

**CHABÈ**

**RAPPORT RSE**  
**2022** 

# SOMMAIRE

Edito

Notre politique RSE

Gouvernance et éthique

La Protection de l'environnement

Employeur Responsable

Prise en compte de nos parties prenantes

Conclusion/Perspectives

Annexes



# Édito

---



La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) s'intéresse aux implications sociales, sociétales, environnementales et économiques de notre activité. Plus clairement, c'est la contribution de l'entreprise aux objectifs de développement durable.

La RSE est un pilier de la stratégie de Chabé, qui entend être un acteur engagé et responsable. Pour cela, elle doit être intégrée en profondeur et doit inclure toutes nos parties prenantes, à commencer par les salariés de Chabé, pour les grands projets comme les gestes du quotidien.

Notre activité de transporteur de personnes donne de l'importance et une singularité à notre engagement, elle le rend à la fois nécessaire et impactant.

Nous pouvons avoir des résultats positifs concrets dans un domaine dont les externalités négatives sur l'environnement sont connues. C'est un défi, un de plus et sans doute le plus important maintenant, que nous devons relever.

Avancer, de façon ambitieuse et volontaire, dans cette direction, nous donnera un avantage compétitif déterminant et nous démarquera de ceux qui attendent. Nous espérons avoir un effet d'entraînement sur ceux, notamment certains de nos concurrents et confrères, qui ne sont pas encore dans cette démarche. Être la référence de notre secteur nous permet d'espérer cela, pour que notre démarche RSE ait le plus grand impact possible, au-delà même de Chabé.

Parce que l'entreprise ne peut se contenter de développer sa propre croissance en faisant abstraction des conséquences de ses actes dans la société qui l'entoure, elle doit réinventer son rôle. La démarche RSE amène Chabé à s'interroger sur ses activités, ses actes et vise à développer une dynamique de progrès continu pour ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs et son environnement.

L'année 2023 a permis de consolider notre ambition et de mettre en œuvre notre démarche RSE et nous sommes heureux de vous présenter les résultats de notre engagement dans ce nouveau rapport.



# Notre politique RSE

---

Notre politique RSE se consolide d'année en année, notamment depuis la création d'un poste de Responsable RSE en 2021, qui nous permet d'assurer le développement et la pérennité de notre démarche. Notre objectif est que la RSE s'intègre dans notre quotidien et dans toute l'entreprise.

Nous priorisons notre engagement et les actions que nous choisissons de mener en fonction de leur matérialité. Tout d'abord au regard d'un diagnostic de maturité RSE, aligné sur la norme ISO 26000, qui nous permet d'identifier nos axes prioritaires. Mais aussi sur le Bilan Carbone que nous réalisons chaque année. La priorisation de nos actions est essentielle pour avoir le plus grand impact possible dans les meilleurs délais.

Notre démarche se construit sur les quatre axes suivants, que nous estimons les plus significatifs pour Chabé :

- Gouvernance et éthique
- Protection de l'environnement
- Employeur responsable
- Parties prenantes

En complément des actions menées, nous entamons également une démarche de certification globale en RSE, qui nous permettra d'approfondir notre démarche, et à terme d'obtenir une reconnaissance complète de notre engagement.

Nous souhaitons faire de notre engagement une valeur partagée avec nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons dédié sur notre site internet une page à la RSE, afin de communiquer sur nos réalisations avec nos clients, nos partenaires et la société civile notamment via notre rapport RSE annuel (qui est disponible en ligne).

De plus, il est essentiel que nos salariés soient inclus et investis dans cette démarche et pour cela nous développons notre communication interne par la sensibilisation et la réalisation de nos différents projets.



## Objectifs de développement durable

Les 4 engagements RSE de Chabé s'articulent autour de 10 objectifs de développement durable (ODD) parmi les 17 définis par l'ONU :



Objectif 3 : Bonne santé et Bien-être



Objectif 5 : Égalité entre les sexes



Objectif 7 : Énergie propre et d'un coût abordable



Objectif 8 : Travail décent et croissance économique



Objectif 9 : Industrie, innovation et infrastructure



Objectif 10 : Inégalités réduites



Objectif 12 : Consommation et production responsable



Objectif 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique



Objectif 15 : Vie terrestre



Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces



# Gouvernance et éthique

---



## 1. Être garant d'une conduite professionnelle et éthique

Notre entreprise s'engage à respecter les principes éthiques et condamne toute conduite pouvant mener à de la corruption, de l'extorsion, des conflits d'intérêts, de la fraude, du blanchiment d'argent, ou des pratiques anticoncurrentielles. L'entreprise s'engage aussi à la prévention du travail des enfants et du travail forcé, ainsi qu'au respect des droits humains fondamentaux des parties prenantes externes.

Afin de garantir une prise en charge efficace des situations non-éthiques, Chabé a mis en place un système de lanceur d'alerte, s'appliquant à tout type de situation telle que les pratiques non-éthiques, les situations de discrimination et d'harcèlement, les situations de travail des enfants ou de travail forcé, mais aussi les atteintes aux informations personnelles ou à l'environnement. Cette procédure a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs de Chabé, et est également disponible pour toutes nos parties prenantes à cette adresse : [alerte@chabe.fr](mailto:alerte@chabe.fr)

Pour assurer le traitement des alertes, nous avons défini une procédure de résolution, et nommé des référents gestionnaires de situation. Cette procédure a été rédigée et diffusée au second semestre 2022, et Chabé s'engage à comptabiliser le nombre de cas d'alerte déclarés et résolus au cours de l'année.

De par son activité de service, Chabé est en contact constant avec des clients et prestataires externes. Les collaborateurs sont donc potentiellement exposés aux cas de corruption. Pour prévenir toute situation à risques, une procédure d'approbation des transactions sensibles a été rédigée et diffusée à l'ensemble des salariés fin 2022.

