

# RSE – RAPPORT ANNUEL GROUPE GECEHA 2022-2023





# SOMMAIRE

Introduction et présentation

1. Valeurs du groupe GECEHA

2. Social

3. Environnement

4. Ethique

5. Achats responsables

6. Autodiagnostic

# Introduction

Le présent rapport annuel a pour but de faire un reporting et de communiquer sur les différents engagements pris par le groupe GECEHA et ses collaborateurs dans le cadre de sa politique RSE.

Il permet un suivi des objectifs de l'année ainsi que de fixer ceux à venir.



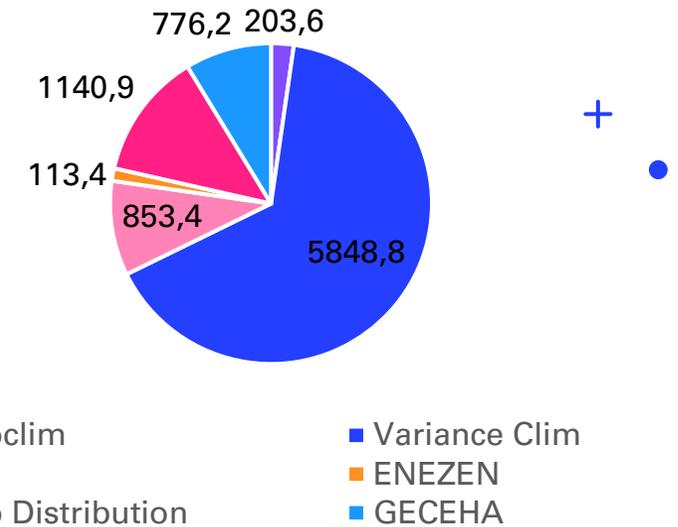
# Présentation et activités

Le groupe GECEHA, fondé en 1994 et ayant pris sa forme actuelle depuis 2009 est spécialisé dans les métiers du génie climatique et de l'énergie durable.

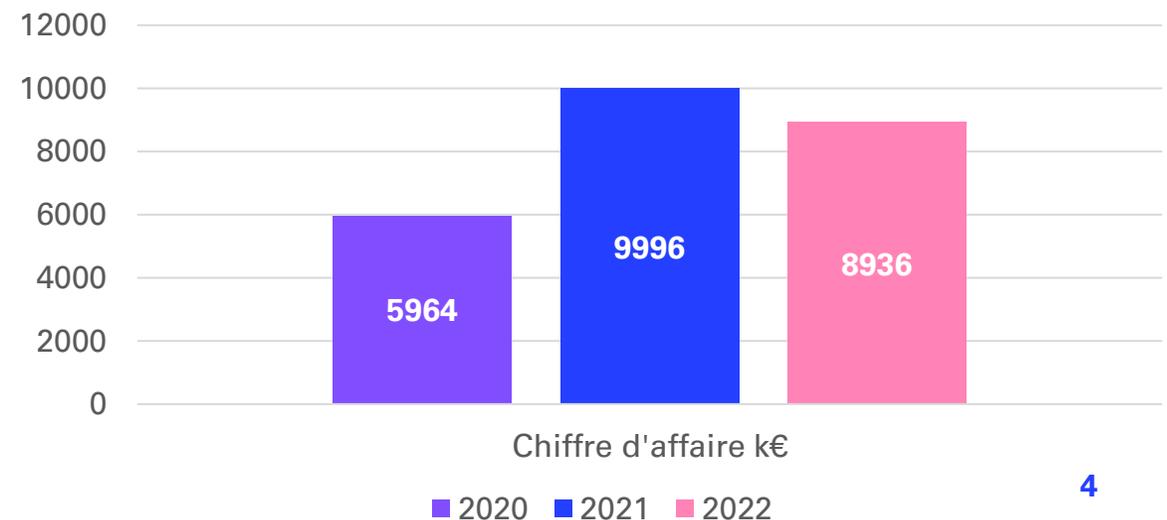
Les 6 filiales animées par GECEHA couvrent l'ensemble des métiers impliqués dans la réalisation des installations de Génie Climatique & Energies

- GESCOCLIM : Bureau d'études techniques CVC/PLB
- VARIANCE CLIM : Installateur CVC/PLB
- E.M.E : Maintenance et dépannage CVC
- ENEZEN : Intégrateur GTB, accompagnement énergétique numérique
- AOURO Distribution : Import/Export de matériel CVC

Chiffre d'affaires 2022 (k€)

