

# Rapport RSE

M-extend France

2020



# Édito

## 2020, UNE ANNÉE DE RÉSISTANCE



Début 2019, la raison d'être (faciliter le travail de manutention des agriculteurs) et la vision 2027 de M-extend ont été partagés à tous nos collaborateurs et à nos principales parties prenantes :

- une entreprise industrielle performante, en cours de transformation vers notre vision 2027, avec une efficacité et une capacité de production accrues pour mieux répondre à notre stratégie commerciale ;
- trois propulseurs - RSE, utilisateurs et digitalisation - qui projettent notre entreprise vers cette vision 2027.

L'année 2020, avec la crise sanitaire qui a affecté lourdement notre activité en mars, avril et mai, aura été pour nous une année de résistance. Forts de notre raison d'être au service des agriculteurs qui ont poursuivi leur activité malgré la crise, nous avons coconstruit les conditions optimales pour un redémarrage rapide et sécurisé de nos usines, puis de nos livraisons :

- nous avons été une des premières usines du territoire à imposer le port du masque pour la reprise d'activité ;
- le respect des gestes barrières a été remarquable, malgré l'inconfort occasionné par la fermeture des espaces de vie et de pause. Je remercie, à ce propos, tous les collaborateurs pour leur fort engagement ;
- avec un rebond aussi brutal qu'inattendu de l'activité commerciale au second semestre, toutes les équipes se sont mobilisées pour livrer nos clients. Dans ce contexte, nous sommes fiers d'avoir clôturé l'année avec un niveau de commandes et de livraisons légèrement supérieur à l'année 2019. Nous avons même battu un record de livraisons pour le site d'Acigné !

Nous avons ainsi su ensemble assurer la pérennité de l'entreprise.

Pendant l'année 2020, malgré le coup de frein mis sur les projets, M-extend France a avancé dans bien des domaines :

- la nouvelle baisse de 16 % de l'accidentologie : la sécurité de nos salariés reste notre objectif prioritaire ;
- la gouvernance et les organisations ont été transformées en profondeur ;
- M-extend France a été créée, fruit de la fusion de Manip' SAS et de Mailleux SAS ;
- de nouveaux collaborateurs nous ont rejoints dans tous les métiers ;
- les investissements industriels, la création de nouveaux produits et le développement du système d'information se sont poursuivis ;
- la rénovation des bâtiments industriels, en particulier celui de notre unité de production U1 (espaces de vie et de pause et une partie de la toiture) a été maintenue.

Bien d'autres projets RSE ont été menés : partenariat avec un de nos fournisseurs pour réduire les emballages, formation d'un référent énergie, réduction des déchets, plan de mobilité, service d'assistance sociale au travail, poursuite de la formation managériale : vous les découvrirez dans le présent rapport. Nous sommes en route vers nos 23 ambitions RSE 2023.

En 2021, nous continuons de mettre en place les équipes et les budgets pour activer nos projets et nos trois propulseurs vers 2027. Les challenges ne manquent pas !

Je tiens à remercier chacune et chacun pour son engagement en 2020 et pour 2021 : merci à nos clients qui nous ont fait confiance, à nos fournisseurs qui ont poursuivi leurs livraisons, à nos collaborateurs qui ont su se mobiliser dans un contexte difficile et à nos actionnaires qui encouragent le développement à long terme de notre entreprise.

Cette année, nous avons voulu donner à notre rapport RSE une nouvelle forme, plus facile à lire et à partager, plus incarnée et plus digitale aussi, en écho à la transformation de notre entreprise et à nos trois valeurs de responsabilité, de coopération et d'audace. Nous vous souhaitons donc une agréable lecture.



**Frédéric Martin**  
président du groupe M-extend

# À propos

## M-EXTEND FRANCE



2 entreprises  
qui ont fusionné  
le 31 12 2020



**10 191**

chargeurs vendus  
en 2020 dans 64 pays

**695**

collaborateurs

**20**

nationalités



**87/100**  
d'index égalité  
hommes-femmes  
pour le site  
d'Acigné (35)\*

**96<sup>M€</sup>**

de chiffre d'affaires



**169**

fournisseurs

**6<sup>M€</sup>**

investissements  
au service de la  
transformation industrielle



**89 %**

des déchets valorisés\*\*  
pour le site d'Acigné  
(hors acier, recyclé à 100 %)



## LE GROUPE M-EXTEND :



**921**

collaborateurs



**105<sup>M€</sup>**

de chiffre d'affaires



**11263**

chargeurs vendus  
à travers le monde

**3 valeurs** qui guident nos actions au quotidien

### la responsabilité

tenir ses  
engagements, agir  
dans l'intérêt de  
l'entreprise

### la coopération

porter les décisions collectives,  
offrir ses compétences et  
solliciter celles des autres,  
reconnaître le travail des autres

### l'audace

tester de nouvelles idées,  
vaincre ses peurs pour en  
proposer

Chiffres 2020.

\* Index considéré comme non calculable pour le site de Loudun (86).

\*\* Réemployés, recyclés ou valorisés énergétiquement.



La raison d'être du groupe M-extend :  
faciliter le travail de manutention  
des agriculteurs



## 69 ANS D'EXISTENCE

## M-EXTEND, UN GROUPE INTERNATIONAL

### M-extend France

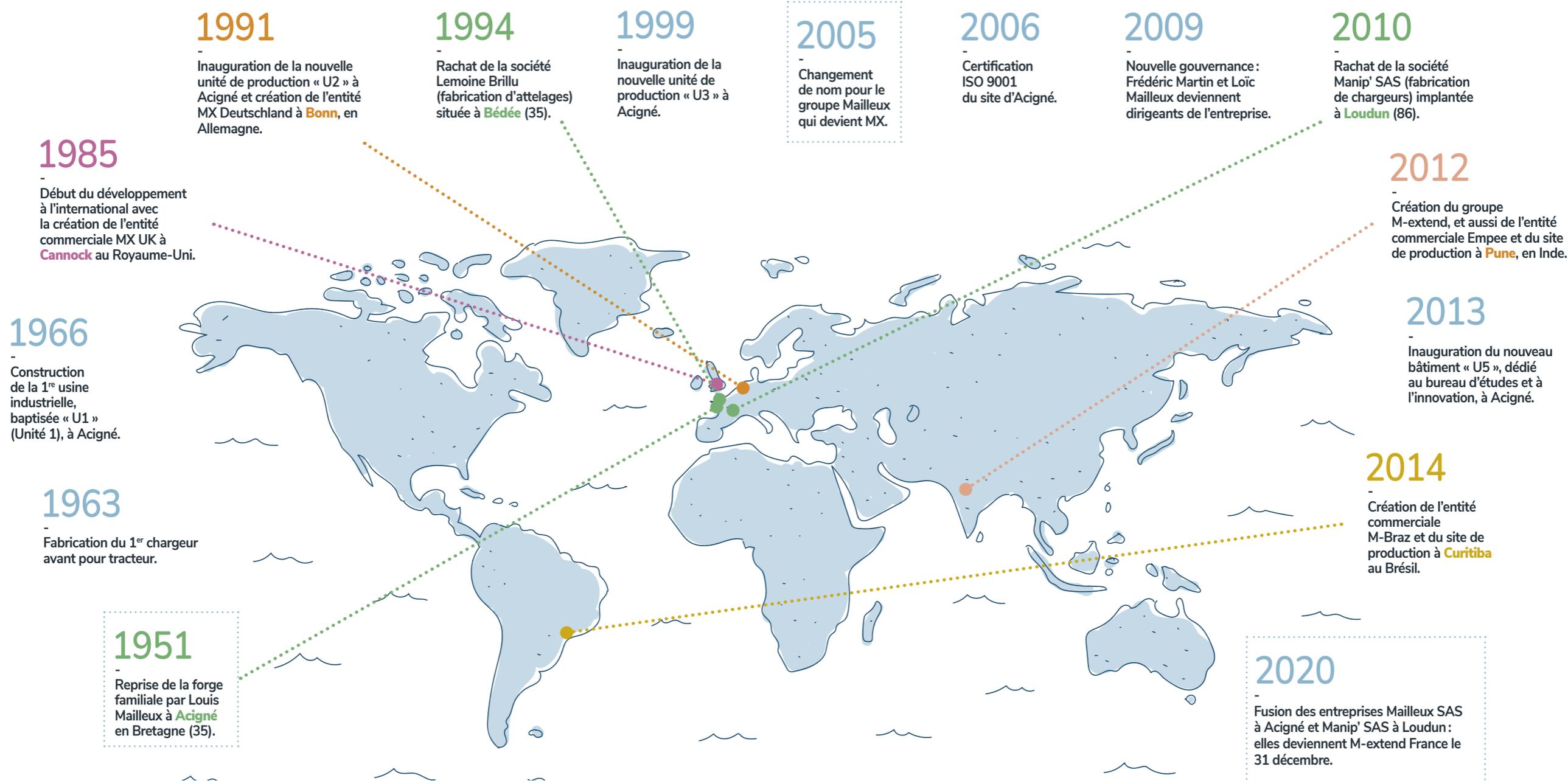
- Siège social et sites de production à Acigné et à Loudun.

### M-braz

- Entité commerciale et site de production à Curitiba (BZ).

### Empee

- Entité commerciale et site de production à Pune (IN).





# Notre stratégie RSE

1

vision RSE pour 2027

5

piliers pour avancer ensemble

23

ambitions pour 2023

La responsabilité sociétale des entreprises est au cœur de notre stratégie, elle répond aux enjeux sociaux, environnementaux et de pérennité de notre entreprise. C'est pourquoi nous nous sommes engagés, depuis 2014, dans une démarche RSE volontaire et pragmatique, d'abord sur le site d'Acigné (35), puis sur le site de Loudun (86) à partir de 2018. La RSE constitue dorénavant l'un des trois propulseurs stratégiques du groupe M-extend pour 2027, aux côtés de l'expérience utilisateur et de la digitalisation. Panorama.

## 1 VISION RSE 2027

Pour nous préparer au monde de demain, nous avons défini notre vision d'entreprise responsable :

- en 2027, la RSE sera au cœur de la stratégie de l'entreprise, elle imprénera toutes les orientations et décisions du groupe M-extend ;
- la dimension RSE sera au cœur de chaque projet ;
- la conscience sociétale et environnementale fédérera et générera la synergie de tous les collaborateurs, elle « boostera » leur motivation ;
- les organisations, lieux de travail, processus, la communication interne et externe, et même les produits de M-extend se seront transformés en profondeur ;
- l'intelligence collective propulsera le développement de M-extend.



