

**CHABÈ**

**RAPPORT RSE**  
**2023** 

# SOMMAIRE

Edito

Notre politique RSE

Gouvernance et éthique

La Protection de l'environnement

Employeur Responsable

Prise en compte de nos parties prenantes

Conclusion/Perspectives

Annexes



# Édito

---



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

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

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

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

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

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

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



# Notre politique RSE

---

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

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

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

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

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

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

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



## Objectifs de développement durable

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



Objectif 3 : Bonne santé et Bien-être



Objectif 5 : Égalité entre les sexes



Objectif 7 : Énergie propre et d'un coût abordable



Objectif 8 : Travail décent et croissance économique



Objectif 9 : Industrie, innovation et infrastructure



Objectif 10 : Inégalités réduites



Objectif 12 : Consommation et production responsable



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



Objectif 15 : Vie terrestre



Objectif 16 : Paix, justice et institutions efficaces



# Gouvernance et éthique

---



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

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

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

Pour assurer le traitement des alertes, nous avons défini une procédure de résolution, et nommé des référents gestionnaires de situation. De plus, nous nous engageons à publier chaque année le nombre d'alertes relevées et résolues via cette procédure.

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

Enfin, nous avons décidé en 2023 d'intégrer un code de conduite au sein de tous nos contrats avec nos sous-traitants. Désormais nous ne travaillerons plus avec des prestataires qui n'acceptent pas de le respecter.

## 2. Définition de notre Raison d'être

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

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



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

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

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

### 3. Assurer la protection des données

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

Chabé suit un processus d'amélioration continue concernant les règles de protection des données. Nous avons réalisé un test de pénétration sur notre système d'informations et avons obtenu un Secure Score de Microsoft de 60%, soit 13% de plus que l'année précédente et 18% de plus que la moyenne des entreprises de taille similaire.

Nous avons également réalisé un audit en interne avec la mise en place d'un plan d'actions, incluant la revue des comptes d'accès utilisateurs de nos systèmes et la mise à jour complète du registre de traitement de données personnelles utilisés dans le cadre de notre démarche RGPD.

La procédure d'alerte, présentée précédemment, s'applique également aux incidents relatifs aux atteintes aux informations confidentielles.



# La protection de l'environnement

---



Notre métier de transporteur implique une grande responsabilité en termes d'émissions de CO<sub>2</sub> de nos véhicules. Le secteur du transport représente un tiers des émissions nationales de Gaz à Effet de Serre en France, s'engager pour la protection de l'environnement est donc un des enjeux majeurs de Chabé.

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

## 1. Accélérer notre mobilité durable

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

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

Nous avons décidé de suivre l'évolution de notre flotte en nous appuyant sur la grille officielle des étiquettes énergies mise en place par l'Etat. Cela nous permet de classer nos véhicules selon leurs émissions de CO<sub>2</sub>, ce qui est à la fois plus concret et facilite la lecture via cette grille indépendante, et évite de classer des véhicules en catégorie bas-carbone seulement du fait de leur motorisation, alors que d'autres éléments rentrent en jeu dans l'impact environnemental desdits véhicules. Ainsi, conformément aux directives étatiques, nous classons dorénavant en véhicules « bas-carbone » ceux qui ont des émissions de 0 g/km (véhicules 100% électriques) et ceux dont les émissions sont inférieures ou égales à 100 g/km (la plupart des véhicules hybrides rechargeables mais tous les véhicules hybrides).





Emissions de CO2	Etiquette énergie	Décembre 2022	Décembre 2023
0 g/km	A	14%	25%
Inférieures ou égales à 100 g/km		39%	34%
De 101 à 120 g/km	B	10%	0%
À partir de 121 g/km	Autre	37%	41%

En décembre 2022, la flotte du groupe comprenait 14% de véhicules électriques et 39% de véhicules hybrides rechargeables, soit un total de 53% de véhicules bas-carbone (étiquette énergie A, inférieur à 100g CO2/km). Nous avons poursuivi notre transition avec 59% de véhicules bas-carbone fin 2023, et, surtout, 25% de notre flotte en véhicule électrique.

