

RAPPORT RSE 2021

M-extend

Nouveauté cette année : le périmètre du rapport s'élargit pour intégrer Empee, notre site de production basé à Pune, en Inde.





Édito

2021, UNE ANNÉE DE CROISSANCE

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, a été pour notre groupe M-extend une année de résistance. Notre agilité nous a permis d'être fidèles à notre raison d'être et de servir nos clients agriculteurs.

L'année 2021, malgré la crise sanitaire qui a duré et la très forte tension sur nos approvisionnements, a été une année de rebond et de croissance : hausse de 20 % à la fois de notre chiffre d'affaires et de l'emploi (intérimaires compris).

2021 a été marquée par des évènements clés :

- la création d'une nouvelle marque entreprise M-extend, qui rassemble nos collaborateurs sous une même bannière et qui porte les marques commerciales MX, MANIP' et MACH Connectors ;
- la mise en œuvre progressive de notre nouvelle stratégie industrielle avec la spécialisation de nos sites français d'Acigné et de Loudun. Acigné devient ainsi le centre d'excellence des chargeurs pour les marchés agricoles et Loudun, celui des chargeurs pour les marchés espaces verts. Quant à Empee, notre site indien à Pune, il devient le centre d'excellence des outils de manutention ;
- la signature de nouveaux partenariats OEM (Original Equipment Manufacturing) et la pérennisation des accords déjà existants ;
- le fort développement de marchés porteurs avec une hausse sans précédent de notre carnet de commandes engendrant un allongement des délais de livraison.

Pour faire face à ces challenges et avancer vers notre vision 2027, nous avons poursuivi la transformation de notre Groupe :

- nous avons recruté les pilotes de nos propulseurs « Digitalisation » et « Expérience Utilisateurs », après avoir recruté le pilote du propulseur « RSE » en 2018 ;
- nous avons poursuivi la transformation managériale de notre entreprise en France avec des résultats encourageants confirmés par la nouvelle enquête de climat social ;
- nous avons pris la décision forte de développer une stratégie bas carbone pour le groupe M-extend afin de répondre à l'urgence climatique ;
- nous avons décidé d'un plan d'investissements sans précédent de 27 millions d'euros sur 3 ans pour accélérer cette transformation.

Je tiens à remercier nos collaborateurs qui relèvent le double défi de la transformation de notre Groupe et de la hausse d'activité, ainsi que toutes nos parties prenantes pour leur engagement à nos côtés : nos clients qui nous font confiance, nos fournisseurs qui nous accompagnent chaque jour dans l'accomplissement de ces changements et nos actionnaires qui encouragent le développement à long terme de notre entreprise.

Cette année, nous sommes heureux d'inclure Empee, en Inde, à ce rapport RSE et de donner ainsi une dimension internationale à notre démarche.

Frédéric Martin, président du groupe M-extend.





À propos

LE GROUPE M-EXTEND



1 091
collaborateurs
(intérimaires compris)



125 M€
de chiffre d'affaires



13 352
chargeurs vendus
dans le monde entier

3

marques commerciales :
MX, Manip' et Mach Connectors

M-EXTEND, UN GROUPE INTERNATIONAL



M-extend France

Siège social et sites
de production à Acigné (35)
et à Loudun (86).

M-braz

Site de production
à Curitiba (Brésil).

Empee

Site de production
à Pune (Inde).

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.

LA RAISON D'ÊTRE DU GROUPE M-EXTEND



Faciliter le travail
de manutention
des agriculteurs



LE PÉRIMÈTRE DE CE RAPPORT 2021

En 2020, le périmètre de notre rapport RSE couvrait le site d'Acigné et, pour la première fois, celui de Loudun, suite à la fusion-acquisition des deux sociétés françaises Mailloux et Manip'.

Nouveauté cette année : ce périmètre s'élargit pour intégrer Empee, notre site indien !

Notre ambition 2023 est de publier un rapport RSE groupe 2022, incluant la France, l'Inde et le Brésil.

EMPEE (INDE)

269
chargeurs vendus
dans 3 pays

151
collaborateurs*

4,5 M€
de chiffre d'affaires

133
fournisseurs



M-EXTEND FRANCE

11 864
chargeurs vendus
dans 64 pays

802 | **169**
collaborateurs* | fournisseurs

111 M€
de chiffre d'affaires

82/100
d'index égalité
hommes-femmes

7 M€
d'investissements
au service de la
transformation industrielle

87 %
des déchets valorisés**
(hors acier, recyclé à 100 %)



1951 - 2021 : 70 ANS D'EXISTENCE

1951

Reprise de la forge familiale par Louis Mailloux à Acigné en Bretagne (35). ●

1963

Fabrication du 1^{er} chargeur avant pour tracteur.

1966

Construction de la 1^{re} usine industrielle, baptisée « U1 » (Unité 1), à Acigné.

1985

Début du développement à l'international avec la création de l'entité commerciale MX UK à Cannock, au Royaume-Uni.

1991

Inauguration de la nouvelle unité de production « U2 » à Acigné et création de l'entité MX Deutschland à Bonn, en Allemagne.

1994

Rachat de la société Lemoine Brillu (fabrication d'attelages) située à Bédée (35).

1999

Inauguration de la nouvelle unité de production « U3 » à Acigné.

2005

Changement de marque entreprise : le groupe Mailloux devient MX.

2021

Création des entités commerciales MX Polska à Poznan, en Pologne, et MX New Zealand à Dunedin, en Nouvelle-Zélande.

2020

Fusion des entreprises Mailloux SAS à Acigné et Manip' SAS à Loudun : elles deviennent M-extend France le 31 décembre.

2014

Création de l'entité commerciale M-Braz et du site de production à Curitiba, au Brésil. ●

2012

Création de l'entité commerciale Empee et du site de production à Pune, en Inde. ●

2010

Rachat de la société Manip' SAS (fabrication de chargeurs) implantée à Loudun (86). ●



Gouvernance

La gouvernance du groupe M-extend est assurée par le directoire et le conseil de surveillance.

Le directoire du groupe M-extend est constitué de trois membres, chacun pilotant un axe stratégique ou « propulseur » du groupe M-extend pour 2027, à savoir la RSE, l'expérience utilisateurs et la digitalisation :

- ① **Frédéric Martin**, président et parrain du propulseur « RSE » ;
- ② **Franck Maillieux**, directeur général commercial et parrain du propulseur « Expérience utilisateurs » ;
- ③ **Yannick Rouaud**, directeur général financier & systèmes d'information et parrain du propulseur « Digitalisation ».

Les missions du directoire consistent à diriger le Groupe, à construire, en collaboration avec le conseil de surveillance, le projet stratégique de l'entreprise et à en assurer la mise en œuvre.

Le conseil de surveillance du groupe M-extend est, lui, composé de quatre membres :

- ① **Loïc Maillieux**, président du conseil de surveillance ;
- ② **Faustine Maillieux** ;
- ③ **Rachel Maillieux-Regnault** ;
- ④ **Damien Gratton**.

Le rôle du conseil de surveillance est de veiller au bon fonctionnement de l'entreprise et d'en contrôler sa gestion.



“ M-extend est un groupe familial et indépendant, nous avons à cœur de faire vivre et d'incarner nos valeurs au quotidien, à savoir la responsabilité, la coopération et l'audace. Nous disons ce que nous faisons, mais nous faisons surtout ce que nous disons. ”

Frédéric Martin
président du groupe M-extend



Notre stratégie RSE



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

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 imprégnera 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, les lieux de travail, les 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

5 PILIERS

Pour structurer notre démarche RSE, nous avons défini cinq piliers :



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.

“ La vision RSE 2027 nous éclaire et guide nos actions. Nous avons défini un point d'étape en 2023 avec 23 ambitions pour M-extend France et 13 pour Empee (Inde) : des ambitions précises et concrètes, compréhensibles par tous et qui nous engagent résolument. ”



Loïc Mailloux,
président du conseil
de surveillance
du groupe M-extend.

Frédéric Martin,
président du groupe
M-extend.

EMPEE

13 AMBITIONS POUR PUNE



Décider juste, agir en cohérence

- 1 - Certification ISO 9001.
- 2 - Définition d'un code éthique intégrant les pratiques managériales.
- 3 - Évaluation des fournisseurs stratégiques incluant la RSE comme critère.
- 4 - Création d'un rapport RSE groupe.



Innover en partenariat

- 5 - Développement d'une offre différenciée RSE.
- 6 - Développement d'un partenariat de R&D.



Préserver les ressources et le climat

- 7 - Réduction de 30 % de la consommation de peinture sur la base du volume de 2019.



Agir pour la santé au travail

- 8 - Visite médicale annuelle des salariés.
- 9 - Une campagne de prévention santé-sécurité par an (ergonomie, sécurité routière, etc.).
- 10 - Accidentologie : diviser par deux le taux de fréquence par rapport à 2019.



Favoriser le développement humain

- 11 - Entretien individuel professionnel pour tous, a minima tous les 2 ans.
- 12 - Définition d'une politique sociale Empee.
- 13 - Développer l'employabilité d'a minima quatre personnes chaque année, dont deux sans expérience professionnelle.



M-EXTEND FRANCE

23 AMBITIONS POUR ACIGNÉ ET LOUDUN



Décider juste, agir en cohérence

- 1 - Mise en place d'un système de management intégré Qualité Sécurité Environnement (QSE) et certifié.
- 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.).
- 3 - Définition d'un code éthique intégrant les pratiques managériales.
- 4 - Création d'un rapport RSE Groupe.



Innover en partenariat

- 5 - Partenariat RSE noué avec 20 % de nos fournisseurs.
- 6 - Développement d'une offre différenciée RSE (produit ou service : écoconception, pièces de rechange reconditionnées...).
- 7 - Développement de partenariats R&D.



Préserver les ressources et le climat

- 8 - 20 % d'économies d'énergie par rapport à 2014.
- 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.
- 10 - Démarche d'écoconception systématiquement appliquée aux nouvelles gammes de produits.
- 11 - Réduction de 10 % des déchets non dangereux par rapport à 2019.
- 12 - Réduction de 20 % des déchets dangereux par rapport à 2019.
- 13 - 100 % des déchets (hors acier) valorisés.



Agir pour la santé au travail

- 14 - Création d'un barème ergonomie et sécurité d'utilisation des chargeurs.
- 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).
- 16 - Réduction de 30 % du taux de fréquence des accidents de travail (accident avec arrêt, CDD et CDI) par rapport à 2019.



Favoriser le développement humain

- 17 - 70 % des salariés qui ont plaisir à venir travailler.
- 18 - Taux d'intérimaires limité à 20 % en production.
- 19 - Entretien individuel professionnel pour tous, a minima tous les 2 ans.
- 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).

ORGANISATION RSE :

La démarche RSE du groupe M-extend a débuté en 2014 sur le site d'Acigné. 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 dix 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, poste occupé par **Déborah Gohard**.



L'équipe Déclic qui accompagne la transformation managériale.

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, une équipe travaille actuellement sur la [stratégie bas carbone](#) du Groupe : elle rassemble des salariés volontaires représentant les sites d'Acigné, de Loudun, de Pune (Empee en Inde) et de Curitiba (au Brésil). Un autre groupe de dix collaborateurs, piloté par **Florence Valeau**, DRH, accompagne la **transformation managériale** de l'entreprise.

Chaque année en septembre, lors de l'élaboration du budget, les projets RSE sont discutés puis retenus en décembre. Ensuite, tous les deux mois, l'instance des propulseurs stratégiques (RSE, expérience utilisateurs et digitalisation), composée du directoire et des [trois pilotes dédiés](#), se réunit. Cette instance veille à la **bonne avancée des projets** et à la mise en œuvre de la vision 2027 de chaque propulseur.

Pour Empee (Inde), c'est le directeur industriel du site qui a en charge l'animation de la démarche RSE, en coordination avec la responsable développement durable Groupe.



Nos parties prenantes et leurs attentes

Nous entretenons un dialogue régulier avec l'ensemble de nos parties prenantes qui nous permet de réévaluer leurs attentes et leurs besoins en lien avec nos enjeux de développement durable et d'ajuster les actions prioritaires à mener.

- VOIR INFOGRAPHIE SLIDE SUIVANTE -



TABLE RONDE RSE : UNE GRANDE PREMIÈRE EN 2021 !

Une de nos ambitions 2023 pour M-extend France est de mettre en place un comité RSE représentant toutes nos parties prenantes. C'est dans ce cadre que nous avons organisé fin mai 2021 une table ronde RSE d'une durée de 3h. Au total, nous avons réuni sur le site d'Acigné **12 personnes** représentant l'ensemble de nos parties prenantes : agriculteurs, concessionnaires, fournisseurs, salariés, partenaires financiers, écoles, élus, etc.

