

Raison sociale : **TRANSPORTS DEPAEUW**

Statut : Groupe Depaeuw (SAS holding et filiales)

Activité : Transport et logistique

Filiales : Depaeuw (Lompret), Duchatelet (Salomé), Depaeuw Littoral (Dunkerque)

C.A. : 39 millions d'euros (2013)

Effectifs : 320 salariés dont 220 roulants

Coordonnées : 40 rue du grand logis BP 20012
59840 LOMPRET
03 20 08 09 10
www.depaeuw.fr

Date de création de l'entreprise : 1965

Chartes et engagements :

- Charte CO₂ ADEME « Objectif CO₂ » en 2009 renouvelée en 2012 pour 3 ans
- Contrat de progrès environnemental avec les magasins Leclerc en 2013 (renouvelé chaque année depuis 2011)

Bilan carbone : Oui en 2011

Prix et nominations :

- « Les Palmes du Transport » en mars 2014 (déjà obtenues en 2003)
- Trophée 2012 de la Performance Environnementale
- Trophée 2010 pour la collection G. Depaeuw par Proscitec (Patrimoine et Mémoire des Métiers)
- Trophée du Camion d'or pour la sécurité en 2005

Personnes rencontrées :

Julien DEPAEUW, Directeur Général, 03 20 08 09 10, jdepaeuw@depaeuw.fr

Patrice DEPAEUW, Président, pdepaeuw@depaeuw.fr

David DUHAYON, Directeur des Ressources Humaines, 03 20 08 09 06,
dduhayon@depaeuw.fr,

Damien KOSCINSKI, Responsable Parc, dkoscinski@depaeuw.fr

Partenaires :

- Groupement FLO (France Lots Organisation : 83 entreprises transport et logistique)
- ISTEI (Institut Supérieur du Transport et de la Logistique Internationale)
- RAUCCA (Rassemblement des Amateurs d'Utilitaires, Cars et Camions Anciens) en réseau avec Proscitec
- ADEME de Lille

DÉMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

I – CONTEXTE ET ACTIVITÉ

Entreprise familiale basée sur un territoire régional depuis 1965, Depaeuw a développé son activité de transport et logistique autour de 3 sites : Depaeuw à Lompret, Duchatelet à Salomé, et Depaeuw Littoral à Dunkerque. Autour de ses quatre valeurs fondamentales - réactivité, efficacité, disponibilité et confiance - l'entreprise s'organise pour optimiser ses outils de production et sa logistique, améliorer sa performance économique, environnementale, et humaine. La démarche de Depaeuw est caractérisée par le volontarisme et le refus de la facilité.

Parties Prenantes :

- **Actionnaires** : actionariat familial, Patrice Depaeuw (Président), Dorothee Vidal-Depaeuw (DAF), Julien Depaeuw (DG), Emilie Baumgarten-Depaeuw (service RH)
- **Collaborateurs** : 320 dont 220 personnels roulants, 50 administratifs, 30 en logistique, 15 en atelier
- **Syndicats** : FO, CFDT, CAT (Confédération Autonome du Travail)
- **Clients destinataires** : distribution, industrie ou **chargeurs** (industrie, agro-alimentaire...)
- **Fournisseurs** : fabricants de véhicules et les destinataires des véhicules usagés
- **Assureur** : partenaire du challenge sécurité dans l'entreprise
- **Structures administratives** ou **associatives** : Prud'hommes, médecine du travail, ADEME
- **Concurrents** : confrères de la profession (groupement FLO¹, plate-forme de fret,...)
- **Les jeunes des écoles** et en particulier l'ISTELI² alternance, jury, enseignement professionnel
- **Le territoire et le métier** : emplois, mémoire et valorisation métier, visites de l'entreprise

Depaeuw en quelques chiffres :

- 39 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2013
- 17 millions de km parcourus en 2012 en France et en Europe
- 200 véhicules moteurs
- 500 cartes grises
- Plus de 150 000 chargements/livraisons par an
- 400 000 colis
- Environ 18 000 m² d'entrepôt

II – ENJEUX DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

Contraintes :

En France, le marché du transport et de la logistique est de plus en plus soumis à la concurrence « low cost » des transporteurs d'autres pays européens, en particulier d'Europe de l'Est qui pratiquent des salaires plus bas et appliquent une réglementation sociale moins exigeante.

