

# RAPPORT DU COMITÉ DE MISSION

## 2024



**CHARIER**

Entreprise à mission



Après notre participation à la Convention des Entreprises pour le Climat en 2023, puis l'adoption de la feuille de route AGIR 2030, nous avons redéfini nos objectifs opérationnels qui sont maintenant spécifiques et mesurables avec un horizon 2030. Des plans d'actions détaillés ont été définis pour la plupart d'entre eux, alors que d'autres sont en cours de développement.

De nombreuses actions ont été mises en place et des résultats tangibles obtenus notamment :

- > Sur l'objectif **Transmettre**, la poursuite de notre projet participatif PEPS et une adhésion massive de nos équipes, la mise en œuvre de la fresque AGIR 2030, et du passeport CHARIER.
- > Sur l'objectif **Innovover**, des réductions d'impact significatives, liées à la poursuite des modernisations de nos équipements et flottes de véhicules et le développement des activités régénératives.
- > Sur l'objectif **Rassembler**, de nouveaux partenariats et projets collectifs.

D'autres progrès seront réalisés d'ici 2030 dans une logique d'amélioration continue avec une approche ambitieuse mais pragmatique, car seule la pérennité de nos performances économiques permettra d'accomplir la mission.

Je suis très heureux de vous présenter ce troisième rapport du Comité de Mission, dont les premiers résultats illustrent l'engagement et la motivation des équipes, que je tiens ici à remercier.

Jean VIDAL  
Président du Directoire

# 1.

## CHARIER, qui sommes-nous ?

p. 4



# 2.

## Qu'est-ce qu'une SOCIÉTÉ À MISSION ?

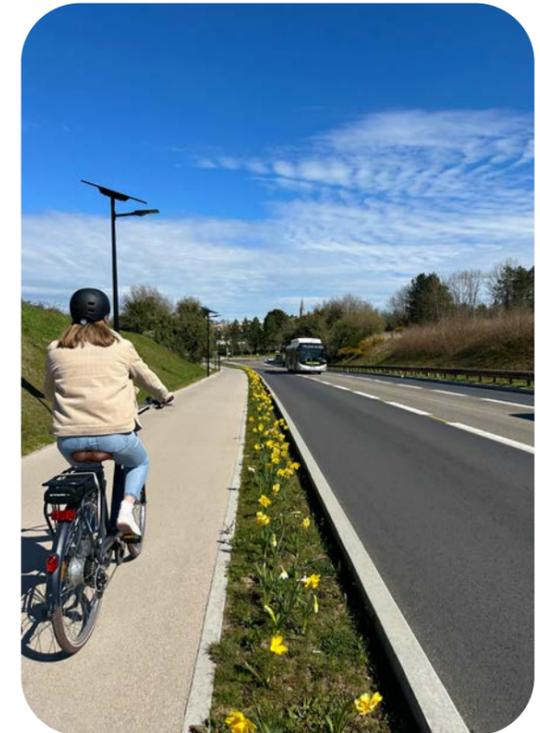
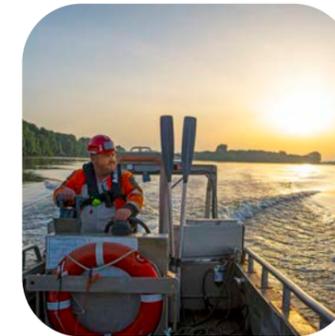
p. 8