Découvrez notre vision RSE 2027 en vidéo illustrée.

## 5 PILIERS

Pour structurer notre démarche, nous avons défini cinq grandes directions ou piliers vers lesquels avancer ensemble :



### Décider juste, agir en cohérence

Nous voulons assurer la pérennité de M-extend en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux. Nous pilotons l'entreprise dans un esprit de transparence et de responsabilité en recherchant la collaboration de tous.



### Innover en partenariat

Nous voulons développer des partenariats avec nos parties prenantes pour accélérer l'innovation et la transformation dans tous les domaines



### Préserver les ressources et le climat

Nous voulons réduire notre empreinte carbone, limiter notre consommation de ressources et préserver la biodiversité en intégrant les enjeux environnementaux dans tous nos projets et métiers.



### Agir pour la santé au travail

Nous voulons continuer à œuvrer tous les jours pour une meilleure santé de nos salariés et de nos clients.



### Favoriser le développement humain

Nous voulons offrir des parcours individuels enrichissants et épanouissants à nos collaborateurs et améliorer la vie ensemble au sein de M-extend, ainsi qu'avec notre écosystème.



## 23 AMBITIONS POUR 2023

Notre vision RSE 2027, qui place la RSE au cœur de la stratégie du groupe M-extend, a été déclinée en 23 ambitions pour 2023. Point d'étape sur le chemin parcouru à fin 2020.

### Décider juste, agir en cohérence



- |  | CHEMIN PARCOURU   |
|--|---|
| 1 - Mise en place d'un système de management intégré Qualité Sécurité Environnement (QSE) et certifié.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> |
| 2 - Mise en place d'un comité RSE, se réunissant une fois par an à Acigné, regroupant des représentants de toutes nos parties prenantes (syndicats d'agriculteurs, salariés, concessionnaires, collectivités, associations environnementales, etc.). | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> |
| 3 - Définition d'un code éthique intégrant les pratiques managériales.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> |
| 4 - Création d'un rapport RSE Groupe.  | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> |

### Innover en partenariat



- |   |   |
|---|---|
| 5 - Partenariat RSE noué avec 20 % de nos fournisseurs.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>                               |
| 6 - Développement d'une offre différenciée RSE (produit ou service : écoconception, pièces de rechange reconditionnées...). | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>                               |
| 7 - Développement de partenariats R&D.  | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> <b>5 PARTENARIATS EN 2020</b> |

### Préserver les ressources et le climat



- |  |  |
|--|--|
| 8 - 20 % d'économies d'énergie par rapport à 2014.   | À ACIGNÉ <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div> |
| 9 - 10 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées au fret et au déplacement des salariés par rapport au bilan carbone de 2018. | NON MESURÉ   |
| 10 - Démarche d'écoconception systématiquement appliquée aux nouvelles gammes de produits.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>          |
| 11 - Réduction de 10 % des déchets non dangereux par rapport à 2019.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>          |
| 12 - Réduction de 20 % des déchets dangereux par rapport à 2019.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>          |
| 13 - 100 % des déchets (hors acier) valorisés.   | <div style="width: 10%;"><div style="width: 100%;"></div></div>          |



## 23 AMBITIONS POUR 2023 (SUITE)



### Agir pour la santé au travail



- 14** - Création d'un barème ergonomie et sécurité d'utilisation des chargeurs. CHEMIN PARCOURU
- 15** - Réduction des contraintes physiques et optimisation de l'ergonomie des postes de travail voués à être renouvelés ou réaménagés lors de la transformation industrielle (90 % des postes). NON MESURÉ
- 16** - Réduction de 30 % du taux de fréquence des accidents de travail (accident avec arrêt, CDD et CDI) par rapport à 2019. À ACIGNÉ À LOUDUN

### Favoriser le développement humain



- 17** - 70 % des salariés qui ont plaisir à venir travailler. NON MESURÉ
- 18** - Taux d'intérimaires limité à 20 % en production. À ACIGNÉ
- 19** - Entretien individuel professionnel pour tous, a minima tous les 2 ans. NON MESURÉ
- 20** - 100% des salariés qui ont eu au moins 1 formation au cours des 3 dernières années.
- 21** - Définition d'une politique sociale Groupe : complémentaire santé, prévoyance, congés, congés maternité, etc.
- 22** - Définition d'une politique de mécénat.
- 23** - Accueil de 19 contrats d'apprentissage (16 à Acigné et 3 à Loudun).



Loïc Mailleux  
président du conseil  
de surveillance

Frédéric Martin  
président du groupe  
M-extend



La vision 2027 nous éclaire et guide nos actions. Nous avons défini un point étape intermédiaire : 23 ambitions en 2023 qui sont précises et concrètes, compréhensibles par tous, mais surtout qui nous engagent résolument sur chacun des cinq piliers de notre engagement RSE.





# Organisation & gouvernance

La raison d'être de M-extend, la vision 2027 et sa déclinaison en stratégies opérationnelles marques, commerciale et industrielle ont été clairement définies et partagées, en interne, auprès des collaborateurs. Afin d'accompagner cette feuille de route ambitieuse, il était nécessaire de modifier en parallèle la gouvernance et son organisation opérationnelle.

## UNE GOUVERNANCE SIMPLIFIÉE



En janvier 2020, l'organisation du groupe M-extend était animée par un directoire de deux membres, Loïc Maillieux et Frédéric Martin, et par des comités de direction par sociétés. Le 29 mai 2020, Loïc Maillieux a quitté ses fonctions opérationnelles et prit la présidence du conseil de surveillance.

Afin d'accroître l'agilité, la réactivité et l'efficacité du groupe M-extend, la gouvernance a été simplifiée :

- un directoire de quatre membres a été mis en place et les comités de direction par société ont été supprimés ;
- une animation opérationnelle autour des « propulseurs » (RSE, utilisateurs et digitalisation) et des projets majeurs du Groupe a remplacé les comités de direction locaux ;
- la fusion absorption de Manip' SAS par Maillieux SAS a été décidée et mise en place le 31 décembre 2020 constituant une nouvelle entité M-extend France ;
- de nouvelles instances de pilotage et de communication ont été mises en place ;
- le principe de subsidiarité avec des managers autonomes dans leur périmètre de responsabilité est également promu.

Le nouveau directoire est aujourd'hui composé de quatre membres :

- Frédéric Martin, président et parrain du propulseur RSE ;
- Franck Maillieux, directeur général commercial et parrain du propulseur utilisateurs ;
- Yannick Rouaud, directeur général financier & systèmes d'information et parrain du propulseur digitalisation ;
- Christophe Morand, directeur général industriel et parrain de la transformation industrielle du Groupe.



Faustine  
Maillieux

Rachel  
Regnault

Loïc  
Maillieux

Damien  
Graton

Yannick  
Rouaud

Christophe  
Morand

Franck  
Maillieux

Frédéric  
Martin



## ORGANISATION RSE : LE CHOIX DE L'AGILITÉ

La démarche RSE du groupe M-extend a débuté en 2014. L'entreprise a alors été accompagnée par **Cécile Vacher**, consultante chez Vertuel, cabinet de conseil en RSE, et l'est encore aujourd'hui. Au début, cette démarche était animée par un comité RSE composé de 10 salariés volontaires, représentant différents métiers.

Puis, en 2018, l'entreprise a fait le choix fort de créer un poste de responsable développement durable Groupe, directement rattaché au président du directoire : **Déborah Gohard** a été nommée. En 2019, l'organisation a été simplifiée : le comité RSE a été remplacé par des groupes de travail qui se forment selon les projets, constitués de collaborateurs volontaires ou d'experts. Par exemple, un groupe Plan de mobilité rassemble des salariés ayant des horaires différents et travaillant dans différents bâtiments. Un autre groupe, piloté par **Vincent Le Boulanger**, ingénieur projeteur, travaille au déploiement de l'écoconception. Enfin, un autre groupe encore de 10 collaborateurs, piloté par **Florence Valeau**, DRH, accompagne la transformation managériale de l'entreprise...

La fréquence des réunions est alors définie selon les besoins. Et tous les deux mois se réunit l'instance des propulseurs stratégiques (RSE, utilisateurs et digitalisation), composée du directoire et des pilotes de chaque démarche. Cette instance veille à la bonne avancée et à la mise en œuvre de la vision 2027.

## LA FUSION DES SOCIÉTÉS MAILLEUX ET MANIP'

Afin d'accompagner la stratégie de développement et l'ambitieux plan de transformation industrielle de M-extend, les sociétés Mailleux SAS, basée à Acigné, en Ile-et-Vilaine, et Manip' SAS, implantée à Loudun, dans le département de la Vienne, ont fusionné le 31 décembre 2020. Ces deux sociétés forment dorénavant un nouvel ensemble baptisé « M-extend France ». Une nouvelle étape importante dans l'histoire du Groupe !



## LE PÉRIMÈTRE DE CE RAPPORT RSE 2020

Cette année, le périmètre du rapport évolue donc pour intégrer les données des deux sociétés fusionnées au 31 décembre 2020, Mailleux SAS et Manip' SAS. Les données ne sont pas toutes consolidées pour l'exercice 2020. Elles peuvent donc porter uniquement sur le site d'Acigné (35) ou sur celui de Loudun (86).

# Nos parties prenantes et leurs attentes

Nous entretenons un dialogue régulier avec l'ensemble de nos parties prenantes pour mieux prendre en compte leurs besoins et leurs attentes.

Chaque année, ce dialogue nous permet de réévaluer leurs attentes en lien avec nos enjeux de développement durable et d'ajuster nos priorités d'actions.

