



Rapport RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

SOMMAIRE



Ce rapport a été élaboré selon les lignes directrices EURHO-GR®, **premier référentiel européen de RSE propre au logement social. Conçu en 2007 par l'association DELPHIS avec des bailleurs sociaux et des parties prenantes de l'habitat**, puis adapté à l'échelle européenne par le réseau Eurhonet,

ce référentiel nous permet de suivre et rendre compte de notre performance sur les **cinq dimensions de la RSE**. Déclaration de performance extra-financière (DPEF).

- | | |
|---|--|
| 2 édito | 8 Chiffres clés 2019 |
| 4 Présentation du modèle d'affaire de l'entreprise | 10 Principaux enjeux et risques extra-financiers identifiés |
| 7 La gouvernance et le comité exécutif du Groupe | 12 Nos objectifs RSE 2019 |
| | 14 Les temps forts 2019 |

16



SOC

Promouvoir l'équilibre social des territoires

24



ENV

Préserver l'environnement

30



ÉCO

Contribuer à une économie durable

34



RH

Valoriser les ressources humaines

42



GOV

Gouvernance et relations aux parties prenantes

ÉDITO



Daniel BIARD,
Président du Comité exécutif
du Groupe Polylogis

L'année 2019 a été marquée par de nombreux événements et actions et en particulier l'accélération des résultats obtenus dans le cadre du projet Vision 2022, projet d'entreprise du Groupe Polylogis lancé en 2018.

Ce projet marque notre volonté de poursuivre notre dynamique de développement et de construction, d'intégration et de partage des valeurs du Groupe : intégrité, créativité, esprit de groupe et efficacité.

Ces valeurs sont déclinées au travers de trois axes stratégiques :

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

Ces 3 axes ont été complétés au cours de l'année 2019 par un axe « Ateliers de sens », lieu d'échange et de partage du personnel de proximité.

L'année 2019 a été l'occasion de présenter un bilan à 18 mois des premières avancées de ce projet Groupe. Le bilan a été présenté début 2020 par les cadres de Polylogis à l'ensemble du personnel, dans des formats de réunion propices à l'échange.

Pour ne citer que quelques exemples de chantiers dimensionnants menés en 2019 : réalisation d'un cadre stratégique de patrimoine Groupe, création d'une filière achat Groupe, recherche et souscription de nouveaux modes de financements, création d'un intranet et d'un site commercial Groupe, cartographie des métiers et des organisations, lancement de l'école de formation interne Polylogis Formation, réflexions sur la création d'une filiale d'aménagement et d'une filiale pour gérer les sorties d'hébergement d'urgence, réorganisation juridique de la tête de Groupe (LogiStart ayant absorbé LogiRep pour être baptisée LogiRep), partenariat avec Immo de France Paris Ile-de-France, formation des managers, amélioration de la connectivité de l'entreprise (4G, visioconférences), etc.

Ce temps de dialogue et de partage a ainsi permis au Comité exécutif de Polylogis d'aménager les éléments qui devaient l'être pour continuer à faire de Vision 2022 un objet d'échanges fructueux, créateur de plus-value pour les sociétés du Groupe, en lien avec une valeur fondamentale du projet, l'Esprit de Groupe.

En parallèle, les collaborateurs se sont fortement mobilisés autour des cinq thèmes suivants :

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

- la construction de logements mixtes à Louviers (27) avec une part accession et une part en logement social, projet porté par FLH,
- l'emploi de travailleurs en insertion sur les chantiers, projet porté par LogiH,

- une démarche de diagnostics de sites (sociaux, sécurité, technique) et d'un développement de la collaboration avec Selectra, plateforme comparative de contrats de fourniture d'énergie (tarifs dérégulés), téléphonie-internet, assurance habitations... afin de faciliter l'emménagement des locataires et accéder à des offres pouvant leur permettre de réaliser des économies sur les factures d'énergie, projets portés par LogiOuest,
- la création d'un Pôle d'Activité et de Soins Adaptés (PASA) à Saint-Souplets (77) par LogiRys,
- une seconde Résidence Hôtelière à Vocation Sociale (hébergement d'urgence), une mobilisation intergénérationnelle pour améliorer le cadre de vie à Thorigny-sur-Marne (77) et la mise à disposition de logements pour répondre à la crise migratoire en lien avec des associations, projets portés par Trois Moulins Habitat,
- la participation à un projet de sensibilisation au cadre de vie dans le quartier de la Capsulerie à Bagnolet (93) avec une ressource éphémère implantée dans le quartier, le Festival Regard Neuf 3, des Ateliers bien vieillir, la Dictée pour tous, projets portés par LogiRep.

Sur le plan de la préservation de l'environnement, nous poursuivons nos actions d'amélioration énergétique du parc notamment par notre investissement dans la démarche ISO 50001 de management de l'énergie et par la sensibilisation de nos locataires.

Nos actions se traduisent par exemple par :

- l'opération de sensibilisation inter-bailleurs à Moissy-Cramayel (77), sous la forme de « Fêtes de quartier » et le partenariat avec une association de récupération et valorisation de vêtements, meubles, objets, projets proposés par Trois Moulins Habitat,
- l'isolation des planchers bas des immeubles, des ateliers compost en pied d'immeubles, des actions dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, du démoussage des toitures par drones, projets proposés par scalis,
- le développement d'outil de suivi de la performance énergétique sur les résidences en chauffage collectif, projet Groupe pour LogiRep et Trois Moulins Habitat,
- l'étude et la mise en place de la domotique dans les logements, projet sur l'ensemble des sociétés du Groupe.

Sur le plan de la contribution à une économie durable, nous avons poursuivi notre volonté d'amélioration de nos modes de fonctionnement qui s'est traduite par un niveau d'autofinancement et de plus-value latente dégagée dans le cadre de la vente HLM conformes à notre objectif malgré la mise en place de la Réduction de Loyers de Solidarité (RLS). Le Groupe se mobilise pour maintenir une politique d'investissement dynamique sur les territoires et de maintenance du patrimoine cohérente avec les besoins de nos clients.

Différents exemples s'inscrivent dans cet ancrage territorial :

- la mise en place d'une démarche proactive en matière d'insertion par l'activité économique, par Trois Moulins Habitat en région Occitanie,
- le lancement du projet INCREASE de valorisation sociale & aide au retour à l'emploi des locataires en Normandie.

Sur le plan de la valorisation des ressources humaines, le Groupe a vécu une année 2019 marquée par de grandes avancées portées par le projet Vision 2022. Un des objectifs de notre projet d'entreprise consiste

à préparer les collaborateurs aux nouveaux défis et métiers de bailleur de demain.

Différents projets s'inscrivent dans cette démarche globale :

- la mise en place de vélos électriques pour les salariés de scalis afin d'éviter les déplacements en voiture et donc réduire l'empreinte carbone ainsi qu'un accord local d'accompagnement des personnes à la retraite,
- un partenariat avec Pôle Emploi et la participation au forum pour l'emploi en Seine-et-Marne,
- la mise en place d'un étage pilote à Suresnes (92) pour le bien être en entreprise,
- le déploiement d'un intranet Groupe,
- le lancement d'une école de formation interne.

Sur le plan de la gouvernance et de la relation aux parties prenantes, l'année 2019 a été marquée par la fusion de LogiRep et LogiStart, une continuité des dialogues avec l'Etat et les collectivités locales, la poursuite des travaux concernant la protection des données personnelles, un engagement toujours aussi fort pour nos clients se traduisant par 75 % de nos clients locataires satisfaits du service rendu.

Enfin, impossible de conclure cet éditorial sans évoquer la situation pandémique que connaît la France. Face à cette situation inédite, le Groupe Polylogis a élaboré un plan de continuité de ses activités, de façon prioritairement à protéger ses collaborateurs et à limiter autant que possible les effets économiques de cette crise sans précédent.

De façon à accompagner les premières dispositions gouvernementales, nous avons relayé immédiatement dans nos immeubles, auprès de notre personnel les gestes de prévention nécessaires pour limiter les effets de la pandémie.

Nous avons aussi souhaité aider autant que possible les personnels de santé qui ont un rôle central pour enrayer l'épidémie, et pour soigner les malades, en faisant des dons de masques dès le début de la crise ; de même nous avons jugé utile de réduire à quinze jours les délais de paiement aux petites et moyennes entreprises.

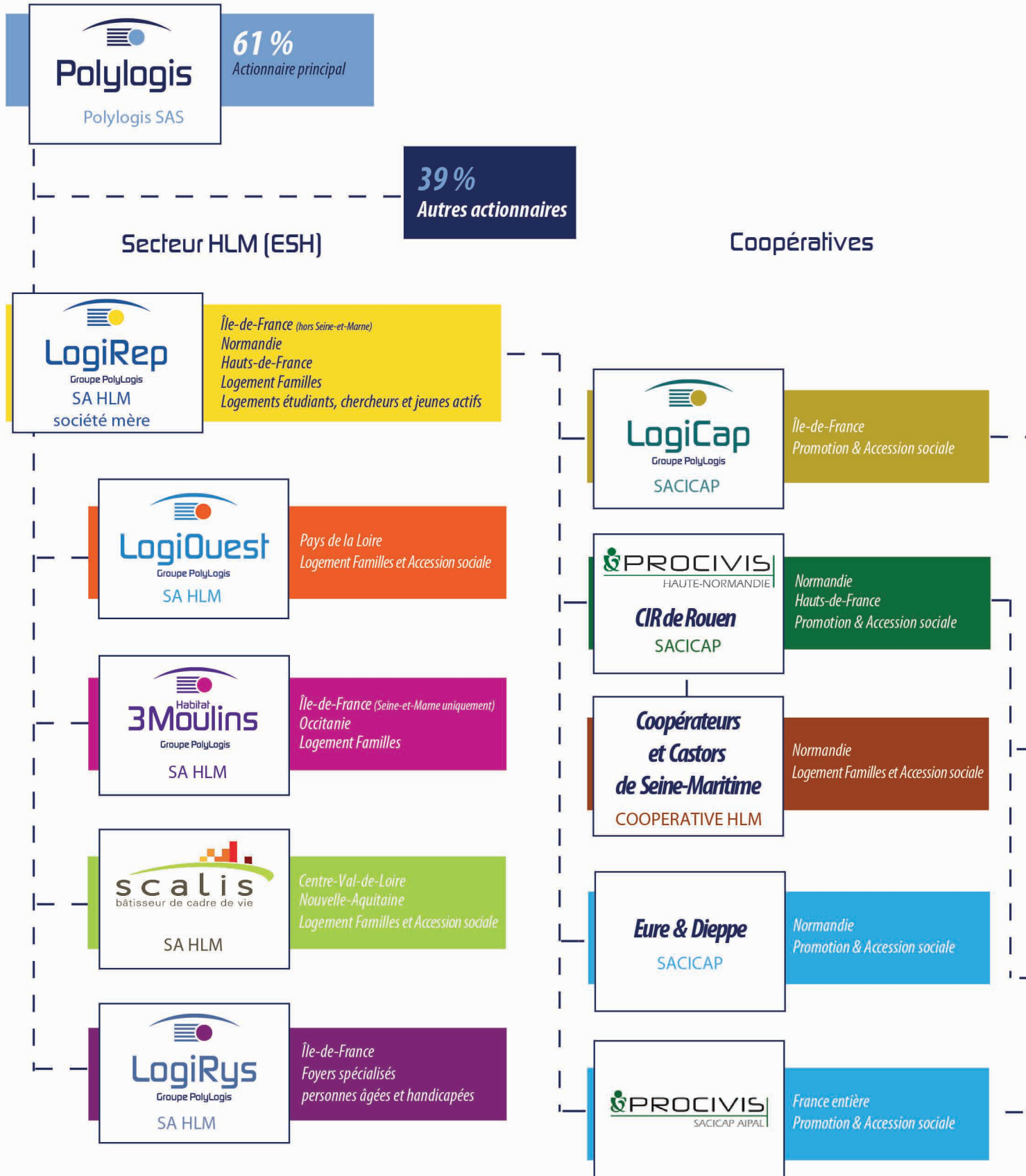
Les collaborateurs des services administratifs et techniques ont été incités à pratiquer le télétravail, ce qui nous permet d'avoir à ce jour près de 400 collaborateurs reliés et opérationnels, grâce à la forte mobilisation de nos services informatiques. Les personnels de terrain en charge de la propreté, de la sortie des ordures ménagères restent mobilisés dans leur fonction pour assurer la continuité de ces services essentiels à nos clients, malgré la fermeture temporaire de nos lieux d'accueil.

Ces mesures ont été possibles par la forte mobilisation de nos personnels à qui je rends hommage pour leur attitude courageuse et responsable dans cette période de crise. Nous vivons la crise et nous efforçons d'assurer la continuité du service, et nous nous adaptons aux décisions prises par l'exécutif dans l'intérêt national. Il est donc trop tôt pour imaginer les conséquences humaines, sociales et économiques du COVID 19. Gageons cependant qu'avec les forces dont nous disposons, dont en premier la qualité de nos personnels, nous serons bien armés pour répondre aux défis de notre futur environnement.

Bonne lecture !



PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRE DE L'ENTREPRISE



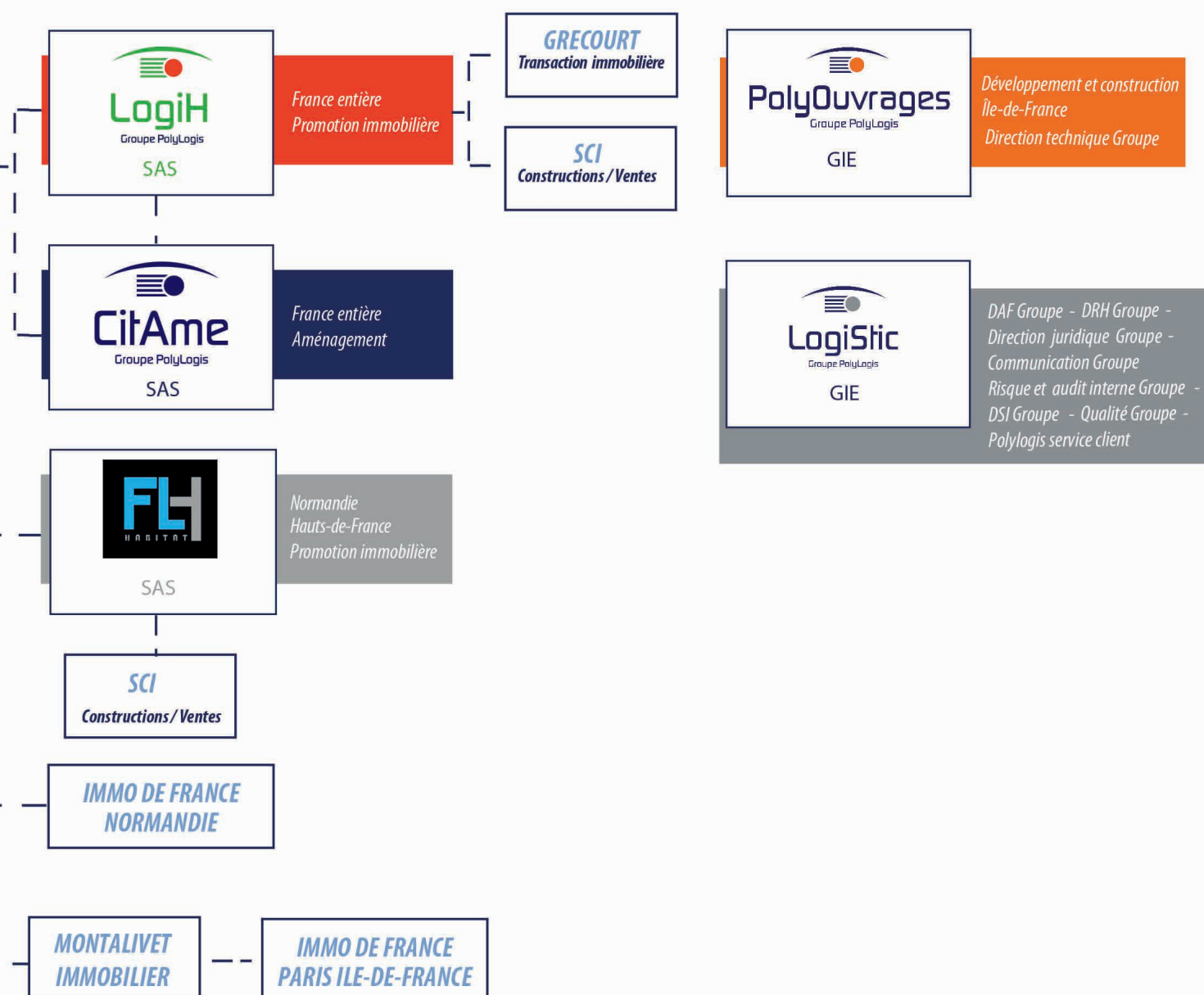
Bailleur social indépendant et fort de l'engagement de ses équipes, de la confiance des élus locaux, de ses partenaires et de ses locataires, le Groupe Polylogis est aujourd'hui l'un des grands bailleurs sociaux français indépendants.