# 3.

## LA MISSION de CHARIER

p. 9



# 4.

## BILAN de nos avancées

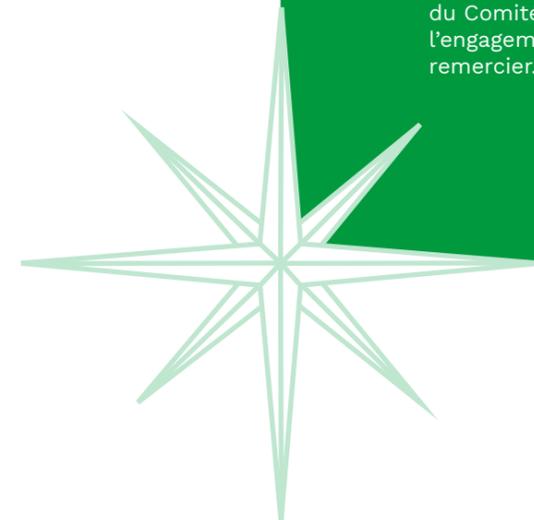
p.10



# 5.

## LE COMITÉ de mission

p.22



# 1.

## CHARIER, qui sommes-nous ?



**Des entreprises centenaires, il en existe.  
Des entreprises familiales centenaires, il en existe beaucoup moins.**

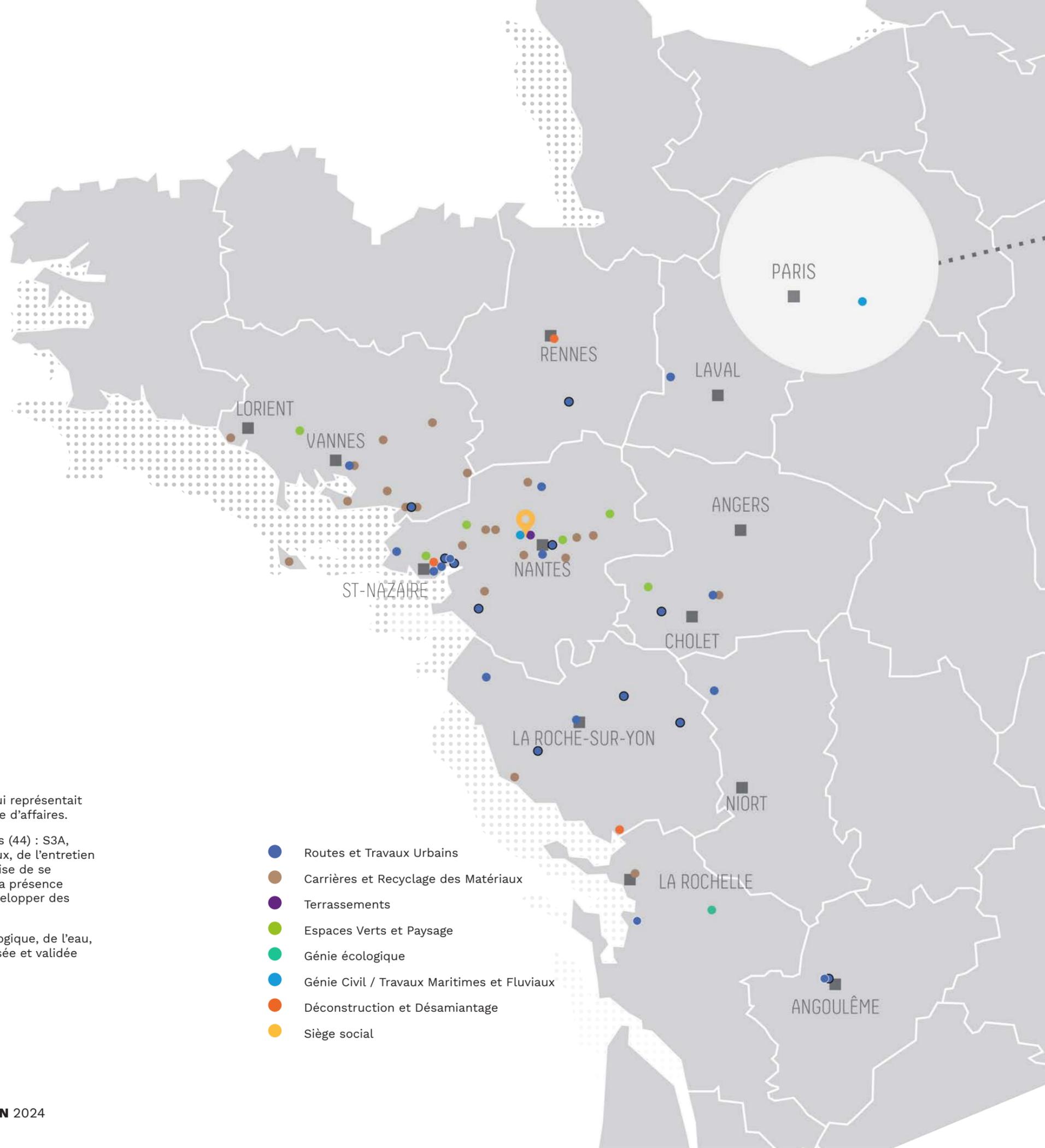
De l'idée d'entreprendre d'un homme à la réalité d'une entreprise de 1 800 personnes, il y a une longue route. Cette route, l'Entreprise CHARIER l'a parcourue depuis 128 ans.

Plus d'un siècle d'efforts, de courage mais aussi d'audace et d'imagination. Nombreux sont ceux qui ont emboîté les pas de la famille CHARIER avec confiance et générosité, pour façonner ensemble ce qui s'appelle aujourd'hui l'Entreprise CHARIER.

Fin 2024, l'Entreprise CHARIER a cédé le pôle d'activités « sables marins » qui représentait près de 14 % de son bilan carbone (scopes 1 et 2) et seulement 2 % du chiffre d'affaires.

Elle a simultanément fait l'acquisition de trois nouvelles sociétés trignacaises (44) : S3A, 2LTP et TERREXO, respectivement spécialisées dans les domaines des réseaux, de l'entretien des ouvrages hydrauliques et du désamiantage. Ce rachat permet à l'Entreprise de se développer dans des métiers plus en rapport avec sa mission, de renforcer sa présence sur son territoire historique en proposant une offre plus complète, et de développer des activités moins impactantes.

Une stratégie de recentrage sur les métiers des espaces verts, du génie écologique, de l'eau, et de l'énergie (dite des 4E), pleinement alignée avec la mission, a été proposée et validée par notre Conseil de Surveillance.



# 1897

CRÉATION DE L'ENTREPRISE

ACTIONNARIAT

# 100 %

FAMILIAL



# 1800

SALARIÉS



# 24

AGENCES TRAVAUX



# 15

CARRIÈRES DANS LE GRAND OUEST



# 12

USINES D'ENROBÉS  
dont 2 mobiles + 1 usine d'émulsion

## 8 métiers complémentaires



CARRIÈRES ET RECYCLAGE DES MATÉRIAUX



DÉCONSTRUCTION ET DÉSAMIANPAGE



GÉNIE CIVIL



ROUTES ET TRAVAUX URBAINS



TERRASSEMENTS



RÉSEAUX



ESPACES VERTS ET PAYSAGE

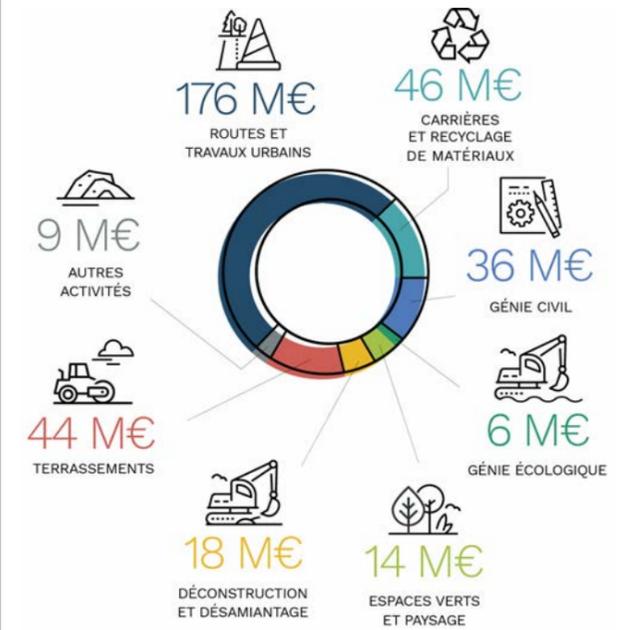


GÉNIE ÉCOLOGIQUE

# 349

MILLIONS D'EUROS DE CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ EN 2024