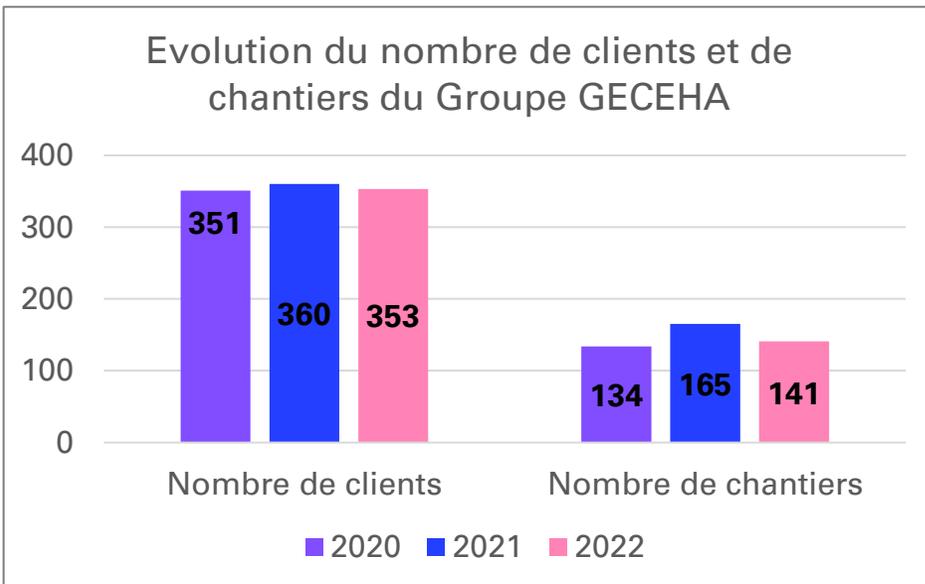
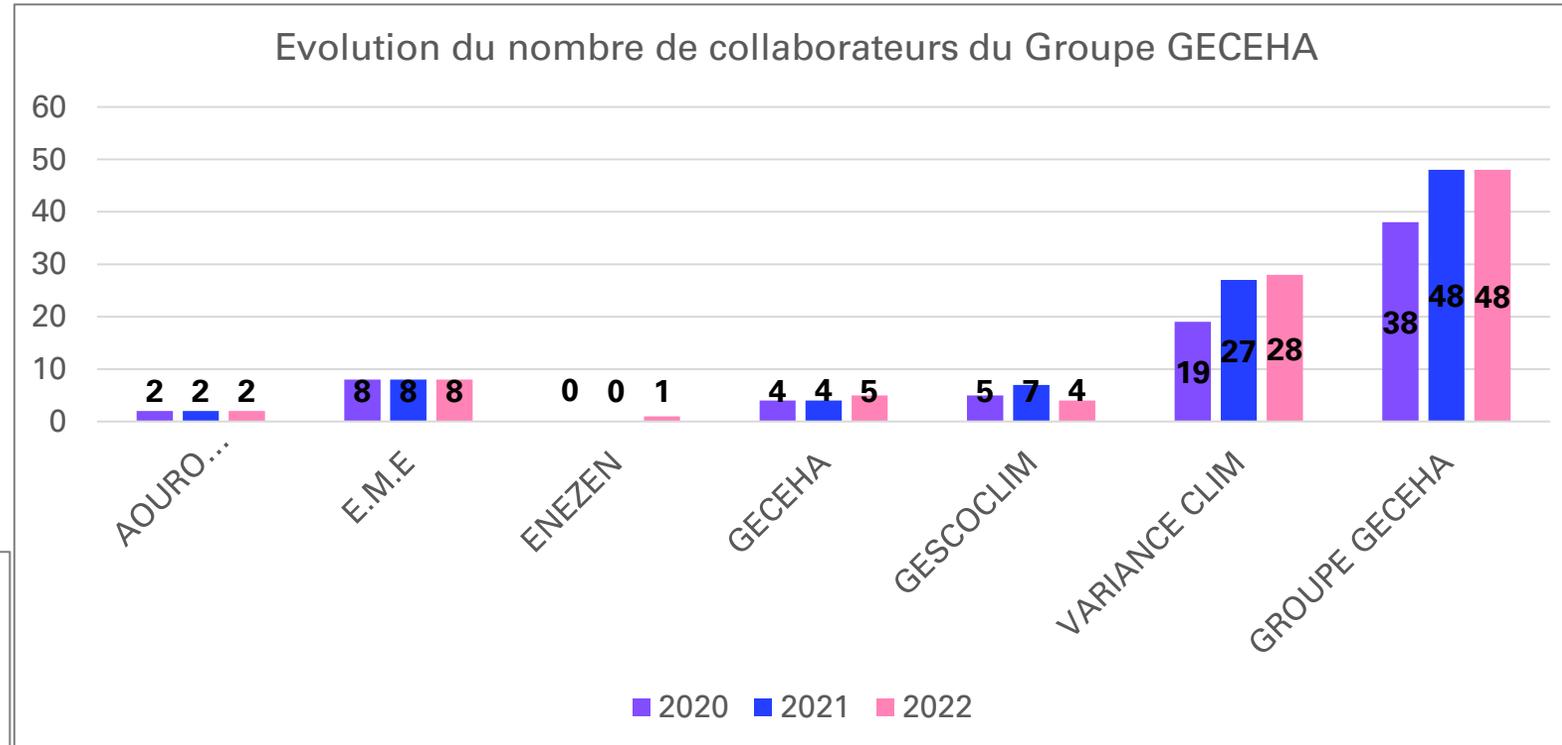


Evolution du chiffre d'affaire du Groupe GECEHA



# Chiffres clés

- Chiffre d'affaires 2022: 8,936 M€
- 48 collaborateurs
- 141 chantiers et 109 contrats d'entretien en 2022
- 353 clients en 2022



# Démarche RSE

Le cœur de notre activité est le génie climatique et l'énergies durables.

+

La maîtrise de la conception des installations jusqu'à leur exploitation en passant par l'installation nous permet d'avoir une vision à 360° sur les systèmes de production de confort.

