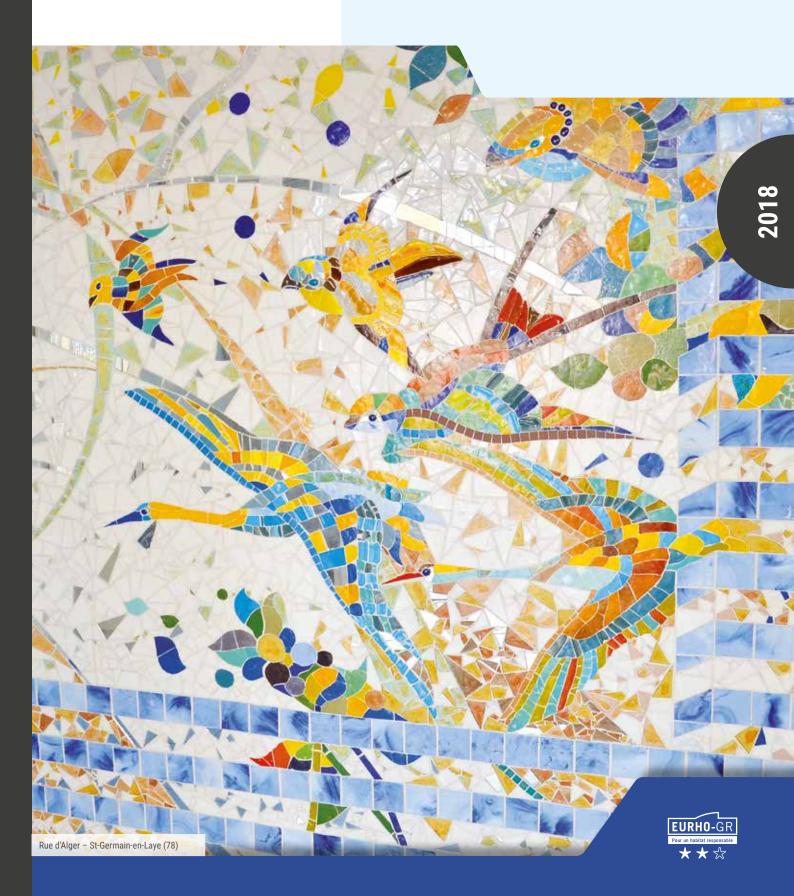


# RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE





Ce rapport a été élaboré selon les lignes directrices EURHO-GR®, premier référentiel européen de RSE propre au logement social. Conçu en 2007 par l'association DELPHIS avec des bailleurs sociaux et des parties prenantes de l'habitat, puis adapté à l'échelle européenne par le réseau Eurhonet, ce référentiel nous permet de suivre et rendre compte de notre performance sur les cinq dimensions de la RSE.

# **SOMMAIRE**

03 ÉDITO
04 PRÉSENTATION
NOTRE DÉMARCHE RSE
NOTRE ORGANISATION
10 PARTIES PRENANTES
12 OBJECTIF RSE
14 LES TEMPS FORTS
PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES (SOC)
24 PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT (ENV)
CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE (ECO)
VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES (RH)
GOUVERNANCE ET RELATION AUX PARTIES PRENANTES (GOUV)
53 GLOSSAIRE

# ÉDITO



Daniel Biard

Président du Directoire de LogiRep Président du Comité exécutif du Groupe PolyLogis

'année 2018 a été marquée par de nombreux évènements et actions et en particulier le lancement du projet Vision 2022, projet d'entreprise du Groupe Polylogis.

Ce projet marque notre volonté de s'inscrire dans une dynamique de développement, d'intégration et de partage des valeurs du Groupe : intégrité, créativité, esprit de Groupe et efficience.

Il réaffirme ces valeurs et les fait vivre au travers de trois axes stratégiques :

- créer de la valeur ajoutée par l'optimisation de nos recettes et de nos coûts;
- développer de nouveaux produits et services;
- accompagner notre transformation.

Pour que ce projet soit celui de tous les collaborateurs, des ateliers de sens ont également été créés afin que le personnel de proximité échange et partage leurs réflexions avec les autres groupes de travail.

Ce projet a été déployé auprès des 1.300 collaborateurs du Groupe au cours d'une centaine de réunions en mai et juin 2018. Il fait l'objet d'une communication régulière à destination de l'ensemble du personnel afin que chacun puisse participer à sa manière à la construction du Groupe.

S'agissant de la responsabilité sociale et environnementale de LogiRep, les collaborateurs se sont fortement mobilisés sur cette thématique autour des cinq thèmes suivants:

Sur le plan de la promotion de l'équilibre social des territoires, nous avons poursuivi nos actions en lien avec les habitants au travers par exemple :

- De la Semaine HLM 2018 « Terre d'innovations » : « Les habitants s'affichent sur les murs » à Fontenay le Fleury.
- D'atelier rollers à Sartrouville.
- D'animations avec les Compagnons Bâtisseurs à Bobigny.
- De nombreuses mobilisations ont porté sur des sujets variés comme l'accessibilité ou l'accompagnement de certains locataires comme ceux présentant des impayés à leur départ.

Sur le plan de la préservation de l'environnement, nous poursuivons nos actions d'amélioration énergétique du parc notamment par notre investissement dans la démarche ISO 50001 de management de l'énergie et par la sensibilisation de nos locataires qui s'est traduite pendant la semaine européenne du développement durable par la présentation de la démarche zéro carbone.

Sur le plan de la contribution à une économie durable, nous avons poursuivi, avec volonté, l'amélioration de nos modes de fonctionnement qui s'est traduite par un niveau d'autofinancement et de plus-value latente dégagée dans le cadre de la vente HLM conforme à notre objectif malgré la mise en place de la

Réduction de Loyers de Solidarité (RLS) et de la hausse de TVA. La société se mobilise pour maintenir une politique d'investissement dynamique sur les territoires et de maintenance du patrimoine cohérente avec les besoins de nos clients.

Sur le plan de la valorisation des ressources humaines, LogiRep a vécu une année riche marquée par le lancement du projet d'entreprise Vision 2022 dans lequel le volet Ressources Humaines a une place prépondérante. Un des objectifs de Vision consiste à préparer les collaborateurs aux nouveaux défis et métiers de bailleur de demain. L'année 2018 a vu le 1er diplômé « certification professionnelle des ESH » du métier de gardien. LogiRep a à cœur de promouvoir la mobilité interne. Cette année encore de nombreux collaborateurs ont souhaité donner une nouvelle direction à leur proiet professionnel et ont accepté un poste dans un nouveau service. Par ailleurs, il est aussi à noter la mise en place du 1er Comité Social et Economique suite à des élections du personnel.

Sur le plan de la gouvernance et de la relation aux parties prenantes, 75 % de nos clients locataires sont satisfaits du service rendu. Les locataires ont procédé à l'élection de leurs 3 représentants au sein du Conseil de Surveillance. L'année 2018 a également été marquée d'une part, par le renforcement des exigences d'intégrité du Groupe avec le déploiement de la loi Sapin II (adoption d'une charte d'Ethique et d'une politique anticorruption) et d'autre part, par des réflexions concernant la protection des données personnelles.



# PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRE DE L'ENTREPRISE

### NOTRE MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

LogiRep, société anonyme d'HLM basée à Suresnes (92) gère 40 500 logements famille et foyers en lle-de-France (hors Seine-et-Marne) et en Normandie. Bailleur et promoteur social privé, LogiRep est la société mère du Groupe Polylogis. Elle s'applique à proposer un logement social de qualité prioritairement en zones tendues et répondant aux nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux.

Son action repose sur des équipes impliquées, partageant l'éthique et les valeurs fortes et fédératrices du Groupe Polylogis (Intégrité, Créativité, Esprit de groupe, Efficience) qui guident LogiRep dans l'accomplissement de sa mission fondatrice « Loger plus, loger mieux ».

Elle met au service des collectivités territoriales sa capacité à :

- Elaborer des projets qui concilient innovation technologique, contraintes économiques et développement social et urbain.
- Participer pleinement à la conception et à la réalisation de projets d'agglomérations innovants grâce à la mobilisation des filiales métiers du Groupe Polylogis.
- Contribuer activement aux projets de renouvellement urbain en accompagnant les communes dans cette mutation et en rénovant le parc.
- Proposer de nouveaux services afin d'améliorer la qualité de vie des habitants et renforcer le lien social dans ses résidences.

Depuis sa fondation en 1960 par Eugène Claudius-Petit, ministre de la Reconstruction, ami de Le Corbusier et « inventeur » de l'aménagement du territoire, LogiRep n'a eu de cesse de poursuivre sa mission d'intérêt général en faveur de l'hébergement des personnes défavorisées et des familles à revenu modeste.

#### **NOS VALEURS**

#### INTÉGRITÉ

- Être exemplaire dans la conduite de notre mission
- Cette valeur correspond à l'ADN du Groupe et de son fondateur Eugène Claudius-Petit

#### **ESPRIT DE GROUPE**

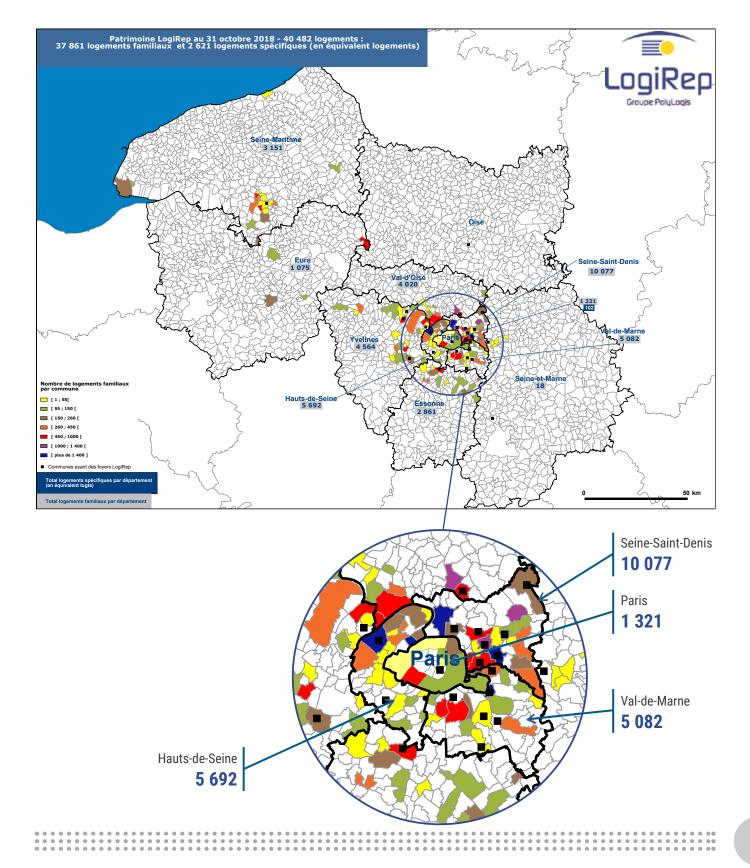
- L'union fait la force, la division la faiblesse
- Travailler ensemble pour atteindre nos objectifs
- Poursuivre la construction d'une entité homogène
- Faire émerger une identité qui nous rassemble : notre Groupe
- Une même vision, une même équipe, une même voix

#### **CRÉATIVITÉ**

- Elément différenciant au sein de Polylogis
- Nécessité d'innover et de s'adapter aux changements profonds
- Promouvoir l'intelligence collective

#### **EFFICIENCE**

 Bien employer nos moyens (humains, financiers, techniques..) dans une logique d'optimisation des ressources



# **CHIFFRES CLÉS 2018**

#### PATRIMOINE TOTAL 2016 2017 2018



35 599

2 541

37 595

37 951

2 596

2 630

- Logements locatifs
- Structures collectives (foyers, CHRS, résidences autonomie, etc.)

salariés CDI\*. CDD\* et 4 contrats aidés \*en ETP-moyenne annuelle



Logements en habitat collectif (% du parc)

47,21 %

Logements situés en quartiers prioritaires de la ville (QPV) (% du parc)



206 650 k€

Chiffre d'affaires total (hors charges récupérables)

186 949 k€

Chiffre d'affaires issu des loyers (hors charges récupérables)



de locataires recevant des aides

des titulaires de bail de plus de 65 ans



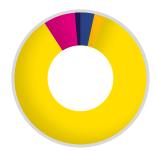
055

Attributions dans l'année

2017:3572 2016:3246

### RÉPARTITION DES **LOGEMENTS LOCATIFS:**

par type de financement



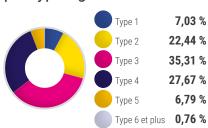
'Très social" (PLAI, PLA, TS) 4,45 %

"Social" (PLUS, PLA) 73.47 % 'Social Intermédiaire" (PLS,...) 15,08 %

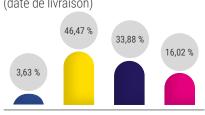
'Intermédiaire" 4,34 %

Locatif non conventionné à 2,66 % lovers maîtrisés

### par typologie



#### par période de construction (date de livraison)



Avant 1949 et 1974

Entre 1949

Entre 1975 et 2004

Après 2004

# → NOTRE DÉMARCHE RSE

#### **AU SEIN DU GROUPE POLYLOGIS:**

Bailleur socialement responsable, le Groupe Polylogis a initié une démarche RSE en 2008. Sa volonté forte de promouvoir le développement de la RSE, de favoriser les échanges, de diffuser les bonnes pratiques et d'organiser le dialogue avec les parties prenantes est aujourd'hui intacte.

La démarche entreprise par le Groupe a pour objectifs de :

- donner de la cohérence et du sens à l'ensemble des projets lancés ;
- · donner un nouveau souffle aux démarches managériales;
- · décloisonner les activités;
- se différencier vis-à-vis des collectivités locales en valorisant les actions et en s'engageant.

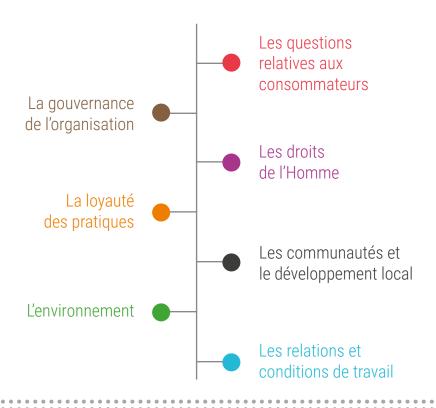
Pour renforcer et enrichir la politique du Groupe en matière

de responsabilité sociétale, un séminaire a été organisé en fin d'année 2012 avec l'appui de Vigeo. Ce fut l'occasion de réaffirmer certains points fondamentaux d'une démarche RSE tels que ses apports dans la relation entre le bailleur et les parties prenantes. Les résultats des audits RSE engagés dans le secteur depuis 2008 à l'initiative des ESH ont également été communiqués aux collaborateurs du Groupe.

Fortes de leurs connaissances et expériences, les équipes des différents services ont pu échanger sur les divers enjeux et problématiques de la RSE au cours de trois ateliers ayant pour thèmes :

- l'environnement, les achats responsables et le développement local ;
- les relations et conditions de travail, la qualité de service et les relations aux consommateurs ;
- la maîtrise des nouveaux risques liés au logement : santé à l'intérieur des logements, informatique et liberté.