Nos invités ont d'abord visité nos unités de production, puis nous leur avons présenté nos diverses actions et résultats RSE. Cette présentation a ensuite été suivie d'un **précieux temps d'échange** (réactions, attentes, etc.). Outre ces partages très riches, cette table ronde RSE a aussi été l'occasion de mettre en lumière nos besoins communs : difficultés de recrutement, besoins de formation, attractivité des métiers de l'industrie à renforcer. Quelques rendez-vous ont même été pris afin de poursuivre les échanges.

[Voir les témoignages des participants](#)

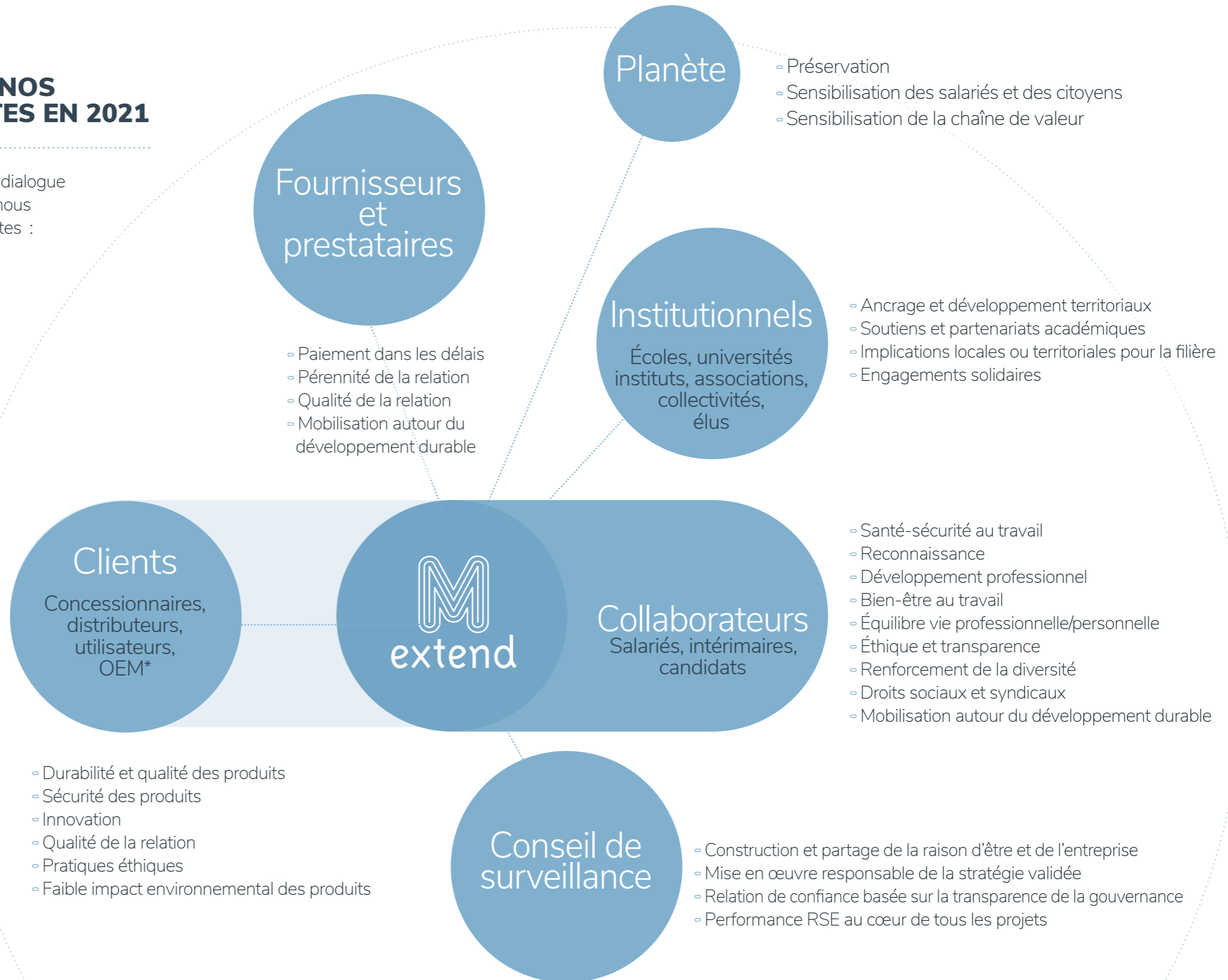


LES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES EN 2021

Il existe différentes modalités de dialogue avec nos parties prenantes, qui nous permettent de capter leurs attentes :

- enquête, sondage
- site internet ou intranet
- formation
- groupe de travail
- réunion d'information
- visite de notre site
- partenariat
- sensibilisation
- évaluation
- salons, foires

...



* Original Equipment Manufacturing



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 les 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.

À nous également d'assurer l'appropriation et l'application de ces décisions par chacun et de façon collective au sein de l'entreprise.

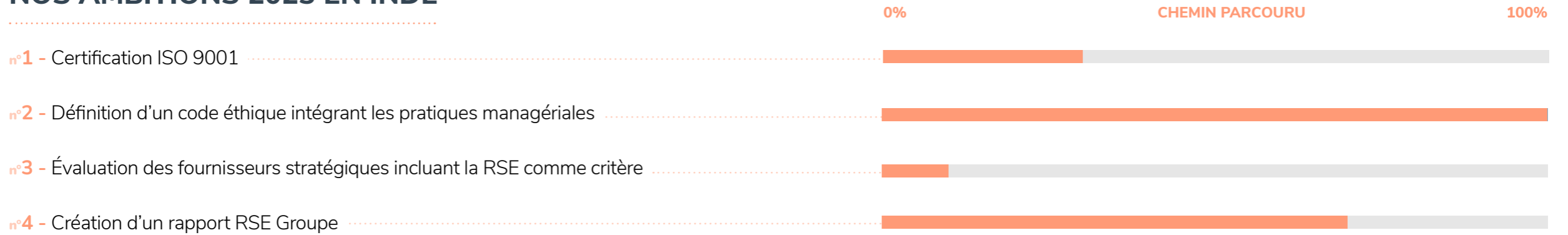


Décider juste,
agir en cohérence



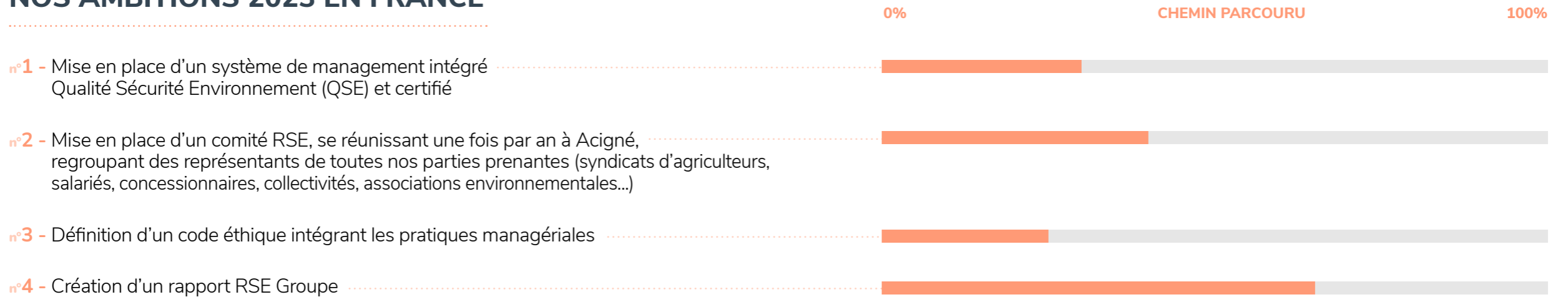
EMPEE

NOS AMBITIONS 2023 EN INDE



M-EXTEND FRANCE

NOS AMBITIONS 2023 EN FRANCE



ACIGNÉ

TABLE RONDE RSE : UNE GRANDE PREMIÈRE EN 2021 !



Fin mai 2021, nous avons organisé notre première table ronde RSE et réunit **12 représentants de nos parties prenantes** à qui nous avons expliqué nos actions et résultats RSE. Cette présentation a été suivie d'un précieux temps d'échange. Frédéric Martin, président du directoire du groupe M-extend, était présent. Deux participants témoignent :

Philippe Lecoq, responsable Relations Extérieures, RSE et Innovation à la direction régionale Bretagne de Pôle Emploi :

Nous avons beaucoup apprécié d'être conviés à cette table ronde RSE, nos interlocuteurs habituels étant plutôt des DRH. Lors de cette rencontre, j'ai pu constater que les questions sociales, celles de solidarité et d'empreinte carbone se posent finalement de la même manière dans une entreprise industrielle que dans une entreprise de services. J'ai aussi été surpris de la place qu'ont prise les questions RH lors des échanges, notamment sur la qualité de vie au travail ou la nécessaire attractivité des entreprises pour recruter, montrant ainsi que stratégie RH et stratégie RSE se rejoignent assez naturellement autour du "recruter autrement".

Patrick Maurine, chargé de mission développement durable à l'INSA* Rennes :

Les débats étaient très ouverts, francs et constructifs. Le profil très varié des participants a vraiment conféré un aspect novateur à l'événement. Les pistes de réflexion de développement durable et de responsabilité sociale qui en ont découlé sont prometteuses. Je suis reparti avec l'envie de collaborer davantage avec M-extend sur les thématiques RSE !

* Institut national des sciences appliquées.

M-EXTEND FRANCE

AUTRE NOUVEAUTÉ 2021 : LA « JOURNÉE FOURNISSEURS »

Le 2 juin 2021, pour la première fois, l'équipe achats, pilotée par Florence Guyader, a organisé une « Journée fournisseurs », qui s'est tenue en distanciel. 34 fournisseurs y ont participé. Au programme : présentation de la stratégie M-extend France 2027, de la stratégie achats et de la démarche RSE. Globalement, **les retours ont été très positifs** (satisfaction globale à 4,6/5).

Le principal point de progrès mentionné ? Organiser cet événement si possible en présentiel la prochaine fois !

Sébastien Badruna, directeur d'Astec (flexibles et raccords hydrauliques, à Saint-Privat-des-Vieux dans le Gard) :

C'était important d'entendre le dirigeant de M-extend, qu'il nous partage sa vision et ses projections de croissance. C'est rassurant, notamment quand nous devons investir dans de nouvelles machines ou acheter certains composants dont les délais d'approvisionnement sont très longs (jusqu'à 75 semaines).



M-EXTEND FRANCE ET EMPEE

TRANSFORMATION MANAGÉRIALE TOUJOURS EN COURS

En 2019, notre direction a engagé les 66 managers d'Acigné dans un parcours de formation vers un management plus participatif (plus de 2500 heures dispensées).

Deux ans plus tard, [l'enquête de climat social](#) permet de mesurer les bénéfices pour les collaborateurs.

Pour les nouveaux managers **M-extend France**, l'équipe **Déclic** en charge d'animer la démarche de transformation managériale a proposé de réfléchir pendant une demi-journée aux vertus des méthodes participatives, de la délégation et de l'intelligence collective. Puis le cabinet Sens Collectif, basé à Vertou (44) et spécialisé en organisation collaborative, les a accompagnés pendant six jours de formation.

Sébastien Poirier, responsable d'îlot à Loudun, résume ainsi ce parcours :

Tous les managers profitent de la formation sur un pied d'égalité, sans aucune distinction. Chacun peut évoquer son quotidien, ses problèmes, ses réussites et les partager, sans tabou, dans un cadre différent de notre environnement habituel de travail. Cette formation m'a beaucoup apporté.