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER EN 2024



15 sites certifiés ISO 14001



## 2. Qu'est-ce qu'une SOCIÉTÉ À MISSION ?



### Le cadre réglementaire

L'article 176 de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a introduit la qualité de société à mission. Il s'agit pour une entreprise d'affirmer publiquement sa raison d'être, ainsi qu'un ou plusieurs **objectifs sociaux et environnementaux** qu'elle se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité. Ces éléments doivent être inscrits dans les statuts de l'entreprise et déclarés au greffe du tribunal de commerce.

L'entreprise doit également **nommer un comité de mission**, qui a pour rôle de s'assurer du suivi de la mission.

L'entreprise doit enfin **se soumettre à une vérification par un organisme tiers indépendant** (OTI) de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux mentionnés dans ses statuts.

Cette démarche est volontaire et engageante.

**CHARIER**

a adopté la qualité de société à mission en juin 2022.



## 3. LA MISSION de CHARIER

La mission, telle qu'elle a été inscrite dans les statuts de l'Entreprise est la suivante :

**Engagés de génération en génération sur nos territoires depuis 1897, ensemble et le cœur à l'ouvrage, nous imaginons et construisons des solutions d'aménagement pour améliorer la qualité de la vie.**

Nous agissons pour que ça dure en nous fixant 3 objectifs :



### TRANSMETTRE

en embarquant les équipes dans le projet collectif par l'intégration, la formation et la confiance



### INNOVER

pour proposer et mettre en œuvre des solutions qui répondent aux défis environnementaux et sociaux



### RASSEMBLER

en s'engageant aux côtés des clients, fournisseurs, riverains, associations et partenaires dans des choix d'aménagement durables

AGIR 2030 est la feuille de route de l'Entreprise pour la réalisation de sa mission ; elle vient compléter les premières orientations de mission définies en 2022 et préciser la trajectoire de mission à horizon 2030.

Cette feuille de route, décrite dans les pages suivantes, est **une déclinaison concrète des objectifs statutaires de la mission en objectifs opérationnels, actions clés, indicateurs et cibles** à 2030.



# 4. BILAN de nos avancées en 2024

Transmettre la culture CHARIER

## TRANSMETTRE

### en embarquant les équipes dans le projet collectif par l'intégration, la formation et la confiance

- Cet objectif met en avant :
  - La culture du **travail en équipe**,
  - La **politique de recrutement et d'intégration** ouverte à toutes les diversités,
  - La **politique de formation** pour faire grandir et accompagner les parcours,
  - La **confiance mutuelle** pour construire le projet collectivement.

Graduation de la réalisation des actions :



Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2024	Objectif 2030
Transmettre la culture CHARIER	Bâtir et déployer la fresque AGIR 2030	0 % avant déploiement	83 % Obj 2024 : 80 %	90 % des employés ont participé à la fresque
	Déployer le passeport CHARIER	0 % avant déploiement	84 % Obj. 2024 : 100 %	95 % des nouveaux embauchés obtiennent le passeport CHARIER
	Définir une politique de compagnonnage CHARIER			Développer le compagnonnage dans tous les métiers
Ancrer notre exigence santé-sécurité par le participatif	Améliorer le score LMS (Leadership en Matière de Sécurité)	3,83	Pas de mesure en 2024 Prochaine mesure en 2025	Atteindre le score LMS de 4,3
	Déployer le programme PEPS	Aucun atelier avant déploiement	1 atelier de progression PEPS en 2024 Obj. 2024 : 2	Au moins 1 atelier par an

### Bâtir et déployer la fresque AGIR 2030

La Fresque AGIR 2030 CHARIER est un outil d'appropriation de la feuille de route AGIR 2030, créé par l'Entreprise. Cet outil a été mis en service lors des journées sécurité de janvier 2024, auprès de l'ensemble des sociétés (hors nouvelles acquisitions SNG TP, Chognot et FTPB). Ce fut l'occasion pour les salariés de proposer des actions concrètes en lien avec leur métier. Ces actions ont été ensuite reprises dans chaque agence pour construire un plan d'actions AGIR 2030.

➤ **Orientations 2025** : Le passeport CHARIER va évoluer pour intégrer la Fresque AGIR 2030,

revisitée pour l'adapter aux nouveaux arrivants. Le déploiement de la fresque AGIR 2030 doit se poursuivre dans les filiales avec FTPB dès janvier 2025 puis Chognot et SNG TP.

Nous avons revu l'objectif 2030 qui est à présent de 90 %. Nous avons en effet constaté qu'un objectif à 100 % est inatteignable compte tenu des absences aux sessions de fresque dues aux impondérables de chantier. De plus, concernant les nouveaux arrivants, ceux ayant participé au Passeport en 2024, n'ont pu suivre le module Fresque AGIR 2030 qui n'était pas encore intégré.

### Déployer le passeport CHARIER

Le passeport CHARIER est un parcours d'accueil pour les nouveaux embauchés, quel que soit leur poste et fonction. 3 jours au cours desquels sont présentés la mission, les valeurs de l'Entreprise, les différents métiers, les services du siège et les règles de base de sécurité, avec une partie théorique et une partie pratique avec notre centre de formation Généea Formation.