Enjeux économiques :

- Pérenniser une activité et des emplois locaux tout en répondant à l'ensemble des exigences légales spécifiquement françaises.
- Conserver une autonomie financière solide nécessaire aux investissements (capitaux propres).
- Se différencier sur le marché : les réponses apportées à la concurrence sont la qualité des services et l'engagement RSE de l'entreprise.

Enjeux environnementaux :

- Limiter l'empreinte carbone des transports (corrélation avec l'objectif économique de l'entreprise de réduire ses coûts en carburant).

¹ France Lots Organisation

² Institut Supérieur du Transport et de la Logistique Internationale

Enjeux sociaux :

- Développer l'emploi local (sans recours à la sous-traitance étrangère).
- Favoriser un dialogue social constructif et porteur de sens, soucieux du bien-être des collaborateurs.
- Diminuer le risque d'accident sur la route, (« angoisse » de tout dirigeant dans ce secteur) : formation et prévention des accidents au-delà de l'obligation légale.

III – LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

État des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise réalisé à partir du Référentiel Bonnes Pratiques RSE Réseau Alliances-World Forum Lille.

1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence
11.01 Intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise
<p>Les engagements du groupe familial (depuis 1965) portent sur l'ensemble des enjeux RSE : la pérennité de l'activité, la constitution d'une quille solide de capitaux propres, la qualité du service et la valorisation des hommes dans leur métier, le respect et la passion pour l'outil de travail et sa durabilité ainsi qu'un ancrage territorial citoyen.</p> <p>La culture de l'entreprise, à taille humaine, repose sur les valeurs de réactivité, efficacité, disponibilité et confiance. L'entreprise développe une démarche qualité, des engagements pour la sécurité des chauffeurs, et dès 2009, un plan d'actions pour limiter l'impact carbone. Pour le Directeur Général (membre actif de l'Association pour le Progrès du Management) et son équipe de direction, c'est le moment opportun de revendiquer, structurer et partager pour progresser, une stratégie RSE globale déjà en action, qui est en cohérence avec l'ADN, l'histoire et la culture de l'entreprise.</p>
11.02 Privilégier le maintien et/ou le développement de l'emploi local
<p>Depaeuw est une entreprise à développement régional qui fait le choix de la proximité en maillant prioritairement son propre territoire (Nord-Pas de Calais). Cette position a des répercussions sur l'emploi : plus de 200 emplois ont été créés ou maintenus par croissance interne et externe en 15 ans, portant l'effectif de 100 à 320 salariés, auxquels s'ajoute une vingtaine d'intérimaires dont la gestion ne peut être internalisée.</p> <p>Au lieu de sous-traiter l'entretien et la réparation de ses camions, Depaeuw a décidé de conserver son propre atelier et d'y maintenir les 15 emplois. Dans le même esprit, le site de l'entreprise Duchatelet, acquise en 2011, a été maintenu, et son activité a été développée.</p>
11.04 Définir et diffuser des engagements RSE 11.05 Mettre en place un management participatif
<p>L'encadrement se caractérise par sa proximité (9 personnes au Comité de Direction). Les réunions sont mensuelles. L'idée est d'identifier les points forts de l'entreprise afin de les renforcer et d'analyser les faiblesses pour y apporter des réponses adaptées, en croisant les compétences de chacun. La volonté de la direction est de faire émerger des solutions par le biais du (« Lean management »).</p> <p>Chaque année depuis 15 ans, un « challenge sécurité » est lancé dans l'entreprise avec une journée de lancement, un envoi de questions à tous et un travail collaboratif autour d'un thème de réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2011 : « Être conducteur routier en France en 2011 », réflexion sur le métier de conducteur routier et sa spécificité française dans un contexte de concurrence « low-cost ». - En 2012 : « Être responsable professionnellement, l'affaire des autres, l'affaire de tous » : faire prendre conscience que quel que soit son poste chacun est responsable à son niveau. - En 2013 : « Mieux travailler ensemble » : plus de cohérence demandée aux salariés pour croiser leurs compétences dans le but d'un objectif collectif. Ce slogan est repris par voie d'affichage dans l'entreprise pour que chacun le garde à l'esprit.

- En 2014 : « J'agis », chacun est invité à agir et à donner ses idées sur les thèmes de la sécurité/santé, le respect de l'environnement et les actions de solidarité de l'entreprise.

Les engagements de Depaeuw sont présents sur le site Internet : sécurité et préservation de l'environnement. L'intranet, accessible à l'ensemble des collaborateurs, permet le partage des informations pour une **coordination** et une **implication maximale des employés**. L'analyse croisée des dysfonctionnements permet d'y apporter des solutions optimales.

