2009	NC
Chiffre d'affaires HT	2008	NC

VII - BENEFICES SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX ET/OU DE GOUVERNANCE

- Principaux bénéfices pour les parties prenantes concernées par la démarche

Partie prenante	Description synthétique du bénéfice obtenu	Résultats
Actionnaires	- Démontrer que l'entreprise est dans une démarche « Responsable » vis-à-vis de son environnement.	
Salariés	- Source de motivation des équipes - Amélioration de l'image de l'entreprise	- Baisse du turn-over global - 90% de collaborateurs satisfaits (Enquête Publicis) - 95% de salariés actionnaires
Fournisseurs	- Amélioration de la qualité des produits.	- Taux de panne en baisse (2%)
Clients	- Amélioration du pouvoir d'achat des clients en proposant des prix inférieurs de 20% au marché	- CA en progression
Environnement	- Baisse des consommations d'énergie.	- Diminution de 9% des consommations.
Cité	- Amélioration de l'image externe de l'entreprise par des cours dans les écoles - Fierté des collaborateurs sur le partenariat avec l'Association «A Chacun son Everest »	- Accueil de 42 étudiants en alternance par an

VIII – AUTRES INDICATEURS DE PERFORMANCES

→ RESSOURCES HUMAINES

- REPARTITION FEMME / HOMME*

	Femmes			Hommes			Total		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Effectif salarié au 31 décembre	305	358	435	403	468	538	708	826	973
Dont CDI	257	281	355	352	398	456	609	670	811
Dont CDD	37	63	64	32	57	56	69	120	120
Dont contrats en alternance	11	14	16	19	22	26	30	36	42
Direction				9	8	10	9	8	10

* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

- EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2009	2010	2011
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	3%	2.64%	1.38%

* Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total

- EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

	2009	2010	2011
Effectif des CDI de moins de 25 ans	173	190	192
Effectif des CDI de plus de 50 ans*	17	22	19

* Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

FIDELISATION - TURN OVER – SANTE SECURITE

	2009	2010	2011
Turn Over*	24.8	21.9	21.2
Taux de fréquence des accidents du travail			56,9
Taux de gravité des accidents du travail			1,37
Taux d'absentéisme maladie / AT			4,1

* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

o FORMATION - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PROMOTION

	2009	2010	2011
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	3.9%	5.1%	2.7%
% de salariés issus de la promotion interne parmi les Directeurs de Magasins		30%	48%
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	1%	4%	5%

* taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale

* taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale

o REMUNERATION

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité			
	En dessous	Egale	Au-dessus
Cadres			x
Maîtrise		x	
Employés / Ouvriers			x
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?	4.1		

o PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

	2009	2010	2011
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	5.55%	7.24%	9%
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 ^{ème} mois, ..) ?	11%	10%	10%
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?		23.3%	Nc
Proposez-vous un actionnariat salarié ?		oui	oui

* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

o CLIMAT SOCIAL

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?	Oui	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ? Enquête anonyme tous les 2 ans par PUBLICIS	Oui	
Si oui, quel est le taux de participation ?	79%	

o REPRESENTATION DU PERSONNEL

	Oui	Non
Avez-vous :	Oui	
- des délégués syndicaux ?*	Oui	
- des délégués du personnel ?**	Oui	
- un Comité d'Entreprise ?	Oui	
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?	Oui	

* obligatoire pour entreprise > 50 salariés / **obligatoire pour entreprise > 11 salariés

Syndicats représentés :

- Force Ouvrière
- CFTC
- CFDT

Accords signés :

- 2005 : Signature d'un **Accord d'Intéressement**
2009 : Signature d'un **Accord de Participation**
Signature d'un **Accord Sénior**
Signature de la **Négociation Annuelle Obligatoire 2009**
2010 : Signature d'un **Accord sur le travail dominical**, y compris en région Ile de France
Signature de la **Négociation Annuelle Obligatoire 2010**
2011 : Signature d'un **Accord sur l'Egalité professionnelle**
Signature de la **Négociation Annuelle Obligatoire 2011**
2012 : Signature d'un **Accord sur les moyens syndicaux**

Propos recueillis auprès de
Pascal ROCHE, PDG
Stéphane BELOT, Directeur Achats
Jean-Marc TURLURE, Directeur Financier
Stéphane WILMOTTE, DRH
Ingrid BAQUET, Responsable Formation

Par **Bernard POLLET et Brigitte DHE**,
Conseillers Rédacteurs
Pauline TOUTANT, Etudiante ISEN
Accompagnés de **Marie-Madeleine CARPENTIER**,
Responsable Pôle Bonnes Pratiques