Il est au cœur de la relance de la construction sociale en Île-de-France, Normandie, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Picardie, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.

Le Groupe possède ainsi un patrimoine de plus de 79 928 logements (au 31/12/2019).

Secteur fiscalisé

G.I.E.





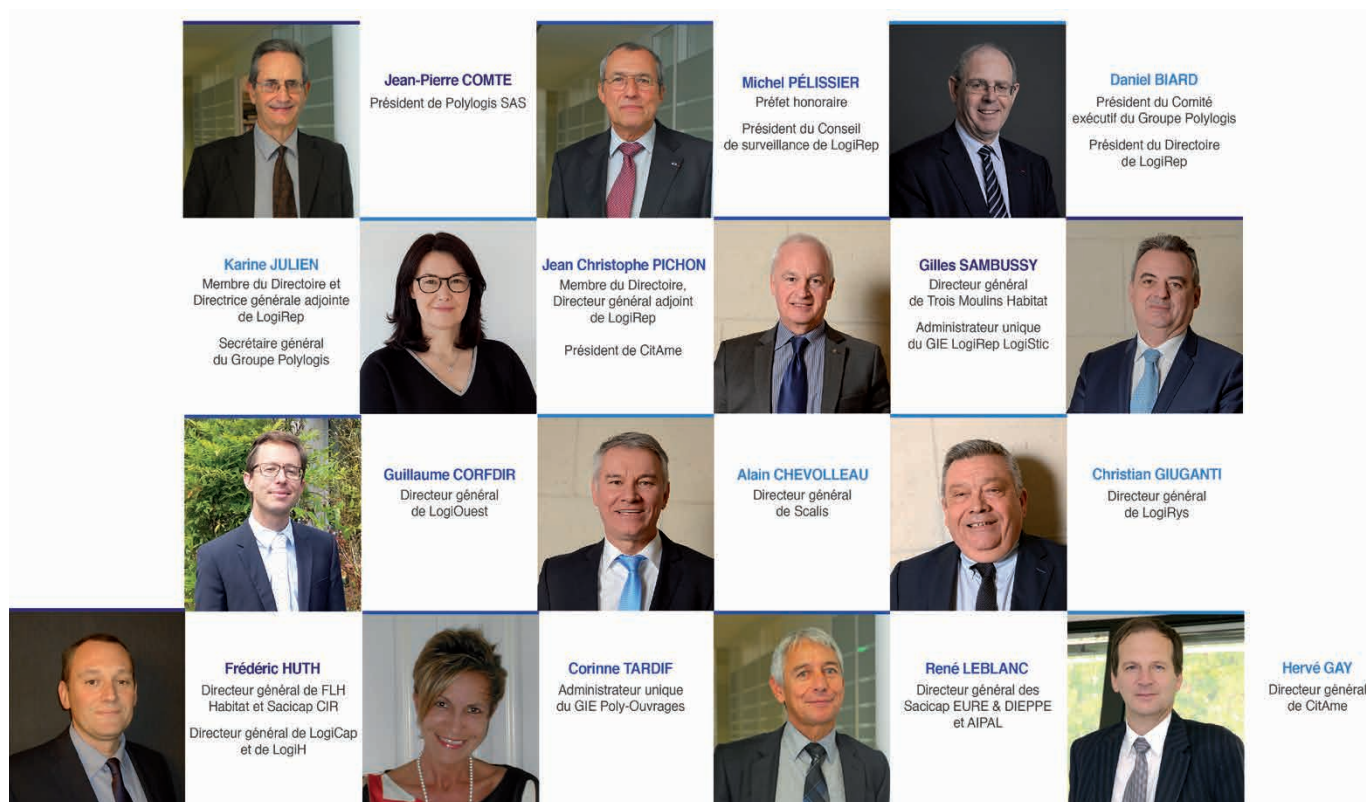
PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRE DE L'ENTREPRISE

LES MÉTIERS DU GROUPE POLYLOGIS

Management	Encadrement intermédiaire	Top management
Gestion immobilière	Proximité Location Quittancement Relation clients / Gestion locative	Recouvrement Accompagnement social Gestion de copropriétés
Maitrise d'ouvrage	Développement Construction neuve Réhabilitation / Renouvellement urbain Entretien / Maintenance / Adaptation du patrimoine	Aménagement Politique technique Financement
Vente Promotion immobilière	Vente HLM	Promotion immobilière / Accession
Fonctions support	Ressources Humaines Finances / Comptabilité / Contrôle de gestion Informatique Achats	Juridique Communication / Marketing Organisation / Qualité / Audit



LA GOUVERNANCE ET LE COMITÉ EXÉCUTIF DU GROUPE



LE COMITÉ EXÉCUTIF DU GROUPE

Sous l'autorité du Président, le Comité exécutif assure le pilotage opérationnel du Groupe. Il met en œuvre la stratégie du Groupe définie par le Comité stratégique en liaison avec le Comité de veille stratégique.

Organe de réflexion stratégique, de coordination, de partage des initiatives et de suivi des projets transversaux, il assure la cohérence des plans d'actions engagés par l'ensemble des filiales et des pôles opérationnels et, à ce titre, rend les arbitrages nécessaires.

Il suit les résultats et les équilibres financiers du Groupe et décide des plans d'action à mettre en œuvre.

Le Comité exécutif se réunit une fois par mois, voire plus fréquemment et autant que nécessaire dans le cadre d'une gestion de crise.

Missions du Comité stratégique Groupe

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

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

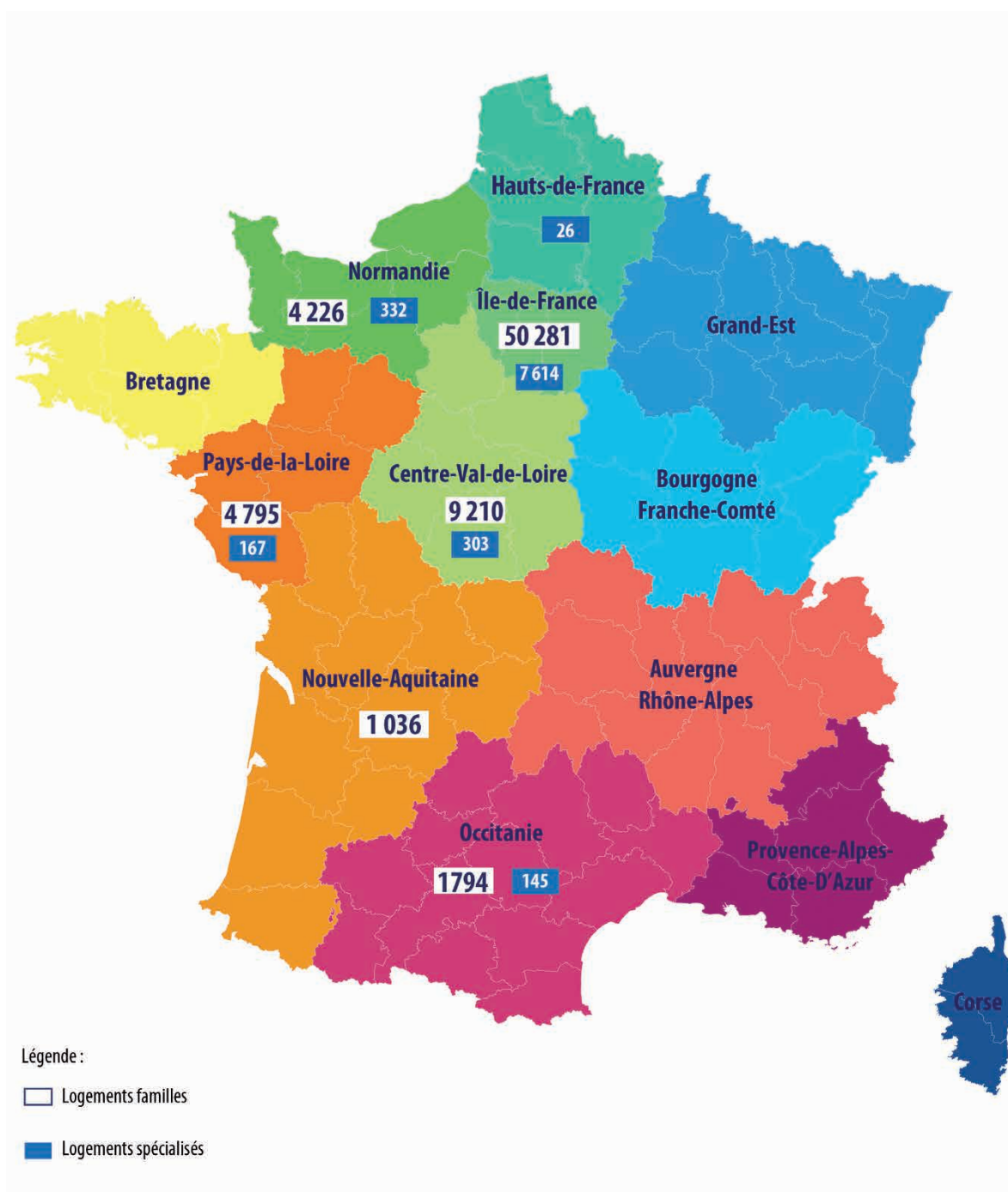
Le Comité stratégique Groupe a également pour mission de formuler au Conseil des recommandations sur les orientations relatives à l'évolution de la profession ainsi que sur les décisions en matière de :

- participation aux augmentations de capital des filiales,
- désignation-révocation des personnes physiques représentant la société dans ses filiales,
- prises ou cessions de participations dans des sociétés,
- conclusion de pactes d'associés ou d'actionnaires auxquels la société est partie.

chiffres clés 2019

LE PATRIMOINE DE POLYLOGIS SUR LES TERRITOIRES FRANÇAIS

Le Groupe Polylogis est présent sur la moitié du territoire français (79 928 logements).





► **501 M€**
chiffre d'affaires 2018 : 496 M€



► En 2019, le Groupe poursuit son **développement**

4 264 logements

(1 391 livraisons, 159 en acquisitions, 2 714 en cours de construction)



► **Patrimoine** au 31 décembre 2019 :

→ **79 928 logements** dont :

71 342
logements familiaux

8 586
logements spécifiques

(étudiants, chercheurs, jeunes actifs, personnes âgées ou handicapées)

→ Logements situés en

Quartiers prioritaires de la Ville (QPV)

LogiRep : 45,6 % Trois Moulins Habitat : 17 %

LogiOuest : 18,8 % scalis : 28,5 %



► **7 130 attributions** de logements

2018 : 6 832

2017 : 7 667



► **1 279 salarié(e)s**



PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS IDENTIFIÉS

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

ACTIONNAIRES

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Gestion saine et durable
- Développement d'une offre de logements adaptée
- Respect de la gouvernance des entreprises

DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Conseil de Surveillance et Conseil d'Administration
- Comité exécutif des dirigeants de filiales
- Assemblée Générale
- Rapport RSE
- Comité d'audit
- Comité stratégique



COLLABORATEURS

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Conditions d'emploi
- Qualité de vie au travail
- Employabilité et développement professionnel
- Compétences adaptées aux besoins

DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Négociation collective et accords d'entreprise
- Comité d'Entreprise
- Délégués syndicaux et délégués du personnel
- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- Newsletter interne
- Convention des cadres
- Séminaires d'information
- Conférences formation continue



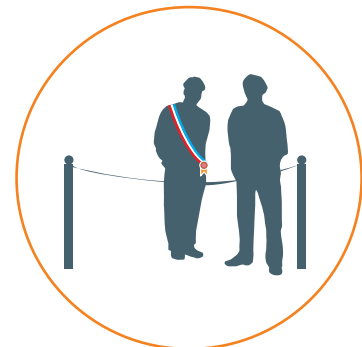
COLLECTIVITÉS & ÉTAT

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Offre de logements abordables adaptée aux besoins
- Cohésion sociale
- Mixité sociale
- Attractivité et développement durable des territoires

DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Partenariats
- Conventions ANRU
- Convention d'Utilité Sociale
- Rapport RSE
- Plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées (PDALPD)
- Gestion Urbaine de Proximité
- Commissions d'attribution de logements



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

ACTEURS SOCIAUX & ASSOCIATIFS



DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Soutien à l'insertion économique
- Chantiers écoles
- Contrats de location avec les associations (baux glissants)
- Mise à disposition de locaux (centres sociaux, associations de quartiers)
- Subventions accordées aux centres sociaux
- Financement des amicales

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Accès au logement
- Cohésion et lien social
- Soutien à l'insertion économique
- Réponse aux besoins de soutien des résidents
- Soutien au dynamisme socio-culturel et éducatif

PARTENAIRES ÉCONOMIQUES



DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Critères très sélectifs d'appels d'offres avec 10 à 15 % sur part de RSE, matériaux éco-responsables
- Evaluation des fournisseurs
- Information et formation des fournisseurs

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Capacité de production et de réhabilitation
- Maîtrise des coûts de construction et de gestion
- Qualité et respect des délais
- Viabilité et développement des entreprises
- Innovation
- Loyauté des pratiques et respect des principes RSE dans la chaîne de valeur

RÉSIDENTS



DIALOGUE ET COOPÉRATION

- Conseils de concertation locative
- Réunions d'habitants
- Enquêtes de satisfaction
- Personnel de proximité
- Centre de relation clients

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES

- Offre de logements adaptée aux besoins
- Coût global du logement maîtrisé
- Qualité des services aux habitants
- Santé et sécurité
- Accompagnement et parcours résidentiel



NOS OBJECTIFS RSE

2019

Bailleur socialement responsable, le Groupe Polylogis a initié une démarche RSE dès 2008. Sa volonté forte de promouvoir le développement de la RSE, de favoriser les échanges, de diffuser les bonnes pratiques et d'organiser le dialogue avec les parties prenantes est aujourd'hui intacte et s'inscrit pleinement dans son ambition projet d'entreprise Vision 2022. Cette démarche, en parfaite adéquation avec Vision 2022, a pour objectifs de donner de la cohérence et encore plus de sens à l'ensemble des projets lancés, donner un nouveau souffle aux démarches managériales, se différencier vis-à-vis des collectivités locales en valorisant les actions et en s'engageant.