- VOIR INFOGRAPHIE SLIDE SUIVANTE -



## MAINTIEN DES LIENS PENDANT LA CRISE



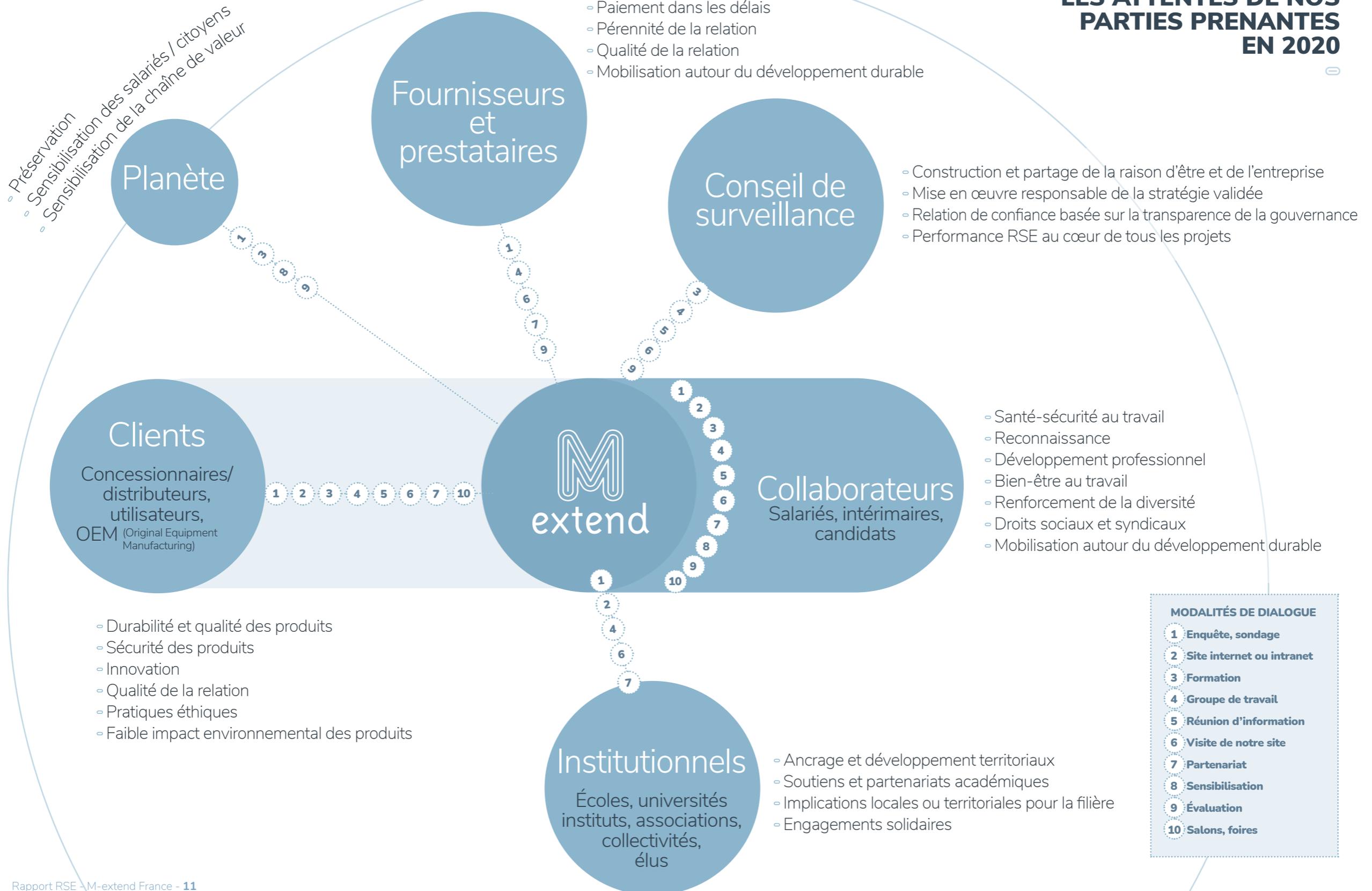
En 2020, lors du premier confinement, afin de garder le lien avec nos parties prenantes, nous avons rapidement mis en place des actions d'information : en interne, création de groupes WhatsApp®, comité de managers en visio, dialogues directs maintenus en visio, etc.

Une lettre d'information a aussi été régulièrement envoyée à nos clients, fournisseurs, partenaires financiers et salariés. Cette lettre a relaté, semaine après semaine, le retour progressif et en sécurité de nos collaborateurs. Le service informatique a également rapidement installé Microsoft Teams®.

Toutes ces actions ont été très appréciées, preuves de notre grande réactivité et agilité. Les réunions d'information, les groupes de travail et les formations ont ensuite repris progressivement, dans le respect des gestes barrières, mixant présentiel et distanciel.



## LES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES EN 2020





## décider juste, agir en cohérence

Nous pilotons M-extend dans un esprit de transparence et de responsabilité en recherchant la collaboration de tous. Notre développement économique doit préserver le monde dans lequel nous vivons et celui des générations futures. Dès lors, il est de notre responsabilité de prendre des décisions les plus justes et les plus équilibrées possibles au regard à la fois de notre raison d'être «faciliter le travail de manutention des agriculteurs», du développement économique de notre entreprise mais aussi des questions sociales et environnementales, ainsi que des intérêts de nos parties prenantes. A nous également d'assurer l'appropriation et l'application de ces décisions par chacun et de façon collective au sein de l'entreprise.

## 65 SALARIÉS EN DIALOGUE DIRECT AVEC LE PRÉSIDENT

En 2019, notre dirigeant Frédéric Martin s'est inspiré des bonnes pratiques d'un industriel voisin pour mettre en place, en accord avec le CSE (Comité Social et Économique), un rituel de « dialogues directs » : les collaborateurs sont invités, sur la base du volontariat, à venir échanger avec lui. C'est une autre façon de capter les attentes des salariés. L'écoute et la transparence sont alors clés. Comment se passe le déploiement du télétravail, le renouvellement du parc machines, la signature de contrat client ou l'avancement de la fusion : au travers des questions posées, on note une réelle implication de nos salariés dans la marche de l'entreprise. Une expérimentation réussie : plaisir partagé entre le dirigeant et les salariés !

#écoute #transparence #implication



### Les dialogues directs en chiffres

**1h30** d'échange  
par session  
avec le **président**

**15** salariés  
(1 place disponible  
par service ou  
îlot de production)

**2019**

**2** sessions  
avec au total  
**30** salariés

**2020**

**5** sessions  
avec au total  
**65** salariés

**2021**

on poursuit :  
**5** sessions  
prévues tous les  
2 mois !

## POURSUITE DES MX USER DAYS

Notre raison d'être est de faciliter le travail de manutention des agriculteurs. Nous avons donc besoin de bien connaître nos utilisateurs !

C'est ainsi qu'est née l'idée des MX user days : faire venir sur notre site des utilisateurs, sur une journée complète, pour leur montrer nos usines, nos produits et les écouter. Nous en avons profité pour les interroger sur nos enjeux de développement durable : quelles sont leurs attentes ? Ils nous ont parlé de gestion des déchets, de préservation des ressources et de la santé-sécurité de nos salariés.

En 2019, nous avons organisé 4 journées et accueilli 120 utilisateurs. En 2020, nous n'avons pu organiser qu'une seule journée avant la crise sanitaire, 40 utilisateurs sont venus.

En 2021, nous allons poursuivre l'organisation de ces événements, sur nos sites ou ailleurs.



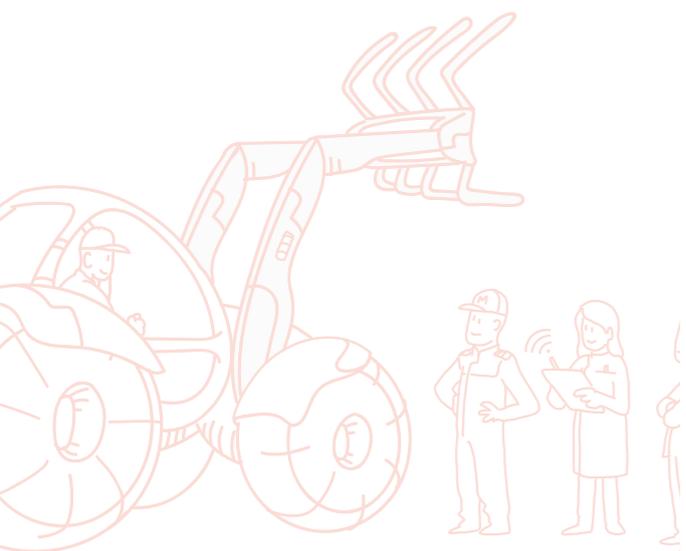
## ENQUÊTE SUR LA MANUTENTION AGRICOLE DE DEMAIN

3 ans : c'est la durée de ce vaste projet d'enquête piloté par Patrice Salem, responsable export, Aurélie Delabroise, coordinatrice de direction commerciale, et Christophe Besnard, responsable projets OEM (Original Equipment Manufacturing), basés tous les trois à Acigné. C'est Apolline Collet, responsable de marché, qui prendra le relais et continuera de piloter ce projet après analyse des résultats.

**1300** agriculteurs français avaient déjà été interrogés en 2019 sur leurs activités de manutention via un questionnaire de 30 questions (temps de réponse de 25 minutes). L'objectif ? Recueillir leurs besoins pour développer des produits et des services qui répondent davantage à leurs attentes.

**1200** agriculteurs européens ont, à leur tour, été interrogés en 2020. Les questionnaires, envoyés par email, comportaient entre 19 et 23 questions, pour un temps de réponse compris entre 10 et 12 minutes.

**2 500** répondants au total. L'analyse des résultats, prévue en 2021, permettra d'animer les plans d'actions avec les équipes concernées : l'équipe marketing, le service après-vente, le bureau d'études, le service commercial, le service logistique, etc.



## DES COLLABORATEURS DE LOUDUN INITIÉS À LA RSE

Depuis 2018, chaque collaborateur qui intègre l'entreprise est sensibilisé à la RSE. En 2020, la moitié des effectifs du site de Loudun (36 personnes) a assisté à une initiation à la RSE, pendant 2h30. Les groupes étaient composés de 6 personnes provenant de différents services. **Daniel Baillergeau**, animateur d'équipe de production au montage, raconte.



*Je m'attendais à ce qu'on nous parle d'environnement et de sécurité. Je ne pensais pas que le côté social et le bien-être représentaient une part importante de la RSE. C'était enrichissant, j'ai appris beaucoup de choses.*

*Ce que j'ai le plus aimé ? Le travail en groupe sur les enjeux de développement durable : l'emploi local pérenne, le changement climatique et les achats responsables. C'était intéressant d'en discuter tous ensemble, de découvrir les convictions de chacun, de se rendre compte qu'on ne voit pas tous les choses de la même manière et qu'on n'a pas les mêmes priorités. Sur le site de Loudun, il nous reste bien sûr beaucoup de travail à faire pour arriver à la vision RSE 2027. Par exemple, trouver des solutions pour réduire notre bilan carbone, choisir d'autres matériaux moins polluants, sélectionner des fournisseurs locaux. Mais c'est encourageant, on va dans le bon sens, comme avec le tri sélectif mis en place en 2019-2020 ou encore l'ergonomie des nouveaux postes de travail.*

## ET AUSSI...

**L'organisation d'un retour d'expériences sur la gestion de la crise sanitaire** : 10 groupes de travail de 4 à 10 collaborateurs ont été menés sur la santé-sécurité, le management, la continuité informatique (télétravail notamment), la continuité de la relation client, la continuité des approvisionnements et de la relation fournisseurs, la gestion de crise... L'occasion de partager son vécu et de réfléchir ensemble aux changements à mettre en place pour renforcer notre résilience.