Afin d'informer le personnel roulant, qui par définition consulte moins Internet, des **communiqués sur les actions de l'entreprise et sur ses engagements** sont envoyés avec les bulletins de salaire (régularité, limitation des coûts d'envoi et garantie de la diffusion efficace des informations).

13.01 Avoir une démarche volontaire de partage de la valeur

→ **Bonne Pratique**

13.02 Inclure des critères RSE dans les systèmes de rémunération

L'**écart de salaire** entre le plus bas et le plus haut salaire est mesuré. Il s'agit d'un **rapport de 1 à 3.5**.

Chaque catégorie de personnel, et en particulier le personnel roulant et logistique, bénéficie de **grilles de salaires majorées par rapport aux grilles conventionnelles** généralement pratiquées dans la branche d'activité. Cette majoration vise à reconnaître dans de plus justes proportions le professionnalisme demandé au personnel roulant et logistique.

Au-delà de la participation obligatoire, mise en place d'un **intéressement** : 50% de l'intéressement aux résultats (identique pour tous), 25% liés à l'objectif d'économies de carburant, 25% à l'objectif réduction de l'accidentologie. Cette politique de rémunération responsabilise le personnel roulant et valorise les chauffeurs responsables mais implique aussi toute la chaîne de compétences : parc avec le renouvellement des tracteurs, exploitants qui optimisent les chargements, formateur avec l'éco-conduite, ...

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

22.03 Favoriser l'égalité des chances femmes hommes (métier, salaire, poste à responsabilité...)

99% des chauffeurs sont des hommes, 80% du personnel logistique également. En revanche le personnel administratif est mixte (50% de femmes). L'entreprise n'émet aucune discrimination à l'embauche sur les postes de conduite ou de logistique mais les candidatures féminines sont plus rares sur ce type de postes.

A expérience et poste identique, **la rémunération est équivalente quel que soit le sexe**. Cette comparaison fait l'objet d'un point annuel avec la représentation syndicale. A ce jour, trois femmes participent activement aux décisions stratégiques.

22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

L'entreprise a atteint le seuil légal des 6%. En effet, elle accompagne avec l'AGEFIPH la constitution de dossiers de reconnaissance du handicap de certains collaborateurs et met en place un aménagement des postes et des horaires de travail, en conciliant au mieux avec ses impératifs de compétitivité et d'optimisation logistique du métier ; par exemple, un chauffeur qui a un mi-temps thérapeutique travaillera plutôt une semaine sur 2 qu'un jour sur 2.

22.05 Favoriser l'emploi des seniors

Le graphique d'ancienneté en fonction de l'âge est triangulaire. Le recrutement se fait à tout âge et les seniors sont présents à tous les niveaux d'ancienneté car ils restent dans l'entreprise pour leur dernière partie de carrière. La politique de conservation et de recrutement des seniors permet d'entretenir la diversité générationnelle dans l'entreprise et la transmission des savoirs. L'ancienneté est utilisée à des fins formatrices dans l'entreprise avec pour objectif : un tuteur par référent métier dans l'entreprise.

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

31.02 Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration

Depaeuw accueille des jeunes en alternance (6 actuellement sur des postes d'assistant d'exploitation, de facturation, de gestion sociale, d'administration des ventes). Ces contrats de formation débouchent le plus souvent sur un emploi durable. **Le taux d'embauche définitive est en moyenne de 75 % à l'issue des formations en alternance.** Le partenariat entre Depaeuw et l'ISTELI s'inscrit dans une telle optique. Chaque tuteur accompagne le jeune pour un tour d'intégration. Il lui est confié dans un premier temps des tâches de base, réalisées sous contrôle puis des missions de plus en plus complexes en autonomie. Au terme du contrat, lorsque le jeune s'est bien intégré à l'équipe et s'il partage les valeurs de l'entreprise, une offre de contrat définitif lui est proposée.

Pour l'ensemble des salariés, des journées thématiques sont lancées chaque année avec l'invitation d'intervenants extérieurs (cf : 11.05).

31.03 Développer la formation et/ou la promotion

Il existe une possibilité de mobilité transversale dans l'entreprise. Par exemple, un affréteur a évolué vers un poste de technico-commercial avant de prendre la responsabilité du service exploitation. Autre exemple, la responsable opérationnelle assurant la liaison entre exploitation et gestion sociale a débuté dans l'entreprise comme gestionnaire sociale (paie et contrôle des infractions). Elle a ensuite évolué sur un poste d'exploitation avant de se porter candidate à son emploi actuel.