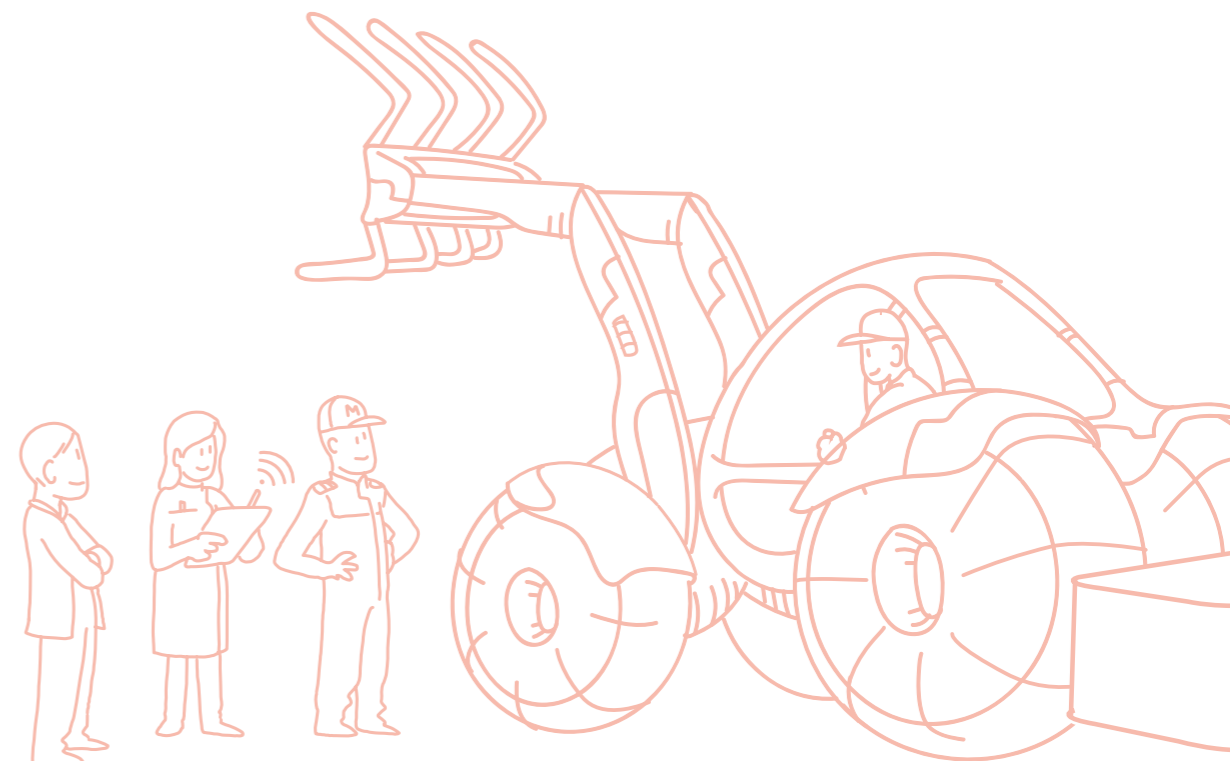
Après ce cycle de formation, chacun peut participer aux **ateliers de codéveloppement ou de partage de bonnes pratiques** animés par l'équipe Déclic tous les trimestres.

En Inde, la transformation managériale est également en cours. Les pratiques évoluent sous l'impulsion de Pascal Mazella, directeur industriel. Auparavant, il gérait en direct les échanges avec le service approvisionnement du site d'Acigné. Désormais, c'est Pushpesh Patil, responsable export-import, qui s'en charge. Jusqu'au début 2021, Pascal Mazella assistait à toutes les réunions, pour organiser la production. Désormais, il n'y participe plus, ce sont ses managers de production qui les animent. Chacun gagne ainsi en autonomie.

M-EXTEND FRANCE

À LA RENCONTRE DES UTILISATEURS DE NOS PRODUITS

Tout au long de l'année, Apolline Collet, recrutée en 2021 pour piloter l'axe stratégique « Expérience utilisateurs » est partie à la rencontre de ces derniers. Elle leur a rendu visite dans leurs exploitations ou leurs centres de formation, et a aussi été à leur contact lors de leur visite dans nos usines. À partir de ces **retours d'expériences** très concrets, Apolline Collet a créé et animé des **sessions d'information** auprès de plus de 150 collaborateurs afin qu'ils en sachent davantage sur les utilisateurs de nos produits - de quoi donner plus de sens à leur travail et renforcer leur engagement. En 2022, chaque nouveau salarié bénéficiera de cette sensibilisation dans son parcours d'intégration. Cette présence forte auprès des utilisateurs nous permet de **mieux connaître leurs besoins**. Notre volonté pour 2022 ? Aller encore plus loin dans la prise en compte de l'expérience utilisateurs, renforcer les liens avec les centres de formation, développer ainsi des produits encore plus adaptés et, en retour, transmettre aux utilisateurs notre expertise de la manutention.



M-EXTEND FRANCE

CAP SUR LA COMMUNICATION

Afin de présenter notre Groupe, ses valeurs, sa raison d'être, ses ambitions et notamment ses engagements RSE, un nouveau site Internet www.m-extend.com a vu le jour au mois de novembre 2021. Ce site permet de faire rayonner notre démarche RSE, d'impliquer davantage nos parties prenantes et d'être une éventuelle source d'inspiration pour d'autres entreprises. Il nous permet aussi de mettre en valeur nos collaborateurs, de renforcer notre marque employeur et d'attirer ainsi de nouveaux talents. À ce site web s'ajoutent également une page LinkedIn et une chaîne Youtube dédiées à M-extend.

Rendez-vous sur www.m-extend.com

ET AUSSI...

ACIGNÉ

Poursuite des dialogues directs: initiés en 2019, les dialogues directs avec la direction se sont poursuivis. Tous les deux mois, 15 salariés volontaires ont rencontré Frédéric Martin, président du directoire du groupe M-extend, pendant 1h30, pour lui poser leurs questions. En 2021, quatre rencontres ont eu lieu.

M-EXTEND FRANCE

Report de la certification: à cause de la crise Covid et de la forte augmentation d'activité, l'ambition de la triple certification Qualité Sécurité et Environnement de M-extend France (ISO 9001, 45 001 et 14 001), initialement prévue pour 2023, a été reportée à l'horizon 2024-2025.

M-EXTEND FRANCE

SENSIBILISATION À LA RSE

36
commerciaux

au total, ont participé à un **atelier RSE de 2h**, en septembre 2021. Ils ont été particulièrement intéressés par l'amélioration des prestations (simplification des notices de montage, confort d'utilisation des produits) et par la réduction de l'empreinte carbone (nouvelles solutions de conditionnement pour le transport).

5
nationalités

étaient réunies : française, allemande, italienne, espagnole et anglaise. Regrouper les équipes commerciales internationales, c'était une première !

93
salariés

au total, ont bénéficié, en 2021, d'un **atelier d'initiation à la RSE de 2h30**, organisé pour chaque nouveau collaborateur de M-extend France.

INDICATEURS

	2021				2020				2019		
	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE
Chiffre d'affaires (M€)	110,1	105,5	4,6	4,1	95,9	89	6,9	2,5	90,7	10,3	2,5
Chargeurs livrés	11864	11333	531	251	10191	9235	956	213	9260	1187	191
Taux de service client	NC	72%	NC	-	NC	88,6%	-	-	86%	38,1%	-
Nombre d'incidents 0h (moyenne mensuelle)	87	73	14	-	89	74	15	-	86	NC	-



Innover en partenariat

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

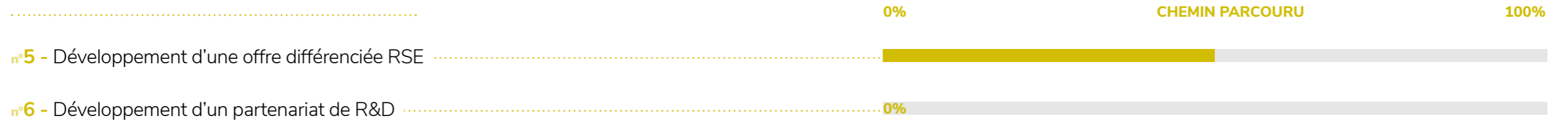
Il est donc de notre responsabilité de fédérer toutes les compétences internes et externes pour trouver des innovations techniques et produits plus respectueuses des êtres humains et de l'environnement. Et ce, sur l'ensemble du cycle de vie de nos produits : depuis l'extraction des matières premières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



EMPEE

NOS AMBITIONS 2023 EN INDE



M-EXTEND FRANCE

NOS AMBITIONS 2023 EN FRANCE



ACIGNÉ

DES UTILISATEURS ASSOCIÉS À L'AMÉLIORATION DES DOCUMENTS CLIENTS

Pour mieux servir nos clients, nous souhaitons mettre à leur disposition davantage d'informations utiles. **Quelles informations sur quels supports ?** Nous leur avons demandé leur avis directement ! Un questionnaire a ainsi été posté sur Facebook en octobre 2021. Résultat : près de 300 réponses reçues en un mois ! Pour compléter les principales tendances qui ont émergé, nous avons convié neuf agriculteurs français parmi les répondants à une **journée d'échanges avec les équipes marketing et SAV**, le 29 novembre 2021. Lors de cette journée, nous leur avons montré nos différents supports existants pour les faire réagir sur la forme, nous préciser leurs besoins et nous suggérer des pistes d'amélioration. Les agriculteurs ont aussi visité l'usine, testé les produits et assisté à une démonstration. Un questionnaire enrichi a également été envoyé par nos commerciaux espagnols, italiens, polonais et allemands auprès d'utilisateurs de leur marché respectif afin de consolider et de prioriser les actions à mener. Nous prévoyons de confronter en 2022 les supports que nous aurons conçus à la suite de cette étude auprès de **clients testeurs** ou de futurs utilisateurs.



ACIGNÉ

DES CHARGEURS VIBREURS D'OLIVIERS

Décision a été prise de compléter notre offre produits et de développer des chargeurs « vibreurs d'oliviers » pour les producteurs d'olives, notamment espagnols et italiens. Pour mieux comprendre leurs besoins, Miguel Bouhour, chef de produit, et Vincent Le Boulanger, ingénieur du bureau d'études à Acigné, sont allés, début 2020, à la rencontre de **six agriculteurs différents dans le Nord et le Sud-Ouest espagnol**. Ils étaient accompagnés de Manel Roda et d'Alberto Lopez, commerciaux espagnols. Grâce à ces remontées du terrain, nos chargeurs existants ont pu être adaptés aux besoins spécifiques de cette culture. En 2021, **deux nouveaux modèles de chargeurs MX « vibreurs d'oliviers »** ont ainsi vu le jour : U406V et T410V. Une dizaine d'entre eux ont déjà été vendus.



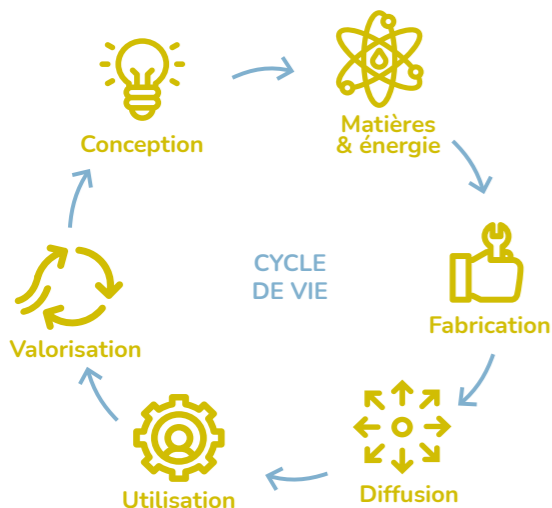
ACIGNÉ

UNE NOUVELLE APPLI DE COVOITURAGE

[L'association rennaise éhop](#) et M-extend expérimentent une nouvelle appli de covoiturage à destination notamment des salariés qui ont des **horaires atypiques** (qui changent d'horaire chaque semaine, par exemple).

Morgane Le Garzic, chargée de projets Innovation au sein de l'association éhop : *L'association éhop accompagne, depuis 20 ans, les collectivités et employeurs bretons pour faire du covoiturage une évidence. Faire en sorte que les collaborateurs ne viennent plus systématiquement seuls dans leur voiture ne se fait pas en un claquement de doigts ! En 2021, en partenariat avec le Conseil régional de Bretagne, M-extend France, éhop et Aioa (agence de communication et de développement sur mesure basée à Caen) ont développé un outil informatique qui tient compte des besoins des covoitureurs qui ont des horaires atypiques. L'outil gère aussi bien les trajets et horaires "classiques" des salariés des services administratifs que les trajets de nuit des covoitureurs qui travaillent en 2x8 ou 3x8.*

L'appli devrait être **opérationnelle en 2022**, nous l'attendons avec impatience pour remplacer nos tableaux de covoiturage gérés manuellement et affichés dans les ateliers !



M-EXTEND FRANCE

ÉCOCONCEPTION : ON AVANCE !

À la suite de l'analyse du cycle de vie de notre chargeur T412 réalisée en 2018, nous avons décidé de développer une démarche d'écoconception pour **réduire l'impact environnemental de tous nos produits**. Une **grille d'écoconception** a été élaborée au 1^{er} trimestre 2021 par Vincent Le Boulanger, ingénieur du bureau d'études, Erwan Doelsch, pilote du projet, et Miguel Bouhour, chef de produit, basés à Acigné. L'objectif ? Aider les équipes projets à se poser les bonnes questions à chaque étape de développement d'un nouveau produit.

Par ailleurs, nous participons à un **groupe de travail du Centre technique des industries mécaniques (CETIM)** sur l'écoconception, ce qui nous permet de profiter de l'expérience de plusieurs entreprises et, surtout, de celle du CETIM. Ce programme, doté d'un budget global de 550 000 euros, va durer deux ans et abordera les thématiques suivantes : aide aux choix de conception grâce à l'analyse du cycle de vie, filières de recyclage et analyse de la valeur pour orienter l'écoconception.

