

RAPPORT DE MISSION 2025



CHARIER

Entreprise à mission



En 2024, nous avons fait le choix de redéfinir certains objectifs opérationnels pour assurer une trajectoire claire et mesurable. Pour atteindre les objectifs fixés à horizon 2030, des plans d'actions détaillés ont été définis et sont suivis tout au long de l'année par les équipes et présentés régulièrement au Comité de mission.

En 2025, plusieurs projets ont permis de faire avancer nos objectifs et notamment :

- Sur l'objectif **Transmettre**, la poursuite de notre projet participatif PEPS et une adhésion massive de nos équipes ont permis une belle progression de notre score LMS (Leadership en Matière de Sécurité). Par ailleurs, l'ouverture du capital aux salariés a été réalisée avec succès.
- Sur l'objectif **Innover**, le développement des activités régénératives dans plusieurs de nos agences et les efforts pour décarboner nos activités qui ont permis une baisse significative de notre intensité carbone.
- Sur l'objectif **Rassembler**, des journées techniques plus nombreuses avec nos clients et partenaires renforçant encore notre ancrage sur le territoire.

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 quatrième rapport du Comité de Mission, dont les 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 ?**

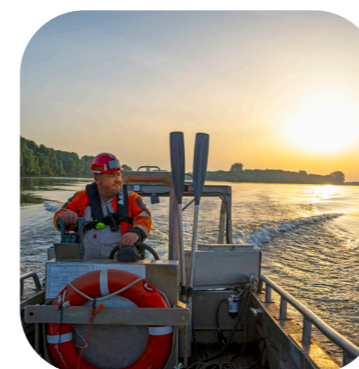
p. 8



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.

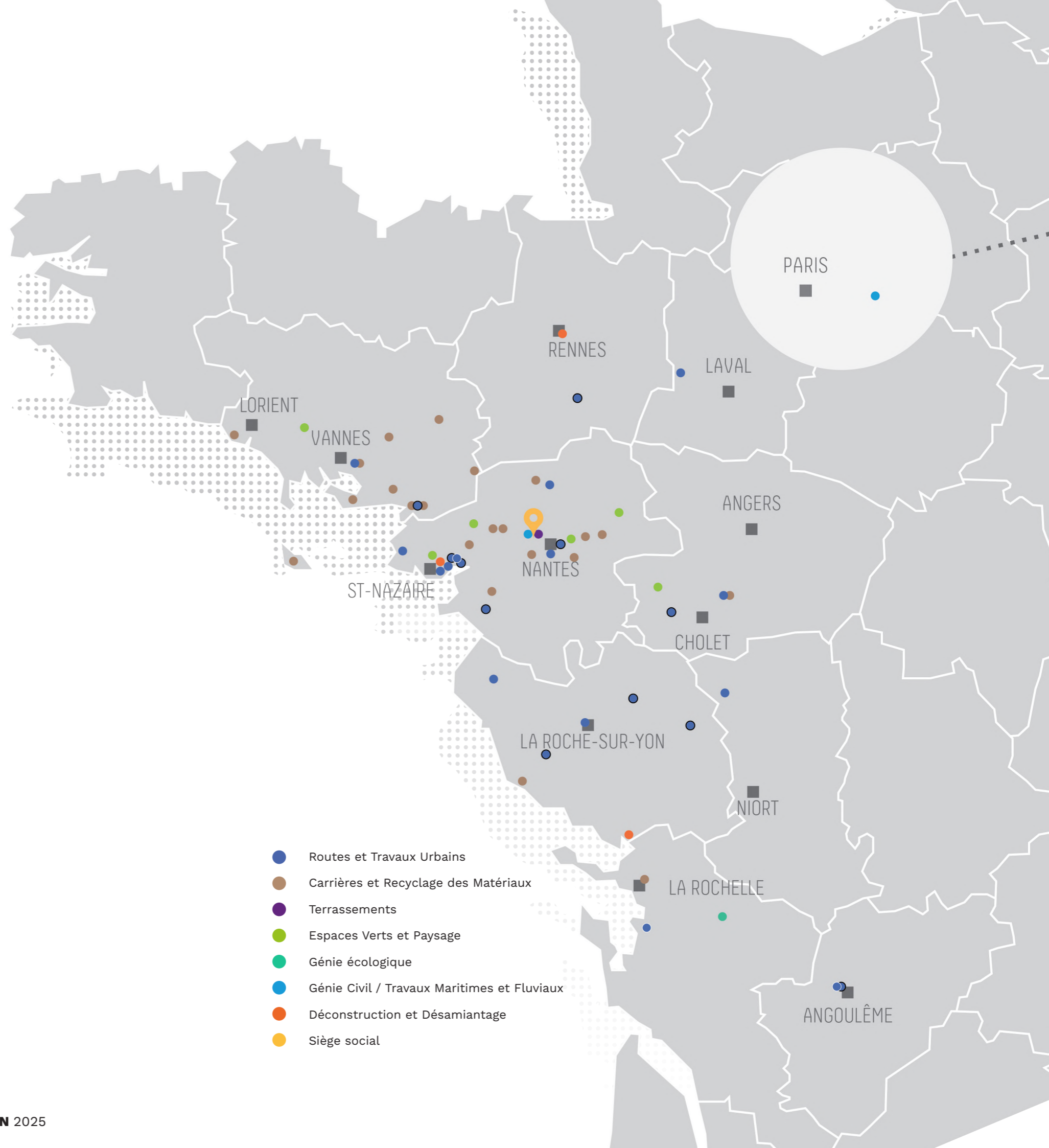
De l'idée d'entreprendre d'un homme à la réalité d'une entreprise de 1800 personnes, il y a une longue route.

Cette route, l'Entreprise CHARIER l'a parcourue depuis 129 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.

Depuis 2024, l'Entreprise déploie une stratégie de croissance externe visant à intégrer des métiers plus en rapport avec sa mission, à renforcer sa présence sur son territoire historique et à développer des activités moins impactantes.