**La poursuite de notre programme de formation managériale** basé sur nos valeurs et notre référentiel de management, développé depuis 2014 : nos managers sont formés pendant 6 jours. Et chaque nouvel embauché, lors de son parcours d'intégration, est sensibilisé à nos valeurs.

## VERS LA CERTIFICATION ISO 9001 DE M-EXTEND FRANCE

Une de nos ambitions 2023 est d'obtenir une triple certification de nos sites de production français : ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement) et ISO 45001 (santé). **Alexandre Misserey**, responsable prévention et environnement de travail, coordonne ce projet avec **Olivier Le Bras**, directeur technique, tous deux basés à Acigné. Ils veulent réussir à mettre en place, pour 2023, un système de management intégré qui soit simple, utile, pragmatique et efficace. Un système au service de la production, qui responsabilise chacun, en faisant participer les salariés. Première étape, initiée fin 2020 : la certification ISO 9001. Le site d'Acigné est certifié depuis 2006. Il s'agit dorénavant d'intégrer le site de Loudun dans ce périmètre. Pour cela, **Sylvie Brossault**, responsable système qualité, travaille étroitement avec **Laurent de Buyer**, directeur général du site de Loudun. Des visites terrain et une planification des audits internes ont été réalisés en 2020. En 2021, les auditeurs internes seront formés et les actions prioritaires lancées pour viser une certification ISO 9001 de M-extend France (sites Acigné et Loudun) en juillet 2021.

Notre ambition pour 2023 est de mettre en place un système de management intégré Qualité Sécurité Environnement (QSE) et certifié.

### Indicateurs

	2020 LOUDUN	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
Chiffre d'affaires (M€)	6,9	89	90,7	84,9
Chargeurs livrés	956	9 235	9 260	8 852
Taux de service client	*	88,6 %	86 %	84 %
Nombre d'incidents 0h (moyenne mensuelle)	*	74	86	55

\* En construction



## innover en partenariat

Pour innover et répondre aux enjeux sociaux et environnementaux actuels, nous devons unir nos forces !

Il est donc de notre responsabilité de fédérer toutes les compétences internes et externes pour trouver des innovations techniques et produits plus respectueuses des êtres humains et de l'environnement. Et ce, sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits : depuis l'extraction des matières premières jusqu'au recyclage, en passant par leur fabrication.

Notre bureau d'études est en veille permanente pour faire évoluer nos produits et imaginer ceux de demain et travaille, pour cela, en étroite collaboration avec nos fournisseurs, nos utilisateurs et les écoles du territoire.

## DES CARTONS REMPLACÉS PAR DES BACS RIGIDES RÉUTILISABLES AVEC ANJOU DÉCOLLETAGE

Depuis 13 ans, [Anjou Décolletage](#) nous fournit des composants. Nous avons sollicité l'entreprise en 2020 pour travailler ensemble sur la réduction des déchets d'emballage. **Loïs Oudini**, son directeur, témoigne :



Quand **Cédric Angot**, chef de projet méthodes-logistique, nous a proposé d'être fournisseur pilote dans cette démarche, on a dit oui ! C'était pour nous un gage de confiance. Nous avons alors communiqué nos données en toute transparence : quantité de boîtes en carton utilisées, coûts, dimensions, nombre de navettes, etc. Les bénéfices de ce projet sont nombreux :

- des économies et des ressources préservées : on n'achète plus du tout de carton pour l'emballage des composants !
- la réduction de la pénibilité et l'amélioration de la productivité : former les cartons, les refermer, tous ces gestes répétitifs de manutention ont été supprimés ;
- des économies sur le transport et une réduction des émissions de gaz à effet de serre : dans le transport, le prix est calculé en fonction du m<sup>2</sup> de plancher occupé. Grâce aux bacs rigides, on a pu empiler davantage de bacs en hauteur et réduire l'emprise au sol, presque divisée par deux. Même en prenant en compte le retour des bacs vides, grâce à ce gain de place, il y a moins de camions sur les routes.

Aujourd'hui, forts de cette expérience, nous proposons cette démarche à d'autres clients, c'est vertueux !



Vidéo sur le projet « réduction des emballages »

## LES DIRIGEANTS RESPONSABLES DE L'OUEST SE MOBILISENT

Depuis de nombreuses années, nous adhérons à l'association des [Dirigeants Responsables de l'Ouest](#) (DRO), basée à Nantes. Cette association, fondée en 2010, regroupe 137 adhérents, « des dirigeants engagés et actifs qui partagent les mêmes objectifs : mettre la RSE au cœur de leur stratégie d'entreprise et faire rayonner sur le territoire leurs convictions ».

En 2019, les DRO ont lancé un vaste projet : leur ambition est de diviser par deux les émissions de gaz à effet de serre de leurs adhérents d'ici à 2030. Concrètement, 11 chantiers ont été lancés. Depuis début 2020, notre responsable développement durable, **Déborah Gohard**, participe activement à deux d'entre eux : la mobilité et les achats responsables. Et elle suit aussi trois autres chantiers sur la transition énergétique, les bâtiments responsables et la réduction du plastique. L'intérêt de cette collaboration ? Partager les expériences, trouver de nouvelles idées et gagner du temps dans leur mise en œuvre.



## ET AUSSI

⇒ **Co-développement avec nos fournisseurs** : poursuite de cet important travail en 2020 avec trois de nos fournisseurs pour proposer à nos utilisateurs de nouvelles fonctionnalités, dans le meilleur rapport qualité-coût. Nouveautés attendues pour 2021 ou 2022.

⇒ **Partenariat avec l'INSA de Rennes** : collaboration avec trois enseignants-chercheurs sur des technologies nouvelles pour concevoir un nouveau produit. Ce partenariat d'un an se terminera en juillet 2021. Nos équipes de concepteurs prendront ensuite le relais pour développer le produit dont la sortie sur le marché est prévue en 2023.

⇒ **3 apprentis au bureau d'études d'Acigné** : en 2020, deux apprentis accueillis jusqu'en juillet en design et en conception mécanique ; et à partir d'octobre 2020, un autre apprenti accueilli en chaudronnerie.



Notre ambition pour 2023 est de développer un partenariat RSE avec 20 % de nos fournisseurs stratégiques.

## IMPLIQUÉS DANS LE CETIM

+  
de **30** ans

M-extend est membre de la commission Machines agricoles du [Centre Technique des Industries Mécaniques \(CETIM\)](#), centre d'expertise mécanique français, depuis plus de 30 ans.

**15** Industriels environ participent à cette commission qui définit des sujets d'étude et les budgets associés, par exemple l'électrification des machines ou la fiabilité des assemblages soudés et vissés. En 2020, un nouveau projet a été lancé : l'écoconception.

**6** de nos ingénieurs et techniciens ont participé à 13 projets du CETIM en 2020. Au-delà du partage d'expériences et de l'étude de cas pratiques, cette collaboration nous permet de monter en compétences, d'élargir nos connaissances et d'enrichir nos projets en cours ou à venir.

## ACHATS RESPONSABLES

Pour la première fois en 2019, **l'équipe Achats** a envoyé un questionnaire portant sur des critères RSE (31 questions) à 49 de nos fournisseurs afin d'évaluer leur sensibilité à ce sujet. Les retours ont été collectés de juillet à décembre 2019, et analysés et présentés aux fournisseurs en février 2020. Le taux de réponse a été de 75 %. Sur les 39 réponses reçues, il apparaît que :

- 41 % des répondants sélectionnent leurs propres fournisseurs en s'appuyant aussi sur des critères RSE ;
- 92 % agissent pour réduire l'accidentologie et 51 % pour améliorer la qualité de vie au travail ;
- 19 % sont certifiés ISO 14001 ;
- 53 % produisent de l'énergie renouvelable ;
- 15 % font de l'écoconception.

Ce projet se poursuivra en 2021 : notre stratégie RSE sera présentée à nos fournisseurs lors d'une journée dédiée. Des critères RSE seront par ailleurs intégrés à l'évaluation annuelle de nos fournisseurs, aux côtés des critères qualité, délai et réactivité. Les objectifs ? Trouver de nouvelles opportunités de partenariat comme celui avec **Anjou Décolletage** pour la réduction des emballages, et inciter nos fournisseurs à progresser de leurs côtés sur les critères sociaux, environnementaux et de gouvernance.

### Indicateurs

**AMBITION 2023 - N° 6**  
 Nouer un partenariat RSE avec 20 % de nos fournisseurs.

**AMBITION 2023 - N° 7**  
 Développer les partenariats R&D.

	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
Nombre de partenariats avec des écoles	5	5	-
Nombre de partenariat RSE avec des fournisseurs	1	0	0
Nombre de salariés inscrits à des clubs	15	-	-
Nombre d'apprentis et d'adaptations de professionnalisation	9	8	8

**RÉSULTATS 2020**

**1** partenariat RSE

**CHEMIN PARCOURU**

**5** partenariats R&D



## préserver les ressources et le climat

Notre responsabilité est de contribuer à la lutte contre le changement climatique, ainsi qu'à la préservation de la biodiversité et des ressources limitées de notre planète.

Face à la raréfaction des ressources naturelles et à l'impact environnemental de leur prélèvement, nous devons optimiser l'usage des ressources lié à nos activités, réduire les déchets à la source, mieux les trier et mieux les valoriser pour qu'ils redeviennent de nouvelles ressources.



## ENGAGÉS DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

☰ Pour M-extend France, la consommation énergétique représente le 3<sup>e</sup> poste d'émission de gaz à effet de serre, après l'acier et le fret (d'après notre bilan carbone réalisé en 2018). Nos consommations d'énergie en gaz et en électricité - 18,4 GWh en 2020 - sont importantes de par notre secteur d'activité. Les réduire nous permet à la fois de faire des économies et d'améliorer notre bilan carbone.

**Pascal Prigent**, sur le site d'Acigné depuis 28 ans, est expert technique en maintenance industrielle. En 2020, il a démarré en plus une formation de référent énergie, mission qu'il lui prend aujourd'hui 15 % de son temps. Il raconte :

« Les économies d'énergie sont un sujet relativement récent dans l'entreprise. Même si nous faisons déjà des choses, nous devons nous structurer pour être plus efficaces et sensibiliser les collaborateurs pour les mettre en mouvement : chacun peut agir, nous sommes tous concernés !