## 2. Définition de notre Raison d'être

L'implication RSE de Chabé est un engagement de long terme, et fait partie intégrante de l'évolution et de la stratégie de l'entreprise. Cet engagement est désormais représenté par une raison d'être:

**« Être un acteur essentiel mais invisible d'une mobilité désirable, s'engageant pour une société inclusive et un monde durable »**

Cette raison d'être permet au Groupe de porter un engagement de long terme pour un avenir responsable. Et pour garantir la pérennité de cette démarche, la raison d'être est, depuis 2022, inscrite en préambule des statuts de l'entreprise.



Elle désigne la façon dont Chabé entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Elle permet également de définir une ligne de conduite pour les décisions les plus importantes, afin de concrétiser l'intérêt du Groupe, de la société et les considérations sociales et environnementales. Elle engage les actionnaires, le conseil d'administration et la direction.

Cette raison d'être a été coconstruite avec les collaborateurs et actionnaires de Chabé au cours de l'année 2022 afin de partager la vision et le rôle du Groupe au sein de notre société. Elle s'inspire également de toute la richesse de l'entreprise passé et présente, ainsi que de sa démarche RSE.

### 3. Assurer la protection des données

Les données sont omniprésentes et désormais au cœur de la chaîne de création de valeur des entreprises. Bien gérées et sécurisées, elles permettent de gagner en efficacité et en compétitivité, de personnaliser et de conforter la relation avec les clients, de conquérir de nouveaux marchés, et d'améliorer les services.

Chabé suit un processus d'amélioration continue concernant les règles de protection des données. A la suite d'un audit réalisé par un prestataire externe, nous avons modifié et amélioré nos différents systèmes informatiques sur ce plan.

En 2022, nous avons poursuivi notre démarche de renforcement global de la sécurité à la fois de la gestion des données et des systèmes d'informations. Une politique RGPD a été définie et est en cours d'audit par un prestataire extérieur. La procédure d'alerte, présentée précédemment, s'applique également aux incidents pour gérer les atteintes aux informations confidentielles.



# La protection de l'environnement



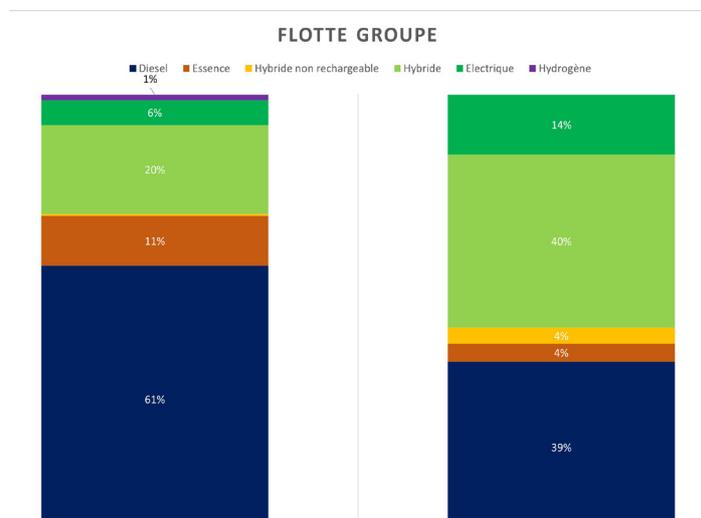
Notre métier de transporteur implique une grande responsabilité en termes d'émissions de CO2 de nos véhicules. Le secteur du transport représente un tiers des émissions nationales de Gaz à Effet de Serre en France, s'engager pour la protection de l'environnement est donc un des enjeux majeurs de Chabé.

Chabé agit sur son impact environnemental en minimisant autant que possible son empreinte carbone. Chabé s'engage ainsi à adopter une politique de réduction de ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en optimisant ses consommations d'énergie directes et indirectes. Chabé s'engage également dans l'optimisation de la gestion des déchets, la réduction des pollutions locales, la promotion de la consommation durable ainsi que la santé et sécurité des consommateurs.

## 1. Accélérer notre mobilité durable

Le premier axe de notre politique environnementale repose sur la mise en place de modes de transport peu ou moins polluants, et notamment la transition de notre flotte vers des véhicules bas carbone.

Comme l'illustrent les conclusions du Bilan Carbone que nous avons réalisé (voir ci-après), la majorité de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) provient de notre flotte de véhicules ; c'est pourquoi nous avons amorcé, dès 2020, l'électrification de notre parc automobile avec le système de recharge nécessaire. Nous avons déjà mis en place le renouvellement de notre flotte de service en véhicules 100% bas-carbone, avec une majorité de véhicules électriques.



En décembre 2021, la flotte du Groupe Chabé comprenait 27% de véhicules bas carbone (hybrides rechargeable, électriques et hydrogènes). Notre objectif, pour décembre 2022, était de parvenir à 50% de véhicules bas carbone dans la flotte et nous avons relevé avec succès ce challenge en atteignant 53% à fin décembre 2022. C'est une grande fierté pour Chabé d'avoir pu opérer un changement aussi important au cours de l'année, malgré des délais d'approvisionnement en véhicules rallongés du fait de difficultés de production des constructeurs automobiles au sortir de la crise du Covid.