Dans cette partie, sont développés les objectifs prospectifs à moyen terme fixés par la Direction du Groupe.

Ils intègrent la démarche globale d'amélioration des performances et des services de Polylogis.

Légende



Créer de la valeur ajoutée par l'optimisation de nos coûts et des recettes



Développer de nouveaux produits et services



Accompagner notre transformation



PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE SOCIAL DES TERRITOIRES

- Mettre en œuvre notre démarche de mise en cohérence de nos loyers avec le marché (démarche ROL - Remise en Ordre des Loyers). Intégration des contraintes nouvelles de la loi Égalité et Citoyenneté.



- Développer notre offre locative et notre offre en accession sociale en priorisant les territoires porteurs.



- Poursuivre notre démarche d'adaptation des logements aux personnes âgées.



- Poursuivre le travail mené contre la vacance des logements, notamment en proposant une offre de logements adaptée aux besoins des candidats.



- Promouvoir le parcours résidentiel des locataires en favorisant les mutations internes.



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

- Poursuivre l'effort d'amélioration de la performance énergétique du patrimoine en cadrant la démarche par le référentiel ISO 50001.



- Sensibiliser les locataires aux éco-gestes.



- Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs au tri sélectif, aux gestes éco-responsables.



- Préserver la bio-diversité en favorisant la création de jardins partagés, la pose de nichoirs, ...



○ À démarrer

○ Démarrage

○ En cours







○ Avancé

○ Réalisé

✗ Non atteint







CONTRIBUER À UNE ÉCONOMIE DURABLE

- Augmenter notre capacité d'auto-financement.

- Poursuivre le travail réalisé sur l'exercice 2017 pour réduire les impayés de loyer.

- Poursuivre la dynamique de vente de logements.

- Développer notre politique et nos pratiques d'achats responsables.

- Déployer notre système d'évaluation des prestataires et fournisseurs.

- Poursuivre nos démarches en faveur de l'insertion par l'emploi et par le logement.




VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES

- Développer les parcours professionnels et les compétences notamment à travers l'école interne « Polylogis Formations ».

- Accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs.

- Placer le manager au cœur de la transformation du Groupe.

- Développer l'Intranet au plus près des préoccupations des collaborateurs en les informant en temps réel et en partageant le vie et les évolutions du Groupe.




GOVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

- Poursuivre les partenariats avec les collectivités territoriales et les décideurs locaux.

- Créer un site extranet à destination des locataires du Groupe Polylogis.

- Maintenir un taux de satisfaction globale de nos locataires sur leur logement au-delà de 80 %.

- Poursuivre notre rôle dans l'accompagnement des familles en difficulté.

- Améliorer notre système de management de la qualité et notre performance en poursuivant la mise en œuvre des engagements de service auprès des clients.




LES TEMPS FORTS

2019



Rosny-sous-Bois (93)
Rue des Frères Lumière

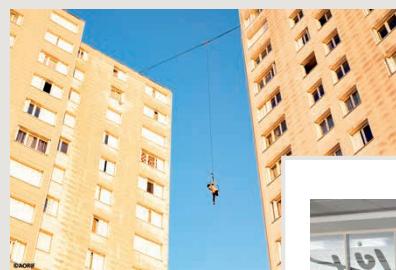
22 janvier

Triple inauguration 26 logements collectifs en accession, 35 logements collectifs locatifs et l'agence départementale du 93 Sud



19 février

1ère des 4 conférences de l'année à Sciences Po sur le thème de la culture de l'innovation



1^{er} au 15 juin

Semaine de l'innovation des Hlm - 25 actions organisées et menées par LogiRep et Trois Moulins Habitat sur leurs patrimoines / Festival Regard Neuf3 à Saint-Denis et Montreuil avec l'agence du 93 Nord



26 juin

Signature d'un protocole entre Montalivet Immobilier (sous filiale d'AIPAL, société de Polylogis) et le réseau Procivis, confirmant la montée au capital de Polylogis dans Immo de France Paris Ile-de-France

JANVIER

FÉVRIER

MARS

JUIN

SEPTEMBRE

VISI 2022 N
Réussir ensemble



25 janvier

Séminaire Vision 2022 : arrêt sur image Année 1



19 mars

Signature de l'acquisition de la Sacicap AIPAL



Penchard (77)
Chemin de la Mare Lorin

10 septembre

Inauguration de la Résidence Hôtelière à Vocation Sociale de 70 chambres avec La Rose des Vents

FitchRatings

13 septembre

FITCH attribue la note A à LogiRep



Béziers (34)
Rue Tunnel

19 septembre

Inauguration d'une résidence seniors de 120 logements avec services



24 au 26 septembre

Congrès HIm à Paris -
Signature d'une convention financière de partenariat avec la CDC (25 sept)



Nantes (44)
Résidence Les Balconnières

21 octobre

1^{ère} pierre construction de 35 logements locatifs et réhabilitation énergétique de 98 logements (règlementation RE2020 avec expérimentation E+C-)



décembre

Limoges (87)
Lancement réhabilitation - 170 logements quartier du Val de l'Aurence et 142 logements quartier du Vigenal / Déols (36) - Le Clou -
Lancement réhabilitation de 92 logements

SEPTEMBRE

OCTOBRE

NOVEMBRE

DÉCEMBRE



Bures-sur-Yvettes (91)

23 septembre

1^{ère} pierre du chantier de réhabilitation des 433 logements de la résidence pour étudiants



6 novembre

2^{ème} journée de l'alternance à Suresnes, au siège du Groupe (92)



Nanterre (92)
Chemin de l'Ile

16 novembre

Lancement de la démolition de la tour Noirmoutier

Pringy (77)

Rue des Roseaux et place du Chêne Rouvre

16 novembre

Inauguration de 152 logements dont 12 maisons individuelles et 1 local pour assistantes maternelles



30 septembre

Fusion inversée LogiRep/LogiStart

Promouvoir l'équilibre social des territoires



CRÉATION D'UN PASA À SAINT-SOUPPLETS

La résidence de Saint-Soupplets (77) est un EHPAD de 63 places, construit en 2001, et gérée par l'association « Les Bruyères ».

Depuis quelques années, l'association souhaitait étendre la résidence avec la création d'un PASA (Pôle d'Activités et de Soins Adaptés).

Celui-ci permet d'accueillir, dans la journée, les résidents de l'EHPAD ayant des troubles du comportement modérés, dans le but de leur proposer des activités sociales et thérapeutiques, individuelles ou collectives, afin de maintenir ou de réhabiliter leurs capacités fonctionnelles, leurs fonctions cognitives, sensorielles et leurs liens sociaux.

Le PASA est un lieu de vie particulier adapté par rapport au reste de la structure, composé d'un salon dédié au repos des résidents, d'un coin repas équipé d'une cuisine thérapeutique et de deux salles d'animation. Un espace sécurisé permet une ouverture sur l'extérieur. Une mission de maîtrise d'œuvre a d'abord été confiée à l'agence Serge Hoffmann afin d'étudier la faisabilité du projet. Les travaux, démarrés en décembre 2018, se sont achevés en février 2020. Ils ont été réalisés par la société Demathieu&Bard.

Le coût total de ce projet a été de 710.000 € HT, dont 120.000 € de subvention perçue par LogiRys, pour une surface créée d'environ 200 m²



RÉPONSE À LA CRISE MIGRATOIRE

En réponse à une demande du Préfet de Région, et en collaboration avec la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Hébergement et du Logement, ainsi que de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Seine-et-Marne, Trois Moulins Habitat a décidé de mettre à disposition une trentaine de logements pour l'accueil d'urgence des migrants.

Ces logements ont été loués à des associations, lesquelles ont mis en place un accompagnement social lié au logement (ASLL) afin

d'accompagner les migrants dans leurs diverses démarches, et leur permettre un accès au logement sécurisé.

Ainsi, dans ce cadre, 18 logements ont été mis à disposition sur notre résidence de Bray-sur-Seine (77) avec un ASLL mis en œuvre par l'association France Fraternités, ainsi qu'une dizaine d'autres logements répartis sur l'ensemble du patrimoine de Trois Moulins Habitat via diverses associations.

LogiOuest DIAGNOSTICS DE SITE

Face à la complexification de certaines situations résidentielles, LogiOuest a déployé la méthodologie du diagnostic de développement social urbain (DSU) sur deux sites durant l'année 2019.

Le diagnostic DSU permet de disposer d'une vision transversale et d'assurer la cohérence des actions du bailleur sur une résidence, un îlot.

L'objectif est de garantir l'attractivité du patrimoine et le *bien vivre ensemble*, en agissant de façon coordonnée sur la tranquillité et la sécurité, la gestion de proximité, l'équilibre social des résidences, les usages et la prestation technique proposée (logement et communs).

3Moulins Habitat HÉBERGEMENT D'URGENCE

Trois Moulins Habitat se prépare à livrer sa deuxième résidence hôtelière à vocation sociale de 66 chambres (RHVS) à Longperrier, en Seine-et-Marne. Développé en partenariat avec l'Etat, la collectivité locale et l'association Equalis (fusion des associations Agir-Combattre-Réunir et La Rose des Vents), ce projet a pour objectif d'assurer des conditions d'accueil dignes pour les populations en situation d'urgence et d'accompagner leur parcours résidentiel.

Acquis en 2019 par Trois Moulins Habitat, cet ancien hôtel fait l'objet d'un important programme de réhabilitation et de restructuration mené par PolyOuvrages, incluant :

- réfection de l'étanchéité de toiture, ravalement des façades, désamiantage et remplacement des menuiseries extérieures,
- travaux de plomberie et VMC, travaux d'électricité et de chauffage, rénovation des murs et sols des parties communes,
- réaménagement des chambres,
- remplacement des cabines sanitaires préfabriquées,
- réaménagement du rez-de-chaussée pour qualifier l'accueil et créer des zones de vie pour les familles,
- création d'équipements extérieurs, abris vélos, poussettes et containers.

Ce projet, qui représente un investissement de plus de 3 millions d'euros HT pour Trois Moulins Habitat, permettra la restructuration d'un hôtel classique en résidence sociale hôtelière équipée d'espaces correspondants au public visé avec 66 chambres dont certaines seront rendues communicantes pour permettre l'accueil de familles avec enfants. En rez-de-chaussée, des chambres adaptées aux personnes à mobilité réduite seront également proposées avec les sanitaires adaptés.

Le diagnostic commence par une visite de site, rassemblant différents profils professionnels internes (gestion, attribution, technique, proximité). Les premiers constats effectués lors de cette visite sont complétés de rencontres avec des acteurs du quartier, interagissant avec le site étudié. Des habitants sont également interrogés sur leur vision de la situation. Différents indicateurs sont également collectés pour mettre en perspective des données plus qualitatives, récoltées sur le terrain.

L'ensemble de l'analyse donne lieu à un projet de site « sur-mesure », adapté aux enjeux et réalités de terrain.

Ce plan d'actions, une fois hiérarchisé, est animé pendant une année complète puis donne lieu à une première phase d'évaluation.

Des espaces communs seront créés afin d'offrir aux familles un cadre de vie décent pour chaque moment du quotidien : une cuisine collective pour les repas, une salle d'activité conviviale et une buanderie équipée en électroménager.

Dans la continuité de son engagement, Trois Moulins Habitat a confié la gestion de cette RHVS à l'association Equalis, reconnue pour son savoir-faire en matière d'accompagnement du public en difficulté. Des professionnels seront présents quotidiennement dans la RHVS pour accueillir et accompagner les personnes.

Ce second projet, mené par Trois Moulins Habitat et ses partenaires, permet de renforcer un modèle de service mieux adapté à l'accueil du public en difficulté qui simplifie le passage du logement d'urgence vers l'hébergement durable tout en étant moins dispendieux pour l'Etat.



Le 26 avril 2019, Polylogis accompagnait les finalistes de la Dictée Pour Tous au Palais de l'Élysée. Abdellah Boudour, Président de l'association *Force des Mixités*, à l'origine de l'initiative, a souhaité emmener des enfants pour la finale nationale à l'Élysée, symbole de la République, et d'inviter LogiRep, son partenaire originel.

Sous l'impulsion de Barbara Minet et Franck Baguet, tous deux chefs d'agence à LogiRep, le Groupe Polylogis est depuis 2014 partenaire de la Dictée Pour Tous, événement autour de la langue française, avec une quinzaine de dictées organisées sur ses résidences. L'objectif de ces rencontres est de fédérer la population en créant un espace d'échanges, tout en luttant contre l'illettrisme.



Grâce à la collaboration avec LogiRep, la Dictée Pour Tous a pu se développer sur tout le territoire de l'Île-de-France et toucher de nombreuses familles. Nos événements ont rencontré un vif succès. Depuis des années, l'aide et le professionnalisme de LogiRep sont pour beaucoup dans la réussite du concept de la Dictée Pour Tous ainsi que l'ensemble des actions comme le concours d'écriture à Carrières-sous-Poissy. Mon équipe et moi tenons à témoigner de notre reconnaissance pour la générosité de LogiRep, du personnel des différentes agences et du siège.

Abdellah Boudour
Fondateur de la Dictée Pour Tous

Pour sa première édition, le festival Regard neuf 3 s'est tenu du 5 au 15 juin 2019 sur 27 ensembles immobiliers du département de la Seine-Saint-Denis.



Ce premier rendez-vous a été porté par l'initiative collective et inédite de 18 bailleurs sociaux dont LogiRep, avec le concours de l'AORIF, tous mobilisés pour valoriser le patrimoine du 93 en mettant à l'honneur notamment la création artistique contemporaine.

C'est à ce titre que les équipes de l'agence départementale du 93 Nord se sont pleinement impliquées dans les comités de pilotage pour proposer à nos locataires 2 projets majeurs :

- l'un à Saint-Denis avec un ballet aérien sur façades,
- l'autre à Montreuil avec une projection son et lumière.

Succès au rendez-vous avec la présence nombreuse des résidents, des habitants du quartier, des élus mais également de tous ceux désireux de profiter de cette offre culturelle originale et inédite.

Regard neuf 3 est un festival gratuit et ouvert à tous : une opportunité pour chacun de regarder la Seine-Saint-Denis et ses Hlm sous un autre jour.

Une série d'événements organisés par Trois Moulins Habitat en partenariat avec le centre social municipal de Thorigny (77) et l'amicale des locataires ont eu pour objectif de sensibiliser les habitants au respect de leur environnement et à l'amélioration de leur cadre de vie.

Ainsi depuis la mise en couleur d'un terrain de basket réalisé par les jeunes de cette résidence dans le cadre d'un chantier éducatif puis son inauguration lors de la fête des voisins, deux sessions de « Clean Challenge » ont eu lieu réunissant petits et grands. D'autres actions sont en programmation pour les mois à venir !

La réussite de ces actions a permis de mobiliser de nombreux habitants de la résidence et du quartier, favorisant ainsi les échanges et rencontres intergénérationnels et multi-culturels, mais également la transmission de savoir-faire.





LA CONSTRUCTION DE LOGEMENTS MIXTES À LOUVIERS AVEC UNE PART ACCESSION ET UNE PART EN LOGEMENT SOCIAL

L'opération de construction de logements mixtes se trouve à Louviers, une commune au centre de la Communauté d'Agglomération Seine-Eure. L'opération, située au 46 rue du 11 Novembre 1918, se trouve à seulement 1 heure de Paris et 30 minutes de Rouen.