Notre filiale ENEZEN nous permet désormais de déployer les systèmes de comptage et de gestion numérique sur nos installations et d'implanter une plateforme de Management énergétique permettant de répondre aux objectifs légaux de sobriété, aux enjeux de réduction d'émission de CO<sup>2</sup> et de maîtrise de la consommation d'eau.

Nous optimisons les installations de CVC\* et rendons les bâtiments intelligents pour réduire leur impact environnemental.

Par nature, nos métiers s'appuient sur une forte culture environnementale appliquée naturellement dans l'exploitation du groupe.

La motivation des collaborateurs portée par des valeurs humaines partagées impose de fait la formalisation de notre démarche RSE.

L'objectif étant de permettre au groupe de grandir, tout en gardant ses principes fondamentaux et de les étendre à nos partenaires fournisseurs et sous-traitants ainsi qu'au collaborateurs entrants.

# Chronologie RSE GECEHA



# Principales actions RSE en 2022

- Equipement de 12 places de parking de l'entreprise en bornes IRVE (soit 50 % de la capacité de stationnement) +
- Démarche de DOWNSIZING avec réduction des tailles de véhicules de la flotte
- Démarche de mise en place d'une plateforme de ré-emploi « STOCK PRO » pour la gestion du stock de l'entreprise
- Mise en place d'un suivi des consommations électriques par usage avec plateforme de supervision
- Mise en place d'un PSE (Plan de sobriété énergétique)
- Renforcement des politiques de diversité
- Formalisation des démarches RSE de l'entreprise



# I. Valeurs du Groupe GECEHA

# I.1 Valeurs du Groupe GECEHA

## Grandir

La devise du groupe est « Grandir et non grossir ». Pour que nous poursuivions notre croissance sans se dénaturer et en conservant les valeurs et l'éthique de travail qui nous caractérise.

## Décalage

Dans nos méthodes de travail et notre vie au travail, nous appliquons un décalage permettant d'avoir un angle de vue différent sur les situations et problématiques professionnelles, et ainsi apporter des solutions innovantes.

## Humour

L'ambiance dans nos locaux et sur les chantiers est primordiale. Nous mettons un point d'honneur à travailler dans la bonne humeur et la convivialité, et ainsi toute l'équipe se sent bien !

## 1.2 Ancrage territoriale

Nos activités sont concentrées dans la région Ile de France, où nous accordons une attention toute particulière au développement de notre réseaux local de partenaires et de clients .

Pour renforcer notre engagement local, nous sommes membre adhérent et force de proposition de la Fédération Française du Bâtiment Ile de France Est.

Cette adhésion nous permet d'échanger avec nos confrères sur les évolutions de nos métiers, et d'ajuster nos compétences aux besoins et attentes de nos clients tout en bénéficiant des supports offerts par la Fédération.



## I.2 Ancrage territoriale

L'ancrage territoriale du groupe est également symbolisé par la prise de responsabilité et les mandats de certains de nos collaborateurs dans des organismes comme la Fédération Française du Bâtiment (Ile de France Est et Nationale, ainsi que dans l'organisme de gestion d'une école proche de nos locaux.

+



## I.3 Activités entre collaborateurs

Afin d'entretenir les liens entre les collaborateurs du groupe, nous organisons diverses d'activités qui sont autant d'occasion de se retrouver :

- BBQ et repas ensembles
- Activités sportives (Foot, Paintball...)
- Escapes Games

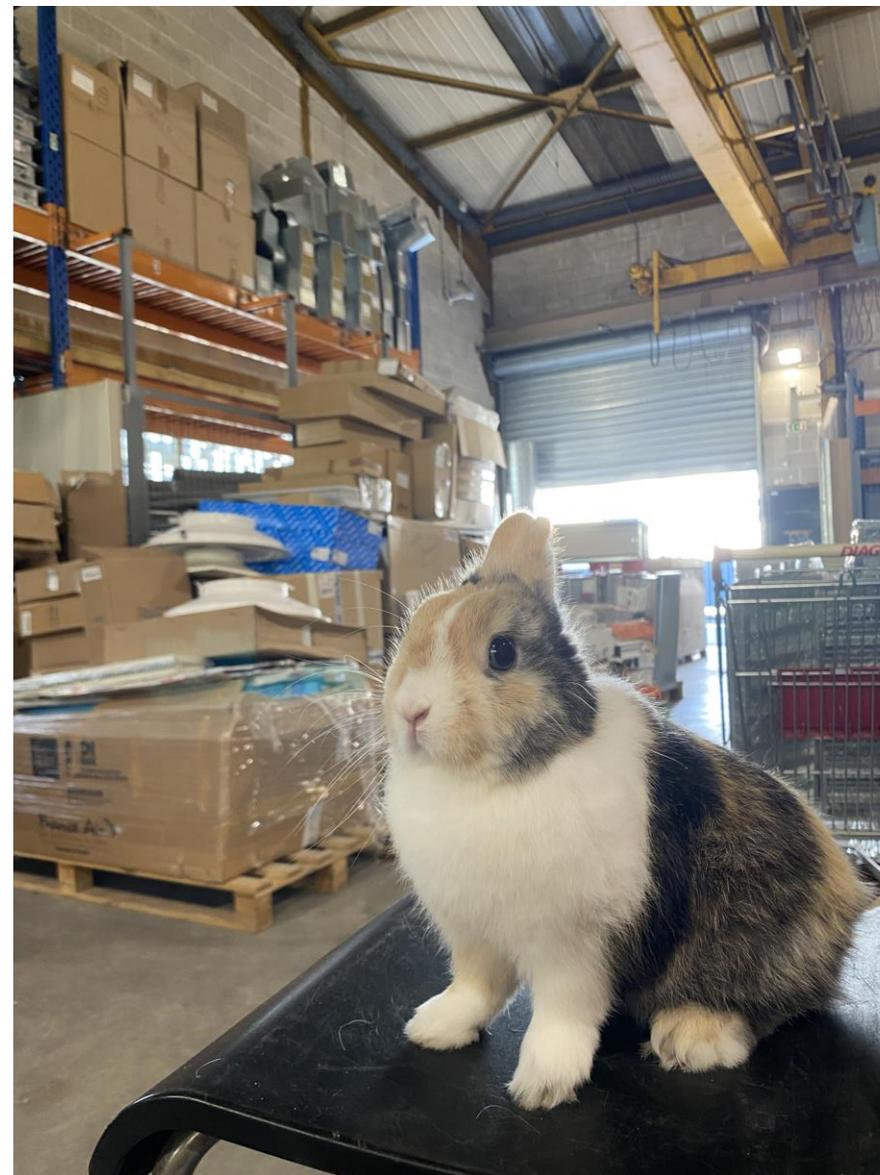
Nous mettons également à disposition des collaborateurs un bateau d'aviron au couleur du groupe, afin de travailler sportivement notre synergie et notre cohésion !