# Elaboration d'un guide « Pour la mise en place d'une démarche RSE dans une ESH », organisé autour de 7 questions :

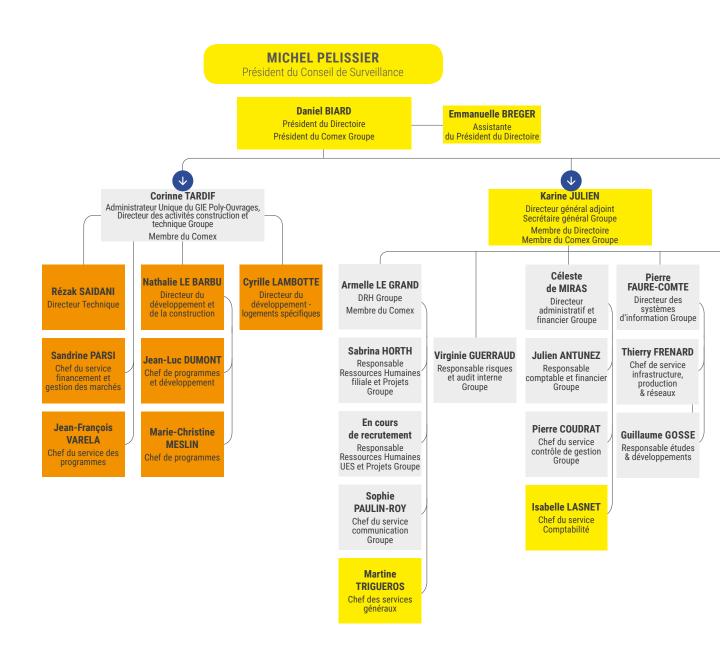




# CE RAPPORT RÉPOND AUX EXIGENCES DU NIVEAU 2 D'EURHO-GR®

- 1. l'ensemble des indicateurs EURHO-GR® sont inclus dans les tableaux de reporting ;
- 2. les données fournies ont fait l'objet d'une vérification de cohérence par DELPHIS;
- 3. le rapport est conforme aux lignes directrices EURHO-GR $^{\tiny{\textcircled{\$}}}.$

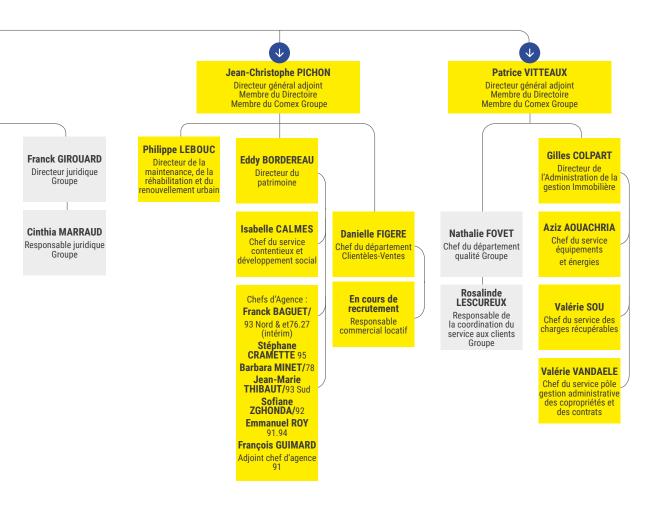
# **NOTRE ORGANISATION**











### S'ORGANISER POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE

LogiRep, acteur indépendant du logement social, est détenue à plus de 60 % par Polylogis SAS. Elle est organisée, depuis 2002, en Directoire et Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance de LogiRep se réunit 4 fois par an. Il délibère, en outre, sur les décisions prises par le comité d'audit de LogiRep et le comité stratégique Groupe.

Deux GIE (Groupement d'Intérêt Economique) œuvrent pour les sociétés du Groupe : LogiStic et PolyOuvrages, pour la maîtrise d'ouvrage.

# **PARTIES PRENANTES**

# Principaux enjeux et risques extra-financiers identifiés



#### **COLLABORATEURS**

#### **PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES**

- · conditions d'emploi
- qualité de vie au travail
- employabilité et développement professionnel
- · compétences adaptées aux besoins

#### **DIALOGUE ET COOPÉRATION**

- · négociation collective et accords d'entreprise
- CSE
- newsletter interne
- intranet
- · baromètre social
- · délégués syndicaux et délégués du personnel
- · convention des cadres
- · séminaires RH



→ VOIR PAGES 36-42



### **ACTIONNAIRES**

#### **PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES**

- · gestion saine et durable
- développement d'une offre de logements adaptée...

#### DIALOGUE ET COOPÉRATION

- · conseil de surveillance
- · assemblée générale
- · rapport de responsabilité sociétale
- comité d'audit
- · comité stratégique Groupe
- · séminaire des administrateurs du Groupe



> VOIR PAGES 44-48 & 51-52



# ACTEURS SOCIAUX & ASSOCIATIFS

#### PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- · accès au logement
- · cohésion et lien social
- aide à l'insertion économique
- · réponse aux besoins de soutien des résidents
- · soutien au dynamisme socio-culturel et éducatif

#### **DIALOGUE ET COOPÉRATION**

- soutien à l'insertion économique
- · chantiers écoles
- contrats de location avec les associations (baux glissants)
- mise à disposition de locaux (centres sociaux, associations de quartier)
- · subventions accordées aux centres sociaux
- · financement des amicales



Modèle de cartographie des parties prenantes du Référentiel EURHO-GR®

Notre responsabilité sociétale suppose de prendre en considération les conséquences de nos décisions, de nos savoir-faire et de nos interactions sur les personnes et organisations pour qui et avec qui nous œuvrons au quotidien, dans une relation de respect réciproque. Il s'agit aussi de concilier au mieux les intérêts et attentes de ces « parties prenantes », dans une recherche de bénéfice mutuel et collectif durable.



#### **DIALOGUE ET COOPÉRATION**

- conventions (ANRU, CUS,...)\*
- accords de partenariat
- · rapport de responsabilité sociétale
- réseaux sociaux (Twitter, YouTube)
- commission d'attribution de logements
- PDALPD (Plan Départemental d'Action pour le Logement des Personnes Défavorisées)
- · gestion urbaine de proximité

#### PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- offre de logements abordables adaptée aux besoins
- · cohésion sociale
- · mixité sociale
- attractivité et développement durable des territoires



\* Voir glossaire p.53





#### DIALOGUE ET COOPÉRATION

- clauses sélectives d'appels d'offres avec prise en compte de l'implication RSE, matériaux éco-responsables, ...
- évaluation des fournisseurs
- · formation et information des fournisseurs

#### PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- · capacité de production et réhabilitation
- · maîtrise des coûts de construction et de gestion
- · qualité, respect des délais
- viabilité et développement des entreprises
- innovation
- loyauté des pratiques et respect des principes RSE dans la chaîne de valeur



> VOIR PAGES 30-35



## RÉSIDENTS

#### DIALOGUE ET COOPÉRATION

- conseils de concertation locative
- réunions d'habitants
- enquêtes de satisfaction
- personnel de proximité
- centre contact clients
- "LogiRep Secours" (permanence téléphonique pendant les nuits et les week-ends).

#### PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- · offre de logements adaptée aux besoins
- · coût global du logement maîtrisé
- · qualité des services
- · santé et sécurité
- · accompagnement et parcours résidentiel

> VOIR PAGES 41-52

# **NOS OBJECTIFS RSE 2018**

Description des objectifs prospectifs à moyen terme fixés par la Direction de LogiRep intègrant la démarche globale d'amélioration des performances et des services de LogiRep.



### PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

- Mettre en œuvre notre démarche d'intégration des contraintes nouvelles de la loi Egalité et Citoyenneté et de la loi ELAN.
- Développer notre offre locative et notre offre en accession sociale en priorisant les territoires attractifs.
- Poursuivre notre démarche d'adaptation des logements au handicap et vieillissement des locataires.
- Poursuivre le travail mené depuis 2016 pour réduire la vacance des logements, notamment en proposant une offre de logements adaptée aux besoins des candidats.
- Promouvoir le parcours résidentiel des locataires en favorisant les mutations internes.
- Animer des réseaux de convivialité entre locataires.



### PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

- Poursuivre l'effort d'amélioration de la performance énergétique du patrimoine en maintenant l'ISO 50001 au sein de la société.
- Sensibiliser les locataires aux éco-gestes dans l'habitat.
- Sensibiliser les collaborateurs au tri sélectif, aux gestes écoresponsables.
- Préserver la biodiversité, la faune et la flore par la création de jardins partagés, la pose de nichoirs, de ruches, ...















# CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE

- Augmenter notre capacité d'autofinancement.
- Poursuivre le travail réalisé pour réduire les impayés de loyer.
- Poursuivre la dynamique de vente de logements.
- Développer notre politique et nos pratiques d'achats responsables.
- Déployer notre système d'évaluation des prestataires et des fournisseurs.
- Poursuivre nos démarches en faveur de l'insertion par l'emploi et par le logement.



### VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES

- Enquêter systématiquement le personnel ayant suivi une formation interne ou externe.
- Poursuivre notre participation aux démarches inter-bailleurs régionales et nationales.
- Consolider la dynamique interne par le développement des activités du Comité d'Entreprise.



### GOUVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

- Poursuivre les partenariats avec les collectivités territoriales et les décideurs locaux.
- Créer un site extranet à destination des locataires du Groupe Polylogis.
- Maintenir un taux de satisfaction globale de nos locataires sur leur logement au-delà de 80 %.
- Poursuivre notre rôle dans l'accompagnement des familles en difficulté.
- Améliorer notre système de management de la qualité et notre performance en poursuivant la mise en œuvre des engagements de service auprès des clients.

# LES TEMPS FORTS 2018

RETOUR SUR LES ÉVÉNEMENTS QUI ONT MARQUÉ L'ANNÉE!



**Terrot (92)**7 mars
INAUGURATION de
17 logements collectifs.



13 mars LANCEMENT du projet d'entreprise "Vision 2022".



Mai LANCEMENT du plan de lutte contre l'insécurité dans l'habitat social avec les bailleurs sociaux du Val d'Oise



Juillet NOMINATION de Karine Julien, Directeur général adjoint de LogiRep

Mars Mai Juin Juillet



8 mars
PRIX SPÉCIAL DU JURY
pour le Trophée « Mention
spéciale 2018 Direction
financière : secteur immobilier,
construction et infrastructure »
reçu par Karine Julien,
Secrétaire général du Groupe
Polylogis – Directeur général
adjoint de LogiRep et ses
équipes.



Joinville-le-Pont (94)
Juin
INAUGURATION de
22 logements collectifs.



Carrières-sous-Poissy (78)
17 juillet
LANCEMENT du « Concours
de poésie sur la nature et les
oiseaux »



Puteaux (92)
13 septembre
PREMIÈRE PIERRE de l'Eco Quartier
des bergères de Puteaux.
Programme de construction en BIM
de 150 logements sociaux PLS.





15 novembre - 4 décembre ÉLECTIONS des représentants des locataires et élections internes

Septembre Octobre Novembre Décembre



10 Octobre SIGNATURE de la convention de mécénat Chantier Zéro Carbone



SCIENCES PO dernière conférence de la saison dans le cadre du cycle Horizon, en partenariat avec Sciences Po, sur le thème « Données personnelles et libertés dans la ville connectée et les bâtiments intelligents »

# PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

SEMAINE HLM 2018 DU 23 JUIN AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018 SUR LE THÈME « LES HLM TERRE D'INNOVATIONS »

#### Juin

Exposition de la CNL Habitat économe/Sensibilisation sur les usages liés à l'habitat Montreuil (93)



#### 23 et 29 juin

Voisins malins Montreuil (93)



### 23 juin au 1er juillet

Exposition de David Diatta (locataire) « Le livre de la Jungle » Paris 12ème



La circulation douce Sevran (93)



Sensibilisation aux déchets Bobigny (93)



Drop béton Montreuil (93)



29 juin

Jardins partagés Les Clayes-sous-Bois (78)



Installation d'un four solaire Les Clayes-sous-Bois (78)



Ateliers d'animation Cité les Francs Moisins



30 juin

Bicyclaide Livry-Gargan (93)



La dictée des cités Bagnolet (93)





### 25 juin

Éco-gestes Marommes (76)



25 - 26 juin

Cousin Grad'eau 25 juin **Aubervilliers (92)**, 26 juin **Le Petit-Quevilly (76)** 



27 juin -----

Atelier de la transhumance avec « Les Bergers Urbains » Sevran (93)



La ferme enchantée de Tiligolo Rosny-sous-Bois (93)



La force cachée du papier Gisors (27)



Concert de Dandana à domicile Colombes (92)



Théâtre de rue avec « Les fourmis vertes » Sevran (93)



Ateliers créatifs et de sensibilisation. La force cachée du papier (les déchets verts) avec la maison de quartier Saint-Denis (93)



Les déchets verts Saint-Denis (93)



#### LES HABITANTS S'AFFICHENT SUR LES MURS



Afin de tisser du lien social au sein de notre résidence La Cure de Fontenay-le-Fleury (78), nous avons proposé à nos locataires une action sociale en deux temps autour du thème de l'écriture et de la lecture. Le premier temps était consacré à l'organisation d'une dictée pour tous qui a réuni une cinquantaine

de personnes. Les gagnants et les participants ont été invités à se faire photographier avec un livre de leur choix à la main, photographies qui ont donné lieu au second temps de notre action. En effet, en lien avec la librairie JMS, et dans le cadre du projet initié par le photographe JR, une



fresque monumentale composée de 70 portraits d'habitants du quartier et de participants à la dictée, a été érigée sur les murs d'un de nos immeubles avant sa réhabilitation. L'idée de cette action est de promouvoir le livre comme outil de l'humanité

### ADAPTABILITÉ – ENTREPRISE PRESTATAIRE



La société HQA travaille depuis 2012 pour LogiRep. En juin 2015, un partenariat est scellé par une délégation de maîtrise d'ouvrage. Cela a permis de :

- Développer un processus de traitement performant des demandes pour :
  - Réduire les délais de plus d'1 an à moins de 3 mois.

- Tracer toutes les actions et pouvoir à tout instant répondre aux demandes d'information sur un dossier, sur le quantitatif, les performances globales.
- Traiter efficacement les demandes de SAV.
- Caractériser l'accessibilité du patrimoine et faire l'inventaire des logements adaptés depuis 2006.
- Codifier les aménagements pour tracer opérationnellement les logements adaptés.
- Elaborer des solutions techniques qui répondent aux besoins des locataires et valorisent le patrimoine.

- Intégrer dans toute opération de réhabilitation les enjeux de l'accessibilité et du vieillissement.
- Développer une ingénierie sociale (avec CLEAS) de promotion de la prévention pour le Bien Vieillir.
- Développer une ingénierie financière pour que la politique AVH\* ait un coût marginal pour LogiRep.
- Communiquer en lien avec cette politique (films, nouvelle affiche, brochure Bien Vieillir...).
- Proposer dans le cadre de Vision 2022 des projets de services innovants, de réduction de coûts, accentuant la transversalité...

Quelques maîtres mots à retenir : innovation processus/technique/sociale, remise en cause, transversalité, tout cela dans la recherche d'efficience.

\*AVH : Adapatation au Vieillissement et au Handicap

#### LOGIREP ET LES COMPAGNONS BATISSEURS



ILE DE FRANCE

Depuis juin 2018, les Compagnons Bâtisseurs et LogiRep accompagnent les habitants du quartier Paul Eluard à Bobigny (93), dans l'amélioration de leur logement par le biais d'animations collectives organisées dans le cadre de l'Atelier de Bobigny.

Pendant une semaine, des animatrices bénévoles, volontaires civiques, se sont mobilisées pour du porte à porte et pour l'organisation d'animations en pied d'immeubles, en lien avec l'équipe de proximité.

150 habitants ont été rencontrés et sensibilisés, 75 ont pu exprimer leurs besoins par le biais de fiches d'entretien autour de problèmes de plomberie, d'électricité, de revêtement mural, de présence de nuisibles... La majorité d'entre eux ont fait part de leurs envies de participer à des animations et/ou à





des ateliers autour de thèmes comme l'agencement et la menuiserie.

Ainsi depuis juillet, des animations collectives autour des thèmes les plus demandés (menuiserie, agencement et électricité) ont eu lieu sur un rythme bimensuel, dans un local mis à disposition par LogiRep.

Cette action a permis de tisser des liens entre les quartiers Paul Eluard et Chemin Vert-Salvador Allende, et a fortement renforcé la dynamique collective : les habitants des deux quartiers se rencontrent lors des animations collectives (les deux premiers mercredis du mois à Chemin Vert et les deux derniers à Paul Eluard), et se rendent d'un quartier à l'autre, parfois pour la première fois.