129
ANNÉES D'EXISTENCE

1 800
SALARIÉS

19
AGENCES
TRAVAUX

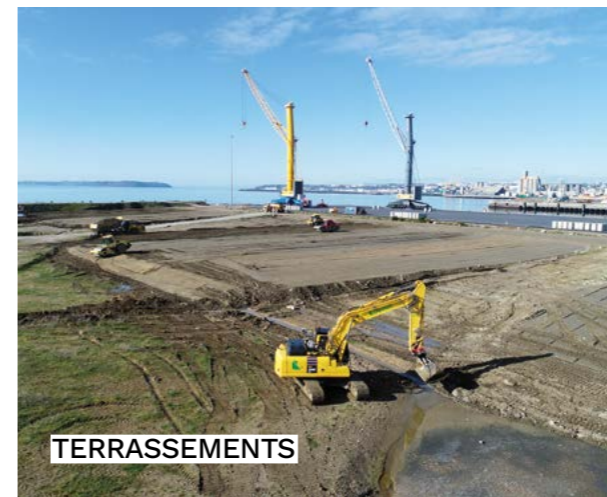
15
CARRIÈRES DANS
LE GRAND OUEST

42
SITES DE GESTION
DES DÉCHETS INERTES

31
PLATEFORMES DE RECYCLAGE
DES MATÉRIEAUX-NÉGOCE-TRANSIT

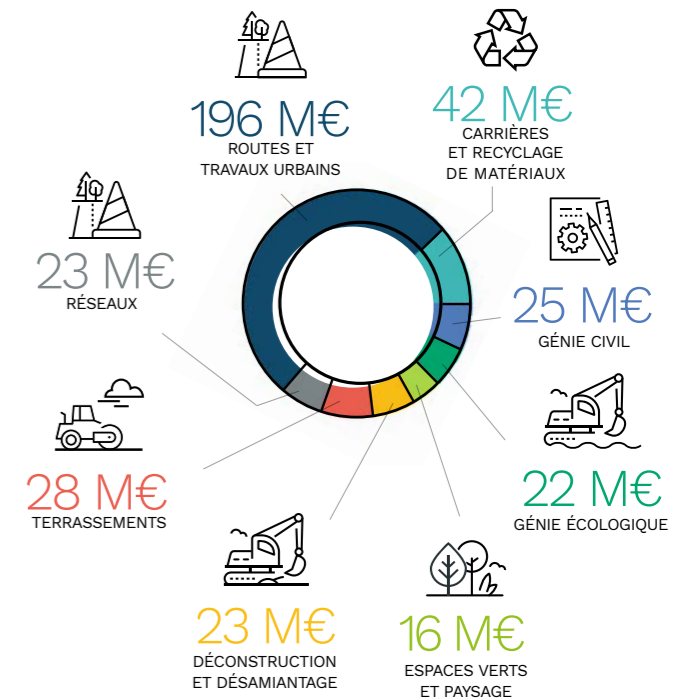
12
USINES D'ENROBÉS
dont 2 mobiles + 1 usine
d'émulsion

8 métiers complémentaires



375
MILLIONS D'EUROS
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
CONSOLIDÉ EN 2025

RÉPARTITION DU CHIFFRE
D'AFFAIRES PAR MÉTIER
EN 2025



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 suivre l'exécution 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 2025

Transmettre la culture CHARIER

TRANSMETTRE

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

- • • Transmettre, pour CHARIER, c'est faire vivre une culture commune, développer les compétences et permettre à chacun de trouver sa place et de progresser dans la durée. Cet objectif repose sur 4 leviers complémentaires :
 - Transmettre l'exigence santé-sécurité
 - Transmettre la culture
 - Transmettre les savoir-faire
 - Transmettre l'engagement et la confiance

Graduation de la réalisation des actions :



Impacts recherchés	<ul style="list-style-type: none"> • Des salariés qui connaissent l'Entreprise et qui comprennent/portent/partagent sa stratégie • Des salariés qui peuvent progresser et évoluer au sein de l'Entreprise au fur et à mesure de leur carrière • Une cohésion des équipes et une efficacité opérationnelle par l'approche participative 			
Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2025	Objectif 2030
Transmettre la culture CHARIER	Bâtir et déployer la fresque AGIR 2030	0 % avant déploiement	77,3 % Résultat 2024 : 83 %	90 % des employés ont participé à la fresque
	Déployer le passeport CHARIER	0 % avant déploiement	82,3 % Résultat 2024 : 94 %	95 % des nouveaux embauchés obtiennent le passeport CHARIER
Transmettre les savoir-faire	Définir une politique de compagnonnage CHARIER			Développer le compagnonnage dans tous les métiers
Transmettre l'exigence santé-sécurité	Améliorer le score LMS (Leadership en Matière de Sécurité)	3,83	3,97 Pas de mesure en 2024	Atteindre le score LMS de 4,3
	Déployer le programme PEPS	Aucun atelier avant déploiement	1 atelier PEPS sur l'accueil sur site Résultat 2024 : 1 atelier de progression	Au moins 1 atelier par an
Transmettre l'engagement et la confiance	Mettre en place l'actionnariat salarié		55% des salariés ont participé	60% des salariés ont participé

Déployer la fresque AGIR 2030

La Fresque AGIR 2030 est l'outil d'appropriation de la feuille de route RSE de l'Entreprise. Déployée depuis 2024, elle poursuit sa diffusion en 2025, y compris dans les filiales récemment intégrées (FTPB, S3A).

Les résultats 2025 :

- 77.3 % de déploiement
- Près de 1330 collaborateurs formés depuis le lancement
- Intégration dans le parcours des nouveaux embauchés

Orientations 2026 :

Finaliser le déploiement dans les agences restantes (2LTP/TERREXO, SNGTP, Chognot).

Intégrer via le Passeport CHARIER



Le Passeport CHARIER est le parcours d'accueil des nouveaux embauchés : 3 jours pour découvrir la mission, les valeurs, les métiers, les services supports et les fondamentaux en sécurité.

Les résultats 2025 :

- 82.3 % des nouveaux embauchés ont participé (94 % en 2024, chiffre recalculé selon la nouvelle méthodologie qui est un calcul cumulé depuis le lancement du passeport et non plus sur une seule année)
- Note moyenne d'évaluation de cette formation : 18/20

La baisse du taux de participation en 2025 par rapport à 2024 appelle une vigilance particulière. Des actions correctives sont prévues en 2026 afin de systématiser la participation.