Elle compte 60 logements répartis en 2 bâtiments :

Bâtiment A : 21 logements destinés à l'accession de type 2 à type 5 et 1 local commercial au rez-de-chaussée

Bâtiment B : 39 logements locatifs sociaux de type 2 à type 5 réservés par le bailleur Immobilière Basse Seine (Groupe 3F)



Cette opération de logements mixtes vise au rééquilibrage territorial et à la mixité sociale.

Cette réalisation s'intègre également dans un projet plus global de rénovation urbaine lancé en partenariat avec la Communauté d'Agglomération Seine-Eure, comprenant la reconstruction d'une façade urbaine de 500 mètres et la mise en service d'une ligne de bus à Haut Niveau de Service entre la gare de la commune voisine de Val-de-Reuil et le centre-ville de Louviers.

L'échéance de cette rénovation est fixée à 2022.



OPÉRATION LOGIREP ZAC COTEAUX-BEAUCLAIR

LogiRep a remporté l'appel à candidature du lot B2b de la ZAC Coteaux-Beauclair à Rosny-sous-Bois (93). Le projet de construction de 58 logements en LLS (Logements Locatifs Sociaux) a été lauréat pour le 2ème appel à Projet E+C- 2018, et s'inscrit dans le programme d'éco quartier de la ZAC. Le lot B2b est le plus ambitieux en terme environnemental, son objectif étant d'atteindre le niveau E3/C2 du label E+C-.

Le lauréat du concours LogiRep est le groupement LANCTUIT – BEA avec un projet répondant aux exigences du label mais aussi avec un parti pris architectural intégrant les contraintes du site, comme les nuisances sonores du Boulevard Gabriel Péri avec les jardins



d'hivers sur rue et la déclivité du terrain avec les pas japonais.

Pour l'atteinte du niveau E3, l'ensemble de la ZAC sera alimenté par le réseau de chaleur urbain de la Ville, qui fonctionne par une géothermie.

Pour l'atteinte du niveau C2, la maîtrise d'œuvre et l'AMO QCS Services mandaté par LogiRep ont fait preuve d'ingéniosité pour permettre une réduction de l'impact carbone du bâtiment.

Eléments de façades :

- briques de parement,
- enduit lisse,
- bardages bois,
- structure poteaux poutre bois des « jardins d'hiver »,
- menuiseries extérieures : Bois-aluminium.

Structure :

- béton bas carbone,
- poteaux poutres béton,
- dalles bétons,
- ossature murs extérieurs étages et attique bois.

Isolation :

- laine de verre,
- polyuréthane,
- fibres de bois pour l'isolation thermique par l'extérieur (ITE).

Parce que se prendre en main tout seul n'est pas toujours facile, LogiRep, avec le soutien de l'assurance vieillesse, a mis en place un dispositif entièrement gratuit pour accompagner les locataires seniors dans l'amélioration de leur bien-être.

L'isolement des personnes âgées étant un réel problème de santé publique, les activités mises en place par LogiRep permettent aux aînés d'acquérir les bons réflexes pour vivre leur retraite en bonne santé, et de cultiver leur confiance dans leurs aptitudes physiques et relationnelles à l'aide d'animations participatives et collaboratives.

Ces ateliers sont dispensés sous un format ludique et sont exclusivement animés par des professionnels sur les thématiques suivantes : mémoire, bien chez soi, équilibre en mouvement, bien dans son assiette, démarche et bien vieillir.

En 2019, ce sont les locataires seniors de Joinville-le-Pont (94) et de Massy (91) qui ont pu participer respectivement à 7 et 5 ateliers.

PARCE QUE VOTRE BIEN-ÊTRE DÉPEND AUSSI DE VOTRE CONFORT



LogiRep s'engage, en concertation avec les locataires retraités ou à mobilité réduite, à étudier les adaptations répondant à vos besoins.

AMÉLIORONS VOTRE CONFORT AVEC :

- Des sanitaires adaptés
- Des circulations sécurisées (mains courantes, barres d'appui...)
- Des portes et volets motorisés
- Une cuisine adaptée
- de la domotique
- des alarmes lumineuses ou sonores
- des portes de hall motorisées, rampes d'accès...

FORMULEZ VOTRE DEMANDE PAR ÉCRIT AVEC :

- Un courrier décrivant les difficultés que vous rencontrez en précisant vos nom, adresse, numéro de téléphone
- Un certificat médical attestant de vos différents besoins d'adaptation du logement
- Pour les retraités : un document attestant votre statut traité à venir dans l'année (éligible)
- Pour les personnes reconnues comme handicapées : la carte d'invalidité ou le dossier en cours d'instruction

ENVOYEZ LE TOUT À L'ADRESSE SUIVANTE :

- Par courrier à service-clients@polylogis.fr
- Ou par courrier à Polylogis Service Clients, BP 80264 77012 Melun Cedex




LES ACTIONS DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES (ANIMATION SELF-DÉFENSE 100 % FÉMININE)

Scalis est signataire du protocole départemental de lutte contre les violences faites aux femmes et parce que ce sujet est une préoccupation quotidienne, ses équipes, en collaboration avec la Déléguée départementale aux droits des femmes / DDCSPP et le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Indre) co-organisent chaque année de nombreuses actions en faveur de cette cause.

Outre la campagne d'affichage locale et nationale relayée via nos outils de communication interne et externe, nous avons également organisé une demi-journée de sensibilisation dédiée à cette cause auprès de nos collaborateurs en contact avec la clientèle.

Enfin, 2 de nos collaborateurs et plus précisément Bachir Chorfi (professeur de krav maga 5ème dan) et Abed Messaoudene, (professeur de boxe française), ont organisé une soirée 100 % féminine d'initiation au self-défense le 25 novembre 2019, dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes. Une belle réussite pour cet événement qui a réuni plus d'une centaine de participantes de tous âges et de tous horizons !

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

LUNDI 25 NOVEMBRE 2019
18h-20h30

STAGE RÉSERVÉ AUX FEMMES

Initiation
KRAV MAGA
Self-Défense

SÁVATE
Boxe Française



Gratuit
Ouvert à toutes

DÉOLS
Gymnase Marcel Lemoine
Avenue Paul Langevin

#FIGHTLIKEAGIRL



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

SOC 1 - Contribution à l'offre de logements et au cadre de vie des territoires	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
Corr Art. R.225-105-1: Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales.										
SOC 1.1 - Croissance de l'offre										
Logements locatifs	0,90 %	1,84 %	0,80 %	0,00 %	-					
Offre en foyers	122,90 %	32,41 %	0,00 %	0,00 %	-					
Nombre de logements neufs livrés ou acquis	566	509	64	109	120					
Nombre de logements anciens acquis	69	18	0	72	-					
SOC 1.2 - Répartition des logements livrés et acquis dans l'année										
	Nb	m ²	Nb	m ²	Nb	m ²	Nb	m ²		
T1	185	23	22	33	6	20	0	0		
T2	174	45	191	51	19	46	20	48		
T3	195	64	185	68	34	65	55	66		
T4	65	82	119	82	5	81	73	83		
T5	16	96	10	96	0	0	33	100		
T6 et plus	0	0	0	0	0	0	9	121		
Répartition par catégorie ¹ (en nombre de logements)										
« Très social »	77		165		16		31			
« Social »	118		344		26		138			
« Social Intermédiaire »	310		0		22		21			
« Intermédiaire »	52		0		0		0			
Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	78		18		0		0			
SOC 1.3 - Production en accession sociale										
Logements neufs livrés en accession sociale	0		0		0		0		na	1 0 41
Logements neufs livrés en location-accession	0		0		0		9		na	0 0 7
SOC 1.4 - Part du parc locatif adapté aux personnes âgées et/ou handicapées										
Part de logements conformes à la réglementation PMR	0,64 %		2,50 %		16,77 %		12,32 %		0,00 %	
Part de logements adaptés au vieillissement labellisés > Label concerné	0,00 %		0,00 %		4,09 %		0,00 %		0,00 %	
Part des autres logements adaptés au handicap/vieillessement > Caractéristiques des logements concernés adaptés	4,35 %		3,86 %		7,47 %		0,00 %		0,00 %	
										salle de bain adaptée à minima
SOC 1.5 - Offre spécifique en structures collectives (en nombre de places)										
Étudiants (rés. universitaires)	5113		0		0		0		0	
Personnes âgées autonomes	135		0		137		15		912	
Personnes âgées dépendantes	172		0		0		84		1237	
Personnes handicapées	137		0		8		114		719	
Ménages en situation de fragilité (CHRS, résidences sociales,...)	-		261		22		10		0	
Travailleurs (FJT, FTM)	436		166		0		41		0	
Autres (CADA, logements pour saisonniers, etc.)	57		0		0		39		0	
Total	6 050		427		167		303		2868	

SOC 2 - Réponse aux attentes et besoins des locataires et accédants	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
Corr Art. R.225-105-1: Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales.										
SOC 2.1 Niveau moyen des loyers (en €/m² / Shab.)										
Ensemble du parc										
Parc « Très social »	6,58	5,97	5,37	5,27						
Parc « Social »	6,27	6,11	5,84	5,53						
Parc « Social intermédiaire »	9,46	7,82	6,92	6,53						
Parc « Intermédiaire »	9,88	9,42	6,29	6,90						
Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	9,40	7,39	8,85	6,69						
Logements neufs livrés ou acquis dans l'année										
Parc « Très social »	6,73	5,62	6,11	5,65						
Parc « Social »	7,48	5,87	7,01	6,19						
Parc « Social intermédiaire »	10,95	0,00	10,24	6,64						
Parc « Intermédiaire »	12,97	0,00	na	-						
Logements non conventionnés à loyers maîtrisés	10,29	0,00	na	-						
SOC 2.2 Taux d'effort moyen des ménages entrants (attributions de l'année)										
Ménages aux ressources < 60 % des plafonds	26,00 %	23,00 %	24,10 %	13,80 %						
Ménages aux ressources > 60 % des plafonds	23,00 %	25,40 %	24,20 %	20,40 %						
SOC 2.3 Évolution globale du montant des loyers²										
	1,53 %	1,25 %	1,25 %	1,25 %						
SOC 2.4 Évolution du montant des charges récupérables (en €/m² / Shab.)										
Évolution du montant des charges récupérables hors énergie	-	-0,04	0,21	0,00						
SOC 2.5 Personnel contribuant à l'accompagnement social³, dont (en ETP) :										
Médiateur(rice)	0	0	0	0						
Conseiller(e) social(e) ou en économie sociale et familiale	15	1	2	2						
Chargé(e) de pré-contentieux	0	8	1	-						
Chargé(e) de contentieux	11	5	2	2						
Chargé(e) de recouvrement	0	2	0	5						
Autre :	0	0	0	1						
Préciser l'intitulé du poste (pour Autre)								Assistante contentieux		
SOC 2.6 Nombre de plans d'apurement en cours au 31/12										
Plans d'apurement ouverts entre le 01/01 et le 31/12	2771	990	251	415						
	-	-	504	-						
SOC 2.7 Taux de mutation interne										
Total	11,09 %	7,77 %	5,93 %	11,66 %						
Mutations internes dues à des démolitions ou travaux nécessitant un relogement	3,04 %	0,76 %	0,00 %	3,36 %						
SOC 2.8 Soutien à l'accès à la propriété										
Logements existants vendus à des particuliers dont :										
Logements vendus à des locataires de l'organisme	131	85	26	20						
Logements vendus avec une garantie de rachat et relogement	45	15	6	25						
	45	80	21	45						

SOC 3 - Contribution à la mixité et au développement social des territoires	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
Corr Art. R.225-105-1: Impact territorial, économique et social de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales; partenariats et mécénat.										
SOC 3.1 Profil socioéconomique des ménages entrants (attributions de l'année)										
Âge des ménages (principal signataire du bail)										
- de 25 ans	5,89 %	5,75 %	16,75 %	18,97 %						
25-39 ans	51,03 %	47,48 %	49,21 %	39,26 %						
40-59 ans	33,69 %	33,15 %	25,65 %	31,09 %						
60-74 ans	6,38 %	8,32 %	5,93 %	8,37 %						
75 ans et +	3,01 %	1,46 %	2,44 %	2,31 %						
Ressources des ménages										
< 60 % du plafond de ressources	75,37 %	70,79 %	72,77 %	75,89 %						
comprises entre 60 et 100 % du plafond de ressources	22,02 %	23,11 %	24,96 %	19,96 %						
> 100 % du plafond de ressources	2,62 %	0,25 %	2,27 %	4,15 %						
Composition des ménages										
Personne seule	33,14 %	30,12 %	43,46 %	43,08 %						
Famille monoparentale	4,48 %	30,78 %	28,27 %	28,19 %						
Couple sans enfant	13,35 %	7,62 %	10,99 %	10,08 %						
Couple avec enfant(s)	49,04 %	25,63 %	16,23 %	15,81 %						
Autre configuration (cohabitation, colocation...)	0,00 %	5,85 %	1,05 %	2,83 %						
SOC 3.2 Soutien financier aux projets locaux										
Montants versés aux associations de locataires	20 169 €	34 936 €	9 664 €	18 707 €						
Montants versés aux autres associations	63 237 €	0 €	19 807 €	0 €						
SOC 3.3 Locaux mis à disposition d'associations										
Associations de locataires	-	6	2	1						
Autres associations	-	12	9	4						

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

2. Augmentation globale des loyers décidée par le Conseil, différente de la variation individuelle de chaque loyer

3. Personnel contribuant à hauteur de 50% au moins de son temps à de l'accompagnement individualisé de ménages en situation de fragilité.

Raisons d'omission

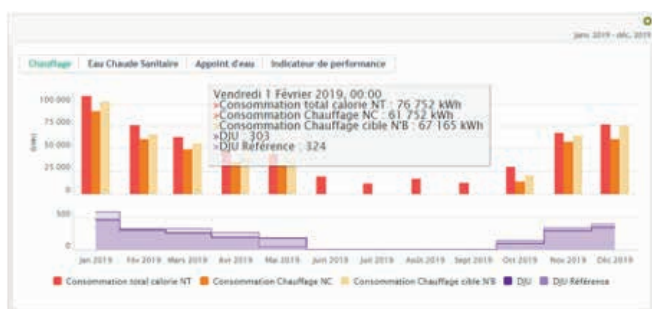
- Information temporairement non collectée ou non consolidée
- na Information non applicable
- # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

Préserver l'environnement



OUTIL DE SUIVI DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Dans le cadre du déploiement de son Système de Management de l'Énergie certifié ISO 50001, LogiRep et Trois Moulins Habitat ont souhaité développer un outil de suivi de la performance énergétique, afin de faciliter le suivi des consommations sur les résidences en chauffage collectif de leur patrimoine. Pour y parvenir, les deux sociétés collaborent avec DeltaDore depuis 2019 pour la création d'une plateforme en ligne appelée Powerbat®. Ce portail de suivi énergétique permet d'analyser les dérives de la performance pour une meilleure identification des actions de performance énergétique à mener. Il se base sur les données brutes des exploitants (index, relevés) envoyées par mail ou dépôt FTP,



calcule et affiche les données de consommation de plusieurs manières :

- vision mensuelle de la performance énergétique des résidences sur le chauffage collectif et/ou eau chaude sanitaire collective : indicateurs de performance, suivi de la performance des installations thermiques solaires, coefficient de performance (COP) de la pompe à chaleur (PAC)...
- vision annuelle :
 - afin de suivre les objectifs d'engagement de résultats des exploitants : comparaison aux cibles contractuelles (NB),
 - afin de comparer la consommation réelle aux étiquettes énergétiques des résidences (DPE), ou des objectifs fixés après travaux (TH-C-Ex).