#### **ATELIERS ROLLER**

Avec l'association « Force des mixités ». nous avons proposé aux enfants de notre résidence de Sartrouville les Reflets (78), un atelier « rollers » permettant aux enfants novices de s'initier à la pratique du roller et aux enfants confirmés de s'exercer sur des parcours ou de se mesurer dans une course chronométrée. Les enfants étaient encadrés par une formatrice qui leur a enseigné la pratique du roller en toute sécurité. Munis du matériel de protection et de patins prêtés par l'association, les enfants ont pu s'adonner à cette pratique pendant toute l'après-midi en présence de leurs parents. Cette manifestation a rassemblé un quarantaine de participants. La fin de l'activité a été ponctuée par une remise de prix et par

un goûter où parents et enfants ont pu partager un moment de convivialité, permettant ainsi de créer du lien social au cœur de la résidence.

### PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

Les indicateurs ci-dessous reflètent les efforts, la performance et l'impact de l'organisme en matière sociale, en particulier au regard des attentes **des habitants et collectivités**. Ils renvoient aux Finalités 1 (Cohésion sociale, solidarité entre territoires et entre générations) et 5 (Epanouissement de tous les êtres humains) du **Référentiel national d'évaluation des Agendas 21 locaux** et aux Questions centrales "Questions relatives aux consommateurs" et "Communautés et Développement local" de la norme ISO 26000 sur la Responsabilité Sociétale. Les correspondances avec l'article R225-105-1 du Code de Commerce relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales sont indiquées ci-dessous.

SOC 1 Contribution à l'offre de logements et au cadre de vie des territoires				16	20	17	201	18
▲ Corr Art. R.225-105-1: Impact ter	ritorial, économique et social de	l'activité de la soc	iété sur le	s populat	ions rivera	ines ou l	ocales.	
SOC 1.1 Croissance de l'offre	Croissance de l'offre de logements locatifs Offre en structures collectives Nombre de logements neufs livrés ou acquis Nombre de logements anciens acquis		1,79 2,21 902 logo 46 loge	1 % ements	5,61 % 2,16 % 729 logements 1486 logement		0,95 1,31 420 loge 64 loge	% ements
Augmentation du patrimoine total su	ite à l'intégration des 1486 logement	s de l'OPH de Joinvill	e-le-Pont.					
SOC 1.2 Répartition des logements livet acquis dans l'année Par type (nombre et surface moyenne)	vrés	T1 T2 T3 T4 T5	129 264 286 226 38 5	m <sup>2</sup> 30 42 56 71 103 108	Nombre 125 659 744 591 94 2	m <sup>2</sup> 31 49 63 79 94 119	Nombre 54 103 163 85 15	m <sup>2</sup> 30 46 66 82 93
Répartiton par catégorie <sup>1</sup> (en nombre de logements)	«So «Logements non conventionnés :	«Très social» «Social» cial Intermédiaire» «Intermédiaire» à loyers maîtrisés»	11 32 47 0 3:	25 73	10 14 33 24 83	54 3 !5	92 14 13 46 0	9 3 5
SOC 1.3 Production en accession sociale	Loge Logements neufs livrés en l	ments neufs livrés location-accession	0		0		42 0	
SOC 1.4 Part du parc locatif adapté aux personnes âgées et/ ou handicapées	Part de logements conformes à la réglementation PMR Part de logements adaptés au vieillissement labellisés ou certifiés		0,69		0,70		0,74	
	au vieillissement labellisés ou certifiés  Labels / certifications concernés  Part des autres logements adaptés au handicap ou au vieillissement		4,16		N. 4,5	A	4,22	
	Caractéristiques des log	ements concernés		accessibles orisés, dom		te de mob	ilitité), WC	surélevés,

① Concernant les logements adaptés, leur inventaire a été nettement affiné en 2018 (vérification des identifiants et de la nature des travaux, élimination de doublons...). Leur nombre a été également revu pour les années précédentes à la baisse. La forte hausse en 2018 est liée à la montée en régime de la prise en compte du vieillissement dans les réhabilitations. Près d'une centaine de logements ont été adaptés en 2018 dans ce cadre contre 14 en 2017.

SOC 1.5	Étudiants (rés. universitaires)	1317	1317	1317
Offre spécifique en structures	Personnes âgées autonomes	81	135	135
collectives (en nombre de places)	Personnes âgées dépendantes	172	172	172
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	Personnes handicapées	47	58	104
	Ménages en situation de fragilité	778	784	475
	(CHRS, rés. Sociales,)	770	704	4/3
	Travailleurs (FJT, FTM)	535	567	844
	Autres (CADA, logements pour saisonniers, etc.)	-	-	-
	Total	2930	3033	3047

<sup>1. «</sup>Très social»: PLAI ou équivalents; «Social»: PLUS ou équivalents; «Social intermédiaire»: PLS ou équivalents; «Intermédiaire»: PLI ou équivalents. (Voir les équivalences définies par la CUS)



## RÉFÉRENTIEL EURHO-GR®

SOC 2 Réponse aux attentes et l	pesoins des locataires et accédants	2016	2017	2018		
	ritorial, économique et social de l'activité de la soc	iété sur les populat	ions riveraines ou lo	ocales.		
SOC 2.1	Ensemble du parc (€/m² /Shab)	Ensemble du parc (€/m² /Shab)				
Niveau moyen des loyers	Parc «Très social»	6,51	6,51	6,51		
	Parc «Social»	6,18	6,18	6,19		
	Parc «Social intermédiaire»	9,01	9,18	9,25		
	Parc «Intermédiaire»	10,55	9,69	9,79		
	Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	9,40	9,58	9,58		
	Logements neufs livrés ou acquis dans l'année					
	Parc «Très social»	6,46	6,48	6,45		
	Parc «Social»	7,12	5,86	7,29		
	Parc «Social intermédiaire»	9,91	11,13	11,01		
	Parc «Intermédiaire»	na	8,30	13,62		
	Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	10,52	13,53	17,80		
SOC 2.2 Taux d'effort moyen	Ménages aux ressources < 60 % des plafonds	25 %	29 %	25 %		
des ménages entrants (attributions de l'année)	Ménages aux ressources > 60 % des plafonds	27%	28 %	26 %		
SOC 2.3 Évolution du montant gl	obal des loyers²	0,06 %	0,00 %	0,00 %		
SOC 2.4 Évolution du montant de	s charges récupérables hors énergie (en € /m² / Shab.)	-2,25	-0,79	2,79		
Évolution charges + évol	ution charges hors énergie	-	-	-		
SOC 2.5 Personnel contribuant à	Médiateur(rice)	0 ETP	0 ETP	0 ETP		
'accompagnement social <sup>3</sup> , dont :	Conseiller(e) social(e) ou en économie sociale et familiale	15 ETP	16 ETP	16 ETP		
	Chargé(e) de pré-contentieux	0 ETP	0 ETP	0 ETP		
	Chargé(e) de contentieux	10 ETP	10 ETP	11 ETP		
	Chargé(e) de recouvrement	0 ETP	0 ETP	0 ETP		
	Autre :	0 ETP	0 ETP	0 ETP		
	Préciser l'intitulé du poste (pour Autre)		NA			
200.2.6.11.11.11	2 023	2 228	2 134			
SOC 2.6 Nombre de plans d'apure	illelit eli couls au 31 decellible	2 020	2 220	2 104		

 $<sup>^\</sup>circ$  La baisse de 4 % du nombre de plans d'apurement s'explique par la baisse de la créance client "Familles". Notre politique de recouvrement amiable reste centrée sur la mise en place de plans d'apurement (amiables, judiciaires, protocoles BORLOO, plans de surendettement de la Banque de France).

SOC 2.7 Taux de mutation interne			6,99 %	9,01 %	9,39 %
Mutations internes dues à des démolitions ou travaux nécessitant un relogement		0,43 %	0,31 %	1,15 %	
SOC 2.8	Loge	ments existants vendus à des particuliers	113 logements	101 logements	103 logements
Soutien à l'accès à la propriété	dont	Logements vendus à des locataires de l'organisme	64 logements	35 logements	53 logements
		Logements vendus avec une garantie de rachat et relogement	64 logements	35 logements	53 logements

<sup>2.</sup> Augmentation globale des loyers décidée par le Conseil, différente de la variation individuelle de chaque loyer. 3. Personnel contribuant à hauteur de 50 % au moins de son temps à de l'accompagnement individualisé de ménages en situation de fragilité.

	ocial des territoires ritorial, économique et social de l'activité de la soc	2016 iété	2017	2018			
sur les populations riveraines ou lo	ocales; partenariats et mécénat.						
SOC 3.1	Âge du titulaire principal du bail						
Profil socioéconomique des	- de 25 ans	1,66 %	1,74 %	1,43 %			
ménages entrants (attributions	25-39 ans	28,45 %	27,97 %	26,82 %			
de l'année)	40-59 ans	44,38 %	44,38 %	44,28 %			
	60-74 ans	18,37 %	18,70 %	19,72 %			
	75 ans et +	7,14 %	7,22 %	7,75 %			
	Ressources des ménages						
	< 60 % du plafond de ressources	85,18 %	77,60 %	82,72 %			
	comprises entre 60 et 100 % du plafond de ressouces	13,00 %	19,99 %	15,48 %			
	> 100 % du plafond de ressources	1,82 %	2,41 %	1,80 %			
	Composition des ménages						
	Personne seule	31,45 %	31,94 %	28,84 %			
	Famille monoparentale	2,68 %	3,14 %	3,24 %			
	Couple sans enfant	14,39 %	14,08 %	12,60 %			
	Couple avec enfant(s)	51,48 %	50,84 %	55,32 %			
	Autre configuration (cohabitation, colocation)	0,00 %	0,00 %	0,00 %			
SOC 3.2 Soutien financier	portés par les associations de locataires	17 120 €	10 489 €	5 440 €			
aux projets locaux	portés par d'autres associations	71 282 €	58 058 €	66 005 €			
SOC 3.3 Locaux mis à	Associations de locataires	-	-	85			
disposition d'associations	Autres associations	152	124	207			

→ 85 amicales dont 8 en sommeil

#### SOC A /

00 2

#### **ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES LOCATAIRES EN SITUATION DE FRAGILITÉ**

L'ensemble des collaborateurs en charge du recouvrement (Conseillers Sociaux et collaborateurs du Contentieux) ont pour déontologie commune, le maintien dans les lieux des locataires qui adhèrent aux projets que nous leur proposons. Ainsi en 2018, 3 620 familles (soit environ 10 % des

familles logées) ont fait l'objet d'un suivi personnalisé. Au moins 3 rendez-vous sont proposés aux familles en difficultés de paiement :

- à 2 mois d'impayé avant d'entrer en voie contentieuse
- à 4 mois d'impayé avant d'assigner en justice
   à 10/12 mois d'impayé avant de demander au Préfet l'autorisation d'expulsion.

Des points téléphoniques sont aussi organisés afin d'assurer la pérennité du dispositif mis en place.

#### SOC B /

#### **GESTION DE PROXIMITÉ ET** PROGRAMMES DE COHÉSION SOCIALE

LogiRep veille à l'équilibre social des quartiers et aux parcours résidentiels des locataires en proposant une offre de logements diversifiée (typologie, loyers, droit de réservation, vente aux occupants...) et adaptée au vieillissement des occupants, à l'isolement des ménages et à leur précarisation. Par une présence de proximité affirmée, des engagements de service, une gestion différenciée des espaces, une politique de maîtrise des charges locatives, la sensibilisation et l'implication des habitants au respect de leur cadre de vie... LogiRep mène une gestion urbaine de proximité adaptée à la diversité des territoires au côté des collectivités locales en participant activement aux instances mises en place. Enfin. LogiRep est un acteur économique responsable, qui via sa politique de recrutement, d'achat et d'appel d'offre groupé, ainsi que le partenariat avec les instances locales et les associations dans les quartiers, soutient le développement économique des territoires et l'insertion des habitants dans l'emploi.

#### SOC C /

#### SANTÉ ET SÉCURITÉ DES LOCATAIRES

Au regard des diverses dispositions législatives et règlementaires, LogiRep assure ses obligations de jouissance paisible des lieux. Sa stratégie de sûreté des immeubles s'établit dans le cadre de son PLAN STRATEGIQUE DES ENJEUX DE SECURITE ET DE TRANQUILITE qui s'appuie sur le tryptique suivant :

La tranquillité résidentielle :

Seule obligation légale qui relève de la responsabilité du bailleur à travers le contrat de location et le règlement intérieur des immeubles qu'il doit faire vivre et faire respecter par les locataires.

- La sécurité résidentielle :

Obligation qui relève de la responsabilite des pouvoirs de police du maire à travers sa police municipale et dont les prérogatives sont décrites dans le code des collectivités territoriales.

- La sécurité publique

Pouvoir régalien de l'Etat.

Ce Plan décline l'ensemble des mesures, actions (techniques ou non), procédures et partenariats pour parvenir à maintenir dans ses immeubles les règles de hienséance liées au contrat de location et au règlement intérieur ainsi que le cadre résidentiel offert à ses locataires, nécessaires au respect de la vie en

Sur le volet tranquiliité résidentielle :

- Une procédure troubles et nuisances.
- Un guide des troubles et nuisances à usage des

équines de proximité

- Un protocole de gestion des agressions du personnel. Ces trois points sont à l'usage de l'ensemble des intervenants de la gestion de proximité (immeubles et agences) et du service Contentieux, service support et d'aide lorsque les actions nécessitent le recours au droit civil ou pénal.
- Actions techniques de sécurité passive sur le patrimoine (contrôles d'accès, videosurveillance visiophonie, etc.).

Sur le volet sécurité résidentielle :

- Partenariats avec le maire et la police municipale.
- Autorisation de réguisition permanente.
- Conventions d'enlèvements des épaves et voitures ventouses.
- Saisine et participation au Conseil des droits et devoirs des familles.

Sur le volet sécurité publique :

- Participation au CLSPD restreint ou plénier,
- Réponse aux diverses réquisitions judiciaires
- Participation et accopagnement dans les ZSP,
  Participation à la mise en place et au suivi de la police

de Sécurité Quotidienne sur les sites concernés.

L'action de LogiRep se situe donc à la fois sur le volet prévention et sur le volet judiciaire en développant des projets qui articulent des sytèmes de veille sur les patrimoine (observatoire des faits, contrôle propreté, rappel à la bienséance et du réglement intérieur des immeubles, vidéosurveillance, contrôle d'accès, procédures systématique à l'necontre des personnes malveillantes à l'égard des collaborateurs, etc..). D'autre part, LogiRep s'inscrit fortement dans un partenariat fort avec la police nationale et municipale, mais aussi au sein des instances partenariales sur les questions de sécurité / tranquillité (CLS restreint, CLSPD, SZP, conseil des droits et devoirs des familles etc.) et la gestion de proximité par la présence accrue de personnels ,43 pers / 100 logements en QPV & 0,98 pers / 100 logements Hors QPV).



# PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

### NOTRE DÉMARCHE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

#### Système de management de l'énergie

Suite à sa démarche en faveur de la réduction de la consommation d'énergie, LogiRep a été certifié ISO 50001 en avril 2017, et a passé son audit de suivi n°1 avec succès en mars 2018.

L'objectif final, au-delà de la réduction de l'empreinte environnementale, est d'améliorer la qualité de vie des locataires grâce à une maîtrise des charges énergétiques.

Les objectifs énergétiques sont les suivants :

- Réduire l'étiquette énergétique moyenne (DPE) du patrimoine de 165 kWhEP/m²/an en 2016 à 150 kWhEP/m²/an en 2020
- Réduire la consommation de chauffage pondérée à la rigueur climatique (kWh final) du périmètre suivi sur la saison de chauffe 2016-2017 à hauteur de 6 % jusqu'en 2020.
- Réduire la consommation d'eau chaude sanitaire (m³/logement) du périmètre suivi sur la saison de chauffe 2016-2017 à hauteur de 6 % jusqu'en 2020.

Dans le cadre de cette démarche, la société met en place diverses actions impactant la consommation d'énergie dont la valorisation des travaux d'amélioration énergétique réalisés sur son patrimoine : lors d'opérations de rénovation énergétique, mais aussi de renouvellement de composants, des partenaires rachètent les certificats économies d'énergie (CEE) réalisés par lot (menuiseries extérieures, isolation thermique, étanchéité, chauffage collectif, chaudière individuelle, VMC).