M-EXTEND FRANCE

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DES UTILISATEURS

Un autre groupe de travail du Centre technique des industries mécaniques (CETIM) constitué de plusieurs constructeurs de machines agricoles travaille sur la **stabilité dynamique des machines de manutention**. M-extend France y participe en tant que fabricant de chargeurs, aux côtés de fabricants de pulvérisateurs, d'épareuses, de vendangeuses, etc. Le but est d'anticiper la perte de stabilité d'une machine dont le centre de gravité peut bouger du fait du travail qu'elle réalise.

Les travaux menés par l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE), il y a quelques années, vont servir de base aux équipes du CETIM pour modéliser la dynamique des machines et développer une **plateforme virtuelle** qui simulera leur comportement. En 2021, une réunion de trois heures a eu lieu, une autre est prévue au 1^{er} semestre 2022.

Par ailleurs, M-extend France participe également à un autre groupe de travail piloté par le **syndicat Axema** (syndicat français des industriels de l'agroéquipement), qui a été constitué après un échange avec le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Il vise à proposer des améliorations pour l'utilisation en **sécurité des chargeurs montés sur des tracteurs avec arceau**. Y participent également différents tractoristes agricoles et espaces verts (Claas, Kubota, Iseki, Kioti, AGCO...).

L'objectif final ? Amender la **norme européenne EN 12 525** qui régit la construction et l'utilisation des chargeurs frontaux agricoles. Le but est de trouver le meilleur compromis pour augmenter la sécurité sans dégrader l'utilisation de l'ensemble tracteur + chargeur. D'autres pays européens vont également faire des propositions. Trois réunions se sont tenues en 2021, une prochaine est prévue pour début avril 2022.

INDICATEURS

	2021				2020				2019		
	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE
Nombre de partenariats R&D	5	-	-	0	-	5	-	1	5	-	0
Nombre de partenariats RSE avec des fournisseurs	1	1	0	1	1	1	0	1	0	-	0
Nombre de salariés inscrits à des clubs	15	14	1	0	-	15	-	0	-	-	0
Nombre d'apprentis et d'adaptations de professionnalisation	14	-	-	0	10	8	2	0	8	-	0



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.



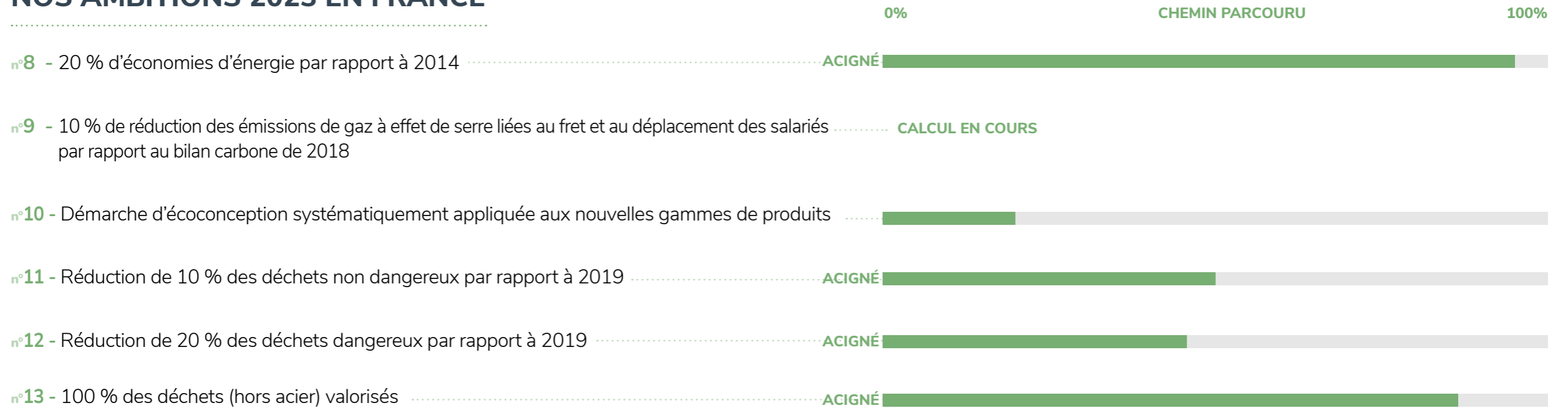
EMPEE

NOS AMBITIONS 2023 EN INDE



M-EXTEND FRANCE

NOS AMBITIONS 2023 EN FRANCE



GRUPE M-EXTEND

NOUVELLE STRATÉGIE BAS CARBONE

En 2018, nous avons réalisé le premier bilan carbone du site d'Acigné sur les scopes 1, 2 et 3 (hors phase d'usage et fin de vie). Depuis, nous avons mené plusieurs actions pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre : économie d'énergie, mobilité, optimisation des chutes d'acier, travail sur l'écoconception etc. Conscients de l'urgence climatique et des attentes grandissantes de nos parties prenantes à ce sujet, nous avons décidé, cette année, de travailler sur une stratégie climat globale. En mai 2021, nous avons rejoint un **collectif d'entreprises**, chacune volontaire pour structurer sa propre stratégie bas carbone. C'est l'**association des Dirigeants Responsables de l'Ouest (DRO)**, à laquelle nous adhérons depuis de nombreuses années, qui porte ce collectif. Pour ce projet, l'association a signé une convention avec l'**ADEME** qui s'appuie sur la récente méthode « ACT pas à pas » (ACT pour « Assessing low Carbon Transition », c'est-à-dire « stratégie bas carbone »). L'**équipe projet internationale** rassemble le directoire et neuf collaborateurs qui se sont portés volontaires : Cédric Angot, Martin Chouteau, Aurélie Delabroise, René Dorow (Brésil), Noël Gautier, Hervé Gilbert, Olivier Le Bras et Pascal Mazella (Inde).

La première étape pour l'équipe ? La réalisation d'une **Fresque du Climat** en novembre qui avait pour objectif de faire prendre conscience des enjeux et de l'urgence climatique. En 2021 ont également été réalisés un **diagnostic de maturité** de M-extend sur la stratégie climat et un travail sur la vision de l'entreprise dans un monde décarboné, lors d'une journée partagée avec les onze autres entreprises engagées.

Ce projet va durer **trois ans** : une année (2021-2022) pour définir les objectifs climat du groupe M-extend et le plan d'actions, et deux années (2022-2023 et 2023-2024) pour mettre en œuvre ce dernier et suivre le respect des objectifs. En 2022, nous allons également réaliser un nouveau bilan carbone scopes 1-2-3, incluant cette fois-ci le site de Loudun et les phases d'usage et de fin de vie.

Déborah Gohard, responsable développement durable et pilote de la stratégie bas carbone : *C'est passionnant et responsabilisant de travailler sur une stratégie bas carbone. Les enjeux sont forts. Avoir une équipe constituée de collaborateurs volontaires est une vraie chance : leur engagement est évident, et la diversité des secteurs représentés (conception, industrialisation, commerce et production) enrichit les échanges. Grâce à la méthodologie "ACT pas à pas" et l'accompagnement d'experts, nous sommes bien guidés. Le collectif d'entreprises est également un atout, nous partageons nos difficultés et nos succès, nous prenons conseil. Les journées collectives, deux par an, nous inspirent et nous nourrissent pour avancer ensuite avec notre équipe projet. Nous préparons l'avenir.*



ACIGNÉ

TRI ET DIMINUTION DES DÉCHETS

En 2020, nous avons travaillé sur la réduction des emballages fournisseur (carton, bois, plastique) et sur la valorisation des déchets (mieux trier et créer deux nouvelles filières). En 2021, nous avons centré nos actions sur la valorisation des déchets dangereux (aller vers le zéro déchet enfoui) et sur le tri.

Des **poubelles de tri supplémentaires** ont été installées dans les bâtiments administratifs et les réfectoires. En plus des déchets en papier, les collaborateurs peuvent maintenant trier ceux en plastique et en métal. Nous avons aussi commencé à supprimer les corbeilles de bureaux, des poubelles de tri communes sont installées dans les couloirs. Par ailleurs, une nouvelle filière de tri a été mise en place dans les ateliers : elle a permis, au total, de recycler 0,5 tonne de plastique PET et de glassine (papier siliconé situé au dos des autocollants).

Au cours de l'année, l'ensemble des équipes de production d'Acigné a pu bénéficier d'une **sensibilisation au tri** pendant une demi-heure. Les nouveaux collaborateurs ont, eux, bénéficié d'un atelier ludique sur la gestion des déchets lors de leur journée d'intégration.

Par ailleurs, afin de nous rapprocher le plus possible du « **zéro enfouissement** » (ambition 2023), nous avons lancé un appel d'offres sur la **gestion des déchets dangereux**. Un prestataire a été sélectionné pour 2022. De façon générale, pour M-extend France (sites d'Acigné et de Loudun), le volume des déchets non dangereux a diminué en 2021 et le volume de déchets dangereux, lui, a augmenté. Cette augmentation est due à l'arrêt du process de trempage de la principale ligne de peinture du site d'Acigné : l'arrêt a nécessité de vidanger le bain de trempage en décembre 2021. Cette ligne est remplacée dès janvier 2022 par un process de peinture en poudre, qui diminuera notablement les déchets dangereux.



M-EXTEND FRANCE

RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'EAU

En juillet 2021, grâce à un investissement de 700 000 €, le site de Loudun a modernisé son installation de peinture et **supprimé l'étape de phosphatation**, qui nécessitait de l'eau. Cette transformation a donc engendré une économie de 1 200 m³ d'eau par an. Notre activité industrielle est globalement assez peu consommatrice d'eau. Le site d'Acigné, lui, a consommé 2 250 m³ en 2021, contre 2 700 m³ en 2020.

ACIGNÉ

MESURE ANNUELLE DE LA POLLUTION ATMOSPHÉRIQUE

Chaque année, les rejets de polluants dans l'atmosphère de notre activité industrielle sont mesurés par un organisme indépendant. En 2021, la totalité des points de rejets étaient conformes à la réglementation. La bonne efficacité des **systèmes de filtration** en place sur les équipements garantit un **très faible niveau** de rejets en poussière (moins de 1 % des valeurs limites en 2021) et un niveau de rejets maîtrisé en COV, composés organiques volatils (moins de 30 % des valeurs limites en 2021). Bon à savoir : à partir de 2022, plus aucun COV ne sera rejeté sur l'unité 2 en raison de l'arrêt de l'activité au trempé.

M-EXTEND FRANCE

DES AMBASSADEURS MOBILITÉ POUR DÉVELOPPER LE COVOITURAGE

Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements de nos collaborateurs, nous avons défini un Plan de Mobilité en 2018. Ce Plan est enrichi chaque année. En 2021, nous avons recruté **13 nouveaux ambassadeurs mobilité** qui s'étaient déclarés volontaires (11 à Acigné et 2 à Loudun). Leur rôle ? Encourager le covoiturage.