La seconde étape consistera à déployer l'instrumentation et la télé-relevé sur l'ensemble du patrimoine en chauffage collectif, avec une visibilité sur les températures intérieures des logements pour un suivi d'exploitation optimisé.

LES ATELIERS COMPOST EN PIED D'IMMEUBLES



Dans le cadre des animations de quartiers organisées en grande partie par les collaborateurs de la proximité, des jardins partagés (installation de bacs, plantation de fleurs, fruits, légumes, aromates, création d'hôtels à insectes...) ont été mis en place ces dernières années, grâce à l'appui d'associations locales et avec l'aide des locataires en place.

Pour aller encore plus loin dans cette démarche éco-citoyenne et participative, certains collaborateurs ont souhaité installer, au cœur de ces jardins, des bacs à compost. C'est donc autour d'ateliers découverte et de jeux (tri des déchets verts, dépôts des épluchures, conseils sur l'utilisation des composteurs...) co-animés avec les associations, que les bacs à compost ont pu être installés et présentés aux habitants de certains quartiers qui les utilisent dorénavant quotidiennement.

DÉMOUSSAGE DES TOITURES PAR DRONES

En 2019, scalis a proposé une innovation testée et approuvée : le démoussage de toiture par drone.

Ce sont donc les locataires des 11 pavillons situés rues Flandre Dunkerque et des anciens combattants d'Afrique du nord à Clion-Sur-Indre (36) qui ont vu des drones survoler leurs logements du 18 au 20 septembre.

Cette pratique n'est pas seulement innovante dans sa technicité, elle présente également un gain de temps et d'organisation considérable. Là où il fallait auparavant installer une nacelle ou un échafaudage par mesure de sécurité, c'est dorénavant un drone qui, piloté par un professionnel détenteur d'un permis ULM, vient projeter les produits de nettoyage et d'imperméabilisation nécessaires pour nettoyer les toitures (avec une autorisation préalable déposée auprès de la Préfecture comme la législation l'exige).

Cette technique demande entre 20 et 40 minutes par logement quand le démoussage « classique » demande, lui, 2 à 3 fois plus de temps. Des nettoyages de façades seront également testés avec cette technique.



L'ISOLATION DES PLANCHERS BAS DES IMMEUBLES

La campagne d'isolation des planchers bas des immeubles (la dalle de béton entre la cave et le rez-de-chaussée) s'est inscrite dans une campagne plus générale d'isolation des combles (pulvérisation de laine de roche dans les combles de toitures individuelles ou collectives) et de calorifugeage (isolation des conduits d'eaux chaudes de chauffage et sanitaires en conduits verticaux (gaine technique) ou horizontaux (couloirs des caves généralement) - collectifs uniquement).

Ce dispositif a été mis en place après appel d'offres auprès de prestataires nationaux qui ont proposé leur intervention dans le cadre de la valorisation des CEE (certificats d'économie d'énergie).

Son intérêt fondamental réside dans le fait que tous les travaux sont réalisés sans aucune dépense pour le propriétaire ; mieux encore, selon la nature des interventions, le propriétaire récupère un intéressement financier notable.

Le prestataire retenu est ENERLIS et environ 6 000 logements ont été traités en un an et demi.



OPÉRATION DE SENSIBILISATION INTER-BAILLEURS

En partenariat avec la Ville de Moissy-Cramayel (77), les ESH et OPH présents sur ce territoire se sont unis pour proposer aux habitants des différents quartiers des ateliers de sensibilisation aux éco-gestes et aux économies d'énergie.

Ainsi, dans le cadre d'une fête de quartier organisée par les services de la Ville, le groupe inter-bailleurs a financé 3 ateliers animés par des associations qui ont proposé des animations autour du développement durable et de la consommation responsable.

L'objectif de cette mutualisation d'idées et de moyens est de compléter les dispositifs de gestion existants en favorisant notamment le réemploi et la prévention des déchets, en renforçant la mobilisation des habitants sur la thématique de l'écologie et de la protection de l'environnement, et en les sensibilisant au respect de leur cadre de vie.

CULTIVONS L'ENVIE D'AGIR !

Dans le cadre de la semaine de l'Innovation, l'agence du 93 Nord de LogiRep a organisé à Bagnolet une action de sensibilisation et de mobilisation des habitants pour améliorer leur cadre de vie, en partenariat avec la Ville et l'ensemble des bailleurs du quartier Centre Sud, le Réseau francilien Réemploi et le soutien de l'Adème.

Cette sensibilisation a été menée en porte-à-porte afin de transmettre aux habitants une série de messages sur la gestion des déchets en collectivités : les règles liées au recyclage et aux

encombrants, le règlement concernant le jet d'ordures par les fenêtres, les conséquences des incivilités sur les charges locatives, etc.

L'association La Ressourcerie Éphémère a installé au sein du quartier un service de collecte non sélective en triant, réparant, redistribuant à bas prix les objets du quotidien et en sensibilisant à une consommation plus responsable.



Le COS-CRPF est un Centre de Réadaptation Professionnelle et de Formation appartenant à la Fondation COS Alexandre Glasberg. Il possède 3 lieux en Seine-et-Marne: Nanteau-sur-Lunain, Melun et Torcy.

Notre mission est d'apporter notre expertise en matière d'orientation, de bilan, d'accompagnement et de formation aux personnes en situation de handicap et plus généralement aux demandeurs d'emploi quelle que soit la complexité de leur situation.

Le « Réentrainement au Travail » est conçu en différentes phases qui doivent amener la personne en situation de handicap à se sentir compétente pour tenir un emploi. L'alternance d'activités diverses permet d'amener un mouvement quasi permanent qui place les personnes face à leurs capacités d'adaptation et leur réactivité. Des ateliers ritualisés favorisent également l'acquisition d'un rythme de travail.

L'accent est mis également sur la réalisation de missions ou travaux concrets ayant une utilité collective (gestion de la boutique de seconde main Reclass', travaux de reprographie et numérisation, réparation de vélos, nettoyage de véhicules, saisie de documents...).

Une convention de partenariat a été signée avec Trois Moulins Habitat au mois de juillet 2019 et les permanences dans les locaux de Rubelles ont démarré en septembre 2019.

Ce partenariat s'inscrit dans le fonctionnement de l'action du « Réentrainement au Travail » pour permettre notamment l'approvisionnement de la boutique de seconde main, Reclass', située à Nanteau-sur-Lunain. Les stagiaires du « Réentrainement au Travail » participent aux permanences. Cela leur permet d'échanger avec les salariés de Trois Moulins Habitat qui viennent faire des dépôts en leur expliquant le cheminement des articles déposés :

- tri des articles en fonction de leur état dans nos locaux à Nanteau-sur-Lunain, pour une répartition vers nos différents partenaires (friperies, ressourceries) de façon à se rapprocher du zéro-déchet,
- approvisionnement de la boutique Reclass' ouverte principalement en interne et de la bibliothèque du centre,
- fabrication d'objets à partir de textiles et de livres non réutilisables en l'état de façon à rentrer dans une démarche éco-citoyenne globale. Ces objets sont ensuite vendus à Reclass' ou gardés par les stagiaires.

A ce jour, 5 permanences ont eu lieu dans les locaux de Trois Moulins Habitat, cela représente environ 50 m² de dons.

D'autres partenariats avec des entreprises et des collectivités fonctionnent régulièrement de manière à approvisionner l'atelier de tri.

De plus, pour la revalorisation des dons, nous travaillons avec des partenaires locaux : l'ESAT des Ateliers Braytois / Adapéi77, la ressourcerie Rémonde à Montereau et Le Relais.



Dorothee EVRARD et Lise ALVES
COS-CRPF



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

ENV 1 Limitation des impacts du parc et de son occupation	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
Corr. Art. R.225-105-1: Consommation d'énergie ; Rejets de gaz à effet de serre ; Consommation d'eau										
ENV 1.1 Classement énergétique du patrimoine*										
• Ensemble du parc										
- Classement énergétique										
A bâti très performant	1,35 %	5,88 %	7,76 %	3,92 %	0,00 %					
B 51-90 kWh/m²/an	11,92 %	9,65 %	19,27 %	3,04 %	1,43 %					
C 91-150 kWh/m²/an	38,10 %	23,06 %	29,80 %	38,77 %	30,65 %					
D 151-230kWh/m²/an	35,43 %	41,20 %	31,99 %	34,04 %	40,20 %					
E 231-330 kWh/m²/an	12,46 %	12,22 %	9,26 %	12,33 %	0,87 %					
F 331-450 kWh/m²/an	1,46 %	3,98 %	1,92 %	6,28 %	1,36 %					
G bâti énérgivore	0,09 %	0,53 %	0,00 %	0,97 %	0,00 %					
Données non disponibles	-0,81 %	3,48 %	0,00 %	0,64 %	25,49 %					
- Classement selon les émissions de gaz à effet de serre										
< 6 kg CO ₂ /m²/an	1,79 %	5,65 %	3,55 %	5,36 %	0,00 %					
6-10 kg CO ₂ /m²/an	1,98 %	4,70 %	11,82 %	7,12 %	6,00 %					
11-20 kg CO ₂ /m²/an	15,37 %	14,37 %	22,79 %	25,44 %	13,11 %					
21-35 kg CO ₂ /m²/an	33,53 %	33,36 %	34,47 %	37,00 %	30,20 %					
36-55 kg CO ₂ /m²/an	40,96 %	31,96 %	25,42 %	21,70 %	23,78 %					
56-80 kg CO ₂ /m²/an	4,79 %	5,61 %	1,92 %	2,49 %	0,00 %					
> 80 kg CO ₂ /m²/an	1,13 %	0,88 %	0,02 %	0,25 %	0,00 %					
Données non disponibles	0,44 %	3,48 %	0,00 %	0,64 %	26,92 %					
• Classement énergétique : moyennes et médianes										
- Logements récents (< 5 ans)										
> Performance énergétique (en kWh/m²/an)	Moyenne	65	56	54	48	-	na	58	na	
	Médiane	63	53	47	49	-	na	-	na	
> Emissions de gaz à effet de serre (en kg. d'équiv. CO ₂ /m²/an)	Moyenne	15	8	11	9	-	na	12	na	
	Médiane	15	8	11	11	-	na	-	na	
- Ensemble du parc										
> Performance énergétique (en kWh/m²/an)	Moyenne	161	173	144	179	-	na	58	na	
	Médiane	152	166	144	155	-	na	-	na	
> Emissions de gaz à effet de serre (en kg. d'équiv. CO ₂ /m²/an)	Moyenne	31	32	27	27	-	na	12	na	
	Médiane	40	34	28	27	-	na	0	na	
ENV 1.2 Part des logements alimentés en énergies renouvelables ¹ (tout ou partie)										
Logements reliés à une technologie dédiée (solaire, biomasse, photovoltaïque, etc.)	9,63 %	15,60 %	6,94 %	10,58 %	0,00 %					
Logements alimentés par le chauffage urbain	30,03 %	6,37 %	12,93 %	3,27 %	0,00 %					
Logements liés à des contrats spécifiques avec les fournisseurs d'énergie	0,37 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %					
ENV 1.3 Consommations d'eau sur le patrimoine* (en m³/m²/an)										
	1,25	1,31	1,1	122k (EF) 17k (EC)	-					
Part du parc couverte par la mesure des consommations d'eau	89,15 %	62,83 %	66,80 %	48,20 %	0,00 %					
ENV 1.4 Part de logements équipés de dispositifs hydro-économés ²										
Nombre d'installation de récupération d'eau de pluie	-		1	0	-					

ENV 2 Limitation des impacts du parc et de son occupation

	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	Logistic
Corr Art. R.225-105-1: Politique générale en matière environnementale; Pollution et gestion des déchets ; Consommation d'énergie ; Rejets de gaz à effet de serre										
ENV 2.1 Part de logements livrés ayant fait l'objet d'un label ou d'une certification environnementale										
Logements neufs	100%	100 %	0 %	-	100 %	-	100%	100%		
<i>Nom des labels/certifications</i>	NF Habitat HQE						RT 2012	RT 2012		
Logements réhabilités	39,29 %	-	0 %	-	-	na				
ENV 2.2 Opérations livrées conformes aux critères de « chantiers à faibles nuisances » (en % des opérations)										
	52,65 %	100 %	0 %		100 %		100 %	100 %		
ENV 2.3 Emissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels quotidiens³										
Total des émissions de CO ₂ des déplacements professionnels quotidiens	65,00 t	70,60 t	38,20 t.	68,21 t	-	6,30 t	-	0,65 t	-	0,90 t
Nombre de véhicules de service	26	29	22	30	2	3	1	0	1	0
Niveau moyen d'émissions des véhicules de service (en g./km)	152,00	99,80	108,80	97,00	-	130,00	-	0,00	-	0,00
Nombre de véhicules de fonction	8	4	9	6	1	2,00	2	0,50	2	2
Niveau moyen d'émissions des véhicules de fonction (en g./km)	128,00	124,00	97,40	102,00	-	115,00	-	65,00	-	-
ENV 2.4 Performance énergétique des sites fonctionnels										
Consommations énergétiques moyennes (en kWh/m ² /an)	254	131	170	98,7						
Emissions moyennes de gaz à effet de serre (en kg. d'équivalent CO ₂ /m ² /an)	52	22	23	9,86						

1. Un même logement peut être alimenté en énergies renouvelables par différentes sources
2. Seuls sont comptabilisés les logements dont les robinets, les chasses d'eau et les douches sont équipés de dispositifs hydro-économiques.
3. L'indicateur ENV 2.3 est calculé sur la base des informations fournies par les constructeurs sur les émissions des véhicules.

* Source : diagnostics de performance énergétique

1. Un même logement peut être alimenté en énergies renouvelables par différentes sources.
2. Seuls sont comptabilisés les logements dont les robinets, les chasses d'eau et les douches sont équipés de dispositifs hydro-économiques.

Raisons d'omission
 - Information temporairement non collectée ou non consolidée
 na Information non applicable
 # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

contribuer à une économie durable



SELECTRA, L'ASSISTANT DES ÉCONOMIES DANS LE LOGEMENT

Depuis 2018, Selectra accompagne les locataires de LogiOuest dans la souscription de l'ensemble de leurs contrats domestiques pour leur permettre de faire des économies.

Chaque locataire peut se tourner vers Selectra au moment de son déménagement, au moment du transfert des contrats, ou bien tout au long de son parcours locatif s'il souhaite changer de fournisseur.

A la demande du locataire, Selectra peut proposer des contrats à tarifs dérégulés pour l'électricité ou le gaz, mais également un grand panel d'offres internet-télé-téléphone ou des assurances habitations.

Selectra informe, compare selon les besoins du locataire et propose une souscription ainsi que l'accompagnement à l'ensemble des démarches administratives nécessaires au transfert.

Le rôle de LogiOuest est uniquement d'informer les locataires que le service Selectra existe.

Dans le cadre de ce partenariat, Selectra met à la disposition des locataires de LogiOuest un numéro de téléphone dédié, disponible

du lundi au vendredi de 8h à 21h et le samedi de 9h à 18h.

Les économies résident donc dans la proposition d'offres d'énergie à tarifs dérégulés, ou bien dans la comparaison d'offres internet-télé-téléphone qui présentent continuellement des promotions difficiles à suivre.



Notre objectif, chez Selectra, est de faire gagner du temps aux particuliers en simplifiant leurs démarches de souscription, et de leur faire économiser de l'argent en leur proposant des offres adaptées à leurs besoins.

Raphaël
Chargé de partenariats chez Selectra.