Les formations professionnelles dédiées au personnel de conduite et logistique sont réalisées par les organismes de formation qui font référence dans la branche professionnelle du transport. Des formations sont prévues en 2014 avec intervention des fonds européens sur le management d'exploitation et la professionnalisation des métiers de la logistique.

32.01 Instaurer des formations et des politiques de prévention des risques

Depuis 2000, l'entreprise dispose d'un formateur interne. Il accompagne les collaborateurs sur les questions de sécurité. Il débriefe avec les conducteurs sur les accidents, étudie des aménagements de postes pour les conducteurs accidentés en relation avec Mission Handicap. Lorsqu'une fréquence importante d'accidents est identifiée, le formateur accompagne le conducteur lors d'une journée de travail pour le sensibiliser aux risques véhicule en mouvement et véhicule à l'arrêt.

Une information mensuelle est diffusée auprès de l'ensemble des salariés sur des thèmes tels que les distances de sécurité, les conditions à respecter en cas d'intempéries, les risques au chargement et déchargement...

Des manifestations et animations sont organisées afin de motiver, encourager les salariés et mettre en avant les plus méritants avec notamment l'organisation de Trophées, qui depuis 1988, récompensent les chauffeurs n'ayant pas eu d'accidents pendant plusieurs années - 10 ans, 20 ans - (15 conducteurs ont déjà eu les 20 ans et 1 conducteur 30 ans en 2014).

Le résultat de ces actions est une réduction sensible du nombre d'accidents. Depaeuw connaît un taux d'accidents inférieur à la moyenne de l'ensemble de la profession. L'ensemble des conducteurs de l'entreprise est parvenu en 2012 à atteindre l'objectif d'1 accident responsable tous les 460 000 kilomètres.

→ **Bonne Pratique 2006 actualisée en 2014 : Être tous « moteurs » de la RSE chez les TRANSPORTS DEPAEUW**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/transports-depaeuw-mobilise-ses-collaborateurs-sur-les-defis-rse-du-transport-routier-economies-de-carburant-et-securite.html>

33.01 Favoriser le dialogue social

Depaeuw choisit d'assumer les contraintes légales et administratives liées aux entités de plus de 50 salariés : l'entreprise refuse de diviser son activité en « petites unités » de moins de 50 salariés (pratique courante dans le métier qui permet de s'affranchir du poids des normes). Un tel choix permet à Depaeuw de favoriser le dialogue social au sein de son entreprise et de privilégier la communication ascendante et descendante : traitement rapide des dysfonctionnements éventuels.

L'entreprise grandit mais la direction est attentive à conserver la richesse du dialogue social en favorisant la proximité entre les personnes et en allégeant les rapports hiérarchiques. Les engagements des 2 cadres dirigeants de l'entreprise aux prud'hommes et à la médecine du travail instaurent un climat de confiance et de solidarité dans l'entreprise.

Les discussions avec les syndicats sont rythmées chaque année avec la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) qui s'opère sur le dernier trimestre et qui permet de balayer, outre les thèmes obligatoires l'ensemble de la politique sociale de l'entreprise.

33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée / professionnelle

Une réponse positive est le plus souvent accordée aux demandes de temps partiel. Pour permettre la souplesse, lorsque l'entreprise connaît un surcroît d'activité, le travail supplémentaire est systématiquement proposé en interne aux employés à temps partiel - si les compétences sont adéquates - avant de lancer un appel en externe.

La direction adopte une certaine flexibilité par rapport aux horaires de travail, notamment ceux des routiers, en fonction de leurs préférences : démarrage tôt le matin ou en journée, prise en compte des impératifs personnels en cas de déplacements de plusieurs jours.

L'entreprise aide aussi aux dossiers d'acquisition de logements.

La direction et le service RH restent disponibles pour recevoir les salariés qui les sollicitent, par exemple pour pallier leurs soucis personnels : difficulté financière passagère, disponibilité demandée pour participer à un événement familial, etc...

32.02 Adapter les postes de travail

33.03 Favoriser le bien-être au travail

L'ergonomie des camions et des bureaux a été soigneusement étudiée pour le confort des salariés (éclairage à la lumière naturelle, sièges,...).