Nous avons décidé de suivre l'évolution de notre flotte en nous appuyant sur la grille officielle des étiquettes énergies mise en place par l'Etat. Cela nous permet de classer nos véhicules selon leurs émissions de CO2, ce qui est à la fois plus concret et facilite la lecture via cette grille indépendante, et évite de classer des véhicules en catégorie bas-carbone seulement du fait de leur motorisation, alors que d'autres éléments rentrent en jeu dans l'impact environnemental desdits véhicules. Ainsi, conformément aux directives étatiques, nous classons dorénavant en véhicules « bas-carbone » ceux qui ont des émissions de 0 g/km (véhicules 100% électriques) et ceux dont les émissions sont inférieures ou égales à 100 g/ km (la plupart des véhicules hybrides rechargeables mais tous les véhicules hybrides).

Emissions de CO2	Etiquette énergie	Décembre 2022
0 g/km	A	14%
Inférieures ou égales à 100 g/km		39%
De 101 à 120 g/km	B	10%
A partir de 121 g/km	Autre	37%

L'électrification de la flotte impose également d'adapter notre infrastructure de recharge. En 2022, nous avons installé sur notre site de Nanterre une borne de recharge rapide de 175 kVa, pour compléter les bornes déjà installées et nous assurer un rechargement optimal de nos véhicules.

## 2. Réduire notre consommation énergétique et notre empreinte carbone

Chabé a réalisé un premier bilan carbone complet de son activité sur l'année 2020 avec l'accompagnement du cabinet Goodwill Management. Depuis, nous l'utilisons tous les ans comme indicateur de suivi de notre politique environnementale. Le but de cet exercice est de mieux comprendre les conséquences de notre activité et de définir un plan d'actions en priorité sur les sujets qui ont le plus d'impact. Cela nous permet également de piloter l'évolution de nos actions et leurs résultats annuellement.

Nous avons réalisé ce bilan selon la méthodologie du Bilan Carbone, et sur tous les scopes du périmètre. Les scopes 1 et 2 représentent les émissions directes de l'entreprise, tandis que le scope 3 réunit toutes les émissions hors de l'entreprise mais dont elle dépend.



Bilan carbone	Émissions de GES 2021	Émissions de GES 2022
Scope 1	679 TCO <sub>2</sub> e	1 145 TCO <sub>2</sub> e
Scope 2	10 TCO <sub>2</sub> e	6 TCO <sub>2</sub> e
Scope 3	934 TCO <sub>2</sub> e	1 512 TCO <sub>2</sub> e
Total	1 623 TCO <sub>2</sub> e	2 663 TCO <sub>2</sub> e

\*TCO<sub>2</sub>e : Tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent

Pour être plus précis, voici le détail des éléments pris en compte pour chaque scope d'émission:

- Scope 1 : carburants de notre flotte de véhicule, fluides frigorigènes (climatisation)
- Scope 2 : électricité
- Scope 3 : achats, déchets, matériel informatique, déplacements des salariés, des clients et déplacements professionnels, amortissement immobilier et véhicules, carburants et amortissements de nos sous-traitants

Sur ce périmètre, nos émissions de GES pour l'année de 2022 représentent 2 663 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Sur ce total, nous avons identifié les trois sources d'émissions les plus importantes :

Le carburant (essence et gazole) de notre flotte (43% de nos émissions) : directement émetteur de gaz à effet de serre, le carburant est lié au volume d'affaires, donc aux Kms effectués. Il peut donc varier grandement d'une année à l'autre ; avec la croissance importante de notre chiffre d'affaires en 2022, par rapport à 2021, les émissions liées à ce poste ont augmenté. Cependant, grâce à notre transition vers une flotte bas-carbone, nous visons une meilleure efficacité énergétique par kilomètre parcouru (gCO<sub>2</sub>/km).

L'amortissement de nos véhicules (10% de nos émissions) : cette section représente l'impact de la construction des véhicules sur leur durée de vie. Nous l'avons calculé en nous basant sur l'amortissement comptable de notre flotte. Cette valeur risque d'augmenter légèrement avec nos nouveaux véhicules bas carbone puis qu'ils sont plus lourds que les véhicules thermiques.

Voyages professionnels (9% de nos émissions) : Chabé se développe de plus en plus à l'international et réalise désormais des événements partout dans le monde, les déplacements de nos équipes, en avion notamment, représente désormais une part conséquente de nos émissions.

L'entreprise étant en plein développement, l'augmentation de l'activité a également induit une augmentation de nos émissions. Néanmoins, nos émissions de CO<sub>2</sub> ont cru de 64% là où le chiffre d'affaires de Chabé a augmenté de 200% : notre intensité, ramenée à notre chiffre d'affaires, s'est donc considérablement améliorée, et a été réduite de 45%.

Nous suivons désormais nos consommations d'eau, d'énergie, de déchets et nos émissions de gaz à effet de serre annuelles. Nous avons également réalisé, en 2022, un diagnostic Eco Flux avec BPI France afin d'identifier les mesures à prendre pour réduire ses différents flux. Cela nous a permis de mettre en œuvre un plan d'action interne et de mesurer l'impact via nos indicateurs de mesures.

Étant donné notre activité, nos consommations sont impactées par notre volume d'affaires, nous avons donc mis en place des indicateurs de suivi absolu afin de pouvoir suivre l'évolution réelle au cours des années :



Indicateurs	2021	2022
Consommation d'eau totale en m3	2 745	2 875
Intensité d'eau (consommation d'eau totale en L par K€ de CA)	154	54
Consommation d'électricité en MWh (hors véhicule)	233	157
Intensité énergétique hors véhicule (Consommation d'électricité KWh par K€ de CA)	13	3
Intensité carbone moyenne de notre flotte (gCO2eq émis par km)	286	301
Intensité carbone totale de notre activité (TCO2e par K€ de CA)	91	50

Sur l'année 2022, nous avons un taux d'émission moyen de 301 g CO<sub>2</sub>/Km, plus élevé que l'année précédente. Cela s'explique par une augmentation des consommations moyennes des véhicules thermiques. Cependant, la transition bas-carbone ambitieuse de Chabé a eu un impact fort, et plus en détail, notre flotte a un taux d'émission moyen de 272 gCO<sub>2</sub>e/km, contre 343 gCO<sub>2</sub>e/km pour nos partenaires. Nous prenons la mesure de ces résultats en poursuivant notre transition, en renforçant l'écoconduite au sein de nos équipes et nous allons travailler conjointement avec nos partenaires pour les accompagner également dans cette transition.