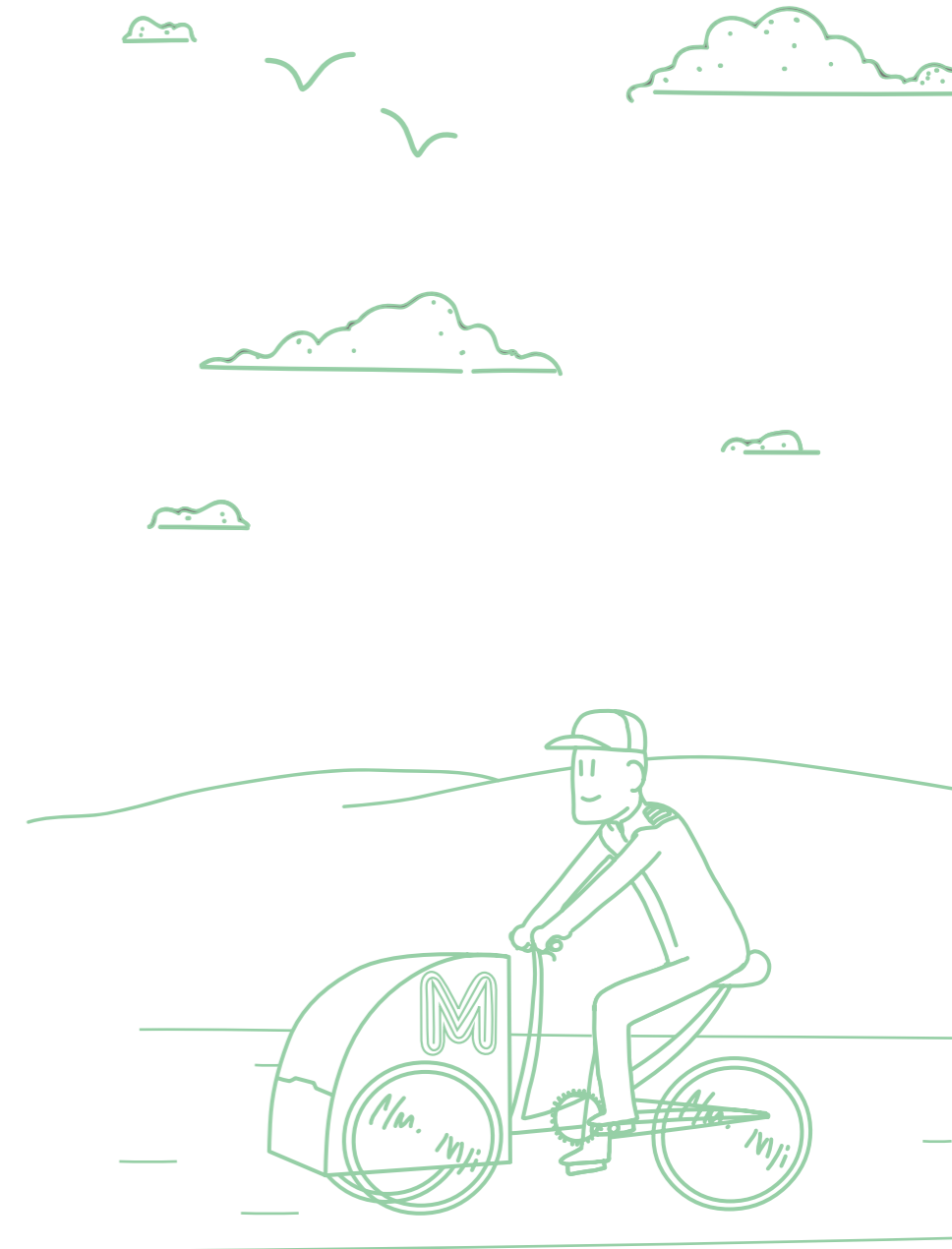
José da Silva, soudeur sur le site d'Acigné, devenu ambassadeur mobilité en 2021 : *En tant qu'ambassadeur mobilité, je discute avec mes collègues et j'essaie de lever leurs freins éventuels par rapport au covoiturage (contraintes des horaires, temps d'attente...). Je peux aussi parfois aider une personne à trouver un covoitureur, en échangeant, par exemple, avec les autres Ambassadeurs. Enfin, ce rôle me permet également de rencontrer des salariés qui ne sont pas dans mon équipe, c'est vraiment intéressant.*

À noter : en 2021, sur le site d'Acigné, nous avons mis en place le **retour garanti à domicile**. En cas de départ d'un covoitureur à la suite d'une urgence, l'entreprise prend en charge le retour en taxi. Nous avons également réservé des places de parking aux covoitureurs (remise d'un macaron facilement identifiable). Fin 2021, le nombre de covoitureurs inscrits pour bénéficier de ces services était de 48. Aujourd'hui, 15 % des salariés déclarent covoiturer régulièrement et 3 % occasionnellement, contre 17% en 2019.

Par ailleurs, le dispositif national GoodWatt a également été proposé aux collaborateurs d'Acigné : il a permis à 20 salariés de **tester un vélo à assistance électrique** pendant un mois au début de l'été 2021 pour leurs déplacements professionnels et personnels.

Enfin, le tiers de notre **flotte de véhicules légers** à Acigné sont des véhicules hybrides ou électriques, soit 18 en tout, contre 13 en 2020. Et nous comptons 25 vélos en 2021, contre 20 en 2020. Cette démarche pilotée par Alexandre Misserey, responsable prévention et environnement de travail, participe aussi à réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos déplacements.

Autre action notable : le **développement du télétravail** sur les sites d'Acigné et de Loudun, animé par Florence Valeau, DRH, a permis d'éviter 230 000 km parcourus. En 2021, 153 collaborateurs ont télétravaillé pour un total de 5 300 jours.



EMPEE

OPTIMISATION DU FRET

Empee produit des chargeurs pour le marché indien et, depuis la réorganisation industrielle, devient également le centre d'excellence pour la fabrication des outils agricoles et espaces verts de M-extend France. De ce fait, le fret entre l'Inde et la France a augmenté de 80 % entre 2020 et 2021.

C'est pourquoi en 2021, Empee a **optimisé le remplissage de ses containers** à destination de la France grâce à l'acquisition d'un logiciel de conteneurisation automatique. Résultat : **6,3 containers en moins**. En effet, Pushpesh Patil, responsable import-export en Inde, et Jean-François Toullelan, approvisionneur à Acigné, ont réussi ensemble à augmenter le poids des containers de 5 % (15 tonnes au lieu de 14,2 tonnes avant), tout en réduisant le temps de chargement d'un container de 60 % ! Optimiser la charge des containers, c'est réduire le coût de transport et notre impact carbone.



ACIGNÉ

L'EXTENSION DU BÂTIMENT U2, UN CHANTIER TRÈS LOCAL...

Pour abriter le nouveau process de peinture sur l'unité 2 d'Acigné, une extension de bâtiment de 1 000 m² a vu le jour en décembre 2021. Ce chantier d'une durée de six mois a mobilisé 15 entreprises partenaires œuvrant dans tous les corps de métier du bâtiment (terrassement, gros œuvre, charpente...). La particularité de ce chantier complexe, réalisé en site occupé et en activité ? **L'ancrage territorial des partenaires**. C'était la volonté des concepteurs du projet, à savoir Jérôme Seigneur et Alexandre Misserey pour M-extend France, et Alexandre Gandouin pour ACE Ingénierie. Parmi les entreprises qui ont réalisé ce bâtiment, 11 sont basées en Ile-et-Vilaine, 2 dans les Côtes d'Armor et 2 en Mayenne, distantes d'au maximum 100 kilomètres d'Acigné.

... ET INNOVANT

L'autre particularité de ce projet est d'ordre technique : pour la première fois dans l'histoire du Groupe, la structure d'un bâtiment industriel n'est plus métallique mais **entièrement en bois**, matière première renouvelable et recyclable. Ce choix audacieux, car peu répandu dans la métallurgie, s'est justifié par les avantages indéniables du procédé lamellé-collé : stabilité au feu, légèreté, portée de grande longueur, économies sur les fondations, isolation thermique et acoustique. Le tout étant très compétitif du point de vue économique, comparativement aux structures béton ou métalliques. Bien entendu, le bois utilisé provient de forêts gérées durablement (certification PEFC), d'origine française et transformé près de Rennes.



INDICATEURS

	2021				2020				2019		
	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE
Consommation annuelle de gaz (GWh)	13,2	11,8	1,4	0,0	11,1	9,9	1,2	0,0	11,0	-	0,0
Consommation de gaz par chargeur (KWh)	1114	1042	2640	0	1091	1072	1270	0	1193	-	0
Consommation annuelle d'électricité (GWh)	8,2	7,6	0,6	0,8	7,3	6,8	0,5	0,6	7,3	-	0,6
Consommation d'électricité par chargeur (KWh)	691	671	1130	3339	716	736	565	2751	788	0	3173
Consommation d'énergie par chargeur (kWh)	1805	1713	3770*	3339	1807	1808	1835	2751	1981	-	3173
Production annuelle de déchets d'acier (t)	3118	2682	435	549	-	2516	409	520	2439	-	503
Déchets d'acier par chargeur (kg)	263	237	819	2187	0	272	428	2441	263	-	2634
Déchets non dangereux hors acier Production annuelle (t)	471	393	78	-	402	281	121	-	245	-	-
Déchets non dangereux hors acier par chargeur (kg)	29	25	112	-	156	30	126	-	26	-	-
Production annuelle de déchets dangereux (t)	126	108	19	-	86	82	4	-	86	-	-
Déchets dangereux par chargeur (kg)	11	9	36	-	13,1	8,9	4,2	-	9,3	-	-
% de déchets d'acier réemployés dans nos produits	-	12 %	-	-	-	13 %	-	-	17 %	-	-
% de déchets hors acier valorisé (matière ou énergie)	87 %	88 %	84 %	-	-	89 %	-	-	88 %	-	-
Consommation d'eau (m ³)	-	2200	-	-	-	2708	-	-	2702	-	-
Consommation de peinture / chargeur (l)	-	-	-	18,5	-	-	-	18,2	-	-	23,1
% de salariés covoiturant	-	18 %	3 %	-	-	-	-	-	17 %	-	-
Nombre de télétravailleurs réguliers ou occasionnels	161	153	8	10	-	145	-	-	-	-	-
Nombre de vélos de service	25	25	0	0	20	20	0	0	17	0	0

* la consommation d'énergie sur le site de Loudun a augmenté tandis que les quantités de chargeurs vendus ont été presque divisées par deux. Cette baisse de la performance énergétique s'explique en grande partie par la baisse d'activité en elle-même : les moyens industriels en place ne sont pas dimensionnés pour les volumes produits en 2021. Cette situation s'améliorera quand la transformation industrielle et les transferts de production entre Acigné et Loudun seront finalisés. Quant à l'augmentation de la consommation d'énergie, elle s'explique par le changement du procédé de peinture, nécessaire pour répondre aux attentes des clients sur la tenue de la peinture, mais plus énergivore.



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.

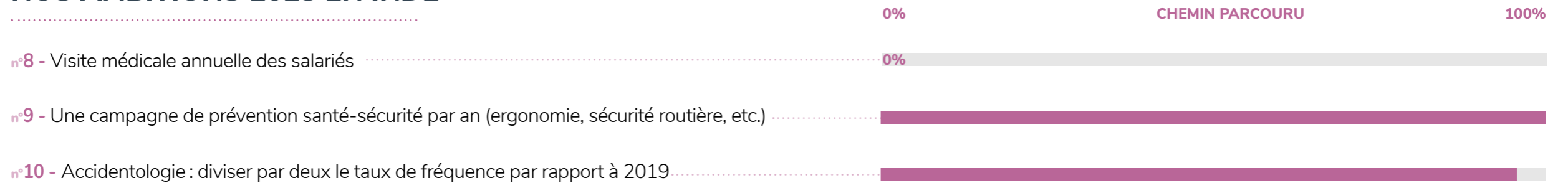


Agir pour la santé au travail



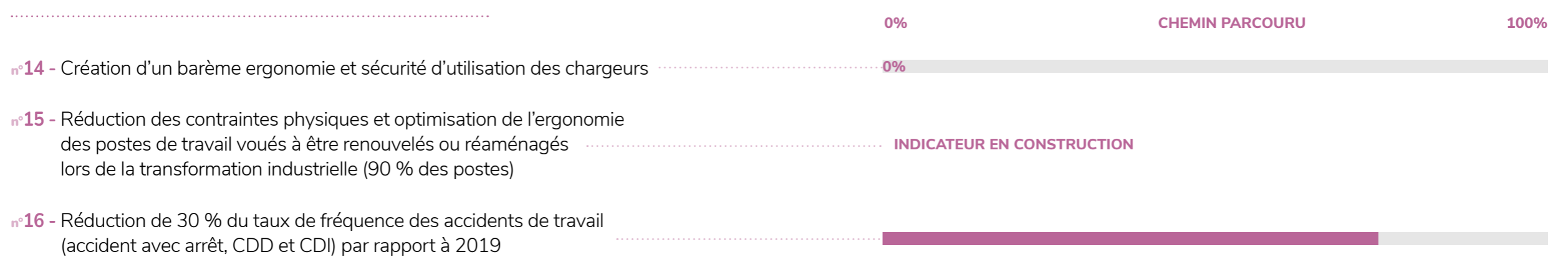
EMPEE

NOS AMBITIONS 2023 EN INDE



M-EXTEND FRANCE

NOS AMBITIONS 2023 EN FRANCE

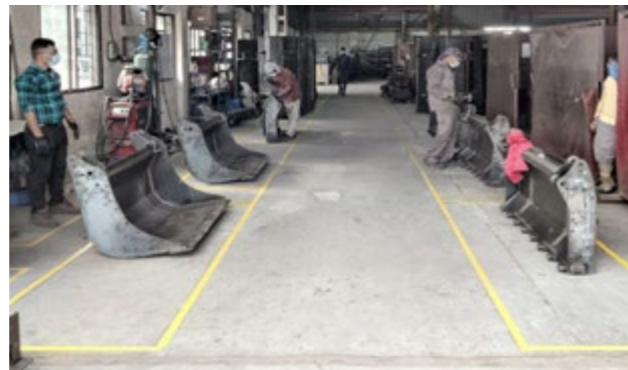


EMPEE

NET REcul DE L'ACCIDENTOLOGIE

Entre 2019 et 2021, l'accidentologie d'Empee a été divisée par deux. Le taux de fréquence est en effet passé de 34 à 17. Si, en 2020, les bons résultats pouvaient en partie s'expliquer par la crise Covid, leur maintien en 2021 confirme **un réel progrès**. C'est notamment **l'implication des responsables d'équipe** dans le management de la sécurité qui a fait la différence. Auparavant, la sensibilisation à la sécurité était réalisée en anglais par Pascal Mazella, directeur industriel. Depuis 2021, c'est le responsable d'équipe qui le fait en hindi. Les outillages de production ont aussi été modifiés afin de réduire l'utilisation des marteaux, donc le risque d'accidents.