Depaeuw valorise les talents de ses collaborateurs. Ainsi, un chauffeur doué pour le dessin a été sollicité pour la conception des outils de communication. Dans un autre registre, les employés qui le souhaitent peuvent participer à l'entretien de la collection de camions.

4) Environnement : Préserver la Planète

41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets

→ Bonne Pratique

Usage durable des camions :

La qualité des camions achetés est préservée et le parc a un âge moyen d'environ 4 ou 5 ans.

L'entretien des camions se fait en interne dans l'entreprise (par le biais d'un atelier comptant 15 personnes). Cette internalisation de l'entretien des machines génère une certaine fierté du personnel roulant qui est également davantage responsabilisé. Lorsque les camions ne sont plus utiles à l'entreprise, ils sont revendus pour un deuxième usage (ex : en Afrique). Certains peuvent être intégrés au « musée des camions ».

Réduction des polluants :

Au niveau de l'atelier de réparation :

- Utilisation d'une fontaine Bio, technologie écologique et naturelle de traitement des polluants basée sur le principe de la bioremédiation (dégraissage efficace des pièces

- mécaniques sans danger, éliminant ainsi l'usage des produits solvantés classiques).
- Utilisation d'un système de recharge automatique des aérosols avec de l'air comprimé. En plus d'être très simple et pratique d'utilisation, le système est écologique et économique (système permettant de ne quasiment plus consommer de bombes aérosol).

Réduction de la consommation de papier :

- En 2013, l'entreprise adopte le système de Gestion Électronique des Documents (GED).

43.03 Sensibiliser les parties prenantes pour réduire les consommations d'énergie

Tous les conducteurs de l'entreprise sont formés à l'éco-conduite. Chacun d'entre eux dispose d'une mesure individualisée et informatisée de ses consommations de carburant grâce à l'outil de mesure Buscan, qui permet une étude de la consommation en temps réel : un module d'éco-conduite est placé sur les dalles tactiles dans le véhicule pour une interaction directe avec le conducteur (coaching à distance).

La remise mensuelle d'un bilan énergétique nominatif avec précision de la consommation individuelle, sensibilise les chauffeurs à adopter au mieux ce type de conduite. Cette information, croisée avec la remontée des consommations en temps réel à l'aide de l'outil Buscan et des actions de formation, permet d'enregistrer des résultats encourageants et de mieux maîtriser le poste Gaz Oil.



Bilan énergétique nominatif

Pour valoriser les comportements éco-responsables des chauffeurs, **25% de l'intéressement mis en place dans l'entreprise est lié aux économies de carburant** (cf : 13.02).

La formation sur l'éco-conduite a un effet non négligeable sur la conduite en dehors du cadre professionnel.

→ Bonne Pratique 2006 actualisée en 2014 : Être tous « moteurs » de la RSE chez les TRANSPORTS DEPAEUW

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/transports-depaeuw-mobilise-ses-collaborateurs-sur-les-defis-rse-du-transport-routier-economies-de-carburant-et-securite.html>

41.04 Reconvertir et réutiliser des sites pollués

44.03 Gérer durablement l'eau

45.02 Encourager le financement des bâtiments et/ou matériaux écologiques

Lors de la construction du site Logistique de Salomé (2013-2014 : entrepôt de 6 500m² sur un site de 15 000m²), le terrain nécessitait un décapage sur plus d'un mètre d'épaisseur, une évacuation des terres, et un apport de nouveaux matériaux. Il a été décidé avec l'entrepreneur des Voiries et Réseaux Divers de choisir l'option d'un traitement sur site du terrain, évitant ainsi des mouvements très importants de matériaux.

Cet entrepôt a fait l'objet d'une réflexion environnementale afin de maîtriser ses consommations d'énergie et de prendre en compte le milieu dans lequel il s'insère : isolation, éclairage naturel, lampes leds, appel à des constructeurs locaux, citerne de récupération d'eau de pluie pour le lavage des camions...

46.01 Optimiser la logistique

La logistique est un enjeu central du métier, en lien avec l'objectif CO₂ (cf : 43.02).

Cela se traduit par des investissements dans des outils performants :

- **tracteurs norme euro 4 ou euro 5, moins consommateurs d'énergie ;**
- **semi-remorques de grande contenance** permettant un remplissage optimal, dédiées à des trafics spécifiques ; **informatique embarquée** dans chaque véhicule permettant de

s'adapter rapidement à la demande et de limiter les km inutiles.