Des courtiers en énergies aident le Groupe à valoriser les CEE dégagés sur certaines autres opérations, le niveau imposé par les CEE étant supérieur à la réglementation.

LogiRep a pris le parti, sur une résidence pilote, à Colombes Colbert (92), d'appréhender une approche globale à travers des exigences techniques particulières :

- Une rénovation énergétique labellisée PassivHaus EnerPhit®, avec une étiquette après-travaux prévue de 55 kWhEP/m²/an sur l'ensemble des usages, dont 12 kWhEP/m²/an sur le chauffage, et une émission de gaz à effet de serre de 1 kgeqCo2/m²/an.
- Un procédé innovant d'isolation thermique par l'extérieur à très haute performance énergétique, basé sur des panneaux pré-fabriqués bois et menuiseries intégrées de technologie Panobloc® de Techniwood, afin de minimiser les nuisances liées au chantier
- Une visite de chantier dit « Chantier Ecole » avec les partenaires (entreprise, architecte, BET, entreprise spécialisée dans le bois).

Ce projet pilote fait désormais partie des références du recueil « Les Rendez-Vous du Plan Bâtiment Durable - La rénovation énergétique du parc résidentiel locatif public et privé : la mobilisation des propriétaires bailleurs et des locataires », du 30 mai 2018.

# Témoignage auditeur ISO 50001 - Cédric Dubois

Dans le cadre de sa stratégie patrimoniale, LogiRep a choisi de mettre en œuvre l'ISO 50001 au cœur de son organisation. L'ISO 50001 est la norme internationale qui définit les exigences de mise en œuvre des systèmes de management de l'énergie. L'ISO 50001 offre aux organismes des stratégies de management leur permettant d'améliorer la performance énergétique et ainsi de réduire leurs coûts. Cet élément est d'autant plus important pour LogiRep, car réduire les coûts sous-entend la réduction des charges des locataires ; ce qui dans le contexte actuel est primordial au regard des engagements RSE de LogiRep. Cette décision volontaire est d'autant plus remarquable que LogiRep a décidé d'étendre cette démarche à l'ensemble de son patrimoine. Ceci ayant pour conséquences la mise en place d'une équipe Energie chargée de mettre en œuvre le système de management de l'énergie auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi engager dans la démarche l'ensemble des de prestataires maintenance systèmes énergétiques pour rechercher sans cesse une meilleure performance énergétique et économique. La certification ISO 50001 acquise par LogiRep permet de mesurer objectivement les progrès réalisés, et de définir les nouveaux objectifs en lien avec le plan stratégique Vision 2022.



#### Plan de mobilité

Dans le cadre de la veille réglementaire et de sa démarche environnementale, LogiRep a élaboré le Plan de Mobilité pour son siège social, obligatoire pour les sociétés de plus de 100 collaborateurs travaillant sur un seul site. Ce Plan de Mobilité s'est traduit. entre autres, par un recensement des besoins, par l'intermédiaire d'une enquête « mobilité » communiquée à l'ensemble des collaborateurs du siège social. L'ensemble des réponses compilées (81 % de taux de participation) permettra d'orienter les actions favorisant la mobilité douce et le télétravail pour les mois à venir.

#### Sensibilisation au label E+C-



L'ensemble des collaborateurs du GIE PolyOuvrages a été sensibilisé au label E+C-, qui préfigure la future Réglementation Environnementale 2020 (RE 2020). Cette réglementation à venir pour les constructions neuves, prend en compte de manière toujours plus exigeante les éléments liés à la performance énergétique, dont la réduction des émissions de gaz à effet de serre, avec notamment les cycles de vie du bâtiment et des matériaux. Cette sensibilisation poussée permet une montée en compétences de l'entreprise sur ces sujets, notamment pour le lancement de ses projets pilotes en faveur du label E+C-.

#### **Programme CLEO**

LogiRep a signé en 2018 une convention de partenariat avec l'entreprise Economie d'Energie qui a remporté l'appel à projets initié par l'État pour déployer le programme CLEO (Communauté Locale d'EcO-citoyens) sur le parc social français, dont la démarche vise à accompagner les locataires dans le changement de leurs comportements, par l'adoption des éco-gestes sur les thématiques de l'énergie, de l'eau et des déchets.

Pour adhérer à ce projet, les locataires doivent se connecter et s'inscrire sur la plateforme internet CLEO, afin d'avoir accès à un panel de quizz, se lancer des défis et réaliser ainsi des éco-gestes chaque jour. Après avoir acquis de l'expérience sur le site (et prouver auprès de CLEO la bonne mise en œuvre de leurs éco-gestes), ils gagnent des points et peuvent remporter des cadeaux!



Résidence Les Chardonnerets à Rosny-sous-Bois (93)



Résidence Les Reflets à Sartrouville (78)

- Environ 500 habitants se sont mobilisés sur les 8 ateliers.
- Environ 9500 locataires se sont inscrits sur la plateforme CLEO, et ont été potentiellement sensibilisés sur la maîtrise de l'eau, de l'énergie et du tri des déchets

Enfin, un tirage au sort parmi les inscrits sur la plateforme a permis de déterminer le gagnant du vélo électrique.



Résidence Koening à Sarcelles (93)



Résidence Dumas à VilleJuif (94)

### **DÉMARCHE ZÉRO CARBONE : CHANTIER À ROSNY-SOUS-BOIS**

Ce chantier Zéro Carbone est avant tout un projet vertueux particulièrement important pour la société LogiRep.

Il y a maintenant un an, à l'occasion de la semaine européenne du développement durable 2017, LogiRep lançait le premier « Chantier Zér0 Carbone » dans le secteur du logement social en France. La société a investi près de 2 millions d'euros dans ce projet innovant afin d'améliorer le cadre de vie des habitants. A titre informatif, il s'agit du montant généralement investi sur ce type d'opération que l'on ait un objectif « Zér0 Carbone » ou non.

Le Groupe Polylogis et sa filiale LogiRep sont également engagés dans plusieurs projets européens de développement durable ayant pour but d'améliorer la performance énergétique des logements de la phase de réhabilitation jusqu'à la sensibilisation des locataires aux gestes écoresponsables.

L'objectif visé est la réduction forte des émissions de carbone de ce chantier afin d'atteindre l'empreinte environnementale la plus basse possible.

Atitre d'exemple afin d'équilibrer la partie incompressible d'émissions de gaz à effet de serre sur le chantier, LogiRep a décidé de financer une opération de reboisement à Madagascar. Cela a permis un équilibrage à 100% de l'impact carbone du chantier.

L'opération qui a démarré en juillet 2017, concerne les travaux d'isolation thermique par l'extérieur des 121 logements de notre résidence rue des Chardons à Rosny-sous-Bois (93). Cela devrait apporter un confort thermique supérieur aux locataires et avoir une influence positive sur leur facturation de chauffage pour l'an prochain.

Le but est que l'association Recherche Qualité Environnement (ARQE) nous



délivre son label après contrôle à la fin du chantier pour lequel LogiRep est tenue au respect d'une charte environnementale rigoureuse.

Pour atteindre les objectifs fixés, LogiRep s'est entourée d'une équipe de professionnels impliqués dans une même démarche de protection de l'environnement et de développement durable (JCP Entreprise Générale du Bâtiment ; RQE Environnement ; Chantier ZérO Carbone, ville de Rosnysous-Bois, etc...).

Quelques chiffres : 121 logements, 18 mois de travaux, 2 millions d'euros de travaux ; 0 émissions de CO2.

Quelques caractéristiques de l'opération :

- 1. Choix de matériaux moins nocifs et fabriqués en France par des fournisseurs impliqués dans le respect de l'environnement.
- 2. Réorganisation du fret, grâce à des livraisons importantes pour en limiter la fréquence.





- 3. Economies d'énergie sur le chantier grâce à des installations adaptées.
- 4. Gestion des déchets, tous triés et stockés sur place puis collectés par la société PAPREC, spécialiste de la valorisation des déchets de l'industrie et des collectivités.

Dans le cadre de ce chantier, une présentation a été réalisée auprès des locataires, de la municipalité, et plusieurs visites de chantier ont été réalisées au long de l'année 2018.









### RÉFÉRENTIEL EURHO-GR®

Les indicateurs ci-dessous renvoient aux indicateurs-clés des Finalités 2 (Préservation de la biodiversité, protection des milieux et des ressources) et 4 (Lutte contre le changement climatique et protection de l'atmosphère) du Référentiel national d'évaluation des Agendas 21 locaux, ainsi qu'aux indicateurs environnementaux des lignes directrices du secteur de la construction et l'immobilier de la Global Reporting Initiative (GRI). Ils correspondent à la question centrale sur l'environnement de la **norme ISO 26000** sur la Responsabilité Sociétale. Les correspondances **avec** l'article R225-105-1 du Code de Commerce, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

<b>ENV 1</b> Limitation des impact	e du nara at da can	2016	2017	2018	
▲ Corr. Art. R.225-105-1: Consor	_	_	neemmetion d'equ		
	ililiation d'energie , Rejets de	A bâti très performant		0.00.%	1,39 %
ENV 1.1 Classement énergétique d		B 51-90 kWh/m²/an	0,85 % 8,21 %	0,80 % 9,79 %	•
patrimoine*	u	<b>C</b> 91-150 kWh/m²/an	34,80 %	33,00 %	10,60 % 33,69 %
		<b>D</b> 151-230kWh/m²/a	42,70 %	43,97 %	40,83 %
		<b>E</b> 231-330 kWh/m²/an	9,29 %	8,75 %	10,41 %
		<b>F</b> 331-450 kWh/m²/an	3,16 %	2,77 %	2,78 %
		G bâti énergivore	0,03 %	0,09 %	0,09 %
		Données non disponibles	0,97 %	0,82 %	0,22 %
Classament du natrimoine		< 6 kg CO <sub>2</sub> /m²/an	1,10	1,04	1,62 %
Classement du patrimoine selon les émissions de ga		6-10 kg CO <sub>2</sub> /m²/an	2,08	1,97	2,12 %
à effet de serre*	-	11-20 kg $CO_2/m^2/an$	13,36	14,09	14,84 %
		21-35 kg CO <sub>2</sub> /m²/an	35,91	34,15	33,80 %
		36-55 kg CO <sub>2</sub> /m²/an		41,54	41,25 %
		56-80 kg CO <sub>2</sub> /m²/an		5,06	5,02 %
		> 80 kg CO <sub>2</sub> /m²/an		1,32	1,14 %
		Données non disponibles		0,82	0,22%
Logements récents	Performance énergétique*	Moyenne	0,97 89	78	63
(< 5 ans)	(en kWh/m²/an)	Médiane	68	65	63
,	Emissions de gaz à effet de serre* (en kg. d'équiv. CO <sub>2</sub> /m²/an)	Moyenne	18 15	19 15	14
Patrimoine locatif total	<del>-</del>	Médiane Moyenne	161	163	14 163
Patrimoine locatii total	Performance énergétique* (en kWh/m²/an)	Médiane	155	153	153
	Comingaione de gora à effet de	Moyenne	31	36	35
	Emissions de gaz à effet de serre* (en kg. d'équiv. CO <sub>2</sub> /m²/an)	Médiane	31	31	35
		Wediane	31	31	33
ENV 1.2	Par une technol	ogie dédiée (solaire, etc.)	8,24 %	8,82 %	9,34 %
Part des logements		liés à un chauffage urbain	32,97 %	31,45 %	31,44 %
alimentés en énergies		r des contrats spécifiques			
renouvelables <sup>1</sup> (tout ou partie)	avec	les fournisseurs d'énergie	0,25 %	0,24 %	0,24 %
ENV 1.3		s d'eau sur le patrimoine*	-	1,46	1,26 m³/m²/an
Consommations d'eau sur le patrimoine	Part du p	arc couvert par la mesure des consommations d'eau	99,79 %	89,14 %	88,64 %
ENV 1.4		nts équipés de dispositifs hydro-économes²	100,00 %	95,81 %	95,81 %
Part de logements équipés de dispositifs hydro-économes <sup>2</sup>	Nombre d'installations de	Nombre d'installations de récupération d'eau de pluie		-	-

<sup>\*</sup> Source : diagnostics de performance énergétique. 1. Un même logement peut être alimenté en énergies renouvelables par différentes sources

ENV 2 Limitation des impacts et de fonctionnement de	des modes de production e l'organisme	2016	2017	2018
	générale en matière environnementale ; Consommation d'énergie ; Rejets de gaz à effet de s	serre		
ENV 2.1	Logements neufs	100 %	100,00 %	100,00 %
Part de logements livrés	Nom des labels/certifications		NP Habitat HQE	
ayant fait l'objet d'un label ou d'une certification	Logements réhabilités	0,00 %	37,82 %	21,15 %
environnementale	Nom des labels/certifications		PASSIVHAUS EnerPHit	
ENV 2.2 Opérations livrées conforme « chantiers à faibles nuisanc		31,58 %	59,66 %	64,05 %
Toutes les constructions neuves + rén	ovation de « Colombes Colbert » (92)			
ENV 2.3 Emissions de CO <sub>2</sub> liées	Total des émissions de CO <sub>2</sub> des déplacements professionnels quotidiens (t.)	72,20	72,70	64
aux déplacements <sup>3</sup>	Nombre de véhicules de service	24	26	25
	Niveau moyen d'émissions des véhicules de service (g de CO2/Km)	109,60	79,50	140,00
	Nombre de véhicules de fonction	14	12	7
	Niveau moyen d'émissions des véhicules de fonction (g de CO2/Km)	106,00	106,30	130,00
ENV 2.4	Consommation énergétique moyenne (en kWh/m²/an)	-	263	277
Sites fonctionnels	Emissions moyennes de gaz à effet de serre (en kg. CO <sub>2</sub> /m²/an)	-	40	42
	Source et périmètre couvert par la mesure sur les sites fonctionnels		Siège social	

#### **Raisons d'omission**

- Information temporairement non collectée ou non consolidée
- **NA** Information non applicable
- L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

Seuls sont comptabilisés les logements dont les robinets, les chasses d'eau et les douches sont équipés de dispositifs hydro-économes.
 L'indicateur ENV 2.3 est calculé sur la base des informations fournies par les constructeurs sur les émissions des véhicules.



#### ENV A /

# SENSIBILISATION DES LOCATAIRES

LogiRep a signé en 2018 une convention de partenariat avec l'entreprise Economie d'Energie qui a remporté l'appel à projets initié par l'État pour déployer le programme CLEO (Communauté Locale d'EcO-citoyens) sur le parc social français, dont la démarche vise à accompagner les locataires dans le changement de leur comportement, par l'adoption des éco-gestes sur les thématiques de l'énergie, de l'eau et des déchets.

Ce programme s'inscrit dans la continuité des démarches de sensibilisation déployées par LogiRep depuis plusieurs années sur l'amélioration du cadre de vie des locataires, notamment sur la performance énergétique, le tri et le recyclage des déchets.

Des sessions de porte à porte ont eu lieu sur une grande majorité du patrimoine, ainsi que des ateliers collectifs de sensibilisation (Noisy-Le-Sec Le Londeau, Villejuif Alexandre Dumas, Rosny-Sous-Bois Les Chardonnerets, Colombes Fossé Jean, Sartrouville Les Reflets, Sarcelles Koening, Bobigny Paul Eluard, Darnetal Le Clos de l'Aulnay)

Enfin, un tirage au sort parmi les inscrits sur la plateforme a permis de déterminer le gagnant d'un vélo électrique.

#### ENV B /

#### SENSIBILISATION ET FORMATION À L'ENVIRONNEMENT DES SALARIÉS ET DES FOURNISSEURS

LogiRep est certifiée ISO 50001 et à ce titre, mène régulièrement des campagnes de sensibilisation auprès de ses collaborateurs et de son personnel de proximité quant à la maîtrise de l'énergie sur son patrimoine.

Notamment, une méthode a été actée pour la sensibilisation des nouveaux arrivants sur cette thématique (séminaire annuel et réunions d'informations).

Des supports d'information et de sensibilisation à la norme ISO 50001 ont également été remis à l'ensemble des équipes de proximité afin que, au besoin, le sujet soit abordé lors des réunions d'agence ou de patrimoine.