Par ailleurs, pendant la crise Covid, l'État indien a imposé aux entreprises de **créer une mission d'agent de sécurité Covid**. Pour Empee, c'est Dinesh Saroj et Rakesh qui ont été nommés. Leur mission Covid a finalement été élargie à d'autres sujets sécurité.



Concernant l'unité 1, **Dinesh Saroj**, agent de sécurité, nous dit :

En plus de vérifier le port du masque par les personnes présentes dans l'usine, j'ai aussi vérifié le port des équipements de protection individuelle (EPI).

Les accidents aux yeux (3 en 2019 et 2 en 2020) ont, de fait, réduit : 1 en janvier 2021 et aucun depuis.

Dans l'unité 2, **Rakesh**, responsable d'équipe et agent de sécurité, a su mobiliser ses collaborateurs, notamment grâce à la réunion quotidienne d'équipe pendant laquelle l'indicateur sécurité est mis à jour :

La nouvelle usine a permis d'avoir plus de place, les soudeurs formés et fidélisés sont conscients des gestes de sécurité à respecter.

Grâce à cela, l'unité 2 a atteint plus de 150 jours sans accident, un nouveau record pour Empee (précédent record à 93 jours en 2019) !

EMPEE

CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA COVID



La vaccination a été recommandée par le gouvernement indien en 2021. Pour y avoir accès, il fallait se connecter sur une plateforme et s'inscrire. Comme nos salariés n'ont pas tous accès à Internet à leur domicile, **Pascal Mazella**, directeur industriel, et nos agents de sécurité ont décidé

d'organiser une **campagne d'inscription sur les heures de travail**, pour permettre aux salariés de se connecter à la plateforme web et de s'inscrire, eux et leur famille. Les salariés étaient libres de se faire vacciner ou pas. 164 salariés ont ainsi été vaccinés dans l'usine pour un coût global de 2 840 euros pris en charge par l'entreprise. Les agents de sécurité témoignent :

Nous sommes fiers de travailler dans une entreprise qui, en plus de nous permettre de nous faire vacciner, a organisé une campagne d'inscription en ligne pour la vaccination de nos familles.

ACIGNÉ

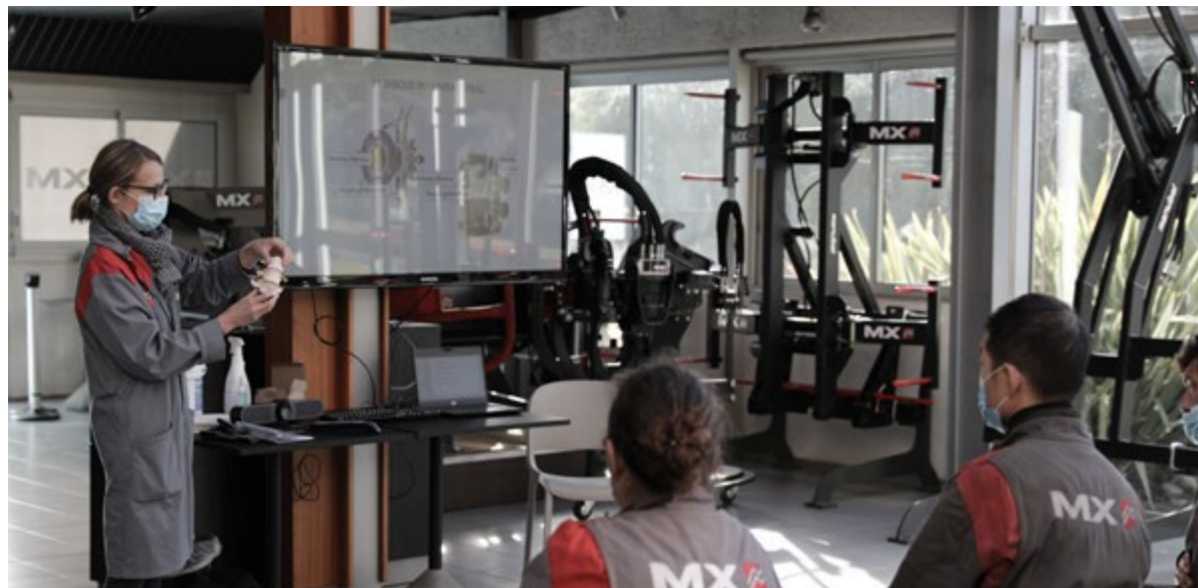
DES TORCHES DE SOUDURE ASPIRANTES

La soudure génère des fumées dans les ateliers de production. L'aspiration de ces fumées est essentielle pour **améliorer la qualité de l'air**. Pour la soudure manuelle, nous avons donc opté pour des torches de soudure aspirantes. Les technologies s'améliorant en continu, nous avons décidé en 2021 de les remplacer. Un groupe de travail pluridisciplinaire s'est alors constitué, piloté par Pierre Guiheux, coordinateur en soudage, et Laurent Journet, pilote projet industriel. Ce groupe a défini des critères de choix (efficacité, production, maintenance, ergonomie, coût...), puis **plusieurs modèles ont été directement testés et notés par nos soudeurs** des unités 1 et 2. C'est bien sûr le modèle de torche aspirante qui a obtenu la meilleure note qui a été retenu. Le déploiement est prévu en 2022.



ACIGNÉ

FORMATION GESTES ET POSTURES



Catherine Mayeur, infirmière du site d'Acigné, explique l'anatomie du dos aux collaborateurs lors d'une session de formation sur les gestes et postures.

Lors du dernier trimestre 2021, 195 salariés ont assisté aux sessions de formation de deux heures animées par **notre infirmière Catherine Mayeur** sur les gestes et postures. Grâce à cette formation, nos collaborateurs apprennent à **préserver leur dos lors de manutentions manuelles**, au travail ou à la maison. Pendant ces sessions, ils découvrent l'anatomie du dos, les gestes nocifs, les amplitudes à risque et, a contrario, les bonnes postures à adopter ainsi que les principes d'économie d'effort.

Paroles de participants :

- *Un outil utile au travail comme à la maison.*
- *J'ai appris beaucoup de choses sur le dos et j'ai changé ma posture au travail.*
- *C'est un outil complémentaire au réveil musculaire, utile au travail.*

ACIGNÉ

SÉANCES DE RÉVEIL MUSCULAIRE POUR PRÉVENIR LES RAIDEURS

Pendant la crise Covid, les échauffements dans les ateliers de production ont dû s'arrêter. En octobre 2021, **Catherine Mayeur, l'infirmière du site d'Acigné**, a organisé, en partenariat avec Aésio, notre mutuelle d'entreprise, des ateliers de sensibilisation au réveil musculaire (durée : 1h) pour relancer la démarche sous une nouvelle approche. Destinés aux responsables d'îlot de production, ces ateliers ont été **animés par un kinésithérapeute**.

Depuis, les échauffements ou réveils musculaires ont repris progressivement dans tous les secteurs de production, accompagnés sur le terrain par Catherine Mayeur. Pendant 5 minutes au début de leur prise de poste, les salariés réalisent des exercices de mobilisation articulaire, de la nuque aux chevilles, **en prévention de raideurs ou de traumatismes**. En complément, un livret sur les étirements leur a été transmis pour les aider à lever les tensions accumulées.

Paroles de participants :

- *Je pratique le réveil musculaire seul tous les jours depuis l'initiation que nous avons eue et je ressens moins de douleurs en fin de journée. Je me sens mieux pour commencer le travail. Je fais également quelques étirements.*
- *Des exercices nécessaires pour réveiller les articulations, du coup, moins de douleurs lors des activités de travail, et une pratique des étirements intéressante pour détendre les muscles.*

ACIGNÉ

MOIS SANS TABAC ET SEVRAGE TABAGIQUE

Troisième partenariat en 2021 avec Catherine Phomsouvandara, infirmière tabacologue du Centre d'aide à l'arrêt du tabac de la Polyclinique Saint-Laurent à Rennes, et troisième Mois Sans Tabac proposé par l'infirmière en novembre. 18 salariés ont participé à un suivi individualisé (4 entretiens de 30 minutes hors du temps de travail sur 4 mois) et ont tous atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé, à savoir un arrêt du tabac ou une réduction très significative de leur consommation de cigarettes. Les participants ont mieux compris les différents **liens de dépendance** avec le tabac et sont surtout devenus acteurs de leur propre démarche de sevrage.

Paroles de participants :

- *Génial, c'est une réelle opportunité proposée par l'entreprise, je suis très satisfait du résultat, j'ai arrêté de fumer. Je ne l'aurais pas fait seul ! Très bon accompagnement. À poursuivre pour d'autres personnes.*
- *Je ne serai jamais allé voir une infirmière tabacologue si je n'avais pas eu cette possibilité au sein de l'entreprise. Je sais que je peux la recontacter en cas de besoin. Je suis mieux armé maintenant pour envisager un arrêt du tabac sur le long terme.*

ET AUSSI...



ACIGNÉ

Trophées Sécurité

Depuis 2019, les Trophées Sécurité récompensent les bonnes performances des équipes en matière de sécurité. Un événement est organisé à chaque remise de prix pour marquer le moment et féliciter les équipes : collation, démonstration de tracteur, vêtement logotypé... En 2021 :

- 6 équipes de production des différentes unités U1, U2 et U3 ont atteint une période de 100 jours sans accident ;
- 2 équipes ont atteint une année sans accident du travail, dans des secteurs où l'accidentologie était plutôt élevée les années précédentes ;
- 2 services ont atteint deux années sans accident du travail.

INDICATEURS

	2021				2020				2019		
	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE
Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (salariés et intérimaires)	37	38	32	17	-	37,4	55,7	18	43,2	76	34
Taux de gravité pour les salariés	0,51	-	-	0,13	-	0,51	-	0,03	0,44	-	0,16
Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année	2	2	0	0	-	0	-	0	2	-	0
Nombre d'heures de formation sécurité obligatoire dispensées	2463	2155	308	0	-	1 360	-	0	1 845	-	0
Nombre d'heures de formation sécurité non obligatoire dispensées	618	603	15	0	-	280	-	0	356	-	0



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.



Favoriser le développement humain



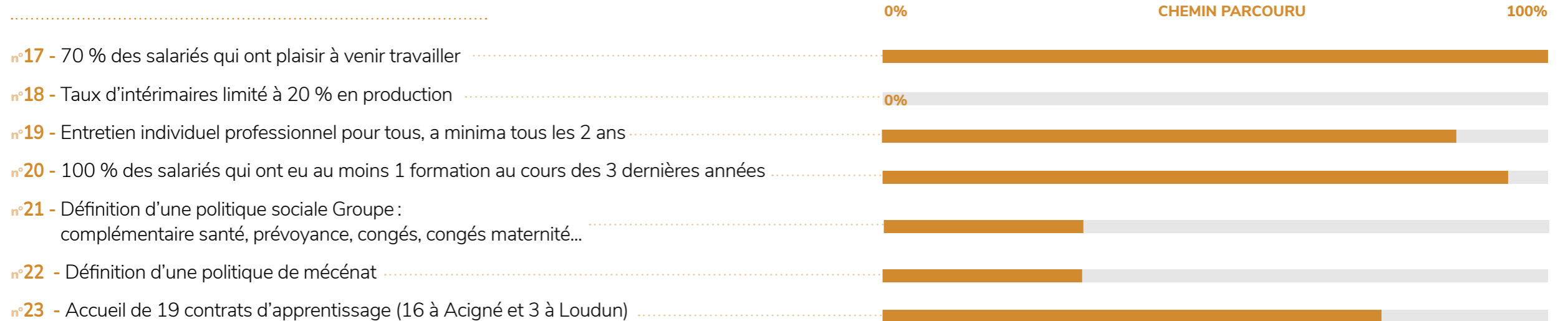
EMPEE

NOS AMBITIONS 2023 EN INDE



M-EXTEND FRANCE

NOS AMBITIONS 2023 EN FRANCE





M-EXTEND FRANCE

NOUVELLE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL

En septembre 2021, l'entreprise a mené une nouvelle enquête interne sur le climat social (72 questions posées sur des sujets très divers), dans la continuité de celle réalisée en 2017. 91 % des collaborateurs y ont répondu. Résultat : **les salariés semblent globalement satisfaits de leur employeur** ; 84 % des répondants recommanderaient, en effet, leur entreprise auprès de leur réseau et 83 % disent prendre du plaisir à venir travailler.