Orientations 2026 : poursuivre l'animation mensuelle du module Mission et sécuriser la présence des nouveaux collaborateurs, dont une session de rattrapage pour les absents de 2025.

Transmettre les savoir-faire

Définir une politique de compagnonnage CHARIER

La transmission des savoir-faire opérationnels constitue un enjeu clé pour l'Entreprise. Des pratiques existent déjà sur le terrain, mais elles ne sont pas encore formalisées dans une politique globale.

de nombreux sujets : réalisation et suivi du budget de l'agence, RH, commerce, etc., grâce à ses conseils et à son expérience. Le fait d'avoir une personne joignable et disponible en cas de besoin est rassurant lors d'une prise de poste (et même après). »

Notamment, l'accord d'accompagnement à la retraite a évolué en 2025 en intégrant un dispositif de transmission des savoirs professionnels par le futur retraité – personnel ouvrier et Etam de production - sur l'année précédant son départ.

Un nouveau parcours, CapIngé CHARIER a été élaboré, visant la transmission des savoir-faire aux nouveaux ingénieurs embauchés au cours d'un parcours d'intégration spécifique. Il est à noter que plusieurs partenariats avec des écoles d'ingénieurs vont être lancés en 2026 (ICAM, Centrale Nantes, Builders, etc.).

Par ailleurs, chaque nouveau responsable d'entité (RE) est accompagné par un de ses pairs dans sa prise de fonction. L'accompagnement des nouveaux RE, qu'ils aient été recrutés à l'extérieur ou qu'il s'agisse d'une promotion en interne, a été un des sujets travaillés dans le cadre de la rédaction des Fondamentaux du RE (livret sorti en 2025).

Orientation 2026 : Travail en cours avec Généea Formation pour :

- définir le cadre du compagnonnage
- préciser le rôle de l'accompagnateur
- structurer un dispositif déployable dans les métiers

Témoignage d'Adrien Hatté, responsable de l'agence TDD Vendée : « J'ai la chance d'être accompagné par Hervé Blandin (responsable de l'agence RTU de La Turballe) depuis ma prise de poste il y a bientôt deux ans. Cela m'a permis d'être plus à l'aise assez rapidement sur

L'objectif est de passer d'initiatives locales à une démarche organisée et reconnue.



Ancrer la culture santé-sécurité par le participatif

L'Entreprise a lancé en 2023 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 ?

Le programme PEPS vise à renforcer la culture sécurité à tous les niveaux de l'Entreprise. Depuis son lancement :

- Environ 2500 heures consacrées aux formations, COPIL et ateliers
- Mise en place d'ateliers de progression
- Déploiement d'outils opérationnels (ex : méthode d'accueil sur chantier intégrée dans une application mobile)

En 2025, l'atelier de progression a porté sur l'accueil sur site.

En 2026, le sujet à traiter en atelier de progression sera « Développer une démarche visant à adapter l'organisation, les postes de travail et le matériel aux capacités physiques des salariés afin de préserver leur capital santé et leur sécurité »



Améliorer le score LMS

Le score LMS (Leadership en Matière de Sécurité) mesure la perception des équipes sur le leadership sécurité de leurs managers. Voici son évolution :

- 3,83 en 2023
- 3,97 en 2025

L'amélioration est observée sur les 4 piliers : instaurer la confiance, responsabiliser, liasonner, être crédible. Objectif 2030 : 4,3

Orientation 2026 : L'entreprise vise à devenir une entreprise référente en matière de sécurité et santé au travail. La prochaine évaluation aura lieu en 2027.



Partager la valeur et les valeurs

En 2025, l'Entreprise a ouvert son capital à ses collaborateurs via le FCPE CHARIER Horizon.

Résultats :

- 892 salariés actionnaires
- Près de 2 % du capital détenu par les salariés
- 55 % de participation

Cette étape marque une évolution importante dans le partage de la valeur et renforce le sentiment d'appartenance.

Recruter et intégrer toutes les diversités

Transmettre, c'est aussi ouvrir l'Entreprise à des profils variés et accompagner chacun dans la durée.

En 2025 :

- 21 événements emploi, dont 15 dédiés à l'emploi pour tous
- Recrutement via la méthode MRS avec France Travail
- Participation à l'événement « Ingénieures au féminin »
- 1er prix « Employeur Ambassadeur de l'Apprentissage dans le Supérieur » (ANASUP)
- 4 bilans professionnels réalisés pour favoriser le maintien dans l'emploi

Ces actions contribuent à élargir l'accès aux métiers et à sécuriser les parcours.

Avis du Comité de mission

L'objectif **TRANSMETTRE** est à la racine du projet CHARIER. Il ne s'agit pas seulement de former, mais de faire vivre une culture commune, de partager un état d'esprit et de permettre à chacun de trouver sa place et de progresser dans l'Entreprise.

En 2025, le Comité de mission constate que des moyens importants ont de nouveau été engagés pour faire avancer ce pilier. Tout d'abord, le Comité de mission souligne l'ambition des objectifs opérationnels définis sur le pilier TRANSMETTRE. Ces objectifs, bien qu'ambitieux paraissent atteignables d'ici 2030 au vu de la trajectoire observée sur la majorité des engagements. À l'image des résultats observés sur la Fresque AGIR 2030 à travers laquelle l'Entreprise a poursuivi la formation des collaborateurs, et ce même dans le cadre de l'intégration de nouvelles sociétés. Même si le résultat est en légère baisse par rapport à 2024, le nombre de collaborateurs formés continue d'augmenter. Concernant le passeport CHARIER, la baisse observée en 2025 appelle une vigilance particulière. Le Comité prend acte des mesures envisagées pour systématiser la participation des nouveaux embauchés et sera attentif à leur mise en œuvre effective en 2026.

Dans le cadre du compagnonnage, le travail est lancé. Des actions sont déjà déployées, mais pas structurées dans le cadre d'une politique formalisée. Le Comité de mission insiste sur l'importance de définir des jalons sur l'année 2026 afin de s'assurer du bon avancement de cet objectif.

Sur les sujets sécurité, les résultats sont très satisfaisants et le Comité de mission souligne les moyens déployés par les équipes pour poursuivre l'implémentation du sujet dans la culture de l'Entreprise et embarquer les nouveaux arrivants. Là encore, le Comité de mission considère les objectifs ambitieux mais atteignables, et partage l'avis de la Direction sur la nécessité de viser haut sur un tel sujet.