#### ENV C /

#### MESURES DE PRISE EN COMPTE ET DE PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Aucune action recensée à ce jour.





# CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE

### STRATÉGIE FINANCIÈRE

#### Le financement des opérations neuves

Les fonds propres investis dans les opérations de construction neuve et d'acquisition sont issus des plus-values dégagées par la vente aux occupants de logements anciens réhabilités.

Le montant maximum des fonds propres par logement est déterminé annuellement et inscrit dans le plan à moyen terme du Groupe.

La part de l'investissement en fonds propres sur la production neuve est en moyenne de 20 % du prix de revient. Ce qui représente 36 k€ par logement en lle de France et 22 k€ par logement en dehors de l'Ile-de-France.

Sur l'année 2018, le montant global investi en fonds propres par le Groupe représente 22 millions d'euros pour un total de 1 255 logements mis en service.

De manière générale et pour l'ensemble des bailleurs, la baisse des aides de l'Etat et des collectivités locales, le coût important du foncier, l'augmentation du taux de TVA et la mise en place de la RLS tendent à faire augmenter la part des fonds propres investis dans les opérations.

#### La maintenance du patrimoine

Les fonds propres ne financent que de façon marginale les réhabilitations qui sont essentiellement financées par des prêts de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le Groupe a mis en place un plan d'amélioration de la performance énergétique. L'objectif est de ne plus avoir de bâtiments énergivores dans son parc et de satisfaire aux obligations du Grenelle de l'environnement. Ces réhabilitations sont financées au moyen d'Eco-prêts distribués par la CDC dont le taux est particulièrement intéressant.

Les autres travaux d'investissement concernent des renouvellements de composants financés par des fonds propres à hauteur de 30 %. Sur l'exercice 2018, cet investissement représente 6.6 M€ de fonds propres pour un investissement au niveau du Groupe de 22 M€.

#### **SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS**

LogiRep fait évoluer la fonction achat et acte une réorganisation pour consolider la démarche partenariale, optimiser la relation avec ses fournisseurs et sous-traitants, et raffermir ses engagements et pratiques environnementales et sociétales.

Cette réorganisation permettra de :

 Renforcer l'évaluation des fournisseurs déjà contractualisée, poursuivre les efforts engagés et assurer des prestations d'un bon niveau de qualité avec un coût maitrisé



 Revoir son cahier des charges de travaux et contribuer davantage à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en réalisant des chantiers à faible impact environnemental. • Repenser l'insertion sociale dans les marchés de travaux.



#### LOCAUX COMMERCIAUX/PROFESSIONNELS



La société possède 205 locaux commerciaux et professionnels implantés dans toute l'Ile-de-France.

Les locaux de Fontenay-le-Fleury (78), qui étaient concernés par la transformation en logements adaptés aux PMR (Personnes à Mobilité Réduite), sont tous libérés et les travaux dans la résidence ont démarré.

Nous avons récupéré en 2018 5 locaux commerciaux/professionnels à Paris et Pavillons- sous- Bois (93).

Les activités sont toujours aussi diversifiées et le pourcentage reste sensiblement le même :

- 30 % : métiers de bouche et restauration (activités les plus représentées)
- 20 % : activités tertiaires (banques, administrations, agences immobilières, centres de formation, salles de sport et auto-écoles, crèches, etc.)
- 14 % : vente de vêtements/presse/ laverie/maroquinerie/garage/



mercerie etc.

- 11 % : activités libérales/médicales (architectes, médecins, infirmiers, kinés etc.)
- 11 % : conventions avec les villes
- 7 % : coiffure et beauté
- 7 % : centres hospitaliers et pharmacies

LogiRep développe en permanence ses partenariats avec les villes pour le choix des candidats ainsi que pour la détermination des activités futures selon le secteur et le potentiel commercial.

La requalification du Centre Commercial des Tournesols sur le quartier de Nanterre (92) est toujours d'actualité pour 2019 et 6 locaux seront concernés.

### **PROJETS EUROPÉENS**

#### **BIM4REN**

En octobre 2018, la société LogiRep s'est lancée dans le projet Européen BIM4REN.

Dans ce type de projets, il s'agit de réunir plusieurs sociétés issues de différents pays de l'Union Européenne, et œuvrant dans des secteurs complémentaires (ingénierie, bâtiment, collectivités territoriales, etc.), autour d'un même programme visant à trouver des innovations techniques ou technologiques pour ensuite les disséminer dans les domaines concernés.

En ce sens, le projet BIM4REN a

pour ambition de fournir des outils BIM (Building Information Modeling - Modélisation des Informations du Bâtiment. Représentation virtuelle d'un ouvrage à l'aide d'une maquette numérique) à la fois novateurs et accessibles pour toute la chaîne de valeur de rénovation des bâtiments.

BIM4REN développera un ensemble d'outils et de services, tous créés et basés sur un flux de travail numérique. Ce flux sera défini par la caractérisation de l'ensemble des besoins et des attentes de toutes les parties prenantes sur un projet de rénovation.

LogiRep va fournir un site pilote pour tester cet outil durant une phase rénovation. La résidence choisie est celle des Fauvettes situé à Neuillysur-Marne (93), composée de 200 logements. Les travaux débuteront vers juin 2020 pour une durée de 24 mois.

Le site de Neuilly-sur-Marne a la particularité de présenter 6 bâtiments. L'objectif sera de réaliser une première rénovation sur 3 bâtiments selon les méthodes traditionnelles et l'autre partie en utilisant les outils développés dans le projet. L'idée finale est de mesurer le gain de temps obtenu grâce à l'utilisation de la plateforme.









#### INCREASE VALORISATION SOCIALE



Depuis le 5 juillet 2017 et jusqu'en juin 2020, LogiRep est engagé dans le projet « INCREASE Valorisation Sociale » aux côtés de bailleurs français et anglais. Il est axé sur le développement de l'activité dans la région Transmanche. Le patrimoine de LogiRep concerné est situé sur le territoire de Rouen.

Ce projet vise le développement de l'activité dans certains quartiers de France et d'Angleterre où sont présents les bailleurs sociaux.

L'objectif est de mettre en relation des organismes de logement social français et anglais avec des entreprises de formation dans le but de dispenser des formations aux habitants de ces quartiers. Il entend former 6 000 participants, créer jusqu'à 1 100 nouvelles entreprises et contribuer à l'intégration de 2 000 autres personnes sur le marché de l'emploi. En ce sens, il a pour objectif de redonner confiance aux habitants dans leur recherche d'activité.

Au Royaume-Uni, 53 % des habitants du parc social sont au chômage ou économiquement inactifs (moyenne nationale : 30 %). Dans les zones ciblées en France, ce chiffre est de 39,5 % (moyenne nationale : 36 %).

Il s'agit d'aider les locataires dans la mise en place de leur projet professionnel, tout en leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour monter leur projet.

Le projet INCREASE continuera à soutenir les participants à la formation après sa clôture ainsi que d'autres résidents de logements sociaux, en formant des ambassadeurs au sein des quartiers. Ces ambassadeurs fourniront aux micro-entrepreneurs un soutien suivi et continueront à mobiliser de futurs participants, assurant ainsi un héritage durable du projet.

### **CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE**

Les indicateurs ci-dessous renvoient aux questions centrales "Loyauté des pratiques" et "Communautés et le Developpement local" de la **norme ISO 26000**, et à la Finalité 3 du **Référentiel national d'évaluation des Agendas 21 locaux** (Dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables).

Les correspondances avec **l'article R225-105-1 du Code de Commerce**, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

ECO 1 Pérennité et développement de l'organisme et de son patrimoine		2016 2017		2018
ECO 1.1 Autofinancement net ra	pporté aux loyers	7,78 % des loyers	8,80 % des loyers	8,69 % des loyers
ECO 1.2 Effort annuel moyen en maintenance et entretien courant, par logement (Inclus le remplacement de composants et le gros entretien)		1 515 €/lgt	1 531 €/lgt	1 395 €/log
ECO 1.3		2012-2016	2013-2017	2014-2018
Effort annuel moyen en investissement dans le parc	Investissement annuel moyen Par logement acquis ou produit	105 556 234 € 168 284 €/log	115 834 884 € 156 018 €/log	117 449 936 € 171 936 €/log
ECO 1.4	Croissance du parc	2016	2017	2018
Équilibre financier moyen	Fonds propres	12,00 %	12,14 %	15,30 %
des opérations	Emprunts	76,91 %	79,89 %	76,53 %
	Subventions	11,10 %	7,97 %	8,17 %
	Montant moyen de fonds propres investis par logement neuf	19 726,16 €/log	21152,26 €/log	30 077,18 €/log
	Amélioration du parc			
	Fonds propres	3,02 %	0,00 %	3,38 %
	Emprunts	88,68 %	91,86 %	74,60 %
	Subventions	8,30 %	8,14 %	22,02 %
ECO 1.5	TOTAL	3,42 % du parc	2,81 % du parc	2,82 % du parc
Taux de vacance au 31/12	Moins de 3 mois en exploitation	1,10 % du parc	0,77 % du parc	0,70 % du parc
dont:	Plus de 3 mois en exploitation	0,83 % du parc	0,45 % du parc	0,05 % du parc
	Taux de vacance technique	1,49 % du parc	1,59 % du parc	2,08 % du parc
	dont taux de logements neutralisés définitivement	0,84 % du parc	0,92 % du parc	1,05 % du parc

<sup>1.</sup> Vacance technique: logements "hors exploitation", soit pour cause de travaux importants, soit en attente de vente ou de démolition ("logements neutralisés définitivement")



ECO 2 Impact économique et raux fournisseurs  ▲ Corr Art. R.225-105-1: Impact tersous-traitance et fournisseurs.	2016 iété en matière d'er	2017 nploi et de développ	2018  Dement régional;				
ECO 2.1	Salariés	30 914 k€	31 729 k€	31 258 k€			
Répartition de la valeur	Fournisseurs et prestataires	271 900 k€	303 517 k€	238 140 k€			
créée par l'activité :	Administrations fiscales	29 111 k€	30 637 k€	32 297 k€			
montants versés, par	Banques	20 618 k€	20 831 k€	22 371 k€			
catégorie de parties	Actionnaires	22 k€	19 k€	18 k€			
prenantes	État (Cotisations à des fins redistributives)	4 357 k€	3 348 k€	6 207 k€			
ECO 2.2 Heures d'insertion génére	ées par l'activité économique	-	-				
ECO 2.3	Nombre de fournisseurs et prestataires	1773	1617	1529			
Nombre et typologie des	Part d'entreprises locales*	82,97 %	80,46 %	81,29 %			
partenaires économiques	* entreprises dont l'adresse de facturation est située :		Ile-de-France				
ECO 2.4 Délai de paiement moyen des fournisseurs	Délai de paiement moyen des fournisseurs	39 jours	47 jours	47 jours			
	Part de factures payées dans les délais (facultatif)	-	-	-			

### **ECO A / POLITIQUE ET PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES**

La politique et les pratiques d'achats responsables sont traduites au sein de LogiRep par les actions suivantes :

- Faciliter l'accès à la commande des artisans, TPE et PME
- Acheter éco responsable dans le but de préserver l'environnement
- Intégrer des critères environnementaux et sociaux dans nos appels d'offres
- Garantir un coût complet optimal
- Etre vigilant de la dépendance financière

#### **Raisons d'omission**

- Information temporairement non collectée ou non consolidée
- **NA** Information non applicable
- # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

# VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES

#### **→** EMPLOI

En 2018, le Groupe Polylogis comptait 1 260 salariés (effectif total LogiRep 598 salariés).

Avec le projet d'entreprise Vision 2022, le Groupe renforce sa politique de développement et de valorisation de ses ressources humaines avec plusieurs plans de progrès entièrement dédiés aux Ressources Humaines.

#### → RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

En 2018, plusieurs réflexions ont été menées au sein du Groupe afin de proposer aux partenaires sociaux des modes d'organisation du temps de travail qui privilégient l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle (télétravail, horaires variables etc...)

En 2018, la Direction des Ressources Humaines a également poursuivi ses projets sur l'amélioration du cadre de travail et notamment les open spaces du siège social.

Un étage pilote sera réalisé au 5<sup>ème</sup> étage.

#### **RELATIONS SOCIALES**

#### Co-Construire un dialogue social de qualité

La qualité du dialogue social est un facteur essentiel de la performance de l'entreprise. Convaincue qu'il constitue également une source de progrès importante, la Direction des Ressources Humaines s'efforce de réunir les conditions favorables à un dialogue social de qualité en lien avec les valeurs du Groupe et en plaçant les collaborateurs au cœur de ses préoccupations.

Les accords signés en 2018 témoignent de la volonté du Groupe et des partenaires sociaux de négocier efficacement au plus près de l'intérêt des collaborateurs et dans le respect des contraintes de l'entreprise :

- Négociation Annuelle Obligatoire et Accord de mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE).
- Présentation aux instances représentatives du personnel du bilan social 2016 & 2017.
- Entrée en vigueur d'un nouveau règlement intérieur et de la charte éthique.
- Mise en place du e-congés pour gérer et visualiser les plannings des absences.
- Présentation au CHSCT du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et du programme annuel de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

# • Déployer une communication interne importante

La communication interne se décline au travers de plusieurs supports de communication :

- Le bulletin interne Polylogis qui apporte une information complète à l'ensemble des collaborateurs sur la vie du Groupe. Il est remis tous les deux mois dans leur bulletin de paie.
- L'Intranet pour consulter les organigrammes, les documents RH etc.
- Les Flash Infos qui reprennent l'actualité du Groupe et sont adressés par mail à l'ensemble des collaborateurs.
- La diffusion de plaquettes d'information RH : prélèvement à la source, épargne salariale, congés, santé et sécurité au travail.

En 2018, la Direction des Ressources Humaines du Groupe a de nouveau diffusé le BSI (Bilan Social Individuel), outil pédagogique d'explication de la politique globale de l'entreprise en matière de rémunération. En effet, le Bilan Social Individuel est un document entièrement individualisé, regroupant l'ensemble des composantes de la rémunération (directe et indirecte) et avantages sociaux perçus sur une année complète.

Le BSI a été diffusé avec les bulletins de paie du mois de juin 2018 à l'ensemble des collaborateurs du Groupe au titre de l'année 2017.

Des réunions d'information et d'échanges ont été organisées pour préparer sa retraite : «maîtriser les fondamentaux du passage à la retraite».

#### Développer les dispositifs d'intégration

Au total ce sont environ 130 collaborateurs qui ont rejoint le Groupe en 2018.

Le 7 décembre 2018 ces nouveaux salariés recrutés ont participé au séminaire annuel « Nouveaux entrants » présentant l'organisation du Groupe, ses activités et ses métiers.

En 2018, quatre séminaires RH se sont déroulés autour des thèmes suivants : lancement du projet Vision 2022, les valeurs du Groupe au travers d'actions concrètes, Vision 2022 et nouveaux entrants.

La convention des cadres s'est déroulée le 12 juin 2018 et a rassemblé 235 cadres du Groupe.

# Favoriser l'engagement des collaborateurs

Le dispositif d'intéressement du Groupe qui associe chaque collaborateur au résultat consolidé de l'ensemble des



sociétés du Groupe a fait l'objet d'un accord signé en 2017 par l'ensemble des organisations syndicales pour une nouvelle période de trois ans.

L'actionnariat salarié développé par APASLOG (Association Pour l'Actionnariat des Sociétés du Groupe Polylogis) participe directement à renforcer l'adhésion des collaborateurs au développement de l'entreprise. En 2018 une centaine de collaborateurs supplémentaires a décidé d'adhérer à APASLOG.

### **→ SANTÉ ET SÉCURITÉ**

En 2018 la création du poste de préventeur a permis de développer des actions concrètes pour limiter les accidents de travail et plus globalement améliorer tous les problèmes de santé au travail.

Il travaille en lien étroit avec la CSST (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour établir la politique de santé et sécurité au travail.

Des plaquettes d'information (port d'EPI, écrans etc.) sont régulièrement diffusées et des réunions d'information vont être mises en place en 2019.