ÉTUDE ET MISE EN PLACE DE LA DOMOTIQUE DANS LES LOGEMENTS

L'objectif à court terme est d'intégrer la domotique dans les futurs programmes afin de rester concurrentiel et de se positionner sur ce secteur en plein développement.

Les attentes des clients de LogiH et FLH en matière de domotique ont été déterminées par les services commerciaux afin de leur proposer une gamme répondant aux services les plus demandés.

Deux axes principaux ont été retenus :

Axe 1 : Le chauffage et le suivi de la consommation qui se décline par :

- le réglage de la température,
- la possibilité de programmer la température ambiante du logement en cas d'absence,
- la possibilité de suivre la consommation en temps réelle.

Axe 2 : Sécurité alarme, pilotage de l'éclairage et des volets roulants électriques :

- fermeture des volets roulants,
- éclairage pièce par pièce,
- alarme (option),
- visiophone (option).

Dans un deuxième temps, une réunion d'échange a été organisée avec l'entreprise DeltaDore, spécialisée en domotique, afin de définir les besoins du Groupe.

Une seconde réunion dans les locaux de DeltaDore est programmée pour une démonstration du fonctionnement de la domotique aux services techniques de LogiH et FLH.

A la suite, une étude financière sera faite sur le coût d'installation ainsi que la stratégie commerciale à adopter.

L'objectif est d'intégrer la domotique aux prochains programmes de construction neuve fin 2020.



DÉMARCHE INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Trois Moulins Habitat participe, au côté de ses partenaires, à la dynamique de l'emploi et de l'insertion professionnelle par l'activité économique. Depuis les premiers projets ANRU, et lors des opérations de travaux ou d'entretien du patrimoine, les clauses d'insertion se sont développées dans la plupart des marchés.

Ces clauses d'insertion complétées par des marchés réservés, constituent le levier principal de cette dynamique et permettent la mise en œuvre de partenariats avec les acteurs locaux de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE). Ces projets permettent l'accompagnement global du public éloigné de l'emploi, principal

bénéficiaire de l'insertion. Au-delà d'être formés à un métier, les salariés embauchés dans le cadre d'une IAE bénéficient, avant de sortir du dispositif, d'un suivi et d'un accompagnement global renforcé (logement, emploi et santé).



La Régie de Quartier « La Roseraie Services » porte dans son action un chantier d'insertion et une entreprise d'insertion avec un agrément total de 50 postes. Employant des gens très éloignés de l'emploi habitant 7 des 11 zones QPV de la Ville de Perpignan, son champ d'action ne porte pas que sur l'insertion professionnelle, malgré un taux très positif de 45 % pour l'année 2019, mais aussi sur celui de l'insertion par le logement.

Une convention signée en mars 2019 avec Trois Moulins Habitat a resserré nos liens.

Outre le fait que « La Roseraie Services » a réalisé près de 2 000 heures d'insertion en effectuant la collecte des encombrants et la remise en peinture de divers espaces communs, le partenariat a permis à quelques salariés de bénéficier d'un logement décent à prix modéré.



Sébastien Sanchez-Sitja
Directeur de la Régie de Quartier « La Roseraie Services ».

Le contexte général de baisse des moyens financiers pour le logement a encouragé le Groupe Polylogis à revoir son organisation, moderniser et professionnaliser la fonction « Achats » pour :

- réduire ses coûts en vue de préserver sa capacité d'autofinancement,
- poursuivre la mise en œuvre des achats responsables et construire ainsi, dans un cadre de confiance réciproque, une relation durable et équilibrée avec ses fournisseurs.

En 2019, une direction des Achats a été créée et ses collaborateurs recrutés. Prestataire au service des entités locales, elle a pour objectif de dégager davantage de moyens pour la construction de logements et l'entretien du patrimoine.

Une filière Achats Groupe composée de l'ensemble des acheteurs et référents achats des différentes sociétés du Groupe, se réunit 4 fois par an pour partager les retours d'expériences, étudier les opportunités de mutualisation, optimiser les process et innover avec les fournisseurs.

Dans ses projets, la direction des Achats compte engager des démarches innovantes avec ses fournisseurs partenaires :

- les associer en amont pour leur donner une meilleure visibilité sur nos projets à venir,
- les accompagner pour les aider à répondre aux appels d'offres en proposant des sessions de formation sur les thématiques suivantes :
 - « comment utiliser la plate-forme de dématérialisation AWS pour répondre à un appel d'offres Polylogis »,
 - « comment élaborer un mémoire technique pour répondre au mieux aux attentes du client ».

Par ailleurs, concernant la construction neuve, la direction Achats du Groupe revisite sa stratégie et prépare le lancement de son premier accord cadre corps d'état séparés, dans un premier temps pour l'**Ile-de-France et la Normandie**, afin de sélectionner ses partenaires et les fidéliser pour une durée de 4 ans.

Nos objectifs :

- sélectionner un panel de partenaires, composé de petites, moyennes et grandes entreprises, qui sera à l'écoute du client,
- optimiser les délais de consultation, produire des logements de qualité et moins chers.

Depuis juillet 2017 et jusqu'en juin 2021, LogiRep est engagé dans le projet « INCREASE Valorisation Sociale » aux côtés de bailleurs français et anglais.

Il est axé sur le développement de l'activité dans la région Transmanche. Le patrimoine de LogiRep concerné est situé sur le territoire de Rouen.

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

Le rôle du bailleur va être de créer un lien solide entre les différents acteurs locaux et les locataires.

L'objectif est de former 6 000 participants, créer jusqu'à 1 100

nouvelles entreprises et contribuer à l'intégration de 2 000 autres personnes sur le marché de l'emploi dans le but de redonner confiance aux habitants dans leur recherche d'activité.

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

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

Les indicateurs ci-dessous renvoient aux questions centrales « Loyauté des pratiques » et « Communautés et le Développement local » de la norme ISO 26 000, et à la Finalité 3 du Référentiel national d'évaluation des Agendas 21 locaux (Dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables). Les correspondances avec l'article R225-105-1 du Code de Commerce, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

ECO 1 Pérennité et développement de l'organisme et de son patrimoine	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
ECO 1.1 Autofinancement net rapporté aux loyers	8,49 %	9,79 %	10,66 %	18,58 %	19,90 %					
ECO 1.2 Effort annuel moyen en maintenance, entretien et réhabilitation (dépenses moyennes d'entretien par logement) (en €/logement)	1 377	501	1 000	1 092	-					
ECO 1.3 Effort annuel moyen en production et acquisition du parc de logements (2015-2019)										
Investissement annuel moyen (en €)	132,091,092	67 895 741	13 166 591	22 743 042	12 980 855					
Par logement acquis ou produit (en €/logement)	185,653	135 151	118 073	125 652	108 174					
ECO 1.4 Équilibre financier moyen des opérations										
Croissance du parc										
Fonds propres	12,32 %	12,55 %	12,17 %	10,50 %	4,52 %					
Emprunts	84,49 %	78,78 %	78,85 %	85,10 %	91,24 %					
Subventions	3,19 %	8,67 %	8,98 %	4,30 %	4,24 %					
Montant moyen de fonds propres investis par logement neuf (en €/logement)	21025,03	21373,07	11959,38	14 934,18	5120,75					
Amélioration du parc										
Fonds propres	0,25 %	17,73 %	100 %	17,80 %	-					
Emprunts	91,21 %	82,27 %	0 %	80,00 %	-					
Subventions	8,53 %	-	0 %	2,20 %	-					
ECO 1.5 Taux de vacance au 31/12										
TOTAL	2,65 %	3,17 %	4,59 %	8,02 %						
dont : > Vacance commerciale de moins de 3 mois en exploitation	0,32 %	1,06 %	1,02 %	1,27 %						
> Vacance commerciale de plus de 3 mois en exploitation	0,04 %	0,47 %	0,90 %	2,31 %						
> Taux de vacance technique ¹	2,29 %	1,64 %	2,67 %	4,74 %						
dont taux de logements neutralisés définitivement	1,35 %	0,88 %	1,75 %	3,58 %						

ECO 2 Impact économique et relations équilibrées aux fournisseurs	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic
Corr Art. R.225-105-1: Impact territorial, économique et social de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement régional ; sous-traitance et fournisseurs.										
ECO 2.1 Répartition de la valeur créée par l'activité : montants versés, par catégorie de parties prenantes										
Salariés	30 856 k€	13 897 k€	3 706 k€	7 404 k€	313 k€	756 k€	0	507 k€		
Fournisseurs et prestataires	273 439 k€	124 234 k€	15 498 k€	43 814 k€	10 722 k€	700 k€	0	400 k€		
Administrations fiscales	33 599 k€	14 192 k€	3 383 k€	6 578 k€	1 243 k€	70 k€	0	70 k€		
Banques	26 024 k€	9 438 k€	2 331 k€	5 033 k€	3 596 k€	100 k€	0	5 000 k€		
Actionnaires	35 k€	90 k€	135 k€	259 k€	2 k€	-	0	-		
État (cotisations à des fins redistributives)	8 062 k€	-	1 504 k€	933 k€	-	1 k€	0	-		
ECO 2.2 Heures d'insertion générées par l'activité économique	0	12 497	9 699	5 600	0	0	0	0	0	0
ECO 2.3 Nombre et typologie des partenaires économiques										
Nombre total de fournisseurs et prestataires	1066	1178	518	824	169	45	61	30		
Part d'entreprises locales*	76,36 %	72,16 %	72,20 %	62,62 %	76,33 %	100 %	91,80 %	100 %		
* entreprises dont l'adresse de facturation est située en Île-de-France (Trois Moulins Habitat et LogiRep) et Pays de la Loire et Centre-Val-de-Loire (LogiOuest et scalis) et Normandie (FLH)										
ECO 2.4 Délai de paiement moyen des fournisseurs	49 jours	40 jours	30 jours	25 jours	52 jours	30 jours	45 jours	30 jours		
Part de factures payées dans les délais (facultatif)	-	30 %	-	93 %	-	99 %	99 %	99 %		

1. Vacance technique: logements « hors exploitation », soit pour cause de travaux importants, soit en attente de vente ou de démolition (« logements neutralisés définitivement »)

Raisons d'omission

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

valoriser les ressources humaines



VALORISER LES RESSOURCES HUMAINES

Depuis longtemps la RSE s'inscrit au cœur de la politique RH du Groupe. L'ensemble des actions RH menées au sein des différentes entités s'inscrivent dans une démarche responsable de mieux être au travail, de développement de la diversité et de progression des personnes :

- qualité de vie au travail,
- dialogue social et communication,
- développement et valorisation des compétences,
- intégration et diversité.

C'est autour de ces principaux enjeux que le Groupe Polylogis s'attache à construire et développer sa politique des ressources humaines.

Les 5 objectifs du Plan de Progrès RH du projet Vision 2022 portent ces valeurs et accompagnent des objectifs ambitieux d'optimisation des ressources humaines pour la gestion des 1 279 collaborateurs que comptait le Groupe Polylogis fin 2019.

L'ancienneté moyenne des salariés est de 11,7 ans ; elle se maintient à un très bon niveau et traduit l'attachement des collaborateurs au Groupe.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données a été mis en œuvre en 2019. La direction des Ressources Humaines, au premier plan, du fait des nombreuses informations qui lui sont confiées par les collaborateurs, a participé à plusieurs réunions d'information et de sensibilisation, a animé des sessions spécifiques « Ressources Humaines » et s'est attachée à inscrire dans ses documents et procédures l'entier respect des données personnelles.

Conditions d'exercice de l'activité

Dans le cadre de Vision 2022, un plan de progrès dédié à l'harmonisation des conditions de travail dans le Groupe avance dans sa réflexion des meilleures pratiques en coordination avec les correspondants RH de toutes les filiales.

Fin 2019, il est également envisagé la dotation du personnel terrain en vélos électriques pour se déplacer entre les sites diffus.

Santé et sécurité

Le préventeur intégré à la direction des Ressources Humaines du Groupe

- a initié un observatoire de l'absentéisme et permis une diminution de celui-ci particulièrement pour le personnel terrain,
- opère un suivi efficace des accidents du travail,
- effectue une veille importante des temps partiels thérapeutiques et des reprises d'activité,
- met en œuvre des dispositions personnalisées d'équipements adaptés aux pathologies.

Il procède à un rappel permanent des bonnes conduites : animation de ¼ d'heure sécurité, publication de quiz destinés à entretenir les bons réflexes, animation de sessions Sauveteur Secouriste du Travail, organisation d'exercices ponctuels et réguliers d'intervention sur les feux...

Une ligne d'accès à un soutien psychologique permet aux collaborateurs qui en éprouvent le besoin de se faire accompagner.

Des « commissions d'agressions » se tiennent régulièrement dans le cadre de la procédure d'accompagnement des personnels victimes.

L'installation de systèmes de vidéo surveillance dans certaines loges a permis de sécuriser le personnel terrain.

Equilibre vie professionnelle / vie privée

La première réunion de NAO 2020 qui s'est tenue fin 2019 a ouvert le champ au télétravail et au droit à la déconnexion.

Implication

En 2019, le personnel du Groupe a de nouveau bénéficié d'une « prime de pouvoir d'achat » de 500 € versée en janvier à tous, y compris aux collaborateurs dont la rémunération excédait le plafond légal et dont les différentes filiales ont assumé l'intégralité des cotisations salariales et patronales.

Le dispositif d'intéressement Polylogis qui associe chaque collaborateur au résultat consolidé de l'ensemble des sociétés du Groupe a fait l'objet d'un accord signé en 2017 par l'ensemble des organisations syndicales pour une nouvelle période de trois ans. Il est versé selon 2 critères : la somme des autofinancements nets des sociétés du Groupe et l'indice de satisfaction globale des locataires.

Ainsi en 2019, sur les 1 208 salariés des 9 sociétés de l'UES - Unité Economique et Sociale, 648 collaborateurs se sont répartis un total de 1 346 k€ bruts. 279 personnes ayant placé un total de 365 k€ sur le Plan d'Epargne Groupe ont bénéficié de l'abondement pour un total de 93 k€ nets.

L'actionnariat salarié développé par APASLOG, l'Association Pour l'Actionnariat des Sociétés du Groupe Polylogis, participe directement à renforcer l'adhésion des collaborateurs au développement de l'entreprise.

RELATIONS SOCIALES

Dialogue social

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

Les accords signés en 2019 témoignent de la volonté du Groupe et des partenaires sociaux de négocier efficacement au plus près de l'intérêt des collaborateurs et dans le respect des contraintes de l'entreprise :

- accord de Négociation Annuelle Obligatoire,
- tenue régulière de Comités Economiques et Sociaux, de Comités Sécurité Santé et Conditions de Travail et de Commissions,
- organisation de réunions extraordinaires pour informer et consulter les représentants du personnel sur un sujet important, notamment d'organisation.

Communication

Publiée tous les 2 mois, la « Newsletter », le bulletin interne Polylogis apporte une information complète à l'ensemble des collaborateurs sur la vie du Groupe.

Un séminaire réunissant tous les managers en novembre 2019 a permis aux garants, pilotes, de mesurer l'avancement des projets Vision 2022 et de partager leurs observations et propositions d'amélioration sur le déroulement des groupes de travail.

Vie sociale

Poursuite des réunions d'information et d'échanges pour préparer sa retraite : « maîtriser les fondamentaux du passage à la retraite ». Fin 2019, une cérémonie a été organisée pour remettre 25 médailles du travail.

Des rencontres régulières sont organisées à l'instar des cérémonies de vœux qui permettent à tous les collaborateurs de se retrouver.