## I.4 Mascotte

Notre mascotte, Pinouille, présente au bureau depuis plus de 5 ans symbolise bien nos valeurs d'humour et de décalage !

Il évolue en liberté dans nos locaux pour nous accompagner dans nos journées bien remplies, et il voyage chez les différents collaborateurs les week-ends, pour le plus grand plaisir des enfants !







## II. Social & droits de l'homme

# II.1 Social & droits de l'homme

## Santé & sécurité des employés

### EPI

- Une distribution d'Equipements de Protection Individuels (casques, chaussures de sécurité ...) a été organisée en Janvier, ces équipements sont renouvelés chaque année.
- Des stocks d'EPI sont à disposition sur demande dans l'entrepôt de stockage.
- Des dispositifs de protection contre le bruit sont également distribués aux employés sur les chantiers.
- Le renouvellement des EPI pour 2023 a été programmé.

### Mesures préventives et communication en place

- Des affichages sur les gestes de sécurité et de préventions sont faits dans les locaux.
- Des rappels de sécurité sont faits sur les chantiers lors du passage des chargés d'affaire notamment.
- Les précautions d'hydratation des collaborateurs exposés aux fortes chaleurs sont rappelées régulièrement.

# II.1 Social & droits de l'homme

## Santé & sécurité des employés

### Visites médicales

- Les visites médicales de tous les nouveaux employés ont été effectuées selon la réglementation en vigueur.
- Des nouvelles visites médicales ont été passées par les employés concernés par ces renouvellements de visite.

### Statistiques

- Fréquence d'accidents du travail avec arrêt de travail pour les employés – (nombre total d'accidents du travail avec arrêt) x 1 000 000 / nombre total d'heures travaillées dans toute l'entreprise : **39,2**
- Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt de travail pour les employés – (nombre total de jours perdus à cause des accidents du travail) x 1 000 / nombre total d'heures travaillées: **0,2**

# II.2 Social & droits de l'homme

## Conditions de travail

### Règlementation & avantages en place

- Nous avons mis en place plusieurs mesures sur les conditions de travail et la rémunération:
- Rémunération des heures supplémentaires et atypiques réalisées sur les chantiers.
- Mise en place de primes de fin de chantier liés à la performance de l'entreprise.
- Possibilité de télétravail pour les employés dont l'activité est principalement basée dans nos locaux de Boissy Saint Léger.
- Mise en place d'avantages repas avec la carte « Swile » pour tous les employés.
- Remise de chèque cadeaux en fin d'année (valeur de 150€).

### Mesures complémentaires

- Mise à disposition d'un bateau d'aviron au club de Chennevières pour les collaborateurs.

# II.3 Social & droits de l'homme

## Dialogue social

### **Elections délégués du personnel**

- Des élections du personnel ont eu lieu en 2022 pour choisir un délégué du personnel.
- Monsieur Romain Moulin a été élu et des points réguliers entre lui et la direction sont organisés afin d'échanger sur les sujets de l'entreprise.

# II.4 Social & droits de l'homme

## Gestion de carrière et formations

### Formations & Bilans annuels

- En 2022 les formations suivantes ont été suivies:
  - Formation GED dématérialisation et nouvel ERP
  - Formation pompe à chaleur en habitat individuel
  - Formation fluides frigorigènes
  - Mémoire en réclamation
  - Contrats d'apprentissage
- Statistiques sur les heures de formation en 2022:
  - 8 388 heures dont 5 570 de contrat d'apprentissage
  - 59 h de formation / employé (hors contrat de formation)

### Requalification et évolutions de carrière

- Des entretiens annuels ont eu lieu en fin d'année pour tous les employés.
- Des requalifications de postes ont eu lieu suites aux échanges menés avec les personnes concernées (Evolution en chef de chantier pour 3 encadrants).
- Des aménagements de postes ont eu lieu pour raisons médicale (Aménagement de temps partiel, modification des travaux demandés)

# II.5 Social & droits de l'homme<sup>+</sup>

## Travail des enfants, travail forcé, trafic d'êtres humains

### **Politique interne et engagements**

- La politique de l'entreprise et le règlement intérieur interdit formellement le travail des enfants, le travail forcé et le trafic d'êtres humains. Des contrôles et certification sont menés régulièrement, et le choix de nos partenaires de travail impose le respect de ces règles humaines primordiales.