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

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

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

Chabé	Émissions de GES 2022	Émissions de GES 2023
Scope 1	1 145 TCO2e	1 060 TCO2e
Scope 2	6 TCO2e	6 TCO2e
Scope 3	1 512 TCO2e	1 757 TCO2e
Total	2 663 TCO2e	2 823 TCO2e

\*TCO2e : Tonnes de CO2 équivalent

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

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



Sur ce périmètre, nos émissions de GES pour l'année de 2023 représentent 2 823 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>. Sur ce total, nous avons identifié les trois sources d'émissions les plus importantes :

Le carburant (essence et gazole) de notre flotte (47% de nos émissions) : directement émetteur de gaz à effet de serre, le carburant est lié au volume d'affaires, donc aux Kms effectués, ainsi qu'à l'intensité carbone de notre flotte de véhicules. Grâce à notre transition vers une flotte bas-carbone, nous avons une meilleure efficacité énergétique par kilomètre parcouru (gCO<sub>2</sub>/km), nos émissions ont baissé malgré notre chiffre d'affaires constant.

Achats (18% de nos émissions) : cette section représente l'impact de tous les achats nécessaires au fonctionnement de l'entreprise.

Voyages professionnels (13% de nos émissions) : Chabé se développe de plus en plus à l'international et opère désormais des événements partout dans le monde, les déplacements de nos équipes, en avion notamment, représente, en conséquence, une part importante de nos émissions.

Le Groupe Chabé étant en plein développement, le siège s'est renforcé avec davantage de collaborateurs et de dépenses, ce qui a augmenté les émissions (plus de déplacement pendulaires et professionnels, plus d'achats etc.). Avec une baisse des émissions dues à la transition de notre flotte, nous avons au total une hausse de 9% de notre bilan carbone.

Cette augmentation provient d'une forte hausse des émissions de Scope 3 (+16%) et une baisse du Scope 1 (-7%), sur lequel nous avons davantage d'emprise.

Nous suivons nos consommations d'eau, d'énergie, de déchets et nos émissions de gaz à effet de serre annuelles. Étant donné notre activité, nos consommations sont impactées par notre volume d'affaires, nous avons donc mis en place des indicateurs de suivi absolu et d'intensité afin de pouvoir suivre l'évolution réelle au cours des années :

Indicateurs	2022	2023
Consommation d'eau totale en m <sup>3</sup>	2 875	2 112
Intensité d'eau (consommation d'eau totale en L par K€ de CA)	53,8	38,2
Consommation d'électricité en MWh (hors véhicule)	156	154
Intensité énergétique hors véhicule (Consommation d'électricité KWh par K€ de CA)	2,9	2,8
Intensité carbone moyenne de notre flotte (gCO <sub>2</sub> eq émis par km)	301	285
Intensité carbone totale de notre activité (TCO <sub>2</sub> e par K€ de CA)	49,8	48,1



Sur l'année 2023, nous avons un taux d'émission moyen de 285 g CO<sub>2</sub>/Km, en baisse de -5,3% par rapport à l'année précédente. Cependant, la transition bas-carbone ambitieuse de Chabé a eu un impact fort, et plus en détail, notre flotte a un taux d'émission moyen de 263 gCO<sub>2</sub>e/km, contre 285 gCO<sub>2</sub>e/km pour nos partenaires. Nous souhaitons accélérer notre transition vers une flotte bas-carbone mais sommes limités, à ce stade, principalement par la faible autonomie des vans électriques (Mercedes EQV) qui ne sont pas adaptés à nos besoins opérationnels et ce alors que les vans représentent une part très importante de notre flotte. Nous comptons sur la sortie prochaine, a priori en 2026, d'un van 100% électrique à l'autonomie compatible avec les besoins de nos clients.

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

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

### 3. Former nos collaborateurs

Nous sensibilisons régulièrement tous nos collaborateurs aux problématiques liées à la protection de l'environnement et au changement climatique. Nous proposons désormais à nos collaborateurs de participer à la Fresque du Climat, qui est un atelier de sensibilisation de 3 heures dispensé en interne. A la suite de ce lancement en fin d'année, nous avons déjà sensibilisé 20 personnes en 2023.

Nous avons également initié une campagne de formation individuelle à l'écoconduite pour l'ensemble de nos chauffeurs. Chaque personne est ainsi formée individuellement avec un professionnel, qui relève les axes à améliorer selon la conduite et forme à l'écoconduite en fournissant les relevés correspondants (freinage, consommation de carburant, temps de trajet etc.). En 2023, nous avons déjà formé 98 personnes et nous poursuivons nos efforts en 2024 pour viser 100% de nos chauffeurs CDI formés.