Le Comité de mission exprime sa satisfaction quant aux résultats obtenus dans le cadre du projet de partage de la valeur avec les salariés, qui témoigne de l'adhésion des équipes à la culture CHARIER et à ses projets.

Pour 2026, le Comité identifie trois points d'attention prioritaires :

1. Mieux piloter les trajectoires en cours d'année, avec des points d'étape réguliers.
2. Formaliser la politique de compagnonnage avec un calendrier précis.
3. Veiller à la pleine intégration des nouveaux collaborateurs dans les dispositifs existants.

Dans l'ensemble, le Comité constate une progression réelle sur ce pilier. L'enjeu désormais est de consolider ces actions dans la durée et de veiller à ce que la transmission reste un levier vivant de cohésion et de performance collective.

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"> • Des émissions de GES conformes à la trajectoire 1,5°C • Un accès à l'emploi pour tous • Un territoire accessible, vivable, adapté au changement climatique • Une biodiversité préservée 				
Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2025	Objectif 2030
Réduire nos émissions de GES (scopes 1, 2 et 3)	voir ci-dessous	135 529 t CO ₂ e (recalculée)	- 11,6 % périmètre constant Résultat 2024 : - 18 % périmètre constant	- 30 % par rapport à 2022
Réduire notre intensité carbone (scopes 1 et 2)	voir ci-dessous	206 kg CO ₂ e/k€ CA (2020)	- 33 % Résultat 2024 : - 21 %	- 50 % par rapport à 2020
sous-objectifs	Engager la décarbonation des usines d'enrobés	0 %	0 % Résultat 2024 : 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	13,5 %	21,9 % Résultat 2024 : 18,4 %	32 % <i>Impact sur les scopes 1, 2, 3</i>
	Augmenter la part d'enrobés tièdes	8,4 %	8,25 % Résultat 2024 : 9,95 %	56 % <i>Impact sur les scopes 1, 2, 3</i>

Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2025	Objectif 2030
sous-objectifs	Augmenter la part d'enrobés froids	0,5 %	0,5 % Résultat 2024 : 0,2 %	12 % <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Electrifier la flotte VL et VUL		17,2 % Résultat 2024 : 13,8 %	90% de la flotte VL et VUL renouvelée en électrique entre 2022 et 2030 <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Former les conducteurs d'engins et PL à l'éco-conduite	0 % avant déploiement	93 % Résultat 2024 : 48 %	100 % <i>Impact sur les scopes 1 et 2</i>
	Déployer un outil de mesure et de reporting carbone permettant le pilotage de notre trajectoire de décarbonation		Outil en cours de déploiement	Outil mis en place (2026)
Augmenter la part du CA des activités régénératives	<p>Développer l'offre d'activités régénératives innovantes et multi-métiers</p> <p>Acquérir de nouveaux business régénératifs et faire évoluer le portefeuille d'activités vers le régénératif</p>	6,5 %	10,7 % Résultat 2024 : 8,2 %	20 %

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) non gérées par CHARIER ne sont pas prises en compte.



Nos émissions de gaz à effet de serre ont diminué de 11.6% en périmètre constant entre 2022 et 2025, en passant de 135529 tCO2e (base recalculée) à 119755 tCO2e (incertitude de 3.7%). Il est à noter que l'année de référence a été recalculée pour tenir compte des changements de périmètre mais également de l'évolution du facteur d'émission du bitume qui est passé de 247 à 530 kgCO2e/t en janvier 2025 (source Eurobitume). La décision de Routes de France a été le recalcul des bilans carbone des années de référence avec ce nouveau facteur d'émission afin de préserver la comparabilité d'année en année. CHARIER s'est alignée sur cette décision comme l'ensemble de la profession.

Cette évolution du facteur d'émission du bitume représente une hausse de 3600t de CO2 sur l'année 2025

Les émissions 2025 se décomposent de la façon suivante :

- **Scope 1** : 42774 tCO2e : les carburants, et le gaz naturel et le propane alimentant les usines d'enrobés
- **Scope 2** : 940 tCO2e : les consommations d'électricité
- **Scope 3** : 76041 tCO2e : principalement les achats externes (enrobés, bitume, béton...)

La baisse de nos émissions de 11.6% entre 2022 et 2025 est moins notable que l'an passé. En effet, l'activité de l'entreprise a été meilleure en 2025 qu'en 2024 (CA de 375000k€ vs 349000k€) se reflétant directement dans une augmentation des intrants (le scope 3 représente 64 % des émissions

de GES). Enfin les données ont été reportées de manière plus précise cette année (incertitude passée de 18% en 2024 à 3.7%), avec notamment l'intégration des données d'immobilisation des véhicules, la conséquence étant des émissions à la hausse.

La part du scope 2 a elle bien diminué, démontrant les efforts en matière de réduction des consommations d'énergie. Cela se reflète dans le résultat de l'intensité, en baisse de 33% par rapport à 2020 (21% l'an passé). Cette évolution s'explique en partie par :

- L'électrification de la flotte,
- Une baisse des consommations de nos engins grâce notamment à la formation des chauffeurs à l'éco-conduite,
- Une meilleure performance énergétique des usines d'enrobés, notamment de Semclar et de Semo Nantes,
- Mais aussi le ralentissement de l'activité sur la carrière de la Haie Fouassière et la fermeture de l'agence Effivert de Rennes.

Ce bon résultat sur l'intensité a permis de bonifier l'intéressement des collaborateurs grâce à un système de booster indexé sur cet indicateur.

Orientation 2026 : en 2026 nous nous doterons d'une plateforme carbone qui nous permettra d'automatiser la collecte des données et les calculs pour une plus grande fiabilité. Ce sera un outil de suivi de la performance tout au long de l'année.