On voit déjà des résultats car, même en ayant augmenté le nombre de collaborateurs ces dernières années, notre consommation d'électricité est restée stable. En 2020, on a aussi démarré le suivi de nos consommations d'électricité le week-end, quand la production est à l'arrêt.

Cela nous a permis de faire des économies : n'allumer les lumières que dans les zones d'intervention des équipes d'entretien ou de maintenance, par exemple. Et un système de récupération de chaleur a été mis en place sur les compresseurs : la chaleur récupérée maintient en température le bain de peinture et chauffe l'atelier de production.

Parfois, il y a quand même un compromis à trouver entre la santé, le confort des collaborateurs et les économies d'énergie (aspiration pour la qualité de l'air, chauffage des ateliers, etc.). »



## RÉDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'ACIER

☰ Nos chargeurs sont composés très majoritairement d'acier. Pourtant recyclable à l'infini, la demande mondiale d'acier est telle qu'en France, il ne comporte que 40 % de matière recyclée.

Or l'acier est très énergivore à produire. Selon notre bilan carbone de 2018, **l'achat d'acier est la 1<sup>re</sup> cause de nos émissions de gaz à effet de serre** (hors phase d'usage des chargeurs). La réduction de sa consommation est donc un enjeu prioritaire pour limiter notre impact environnemental.

En 2020, l'acier représente en tonnage 86 % de nos déchets. En réintégrant une partie de ces déchets dans la fabrication de nos produits, dans une logique d'économie circulaire, **nous évitons, en 2020, la production, le transport et le recyclage de 13 % de déchets d'acier, soit 377 tonnes.**

Un logiciel qui permet d'optimiser l'imbrication des pièces de nos chargeurs dans les tôles d'acier a aussi été mis en service en février 2020. **Laurent de Buyer**, directeur général du site de Loudun, a piloté ce projet. Ce logiciel, déjà en place sur le site d'Acigné, a permis d'économiser 25 000 € en 2020 et a ainsi été rentabilisé en moins d'une année !

Notre ambition pour 2023 est de réduire de 20 % notre consommation d'énergie par rapport à 2014. En 2020, nous en sommes à 14 % sur le site d'Acigné.

## ZOOM SUR LA RÉDUCTION DE NOS DÉCHETS

Sur le site d'Acigné, le projet de réduction et de valorisation des déchets est piloté par **Florent Lemé**, animateur prévention sécurité-environnement. Trois grandes actions ont été menées en 2020 :

- 1- mieux connaître nos déchets : phase de diagnostic ;
- 2- améliorer le tri pour réduire les déchets non dangereux mélangés : mise en place de deux filières de valorisation, une pour la glassine (le film à l'arrière des adhésifs) et une autre pour les bouchons en plastique au profit de l'association Solidarité Bouchons 35 ;
- 3- chercher des solutions pour réduire le tonnage de déchets en bois et leur coût, par exemple en les donnant et en leur offrant ainsi une seconde vie.

En 2020, malgré les actions engagées, la production de déchets non dangereux a augmenté. Nous l'expliquons par une forte hausse de nos déchets bois, en lien avec l'arrêt d'un partenariat pour le don de ces déchets et l'augmentation de la sous-traitance.

En 2021, nous poursuivrons la sensibilisation à la gestion des déchets, ainsi que la réduction des déchets en bois et nous chercherons une solution pour retraiter les déchets de poudre peinture (aujourd'hui stockés par notre prestataire de déchets).

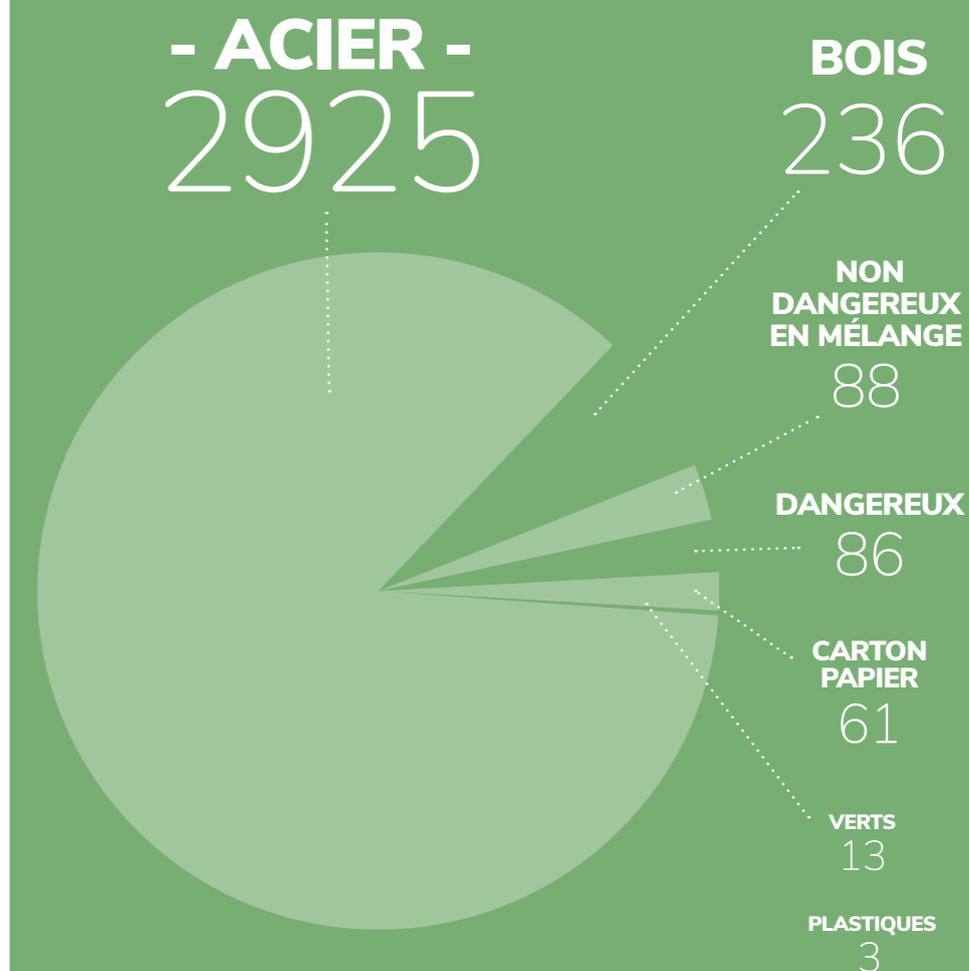
Sur le site de Loudun, la phase de diagnostic et la mise en place d'une nouvelle filière de tri pour le cuivre ont été réalisées en 2019, pilotées par **Patrick Reniaud**, technicien méthodes. En 2020, un déchet a complètement disparu du site : les gobelets en plastique à usage unique ! Des gobelets réutilisables ont été offerts à l'ensemble des salariés.

Sur les deux sites de Loudun et Acigné, les gobelets en plastique dans les fontaines à eau ont disparu. Des gourdes ont été offertes aux salariés travaillant en atelier.



Nous avons trois ambitions pour 2023 : valoriser 100 % de nos déchets (pas de stockage ou d'enfouissement), réduire de 10 % les déchets non dangereux et de 20 % les déchets dangereux par rapport à 2019.

## RÉPARTITION DES DÉCHETS (EN TONNES)



En 2020, 86 % de nos déchets sont de l'acier, 7 % du bois (palettes, caisses en bois, etc.), 3 % des déchets non dangereux mélangés.

## ACCORD D'ENTREPRISE SIGNÉ SUR LA MOBILITÉ DES SALARIÉS



Les déplacements de nos collaborateurs impactent notre bilan carbone. C'est pourquoi nous avons démarré un projet Plan de mobilité en 2018

**Déborah Gohard**, responsable développement durable, a travaillé en 2019 avec Rennes Métropole pour réaliser un diagnostic et préparer un plan d'actions. Puis une équipe Plan de mobilité a été constituée avec des salariés volontaires.

Leur travail a abouti, en octobre 2020, à la signature d'un accord d'entreprise sur la mobilité des salariés. **Seynabou Diaw**, stagiaire en école de commerce, nous a ensuite aidés à agir concrètement : location de deux vélos à assistance électrique pour permettre aux salariés de les tester gratuitement lors de leurs trajets domicile-travail, mise en place de tableaux de covoiturage et d'ambassadeurs, et campagnes d'information. Les actions se poursuivront en 2021.

**Marion Steunou** est responsable de l'unité Changements de comportements au sein du service mobilité urbaine de Rennes Métropole. Depuis 15 ans, son service accompagne les entreprises implantées sur le territoire :

*Les plans de mobilité visent à inciter les salariés à trouver une alternative à la voiture solo. Cela permet de limiter les émissions de gaz à effet de serre et de réduire la congestion des villes. Il est nécessaire de faire changer les comportements des citoyens.*

*Travailler avec les entreprises du territoire représente un levier intéressant. Une synergie d'acteurs s'installe alors entre la collectivité, l'entreprise et le salarié qui a envie de changer. Dans votre entreprise, le taux de covoiturage (17 % en 2019) est remarquable. Cela s'explique probablement par le profil atypique de l'entreprise : une entreprise industrielle, située à 12 km de Rennes, avec une partie des salariés en horaires matin-après-midi et nuit. C'est enrichissant pour nous que M-extend France participe au Club mobilité entreprises, lieu créé pour partager les bonnes pratiques et s'inspirer mutuellement.*



## ET AUSSI...

⇒ **Écoconception** : 1<sup>re</sup> analyse du cycle de vie d'un ensemble chargeur-outil-masse menée en 2018 pour connaître l'impact environnemental de nos produits et un guide d'écoconception réalisé en juin 2020 grâce aux données de cette étude. En fin d'année 2020, travail sur une grille d'écoconception, à destination des équipes projets, qui sera prête début 2021 et expérimentée sur quelques projets. Ces deux documents nous permettront de faire des choix de conception équilibrés (sécurité, qualité, fonctionnalité, prix, environnement).

⇒ **Relamping** : deux chantiers de relamping réalisés en 2020 sur le site d'Acigné pour tester des solutions de LED dans les ateliers de production. Jérôme Seigneur, responsable bâtiments et travaux, a piloté ces chantiers d'un coût de 17 000 €.

⇒ **Bassin de rétention** : nouveau bassin de confinement réalisé à Acigné pour la collecte des eaux pluviales et d'extinction d'incendie.