L'évaluation de ce passeport, à l'issue des 3 jours, par les salariés est de 3,67/4.

Nous avons revu l'objectif 2030 qui passe de 100 % à 95 %. Nous avons en effet constaté qu'un objectif à 100 % est inatteignable compte tenu des absences aux sessions du passeport dues aux impondérables de chantier.



### Définir une politique de compagnonnage CHARIER

Nous avons décidé d'élargir le sujet du compagnonnage, au sein de l'Entreprise, à la transmission des savoir-faire.

En 2024, l'accord d'accompagnement à la retraite a été étendu aux ETAM de chantier.

De plus, l'Entreprise a créé un réseau de Référénts découpe. Ces personnes ont été formées à la manipulation de matériel de découpe, afin de prévenir les risques d'accident liés à ces matériels dangereux. Ils forment désormais leurs collègues dans leurs agences.

➤ **Orientation 2025** : Un travail va être mené avec Généea Formation (notre centre de formation) pour définir une politique de compagnonnage au sein de l'Entreprise.

De plus, une solution numérique de partage de connaissances et de transmission de savoir-faire sera testée en 2025 : Ask for the Moon. Elle mettra en relation des personnes en recherche d'expertise sur un sujet précis avec des personnes expérimentées au sein de l'Entreprise.



## Ancrer notre exigence santé-sécurité par le participatif

L'Entreprise a lancé une démarche pour améliorer la prise en compte de la sécurité dans les actions de tous, tous les jours : PEPS (Programme d'Excellence Pour la Sécurité).

## Qu'est-ce que PEPS ?

Ce programme se déroule en 3 phases :

- 1 | Évaluation de l'efficacité du système de gestion** : audit général de notre système de prévention
- 2 | Mesure et amélioration des compétences de leadership en matière de sécurité** : évaluation de l'ensemble des managers en matière de sécurité par leurs équipes. Cette évaluation donne le score LMS (Leadership en Matière de Sécurité) pour chaque encadrant, et permet d'obtenir une note globale pour l'entreprise.

- 3 | Engagement des employés pour la transformation culturelle** : Création d'un comité de pilotage composé de salariés investis, venant de tous les métiers de l'Entreprise. Ce COPIL définit les actions stratégiques à mener. Réalisation d'atelier de progression pour traiter un sujet défini par le COPIL par des personnes du terrain (tous métiers confondus). À l'issue de l'atelier de progression, un outil a été adapté et il est ensuite déployé dans toutes les agences avec l'intervention des membres de l'atelier de progression.



Depuis la mise en place de la démarche PEPS, les formations au management de la sécurité, les COPIL et les ateliers de progression représentent 4290 heures.

## Améliorer le score LMS

- Orientation 2025** : Le questionnaire permettant le calcul du score LMS a été complété par les salariés lors des journées sécurité 2025. Le nouveau score sera connu dans l'année.

Un atelier de progression PEPS s'est tenu en 2024 avec pour objectif de définir un nouveau process de causerie sécurité : le Réflexe Sécurité, moment d'analyse des risques d'un chantier ou d'une action particulière, en impliquant positivement tous les acteurs afin de permettre l'engagement de tous les niveaux de l'Entreprise.



## Déployer le programme PEPS

- Orientation 2025** : Le COPIL PEPS a lancé un appel à candidature en décembre 2024 pour constituer un nouvel atelier de progression. Celui-ci porte sur l'accueil ; il a été initié en janvier 2025. Les propositions de ce groupe de travail seront déployées pendant l'année 2025 dans les agences.



En 2025, l'Entreprise a également prévu un nouveau dispositif de partage de la valeur autour de l'actionnariat salarié, qui viendra compléter les plans d'intéressement et de participation déjà existants.



## Avis du Comité de mission

Les commentaires de l'an dernier ont été entendus par l'Entreprise et les actions menées se sont recentrées sur l'essentiel.

**Nous observons une bonne progression et un engagement de l'Entreprise dans la mise en œuvre de cet objectif Transmettre.** La réalisation des actions 2024 est sur le chemin des objectifs à horizon 2030. Malgré une conjoncture économique tendue, l'Entreprise a mené ses actions avec détermination.

Nous constatons que le sujet de la sécurité est une préoccupation forte de l'Entreprise, elle est au cœur du quotidien des salariés.

Nous observons bien que d'autres actions, comme l'actionnariat salarié, sont en cours et devraient favoriser la cohésion et la fidélisation des salariés. Ce projet met en avant la confiance de la Famille CHARIER envers ses salariés.

# INNOVER

pour proposer et mettre en œuvre des solutions qui répondent aux défis environnementaux et sociaux

- Cet objectif concerne :
  - Les **innovations** de nos produits et procédés,
  - Nos **méthodes de chantier** et processus internes,
  - L'**accompagnement social** des salariés,
  - L'**intégration de nos chantiers** dans les territoires.

Impacts recherchés				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des émissions de GES conformes à la trajectoire 1,5°C</li> <li>• Un accès à l'emploi pour tous</li> <li>• Une ville accessible, vivable, dépolluée</li> <li>• Une biodiversité préservée</li> </ul>				
Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2024	Objectif 2030
Réduire nos émissions de GES (scopes 1, 2 et 3)	voir ci-dessous	137 000 t CO <sub>2</sub> e (recalculée)	- 18 % périmètre constant Obj. 2024 : - 3 %	- 30 % par rapport à 2022
Réduire notre intensité carbone (scopes 1 et 2)	voir ci-dessous	206 kg CO <sub>2</sub> e/k€ CA (2020)	- 21 % Obj. 2024 : - 20 %	- 50 % par rapport à 2020
sous-objectifs	Augmenter la part d'électricité d'origine renouvelable	0 %	0 %	100 % électricité d'origine renouvelable par autoconsommation (PV), contrats d'achat et PPA et développement de l'autoconsommation collective (2030) <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Engager la décarbonation des usines d'enrobés	0 %	0 %	50 % de combustible biosourcé / décarboné <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Augmenter le % d'agrégats d'enrobés recyclés dans les solutions	16 %	21,2 %	32 % <i>Impact sur les scopes 1, 2 et 3</i>

Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2024	Objectif 2030
sous-objectifs	Augmenter la part d'enrobés tièdes	7,4 %	8,3 %	56 % <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Augmenter la part d'enrobés froids	0,5 %	0,2 %	12 % <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Electrifier la flotte VL et VUL	5,4 %	22,6 % VL 1 % VUL 8,5 % au total Obj. 2024 : 11 %	100 % de VL et VUL électriques <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Former les conducteurs d'engins et PL à l'éco-conduite	0 % avant déploiement	48 % Obj 2024 : 50 %	100 % (2025) <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Développer un outil de mesure et de reporting des énergies permettant un suivi mensuel des consommations			Outil fonctionnel
Augmenter la part du CA des activités régénératives	Développer l'offre d'activités régénératives innovantes et multi-métiers			
	Acquérir de nouveaux business régénératifs et faire évoluer le portefeuille d'activités vers le régénératif	6,5 %	8,2 % Obj. 2024 : 7 %	20 %
Faire évoluer la part des employés affectés aux métiers régénératifs	Développer l'expertise métiers régénératifs par l'embauche de profils experts			
	Proposer aux employés volontaires une formation complémentaire sur le génie écologique	0	1 % Obj. 2024 : 1 %	10 %

## Réduire nos émissions de GES

### Périmètre de reporting des émissions de GES

Le périmètre de reporting porte sur l'ensemble des sociétés et filiales détenues à 100% par CHARIER et sur celles en participation dont CHARIER a la maîtrise opérationnelle. Les données de ces dernières sont

intégrées au reporting selon le pourcentage de consolidation dans les comptes de l'Entreprise. Les Sociétés En Participation (SEP) dont l'Entreprise CHARIER n'a pas la gérance administrative ne sont pas prises en compte.



### 2022, une année de référence régulièrement recalculée



Pour rendre compte au plus juste de la réalité, les émissions prises en compte pour l'année de référence, dans le calcul de l'indicateur de réduction des émissions CO<sub>2</sub>e des scopes 1, 2 et 3, sont recalculées chaque

année au 31 décembre pour tenir compte des cessions et acquisitions opérées par l'Entreprise dans l'année. Celles des entités cédées depuis 2022 en sont déduites, celles des entités acquises y sont intégrées.

Ainsi, les émissions de l'année 2022 ont été recalculées pour intégrer les émissions des entreprises Chognot et FTPB acquises en 2023. La nouvelle base de calcul pour cet indicateur est donc passée de 129 000 t à 137 000 t pour le calcul de l'indicateur à fin 2024.

Nos émissions de gaz à effet de serre ont diminué de 18% en périmètre constant entre 2022 et 2024, en passant de 137 000 t CO<sub>2</sub>e (base recalculée) à 112 373 t CO<sub>2</sub>e (incertitude de 18 %).

Les émissions 2024 se décomposent de la façon suivante :

- Scope 1 : 39 689 t CO<sub>2</sub>e : les carburants et le gaz naturel alimentant les usines d'enrobés
- Scope 2 : 703 t CO<sub>2</sub>e : les consommations d'électricité
- Scope 3 : 71 981 t CO<sub>2</sub>e : principalement les achats externes (bitume, béton, chaux...)

La baisse de nos émissions de 18 % entre 2022 et 2024 s'explique en partie par :

- La baisse générale de l'activité : vente de granulats et travaux associés,
- La vente de l'activité « Sables » en cours d'année, qui représentait près de 14 % des émissions de GES (scopes 1 et 2),
- Une meilleure efficacité pour la production des enrobés pour les usines nouvellement remplacées Semo Nantes et Semclar.

➤ **Orientation 2025** : Nous envisageons de mettre en place un moyen d'échange de données (carburants, fournitures etc.) avec les partenaires des SEP de chantier dont nous n'avons pas la gérance administrative, afin de pouvoir les intégrer à notre prochain bilan carbone.

L'intensité carbone est un ratio rapportant les émissions de CO<sub>2</sub> au chiffre d'affaires de l'Entreprise, qui permet de mesurer les efforts et la performance des actions de décarbonation engagées. Nous avons atteint 162 kg CO<sub>2</sub>e/k€ CA en 2024, ce qui représente une baisse de 21 % par rapport à 2020.



La production d'enrobés représente 18 % des émissions carbone. C'est pourquoi 4 actions-clés portent sur les usines d'enrobés de l'Entreprise.

Parmi celles-ci, la substitution de 50 % du gaz naturel alimentant les usines par des énergies décarbonées est à mettre en perspective des solutions technico-économiques disponibles.

L'augmentation de la part d'enrobés tièdes et froids suppose une acceptation par nos clients, ce qui doit s'accompagner d'un effort de pédagogie.

Pour les industries, les mesures initiales sont désormais toutes alignées sur 2022 et le périmètre pris en compte est le suivant : tous les postes fixes pour les enrobés tièdes et froids (les postes mobiles n'ont pas la capacité d'en produire) et tous les postes fixes et mobiles pour les agrégats d'enrobés.

Sont prises en compte les activités de génie écologique et d'espaces verts pour le suivi de cet indicateur. Dans le sillage de Chognot, notre nouvelle société intervenant dans le génie écologique, nos agences historiques s'appuient sur cette expertise pour répondre à des chantiers à valeur écologique. Ainsi nos agences de Rennes, Génie Civil Nantes et

## Réduire notre intensité carbone

La valeur de départ en 2020 a été corrigée : l'intensité prenait en compte 100 % des émissions des sociétés, quel que soit leur pourcentage de consolidation, ce qui a été corrigé. La mesure de départ est donc passée de 221 à 206 kg CO<sub>2</sub>/k€ CA.