Par ailleurs, les répondants ont **évalué leur bien-être** instantané à 7,25 sur 10, une bonne note et en progression par rapport à 2017 (6,67 sur 10).

Quatre thèmes majeurs ont été particulièrement bien évalués par les collaborateurs, avec une note allant de 3,2 à 3,4 points sur 4 : la qualité de l'accueil et de l'intégration dans l'entreprise, l'organisation du travail, les relations avec la hiérarchie, et leur rapport au travail (motivation, équilibre, plaisir, etc.). Suivent ensuite la communication interne, les perspectives d'avenir et le relationnel. Les sujets d'amélioration concernent l'environnement de travail et le matériel mis à disposition, ainsi que les rémunérations et les avantages sociaux.

À noter : 93 % des répondants soulignent la qualité des actions menées par l'entreprise en faveur de leur sécurité pendant la crise Covid.

EMPEE

TÉLÉTRAVAILLER DANS DE BONNES CONDITIONS

Lors du premier confinement en Inde, Empee a dû mettre en place le télétravail pour les collaborateurs dont le métier y était éligible, soit 10 des 16 salariés des services supports. Le défi : permettre un télétravail dans de bonnes conditions, car les collaborateurs n'ont pas forcément de bureau chez eux et leurs enfants et étudiants suivaient également leurs cours à la maison.

Des PC portables ont donc été mis à leur disposition. **Les salariés ont défini eux-mêmes les conditions du télétravail** : horaires, rituels d'équipe, réseaux de communication. Le télétravail a été maintenu pendant toute l'année 2021, à raison de deux ou quatre jours par semaine. Après la crise Covid, le télétravail sera maintenu pour ceux qui le souhaitent, à hauteur de **deux jours maximum par semaine**.

M-EXTEND FRANCE

UN ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA FÉMINISATION DES EFFECTIFS



En 2021, le dialogue social sur l'égalité professionnelle s'est poursuivi. Au mois d'octobre, les deux organisations syndicales représentées dans l'entreprise ont signé **un accord qui portait sur trois grands axes** : la féminisation des effectifs, l'équilibre vie professionnelle / vie privée, et l'amélioration constante des conditions de travail permettant l'accueil de tous les publics dans nos ateliers.

Pour la première fois, l'index 2021 de l'égalité professionnelle a **inclus notre établissement de Loudun** et s'est établi à 82 points. La principale marge de progression concerne la représentation des femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise, problématique en lien avec un taux de féminisation encore très bas (12 % de l'effectif).

ACIGNÉ

DE NOUVEAUX BUREAUX POUR LES SERVICES SUPPORTS ET POUR LA PRODUCTION

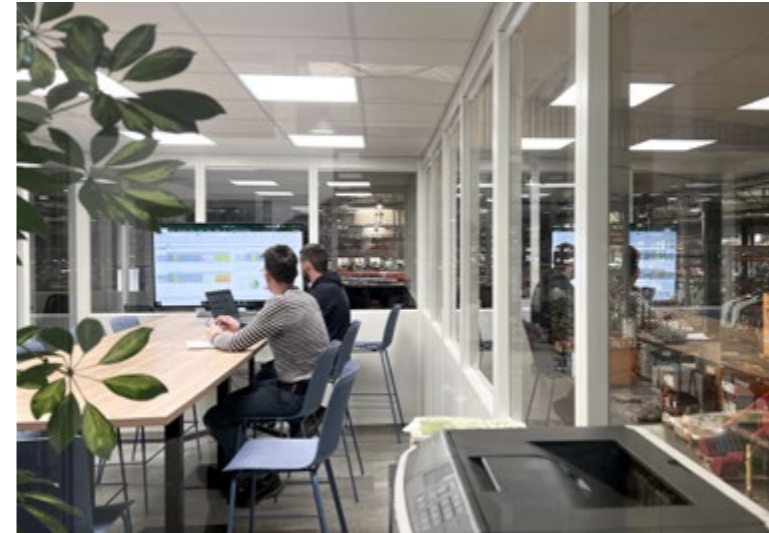


ADM 2

155 m² avec des bureaux pour 19 personnes et une salle de réunion pour 8 personnes.

Le regroupement de l'équipe supply chain à l'ADM 2 et la création d'une salle de réunion favorise la collaboration entre les équipes.

Budget : 155 000 €



Bureau U3

80 m² avec des bureaux pour 9 personnes et une salle de réunion pour 11 personnes.

L'isolation phonique de ces nouveaux bureaux améliore la qualité de vie au travail, et la proximité des équipes supports favorise la collaboration entre elles.

Budget : 90 000 €

EMPEE

DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DES COLLABORATEURS

Développer l'employabilité de quatre personnes a minima par an est une ambition RSE 2023 d'Empee. **En 2021, cinq collaborateurs ont été promus**, comme Rohit, 23 ans, passé de cariste à responsable de magasin, ou Rakesh, passé de stagiaire qualité à responsable d'une équipe soudure de 30 personnes et agent de sécurité.

Par ailleurs, en 2021, cinq collaborateurs nouvellement diplômés ont été embauchés à Empee. La bonne pratique consiste à **faire démarrer les nouveaux diplômés au service qualité** pour qu'ils apprennent les produits et les process de production, avant de les faire évoluer vers des postes à plus forte responsabilité, comme l'a fait Rakesh.





Salariés en formation FLE.

ACIGNÉ

FORMATION FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE

Proposée tous les deux-trois ans, la formation Français Langue Étrangère (FLE) permet aux salariés de mieux maîtriser la langue française dans leur activité professionnelle et dans leur vie quotidienne. Violaine Chiron du CLPS (centre de formation pour adultes) accompagne depuis le 22 novembre 2021 **un groupe de 7 salariés** pendant 20 jours (à raison d'une séance par semaine) sur les thématiques suivantes :

- compréhension orale, expression écrite, compréhension écrite ;
- se présenter et présenter l'environnement industriel de l'entreprise ;
- présenter son poste de travail et se situer au sein de la chaîne de production ;
- connaître les informations utiles à l'exécution de son travail ;
- communiquer au sein de l'équipe ;
- être responsable de la qualité de son travail ;
- être responsable de sa sécurité et de celle des autres ;
- connaître le vocabulaire professionnel de l'entreprise.

À l'issue de la formation, les salariés passeront un examen en mai 2022 qui pourra leur servir par la suite à réaliser une demande de naturalisation.

ACIGNÉ

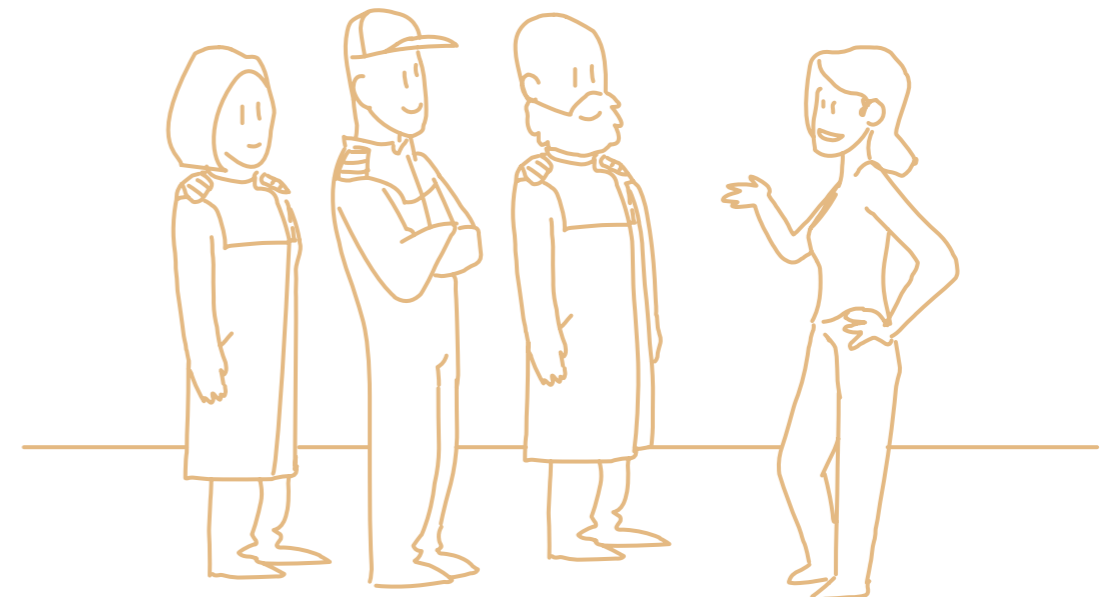
DES ÉCOLES INTERNES POUR MONTER EN COMPÉTENCES

Depuis fin 2014, nous avons créé un organisme de formation interne pour **dispenser notamment des formations réglementaires** (conduite de pont roulant, de palan, de gerbeur ou de transpalette). C'est Christophe Perrussel, formateur, qui assure cette mission à temps plein.

En 2021, **413 salariés ou intérimaires y ont reçu une formation initiale ou de recyclage**. Au total, 920 heures de formation ont été dispensées. L'organisme vient d'obtenir la certification Qualiopi qui permet de bénéficier des financements de la formation professionnelle. Il peut également développer des formations selon les besoins en production, comme dernièrement la manutention au poste de montage pour les métiers de soudeur et d'usineur.

Une école d'intégration soudure a également été créée en 2019. Elle participe à la sélection et à la montée en compétences des nouveaux soudeurs, afin qu'ils soient fin prêts avant d'intégrer la production. Ce sont Pierre Guiheux, coordinateur de soudage, et Alain Richard, conducteur de robot de soudure, qui animent cette école, sous la responsabilité d'Hervé Dugast, responsable amélioration continue et formation production. En 2021, sur les 73 candidats qui ont été testés, 29 ont été retenus et formés, pour un total de 1 000 heures de formation.

Depuis la création de cette école, **le turnover des nouveaux soudeurs en production a considérablement diminué** : il est passé de 54 % en 2018 à 3 % en 2020.



ACIGNÉ

CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis 2019, les entreprises de plus de 250 salariés ont l'obligation de désigner un référent RH et un référent au sein du CSE contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. Les référents ont pour rôles d'informer sur les droits et les recours, d'orienter vers les acteurs internes et externes, et d'accompagner les salariés. Au sein de M-extend France, les deux référents sont Guillaume Desnoël, technicien usineur et secrétaire du CSE, et Adeline Meynier, chargée de formation et de recrutement.

Depuis leur désignation, ils ont accompagné plusieurs salariés et ont entrepris une démarche de sensibilisation auprès du directoire, des membres du CSE, de l'infirmière du travail, de l'assistante sociale, puis des directeurs et des managers. Au total, plus de 90 personnes ont été sensibilisées en 2021 (dont 77 managers) sous forme d'ateliers. Les ateliers, appréciés de tous, ont entraîné des questionnements et des prises de conscience. En 2022, la sensibilisation devrait se poursuivre grâce à la distribution de flyers dédiés et à une communication dans notre Instance de Partage de l'Information (IPI). Un débat-conférence sera aussi organisé sur la thématique.



Le référent CSE :
Guillaume Desnoel,
technicien usineur
au service Industrialisation (U6)
et secrétaire CSE.



La référente RH :
Adeline Meynier,
chargée de formation
et de recrutement (ADM).

M-EXTEND FRANCE ET EMPEE

BELLE PROGRESSION DE LA CRÉATION D'EMPLOIS EN 2021

+32
à Acigné*

+6
à Loudun

+6
à Empee

Création nette d'emploi =
nombre d'embauches – nombre de départs.

* Contre 33 en 2018, 29 en 2019 et 11 en 2020.

ET AUSSI...

ACIGNÉ

Assistance sociale au travail

Malgré la crise sanitaire, l'année 2021 a permis de développer la prestation de service social du travail. 23 vacations ont été assurées en présentiel par l'assistante sociale de CO-RÉSO : 52 salariés, dont 36 nouveaux demandeurs, ont bénéficié de son accompagnement sur des problématiques variées, notamment la famille (22 %), le budget (20 %), le logement (20 %), mais aussi le travail, la santé et le handicap.

ACIGNÉ

Social Change

En octobre 2021 était organisé à Rennes, pour la première fois, le salon Social Change, au Couvent des Jacobins, qui a accueilli 500 personnes. Lors d'une intervention de 45 minutes en tant que grand témoin, M-extend y a présenté sa démarche RSE et un projet de suppression d'emballages à usage unique en partenariat avec son fournisseur Anjou Décolletage. Une première pour le Groupe !