# II.6 Social & droits de l'homme

## Diversité, équité et inclusion

### Actions et politique interne

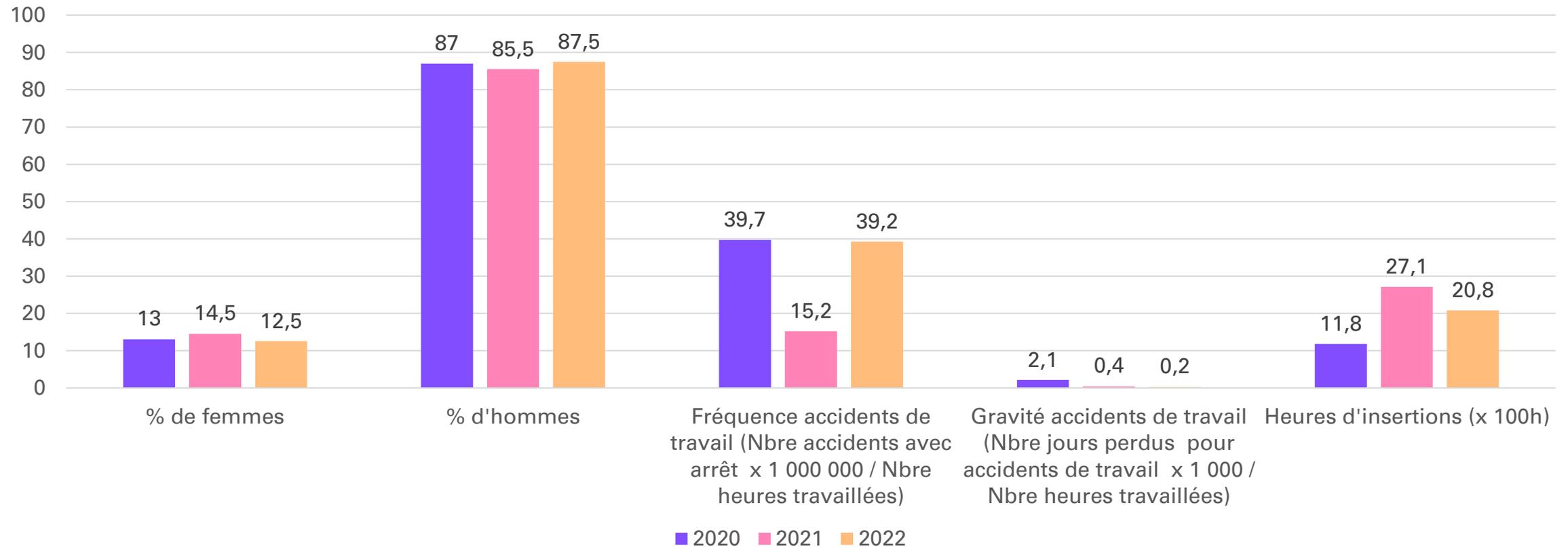
- La politique de recrutement est basée sur une valorisation de la diversité et l'intégration. Nous favorisons notamment la formation d'alternant et leur embauche par la suite.
- Nous réalisons sur nos chantiers de nombreuses heures d'insertion pour favoriser l'insertion des jeunes.
- Des activités sont menées pour favoriser l'inclusion des genres au travail (activités hors temps de travail, déjeuners d'équipes). Le recrutement via l'intérim est fait sur base de CV anonymisés.

### Statistiques

- 12,5% de femmes 87,5% d'hommes
- 2 Alternants recrutés en 2022
- 2 Alternants embauchés en CDI en 2022
- 1 Alternant embauché en CDD en 2022
- 2084 heures d'insertion réalisées