L'intensité carbone est un indicateur qui nous permet de suivre concrètement l'efficacité de toutes nos actions, et de déterminer l'impact de chaque course réalisée. C'est également un outil de transparence pour sensibiliser nos clients et leur permettre de faire un choix éclairé. Afin d'optimiser les déplacements de nos chauffeurs et de limiter les émissions inutiles, nous utilisons WAYNIUM, un logiciel de gestion des courses, et nous suivons le trafic en temps réel via diverses solutions.

Pour définir un plan d'action, nous avons réalisé en partenariat avec BPI France un audit Eco-Flux, basé sur nos consommations d'eau, d'énergie, de matière et de déchets. Ce diagnostic nous a permis de construire un plan d'action adapté à mettre en œuvre.

### 3. Optimiser notre gestion des déchets

Notre activité rentre dans l'économie de la fonctionnalité, puisque nous fournissons un service de déplacement plutôt que l'achat d'un bien. C'est ce type de service qui permettra de composer une mobilité plus agile et durable pour demain, avec moins de production de véhicules, moins d'embouteillages et moins de surfaces dédiées au parking. Notre activité reste pour autant émettrice de déchets, ce qui nécessite une grande attention afin d'en limiter les conséquences.



Dans le cadre du diagnostic Eco flux mentionné ci-dessus, nous avons donc mesuré la quantité de nos déchets. Pour l'exercice 2021, Chabé comptabilise 32,5 tonnes de déchets, dont 1,5 tonnes qualifiée de « déchets dangereux » et 31 tonnes de « déchets non dangereux ». Les déchets dangereux comprennent les eaux et hydrocarbures produits ou utilisés sur le site de Paris – Nanterre de Chabé. Afin de limiter ces pollutions locales, nous avons un équipement spécifique (séparateurs eau et hydrocarbures) qui permet d'éviter tout rejets d'hydrocarbures dans le circuit d'eau courante. Nous faisons appel à un prestataire dédié pour récupérer et traiter le contenu des hydrocarbures et ainsi éviter tout débordement. Un bordereau de suivi des déchets dangereux permet d'assurer la collecte et le traçage de la récupération des hydrocarbures jusqu'au traitement final du déchet. Afin de limiter les pollutions locales telles que les émissions de particules des véhicules, Chabé se soumet à la réglementation en adoptant une flotte de véhicules normée Euro 6.

Enfin, le numérique constitue une part importante de notre activité, et cela se reflète notamment dans notre bilan carbone. Nous avons déjà mis en place des mesures internes pour remplacer nos équipements si nécessaire et les remplacer par des équipements avec une meilleure efficacité énergétique. De plus nous proposons de revendre à bas coût à nos salariés les équipements qui sont encore fonctionnels, ce qui a permis de donner une seconde vie à 7 appareils, téléphones ou ordinateurs en 2022.



## LE CHAÎNON MANQUANT

*Le + de la chaîne alimentaire*

Nous avons également donné 5 téléphones à l'association Le Chaînon Manquant pour faciliter la communication au sein de leur équipe. Cette association a été créée en 2014 pour collecter les surplus alimentaires de l'évènementiel et de la restauration collective pour les redistribuer le jour même, en liaison froide, aux centres d'accueil de jour, épicerie ou restaurant solidaire. La coordination est donc très importante et permet de répartir les produits et quantités en fonction des besoins. En 2022, le Chaînon Manquant a distribué l'équivalent de 480 000 repas à plus de 10 000 bénéficiaires. Chabé est fier de pouvoir contribuer à sa mesure au travail de cette association.



## 4. Promouvoir une consommation plus durable

Toutes ces mesures nous permettent de réduire notre impact, mais pour autant notre activité continue d'émettre des GES. Nous avons donc décidé, depuis fin 2020, de contribuer à la neutralité carbone. Nous compensons les émissions des trajets effectués par les clients de Chabé, avec nos véhicules et ceux de nos sous-traitants. Pour l'année 2022, cela représente un total 2 086 Tonnes équivalent CO2 compensées.

# FONDATION GoodPlanet

Grace à notre partenariat avec la fondation GOODPLANET, nous finançons des projets de réduction d'autres émissions ou de séquestration de carbone. Nous avons choisi des projets de terrain environnementaux et sociaux certifiés Gold Standard, pour accompagner les populations les plus vulnérables au changement climatique. Cette année, notre contribution permettra le financement de projets de valorisations d'ordures ménagères en Afrique (au Togo, Cameroun et Madagascar) et d'accès à une énergie renouvelable et propre en Amérique du Sud (Bolivie et Pérou) et en Inde. En plus des émissions carbonées évitées et de leur bienfait sur le climat et l'environnement, ces projets améliorent la qualité de vie des populations directement impactées par le dérèglement climatique, de réduire la pollution et de développer l'économie locale de manière durable.

Par ce soutien, Chabé contribue à atteindre l'objectif mondial de neutralité carbone.