Les **flux sont optimisés en amont**, entre les sites de Lompret, Salomé et Dunkerque, mais aussi en lien avec les confrères (ex : les transporteurs du groupement FLO), le **trafic triangulaire est privilégié** pour éviter tout voyage à vide. L'informatique est partagée avec des clients partenaires.

- L'exemple des bourses de fret illustre les types de synergies créées: si un camion est rempli à 80% par les marchandises d'un client, le transporteur a la possibilité d'optimiser l'espace disponible en transportant des marchandises supplémentaires, appartenant à un autre client : cela rentabilise la course tout en évitant les trajets supplémentaires.

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

51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs

51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité

L'entreprise est un client fidèle : l'achat du matériel (des camions tracteurs aux remorques) se fait toujours auprès des mêmes fournisseurs (Renault Trucks, Schmitz,...). Ce choix favorise la qualité du matériel et du service, la sécurité et la durabilité.

53.01 Respecter les règles éthiques avec ses concurrents

→ Bonne Pratique

53.02 Créer des synergies avec ses concurrents

L'entreprise, qui existe depuis 50 ans, s'est toujours maintenue dans une politique de respect des autres concurrents : pas de dumping, pas de débauchage.

Une relation de collaboration - au-delà de la relation concurrentielle - s'établit avec les autres entreprises nationales de transport de marchandises par le biais des **groupements** afin de la promouvoir et d'en faire avancer l'intérêt commun. Depaeuw est engagé depuis 1998 dans le groupement de transporteurs FLO (83 transporteurs actuellement) (cf : 46.01).

Ces « concurrents confrères » participent ainsi à des groupes d'échange et de réflexion, qui peuvent aussi déboucher sur des actions spécifiques. Par exemple, à travers l'opération « 10 palettes pour la planète », le groupement FLO s'engage à financer la production et la replantation d'un arbre toutes les 10 palettes de groupage expédiées. Ainsi, les centaines de milliers de palettes transportées chaque année par les 83 entreprises adhérentes, dont Depaeuw, permettront de replanter au minimum 20 000 arbres par an en France, soit l'équivalent de 20 hectares de forêt à proximité de Louailles (Sarthe).

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

61.01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs

Les clients sont le plus souvent des partenaires depuis plus de 30 ans : soit des clients destinataires (distribution, industries) soit des clients chargeurs (industrie, agro alimentaire,..).

Les clients peuvent être en lien direct avec l'entreprise (70%), ou indirect par l'intermédiaire de plate-forme de fret (30%).

Depaeuw partage avec ses clients un objectif commun : livrer dans les délais, éviter les kilomètres inutiles et limiter les temps de déchargement. Dans ce cadre, Depaeuw a signé en 2011 un contrat environnement avec les magasins Leclerc, renouvelé chaque année.

Depaeuw innove aussi dans les marchés de niche. L'entreprise a notamment **co-construit avec des clients industriels une semi-remorque adaptée** pour le déchargement de matériel encombrant et de grande hauteur.

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

72.03 Participer à la revalorisation d'un métier

→ Bonne Pratique

Il existe une passion du métier chez Depaeuw.

Le camion est considéré comme outil de service et de lien social, irremplaçable pour les courtes distances :

- choix de camions de qualité, entretenus sur place dans les ateliers ;
- création d'un « musée du camion », constitué par une collection de véhicules choisis pour leur valeur technique historique.

L'entreprise en fait profiter les populations locales : organisation de visites avec les jeunes et les écoles ; animations qui tissent des liens avec les villages alentours et les dynamisent. Ces actions participent à la connaissance du patrimoine historique et valorisent le métier.

72.01 Sensibiliser les jeunes à la RSE

73.01 Contribuer à des projets de développement

73.02 Apporter ses savoirs faire à la communauté

Depaeuw participe à un projet humanitaire à grande échelle, « **Sénégal 2014** ». L'objectif final est de livrer 35 tonnes de matériel médical pour le Sénégal. Tout ce matériel est destiné à 2 associations travaillant pour le handicap sur la région de M'Bour, au sud de Dakar, ainsi que l'hôpital de M'Bour.

Détails du projet :

1. **Affrètement d'un camion Depaeuw avec du matériel pour personnes handicapées et du matériel récupéré** (vêtements, jouets, livres...) par les écoliers du conseil municipal de Chemy. Le chargement de la semi-remorque se fait dans la cour d'école autour d'échanges avec les conducteurs du convoi.
2. **Départ pour le Sénégal** avec 5 conducteurs et des personnes porteuses de handicap.
3. **Suivi** du projet une fois le matériel arrivé.