## Indicateurs

AMBITION 2023 - N°8

**Économiser 20% d'énergie** par chargeur par rapport à 2014

	2020 LOUDUN	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ	2014 ACIGNÉ
Consommation annuelle de gaz (GWh)	1,2	9,9	11	10.7	9.9
Consommation de gaz par chargeur (KWh)	1255	1072	1193	1205	1223
Consommation annuelle d'électricité (GWh)	0,5	6,8	7,3	7,4	7.2
Consommation d'électricité par chargeur (KWh)	523	736	787	837	887
Consommation d'énergie par chargeur (kWh)	1778	1808	1980	2042	2109

RÉSULTAT 2020

**-14%** de consommation d'énergie par rapport à 2014

CHEMIN PARCOURU



AMBITION 2023 - N° 12

**Réduire de 20% les déchets dangereux**

	2020 LOUDUN	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
<b>Production annuelle de déchets d'acier (t)</b>	409	2516	2439	2474
Déchets d'acier par chargeur (kg)	428	272	316	337
Production annuelle de déchets non dangereux hors acier (t)	121	281	245	156
Déchets non dangereux hors acier par chargeur (kg)	126	30	26	18
Production annuelle de déchets dangereux (t)	4	82	86	129
Déchets dangereux par chargeur (kg)	4,2	8,9	9,3	14,6
<b>% de déchets d'acier réemployé dans nos produits</b>	-	13 %	17 %	17 %
<b>% de déchets hors acier valorisé (matière ou énergie)</b>	-	89 %	88 %	-

RÉSULTAT 2020

**-4%** de déchets dangereux sur le site d'Acigné par rapport à 2019

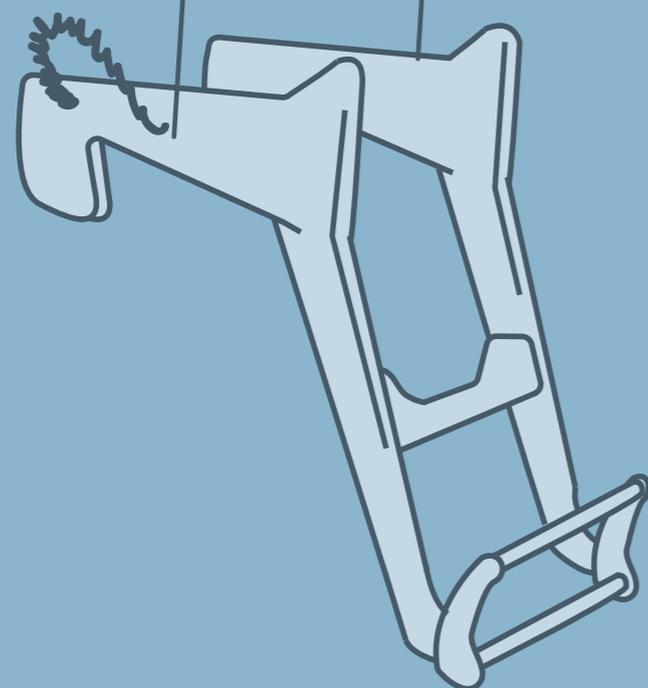
CHEMIN PARCOURU



**89%** de déchets hors acier valorisé (matière ou énergie)

CHEMIN PARCOURU





## agir pour la santé au travail

Notre responsabilité est double :

1. offrir des conditions de travail saines et sûres à nos collaborateurs. C'est notre priorité. Au plus proche du terrain, notre démarche de prévention des risques d'accident, animée au quotidien par nos managers opérationnels, repose sur une approche participative, qui place les salariés au cœur des actions de prévention. En parallèle, d'autres opérations sont menées chaque année pour aménager les postes de travail et améliorer les conditions de travail ;
2. mettre sur le marché des produits ergonomiques au service des utilisateurs, en adéquation avec notre raison d'être : « Faciliter le travail de manutention des agriculteurs ». Cela passe par la recherche d'ergonomie de nos produits, l'amélioration de leurs fonctionnalités et la simplification de leur utilisation.

## 2 ANS SANS ACCIDENT

La valorisation des réussites et des bonnes performances des équipes est une composante essentielle de notre démarche sécurité. En février 2020, les Trophées sécurité, créés en 2019, ont permis de récompenser 7 équipes de production et services pour leurs très bons résultats, à savoir une année sans aucun accident du travail. Notre équipe d'expéditions a même réussi à atteindre deux ans sans accident, une performance remarquable. Bravo à toutes et à tous !



L'équipe magasin et distribution, récompensée en octobre 2020 par un trophée sécurité

En 2020, la santé et la sécurité au travail ont plutôt tendance à progresser sur nos deux sites avec un taux de fréquence qui recule de 13 % sur le site d'Acigné et de 26 % sur le site de Loudun. Nous devons néanmoins rester vigilants et poursuivre nos actions car notre taux de gravité s'est dégradé de 16 % sur le site d'Acigné.

## NOUVELLE INSTALLATION ROBOTISÉE DE PLIAGE



Le terme technique d'adaptation désigne l'ensemble des pièces mécaniques qui se fixent sur les tracteurs pour y atteler nos chargeurs. Chaque année, nous développons 150 nouvelles références d'adaptation afin que nos chargeurs soient compatibles avec l'ensemble des tracteurs (7 500 modèles de tracteurs au catalogue).

Le risque lié à la maintenance de ces pièces est majeur dans nos usines, car leur poids est très important. Elles peuvent peser jusqu'à 100 kg ! C'est pourquoi la direction technique cherche sans cesse à développer de nouvelles solutions d'aide à la maintenance, en partenariat avec des sociétés spécialisées.

Après plusieurs années de recherche et de tests, une nouvelle installation robotisée de pliage a été mise en service en juillet 2020 dans l'unité U1 du site d'Acigné. **Cet investissement conséquent de 850 000 euros soulagera dorénavant les équi-piers de pliage en leur évitant de nombreuses manutentions et retournements de pièces.**

Bonne nouvelle : une installation similaire sera mise en place en 2021 dans l'unité U2 d'Acigné !

## CRISE SANITAIRE, RÉACTIVITÉ ET PRAGMATISME : FOCUS SUR LE SITE D'ACIGNÉ

Aux premiers jours du confinement, la protection de la santé des salariés, prioritaire, a guidé la décision d'arrêter la production le 18 mars 2020.

En effet, la direction estimait alors qu'elle ne maîtrisait pas assez ce nouveau risque sanitaire et qu'elle n'avait pas les moyens de protéger correctement les collaborateurs. Tout a ensuite été mis en œuvre pour identifier rapidement les moyens organisationnels et techniques permettant de poursuivre notre activité en toute sécurité, en collaboration avec le CSE.

Alors même que les pouvoirs publics étaient encore hésitants sur **le port du masque, il est devenu obligatoire dans nos locaux le 3 avril**. Les flux de salariés ainsi que les espaces de vie et de pause ont été réaménagés de manière à permettre un retour progressif des équipes de production dans nos ateliers. Dès le 1<sup>er</sup> avril, il y a eu un redémarrage partiel de nos activités, avec un appel aux volontaires. Le 6 avril, 122 salariés étaient présents sur le site d'Acigné. Le 14 avril, il y en avait 200, puis le 20 avril, nos 310 salariés en production étaient tous de retour. Un bel exemple d'agilité et de pragmatisme.



## LA FONCTION SMART SHOCK, UN BEL EXEMPLE D'INNOVATION PARTICIPATIVE

Vincent Pirot, éleveur en Ile-et-Vilaine, fait partie de nos clients testeurs. C'est avec lui que nous avons imaginé et mis au point la fonction Smart Shock sur les poignées e-pilot S, commercialisées en juillet 2020. Cette fonction apporte de la souplesse à l'utilisation du chargeur, réduit les secousses en cabine et améliore in fine le confort de l'utilisateur. L'idée a germé au cours d'un essai avec Guillaume Perrard, ingénieur innovation électronique.

Vincent Pirot témoigne :



*L'idée est venue comme ça, en discutant. Guillaume m'expliquait ce qu'il était en train de programmer sur la poignée, je lui ai demandé si c'était possible de modifier d'autres paramètres que le bennage-cavage, il m'a dit oui. Il est reparti modifier son programme pour essayer de rendre la poignée plus souple, puis il est revenu faire des tests de pilotage à la ferme sur mon tracteur. Il y a eu plusieurs allers-retours. Avant, la poignée était soit dure, soit molle. Maintenant, on peut la régler. J'ai trouvé ça génial comme projet, je pouvais tout dire à Guillaume et, lui, très à l'écoute, modifiait au fur et à mesure. C'était vraiment intéressant.*

## ET AUSSI SUR LE SITE D'ACIGNÉ...

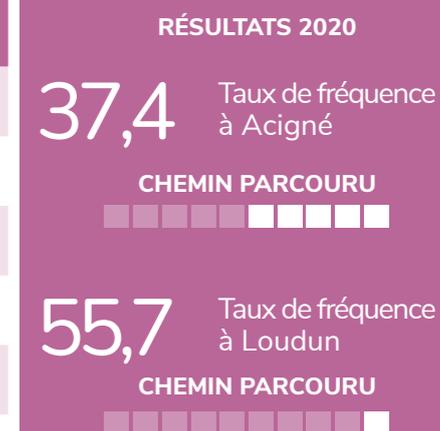
⇒ **La formation de nos managers au « dialogue sécurité »** : un outil managérial innovant, basé sur l'observation par le manager des attitudes et postures sécurité des salariés et sur l'échange avec eux pour les corriger et progresser. En 2020, 18 managers ont suivi 2 jours de formation.

⇒ **L'installation d'un extracteur d'air et de fumée** en février 2020, dans l'unité de production U2, afin d'améliorer la qualité de l'air. Cette installation vient s'ajouter aux aspirations déjà existantes sur les robots et sur les torches de soudure.

⇒ **« Le Mois Sans Tabac »** : pour la première fois, en novembre 2020, nous avons participé à cette action de santé publique nationale. Six collaborateurs volontaires ont bénéficié d'un accompagnement par notre infirmière et par une infirmière tabacologue pour arrêter ou diminuer fortement leur consommation de tabac. Ils ont eu chacun quatre entretiens de 30 minutes, d'octobre 2020 à janvier 2021. Une opération à renouveler en 2021 !