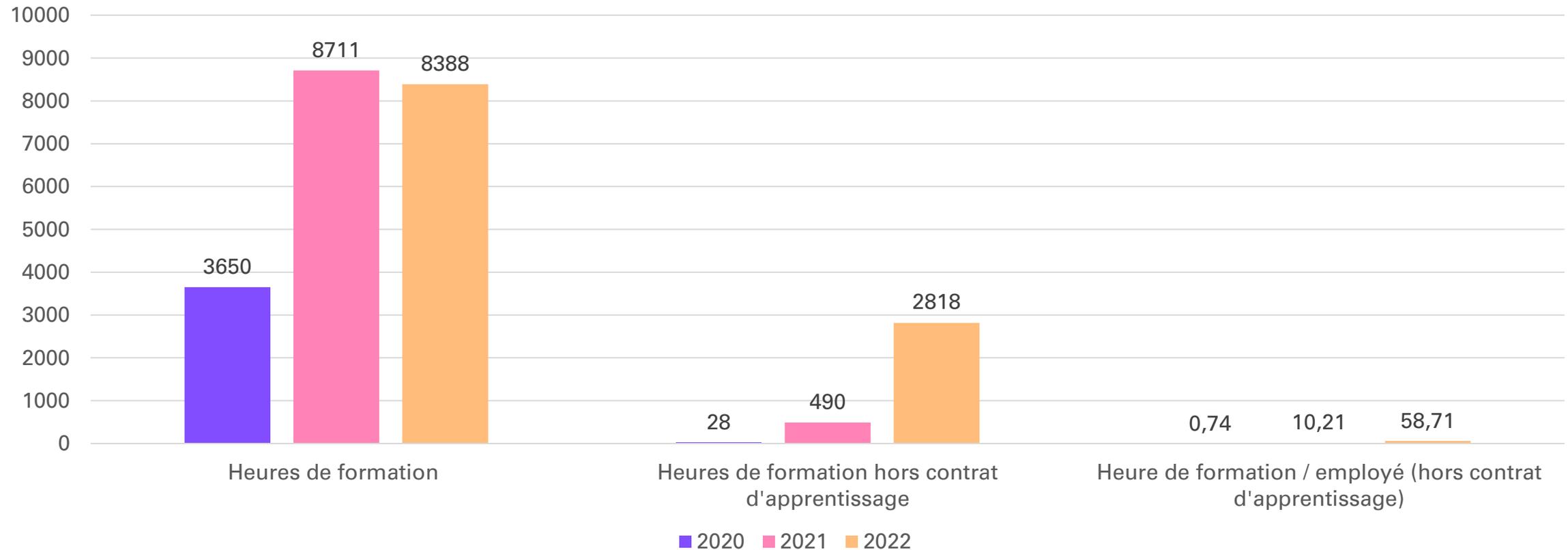
# II.7 Social & droits de l'homme

## Statistiques



# II.7 Social & droits de l'homme

## Statistiques



## II.8 Social & droits de l'homme

### Objectifs pour 2023

- Augmentation de la fréquence des formations et de la sensibilisation sur les risques liés à notre activité auprès des collaborateurs.
- Renforcement de la politique favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion avec de nouveaux documents la formalisant et de nouvelles méthodologies appliquées.
- A l'étude : mise en place d'une formation interne des collaborateurs délivrée par la direction technique diffusée sur notre intranet







## III. Environnement

# III.1 Environnement GES

## Emissions GES

- Une politique de réduction des gaz à effets de serre est mise en place dans l'entreprise via le Plan de Sobriété.
- Elle inclut l'encouragement des modes de transports alternatifs aux véhicules particuliers et une migration de la flotte de véhicules vers l'électrique et l'éthanol.
- Nous réduisons la taille et le poids des véhicules en remplacement de la flotte (DOWN SIZING).

## Mesures et objectif

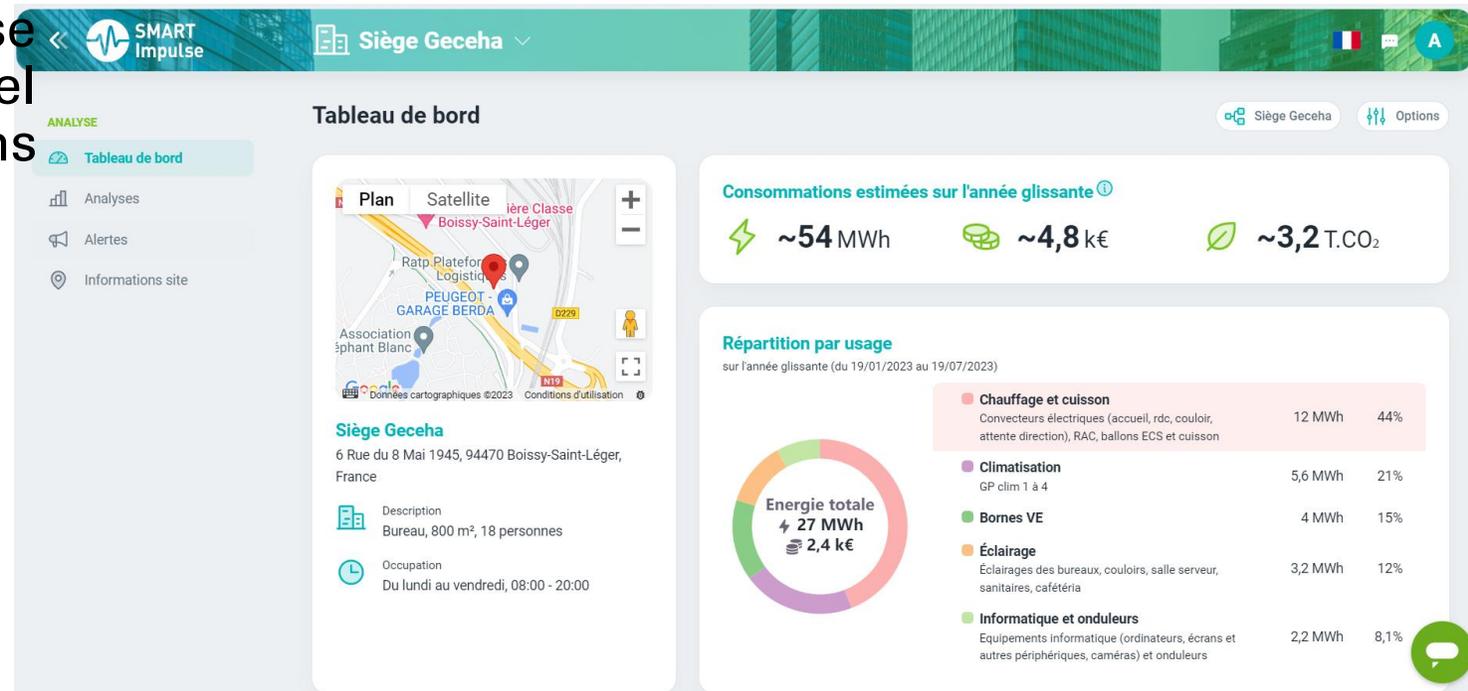
- Nous réalisons un bilan carbone en interne de la consommation électrique et de la consommation d'eau de nos locaux de Boissy Saint Léger. Nous suivons également la quantité d'essence utilisée par les véhicules des collaborateurs du groupe.
- Les objectifs fixés sur l'émission des GES pour l'année 2023 est une réduction de 10%.