### Réduire nos émissions de GES et réduire notre intensité carbone

Concernant les véhicules électriques : 22,6 % des véhicules légers (de service ou de fonction) sont électriques.

Actuellement, l'offre de véhicules utilitaires électriques est encore faible voire inexistante. Seulement 1 % de nos VUL sont électriques. Ceci vient impacter le pourcentage global de VL et VUL électriques.

A noter que la mesure initiale a été corrigée pour être alignée sur l'année 2022.

➤ **Orientation 2025** : Un projet de champ photovoltaïque sur la carrière de la Clarté à Herbignac devrait voir le jour en 2025. Ce projet permettra d'alimenter en électricité les installations de la carrière à hauteur de 13 %. Un projet d'auto-consommation collective est également à l'étude.

### Augmenter la part du CA des activités régénératives

Grands Terrassements ont réalisé des chantiers de génie écologique cette année : le chantier des épis en Loire (recréer et reprofiler les épis en Loire), le chantier du Duis de Bellevue (recréer un seuil dans la Loire), le chantier de reconnexion de la Saône à la mer et le reméandrage du ruisseau du Plessis à Lanester.



## Faire évoluer la part des employés affectés aux métiers régénératifs

Nos agences de Rennes, Grands Terrassements et GC Paris et Nantes développent leurs compétences dans le domaine du génie écologique.

➤ **Orientation 2025** : Un appel à volontaires a été lancé, lors des journées sécurité de janvier 2025,

pour encore augmenter la part de salariés dans ces nouveaux métiers. 15 personnes ont répondu à l'appel. Génée RH étudie chaque opportunité de reconversion.

Au vu de l'avis du comité de mission qui suit, concernant l'innovation sociale, l'Entreprise a décidé d'élaborer un plan inclusion en 2025.

## Avis du Comité de mission

**L'objectif Innover traduit bien l'ambition de l'Entreprise de répondre aux défis environnementaux. Les objectifs fixés sont à la fois ambitieux et alignés avec les enjeux de transition écologique.**

Le comité de mission relève que les objectifs opérationnels 2024 sont beaucoup plus SMART (Spécifique, Mesurable, Acceptable, Réaliste, Temporellement défini) et qu'ils font preuve de plus de détails. Cela rend cette feuille de route plus pertinente.

L'intégration du génie écologique et des espaces verts dans l'offre de l'Entreprise témoigne d'une prise en compte croissante de la biodiversité et des enjeux de régénération. Les premiers résultats (8,2 % du CA en 2024) sont encourageants, et la montée en compétence des équipes est un bon indicateur d'appropriation du sujet.

Ces objectifs traitent principalement du carbone et de la biodiversité (régénératif). Pour ces sujets, la feuille de route est particulièrement claire et la trajectoire est bonne. Tout ceci traduit l'ambition de l'Entreprise par rapport à ses objectifs environnementaux. Il serait important d'évaluer la contribution des sous-objectifs en termes de réduction des émissions de GES, pour s'assurer de la bonne

priorisation des leviers d'action.

Nous pouvons regretter l'abandon (provisoire) de l'objectif « intégrer des critères environnementaux et sociaux dans les arbitrages ». L'année dernière, le comité avait acté une « mise en attente ». Il semblerait judicieux de faire apparaître de nouveau cet objectif dans le modèle de mission, avec un objectif à 2030. Surtout que l'Entreprise nous informe que ces critères ont été mis en place pour les achats auprès des fournisseurs et pour la prise en compte des projets d'innovation. Des choses ont été faites, ce serait dommage de ne pas les valoriser.

Le comité de mission s'étonne de l'absence de sujets sociaux dans cet objectif Innover. L'Entreprise a, depuis de nombreuses années, mené des actions pour intégrer des personnes éloignées de l'emploi. C'est une vraie spécificité de l'Entreprise il faut maintenir cette culture d'innovation sociale. Il nous semblerait intéressant qu'un objectif opérationnel en lien avec ces innovations sociales soit de nouveau intégré, que ce soit sur l'inclusion, le handicap ou l'alternance.

Il nous paraîtrait également pertinent que les objectifs opérationnels soient mis en perspective avec les enjeux économiques de l'Entreprise.



## RASSEMBLER

en s'engageant aux côtés des clients, fournisseurs, riverains, associations et partenaires dans des choix d'aménagement durables

Cet objectif reflète : ●●●●●

- Notre volonté de **faire ensemble**,
- Le **partage** de notre Mission à l'ensemble de nos partenaires.

Impacts recherchés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une offre performante qui réponde bien aux besoins nouveaux des clients</li> <li>• Faire progresser la transition énergétique chez CHARIER et sur le territoire</li> <li>• Faire aboutir nos projets industriels jugés à l'aune de l'intérêt général</li> </ul>			
Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2024	Objectif 2030
Co-construire avec nos parties prenantes : clients, fournisseurs, acteurs du territoire, riverains etc.	Mettre en place ou contribuer à des projets collectifs avec les acteurs du territoire		2 partenariats : SCIC Estuaire énergie CPIE Loire Anjou Obj. 2024 : 2	Redéfinir la contribution de l'Entreprise au Fonds de dotation, qui soutient des projets locaux environnementaux, sociaux et patrimoniaux
	Dialoguer avec les parties prenantes en amont de tous les nouveaux projets industriels : information préalable des parties prenantes avant les formalités		Pas de projet industriel en 2024	Définir les projets ciblés et une stratégie de dialogue avec les parties prenantes
Promouvoir et développer les solutions d'entretien bas carbone et/ou régénératives	Organiser des comités de suivi par carrière	4/15	4/15 Obj. 2024 : Consultation des communes en 2024 pour mise en place en 2025	Organiser 1 comité de suivi par carrière
	Organiser des journées techniques auprès de l'écosystème	0	5 journées techniques Obj. 2024 : 2	6 journées techniques par an couvrant l'ensemble des métiers