L'intensité Carbone est un ratio rapportant les émissions de CO2 des scopes 1 et 2 au chiffre d'affaires de l'Entreprise, qui permet de mesurer les efforts et la performance des actions de décarbonation engagées. Nous avons atteint 138 kg CO2e/k€ CA en 2025, ce qui représente une baisse de 33% 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. D'autres actions portent également sur la production d'enrobés tièdes et froids, qui permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Engager la décarbonation des usines d'enrobés

Concernant la substitution du gaz naturel par du biogaz sur nos usines d'enrobés, nous sommes en veille active sur le sujet et en contact réguliers avec différents fournisseurs, mais force est de constater qu'aujourd'hui le surcoût est important et la disponibilité non assurée :

- Pour les sites alimentés en propane (hors réseau) : le supplément pour une conversion à 100% en bio-propane s'évalue à environ 900€ par tonne de propane
- Pour les sites alimentés par le réseau de gaz naturel : par rapport à notre prix actuel d'achat, la différence de coût évoluerait entre 40% et 50%

Dans ce contexte, l'Entreprise s'interroge sur la pertinence de conserver un tel indicateur, qui pourra être reconsidéré en 2027.

Orientation 2026 : les travaux de modernisation de nos usines d'enrobés se poursuivront en 2026 :

- Électrification du parc à liants de PBN,
- Démontage de l'usine de Sainte-Florence et montage d'une nouvelle centrale qui aura une capacité à produire des enrobés à base de 50% d'agrégats d'enrobés recyclés.

A noter également le test d'une chargeuse électrique sur Semo Nantes.

Les enrobés tièdes, froids et agrégats recyclés

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. En 2025, la part d'enrobés tièdes (< 150°C) produits sur l'ensemble des enrobés produits est stable, ainsi que celle des enrobés froids – peu de demandes sur ce type de produits. En 2025, nous avons fait le choix de revoir notre méthodologie de calcul concernant le calcul des enrobés tièdes et froids, en excluant les centrales mobiles qui ne produisent que du chaud.

Les centrales mobiles ne sont pas prises en compte non plus dans le calcul du % d'agrégats d'enrobés recyclés.

Pour rappel, nos objectifs 2030 liés aux enrobés sont alignés sur ceux de la profession (feuille de route décarbonation de Routes de France). Le bilan environnemental publié par RDF en 2024 fait état d'une baisse de production des enrobés tièdes de près de 5 points sur la période de 2022 à 2024, tandis que la part d'enrobés froids stagne en France.



Électrification progressive de la flotte de véhicules

Concernant les véhicules de l'Entreprise, 27% des véhicules légers renouvelés entre 2022 et 2025 sont électriques, soit 34% de la flotte totale. Si on prend l'ensemble des véhicules légers et véhicules utilitaires légers, le chiffre est de 17.4%. En effet, le prix mais aussi l'autonomie des VUL rend difficile la progression. À cela s'ajoute la problématique de recharge sur chantiers. Nous avons intégré un groupe de travail dédié à la problématique de recharge électrique sur chantiers au sein de la Communauté des Acteurs du Matériel Durable.

Néanmoins, ce chiffre évolue positivement puisque sur la période 2022-2024, seulement 13.8% des véhicules légers et utilitaires légers renouvelés étaient électriques.



Former à l'éco-conduite

Nous avons mis en place des modules de formation à destination des conducteurs d'engins et poids-lourds visant à promouvoir l'éco-conduite. A fin 2025, 93% des conducteurs ont été formés (93 conducteurs formés depuis la mise en place de la formation en 2024, sur un objectif de 100 fixé à fin 2025). Les chauffeurs d'engins au taux de ralenti élevé (supérieur à 30%, moyenne constatée) sont prioritaires pour suivre cette formation. Un test a également été mené sur le chantier de Liré avec 6 conducteurs d'engins dont 4 tombereaux, 1 bull et 1 pelle. D'après les essais, la consommation varie directement en fonction du mode de conduite choisi, sans impact sur la production :

- Pour la pelle : elle devrait systématiquement être utilisée en mode éco, le conducteur pouvant ensuite ajuster les réglages en fonction des besoins du chantier,
- Pour le tombereau : la méthode utilisée pour mesurer la consommation n'a pas permis d'identifier de différence entre les modes de conduite éco et normal,
- Pour le bull : le suivi n'a pas forcément d'intérêt, car le moteur électrique vient compenser automatiquement les besoins de puissance.



CHARIER mène également une réflexion sur l'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable. Des projets sont en effet en cours de réflexion pour l'installation de panneaux solaires photovoltaïques. Il est à noter que les bureaux du siège à Couëron sont équipés de panneaux solaires photovoltaïques qui ont permis de produire 28 931 kWh en 2024 et 12 325 kWh en 2025 (pas de production durant l'été lié à une panne d'onduleur). Cette production est directement réinjectée dans le réseau.

Orientation 2026 : CHARIER mettra en place l'IMPACT Score pour ses fournisseurs avec contrat cadre. Cela permettra de faire remonter des indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux dont le carbone, sur l'ensemble de la chaîne de valeur et donc le scope 3 et ainsi de mieux maîtriser cette part de notre bilan carbone. Le formulaire sera transmis à 180 fournisseurs au premier trimestre 2026.

Dans le cadre de la stratégie de recentrage de l'Entreprise sur des activités alignées avec sa mission, nous souhaitons augmenter la part de notre CA réalisée par des activités génératives. 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 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 Paris et Grands Terrassements ont réalisé des chantiers de génie écologique cette année, dont :

- Poursuite et fin des chantiers du Duis de Bellevue (recréation d'un seuil dans la Loire),
- Reconnexion de la Saône à la mer,
- Restauration de cours d'eau avec le syndicat de bassin versant Eaux et Vilaine,
- Restauration de 12 sites pour la continuité écologique sur le bassin versant Sélune au Mont St Michel,
- Reméandrage d'un cours d'eau à La Flèche.

Afin d'encourager le développement des activités régénératives, nous accompagnons les collaborateurs qui souhaitent développer leurs compétences dans le domaine du génie écologique. En 2025, un appel à volontaires a été lancé, lors des journées sécurité organisées en janvier. 20 collaborateurs ont répondu à l'appel. La part des collaborateurs formés aux métiers régénératifs a progressé (2.4%). Nous avons également recruté un profil expert sur l'agence de TDD Rennes.

Orientation 2026 : nous avons bien pris en compte les recommandations du Comité de mission quant à l'évaluation des appels d'offre auxquels nous répondons. En conséquence, nous allons bâtir une grille de lecture RSE des appels d'offre à destination des agences leur permettant de se questionner en amont sur la cohérence entre un projet et la mission de CHARIER. Il s'agira à la fois d'un outil d'acculturation des équipes sur les sujets RSE et d'aide à la prise de décision en cas d'arbitrage.