### **FORMATION**

### Soutenir une politique de formation efficace

La formation au sein du Groupe est en elle-même un puissant levier de RSE dans la mesure où elle soutient efficacement le développement et l'adaptation des compétences en sécurisant notamment les parcours professionnels internes.

De nombreuses formations collectives ont eu lieu en 2018 : formations gardiens avec la Fédération des ESH et Franchir, formations des RGP etc...

Par ailleurs plusieurs collaborateurs ont

pu suivre les formations développées par la Fédération des ESH comme le parcours certifiant de Sciences Po « Regard sur un secteur en mutation » ainsi que le « BIM et maquette numérique en maîtrise d'ouvrage et gestion du patrimoine : quelles stratégies pour les organismes HIm? ». Enfin des cursus individualisés sont venus complétés le plan de formation mis en œuvre par le Groupe.

Le plan de formation 2018 comprend la formation de 517 personnes sous la forme de 73 sessions collectives et 45 stages individuels.

Par ailleurs, dans le cadre d'un partenariat avec Sciences PO, le Groupe Polylogis organise des cycles de conférences animées par des experts sur des questions de société intéressant le logement social et son environnement.

### Mener une politique volontariste en matière d'emploi des jeunes

En maintenant un niveau élevé de recrutement des contrats en alternance, en développant l'accueil des stagiaires et en prolongeant lorsque c'est encore possible le recours à des contrats aidés

En 2018, ce sont au total 27 jeunes en alternance qui ont rejoint le Groupe, 93 stagiaires qui ont été accueillis au sein des différents services du Groupe.

En octobre 2018, la DRH Groupe a organisé sa première journée de l'alternance pour favoriser et dynamiser l'intégration de jeunes alternants au sein des organisations.

L'accueil des jeunes en formation a pour principale finalité leur recrutement permanent au sein de l'entreprise, au total ils auront été une vingtaine à intégrer le Groupe en 2018 à la suite d'une alternance, d'un stage ou à l'issue d'un contrat aidé.

### **GALITÉ DE TRAITEMENTS**

### • L'accord égalité hommes femmes.

Présentation du Rapport égalité aux partenaires sociaux du Groupe lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) :

Suite à la signature, le 12 décembre 2011 de l'accord cadre Groupe en faveur de l'égalité hommes-femmes, il a été décidé par les parties de travailler, notamment, sur :

- L'articulation entre les activités professionnelles et l'exercice de la responsabilité familiale avec une attention particulière donnée aux femmes enceintes.
- Les conditions de travail : dès le premier mois de grossesse, les entreprises proposeront si possible, aux femmes enceintes (prioritairement) et à toutes les personnes ayant des responsabilités familiales d'enfants de moins de 3 ans, une organisation particulière en accord avec la hiérarchie et la DRH permettant de répondre aux besoins et aux demandes d'adaptation compatibles avec l'organisation de l'entreprise.
- L'embauche & la formation des personnels handicapés (nonpaiement de la taxe Agefiph pour LogiRep en 2018).
- Recours à des traiteurs CAT le plus souvent possible pour les différentes cérémonies de vœux/médailles du travail ou départ à la retraite.

### CERTIFICATION PROFESSIONNELLE 1<sup>ER</sup> CURSUS CQP GARDIENS D'IMMEUBLE PAR LA FÉDÉRATION DES ESH

Le 21 juin 2018 a eu lieu la remise de diplôme du 1er cursus de CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) gardiens d'immeuble par la fédération des ESH.

Cette démarche de certification est une idée nouvelle et innovante qui intervient dans un processus certifiant à l'échelle de la branche des ESH, et qui permet de mieux valoriser les compétences de nos gardiens d'immeubles.

Elle s'inscrit pleinement dans la vision stratégique de l'entreprise, notamment en terme d'accompagnement des collaborateurs vers la transformation du Groupe.

Notre gardien, Monsieur Guy SOTTY est le 1er diplômé CQP par la branche.

Il est gardien d'immeuble au sein du secteur du logement social depuis 2014 (4 ans) en sites sensibles.

Il a été embauché le 22 février 2016 au sein du Groupe Polylogis (LogiRep) en qualité de Gardien Hautement Qualifié (GHQ) sur un site sensible à Nanterre Chemin de l'Ile (Tour Québec) (92).

Il a été promu ensuite Gardien Superviseur le 1er mai 2017 sur ce même ensemble immobilier.

Il est titulaire d'un BTS en Informatique de Gestion, d'un BAC Scientifique et d'un CAP de gardien d'immeuble.

Il a préalablement occupé les fonctions:

- d'Informaticien au siège de TOTAL (Service e-commerce)
- de Responsable d'activité et d'Unité d'Intervention Clients chez France Télécom
- d'Assistant du Chef de Service Production Audiovisuel et Multimédia au Musée du Louvre.



### **ESPACE COLLABORATIF**

Dès 2017, le Groupe Polylogis s'est doté d'un espace collaboratif en ligne : Confluence. D'abord limité à certaines directions, 2018 aura été l'année du déploiement et du développement de cette plateforme, pour accompagner notamment la mise en place du projet d'entreprise « Vision 2022 ».

Il s'agit d'un outil permettant aux différents collaborateurs du Groupe de

partager leurs travaux (fichiers Word, Excel,... compte-rendu de réunion, etc.), mais également de communiquer sur le déroulement de différents projets.

Avec la mise en place du projet Vision 2022, l'utilisation de cet outil a permis de structurer les groupes de travail et d'assurer une transparence continue sur l'avancement des travaux.

Confluence a vocation à se développer au-delà de Vision 2022, et servir d'aide à la gestion de projet de tous types (création d'une équipe projet hiérarchisée, espace dédié, espace de communication, partage de documents, attribution de tâches, etc.). Etant un outil en ligne, il décuple les possibilités d'accès à l'information et au partage de documents.

### POLYLOGIS PRÉPARE SES COLLABORATEURS AUX NOUVEAUX DÉFIS DU MÉTIER DE BAILLEUR

À la faveur de son plan stratégique Vision 2022, le Groupe Polylogis entérine le constat que le logement social doit changer ses pratiques à tous les niveaux et lance un ambitieux plan de formation pour ses collaborateurs. Deux étapes importantes sont d'ores et déjà programmées pour 2019 à destination des managers et des personnels de terrain.

### ⊕ Le manager agent de transformation

Dans un contexte général de mutations profondes de la fonction managériale, la transformation entreprise par le Groupe place de surcroit les managers au premier plan : ils sont les agents facilitateurs du changement dans l'entreprise et les ambassadeurs d'une nouvelle culture managériale.

Pour mieux les accompagner dans ce rôle, la DRH du Groupe a mis en place un véritable cursus de formation managériale lancé en octobre avec un premier module de formation intitulé « Moi, manager ». Cette première



session sera complétée en 2019 par deux autres journées consacrées à « Manager son collaborateur » et « Manager son équipe ». Les 90 managers du Groupe seront ainsi formés durant toute la durée du projet Vision 2022 sur des thématiques clé, appelées à évoluer en fonction de l'avancement du travail mené sur Vision 2022 et de nouveaux besoins identifiés.



### Le personnel de proximité, un acteur terrain à former

Les mutations et enjeux du secteur nécessitent que toute la chaîne de collaborateurs soit associée au projet. Dans ce cadre, Polylogis propose au personnel de terrain (gardien(ne)s, agents d'entretien, responsables gestion de patrimoine, responsables gestion administrative et comptable, conseillères sociales) de participer, durant l'année 2019, à des ateliers de sens.

Le but de ces ateliers est d'intégrer le personnel de terrain dans la démarche, d'écouter leurs besoins en les faisant travailler ensemble autour de thèmes se rattachant aux objectifs des axes stratégiques de Vision 2022, tels que :

- la sécurité;
- l'entretien ;
- l'innovation ;
- la communication;
- les conditions de travail;
- la qualité de service.

### La relève, acteur du logement social de demain

Pour compléter ce dispositif de formation, le Groupe Polylogis poursuit sa politique volontariste en matière de recrutement des jeunes et développe également un parcours d'intégration spécifique.



Une première journée de l'alternance a été organisée au mois d'octobre et a permis de réunir les jeunes alternants en formation au sein du Groupe pour une durée de deux ou trois ans selon le diplôme préparé.



### MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

« J'ai rejoint le Groupe Polylogis en octobre 2015 en qualité de Conseiller en clientèle pour occuper ce poste pendant plus de 2 ans.

Lorsque j'ai vu qu'un poste de Responsable de Gestion de Patrimoine se libérait au sein de l'Agence 93 Nord, j'ai déposé ma candidature car j'avais envie d'évoluer et de relever un nouveau challenge.

Ce poste allait me permettre d'étendre mon champ de compétences, notamment en matière de gestion et de management des équipes.

Cette promotion m'a été accordée en juin 2018.

Je tiens, tout d'abord, à remercier Polylogis, qui m'a permis d'obtenir cette mobilité interne, ainsi que Franck BAGUET, qui m'a fait confiance et m'a épaulé pour évoluer vers mon nouveau poste.

Cette évolution m'a permis de gagner en assurance, en professionnalisme et en rigueur. J'ai désormais pour objectif d'acquérir de nouveaux savoirs sur ce poste et de continuer à grandir au sein de Polylogis! »

Muammer Baskaya Responsable Gestion Patrimoine, Agence 93 Nord

« En février 2008 j'ai intégré la société LogiRep au service comptabilité. En avril 2017 j'ai présenté ma candidature au poste de gestionnaire de charges sur le secteur du 92.

**Edwige Meunier**Gestionnaire de charges

J'ai profité de cette opportunité pour changer de métier et acquérir d'autres connaissances dans le secteur locatif. J'ai donc intégré une équipe dynamique et professionnelle sous la direction de Monsieur Gilles Colpart que je remercie pour sa confiance.

Aussi je remercie Polylogis de nous offrir la possibilité d'évoluer au sein du Groupe et d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles et du savoir-faire. »

J'ai rejoint le Service Maintenance de LogiRep en 2016 et depuis 2018, je suis Responsable d'Antenne. J'ai évolué d'un métier technique vers la gestion locative.

Ce nouveau poste me permet de faire la synthèse de mes expériences professionnelles, d'enrichir des compétences acquises et de continuer à découvrir, à apprendre : je reviens vers des fonctions de management opérationnel et de représentation, j'interviens sur de nouveaux domaines (Politique de la ville, Gestion urbaine et sociale de proximité, etc.).

François GUIMARD
Adjoint au Chef d'agence,
Antenne du 91

Je remercie, à nouveau, Eddy Bordereau, Directeur du Patrimoine et Emmanuel Roy, chef d'Agence, de leur confiance.

En 2016, je souhaitais donner plus de sens à ma carrière, rejoindre LogiRep a été un vrai choix professionnel. Aujourd'hui cette perspective se prolonge et sans aucun doute je suis de ceux qui ont plaisir à venir travailler le matin!



### RÉFÉRENTIEL EURHO-GR®

Les indicateurs ci-dessous renvoient notamment aux indicateurs des lignes directrices de la **Global Reporting Initiative (GRI) portant** sur les ressources humaines et les droits de l'Homme, et aux Questions Centrales de la norme ISO 26000 sur les "Droits de l'Homme" et les "Relations et conditions de travail". Ils s'inscrivent dans les Finalités 1 (Cohésion sociale, solidarité entre territoires et entre générations) et 5 (Epanouissement de tous les êtres humains) du Référentiel national d'évaluation des **Agendas 21 locaux**. Les correspondances avec l'article R225-105-1 du Code de Commerce, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

HR1 Équité d'accès et de conditions d'emploi		2016		2017		2018		
▲ Corr Art. R.225-105-1: Emploi (ré	partition de l'effectif, rémunérations) ; Égalité de tr	aitement (	(égalité fe	mmes-hoi	mmes; ha	ndicap)		
HR 1.1	CDI	93,0	)4 %	92,9	14 %	93	3 %	
Répartition des effectifs	CDD (Hors CDD de remplacement)	6,94 %		5,14 %		7 %		
par type d'emploi (% des ETP) (effectifs en moyenne annuelle)	Interim	0 %		0 %		0 %		
(effectifs en moyenne annuelle)	Contrats spécifiques	0 1		4 salariés		0 1	3 salariés	
	Contrats aidés (contrat d'avenir, CUI-CAE, etc.)	8 salariés 19 salariés		4 salaries 28 salariés		3 salaries 27 salariés		
	Contrats d'apprentissage / de professionnalisation Stagiaires	84 stagiaires		17 stagiaires		93 stagiaires		
	Otagianes	04314	gianes	17 3ta	gianes	75 Sta	gianes	
HR 1.2		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Répartition des salariés par âge,	Nombres de salariés en CDI	260	298	282	297	271	285	
par catégorie et par sexe	Âge (% des salariés)							
	< 25 ans	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	
	25-55 ans	34 %	41 %	37 %	40 %	34 %	37 %	
	> 55 ans	12 %	12 %	11 %	11 %	14 %	14 %	
	Catégories (% des salariés)	'					1	
	Ouvriers de maintenance / personnel de service	NA	NA	NA	NA	NA	NA	
	Personnel de proximité / Gardiens	36 %	36 %	39 %	33 %	39 %	33 %	
	Employés administratifs / Employés et Ouvriers	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	
	Agents de maîtrise	1 %	7%	2 %	8 %	2 %	8 %	
	Cadres	7 %	10 %	7 %	10 %	6 %	10 %	
	Directeurs et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	1 %	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %	
HR 1.3		2014		2015		2016		
Contribution à l'emploi	Travailleurs handicapés employés durant l'année	30 salariés		33 salariés		32 salariés		
des personnes en situation	Équivalent en ETP	25 ETP		28 ETP		32 ETP		
de handicap	Montant des contrats auprès d'établissements spécialisés d'aide par le travail	15 k€		8 k€		7 k€		
	Compensation versée à l'AGEFIPH*	0	€	0 €		0 €		
	*si l'obligation d'emploi n'est pas remplie par les éléments	s ci-dessus						
UD 1 4		Lommos	Eommos	Lommos	Eammas	Lommos	Eommos	
HR 1.4 Rémunérations annuelles brutes	Ouvriers de maintenance / personnel de service	Hommes		Hommes		Hommes	Femmes NA	
moyennes, par sexe et catégorie*	Personnel de proximité / Gardiens	NA 25.40 k€	NA 27.60 k€	NA 24,36 k€	NA 26.76 k€			
	Employés administratifs / Employés et Ouvriers	#	#	#	#	23,30 K€	23,20 K€	
	Agents de maîtrise	π 34,90 k€				″ 33,10 k€		
	Agents de mainise Cadres	49,90 k€			-	52,90 k€		
	Directeurs et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	#	#	#	#	#	#	
HR 1.5 Écart de rémunérations*	Rémunération médiane	28	k€	28 k€		29 k€		
TR 1.5 Ecart de remunerations^	Ratio entre les 5 plus élevées et les 5 plus faibles	6		7		7		
		1		1				
HR 1.6 Avantages sociaux financés par l'employeur** % de la masse salariale		11,81 %		11,81 % 15,11 %		12,89 %		

<sup>\*</sup>Salaire brut annuel moyen (dont ancienneté) + primes de vacances + toutes autres primes directement liées à la performance ou à l'activité du salarié (primes d'objectifs, astreintes, audits internes...). Sont exclues les primes exceptionnelles de type départ à la retraite, médaille du travail, licenciements, etc.
\*\*Avantages sociaux pris en coompte : Retraite supplémentaire + Part patronale et tickets restaurants + Montant de l'intéressement et/ou montant de la participation + Montant de l'abondement dans le cadre du Plan d'Epargne Salarial + Montant de la part de la mutuelle prise en charge par l'organisme

HR2 Employabilité et évolution professionnelle  • Corr Art. R.225-105-1: Formation (politique; nombre d'heures)		2016		2017		2018	
HR 2.1 Volume annuel de formation		Nbre de salariés	Nbre d'heures	Nbre de salariés	Nbre d'heures	Nbre de salariés	Nbre d'heures
par catégorie de salariés	Ouvriers de maintenance	NA	NA	NA	NA	NA	NA
	Personnel de proximité	267	6454	337	5576	231	6 017
	Employés administratifs	20	174	37	240	4	145
	Agents de maîtrise	38	657	39	444	31	412
	Cadres	73	1959	103	2686	54	1 359
	Directeurs et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	2	49	3	67	4	28

De nombre de salariés formés en 2017 est en forte augmentation. Ceci est dû notamment à un nombre plus important de formations collectives sur de nouveaux thèmes de formation: Cohéris, Outil GLV (Gestion des Lots Vacants), ISO 50001, formation interne sur les marchés publics, Loi égalité et citoyenneté, etc.