DÉVELOPPEMENT ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

Recrutement et accueil des nouveaux embauchés

L'UES a ouvert 131 postes en 2019, hors personnel terrain.

Au total ce sont plus d'une centaine de collaborateurs qui ont rejoint le Groupe en 2019.

De nombreux jeunes en formation ont également intégré le Groupe à l'issue de leur stage ou de leur alternance.

Un kit de bienvenue a été remis aux nouveaux embauchés comprenant un assortiment de « goodies » utiles pour leur vie dans l'entreprise et chaque personne qui rejoint le Groupe figure sur la page d'accueil de l'intranet avec sa photo.

Formation

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

De nombreuses formations collectives ont eu lieu en 2019 : formations gardiens avec la Fédération des ESH et Franchir, formations des responsables de gestion de patrimoine etc.

Le plan de formation est en constante évolution. Ainsi, en 2019, LogiRep a investi 2,11 % de sa masse salariale, pour mettre en place 80 sessions collectives et former 550 personnes.

L'école de formation interne

Le déploiement de la formation interne s'intensifie en fin d'année 2019.

Au total, sur l'année 2019, 17 collaborateurs ont été formés à la conception et/ou l'animation de stages et rejoignent l'équipe de formateurs de « Polylogis Formation » l'école de formation interne créée par le Groupe Polylogis dans le cadre du projet Vision 2022.

Carrières

La première édition du Guide des Métiers du Groupe Polylogis a été publiée début 2019, regroupant de nombreuses fiches de poste. Ce guide s'enrichit régulièrement de définitions de fonctions.

Le nouveau « Bilan à 6 ans » a été mis en place en novembre 2019, constituant un second volet avec l'entretien annuel, davantage axé sur les souhaits et perspectives professionnelles, de mobilité et de formation.

Le Groupe poursuit l'investissement dans des cursus permettant aux collaborateurs d'évoluer :

- certificats Sciences Po,
- certifications de Qualification Professionnelle « Gardiens d'immeuble » : 1 session collective pour 4 stagiaires et 7 gardiens certifiés en 2019,
- formations GHQ, préalables à une promotion de gardiens au statut « agent de maîtrise ».

Par ailleurs, plusieurs promotions sur candidatures internes en réponse à la publication de postes ont été réalisées en 2019. Outre la mobilité importante entre les filiales du Groupe et au sein du patrimoine, on recense, à titre d'exemple, en 2019, hors personnel terrain, 4 mobilités internes à PolyOuvrages, 6 à LogiStic et 14 à LogiRep.

Management

L'un des objectifs forts de Polylogis notamment issu des groupes de travail Vision 2022 est le développement et la professionnalisation de ses managers.

Ainsi, en 2019, LogiRep a accueilli 5 nouveaux managers et promu 10 collaborateurs. LogiStic et PolyOuvrages ont procédé à respectivement 3 et 2 promotions à des postes de managers.

Tous les responsables suivent un cursus en 3 modules « Moi Manager » et la DRH décline actuellement un programme spécifique pour le management de proximité.

INTÉGRATION ET DIVERSITÉ

Les jeunes

Le Groupe poursuit une politique volontariste en matière d'emploi des jeunes en maintenant un niveau élevé de recrutement des contrats en alternance et en développant l'accueil des stagiaires (77 jeunes scolaires ou étudiants ont été accueillis par LogiRep en 2019).

Le Groupe Polylogis a ainsi recruté 51 alternants en 2019.

En novembre 2019, la DRH Groupe a organisé la deuxième journée de l'alternance qui a réuni 30 nouveaux alternants.

Les séniors

L'âge moyen dans le Groupe se situant à 46,6 ans reste assez élevé ; il reflète la mixité des âges dans les différentes filiales, dont le maintien et l'intégration régulière de « séniors » dans les différents métiers.

La commission des collaborateurs ayant plus de 18 ans d'ancienneté s'est réunie le 19 septembre 2019. 3 collaborateurs ont vu leurs projets de formation validés.

L'égalité des sexes

Les nouveaux index égalité professionnelle ont été publiés en septembre 2019 pour les sociétés du Groupe de plus de 250 collaborateurs.

Les scores de l'UES et de Trois Moulins Habitat, respectivement de 84/100 et de 99/100 traduisent l'équité de traitement des hommes et des femmes à Polylogis.

Emploi des personnes présentant un handicap

Les filiales du Groupe embauchent et maintiennent dans l'emploi un nombre significatif de personnes en situation de handicap. Ainsi, au titre de l'exercice 2019, LogiRep a un taux de personnel handicapé supérieur à l'obligation légale. Alors que l'obligation de 6 % amènerait LogiRep à compter 33 personnes handicapées,

l'entreprise a déclaré 38,4 unités. LogiStic honore également intégralement son obligation légale de 5 personnes.

La commande aux ESAT de prestations de traiteur pour les différentes cérémonies de vœux/médailles du travail ou départ à la retraite s'est encore amplifiée en 2019 et la direction cherche par ailleurs à étendre la palette des travaux confiés aux CAT en étudiant l'opportunité de les solliciter pour des travaux de reproduction ou des fournitures de bureau.

Diversité culturelle

Le Groupe compte des personnels de nombreuses origines dans ses rangs, notamment dans les fonctions terrain. A LogiRep, en 2019, on dénombre ainsi pas moins de 128 personnes d'origine étrangère, titulaires d'un titre de séjour ou originaires de pays de l'UE hors France, représentant 28 nationalités différentes.

LogiRep met en œuvre des formations pour accompagner les étrangers :

- 7 stagiaires ont été intégrés à une session collective « CléA ». Il s'agit d'une certification qui permet d'acquérir les connaissances et compétences fondamentales pour une vie personnelle et professionnelle accomplie : communication en français, calcul, informatique, apprendre à travailler en équipe, geste et posture, hygiène et sécurité,
- 7 stagiaires ont suivi une formation « Alphabétisation ».

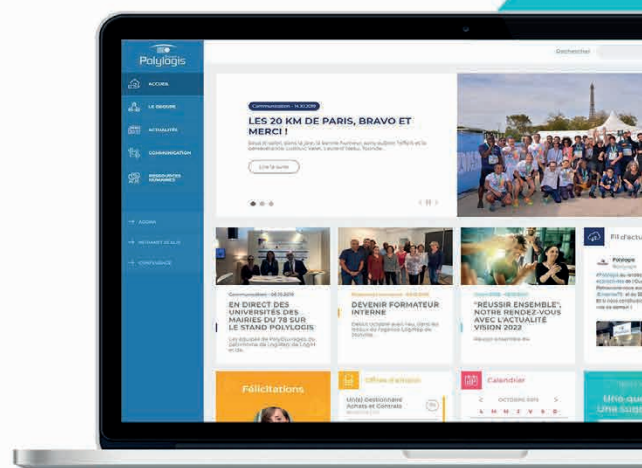
INCREASE VS

Le projet « INCREASE Valorisation Sociale » porté par 3 gardiennes, ambassadrices volontaires, poursuit son objectif d'accompagnement de locataires de Normandie sans emploi vers la réinsertion professionnelle.

En 2019, l'Intranet trouve son rythme éditorial. Il s'impose comme un outil essentiel et incontournable pour s'informer et partager ; il permet l'accès à de nombreuses fonctionnalités (gestion des congés, demandes d'interventions informatiques...), documents (annuaires, organigrammes) et procédures...

LANCEMENT

LUNDI 21 OCTOBRE 2019
DU NOUVEL INTRANET GROUPE !



Depuis quelques années maintenant, scalis s'est engagée dans une démarche éco-responsable en s'équipant de vélos électriques pour les petits trajets du quotidien ; elle en détient à ce jour une dizaine. Pour les gardiens d'immeubles, il s'agit de faciliter leurs déplacements de sites en sites, ou encore de leurs lieux d'affectation vers le siège et pour les commerciaux ou autres collaborateurs, de pouvoir réaliser des visites ou déplacements proches de leur lieu de travail sans avoir à utiliser les véhicules. Objectifs clairement

affichés : réduire les coûts de déplacement et donc l'empreinte carbone, s'inscrire dans une démarche RSE, sans oublier les effets bénéfiques sur la santé ! Ces vélos sont également de véritables outils de communication mobile grâce aux logos scalis et Polylogis apposés dessus. Les collaborateurs sont donc de véritables ambassadeurs ; pour preuve, David Portel (gardien d'immeubles à Limoges) a fait l'objet d'une interview sur le sujet dans le JT de France 3 Limousin - voir ci-dessous.



PARTENARIAT AVEC PÔLE EMPLOI ET PARTICIPATION AUX FORUMS

Afin de diversifier ses canaux de recrutement, Trois Moulins Habitat a décidé de mettre en place un partenariat avec les agences Pôle Emploi de Seine-et-Marne. Ainsi, le service RH est présent une fois par semestre au sein de l'Agence Pôle Emploi de Dammarie-les-Lys (77), qui recense l'ensemble des candidats et demandeurs d'emploi du département.

L'intervention consiste à présenter le Groupe, sa filiale Trois Moulins Habitat et les spécificités de ses métiers.

Chaque candidat sélectionné préalablement par les conseillers Pôle Emploi est ensuite reçu en entretien individuel par les équipes RH.

Le choix a été fait de se concentrer de manière privilégiée sur la fonction de gardien d'immeuble, en raison du fort volume de recrutements annuels sur ce métier.

Trois Moulins Habitat continue de promouvoir sa marque employeur au niveau local en participant également à des forums organisés en Seine-et-Marne et se constitue un vivier de candidats nécessaire à son activité.

LogiH et LogiCap s'impliquent et font en sorte que la plupart des marchés passés imposent l'emploi de travailleurs en insertion. Cela passe par une clause d'insertion urbaine et sociale développant particulièrement les modalités d'exécution par l'insertion et l'emploi.

Dans ce cadre, LogiH conseille aux entreprises de s'adresser à la Direction du Développement Economique et de l'Emploi – Service Emploi des villes.

- Les personnes concernées par ce dispositif sont, sans que cela soit exhaustif :
 - chômeurs de plus d'un an,
 - bénéficiaires du RSA,
 - personnes de moins de 26 ans,
 - personnes handicapées,
 - femmes de plus de 45 ans demandeuses d'emploi...

- Les entreprises sont libres du contrat de travail utilisé (CDI, CDD...)

LogiH fournit une règle de calcul pour fixer le montant alloué à ce dispositif :

$$\frac{\text{Montant HT du marché travaux} \times \text{Indice de masse salariale} \times 6\%}{\text{Prix unitaire de la masse salariale}}$$

LogiH prévoit des modalités de contrôles et demande aux entreprises un document de synthèse à la livraison des travaux reprenant les heures mensuelles, le type et le nombre de contrat.

En cas de non-respect de cette clause, des sanctions sont prévues, notamment une pénalité de 1,5 fois le SMIC horaire des heures prévues non effectuées.

Dans le cadre de son plan stratégique Vision 2022, le Groupe Polylogis a lancé au printemps 2019 un ambitieux plan de formation à destination de ses employés d'immeubles sans diplôme dénommé CléA (Clé pour l'Accès à l'Emploi). Un objectif : sécuriser leur parcours professionnel tout en améliorant la qualité de service proposé par Polylogis à ses locataires.

Un plan d'alphabétisation a parallèlement été lancé pour les collaborateurs le nécessitant. Ce dernier propose une formation linguistique adaptée aux besoins des collaborateurs.

En 2019, 5 collaborateurs ont été formés et ont passé la certification CléA et 8 ont suivi un programme d'alphabétisation et ont passé un diplôme initial de langue française.

Formation des gardiens

Le Groupe met à disposition de ses gardiens d'immeubles des formations à.

En 2019, 253 gardiens ont ainsi été formés, dont 11 ayant suivi le cursus « Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) Gardiens d'immeubles ».



La formation CléA est un dispositif qui permet de monter en compétence sur les savoirs de base de la communication en français, le calcul, l'informatique et les gestes et postures professionnels. Et toutes ces compétences sont certifiées par un certificat national reconnu par tous les employeurs quel que soit le secteur d'activité dans lequel on travaille

Myriam Zeghoudi
Chef de projet
GIDEF Etude Conseil et Formation



Les indicateurs ci-dessous renvoient notamment aux indicateurs des lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) portant sur les ressources humaines et les droits de l'Homme, et aux Questions Centrales de la norme ISO 26000 sur les « Droits de l'Homme » et les « Relations et conditions de travail ». Ils s'inscrivent dans les Finalités 1 (Cohésion sociale, solidarité entre territoires et entre générations) et 5 (Épanouissement de tous les êtres humains) du Référentiel national d'évaluation des Agendas 21 locaux. Les correspondances avec l'article R.225-105-1 du Code de Commerce, relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales, sont indiquées ci-dessous.

HR 1 Équité d'accès et de conditions de travail	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic										
Corr Art. R.225-105-1: Emploi (répartition de l'effectif, rémunérations); Égalité de traitement (égalité femmes-hommes; handicap)																				
HR 1.1 Répartition des effectifs par type d'emploi (% des ETP, sur l'année considérée)																				
CDI	96,57 %	97,36 %	96,73 %	96,00 %	100,00 %	82,83 %	66,67 %	100,00 %	87,23 %	88,12 %										
CDD (Hors CDD de remplacement)	2,95 %	0,07 %	3,28 %	6,00 %	0,00 %	18,18 %	0,00 %	0,00 %	5,28 %	3,90 %										
Interim	0,52 %	0,18 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,30 %										
Contrats spécifiques (nb salariés sur l'année)																				
Contrats aidés (contrats d'avenir, CUI-CAE, etc.)	1,83	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00										
Contrats apprentissage/professionnalisation	26,17	13,00	0,00	3,00	0,00	0,00	1,00	0,00	3,00	5,67										
Stagiaires	62,00	11,00	13,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	3,00	11,00										
HR 1.2 Répartition des salariés par âge, par catégorie et par sexe (au 31/12)																				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nombre de salariés en CDI	278	292	114	154	38	42	73	79	3	2	5	4	1	1	1	1	15	23	24	43
Âge (en %)																				
< 25 ans	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0
25-55 ans	34	36	29	40	36	45	39	36	20	40	33	33	50	50	50	50	37	47	25	49
> 55 ans	13	15	13	17	10	6	9	14	20	20	22	11	0	0	0	0	3	13	9	15
Catégorie (en %)																				
Ouvriers de maintenance	na	na	1	0	4	0	-	-	0	0	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Personnel de proximité	38	32	15	15	30	10	28	7	0	0	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Employés administratifs	0	0	0	1	0	10	-	2	0	0	0	11	0	50	na	na	na	na	3	19
Agents de maîtrise	2	8	20	37	9	25	12	39	0	20	0	11	na	na	na	50	5	29	10	16
Cadres	7	11	6	5	4	8	6	3	40	20	56	22	50	0	na	na	34	32	19	22
Directeurs et cadres dirigeants	1	0	0	0	1	0	2	1	20	0	na	na	na	na	50	na	5	3	3	6
HR 1.3 Contribution à l'emploi des personnes en situation de handicap																				
Nb de travailleurs handicapés employés durant l'année		40		17		3		8		na		na		na		na		na		na
Équivalent en ETP		33		14		3		7		na		na		na		na		na		na
Montant des contrats auprès d'établissements spécialisés d'aide par le travail		6		14		2		2		na		na		na		na		na		na
Compensation versée à l'AGEFIPH (si l'obligation d'emploi non remplie par les éléments ci-dessus)		0		0		0		0		na		na		na		na		na		na
HR 1.4 Rémunérations annuelles brutes moyennes, par sexe et catégorie (en K€)*																				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers de maintenance	na	na	24,00	na	21,70	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Personnel de proximité	26,00	27,30	25,20	23,70	22,24	22,34	23,90	24,50	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na	na
Employés administratifs	#	#	27,10	23,10	na	21,02	25,10	na	na	na	42,30	na	#	na	na	na	na	na	na	na
Agents de maîtrise	30,00	32,70	45,40	43,50	27,36	27,52	28,10	28,90	na	#	36,80	na	na	#	#	#	31,60	39,10	35,20	30,90
Cadres	47,30	44,00	55,20	54,60	42,55	42,90	51,40	42,80	#	#	62,90	37,50	#	na	na	na	51,10	51,50	59,16	54,60
Directeurs et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	145,00	127,60	#	#	#	#	77,60	70,10	#	na	na	na	na	na	#	na	#	#	107,70	118,80
HR 1.5 Écart de rémunérations*																				
Rémunération médiane		29 k€		28 k€		26 k€		27 k€		#		55 k€		#		#		48 k€		40 k€
Ratio entre 5 plus élevées et 5 plus faibles		10		4		3		3		na		2		#		#		3		4
HR 1.6 Avantages sociaux financés par l'employeur (en % de la masse salariale)**																				
		13,03 %		15,61 %		15,88 %		14,89 %		11,22 %		10,16 %		9,33 %		8,40 %		10,80 %		11,56 %