L'innovation chez CHARIER, c'est aussi l'innovation sociale

L'Entreprise se positionne comme une entreprise historiquement innovante sur le plan social. Depuis plusieurs décennies, nous accompagnons nos collaborateurs tout au long de leur parcours dans l'Entreprise. Cela a commencé en 1986 avec la création du Service de Santé au Travail CHARIER, puis s'est poursuivi au fur et à mesure des années avec :

- 1996** : la création du Club CHARIER regroupant les retraités de l'Entreprise
- 2007** : la mise en place d'un service social pour tous les salariés
- 2017** : le lancement de Génée Formation
- 2020** : le lancement de Génée RH
- 2025** : l'opération d'ouverture du capital aux salariés avec un résultat de 55% de salariés ayant adhéré au dispositif

Cette démarche structurée permet d'accompagner les moments de vie des collaborateurs, avec plusieurs actions phares déjà déployées : la journée intégration alternants, la journée accompagnement retraite, engagement auprès de l'association Toi Demain, etc.

Avis du Comité de mission

L'objectif **INNOVER** engage CHARIER à faire évoluer ses solutions, ses procédés et ses métiers afin de répondre concrètement aux défis environnementaux et sociaux, tout en assurant la solidité de son modèle économique.

Les données consolidées relatives aux émissions de gaz à effet de serre pour l'exercice 2025 confirment la dynamique de réduction observée en 2024 sur les scopes 1 et 2 mais un ralentissement sur le scope 3.

Malgré des volumes à la hausse sur le scope 3, en partie dû à l'intégration de nouvelles données d'activités, le Comité constate une mobilisation réelle de l'Entreprise sur cet axe, tant sur le plan industriel que stratégique. L'investissement engagé dans un outil de reporting carbone plus structurant devrait, à partir de 2026, renforcer la fiabilité, la lisibilité et la régularité du suivi de la trajectoire.

Le Comité est conscient que la transformation vers des solutions bas carbone s'inscrit dans un contexte économique et sectoriel exigeant, marqué par des prescriptions de marché qui influencent le rythme de déploiement. Cette réalité de contexte n'atténue pas la mobilisation engagée, mais en précise les conditions de mise en œuvre.

Si la part d'électricité d'origine renouvelable reste à ce stade inchangée, plusieurs projets en cours d'instruction ouvrent des perspectives d'évolution significatives à horizon 2027.

Le Comité estime que la crédibilité de la trajectoire reposera sur une mise en visibilité plus précise de la contribution respective des différents leviers (énergie, matériaux, procédés, mobilités) à la réduction globale des émissions. Cette clarification renforcera la capacité de priorisation et la lisibilité des arbitrages.

Par ailleurs, les démarches d'innovation sociale et d'inclusion apparaissent structurées et ancrées dans la durée. Leur rattachement explicite à des indicateurs suivis dans le temps permettrait d'en renforcer la reconnaissance dans la performance globale de mission.

Pour 2026, le Comité propose 3 axes de travail :

1. Mieux objectiver la contribution réelle des différents leviers à la trajectoire carbone, en s'appuyant sur le futur outil de reporting.





2. Consolider une trajectoire opérationnelle crédible sur les solutions bas carbone les plus structurantes, dans un environnement économique exigeant.

3. Renforcer l'alignement entre innovation, arbitrages économiques et mission, notamment via la grille RSE des appels d'offres et l'IMPACT Score fournisseurs.

Dans l'ensemble, le Comité considère que la dynamique d'innovation se poursuit de manière cohérente avec l'ambition portée par la mission. L'enjeu des prochaines années sera d'en accroître la lisibilité, la robustesse du pilotage et la capacité de démonstration dans la durée.

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

Cet objectif traduit notre volonté de créer du lien et de la confiance avec nos parties prenantes : clients, fournisseurs, acteurs du territoire, riverains, associations, autour de projets utiles au territoire et alignés avec l'intérêt général.

Impacts recherchés	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une offre performante qui réponde bien aux besoins nouveaux des clients • Faire progresser la transition énergétique chez CHARIER et sur le territoire • Faire aboutir nos projets industriels jugés à l'aune de l'intérêt général 			
Objectif opérationnel	Actions clés	Mesure initiale 2022	Résultats 2025	Objectif 2030
Rassembler pour coopérer (réseaux et partenariats structurants)	Mettre en place ou contribuer à des projets collectifs avec les acteurs du territoire		Intégration du bureau du Comité 21 Grand Ouest Consortium autour du réemploi  Résultats 2024 : 2 partenariats (SCIC Estuaire énergie & CPIE Loire Anjou)	Redéfinir la contribution de l'Entreprise au Fonds de dotation, qui soutient des projets locaux environnementaux, sociaux et patrimoniaux.
Rassembler pour dialoguer (acceptabilité et concertation)	Dialoguer avec les parties prenantes en amont de tous les nouveaux projets industriels : information préalable des parties prenantes avant les formalités		Projets ciblés définis  Résultats 2024 : Pas de projet industriel	Définir les projets ciblés et une stratégie de dialogue avec les parties prenantes
	Organiser des Comités de suivi par carrière	4/15	6/15 Résultat 2024 : 4/15 	Organiser 1 Comité de suivi par carrière
Rassembler pour transformer (journées techniques, diffusion de solutions)	Organiser des journées techniques auprès de l'écosystème	0	8 journées techniques  Résultat 2024 : 5	6 journées techniques par an couvrant l'ensemble des métiers



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

Depuis le 1er janvier 2025, l'Entreprise adhère au Comité 21 Grand Ouest, réunissant un grand nombre d'acteurs du territoire, tant publics que privés, autour des enjeux de durabilité et de coopération territoriale. Nous avons participé, tout au long de l'année, aux groupes de travail proposés afin d'identifier des synergies et co-construire des projets. Ces groupes de travail ont porté sur diverses thématiques : biodiversité, matières, énergie. Nous avons par ailleurs été élus au Bureau du Comité 21 Grand Ouest, ce qui renforce notre capacité à fédérer des acteurs publics et privés autour de projets concrets de transition.