INDICATEURS

	2021				2020				2019		
	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	M-EXTEND FR CONSOLIDÉ	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE	ACIGNÉ	LOUDUN	PUNE
Effectif contrat au 31/12	629	559	70	-	595	531	64	-	-	-	-
Effectif global (avec intérimaires)	773	690	83	172	695	620	75	145	-	-	123
Création nette d'emplois en CDI CDD	38	32	6	9	-	11	-	7	-	-	5
Précarité de l'emploi (CDD + intérim / effectif global)	22 %	23 %	20 %	60 %	-	16 %	-	45 %	-	-	30 %
Taux d'intérimaires en production	32 %	32 %	31 %	55 %*	-	23 %	-	36 %	-	-	25 %
Mobilité interne	35	-	-	-	-	20	-	-	25	-	-
Taux d'accès à la formation (incluant les formations obligatoires)	83 %	-	-	3 %	-	59 %	-	7 %	-	-	1 %
Nombre de collaborateurs formés	522	-	-	5	-	314	-	10	-	-	1
% de salariés ayant eu au moins une formation au cours des 3 dernières années (hors formation obligatoire)	94 %	-	-	-	-	92 %	-	-	-	-	-
Nombre de contrats d'apprentissage et adaptation de professionnalisation	14	-	-	0	9	9	0	0	0	0	0
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	5,58 %	-	-	-	4,7 %	-	-	-	-	-	-
Taux de féminisation	12 %	13 %	10 %	1 %	-	12 %	-	1 %	-	-	2 %
Nombre de stagiaires	-	26	-	2	-	16	-	1	-	-	1

*Augmentation du taux d'intérimaires en production liée à la hausse d'activité et à la volonté d'avoir une flexibilité importante.

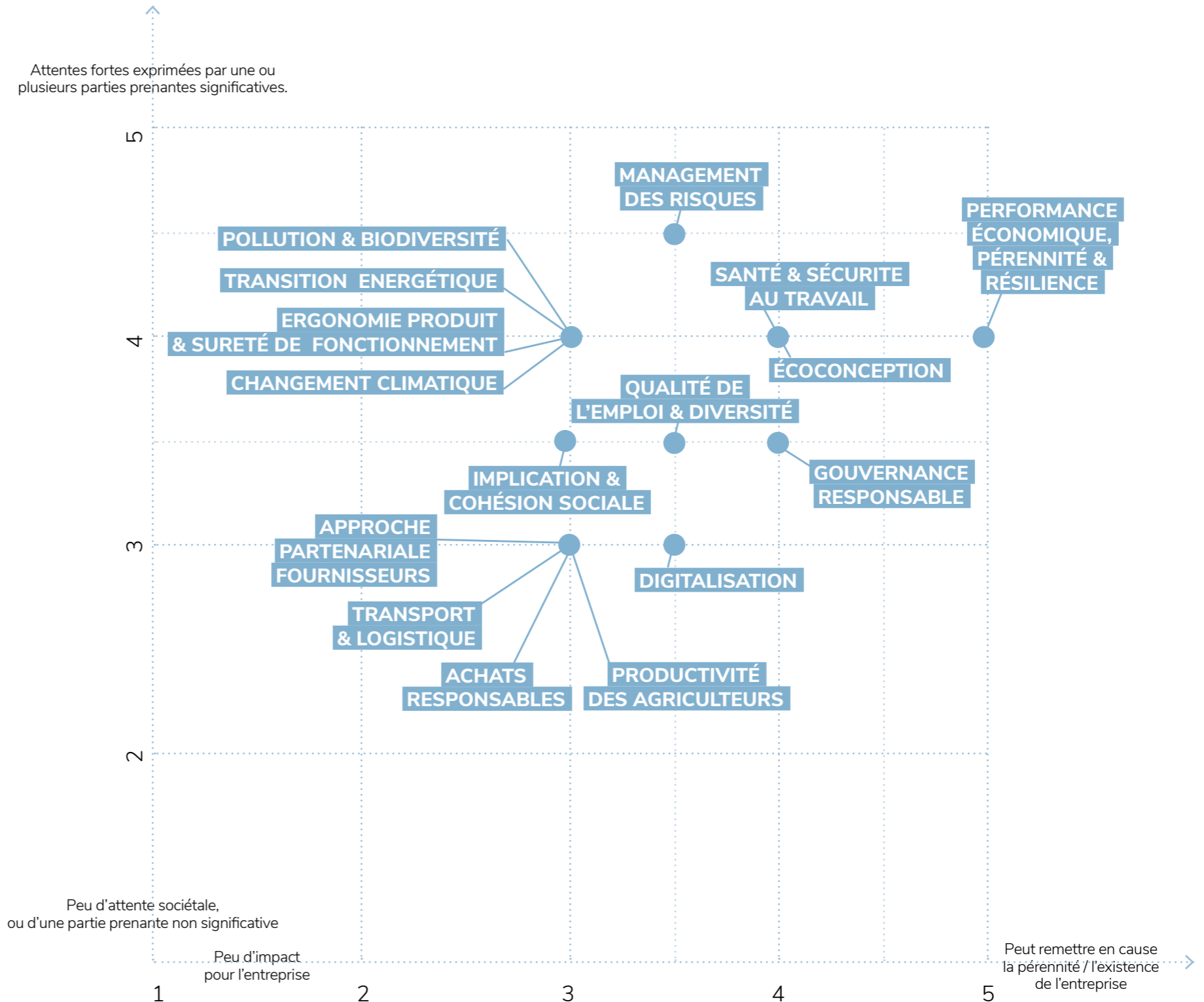


Annexes

MATRICE DE MATÉRIALITÉ 2021

Chaque année, nous actualisons 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 les enjeux RSE les plus pertinents. La mesure de notre maturité sur ces enjeux guide nos choix de projets prioritaires.

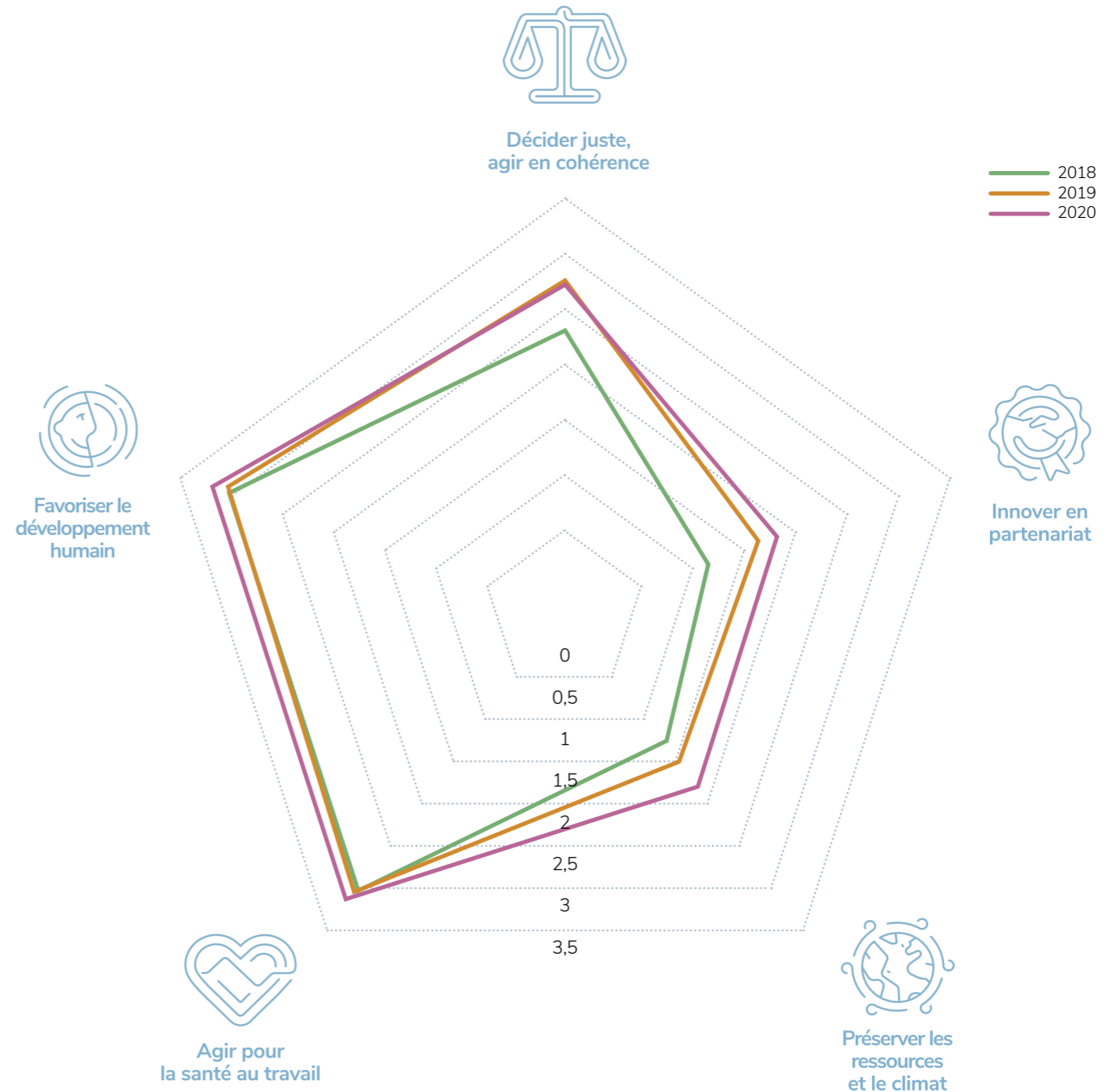


Annexes

AUTOÉVALUATION RSE

Pour mesurer les progrès de notre démarche RSE, nous utilisons une grille d'autoévaluation basée sur les conventions fondamentales de l'OIT, les normes de systèmes de management sociaux, environnementaux et achats et quelques bonnes pratiques de l'ISO 26000. Cette grille, qui comporte 260 questions, a été élaborée par le cabinet Vertuel, qui nous accompagne depuis 2014. Jusqu'en 2020, l'évaluation était réalisée annuellement pour le site d'Acigné. L'exercice a également été mené pour tous les sites du groupe. En 2021, nous avons décidé de l'actualiser tous les deux ans. RDV au prochain rapport RSE 2022 pour voir les progrès réalisés. À noter que 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.





Annexes

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 X100. 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...).

Taux de fréquence des accidents du travail (Tf)

Nombre d'accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées sur 12 mois glissants = (nombre total d'accidents du travail sur les 12 derniers mois * 1 000 000) / 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.

Taux de gravité des accidents du travail (Tg)

Nombre de jours d'arrêts de travail suite à accident pour 1 000 heures travaillées sur 12 mois glissants = (nombre total de jours d'arrêts suite à un accident du travail * 1000 / 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 2021 de M-extend France
19 rue de Rennes - 35 690 Acigné
-
Directeur de la publication : Frédéric Martin
Rédaction en chef : Déborah Gohard
Conception, illustrations et maquette : Sébastien Perrault ecografik.fr
Rédaction : Cécile Roger - [Blue](#)
Crédits photo : Anthony Lepargneux

Support de communication réalisé dans une démarche d'écoconception, avec une réflexion et une optimisation des impacts sur les différentes phases de son cycle de vie :

▫ CONCEPTION

Optimisation des échanges entre concepteur, rédacteur et client via l'utilisation d'un fichier partagé afin de limiter le transit de données (1 Mo envoyé par mail = 19g eqCO₂ [source ADEME](#))

▫ MATIÈRES ET ÉNERGIE

Choix d'un support dématérialisé (obsolescence annuelle des contenus) afin de limiter la consommation des ressources (bois, eau...) et d'énergie.

▫ FABRICATION

Réalisé par un acteur engagé et formé ([Agir pour la transition écologique / ADEME](#)) à l'écoconception : ecografik.fr, avec une [électricité garantie 100% renouvelable](#) labellisée [vertvolt](#)

▫ DIFFUSION

Anticipée en phase conception, une attention particulière a été apportée à la sobriété numérique de ce document, son poids générant l'essentiel des impacts sur l'environnement. Illustrations vectorielles, cadrage et traitement précis des photographies, liens externes pour contenus enrichis ont concrètement permis de réduire de 8 % le poids du document et de 36 % le poids moyen par page :

- rapport RSE 2021 / 31 pages : 2,8 Mo / 53,2g eqCO₂
- rapport RSE 2022 / 45 pages : 2,6 Mo / 49,4g eqCO₂

▫ UTILISATION

Travail graphique sur l'ergonomie : design épuré, mise en page aérée, segmentation colorée, bandeau de navigation et liens externes pour contenus enrichis afin d'améliorer l'expérience utilisateur. Accès par URL préféré à l'envoi de pièce jointe par mail afin de diminuer le transit de données et leurs émissions de GES, limité dans le temps afin de réduire également la consommation d'énergie liée au stockage sur serveur. Plus d'infos sur ce pdf de 626ko : [Ademe La face cachée du numérique](#)

▫ VALORISATION

Dans le cadre d'une amélioration continue, votre avis nous intéresse, n'hésitez pas à le partager dans ce court sondage en ligne :





Making handling work
easier for farmers