### 4. Optimiser notre gestion des déchets

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



Dans le cadre du diagnostic Eco flux mentionné ci-dessus, nous avons donc mesuré la quantité de nos déchets. Pour l'exercice 2023, Chabé a généré 37 tonnes de déchets, dont 5,8 tonnes de « déchets dangereux » et 31,2 tonnes de « déchets non dangereux ». Les déchets dangereux comprennent les eaux et hydrocarbures produits ou utilisés sur le site de Paris – Nanterre de Chabé. Afin de limiter ces pollutions locales, nous avons un équipement spécifique (séparateurs eau et hydrocarbures) qui permet d'éviter tout rejets d'hydrocarbures dans le circuit d'eau courante. Nous faisons appel à un prestataire dédié pour récupérer et traiter le contenu des hydrocarbures et ainsi éviter tout débordement. Un bordereau de suivi des déchets dangereux permet d'assurer la collecte et le traçage de la récupération des hydrocarbures jusqu'au traitement final du déchet. Afin de limiter les pollutions locales telles que les émissions de particules des véhicules, Chabé se soumet à la réglementation en adoptant une flotte de véhicules normée Euro 6.

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

## 5. Promouvoir une consommation plus durable

Toutes ces mesures nous permettent de réduire notre impact, mais pour autant notre activité continue d'émettre des GES. Nous avons donc décidé, depuis fin 2020, de contribuer à la neutralité carbone. Nous compensons les émissions des trajets effectués par les clients de Chabé, avec nos véhicules et ceux de nos sous-traitants. Pour l'année 2023, cela représente un total 2 087 Tonnes équivalent CO2 compensées.

FONDATION  
**GoodPlanet**

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

Notre contribution 2023 s'est élevée à 50 K€.

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



# Employeur responsable



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

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

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

## 1. Assurer des emplois durables

Nous privilégions toujours les contrats permanents pour tous les chauffeurs à temps plein, ainsi 90% de nos salariés sont en CDI au 31 décembre 2023. Les chauffeurs sont rémunérés de manière équitable et nettement supérieure au minimum légal, dans toutes nos agences et filiales. Nous proposons également tous nos postes en priorité en interne. Des communications mail « Flash news » sur les postes à pourvoir sont réalisées régulièrement. Nous promovons une organisation flexible du travail en accordant, depuis la crise sanitaire, la possibilité d'effectuer une à deux journées par semaine de télétravail pour les salariés dont le métier le permet.

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



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

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

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

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

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

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

Chabé	2022	2023
Fréquence des accidents avec arrêt de travail (Nbre avec arrêt *1000000/ nbre total d'heures travaillées)	56,49	30,73
Gravité des accidents avec arrêt de travail (Nbre de jours perdus *1000/ nbre total d'heures travaillées)	3,27	9,82



### 3. Maintenir un dialogue de proximité

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

Chabé dispose d'un comité social et économique (CSE) depuis plusieurs années, qui représente la totalité des salariés. Ce comité s'est réuni 7 fois en 2023. Il permet d'assurer un dialogue fluide entre salariés et dirigeants. Les sujets de santé et sécurité au travail sont adressés 4 fois par an lors des rencontres CSE.

Afin de mesurer la satisfaction des salariés, une enquête est diffusée deux fois par an (décembre et juin) sur un ensemble de sujets tels que la motivation, l'organisation du travail, le management, la formation ou encore la rémunération. Les remontées de cette enquête ont été diffusées à l'ensemble des collaborateurs et permettent à la Direction de comprendre les attentes des collaborateurs.

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

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

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

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

Les formations sont organisées pour favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi, le développement et la mise à jour des compétences. En 2023, 6 553 heures de formation ont été dispensées aux salariés de Chabé. Cela représente l'équivalent de 27,4H par personne. En parallèle de ces formations, des évaluations régulières, telles que prévues dans la Charte Ethique, sont organisées afin d'assurer un développement de carrière à nos collaborateurs. Ainsi en 2023, 5,4% des salariés ont bénéficié d'une promotion interne.

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

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



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

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

Depuis 2022, une procédure d'alerte, applicable aux cas de harcèlement et discrimination, a été présentée à l'ensemble des collaborateurs. Les cas de harcèlement et de discrimination y seront regroupés et les mesures de résolutions présentées dans la procédure seront appliquées. En 2023, il n'y a eu aucun cas de discrimination ou harcèlement signalé via la procédure d'alerte.