HR 2 Employabilité et évolution professionnelle	LogiRep	Trois Moulins Habitat		LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	LogiStic											
Corr Art. R.225-105-1: Formation (politique; nombre d'heures)																						
HR 2.1 Volume annuel de formation par catégorie	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures	Salariés	Heures		
Ouvriers de maintenance	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnel de proximité	240	7909	359	4432	23	280	41	666	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Employés administratifs	7	46	9	49	7	182	2	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	35	2	28	
Agents de maîtrise	20	247	66	503	22	497	49	632	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	109	7	134	
Cadres	88	1398	45	841	9	189	8	85	4	56	3	21	0	0	0	0	0	11	223	32	594	
Directeurs et cadres dirigeants (hors mandataires sociaux)	5	42	#	#	1	21	4	63					0	0	0	0	0	2	42	3	21	
HR 2.2 Accès à la formation par sexe (salariés en CDI au 31/12)	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Part des salariés ayant suivi au moins une formation au cours des 2 dernières années (en %)	67,99 %	58,56 %	57,89 %	55,19 %	78,95 %	88,10 %	102,74 %	81,01 %	100,00 %	50,00 %	60,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	46,70 %	60,90 %	66,70 %	65,10 %	
HR 2.3 Mobilité interne																						
Nb de mobilités internes dans l'année		36		11		5		13		0		3		0		0		0		4		6
dont : Promotions internes dans l'année		16		7		4		5		0		1		0		0		0		2		3
Total de postes pourvus dans l'année (recrutements externes et mobilités internes)		94		30		10		15		0		3		0		0		0		14		24
HR 3 Santé et bien-être des salarié(e)s	LogiRep	Trois Moulins Habitat		LogiOuest	scalis	LogiRys	LogiH	FLH	LogiCap	Poly Ouvrages	Logistic											
Corr Art. R.225-105-1: Santé et sécurité ; absentéisme																						
HR 3.1 Taux d'absentéisme (% des jours ouvrés)																						
Taux d'absentéisme global	6,40 %	11,64 %	5,66 %	5,87 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	4,60 %	5,87 %											
Taux d'absentéisme dû aux AT/MP	1,74 %	3,21 %	4,19 %	1,48 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	0,54 %											
Nombre d'AT/MP reconnus dans l'année	35,00	28,00	7,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	3,00											
HR 3.2 Contribution de l'employeur au Comité d'Entreprise (% de la masse salariale)	1,73 %	1,01 %	0,95 %	1,37 %	1,02 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,73 %	1,74 %											

* Salaire brut annuel moyen (dont ancienneté) + primes de vacances + toutes autres primes directement liées à la performance ou à l'activité du salarié (primes d'objectifs, astreintes, audits internes...). Sont exclues les primes exceptionnelles de type départ à la retraite, médaille du travail, licenciements, etc.

** Avantages sociaux pris en compte : Retraite supplémentaire + Part patronale des tickets restaurants + Montant de l'intéressement et/ou montant de la participation + Montant de l'abondement dans le cadre du Plan d'Épargne Salarial + Montant de la part de la mutuelle prise en charge par l'organisme.

Raisons d'omission
 - Information temporairement non collectée ou non consolidée
 na Information non applicable
 # L'entreprise ne souhaite pas communiquer cette information

gouvernance et relations aux parties prenantes



LE COMITÉ EXÉCUTIF DU GROUPE

Le Comité exécutif est composé des Directeurs généraux, mandataires sociaux de toutes les filiales du Groupe Polylogis.

Sous l'autorité de son Président, il définit la stratégie du Groupe et prend les décisions qui s'imposent en tenant compte des particularités et spécificités de chaque entité (taille, territoire, métiers, activités, etc.).

Le « Comex » coordonne les politiques des filiales et des directions, qui à leur tour, relayent la stratégie, mettent en place les plans

d'action ad hoc et veillent à leur bonne application opérationnelle.

Il bâtit son plan stratégique en tenant compte des problématiques rencontrées par le management et par les collaborateurs à tous les niveaux, et s'appuie sur les spécialistes ou Directeurs référents dans leur domaine d'expertise ou d'attributions pour prendre des décisions éclairées permettant de faire évoluer le Groupe.

Il veille à l'harmonisation des politiques Groupe, en évalue la portée et le cas échéant, initie les ajustements nécessaires.

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données à caractère personnel est une préoccupation de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Polylogis depuis plusieurs années mais cette thématique a été boostée en 2019 par la mise en place d'une architecture de pilotage.

En effet, Polylogis, accompagné par la société ID-Logism, notre délégué à la protection des données (DPO) a nommé un coordinateur informatique & libertés par filiale. Ils ont été formés afin d'être les relais du DPO au sein de chaque structure. Ils ont adapté ou mis à jour les politiques de protection des données, les registres de traitement, les mentions d'information... réalisé des études d'impact, participé à la définition de nouveaux projets, sensibilisé nos partenaires... Les coordinateurs

se réunissent mensuellement au sein d'un comité de pilotage présidé par Karine Julien.

Des référents métiers, également formés et sensibilisés à cette thématique, sont des relais d'information pour les coordinateurs ; ils leur font connaître les besoins des équipes et les informent sur les problématiques rencontrées.

Pour sensibiliser en continu l'ensemble des collaborateurs du Groupe Polylogis à cette démarche et communiquer régulièrement sur le sujet, des flash-infos RGPD ont été mis en place et diffusés par le service communication.



APASLOG, L'ASSOCIATION QUI PERMET AUX ACTIONNAIRES SALARIÉS DU GROUPE POLYLOGIS DE SE RASSEMBLER, DE PARTICIPER ET D'ÊTRE INFORMÉS

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

A fin 2019, 342 salariés du Groupe sont adhérents d'APASLOG. Ils élisent tous les deux ans les membres du Conseil d'Administration de l'association.

APASLOG, en sa qualité d'actionnaire de plusieurs sociétés du Groupe Polylogis, est administrateur de certaines de ces sociétés, et des représentants permanents issus du Conseil d'Administration de l'association participent au Comité de Direction de Polylogis SAS, au Conseil de Surveillance de LogiRep et aux Conseils d'Administration de Trois Moulins Habitat, LogiOuest et LogiRys.

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

Le FCPE Polylogis AVENIR est proposé aux salariés du Groupe Polylogis comme support d'épargne dans le PEEG (Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe) depuis 2013 et il détient à fin 2019, 5 % du capital de Polylogis SAS, la société holding du Groupe Polylogis, un peu moins de 1 % du capital de l'ESH (Entreprise Sociale pour l'Habitat) LogiOuest, et une action de l'ESH scalis.

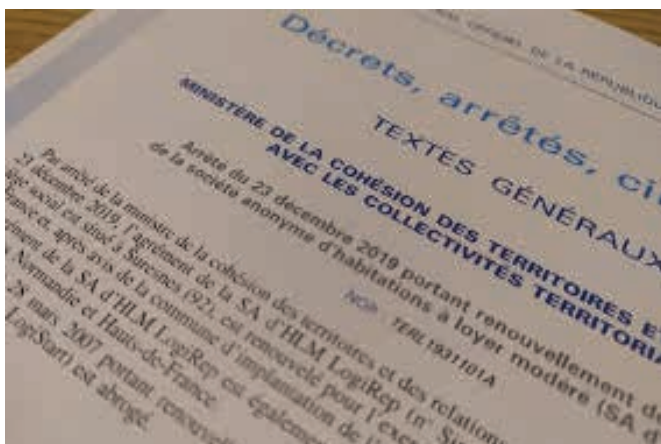
A fin 2019, 668 salariés du Groupe Polylogis ont choisi le FCPE Polylogis AVENIR comme support d'épargne dans le cadre de l'affectation de leur intéressement. Ces porteurs de parts du FCPE Polylogis AVENIR sont de fait actionnaires salariés et ils représentent plus de la moitié de l'effectif du Groupe.

Enfin, l'association APASLOG est membre de la FAS (Fédération Française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés). Le Président d'APASLOG et son prédécesseur siègent au Conseil Fédéral de la FAS.



FUSION INVERSÉE LOGIREP LOGISTART

Afin de simplifier et de rationaliser l'organisation du Groupe Polylogis, mais aussi conforter les fonds propres de LogiRep, les instances de gouvernance ont décidé de réaliser une opération de fusion inversée : LogiStart, filiale, absorbant la société mère, LogiRep.



Le projet de fusion entre LogiRep et LogiStart, après avoir reçu un avis favorable du CSE le 27 mars 2019, a été confirmé par un traité qui définit les modalités et conditions financières de la fusion-absorption.

Ce traité a été signé, après autorisation des conseils d'administration et de surveillance des sociétés concernées, le 17 avril 2019 par Daniel Biard, Président du Directoire de LogiRep et Christian Giuganti, Directeur général de LogiStart.

Le 28 juin, les assemblées générales d'actionnaires de LogiRep et LogiStart ont approuvé la fusion.

L'ensemble des conditions suspensives ayant été levées, la réalisation de la fusion a été constatée par le Directoire de LogiStart le 20 septembre.

Depuis le 30 septembre 2019, LogiStart a officiellement absorbé LogiRep... et a été renommée LogiRep.

La campagne de sensibilisation organisée au printemps 2018 a fait remonter une profonde attente de la part des collaborateurs de terrain d'être associés au projet Vision 2022. En réponse à cette demande, des Ateliers de sens ont été créés permettant d'associer 100 nouveaux collaborateurs, tous issus des agences de proximité, au projet d'entreprise du Groupe Polylogis.

En décembre 2018, une fois le garant désigné, 3 réunions de réflexion ont été organisées à Suresnes, Rubelles et Châteauroux, afin de définir les thèmes, sous-thèmes, objectifs, pilotes, animateurs et équipes pour chaque atelier, l'ensemble étant réparti en 3 communautés.

Communauté A (LogiRep et Trois Moulins Habitat 66) : Sécurité et Conditions de travail

- Sous-thèmes de la Sécurité : Sécurité des collaborateurs et Sécurité des clients
- Sous thèmes des Conditions de travail : Charge de travail et Pénibilité

Communauté B (Trois Moulins Habitat 77) : Entretien et Innovation

- Sous-thèmes de l'Entretien : Propreté et Maintenance
- Sous-thèmes de l'Innovation : Nouveaux services et Animations

Communauté C (scalis et LogiOuest) : Communication et Qualité de vie

- Sous-thèmes de la Communication : Communication interne (Connectivité/rencontre) et Communication externe (Kit de communication)
- Sous thème de la Qualité de vie : Associer le locataire

Soit 1 garant, 6 thèmes, 6 pilotes, 12 sous-thèmes, 15 animateurs, et 78 participants aux ateliers parmi lesquels figurent des gestionnaires, responsables de gestion de patrimoine, responsables d'antenne, des responsables administratifs et comptables, des chargés de relation habitants, des gardien(ne)s, des employé(e)s d'immeuble, des intervenants et conseillers sociaux.

En janvier 2019, garant et pilotes se sont assurés de la bonne compréhension commune des objectifs, ont identifié les premières pistes de réflexion et clarifié l'organisation des groupes de travail.

Le 25 janvier, le fonctionnement et l'organisation des Ateliers de

sens ont été présentés lors d'un séminaire Vision 2022.

En février, les animateurs ont finalisé la constitution des équipes de chaque atelier.

Le 4 mars, pilotes, animateurs et garant étaient réunis pour 2 sessions de formation. Au programme, mise à niveau en matière d'informations, structuration de la démarche, rencontre entre l'ensemble des pilotes et des animateurs, mise à disposition d'outils spécifiques à la tenue des ateliers.

Les Ateliers de sens pouvaient démarrer et leurs avancées ont été suivies tout au long de l'année !



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

GOV 1	Instances de décision et systèmes de management	LogiRep	Trois Moulins Habitat	LogiOuest	scalis
GOV 1.1	Évaluations/Certifications des systèmes de management Certification / évaluation 1				
	Champ	Management de l'énergie	Management de l'énergie	na	Système de management de la qualité
	Nom de la certification / de l'évaluation	ISO 50001	ISO 50 001	na	ISO 9001 version 2015
	Périmètre	Ile de France / Normandie	Ile de France	na	tous les sites de scalis et toutes les activités en dehors de l'activité MI
	Année d'obtention / année du dernier renouvellement	2017/2020	2016/2019	na	2012 - 2019
GOV 1.2	Parité dans les instances dirigeantes				
	Part de femmes en Comité de Direction	35,00 %	57,14 %	na	14,29 %
	Part de femmes en Directoire	25,00 %	na	na	na
	Part de femmes en Conseil d'Administration	38,89 %	55,56 %	27,78 %	11,76 %
GOV 2	Relations aux parties prenantes et prises en compte de leurs intérêts				
Correspondance Art. R.225-105-1 du Code de Commerce : Conditions du dialogue avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société ; Actions de partenariat ou de mécénat ; Relations sociales.					
GOV 2.1	Satisfaction des locataires				
	Taux de satisfaction globale 2019	75 %	81 %	81 %	83 %
GOV 2.2	Satisfaction des salariés				
	Date des trois dernières enquêtes	-	-	-	-
	Taux de satisfaction par rapport à une question spécifique	-	-	-	-
GOV 2.3	Nombre de conventions actives avec les associations locales	0	8	49	2

Raisons d'omission

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

APL

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

BBC

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

CUS

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

ESH

L'Entreprise Sociale pour l'Habitat est une société spécialiste de l'habitat dans toutes ses dimensions. Elle construit, gère et améliore des logements destinés à la location et à l'accession à la propriété. Elle intervient en matière d'aménagement et d'urbanisme pour son compte ou celui d'un tiers. Elle réalise des prestations de services dans tous les domaines de l'habitat. Elle est un opérateur urbain dans le traitement des quartiers. Fin 2018/2019, 240 ESH gèrent 2.3 millions de logements sociaux, et logent 5 millions de personnes.

HQE

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

PLA

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

PLAI

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

PLS

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

PLUS

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

PLUS CD

Le Prêt Locatif à Usage Social Construction-Démolition présente des caractéristiques similaires au PLUS. Il présente des dispositions spécifiques, adaptées aux opérations de construction - démolition, telles que les problématiques de relogement.



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

Groupe Polylogis

127, rue Gambetta
92150 Suresnes

Tél : 01 40 99 45 00/07