# III.2 Environnement

## Energies et déchets

### Suivi des consommations électriques

- Nous avons mis en place la plateforme Smart Impulse permettant le suivi en temps réel de nos consommations électriques.



# III.2 Environnement

## Energies et déchets

### Consommation électrique

- La consommation électrique annuelle de 2022 n'est pas disponible du fait d'un dysfonctionnement du compteur électrique de janvier à novembre (décembre 2022: 7 616kWh, année 2021: 58 823 kWh)
- Pour 2023, l'objectif est une réduction de 10% des consommations par rapport à 2021 soit 52 940 kWh (hors bornes IRVE) pour un nombre d'employés et DJU équivalents.

### Consommation eau

- La consommation d'eau de nos bureaux en 2022 est de 89m<sup>3</sup> (90m<sup>3</sup> en 2021)
- Nous étudions la mise en place d'une remontée de la consommation d'eau en temps réel pour détecter les fuites et anomalies.

# III.2 Environnement

## Energies et déchets

+

•

○

### Consommation essence

- La consommation de carburant de 2022 est de 42 000L, pour un équivalent CO2 de 99 622kg-CO2,
- L'objectif pour 2023 est une réduction de 10% de l'équivalent CO2 lié aux consommations d'essences, soit 82 750 kg-CO2 pour un nombre d'employés et de véhicules équivalent.

### Évolution de la flotte de véhicules

- Le format des véhicules utilitaires utilisé est réduit pour les nouveaux véhicules (Downsizing).
- En 2022, un nouveau véhicule thermique a été acheté.
- En 2023, 3 nouveaux véhicules à l'éthanol ont été achetés.

# III.2 Environnement

## Energies et déchets

### Déchets

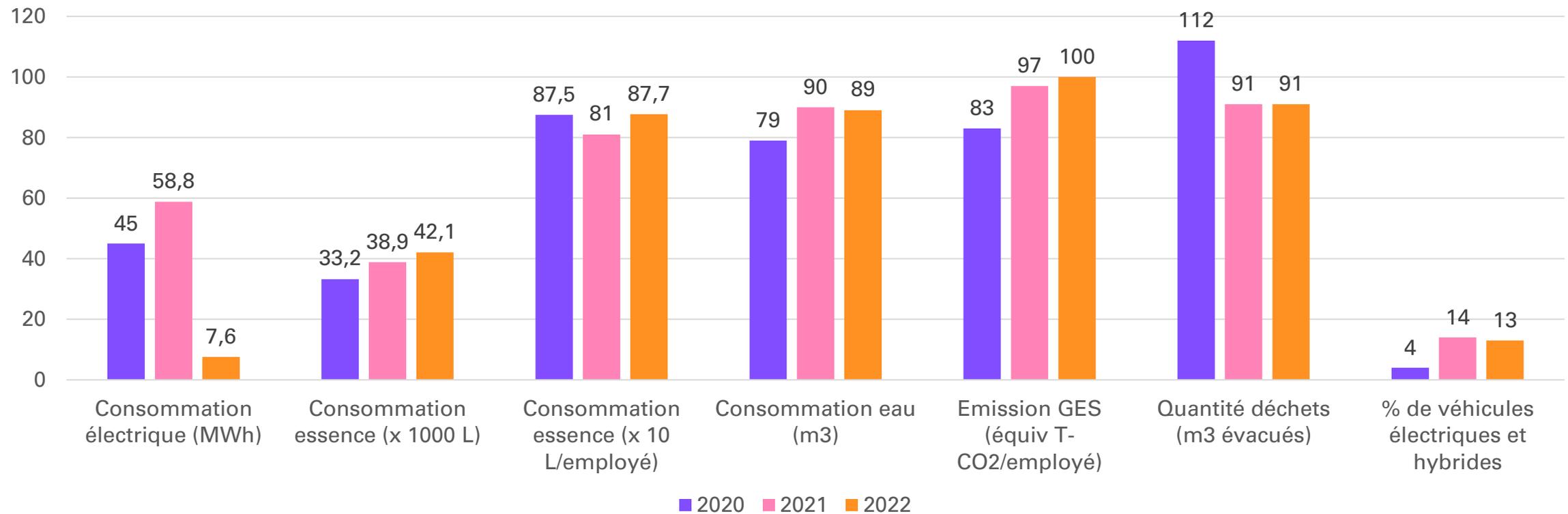
- Nous effectuons un suivi du nombre de bennes utilisées à l'année.
- La gestion des déchets de chantier est faite sur site, et un suivi est effectué sur les fluides frigorigènes via TrackDechet.
- Nous pratiquons le tri sélectif dans nos bureaux.