Bénéfices pour les enfants participant au projet :

Développement de la solidarité, sensibilisation aux problématiques Nord-Sud, respect des différences, découverte d'autres cultures.

→ **Bonne Pratique 2014 : Acheminement d'un convoi humanitaire au Sénégal par les TRANSPORTS DEPAEUW**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/acheminement-dun-convoi-humanitaire-au-senegal-par-les-transport-depaeuw.html>

IV – INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DÉPLOYER CETTE DÉMARCHE

Humains : 1 formateur interne sécurité.

Matériels : véhicules de qualité, co-construction avec des clients de semi-remorques de grande contenance, informatique embarquée, outil buscan, entrepôt.

V – FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

- Engagement historique d'entreprise responsable : entreprise familiale à valeurs humaines fortes, implication du dirigeant (APM).
- Fierté du métier pour les collaborateurs.
- Synergie avec d'autres entreprises ((groupement FLO).
- Utilisation de technologies innovantes.

VI – PRINCIPAUX BÉNÉFICES POUR LES PARTIES PRENANTES

Partie prenante	Description synthétique des bénéfices obtenus
Actionnaires	Croissance durable de l'entreprise, implication et passion
Salariés	Emplois locaux, moins d'accidents, qualité au travail et dialogue social
Fournisseurs	Partenariat durable, qualité des camions
Clients	Partenaires des innovations, meilleur service, durabilité 20/30 ans
Environnement	Moins d'émissions de CO ₂ , économies de carburant
Cité	Alternance (ISTELI.), action avec les écoles et les jeunes, animations locales
Autres	Groupement de transporteurs, 2 nd vie des camions en Afrique

VII – CONTRIBUTION DE LA RSE À LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

○ Indicateurs économiques

Nature	Montant
Chiffre d'affaires HT 2013	39 000 000 €
Chiffre d'affaires HT 2012	35 000 000 €
Chiffre d'affaires HT 2011	33 000 000 €
Résultat net 2013	948 000 €
Résultat net 2012	656 000 €
Résultat net 2011	457 000 €

○ Fidélisation client

La relation moyenne clients est entre 20 et 30 ans

VII – INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE

→ RESSOURCES HUMAINES

○ RÉPARTITION FEMME / HOMME*

	Femmes			Hommes			Total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Effectif salarié au 31 décembre :	29	33	38	234	295	292	263	328	330
Dont CDI	22	27	31	225	279	274	247	306	305
Dont CDD	1	0	2	0	1	4	1	1	6
Dont intérimaires	4	3	2	8	12	12	12	15	14
Dont contrats en alternance	2	3	3	1	3	2	3	6	5
Cadre (et haute maîtrise)	14	11	12	16	25	24	30	26	36
Employé	8	15	20	10	11	13	18	26	33
Ouvrier	3	4	4	200	247	243	203	251	247
Répartition par tranche d'âge :									
- moins de 35 ans			35%			16%	15%	15%	18%
- entre 35 et 50 ans			46%			50%	49%	52%	50%
- plus de 50 ans			19%			34%	36%	34%	32%

* 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 HANDICAPÉS

	2011	2012	2013
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	6%	6%	6%
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	0	0	0

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

o **EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS**

	2011	2012	2013
Moyenne d'âge des collaborateurs	42	43,5	43,7
Effectif des CDI de moins de 25 ans	16	13	19
Effectif des CDI de plus de 50 ans*	78	83	92

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

o **FIDÉLISATION - TURN OVER - SANTÉ SÉCURITÉ**

	2011	2012	2013
Turn Over :			
- En % (entrée emploi CDI/effectif total CDI)	8.09%	16.6%	4.6%
- En % (sortie emploi CDI/effectif total CDI)	5.27%	4.57%	3.9%

1 accident responsable tous les x Km

1997 : 1/220 000

2003 : 1/299 000

2012 : 1/460 000

2013 : 1/485 000

o **FORMATION - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - PROMOTION**

	2011	2012	2013
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	-	1,18%	1,34%
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	-	30,42%	-
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	10%	10%	10%
Nombre moyen d'heures de formation/salarié/ catégorie :			
- Cadres	-	6	-
- Employé	-	20	-
- Ouvrier	-	5	-