## Employeur responsable



La qualité de service et le succès de Chabé reposent sur ses employés, en particulier dans un secteur qui repose essentiellement sur des travailleurs indépendants. C'est pourquoi notre rôle d'employeur responsable est un point essentiel et différenciant de notre démarche RSE. Notre politique RH, présentée dans notre Charte Ethique, définit notre ligne de conduite et se base sur six principes : intégrité, respect, équité, employabilité, confiance, et santé & sécurité. Par cette politique sociale, Chabé s'engage à la garantie de la santé et sécurité des employés, au respect des conditions de travail, au maintien du dialogue social et à la gestion des carrières. Enfin, Chabé accorde une grande importance à la diversité et condamne toute situation de discrimination et harcèlement.



Notre politique de Ressources Humaines est composée de cinq grands axes :

- L'emploi durable
- La santé-sécurité
- Dialogue social
- La formation
- La diversité et l'inclusion

## 1. Assurer des emplois durables

Nous privilégions toujours les contrats permanents pour tous les chauffeurs à temps plein, ainsi 90% de nos salariés sont en CDI au 31 décembre 2022. Les chauffeurs sont rémunérés de manière équitable et nettement supérieure au minimum légal, dans toutes nos agences et filiales. Nous proposons également tous nos postes en priorité en interne. Des communications mail « Flash news » sur les postes à pourvoir sont réalisées régulièrement. Nous promovons une organisation flexible du travail en accordant, depuis la crise sanitaire, la possibilité d'effectuer une à deux journées par semaine de télétravail pour les salariés dont le métier le permet.

Nous respectons pleinement toutes les lois nationales et internationales sur l'emploi et les droits humains dans chacun de nos lieux d'opérations, y compris la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Nous nous assurons que l'emploi est librement consenti et que toutes les périodes de préavis sont raisonnables, permettant à chaque employé de quitter son emploi. Nous n'embauchons pas d'enfants et nous condamnons par ailleurs tout travail des enfants ou travail forcé, et œuvrons à l'identification et la résolution de telles situations grâce à notre procédure lanceur d'alerte. Un indicateur de suivi a été implémenté et est piloté annuellement.

Pour fournir notre service, nous travaillons avec des sous-traitants et un réseau de partenaires, avec qui nous avons des contrats. Nous nous assurons que tous respectent la législation du droit du travail local, notamment en collectant les informations et documents nécessaires.

## 2. Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs

S'assurer de la santé et de la sécurité de nos passagers et salariés est essentiel pour Chabé. Cela passe également par notre flotte, c'est pourquoi tous nos véhicules sont équipés de tous les systèmes de sécurités (ceintures, airbags) ainsi que de régulateurs de vitesse. La majorité de nos véhicules disposent également d'un système sonore et/ou de caméra de recul avant et/ou arrière.

La garantie de la santé et sécurité de nos collaborateurs et clients passe aussi par la collecte des commentaires externes sur le comportement de nos chauffeurs. Une procédure de report des incidents permet de comptabiliser les plaintes émises par les clients via un système de ticket. Chaque plainte est étudiée pour faire un retour au client ; elle est aussi analysée pour améliorer la qualité de notre service et résoudre tous les problèmes identifiés.

Le régime de frais de santé salarié de Chabé permet la couverture des soins de santé de la totalité de nos salariés ; 90% via notre mutuelle et 10% via un contrat extérieur (ancien contrat ou couverture du conjoint).



Nous avons initié en 2022 un programme de bien-être pour nos collaborateurs en leur proposant des webinars sur l'ergonomie et la gestion du stress ; et des exercices de relaxation disponibles en ligne. Nous cherchons à développer le bien-être par des outils accessibles par tous, c'est pourquoi nous avons privilégié un format en ligne et disponible en replay.

Enfin, nous suivons les indicateurs de fréquence et taux de gravité des accidents, pour mesurer notre capacité à garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs en France.

Chabé	2021	2022
Fréquence des accidents avec arrêt de travail (Nbre avec arrêt *1000000/ nbre total d'heures travaillées)	39.04	56.49
Gravité des accidents avec arrêt de travail (Nbre de jours perdus *1000/ nbre total d'heures travaillées)	2.48	3.27

*Note : Les forfaits jours ne sont pas intégrés dans le nombre d'heures travaillées*

### 3. Maintenir un dialogue de proximité

La Direction de Chabé prône un dialogue et une gestion de proximité entre toutes les parties. Accessible et disponible, y compris de manière informelle, la Direction s'attache à une communication très régulière avec les collaborateurs.

Chabé dispose d'un comité social et économique (CSE) depuis plusieurs années, qui représente la totalité des salariés. Ce comité s'est réuni 11 fois en 2022. Il permet d'assurer un dialogue fluide entre salariés et dirigeants. Les sujets de santé et sécurité au travail sont adressés 4 fois par an lors des rencontres CSE.

Afin de mesurer la satisfaction des salariés, une enquête a été créée et diffusée au second semestre de l'année 2022 sur un ensemble de sujets tels que la motivation, l'organisation du travail, le management, la formation ou encore la rémunération. Les remontées de cette enquête ont été diffusées à l'ensemble des collaborateurs et permettent à la Direction de comprendre les attentes des collaborateurs.

En parallèle, Chabé œuvre à la réalisation de réunions d'informations, via lesquelles les salariés peuvent également poser leurs questions.

### 4. Développer les compétences au service de l'évolution de carrière

Pour permettre de structurer les évolutions de carrière au sein de Chabé, nous avons engagé un plan d'évaluation des compétences que nous poursuivons sur 2022.

La formation est un pilier essentiel de notre politique d'employeur responsable. Elle permet la montée en compétences et l'employabilité de nos salariés tout en garantissant les meilleurs standards de nos prestations.



Les formations sont organisées pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi, le développement et la mise à jour des compétences. En 2022, 2176 heures de formation ont été dispensées aux salariés de Chabé. Cela représente l'équivalent de 10,6H par personne. En parallèle de ces formations, des évaluations régulières, telles que prévues dans la Charte Ethique, sont organisées afin d'assurer un développement de carrière à nos collaborateurs. Ainsi en 2022, 3,9% des salariés ont bénéficié d'une promotion interne.