### Mettre en place ou contribuer à des projets collectifs avec les acteurs du territoire

L'Entreprise est sociétaire de la SCIC Estuaire Energies. Créée sous forme de SAS, Estuaire Energies constitue une réponse de la CCI face à la crise énergétique pour permettre aux entreprises qui la rejoignent de :

- Trouver leur réponse à la question : quelle est ma vision stratégique aux plans énergie et carbone pour mon entreprise en 2030 ?
- Tracer la feuille de route à respecter pour déployer cette stratégie, planifier les actions,
- Mutualiser les moyens et ressources pour faire mieux que tout seul, et accélérer dans cette voie.

Nous avons également conclu un partenariat multi-facettes avec le CPIE Loire Anjou, association qui sensibilise et accompagne les acteurs locaux dans des actions de protection de l'environnement et de développement durable autour de la Loire.

- CHARIER CM et le CPIE sont partenaires sur la carrière de Liré pour la mise en place des mesures compensatoires et les suivis faune/flore au sein de la carrière,
- Le Fonds de dotation CHARIER soutient le programme de protection des chouettes effraies des clochers porté par le CPIE Loire Anjou. Leur objectif est de protéger et surveiller les populations de chouettes effraies en installant des nichoirs dans les clochers et bâtiments,

en sensibilisant le public, et en recueillant des données pour mieux comprendre leur écologie et favoriser leur conservation.

L'Entreprise est très active sur le territoire pour soutenir des projets à visée écologique, sociale et culturelle via le Fonds de dotation. Ce dernier a en 2024 reconduit pour 3 ans son partenariat avec le CETA 44 (Centre d'Étude Technique Apicole de Loire Atlantique), ainsi qu'avec SOS Hérissons 49. De nouveaux partenariats ont vu le jour, dont entres autres le soutien de l'association Repousse à Nantes qui mène des projets de reforestation en collectant des jeunes arbres pour les replanter localement.

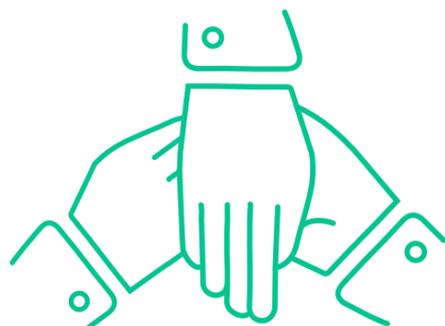
➤ **Orientation 2025** : L'Entreprise réfléchit à mettre en place un partenariat avec une association de défense de l'environnement autour de la préservation de la biodiversité.

Par ailleurs, l'Entreprise adhère depuis le 1er janvier 2025 au Comité 21 Grand Ouest, réunissant un grand nombre d'acteurs du territoire, tant publics que privés, autour des enjeux de durabilité. Nous participerons activement aux groupes de travail proposés afin d'identifier des synergies et co-construire des projets. Cette approche collaborative renforce le lien social et favorise une action collective efficace et cohérente.

### Dialoguer avec les parties prenantes en amont de tous les nouveaux projets industriels

Engager un dialogue avec nos parties prenantes en amont des nouveaux projets industriels sur le territoire (élus, riverains) avant le début des démarches réglementaires, pour les autorisations de nos sites.

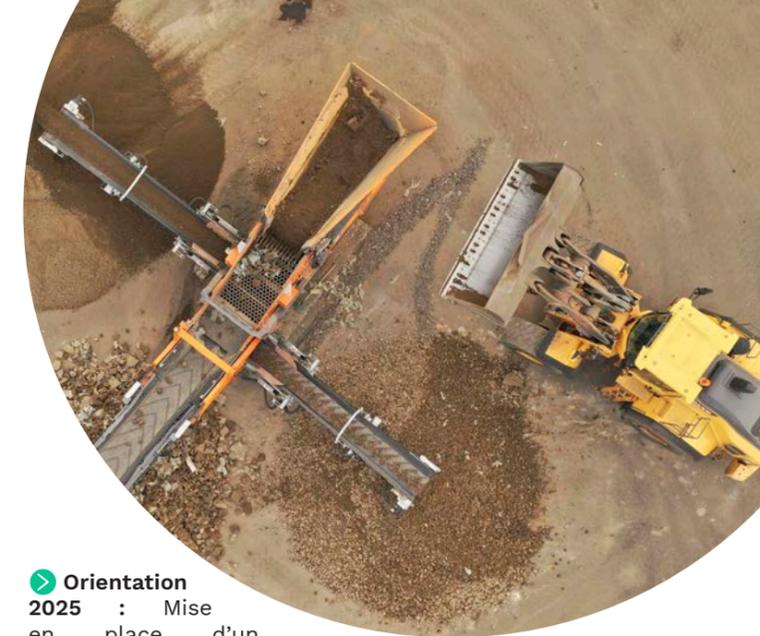
En 2024, l'absence de nouveau projet n'a pas permis de mettre en œuvre cette action.



### Organiser des comités de suivi par carrière

Organiser des comités de suivi par carrière permet d'avoir un contact régulier avec les communes où nos carrières sont implantées. Certaines carrières ont l'obligation d'organiser des comités de suivi (soit 4 en 2024). Ces comités ont lieu une fois par an, pendant lesquels l'Entreprise présente la production de l'année, les résultats des suivis environnementaux et les projets en cours. C'est un moment d'échange avec la commune et les riverains.