### Indicateurs

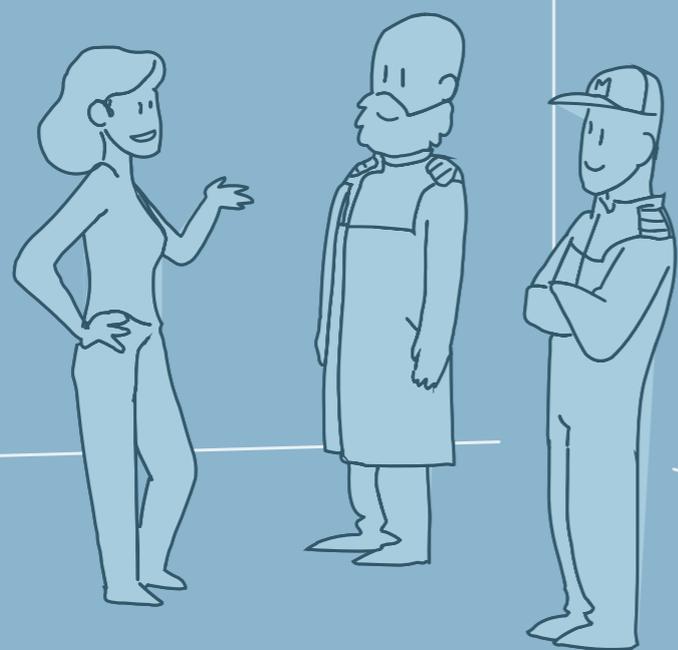
	2020 LOUDUN	2019 LOUDUN	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt ( salariés et intérimaires )	55,7	76	37,4	43,2	71,4
Taux de fréquence des accidents avec arrêt pour les salariés	*	*	21,6	19,1	34,4
Taux de gravité pour les salariés	*	*	0,51	0,44	0,43
Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année	*	*	0	2	0
Nombre d'heures de formation sécurité obligatoire dispensées	*	*	1 360	1 845	2 430
Nombre d'heures de formation sécurité non obligatoire dispensées	*	*	280	356	505



\* En construction

AMBITION 2023 - N° 16

Réduire de 30 % l'accidentologie par rapport à 2019.



## favoriser le développement humain

Notre responsabilité est de favoriser le développement de nos collaborateurs et des territoires. Nous privilégions l'emploi pérenne pour permettre aux salariés de mieux se projeter dans la vie à moyen et long termes, en gardant une certaine flexibilité pour parer aux fluctuations du marché. Nous développons leurs compétences via la formation ou la mobilité interne pour accompagner la croissance et la transition de l'entreprise et pour maîtriser l'ensemble de la chaîne, de la conception à la livraison. Ce faisant, c'est l'employabilité des collaborateurs qui progresse. Enfin, nous agissons sur les différents facteurs de la qualité de vie au travail que sont le management, le climat social, l'environnement de travail, l'équilibre des temps de vie et l'égalité des chances. Car c'est source d'engagement et de bien-être pour nos collaborateurs.

## UN NOUVEAU SERVICE D'ASSISTANCE SOCIALE



Depuis janvier 2020, l'équipe des ressources humaines a mis en place un nouveau service d'assistance sociale pour les collaborateurs d'Acigné. **Chloé Gesret**, assistance sociale du travail, explique :



Notre rôle consiste à soutenir les salariés qui sont confrontés à des problématiques personnelles ou professionnelles qui perturbent leur équilibre et leur épanouissement au travail. Avec eux, nous cherchons des solutions pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et pour plus d'autonomie. En 2020, avec deux permanences par mois (soit 24 jours au total), nous avons accompagné 39 salariés dans des domaines divers tels que la famille, le logement, le budget, la santé au travail, le travail ou le handicap. Chez M-extend France, j'apprécie particulièrement l'intérêt qui est porté à notre travail, ainsi que la concertation en toute confidentialité, avec les services de prévention, RH et médical de l'entreprise. Cela facilite notre activité. En 2021, la prestation s'étendra aux salariés de Loudun.

### Le service en chiffres

39 dossiers suivis.  
65 entretiens face à faces.  
104 entretiens téléphoniques.  
3 visites à domicile.  
24 journées de permanences.

Chiffres 2020

## VERS UN MANAGEMENT PLUS PARTICIPATIF



Pour que nos collaborateurs deviennent tous acteurs de la transformation nécessaire pour atteindre notre vision 2027, la confiance et la responsabilisation doivent être davantage développées. C'est pourquoi en 2019 notre direction a engagé nos 66 managers dans un parcours de formation vers un management plus participatif. **Au total, 1991 heures de formation ont été dispensées en 2019 et 784 heures en 2020**, plusieurs journées de formation ayant dû être reportées en 2021 à cause de la crise sanitaire. Pour aller encore plus loin, une équipe de 10 managers a suivi, en 2020, trois jours de formation supplémentaires sur des méthodes collaboratives (co-développement, changement continu, etc.). Baptisée « équipe Déclic », ce petit groupe se met, depuis, au service de ses pairs pour animer des ateliers et des réunions de travail collaboratives. De nouvelles pratiques en mode participatif ont ainsi été expérimentées sur différents projets : rénovation des [locaux sociaux](#), processus de recrutement, budget, réorganisation, définition des priorités...

**Mickaël Boissière** et **Arnaud Njampkwo Ntchounka**, magasiniers au service pièces de rechange, ont participé à une de ces expérimentations pour recruter leur leader en juin 2020. Ils témoignent :

Tout le monde a apprécié d'être consulté. On a pu faire des propositions de personnes. La confidentialité était garantie par **Julie Rass**, responsable du pôle commandes clients et membre de l'équipe Déclic. C'était bien qu'elle soit extérieure au service. Le choix final incombait au responsable, bien sûr. Mais comme c'était notre choix à tous, il nous a dit qu'il ne serait de toute façon pas allé à son encontre. C'est **Fabrice Guevel**, notre collègue, qui a été choisi. Du coup, c'était plus facile pour lui de prendre le poste car il savait qu'on lui faisait confiance.



## L'UNITÉ U1 D'ACIGNÉ FAIT PEAU NEUVE

C'est le plus ancien bâtiment de l'entreprise. Un vaste programme de rénovation sur 5 ans a été entamé en 2019. Un projet très attendu par les collaborateurs d'après une enquête RSE réalisée en 2018.

**Rénovation des locaux sociaux :** en septembre 2020, les nouveaux locaux sociaux ont été inaugurés. Neuf salariés représentant les usagers du bâtiment ont piloté le projet d'un investissement de 900 000 € au total. Le réfectoire et les vestiaires ont été rénovés et agrandis, ainsi que l'infirmierie. Et une salle de repos a été créée.

**Rénovation de la toiture :** ce projet, d'un montant de 450 000 €, a consisté à rénover un cinquième de la toiture : davantage de lumière naturelle, une meilleure isolation acoustique pour le voisinage et une meilleure isolation thermique pour les salariés.



### Témoignages de collaborateurs

## LE TÉLÉTRAVAIL PLÉBISCITÉ PAR LES SALARIÉS

Le site d'Acigné s'était déjà engagé dans la voie du télétravail en 2017, en lançant de premières réflexions.

En 2018, un groupe de travail dédié avait proposé des modalités de mise en œuvre, expérimentées en 2019 par 25 salariés volontaires.

Au vu des attentes fortes exprimées par les salariés et les managers, la direction avait alors décidé d'entériner le principe du télétravail. Le premier confinement en mars et en avril 2020 a poussé les salariés à télétravailler à grande échelle, malgré des conditions parfois difficiles. Le nombre de télétravailleurs a été multiplié par cinq à Acigné !

Bilan selon les 115 télétravailleurs et 28 managers interrogés au mois de mai : le télétravail apporte plus d'efficacité professionnelle, il est bénéfique pour la santé et l'équilibre vie professionnelle / vie privée. Principaux points de vigilance : la perte de liens et la qualité des relations au sein de l'équipe. La grande majorité des salariés interrogés avait l'intention de télétravailler davantage. **Un mode d'organisation définitivement adopté et officialisé par un accord signé avec les partenaires sociaux en juillet 2020, à raison de deux jours de télétravail possible par semaine.**



« D'abord contraint et forcé lors du premier confinement, cette expérience de télétravail s'est finalement avérée excellente : je me suis senti moins stressé, plus à l'écoute du client. »

**Denis Daugan**, conseiller commercial sédentaire à Acigné.

« Je n'étais pas une adepte du télétravail mais, aujourd'hui, j'y vois beaucoup d'avantages : moins de déplacements et une meilleure concentration dans un environnement calme. »

**Patrica Le Fustec**, en charge de la comptabilité clients à Acigné.

« Je trouve que les réunions à distance se passent bien désormais : il est devenu facile de partager un document sans se déplacer. C'est un gain de temps significatif. Ce n'est pas parce que nous sommes en télétravail que nous ne pouvons pas assister à une réunion ! »

**Philippe Legloire**, responsable méthodes maintenance à Acigné.





## 7 PLACES EN CRÈCHE



Depuis 2014, le site d'Acigné a noué un partenariat avec la crèche Babilou et propose chaque année quelques places aux collaborateurs.

En 2020, sept places étaient réservées et occupées, dont une par le fils de **Tho Tcha**, monteur dans le secteur outils à l'unité 3 d'Acigné. Fin 2019, il a fait appel aux services de Babilou. Il raconte :

*Pour avoir une place en crèche, c'est très simple. Le service RH nous donne un dossier administratif à remplir. Mais la commission annuelle qui attribue les places venait d'avoir lieu !*

*Heureusement, une place s'est libérée très vite après et notre garçon a pu intégrer la crèche à ses 4 mois, en janvier 2020.*

*Idéalement, on voulait une place à Saint-Grégoire, plus proche de chez nous, mais on a eu une place à Cesson-Sévigné qui venait d'ouvrir ses portes. Nous sommes quand même contents, l'équipe est très bien.*

*Avoir une assistante maternelle, c'était financièrement inaccessible pour nous. Ce qui pourrait être amélioré, c'est l'heure de démarrage : les enfants sont accueillis à partir de 7 h 30.*

*Quand on commence à 8 heures, il n'est pas possible d'être à l'heure à son poste. Un accueil à partir de 7 heures, ce serait l'idéal !*

## ET AUSSI SUR LE SITE D'ACIGNÉ...



**Réorganisation de l'atelier pièces de rechange :** démarré en avril, un chantier de 6 mois pour amener plus de luminosité et d'espace, sécuriser les racks, réduire le poids des bacs de pièces et gagner en fluidité.



**Un nouveau local pour le CSE :** 200 000 € investis pour le nouveau local du CSE, 134 m<sup>2</sup> qui comprend plusieurs salles de réunion et d'accueil.