En complément nous souhaitons sensibiliser nos collaborateurs sur des sujets complémentaires. C'est pourquoi nous avons diffusé à tous des formations sur le travail des enfants et le travail forcé, la discrimination ou encore le harcèlement. Ces sensibilisations ont été diffusées en ligne et nous suivons leur complétion par chaque employé via confirmation électronique (DocuSign).

Nous avons également ajouté une introduction à la politique RSE de Chabé pour tous nos nouveaux collaborateurs, en commençant par les chauffeurs, puis les administratifs. Nous souhaitons favoriser l'engagement interne et intégrer la RSE dans la culture d'entreprise.

## 5. Agir pour la diversité et l'inclusion et contre le harcèlement et la discrimination

Notre politique de Diversité et Inclusion mise en place en 2021 démontre notre engagement à accueillir, reconnaître et promouvoir tous les talents pour permettre leur épanouissement au sein du groupe Chabé. Pour cela nous avons souhaité formaliser un environnement bienveillant par une approche inclusive et non hétéronormée, sans harcèlement ni discrimination.

En 2021, il n'y a eu aucun cas de discrimination ou harcèlement signalé au référent désigné. Depuis 2022, une procédure d'alerte, applicable aux cas de harcèlement et discrimination, a été présentée à l'ensemble des collaborateurs. Les cas de harcèlement et de discrimination y seront regroupés et les mesures de résolutions présentées dans la procédure seront appliquées.

Notre charte Diversité et Inclusion détaille les 5 piliers de notre ambition :

### A. Diversité culturelle

La diversité culturelle est une richesse essentielle pour la réalisation de nos missions que nous cultivons et promouvons chaque jour. Elle est à l'image de nos clients, d'origines, de cultures, de langues et d'histoires multiples. Chabé comptabilise de nombreuses nationalités, issues de différents continents.

Nous nous efforçons de créer des offres d'emplois inclusives et de sélectionner nos candidats sur leurs connaissances et compétences. De plus, nous prêtons une attention particulière à certaines qualités, comme les compétences linguistiques rares, qui sont très appréciées dans notre activité.



## B. Diversité de genre

L'égalité Femmes / Hommes est un sujet sur lequel Chabé s'engage pleinement. Les métiers du transport sont encore majoritairement occupés par des hommes, il est donc essentiel de changer la vision de ce métier et de lutter contre les discriminations pour avoir une plus grande diversité parmi nos chauffeurs et aux postes à responsabilités.

L'Index égalité Homme / Femme est un bon moyen pour assurer le suivi interne sur ce sujet. En 2022, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est toujours égalitaire avec 5 femmes et 5 hommes. Cependant, l'écart de taux d'augmentation est favorable aux femmes cette année. Notre priorité est d'encourager la mixité des métiers, ce qui nous permettra également de pouvoir calculer l'indicateur d'écart de rémunération, ce qui n'est pas encore possible car nous n'avons pas assez de données pour en assurer l'anonymisation pour l'instant.

La direction et les partenaires sociaux ont établi un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes jusqu'en 2024, avec des indicateurs suivis en interne par la direction.

De plus, nous avons pour objectif de recruter plus de femmes chauffeur en CDI chez Chabé. Nous travaillons déjà avec des femmes sur certains événements mais nous rencontrons des difficultés à en recruter sur le long terme. Pour cela, nous travaillons sur notre recrutement et cherchons notamment à augmenter le nombre de candidatures que nous recevons.

De manière plus globale, le pourcentage de femme de l'entreprise augmente progressivement depuis 2020.

Pour continuer notre démarche, nous avons programmé pour début 2023 une formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme ordinaire, qui sera obligatoire pour tous nos managers.

	2021	2022
Pourcentage de femmes	17%	18%
Pourcentage de femmes à des postes de management	42%	43%
Pourcentage de femmes au comité stratégique	20%	20%

## C. Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

Chabé met tout en œuvre pour créer un environnement de travail adapté au handicap de ses salariés. Pour cela nous sommes en contact avec la médecine du travail pour adapter le poste et le temps de travail des collaborateurs selon les préconisations faites. Nous voulons accueillir tous les talents et favoriser l'égalité des chances.



L'année 2022 fut marquée par l'accompagnement que nous avons reçu de la part de l'Agefiph pour établir un diagnostic sur l'inclusion du handicap dans l'entreprise et la mise en œuvre d'un plan d'action. Parmi les actions déjà réalisées, nous avons nommé un référent handicap en interne pour accompagner les salariés et managers, nous avons développé nos canaux de recrutement pour toucher un public plus diversifié et nous avons mis en place de la sensibilisation sur le sujet du handicap dans le monde du travail.

#### D. Lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle (LGBT+)

L'ouverture d'esprit est une valeur capitale chez Chabé, nous respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs. Chabé dispose d'un référent Harcèlement sexuel désigné par les membres du CSE pour orienter, informer et accompagner les salariés contre le harcèlement et les agissements sexistes. De plus, le service ressources humaines est à l'écoute des salariés qui seraient discriminés pour leur orientation sexuelle ou identité de genre, mais aussi prêt à accompagner les collaborateurs en transition qui le souhaiteraient.