En 2024, 2 communes supplémentaires ont été abordées pour la mise en place d'un comité de suivi et ont accepté.



➤ **Orientation 2025** : Mise en place d'un comité de suivi sur trois sites supplémentaires, implantés sur les communes abordées en 2024 (Quilly et Campbon) et sur la commune d'Orée d'Anjou.

### Promouvoir et développer les solutions d'entretien bas carbone et/ou régénératives

Les journées techniques sont des moments d'échange auprès de nos clients et/ou partenaires autour d'un sujet technique. 5 journées ont eu lieu, en 2024, sur le thème de la décarbonation ou du réemploi :

- Les dimensionnements adaptés au projet du client, avec la proposition de variante pour réduire les émissions de GES,
- La mise en avant de la modernisation de nos usines de production d'enrobés,

- La présentation des innovations techniques de l'Entreprise sur les revêtements à faible impact environnemental et les liants végétaux dans nos enrobés,
- La synergie des métiers qui permet d'étendre la palette des métiers avec les espaces verts, le recyclage et le génie écologique.

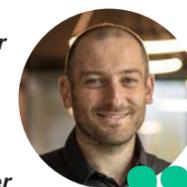


« De nombreux sujets abordés qu'il nous reste à retravailler de notre côté pour ne rien perdre. »  
- Témoignage d'une participante

« Les journées techniques sont une occasion de montrer à nos clients qu'il est possible de concevoir ensemble des aménagements plus respectueux de notre environnement en répondant aux problématiques qu'ils rencontrent.

Ainsi, plus qu'un simple exposé de nos solutions techniques, elles sont plutôt destinées à se dérouler sous forme d'échanges autour de ces sujets et nous permettent d'initier de nouveaux projets de développement destinés à y répondre.

Elles se sont montrées très enrichissantes pour l'ensemble des parties prenantes. » - Aurélien GILLES, Responsable Technique R&D



➤ **Orientation 2025** : Des journées techniques continueront d'être organisées au même rythme.

## Avis du Comité de mission

Par son métier et sa place dans les territoires, CHARIER a un rôle important à jouer auprès de ses clients, de ses partenaires, et des élus. Partager, se confronter, convaincre et transmettre ses avancées et ses innovations dans les domaines de la décarbonation et du réemploi sont des clés pour démultiplier son impact, et alimenter sa propre dynamique.

Face à ce challenge, au temps et aux moyens financiers nécessaires, et parce qu'il est important que chacun des objectifs de mission ait du sens et de l'impact pour CHARIER afin d'assurer son

pilotage opérationnel, le comité de mission recommande de concentrer les moyens sur le dispositif existant des réunions techniques, en se donnant pour ambition le passage à l'échelle : des salariés mobilisés sur l'ensemble des sites CHARIER pour proposer et animer des temps d'échanges avec leur écosystème, en s'attachant à en mesurer les retours (participants, projets concrets, expérimentations, partenariats, ...).

Un défi à relever et à échelonner dans le temps propre à matérialiser l'engagement de CHARIER.

## 5. LE COMITÉ de mission

### Les membres



De gauche à droite :

**Sandra ROUAULT**, salariée de l'Entreprise CHARIER

**Yves GILLET**, président du Groupe Keran

**Emmanuelle MARTEIL**, salariée et manager de la mission

**Jean VIDAL**, président du directoire

**Pierrick FERCHAUD**, salarié de l'Entreprise CHARIER

**Nicolas SMETS**, salarié de l'Entreprise CHARIER

**Etienne JOUANNEAU**, salarié de l'Entreprise CHARIER

**Anne-France BONNET**, présidente du comité de mission, présidente de Nuova Vista

**Philippe MONNOYEUR**, président du Groupe Monnoyeur

**Stéphanie BOISSIN**, dirigeante de Manabloom

**Anne POSTIC**, consultante, conseil, coaching, formation auprès des dirigeants associatifs

**Stéphanie ROMÉRO**, directrice Environnement et RSE (non membre)

**Marie-Hortense CHARIER**, associée de l'Entreprise CHARIER (5<sup>e</sup> génération)

## Le rôle du comité de mission

Le comité de mission fait entrer la voix des parties prenantes dans l'entreprise. Son objectif principal est d'apporter à l'Entreprise CHARIER un regard exigeant et bienveillant pour la faire progresser dans la mise en œuvre de sa mission.

Il a un droit de regard sur tous les éléments en lien avec la mission :

- Il évalue l'efficacité des actions menées pour atteindre les objectifs inscrits dans les statuts,
- Il interroge régulièrement la pertinence des indicateurs choisis et des actions menées,
- Il pousse à explorer de nouvelles voies et fait des propositions.

Il a un avis consultatif.

Le président du directoire fait le lien entre le comité de mission, le Directoire et le Conseil de Surveillance.



## Les réunions

Le comité de mission s'est réuni à deux reprises en 2024 en présentiel. Mais des échanges intermédiaires ont eu lieu tout au long de l'année.

### Le 20 février 2024

Cette première réunion a été l'occasion :

- De présenter les actualités de l'Entreprise,
- D'échanger avec HLP Audit, OTI de l'Entreprise, sur le contour de l'audit de la mission,
- De présenter le choix de chacun des membres sur la poursuite de leur participation au comité de mission à compter de septembre 2024,
- D'échanger sur le projet de rapport du comité de mission.

### Le 24 septembre 2024

Cette deuxième réunion a été l'occasion :

- De rencontrer et partager avec les nouveaux membres du comité de mission,
- De présenter un point d'avancement du plan AGIR 2030,
- D'échanger sur le rapport de l'Organisme Tiers Indépendant,
- D'échanger sur l'articulation de la CSRD\* avec la mission.

\*Corporate Sustainability Reporting Directive



**CHARIER**  
Entreprise à mission