### Mesures

- En 2022 nous avons effectué 13 rotations de bennes soit 91 m<sup>3</sup>.

# III.3 Environnement

## Statistiques



## III.4 Environnement

### Objectifs pour 2023

- Diminution de nos émissions carbonees de scope 1 de 10%.
- Poursuite de la migration de notre flotte de véhicules y compris utilitaires.
- Mise en place d'une procédure de gestion des déchets en cohérence avec les attentes de la REP encore immatures.







## IV. Ethique

# IV.1 Ethique

## Prévention de la corruption

### Politique interne

- Une politique et une réglementation sont en place contre la corruption. Notamment dans le règlement intérieur signé par les collaborateurs du groupe.

### Mesures

- Aucun incident de corruption n'a été relevé en 2022.

# IV.2 Ethique

## Gestion de l'information

### **Politique interne de gestion**

- Une politique de sécurisation de données est en place (Serveur sécurisé, mise en place de coffre-fort personnel, politique informatique sécuritaire).
- Une formation est réalisée pour les nouveaux arrivants dans l'entreprise avec notre prestataire informatique.

### **Consentement pour la collecte de données**

- Des formulaires de consentement et des mandats sont mis en place pour le recueil des données des clients. Leur signature est obligatoire pour la poursuite des opérations concernées.

# IV.3 Ethique

## Corruption

### Procédures anticorruptions

- Dans le cadre de notre lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, nos comptes sont expertisés et certifiés tous les ans par un commissaire aux comptes

## IV.4 Ethique

### Objectifs pour 2023

- Renforcement de nos politiques de contrôle anticorruption.
- Normalisation de notre formation de la gestion des risques informatiques.







## V. Achats

# V.1 Achats

## Politique - Achats

### Politique

- Nous mettons en place une politique de réutilisation de nos retours chantier. Cela permet une réduction des déchets produits et une optimisation de nos stocks.
- Nous utilisons également TrackDéchet pour suivre le traitement de nos déchets dangereux sur les chantiers (Fluide frigorigènes).

### Objectifs

- Augmentation de la réutilisation des retours chantiers.
- Mise en place d'UpCycling.

# V.2 Achats

## Politique – Sous-traitance

### Politique

- Nous travaillons en grande majorité avec des partenaires locaux proche de nous sur le territoire. Cet attachement est notamment porté par notre adhésion à la Fédération Française du Bâtiment Ile de France Est, et les liens qu'elle nous permet de créer avec les entreprises du territoire.

# V.2 Achats

## Objectifs pour 2023

- Mettre en place une politique d'UpCycling (Stockpro) et de suivi des déchets (TrackDéchet)
- Mettre en place une procédure sur les achats responsables.
- Mettre en place des procédures d'achats responsables avec nos fournisseurs.







# Conclusion

Ce premier rapport RSE nous a permis de mettre en avant et de formaliser nos valeurs et engagements RSE qui se développent en même temps que le groupe et accompagne sa croissance.

Il sera une base de travail et de mesure de la progression de notre politique RSE.

Les objectifs fixés pour l'année 2023 seront des bases pour le développement RSE de l'année en cours et seront évalués dans notre prochain rapport pour faire un point sur les principaux engagements et évolutions du groupe GECEHA.

# Annexes



*Les annexes à ce rapport sont disponibles sur demande.*

**Lettre d'engagement UN  
Global Compact**

**PSE 2022**

**Autodiagnostic RSE BNP**

**Attestation relative au  
travail des enfants et  
travail forcé**

**Attestation relative à la  
diversité, l'équité et  
l'inclusion**

**Rapport RSE 2021 –via  
outil FFB**

**Règlement intérieur  
Variance Clim**

**Affichages sécurité**

**PV élection délégué du  
personnel**

**DUER Variance Clim +  
Fiches entreprise  
médecine du travail**

**Factures Casques/Boules  
QUIES**

**Rapport audit  
SOCOTEC gestion des  
fluides**

**Demande congés  
parentaux + réponse**

**Planning télétravail**

**DU Mutuelle**

**Courrier information  
primes**

# Annexes

**Planning entretiens  
individuels**

**Récapitulatif des  
formations**

**Attestation aptitude à  
la manipulation des  
fluides**

**Charte informatique**

**Extrait - Plaque  
annuelle**

**Règlement intérieur  
Variance Clim**

**Rapport audit  
SOCOTEC gestion des  
fluides**

+

o

# RAPPORT RSE 2022/2023 - GROUPE GECEHA



**Contact RSE Groupe GECEHA :**

Antoine Sajoux

[antoine.sajoux@enezen.eu](mailto:antoine.sajoux@enezen.eu)

06.68.54.76.56

[www.geceha.com](http://www.geceha.com)