HR 2.2		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Accès à la formation (salariés en CDI)	Part des salariés hommes et des salariées femmes ayant suivi au moins une formation au cours des 2 dernières années	73,46 %	70,13 %	83,69 %	95,29 %	60,52 %	56,14 %	
HR 2.3	Nombre de mobilités internes dans l'année	1	6	2	1	4	1	
Recrutement et mobilité interne	dont : Nombre de promotions internes dans l'année	1	5	17		17 <b>13</b>		3
	Total de postes pourvus dans l'année (recrutements externes + mobilités internes)	115		57		71		

HR3 Santé et bien-être des salarié(e)s		2016	2017	2018
▲ Corr Art. R.225-105-1: Santé et s	sécurité ; absentéisme			
HR 3.1	Taux d'absentéisme global	7,47 %	7,84 %	8,57 %
Taux d'absentéisme (% des jours ouvrés)	Taux d'absentéisme dû aux AT/MP	2,27 %	2,09 %	0,56 %
(% des jours ouvres)	Nombre d'AT/MP reconnus dans l'année	74 AT/MP	53 AT/MP	67 AT/MP
HR 3.2 Contribution de l'employeur au Comité d'Entreprise (% de la masse salariale)		1,72 %	2,03 %	1,72 %

# HR A / PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET PROMOTION DE LA QUALITÉ AU TRAVAIL

Création d'un poste de Préventeur au 1er février 2018 en charge de la prévention des AT/MP, établissement des états de lieux précis des AT/MP et absentéïsme en général en lien avec les RAC (Responsables administratif et comptable) au sein des agences. Missions de préventions importantes, étude des AT afin d'en réduire le nombre à l'aide de formations et actions à mettre en oeuvre, création au sein des agences de 1/4 d'heure sécurité et refonte du document unique.

### HR B / ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'entreprise a mis en place un accord sur l'aménagement du temps de travail favorable à la conciliation vie professionnelle/ vie privée : aménagement horaires femmes enceintes avec notamment (hors Directeurs/salariés logés et salariés à 35 h) l'octroi de 11 JRTT en plus des congés payés légaux. Prise en charge également du complément IJ versé aux salariés prenant un congé paternité dans le cadre de l'accord égalité Hommes/Femmes.

### Raisons d'omission

- Information temporairement non collectée ou non consolidée
- NA Information non applicable
- # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information



Au moment où le secteur du logement social change de modèle économique, le Groupe Polylogis a choisi de prendre en main son avenir en lançant le 13 mars 2018 son grand projet d'entreprise Vision 2022.

Par ce projet, essentiel pour l'acteur de référence de l'habitat qu'il représente, le Groupe renforce la cohérence de son organisation et met en œuvre les transformations techniques et culturelles indispensables à sa pérennité et à la poursuite de son développement. Le projet VISION 2022 est assis sur des valeurs fortes à Polylogis :

- Intégrité
- Créativité
- Esprit de Groupe
- Efficience



Il se décline en trois axes stratégiques :

- Créer de la valeur ajoutée par l'optimisation de nos coûts et des recettes.
- 2. Développer de nouveaux services.
- 3. Accompagner notre transformation.

VISION 2022 est une démarche collaborative partagée, transversale, dans laquelle chaque collaborateur a sa place et apporte sa contribution. Elle repose sur des actions planifiées, coordonnées, des équipes motivées, des modes et des processus de travail clairs, un accompagnement sans faille et des résultats mesurés.







### LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION EN QUELQUES CHIFFRES :



1320 collaborateurs sensibilisés

par **75** managers formés au préalable



**97** réunions organisées



93 % des fiches collaborateurs remplies

**100 %** analysées!

Dans cet esprit participatif, une campagne de sensibilisation a été menée auprès des collaborateurs entre mai et octobre par les managers du Groupe lors de laquelle chacun a pu donner son avis sur les points forts et les points de vigilance de la démarche, et poser ses questions sur des fiches collaborateurs.

30 de ces questions traitées par les membres du Comex, ont fait l'objet d'une campagne d'affiches déployées sur tous les sites entre octobre et décembre 2018.

## GOUVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES



### Michel Pélissier

Président du Conseil de surveillance de LogiRep Préfet honoraire

Le rapport annuel sur la Responsabilité Sociale et Environnementale est l'occasion de rendre compte de la perception du Conseil de surveillance concernant l'activité de notre E.S.H.

Le Conseil de surveillance de LogiRep, société consolidante du Groupe Polylogis, s'est efforcé de fixer des orientations stratégiques permettant d'adapter notre entreprise au nouveau contexte législatif et règlementaire du logement social. Il s'agit de développer l'accession sociale à la propriété tout en accroissant notre offre répondant aux besoins des plus démunis.

Le Conseil soutient l'action de modernisation mise en œuvre, à cet effet, par le Directoire et il a particulièrement apprécié le déploiement du projet d'entreprise « Vision 2022 » qui doit permettre au Groupe de faire face aux mutations imposées par les évolutions de la politique du logement. La réorganisation de la filière technique, la mise en place d'une politique d'achat au niveau du Groupe, le développement de nouveaux outils informatiques, l'audit de la gestion, une politique de vente aux occupants ambitieuse sont parmi les

outils qui permettront à l'entreprise de répondre aux enjeux de demain.

Les premiers résultats obtenus sont encourageants. Alors que le prélèvement au titre de la Réduction du Loyer de Solidarité (RLS) a atteint 5,8 M€ pour LogiRep et 11,7 M€ pour Polylogis, l'autofinancement net a pu être maintenu au niveau de 2017. Il convient également de souligner que l'attention portée à la maintenance du patrimoine ne s'est pas relâchée : les crédits d'entretien sont en progression et le nombre de logements en cours de réhabilitation est très élevé. Ainsi peut, notamment, se poursuivre la mise en adéquation de notre patrimoine avec les exigences environnementales.

Le Conseil de surveillance a conscience des efforts qui sont demandés à tous les salariés qu'il tient à remercier et à féliciter. C'est leur implication exemplaire qui permet à LogiRep et à toutes les sociétés du Groupe d'assurer sa mission en restant fidèle à l'esprit des origines voulu par son fondateur Eugène Claudius-Petit : Loger plus pour loger mieux.



### **COMITÉ D'AUDIT**

## Composition du Comité d'Audit

Au 31 décembre 2018, la composition du Comité d'audit est la suivante :

- → M. Michel PELISSIER, Président du Conseil de surveillance
- → M. Michel QUATRE, Vice-Président du Conseil de surveillance
- → Mme Hélène DURLEWANGER, représentant le Crédit Coopératif
- → M. Bertrand BLANPAIN, représentant le Crédit Mutuel Arkéa

Le Directoire a vocation à assister au Comité d'audit, auquel peut collaborer toute personne qualifiée de la société, désignée par le Directoire.

### Missions du Comité d'Audit

Le Comité d'Audit a pour rôle d'examiner les comptes et les procédures comptables. Il analyse les demandes d'autorisation du Directoire qui sont soumises au Conseil de surveillance et relatives aux opérations significatives de l'entreprise.

Il vérifie le contrôle interne et externe de la société :

- Contrôle externe : examen des propositions des Commissaires aux Comptes, examen des plans d'intervention des Commissaires aux Comptes.
- Contrôle interne : évaluation, avec les responsables de l'organisation financière de la société, des objectifs

des plans d'intervention, des méthodes et des résultats d'audit interne, des notes de frais.

Au cours de l'année 2018, le Comité d'audit s'est réuni à 4 reprises et a notamment étudié les questions suivantes :

- Examen des comptes sociaux arrêtés au 31 décembre 2017.
- Examen des comptes consolidés du Groupe arrêtés au 31 décembre 2017.
- Examen des comptes des GIE LogiRep, LogiStic et Poly-Ouvrages.
- Actualisation budgétaires périodique.
- Budget d'investissement et de fonctionnement 2019.
- Impact de la RLS.
- Charte d'audit interne Groupe.
- Proposition de plan d'audit interne Groupe.
- Proposition de cession d'appartement.
- Suivi de l'activité courante de l'entreprise.
- Contrôle de la rémunération et des frais des membres du Directoire et des dirigeants, ainsi que des membres du Conseil de surveillance pour l'année 2018.
- Fixation de la prime de fin d'année du Président du Directoire.
- Remplacement du véhicule du Président du Directoire.
- PSMT LogiRep PSMT Groupe.
- Modification au sein du Directoire.
- Présentation des DIS de l'ensemble des sociétés du Groupe.
- Examen des DIS de l'ensemble des sociétés du Groupe.
- Déploiement des mesures nées de la

loi N°2016-1691 du 9 décembre 2016 (Sapin II) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique :

- Cartographie des risques.
- Charte éthique.
- Politique anti-corruption.
- Projet de mise en conformité RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données):
  - Diagnostic et plan d'action.
- Rapport d'audit interne « Notes de frais ».
- Diagnostic stratégique et politique informatique des systèmes d'information.
- Augmentation des loyers pour l'année 2018
- Procédure : règles d'engagement et de remboursement des frais professionnels.

Il est rendu compte des travaux du Comité d'audit au Conseil de surveillance.

### LE COMITÉ STRATÉGIQUE GROUPE

### Composition du Comité Stratégique Groupe

Le Comité stratégique Groupe est composé par le Comité de Direction de Polylogis SAS parmi les membres du Directoire de la société LogiRep, des Conseils de Surveillance et d'Administration des sociétés du Groupe, et de personnes qualifiées.

Au 31 décembre 2018, la composition du Comité stratégique Groupe est la suivante :

- → M. Jean-Pierre COMTE, Président du Comité stratégique Groupe
- → M. Michel PELISSIER, Président du Conseil de surveillance de LogiRep
- → M. Michel QUATRE, en qualité d'Administrateur de LogiCap
- → M. Arnaud BOUTEILLE, en qualité d'Administrateur de Polylogis SAS
- → M. Guy PEPIN, en qualité de Président de Scalis
- → M. Philippe JUSTEAU, en qualité d'Administrateur de LogiOuest
- → M. Ben PLUIJMERS, en qualité d'Administrateur de Lhedco
- → M. Alain MOREAU, en qualité d'Administrateur de Lhedco
- → M. Michel SEGUIN, en qualité d'Administrateur de Trois Moulins Habitat
- → M. Gérard BAYOL, en qualité de membre du Comité stratégique Groupe

### Missions du Comité Stratégique Groupe

Le Comité stratégique Groupe a pour mission d'examiner les orientations à long terme qui doivent être proposées au Conseil de surveillance de LogiRep, société consolidante du Groupe.

Le Comité stratégique Groupe examine par ailleurs les orientations du plan à moyen terme et l'action menée par le Groupe au regard des objectifs qui lui sont définis.

Le Comité stratégique Groupe a également pour mission de formuler au Conseil des recommandations sur les orientations relatives à l'évolution de la profession ainsi que sur les décisions en matière de :

- Participation aux augmentations de capital des filiales.
- Désignation révocation des personnes physiques représentant la société dans ses filiales.
- Prises ou cessions de participations dans des sociétés.
- Conclusion de pactes d'associés ou

d'actionnaires auquel la société est partie.

Il s'est réuni à 4 reprises durant l'année 2018 pour aborder les points suivants :

- Croissance externe :
  - Information sur les différents projets de croissance externe.
  - Prise de participation dans la Sacicap Eure&Dieppe (Evreux).
  - Prise de participation dans la coopérative Coopérateurs et Castors de Seine Maritime.
  - Augmentation de capital dans Immo de France Normandie par le CIR.
- Projet de loi ELAN.
- Conséquences sur la croissance externe :
  - CUS et PSP Groupe : renforcement du rôle des Groupes.
  - Conséquences sur la vente HLM.
  - Autres mesures de la Loi.
- Impact de la RLS pour le Groupe.
- Augmentation de capital au sein du Groupe / point d'information :
  - Pour la SACICAP CIR.
  - Pour la SACICAP LOGICAP.
- Réseau Crédit Immobilier de France : distribution du burden-sharing.
- Impact de l'allongement des prêts Choix d'une stratégie.
- Perspectives d'évolution du secteur HLM :
  - Point d'information sur l'Université Europe du 18/09/18 (CESE - Bruxelles).
  - Projet de loi de finances 2019.
  - Loi Elan.
  - Accord-cadre de partenariat stratégique Action Logement et Procivis.
- Etat d'avancement de Vision 2022.

Pour ses travaux, le Comité stratégique

Groupe s'appuie sur une Veille Stratégique organisée à l'échelle du Groupe.

### COMITÉ DE VEILLE STRATÉGIQUE

## Composition du Comité de Veille Stratégique

Au 31 décembre 2018, la composition du Comité de Veille Stratégique est la suivante :

- → M. Dominique CLAUDIUS PETIT

### Missions du Comité de Veille Stratégique

La veille stratégique est organisée à deux niveaux :

- Les évolutions immédiates (en général, la négociation des contrats et les conseils extérieurs habituels (BET...) fournissent l'information).
- •Les innovations à moyen terme. Afin de prendre en compte les derniers développements, le Conseil de surveillance s'appuie sur les informations développées dans les revues spécialisées, sur la publication d'institutions de recherche et d'associations professionnelles, sur les synthèses des travaux organisés par le Groupe Polylogis avec par exemple l'école des Sciences Politiques et le Club du Grand Paris.

En tant que de besoin, il complète son point de vue par des prises de contact avec des professionnels avertis ou des responsables d'innovations technologiques.

## APASLOG, L'ASSOCIATION QUI RASSEMBLE ET REPRÉSENTE LES ACTIONNAIRES SALARIÉS DU GROUPE POLYLOGIS



Créée en 2000, APASLOG (Association Pour l'Actionnariat Salarié des sociétés du Groupe PolyLOGis), conformément à l'article 2 de ses statuts, « a pour objet le développement de l'actionnariat salarié des sociétés du Groupe Polylogis et la prise en compte des intérêts de cet actionnariat salarié dans les décisions stratégiques de ces sociétés ».

APASLOG, en sa qualité d'actionnaire de plusieurs sociétés du Groupe Polylogis, est administrateur de ces sociétés et l'association est ainsi représentée par des représentants permanents au Comité de Direction, au Conseil de surveillance et aux Conseils d'Administration des sociétés concernées (Polylogis SAS, LogiRep, TMH, LogiOuest, LogiStart et LogiRys).

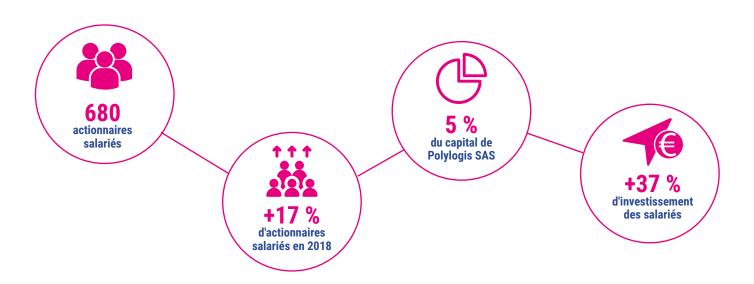
A fin 2018, 320 salariés du Groupe Polylogis étaient adhérents d'APASLOG.

Deux membres du Conseil d'Administration d'APASLOG représentent aussi les porteurs de parts du FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) au sein du Conseil de surveillance du FCPE Polylogis Avenir, le fond d'actionnariat salarié du Groupe Polylogis.

Le FCPE Polylogis Avenir est proposé aux salariés du Groupe Polylogis comme support d'épargne dans le PEEG (Plan d'Epargne d'Entreprise du Groupe) depuis 2013 et il détenait à fin 2018, 5 % du capital de Polylogis SAS, la société holding du Groupe Polylogis, et un peu moins de 1 % du capital de l'Entreprise Sociale pour l'Habitat LogiOuest.