CHARIER fait également partie d'un consortium constitué de Mauges communauté, Noria Formation, Les Compagnons du devoir, Alfi Digital Solution, dont l'objectif est de bâtir une formation dédiée au réemploi. Ce projet d'envergure candidate à l'appel à projets de la banque des territoires en 2026 dans le cadre du dispositif « France 2030 régionalisé ». Ce projet vise à développer les filières de réemploi en France en apportant les compétences nécessaires aux différents acteurs concernés. CHARIER joue ainsi un rôle actif dans la structuration de cette initiative, en mettant à disposition son expertise opérationnelle et son ancrage territorial.

L'Entreprise intègre ces réseaux divers et bénéficie des échanges et retours d'expériences qui y sont exposés. En retour, CHARIER partage et promeut ses actions de transition et ses solutions bas-carbone, afin de contribuer au changement des pratiques initié sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Contribution de l'entreprise au Fonds de dotation

En 2025, la contribution de l'Entreprise au Fonds s'est renforcée via l'implication des représentants de l'entreprise au Fonds au travers d'un atelier collectif qui a permis d'affiner les critères de sélection du fonds et a débouché sur deux groupes de travail : « Gouvernance, structuration et stratégie » et « Communication ». L'Entreprise envisage pour 2026 d'augmenter la part du mécénat en travaux.

Orientation 2026 : CHARIER signera en 2026 deux conventions avec la LPO France : une convention de partenariat et une convention de mécénat.

La convention de partenariat visera à renforcer les relations de travail entre CHARIER et la LPO au niveau national dans le but de mettre en place des actions communes d'intérêt général, en faveur de la protection de la biodiversité. Pour CHARIER, l'objectif est de contribuer à la préservation de la biodiversité, construire une stratégie de préservation et de sensibiliser ses salariés, parties prenantes et réseaux à la biodiversité. Ce partenariat illustre notre capacité à créer des alliances entre acteurs économiques et associatifs au service de la biodiversité. Concrètement, cela se traduira par :

- Des ateliers de formation et de sensibilisation menés par la LPO auprès des collaborateurs CHARIER et des partenaires, notamment une formation programmée pour les équipes d'Effivert,
- Des missions d'expertise sur les chantiers,
- Des diagnostics biodiversité menés sur différents sites CHARIER et en premier lieu sur le site de Couëron pour mesurer l'intérêt de la mise en place d'une gestion écologique depuis 2025,
- Un accompagnement sur la construction de la stratégie biodiversité CHARIER.

La convention de mécénat sera signée via le fonds de dotation CHARIER pour soutenir les projets de la LPO, notamment en Pays de la Loire.



Dialoguer avec les parties prenantes en amont des nouveaux projets industriels

Afin de favoriser l'acceptabilité de nos projets industriels, nous souhaitons engager un dialogue avec nos parties-prenantes en amont des démarches réglementaires. L'objectif est, par cette démarche pro-active, de mieux prendre en compte les attentes du territoire et de réduire les éventuelles nuisances pour les riverains.

Les projets ciblés sont les usines d'enrobés, les nouvelles plateformes, les ouvertures de carrières et les modifications des conditions d'acceptation en ISDI (Installation de Stockage de Déchets Inertes).

Ainsi le projet de renouvellement d'autorisation de la carrière de Liré (arrêté obtenu en 2024) a mobilisé très en amont les parties prenantes. L'entreprise a veillé à associer régulièrement les parties prenantes entre 2018 et 2023, dans un esprit de dialogue et de transparence.

Des échanges ont été menés avec les élus des communes d'Orée-d'Anjou. Par le biais de la presse locale, notamment Ouest-France, et la presse

professionnelle en lien avec la CCI, nous avons tenu à informer les acteurs du territoire de l'avancement du projet.

Les services de l'État (DREAL, DDT, Conseil départemental) ont également été sollicités tout au long de la procédure à travers des réunions et des échanges techniques.

Plusieurs visites du site ont été organisées avec des associations de protection de l'environnement (France Nature Environnement et le CPIE Loire Anjou) et des représentants économiques, permettant de présenter l'activité de la carrière et les mesures mises en place pour limiter les impacts.

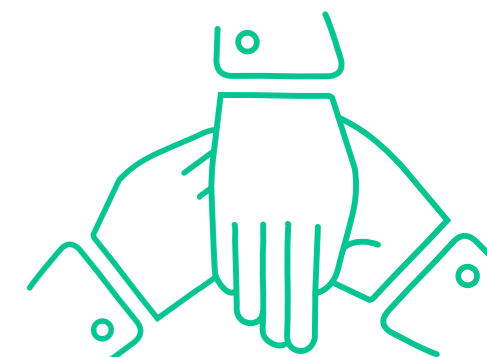
Enfin, l'enquête publique aura permis aux habitants et riverains de consulter le dossier et de formuler leurs observations, contribuant ainsi à une concertation ouverte avec les personnes proches de la carrière.

Organiser des Comités de suivi dans les carrières

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 (6/15 en 2025). Ces Comités ont lieu une fois par an, et sont l'occasion pour l'Entreprise de présenter 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 2025, les carrières de La Clarté, de La Mariais, de l'Angibourgère, du Fourneau, du Petit Betz et de La Foubrière ont réalisé des Comités de suivi.

Orientation 2026 : En plus des Comités de suivi déjà déployés dans les carrières citées ci-dessus, la carrière du Padé organisera également un Comité.



Organiser des journées techniques auprès de l'écosystème

Les journées techniques sont des moments d'échange auprès de nos clients et/ou partenaires autour d'un sujet technique. Notre objectif est de promouvoir nos solutions bas-carbone et/ou régénératives dans le cadre de ces journées. Pour cela, nous accompagnons nos équipes pour qu'ils adoptent peu à peu la bonne posture et qu'ils contribuent à partager le savoir-faire CHARIER sur les thématiques de transition. L'enjeu est d'autant plus grand que ces journées réunissent une pluralité d'acteurs : clients, collectivités, prospects, fournisseurs, etc.