**Index égalité hommes-femmes :** de 87/100 en 2020, au-dessus de la moyenne des entreprises françaises. L'égalité des chances au sein de M-extend France se traduit par des processus RH exempts de toute discrimination, à commencer par les recrutements.



**Formation :** un budget formation revu à la baisse en cours d'année du fait du contexte incertain et du plan d'économies en vigueur. Un taux d'accès à la formation de 59 % seulement en 2020, contre 91 % en 2019. Un budget pédagogique qui a baissé de 35 %, s'élevant à 162 000 € pour 314 salariés formés. Des formations qui ont porté principalement sur la sécurité, les langues étrangères, le management et le renforcement de compétences métiers.



**Équilibre des temps de vie :** une semaine de travail organisée sur 4,5 jours depuis l'année 2000, le vendredi après-midi n'étant pas travaillé, ce qui permet à nos collaborateurs de disposer d'une demi-journée libre. Mise en place également, depuis 2018, d'horaires variables dans les secteurs non liés à la production, y compris dans les ateliers du bureau d'études et de l'industrialisation. En 2020, M-extend France va plus loin et adapte, dès que possible, le lieu ou le temps de travail de ses salariés : 12 salariés bénéficient d'un temps partiel choisi et 39 pratiquent le télétravail régulièrement (en dehors du contexte sanitaire).



**Mécénat :** en 2020, soutien pour un montant total de 13 450 € de 10 associations locales, en Bretagne et dans les Pays de la Loire, qui œuvrent dans le domaine social (accueil de personnes en situation de handicap ou sans-abri, formation professionnelle pour les jeunes en grandes difficultés, transition après le milieu carcéral, etc.) ou artistique.

## Indicateurs

AMBITION 2023 - N°18

**Limiter le taux d'intérimaires** en production à 20 %.

	2020 LOUDUN	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
Effectif contrat au 31/12	64	531	520	491
Effectif global (avec intérimaires)	75	620	648	625
Création nette d'emplois en CDI CDD	*	11	29	33
Précarité de l'emploi (CDD + intérim / effectif global)	*	16 %	21 %	23 %
Taux d'intérimaires en production	*	23 %	32 %	34 %

\* En construction

RÉSULTAT 2020

**23%** de taux d'intérimaires

Cette nette progression s'explique en partie par la restriction des effectifs au cours d'année liée au contexte incertain de la crise sanitaire au 1<sup>er</sup> semestre. Effort à poursuivre en 2021.

CHEMIN PARCOURU



En 2020 sur le site d'Acigné, en dépit du contexte sanitaire, nous avons eu une création nette de 11 emplois (CDI et CDD) et en moyenne sur l'année 89 intérimaires présents dans nos effectifs.

AMBITION 2023 - N°19

**Favoriser l'accès à la formation** pour tous avec, a minima, une formation tous les trois ans pour chaque salarié.

	2020 ACIGNÉ	2019 ACIGNÉ	2018 ACIGNÉ
Mobilité interne	20	25	33
Taux d'accès à la formation (incluant les formations obligatoires)	59 %	91 %	82 %
Nombre de collaborateurs formés	314	471	405
% de salariés ayant eu au moins une formation au cours des 3 dernières années (hors formation obligatoire)	92 %	92 %	-
Nombre de contrats d'apprentissage	9	8	8
Travail et handicap : RQTH*	-	22,5	20,5
Taux de féminisation	12 %	12 %	10 %
Nombre de stagiaires	16	59	48

RÉSULTAT 2020

**92%** des salariés ont bénéficié d'une formation lors des 3 dernières années.

CHEMIN PARCOURU



AMBITION 2023 - N°23

**Accueillir 19 contrats d'apprentissage** (16 à Acigné et 3 à Loudun).

RÉSULTAT 2020

**9** contrats d'apprentissage signés.

CHEMIN PARCOURU





# Annexes

## AUTO-ÉVALUATION RSE 2020

Nous réalisons chaque année une auto-évaluation basée sur 260 questions liées à nos cinq piliers RSE. Pour chaque question, notre maturité est évaluée de la façon suivante :

- 0 : pas d'action
- 1 : quelques bonnes pratiques
- 2 : en cours, bonnes pratiques évaluées
- 3 : plan d'actions évalué
- 4 : performance.

En 2020, on note une nette progression du pilier « préserver les ressources et le climat » grâce au travail réalisé sur la gestion des déchets et sur le pilotage de notre consommation d'énergie.

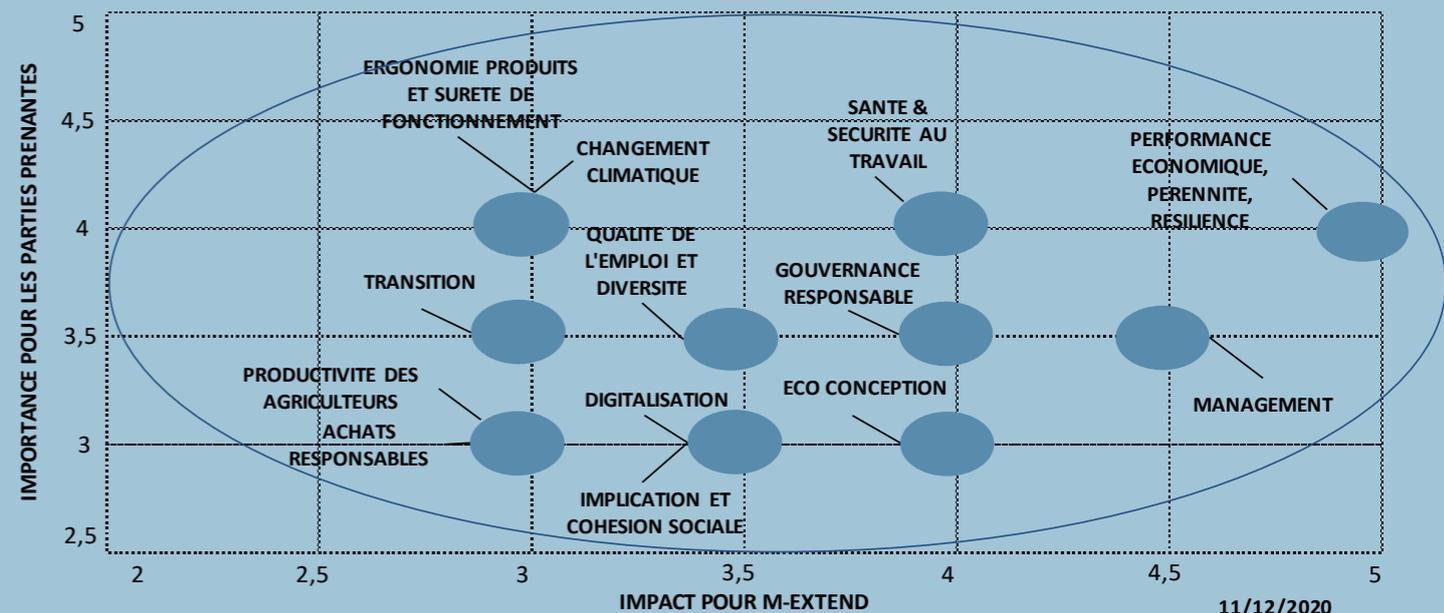


## MATRICE DE MATÉRIALITÉ 2020

Chaque année, nous actualisons aussi la liste des enjeux de développement durable qui nous concernent et leur impact sur nos activités, ainsi que les attentes de nos parties prenantes et leur degré d'importance. Ces données sont ensuite croisées dans une matrice.

Cet exercice nous permet de déterminer quels sont les enjeux RSE les plus pertinents, de vérifier que notre stratégie RSE y répond et de définir chaque année des projets prioritaires.

En 2020, de nouveaux enjeux pertinents apparaissent comme l'écoconception, les achats responsables ou la productivité des agriculteurs : ces points seront à intégrer dans les projets RSE de 2021.





# Annexes

## PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES – INDICATEURS

### Taux de service Clients

Le taux de service Clients mesure le respect des délais de livraisons annoncés aux clients. Il s'agit du nombre de commandes livrées / nombre de commandes à livrer \* 100. Le critère déterminant le respect du délai étant la date de mise à disposition confirmée au client.

### Incidents 0 heure

Réclamation émise par un client hors OEM (concessionnaire, importateurs, filiales) auprès du SAV, portant sur un produit livré avec un défaut avéré présent, détectable et détecté dès sa réception, son montage ou sa mise en route (manque de pièces, erreur de référence, difficultés rencontrées lors du montage, fuites, défaut de fonctionnement, abîmé lors du transport...). Une réclamation zéro heure ne peut provenir que d'un client OEM.

### Taux de fréquence et taux de gravité

#### Tf – taux de fréquence des accidents du travail

Nombre d'accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées sur 12 mois glissants =  
 $(\text{nombre total d'accidents du travail sur les 12 derniers mois} * 1\,000\,000) / \text{nombre total d'heures travaillées sur les 12 derniers mois}$

Différents taux de fréquence : Tf1 (accidents avec arrêt de travail), Tf2 (accidents avec et sans arrêt de travail).

Indicateur présenté : Tf 2 global = nombre D'accidents avec et sans arrêt de travail de toutes les populations (M-extend + intérim) pour 1 million d'heures travaillées, sur 12 mois glissants.

#### Tg – taux de gravité des accidents du travail

Nombre de jours d'arrêts de travail suite à accident pour 1 000 heures travaillées sur 12 mois glissants =  
 $(\text{nombre total de jours d'arrêts suite à un accident du travail} * 1000) / \text{nombre total d'heures travaillées sur les 12 derniers mois}$

Indicateur présenté : Tg uniquement des contrats M-extend en CDI et CDD, alternants, stagiaires (pas de données intérimaires).



Rapport RSE 2020 de M-extend France  
19 rue de Rennes - 35 690 Acigné

-

Directeur de la publication : Frédéric Martin

Rédaction en chef : Déborah Gohard

Conception graphique, illustration et maquette : Sébastien Perrault

Rédaction : Cécile Roger - [Blue](#)

Crédits photo : Anthony Lepargneux

Rapport réalisé dans une démarche d'écoconception, avec une réflexion sur son cycle de vie aboutissant au choix d'un support dématérialisé, optimisé en terme d'ergonomie et de poids numérique : illustrations vectorielles, images monochromes et liens externes pour contenus enrichis.

[ecografik.fr](http://ecografik.fr)

Vous avez une question, une suggestion ou un commentaire concernant ce Rapport RSE 2020 ? Écrivez-nous à [dgohard@m-extend.com](mailto:dgohard@m-extend.com)