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

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

o **RÉMUNÉRATION**

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité ?			
	En-dessous	Égale	Au-dessus
Cadres			X
Maîtrise			X
Employés / Ouvriers			X
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?	1 à 3,5 ou 4		

o **PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT**

	Oui	Non
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	Oui	
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ?	Oui	
Proposez-vous un Plan d'Épargne d'Entreprise à vos salariés ?	Oui	
Proposez-vous un actionnariat salarié ?		Non

* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

o **CLIMAT SOCIAL**

	Oui	Non
Avez-vous des indicateurs ?	Oui	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?		Non

o **REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

	Oui	Non
Avez-vous :		
- des délégués syndicaux ?*	Oui (3)	
- des délégués du personnel ?**	Oui	
- un Comité d'Entreprise ?***	Oui	
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?***	Oui (2)	

* obligatoire pour entreprise > 50 salariés si présence d'une organisation syndicale

**obligatoire pour entreprise > 11 salariés

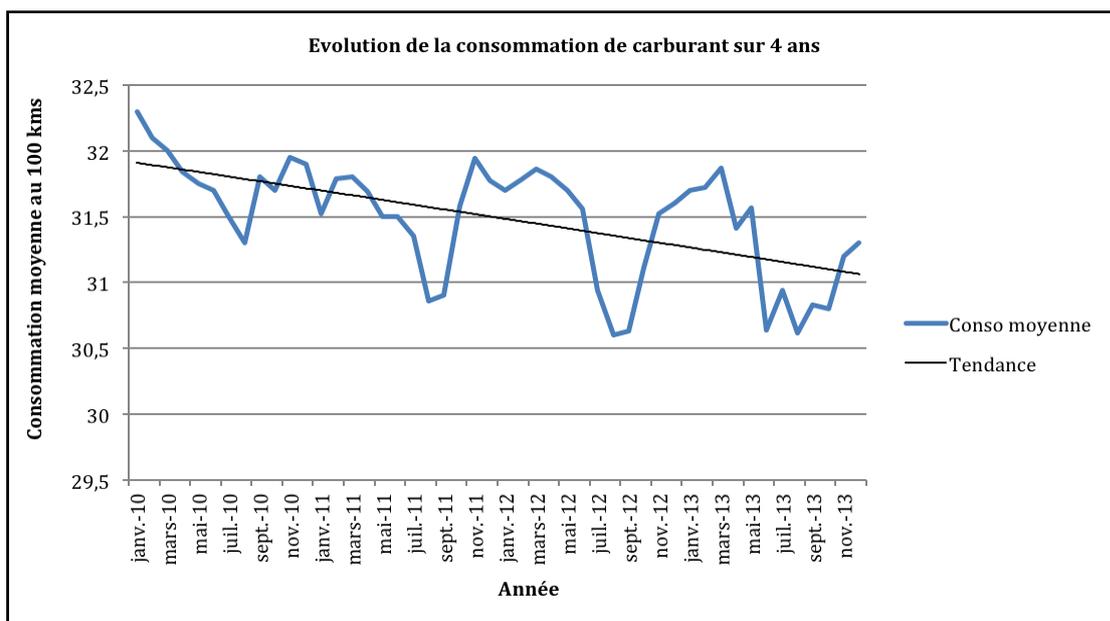
***obligatoire pour entreprise > 50 salariés

VIII – INDICATEURS DE PERFORMANCES ENVIRONNEMENTALES

Le bilan CO₂ établi en 2011 pour Depaeuw a permis d'identifier les facteurs déterminants d'émissions carbonées. La priorité de l'entreprise est d'agir sur les économies de carburant.

Émissions	Émissions, de CO ₂	%
Déchets	900	3,2%
Transports (Gasoil)	23 992	84,7%
Déplacement (Domicile-Travail)	570	2,0%
Bureaux	2 691	9,5%
Totaux	28 132	

Année	conso moyenne de carburant (L/100 km)
2010	31,94
2011	31,61
2012	31,49
2013	31,32



Propos recueillis auprès de **Julien DEPAEUW**,
Directeur Général, **David DUHAYON** Directeur des
Ressources Humaines, **Patrice DEPAEUW**, Président et
Damien KOSCINSKI, Responsable Parc

Par **Marie-Noëlle DUFOREST**, Conseillère Bonnes
Pratiques,
Accompagnée de **Chloé OLIVEREAU** et **Charlotte
CALONNE**, Pôle Partenariats et Bonnes Pratiques et
Rodrigue MIONNET, étudiant HEI – Label Humanité.