En 2025, 8 journées ont eu lieu, et ont touché un large public. Elles ont porté sur diverses thématiques : assainissement, ENR, intégration paysagère, biodiversité, etc. Ces journées ont été animées par une quinzaine d'agences CHARIER, parfois en synergie, témoignant de la dynamique collective des équipes et de leur capacité à travailler en transversal. À l'image de la journée technique organisée le 27/06/2025 pour un de nos partenaires privilégiés, à l'initiative des agences de Vannes, de Vendée, d'Angoulême et de notre laboratoire Hercynia sur le thème de l'assainissement.

A noter la présence d'équipes CHARIER multi-métiers dans de nombreux salons, tels que le salon des communes de Charente Maritime, le salon des maires des Deux-Sèvres, le salon des collectivités de la Charente, qui ont été l'occasion de présenter toutes nos innovations techniques aux élus, services techniques et fournisseurs, mais aussi le colloque national de l'éolien et le salon de la biodiversité durant lequel nous avons rencontré 150 partenaires, élus ou syndicats professionnels.



" Un grand merci pour cette journée. Les présentations du Groupe CHARIER et de notre Groupe ont été particulièrement enrichissantes. Des histoires et des tailles différentes, des métiers complémentaires, et une même volonté : dépasser le simple « business » pour placer les collaborateurs et le respect de l'environnement au cœur des priorités.

Merci particulièrement à vos collègues pour la qualité de leurs interventions, qu'il s'agisse de votre stratégie de développement durable ou de la façon innovante et cohérente dont vous organisez et développez vos activités : « déconstruction » plutôt que « démolition », régénération des espaces naturels, intégration de nouvelles technologies et de démarches responsables dans les process...

Mes collaborateurs ont été impressionnés par votre avance et par tout ce que vous avez déjà mis en place.

- Verbatim d'un partenaire.

Orientation 2026 :

De nouvelles journées techniques sont déjà programmées pour 2026, telles qu'une journée pendant le carrefour de l'eau à Rennes, ou le salon de la biodiversité à Paris et une journée spéciale recyclage.

Avis du Comité de mission

Le Comité de mission constate que l'objectif **RASSEMBLER** se traduit concrètement par de nombreuses actions menées en 2025 avec les parties prenantes de l'Entreprise : participation à des réseaux territoriaux, partenariats structurants, organisation de journées techniques, concertations sur certains projets industriels, déploiement de Comités de suivi dans les carrières.

Ces actions témoignent d'un ancrage territorial réel et d'une volonté sincère de travailler avec l'écosystème plutôt que de manière isolée. La dynamique engagée autour du Comité 21 Grand Ouest, la structuration du partenariat avec la LPO France ou encore l'implication dans le consortium dédié au réemploi illustrent cette ouverture et cette capacité à coopérer.

Le Comité salue également le développement des journées techniques, qui rassemblent clients, collectivités et partenaires autour de sujets concrets liés à la transition environnementale. Ces temps d'échange contribuent à créer du lien et à faire évoluer les pratiques.

Le Comité estime que l'enjeu, désormais, n'est plus seulement de multiplier les initiatives, mais de renforcer leur cohérence et leur impact.

Deux points d'amélioration sont identifiés :

Structurer davantage la démarche de concertation en amont des projets industriels, afin d'assurer une méthode partagée, traçable et reproductible d'un territoire à l'autre.

Mieux qualifier la qualité du dialogue, au-delà du nombre de réunions ou d'événements organisés : participation, retours des parties prenantes, ajustements réalisés suite aux échanges.

Le Comité considère que CHARIER dispose aujourd'hui d'atouts solides pour renforcer sa capacité à rassembler : son ancrage local, la diversité de ses métiers et la confiance construite au fil des années. L'enjeu pour 2026 sera de consolider cette dynamique, en donnant davantage de visibilité aux résultats concrets issus de ces coopérations.



5. LE COMITÉ de mission

Les membres

Le Comité de mission est constitué de 12 membres (5 externes et 3 internes) et présidée par Anne-France BONNET, présidente de Nuova Vista.



En interne :

Sandra ROUAULT, salariée de l'Entreprise CHARIER

Pierrick FERCHAUD, salarié de l'Entreprise CHARIER

Nicolas SMETS, salarié de l'Entreprise CHARIER

Etienne JOUANNEAU, salarié de l'Entreprise CHARIER

Jean VIDAL, président du directoire

Marie-Hortense CHARIER, associée de l'Entreprise CHARIER (5ème génération)

Clémence COGNÉ, Responsable RSE (entrant)

Emmanuelle MARTEIL, salariée et manager de la mission (sortant)

Stéphanie ROMÉRO, Directrice Environnement et RSE (invitée permanente)

En externe :

Anne-France BONNET, présidente du Comité de mission, présidente de Nuova Vista

Yves GILLET, président du Groupe Keran

Stéphanie BOISSIN, dirigeante de Manabloom

Eric Martin, Président de Sygmatel (entrant)

Anne Vaillant, Directrice de SSIO (Service Social Interentreprises de l'Ouest) (entrant)

Philippe MONNOYEUR, Président du groupe Monnoyeur (sortant)

Anne Postic, consultante, conseil, coach, formatrice auprès des dirigeants associatifs (sortant)

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 trois reprises en 2025, dont deux en présentiel. Des échanges intermédiaires ont également eu lieu tout au long de l'année.



Le 28 janvier 2025

Cette 1ère réunion a été l'occasion :

- De présenter les actualités CHARIER et orientations stratégiques 2025
- D'expliquer la gouvernance RSE, articulée autour du statut d'Entreprise à Mission
- De présenter la matrice de double matérialité, fruit du travail initié dans le cadre de la CSRD
- De faire un point d'avancement sur les objectifs statutaires en vue du rapport de mission



Le 3 juillet 2025

Cette 2e réunion a permis :

- De présenter les actualités CHARIER
- De présenter le rapport du Comité de mission
- De revenir sur la synthèse de échanges avec HLP Audit, en vue du prochain audit OTI
- D'échanger autour du projet d'actionnariat salarié



Le 30 septembre 2025

Cette 3e réunion a permis :

- De présenter les actualités CHARIER
- De présenter la Feuille de route AGIR 2030 actualisée
- D'échanger avec des ambassadeurs de la mission
- D'échanger autour du modèle de mission CHARIER et de l'innovation sociale
- De visiter le chantier du Duis



CHARIER
Entreprise à mission