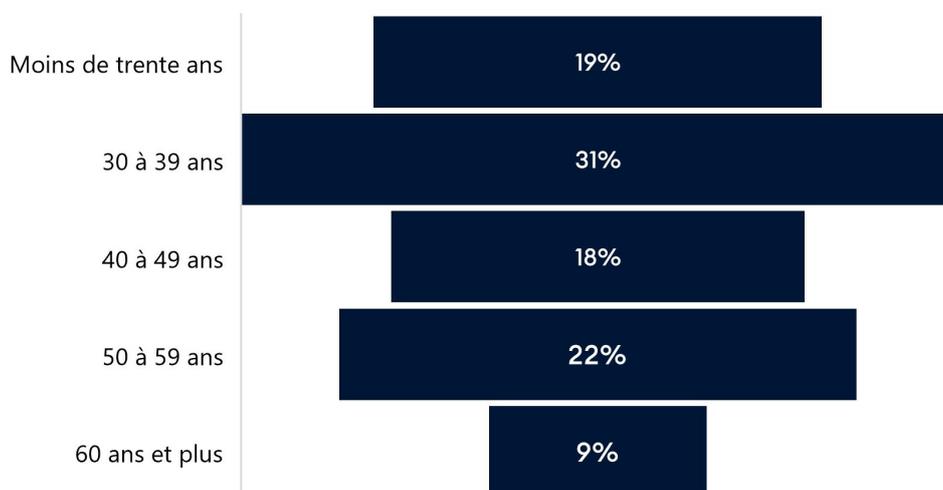
#### E. Diversité intergénérationnelle

Chabé s'emploie à maintenir une représentation large des groupes d'âge dans ses effectifs, convaincu de l'intérêt des complémentarités d'expérience et de perspectives intergénérationnelles.

Nous avons un accord pour le maintien dans l'emploi des seniors afin d'aménager les fins de carrières et favoriser la transmission des savoirs et compétences. Nous développons également une politique d'emploi d'étudiants via des contrats en alternance pour les former et préparer les recrutements.

Nous avons une grande diversité en termes d'âge, que nous souhaitons conserver car c'est une source de richesse pour l'entreprise.

Pyramide des âges chez Chabé



## F. Suivi de la diversité interne

Nous suivons également la proportion de salariés issu de minorités ou vulnérables, sur la base des données dont nous disposons.

Nous incluons dans cette catégorie les personnes ci-dessous :

- Les seniors : 60 ans et plus
- Les jeunes : moins de 30 ans
- Les personnes en situation de handicap qui nous ont communiqué leur reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH)

Chabé	2021	2022
Pourcentages de minorités	32%	29%
Pourcentages de minorités à des postes de management	15%	13%

## Prise en compte de nos parties prenantes



L'éthique est une valeur forte, à laquelle Chabés s'engage pleinement. Notre entreprise accorde une importance à la conduite professionnelle des affaires, à la protection des données, à la satisfaction des clients et aux achats responsables.

### 1. Garantir la satisfaction et la sécurité client

En 2021, le service Marketing a mis en place un questionnaire de satisfaction envoyé aux clients après avoir bénéficié d'un premier service.

Le questionnaire avait pour but de mesurer la satisfaction de nos clients et passagers, tant en amont de la course (qualité des échanges, délai de réponse, réservation et confirmation des services) que pendant la course (communication avec le chauffeur, qualité de la prestation, sécurité et bien-être à bord).

Bien que le taux de satisfaction soit très positif, le nombre de questionnaires envoyés en 2022 n'a pas été suffisant pour qu'il soit représentatif.



Notre priorité en 2023 sera de toucher plus de clients en déployant ce questionnaire auprès d'autres populations (nos clients hôtels notamment) mais également dans nos autres agences, en Province et à l'étranger.

Pour assurer la sécurité de nos clients, tous nos véhicules sont assurés et entretenus selon les recommandations des constructeurs. Notre flotte est renouvelée tous les 2 ans en moyenne et dispose de tous les équipements de sécurité. De plus, tous nos chauffeurs ont minimum 2 ans d'expérience en tant que chauffeurs professionnels.

## 2. Intégrer les critères RSE à notre politique d'achat

La politique d'achats responsables de Chabé est basée sur l'engagement de travailler avec des fournisseurs respectant les législations en matière d'éthique et de droits de l'homme. Elle se base aussi sur une volonté d'intégrer des critères environnementaux dans sa politique d'achats, afin de ne travailler, à terme, qu'avec des fournisseurs responsables.

Chabé a mené une réflexion quant à la manière dont ces critères de durabilité peuvent être intégrés dans les relations contractuelles avec ses fournisseurs.

Pour cela, nous avons évalué les produits que nous achetons et effectué des recherches pour leur trouver des alternatives plus écologiques lorsque c'était possible. Nous avons également établi un guide d'achat responsable pour les fournitures de bureaux afin d'accompagner nos achats généraux.

En 2022, nous avons rédigé un code de conduite RSE pour l'ensemble de nos sous-traitants. Il est essentiel que nos partenaires partagent un ensemble commun de règles, d'usages et de principes en matière de sécurité, de respect des droits de l'Homme, et de responsabilité sociétale et environnementale. Nous avons également rédigé un questionnaire d'évaluation des fournisseurs sur leurs pratiques RSE. Ce questionnaire d'évaluation a été envoyé à un échantillon de fournisseurs existants et sera déployé à l'ensemble de nos fournisseurs principaux en 2023. L'objectif étant de mesurer la maturité sociale et environnementale de nos fournisseurs et de faire évoluer nos critères de sélection de nos futurs accord commerciaux.

Afin d'évaluer l'impact de ces différentes mesures, nous avons quantifié le pourcentage de fournisseurs ayant signé le code de conduite RSE et le nombre de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE.

En 2022, sur une base monétaire, 15% des fournisseurs de Chabé ont signé le code de conduite et ont répondu au questionnaire. En 2023, le code de conduite sera intégré à tous nos contrats passés avec nos sous-traitants.