A fin 2018, 680 salariés du Groupe Polylogis avaient choisi le FCPE Polylogis Avenir comme support d'épargne dans le cadre de l'affectation de leur intéressement. Ces porteurs de parts du FCPE Polylogis Avenir sont de fait actionnaires salariés et ils représentent 54 % de l'effectif du Groupe.

Enfin l'Association APASLOG est également membre de la FAS (Fédération Française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés). Deux représentants d'APASLOG siègent au Conseil Fédéral de la FAS.



## ENQUÊTE DE SATISFACTION 2018



94 %

est notre indicateur de satisfaction le plus important et concerne la courtoisie des intervenants lors des interventions techniques.





ILS NOUS AVAIENT DEMANDÉ D'ÊTRE VIGILANTS : - 🔟 -



+5 %

pour les conditions d'entrée dans le logement +4 % concernant la propreté des ascenceurs

sur la rapidité du traitement des demandes administratives



### RÉFÉRENTIEL EURHO-GR®

Les indicateurs ci-dessous renvoient aux exigences sur la "Gouvernance" et "L'implication des parties prenantes" **des lignes directrices du GRI,** ainsi qu' aux principes fondamentaux et à la question centrale "Gouvernance" de la norme ISO 26000. Le principe de dialogue avec les parties prenantes est également au fondement des **Agendas 21 locaux.** Les correspondances avec **l'article R225-105-1 du Code de Commerce**, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

GOV 1 Instances de decision o	et systèmes de management	2016	2017	2018	
▲ Corr Art. R.225-105-1: Impact te	erritorial, économique et social de l'activité de la soc	ciété sur les populat	ions riveraines ou l	ocales.	
GOV 1.1	Certification / évaluation 1				
Évaluations/Certifications des					
systèmes de management					
	Certification / évaluation 2				
	Champ		Maîtrise de l'énergie		
	Nom de la certification / de l'évaluation		ISO 50001		
	Périmètre	Ile-De-France et Normandie			
	Année d'obtention (ou de la première évaluation)				
	/ année du dernier renouvellement (ou dernière évaluation)				
GOV 1.2	Part de femmes en Comité de Direction	34,78 %	35 %	16,67 %	
Parité dans les instances	Part de femmes dans le Directoire	0,00 %	25 %	25,00 %	
dirigeantes	Part de femmes en Conseil d'administration				
	ou de Surveillance	44,44 %	38,89 %	44,44 %	
GOV 2 Relations aux parties p et prises en compte de	leurs intérêts	2016	2017	2018	
	-1 du Code de Commerce : Conditions du dialogue a par l'activité de la société ; Actions de partenariat ou		ions sociales.		
GOV 2.1	Date des trois dernières enquêtes	2016	2017	2018	
Satisfaction des locataires	Taux de satisfaction globale*	74 %	75 %	74 %	
	*d'après les réponses à la question:	Vous diriez de Log	jiRep que vous en êtes globa	lement satisfait ?	
GOV 2.2	Date des trois dernières enquêtes	NA	2016	NA	
Satisfaction des salariés	Taux de satisfaction globale*	NA	77	NA	
	*d'après les réponses à la question:	Mon activité professionn	। elle me permet d'éprouver la	l fierté du travail bien fa	
⇒ Un baromètre qualité de vie au trav	। ail a été réalisé en 2016 portant sur 58 questions, non syntl	hétisables en une donn	née unique.		
GOV 2.3 Nombre de conventions actives	Nombre de conventions actives	-	-	-	
avec les associations locales	avec les associations locales				

### GOV A /

### ETHIQUE ET DÉONTOLOGIE À TOUS LES NIVEAUX DE L'ORGANISME

Le Groupe Polylogis déploie son plan de conformité « Sapin 2 » en mettant en place des mesures destinées à détecter et à prévenir la commission des faits de corruption et de trafic d'influence. Ainsi, la société LogiRep a adopté une charte éthique annexée à son règlement intérieur et mis en place un dispositif d'alerte interne. Les collaborateurs ont été sensibilisés sur les risques intrinsèques liés à l'exercice quotidien de leurs métiers. Enfin la politique anticorruption a été diffusée aux principaux partenaires et fournisseurs de la société. Par ailleurs, le Groupe Polylogis poursuit sa démarche de mise en conformité au regard du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en s'appuyant sur un réseau de référents internes « Informatique et Libertés » formés aux enjeux de la protection des données personnelles et en collaboration avec la société ID-LOGISM qui devient son délégue à la protection des données

### GOV B /

## ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

LogiRep est administrée par un Conseil de surveillance (CS) et un Directoire : 18 membres au CS. Réunions : - 4/an; 4 membres du Directoire, réunions : au - 16/an. Le Comité d'Audit examine les comptes et les procédures comptables. Il analyse des demandes d'autorisation du Directoire soumises au CS et relatives aux opérations significatives, vérifie le contrôle interne et externe, membres : Président du CS et 3 membres désignés par le Président parmi les membres, une personnalité extérieure reconnue dans le milieu professionnel HLM peut être invitée. le Directoire assiste au Comité d'audit. Le DAF peut assister à la réunion. Réunion : - 4/an ou sur demande du Président. Le Comité Stratégique Groupe examine les orientations à long terme qui doivent être proposées au CS de LogiRep et examine les orientations du PMT, l'action menée par le Groupe au regard des objectifs qui lui sont définis et formule au CS des recommandations sur les orientations relatives à l'évolution de la profession et prend/autorise des décisions définies, composé librement par le Comité de Direction de PolyLogis SAS parmi les membres du Directoire de LogiRep, des CS et CA des sociétés du Groupe, et de personnes qualifiées. Réunion : aussi souvent que l'intérêt l'exige et au - 4/an. Ce fonctionnement est relaté aux réglements intérieur du Conseil de surveillance et du Directoire.

### GOV C /

### RELATIONS AUX COLLECTIVITÉS ET IMPLICATION DANS LES POLITIQUES LOCALES

L'activité des ESH contribue à la création de valeur dans les territoires où elle est implantée. Modalités d'information et de consultation des collectivités : Nous sollicitons les collectivités afin d'obtenir leur accord sur les travaux que nous souhaitons réaliser sur nos immeubles (déclaration préalable). Implication de l'entreprise dans les programmes locaux:

LogiRep participe aux réunions organisées par les villes dans le cadre de l'élaboration de leurs PLH et signe les contrats de ville élaborés en concertation.

Signature de conventions de Gestion Urbaine de Proximité (GUP) avec des actions concernant le développement durable, la sensibilisation des locataires au respect de leur cadre de vie (tri, déchets, etc.), ....

Participation à l'élaboration des conférences intercommunales sur le logement.

Contributions aux observatoires locaux.

Enquête sur l'occupation du parc social.

### GOV D /

### RELATIONS ET COOPÉRATION AVEC LES LOCATAIRES ET LEURS REPRÉSENTANTS

Deux dispositifs de concertation sont en place à LogiRep, et ce dans le cadre du plan de concertation négocié et signé avec les associations nationales représentées au sein de notre patrimoine. Un dispositif qui se décline au travers d'un Plan de Concertation Locative à 2 niveaux :

1er Niveau : Le Conseil de Concertation Locatif Global

Les partenaires :

- Les représentants des associations de locataires présentes dans le patrimoine de LogiRep, affiliées à une organisation siégeant :
- · soit à la Commission nationale de concertation,
- soit au Conseil national de l'habitat,
- soit au Conseil national de la consommation.
- Les administrateurs élus représentants les locataires.
- Toute association ayant obtenu 10 % des suffrages aux dernières élections des représentants des locataires.

Les objectifs :

- Une dynamique engagée de communication et de concertation renforcée avec les locataires.
- Une volonté de coproduire la réflexion relative à l'aménagement du cadre de vie et au développement du lien social.
- Des rencontres actives à raison de 3 par an. Des moyens financiers dédiés :
- 1, 90 €uros / logement dédiés aux moyens de formation, matériels et financiers alloués aux associations signataires et représentées au sein du CCI G

 $2^{\grave{\mathsf{e}}\mathsf{me}}$  Niveau : Les Conseils de Concertation Locatifs Locaux

Les partenaires :

- Toute association de locataires ou groupement de locataires constitué sur une résidence et représentant 10 % des logements en nombre. Objectifs :
- Une dynamique engagée de communication et de concertation renforcée avec les locataires.
- Une volonté de coproduire la réflexion relative à l'aménagement du cadre de vie et au développement du lien social.
- Une concertation sur les problématiques quotidiennes des locataires et sur les différents aspects de la gestion de la résidence.
- Un contrôle annuel des exercices de charges et de toutes les factures de dépenses de la

résidence.

• Des comptes rendus formalisés accompagnés d'une feuille d'émargement.

Des moyens financiers dédiés :

• 1,10 Éuros / logement dédiés aux moyens matériels et financiers alloués à chaque association locale.

Des accords collectifs négociés à l'échelle du CCL Global ou localement avec les amicales et assortis d'une consultation directe avec les locataires :

- La mise en place de Point d'Apports Volontaire Enterrés.
- La mise en place des Détecteurs Avertisseurs Autonomes de Fumée.
- Antennes parabolique collectives.
- Améliorations de la sécurité (interphonie, contrôles d'accès).

Des sujets abordés tels que :

- Enquête de satisfaction et plans d'actions.
- Présentation du rapport d'activité de la commission vidéosurveillance.
- Concertation publique en amont de la réalisation de projets de réhabilitation ou inscrit dans l'ANRU
- Explication et présentation des MOUS préalable au relogement lorsqu'il y en a.

A NOTER en 2018, de nouvelles élections des représentants des locataires ont eu lieu pour une durée de 4 ans au lieu de 3, entrée dans le dispositif d'associations siégeant au conseil national de l'habitat, et arrivée au sein du conseil de concertation locative global de l'UNLI (Union Nationale des Locataires Indépendants).

En ce qui concerne les charges :

 Transmission dématérialisée des copies de factures permettant aux associations d'avoir une vision claire des dépenses en amont de la réunion de contrôle.

### GOVE/

### DIALOGUE SOCIAL ET PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DES SALARIÉS

Le dialogue social revêt la forme de nombreuses réunions avec les réprésentants du personnel au niveau de chaque filiale et au niveau Groupe avec les Délégués Syndicaux qui représentent les principales organisations le plus souvent en visio conférence compte tenu de la dispersion géographique des sociétés. Ces réunions au niveau du Groupe se traduisent le plus souvent dans le cadre de documents signés par les parties et ont porté sur les domaines suivants au cours des dernières années : Mutuelle/prévoyance - Epargne salariale - Compte épargne temps et PERCO - organisation des élections des représentants du personnel par voie électronique - Prévention pénibilité - Organisation des élections des représentants du personnel par voie électronique - NAO Groupe - accord CSE - élection du CSE.

### Raisons d'omission

- Information temporairement non collectée ou non consolidée
- **NA** Information non applicable
- # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

### LE GLOSSAIRE

#### APL

L'Aide personnalisée au logement permet à ses bénéficiaires de réduire leurs dépenses de logement en allégeant la charge de prêt pour les accédants à la propriété et les propriétaires qui occupent leurs logements, ainsi que la charge de loyer pour les locataires. Le montant de l'APL dépend de la situation familiale du bénéficiaire, du montant de ses revenus et de celui de sa charge de logement.

### **BBC**

Bâtiment basse consommation, soit l'un des 5 niveaux du label haute performance énergétique, à savoir un niveau qui vise une consommation inférieure de 50 % à la consommation énergétique réglementaire pour les bâtiments tertiaires et un niveau d'exigence de 50 kWep/m² en énergie primaire pour le résidentiel. Il s'agit de l'équivalent des Passivhaus en Allemagne.

### **CUS**

Issu de la loi de « mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion » de février 2009. le Conventionnement d'Utilité Sociale (CUS) réorganise le « conventionnement global ». Démarche fondée sur le plan stratégique de patrimoine de l'organisme en référence aux politiques locales de l'habitat, le Conventionnement d'Utilité Sociale se présente avant tout comme le cadre contractuel qui fixe, pour une période de 6 ans, les engagements de l'organisme sur ses grandes missions sociales (gestion sociale et attributions, qualité de service, adaptation du patrimoine et production de logements neufs...).

#### **ESH**

L'Entreprise sociale pour l'habitat est une société spécialiste de l'habitat dans toutes ses dimensions. Elle construit, gère et améliore des logements destinés à la location et à l'accession à la propriété. Elle intervient en matière d'aménagement et d'urbanisme pour son compte ou celui d'un tiers. Elle réalise des prestations de services dans tous les domaines de l'habitat. Elle est un opérateur urbain dans le traitement des quartiers. Fin 2016, 229 ESH géraient 2,15 millions de logements sociaux et logeaient plus de 4,5 millions de personnes.

#### HOE

La Haute Qualité Environnementale est une démarche qui vise à limiter à court et à long terme les impacts environnementaux d'un bâtiment, tout en assurant aux occupants des conditions de vie saine et confortable. La démarche est structurée autour de quatorze cibles dont l'atteinte permet la délivrance d'une certification par un organisme indépendant et qualifié. Cette démarche est portée par l'Association du même nom et concerne les ouvrages et l'aménagement : du logement individuel au quartier, en passant par le parc tertiaire, pour le neuf, la rénovation, la réhabilitation ou l'exploitation.

### PLA

Le Prêt locatif aidé est issu de la réforme Barre de 1977. Prévu pour allier l'aide à la pierre à l'aide à la personne, il peut accueillir 80 % des ménages grâce à un plafond de ressources supérieur de 50 % aux anciens plafonds HLM.O (HLM ordinaires). En septembre 1999, le PLA a été remplacé par le PLUS (Prêt locatif à usage social).

#### **PLAI**

Le Prêt locatif aidé d'intégration se destine à des familles qui peuvent connaître des difficultés d'insertion particulières et dont les ressources ne dépassent pas les plafonds.

#### **PLS**

Le Prêt locatif social peut financer l'acquisition ou la construction de logements à usage locatif, ainsi que les travaux d'amélioration correspondants. Le PLS n'ouvre pas droit à une subvention de l'État. En revanche, il permet de bénéficier de la TVA à taux réduit et d'une exonération de TFPB (Taxte Foncière sur les Propriétés Bâties) pendant 25 ans.

#### **PLUS**

Le Prêt locatif à usage social permet d'aider les organismes HLM et les sociétés d'économie mixte à financer la production de logements locatifs sociaux, dans le cadre de la mixité sociale. Une convention est obligatoirement passée entre l'État et l'organisme bénéficiaire : elle fixe notamment le loyer maximum des logements dans la limite d'un plafond de loyer modulé selon le type de logement et la zone géographique ; elle ouvre droit à l'aide personnalisée au logement (APL) pour les locataires.

### **PLUS CD**

Le Prêt locatif à usage social construction-démolition présente des caractéristiques similaires au PLUS. Il présente des dispositions spécifiques, adaptées aux opérations de construction - démolition, telles que les problématiques de relogement.



### REMERCIEMENTS

Michel Pélissier, Daniel Biard, Karine Julien, Jean-Christophe Patrice Vitteaux, Corinne Tardif, Eddy Bordereau, Gilles Colpart, Céleste de Miras, Franck Girouard, Armelle Le Grand, Rézak Saidani, Muammer Baskaya, Alexandre Bourgeois, Aude de Brébisson, Emmanuelle Breger, Isabelle Calmes, Fabrice Cornet, Danièle Figère, Karine Fourchault, Virginie Guerraud, David Guilhourre, François Guimard, Violette Guineaudeau, Danielle Havard, Isabelle Lasnet, Laura Le Buhan, Isabelle Matharan, Edwige Meunier, Joanna Mieusset, Barbara Minet, Sophie Paulin-Roy, Valérie Sou, Martine Trigueros, Valérie Vandaele.

Le département qualité











FLASHEZ-MOI! Retrouvez ce rapport sur www.polylogis.fr

### LogiRep Groupe PolyLogis

127, rue Gambetta 92150 Suresnes cedex

Tél: 01 40 99 45 00/07