### 3. Plaidoyer pour une économie plus durable



Le Grand Défi est une initiative citoyenne qui a réuni une diversité d'entreprises (de différentes tailles, régions et secteurs d'activités) pour établir 100 propositions pour accélérer la transition écologique de l'économie et des entreprises. Chabé a été tiré au sort et s'est engagé pleinement dans ce processus pour participer à l'amélioration des pratiques dans tous les secteurs d'activités.

Sur le format de la convention citoyenne pour le climat, le programme s'est réparti en 6 sessions de deux jours avec des interventions d'experts, des ateliers d'intelligence collective et le soutien d'une communauté d'acteurs engagés (entreprises, ONG, organismes d'états etc.). Chaque entreprise participante s'est engagée en son nom et par le biais d'une personne la représentant dans le processus.

Les propositions ont été dévoilés en février 2023 depuis le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) et font depuis l'objet d'un plaidoyer vers l'état et les entreprises. En tant qu'entreprise délégué nous allons également analyser les propositions que nous pourrons mettre en oeuvre au sein de Chabé.

### 4. Certifications

Dans le cadre de notre démarche RSE, et pour communiquer sur notre évolution à nos clients et parties prenantes, nous répondons depuis plusieurs années à Ecovadis. Ecovadis propose un service d'évaluation complet avec un score de 0 à 100, basé sur les thèmes suivants : Environnement, Social & Droits Humains, Éthique et Achats Responsables. Chaque entreprise est évaluée sur des problématiques essentielles en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.





En 2021 nous avons obtenu une note de 50/100 et une médaille de Bronze, ce qui nous plaçait dans le top 50% des entreprises. Cette année, nous avons obtenu un score global de 61 points et la médaille d'argent (Top 25% des entreprises).



# Conclusion / Perspectives

---

La démarche RSE de Chabé est basée sur l'amélioration continue, elle est amenée à nous faire évoluer et à insuffler de nouveaux projets. Cette année, nous avons développé de nouveaux projets structurant pour l'entreprise avec, notamment, la définition de notre raison d'être et son inscription dans nos statuts.

Nous sommes convaincus que notre politique RSE est une opportunité de créer de la valeur et du sens pour toutes nos parties prenantes, et de nous démarquer dans notre qualité de service au quotidien.

En complément des objectifs déjà évoqués, nous souhaitons également développer de nouveaux projets comme le travail sur notre chaîne de valeur avec nos fournisseurs. La prochaine étape sera d'accompagner nos partenaires dans leur propre démarche RSE.

Nous souhaitons également continuer à impliquer nos collaborateurs en faisant davantage de sensibilisation et leur proposant des opportunités de participer à notre démarche.



# Annexes

Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Compensation des émissions	TCO2e	2022	Tonnes équivalent CO2 émises par les trajets compensés via un partenariat	2 086
	Consommation totale d'énergie en MWh	MWh	1er janvier au 31/12/2022	Consommation totale d'énergie La consommation d'énergie comptabilise l'électricité, le gazole et l'essence	4 319
	Total des émissions de GES de Scope 1	TCO2e	1er janvier au 31/12/2021	Total des émissions de GES de Scope 1	679
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 1	1 145
	Total des émissions de GES de Scope 2	TCO2e	1er janvier au 31/12/2021	Total des émissions de GES de Scope 2	10
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 2	6
	Total des émissions de GES de Scope 3	TCO2e	1er janvier au 31/12/2021	Total des émissions de GES de Scope 3	934
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 3	1 512
	Scope 3 amont	TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 3 amont	1 495
	Scope 3 aval	TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 3 aval	17
	Consommation totale d'eau	m3	1er janvier au 31/12/2022	Volume d'eau consommé	2 875



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2022	Poids total des déchets dangereux Les déchets dangereux incluent les eaux et hydrocarbures	1,5
	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2022	Poids total des déchets non dangereux Les déchets non dangereux incluent les emballages à recycler et déchets municipaux	15
	Poids total des déchets valorisés	Tonnes	1er janvier au 31/12/2022	Poids total des déchets non dangereux valorisés	15
Employeur Responsable	Taux de fréquence	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre des accidents avec arrêt x 1 000 000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'AT pour éviter une possible double comptabilisation.	56,49
	Taux de gravité	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de jours d'arrêt x1000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'arrêt de travail (pour éviter une possible double comptabilisation)	3,27



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Pourcentage de collaborateurs couverts par des frais de santé	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de collaborateurs couverts par frais de santé	100
	Nombre de réunion CSE annuelle	Nombre	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de réunion CSE	11
	Nombre de formation	Nombre	1er janvier au 31/12/2022	Nombre total de formations Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	14
	Nombre de promotions internes	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de promotions professionnelles Les promotions professionnelles comptabilisent les changements de grade et augmentation de salaire.	3,91
	Nombre de cas harcèlement / discrimination signalés	Nombre	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de cas harcèlement signalés via la procédure d'alerte	0
	Nombre d'alerte signalées	Nombre	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de cas signalés via la procédure d'alerte	0



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Nombre moyenne d'heures de formation fournies par employé	Heures	1er janvier au 31/12/2022	Nombre total d'heures de formations par salarié Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	10,68
	Pourcentage d'employés sensibilisés	%	Décembre 2022	Nombre d'employés sensibilisé au travail des enfants/forcés, à la discrimination et au harcèlement	11,2
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps dans l'effectif	29,4
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables aux postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps aux postes de management	13
	Pourcentage de femmes employés	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de femmes dans l'effectif	17,9
	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de femmes aux postes de management	43



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Ethique des affaires	Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signés le code de conduite fournisseurs	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de fournisseurs ayant signés le code de conduite fournisseur sur une base monétaire	15
	Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	Nombre	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de fournisseurs ayant répondu au questionnaire fournisseur sur une base monétaire	15