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

### A. Diversité culturelle

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

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





## B. Diversité de genre

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

L'Index égalité Homme / Femme est un bon moyen pour assurer le suivi interne sur ce sujet. En 2023, nous avons pu, pour la première fois, calculer l'écart de taux d'augmentation grâce à une meilleure diversité dans nos équipes. Cela nous permet d'avoir une vision plus précise des écarts selon les catégories de salariés et va nous permettre de mettre en place un suivi adapté. Nous obtenons un score global de 85 sur 100.

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

En 2023, nous avons mis en œuvre une formation de trois heures à l'égalité professionnelle et à la lutte contre le sexisme ordinaire pour nos managers, recruteurs et notre équipe commerciale (37 personnes formées). A la suite du succès de cette formation, nous avons déployé une plateforme d'e-learning avec notre partenaire Remixt, disponible pour tous les collaborateurs du Groupe en français et en anglais. Actuellement trois modules de formation sont disponibles, sur le sexisme ordinaire, les violences sexistes et sexuelles ainsi que le handicap.

Nous avons également mis en œuvre une politique de soutien aux mères allaitantes, avec la possibilité de réserver une salle pour les personnes concernées. Enfin, nous avons débuté en fin d'année un audit pour améliorer la mixité de nos métiers, avec une équipe projet constituée de salariés volontaires, et animé par une consultante indépendante spécialiste du sujet. Cette équipe est force de proposition pour des actions sur la communication, le recrutement et la rétention des talents.

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

	2022	2023
Pourcentage de femmes	18%	19%
Pourcentage de femmes à des postes de management	43%	42%
Pourcentage de femmes au comité stratégique	20%	16%



### C. Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

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

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, nous avons nommé une référente handicap et mis en place un module de formation en e-learning pour l'ensemble de nos salariés. De plus, en 2023, nous avons participé au Duoday en accueillant 3 personnes dans nos équipes pour découvrir pendant une journée l'entreprise et nos métiers. Nous avons également reçu un stagiaire pendant 3 semaines sur notre site de Bordeaux, grâce à un partenariat avec l'association Clubhouse, dédié à la santé mentale.

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

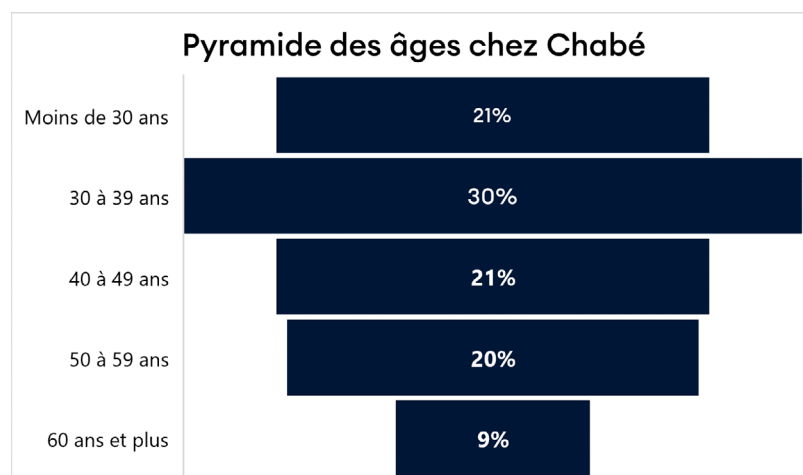
L'ouverture d'esprit est une valeur capitale chez Chabé, nous respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs. Chabé dispose d'un référent Harcèlement sexuel désigné par les membres du CSE pour orienter, informer et accompagner les salariés contre le harcèlement et les agissements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

### E. Diversité intergénérationnelle

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

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

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



## F. Suivi de la diversité interne

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

Nous incluons dans cette catégorie les personnes ci-dessous :

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

Chabé	2022	2023
Pourcentages de minorités	29%	30%
Pourcentages de minorités à des postes de management	13%	12%

## Prise en compte de nos parties prenantes



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

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

La satisfaction et la sécurité de nos clients constitue la première priorité de nos opérations. Pour offrir ce niveau de service nous avons mis en place les ressources en interne pour assurer à tout moment la meilleure qualité de prestation.

Dans ce cadre, nous sommes fiers d'avoir renouvelé notre label Qualité Tourisme, avec un score de plus de 94%. Ce label reconnaît, à la suite d'un audit approfondi et de clients mystères, le niveau de qualité exceptionnelle de nos prestations.





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

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

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

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

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

Nous avons rédigé un code de conduite RSE pour l'ensemble de nos sous-traitants que nous avons intégré à notre contrat. Il est essentiel que nos partenaires partagent un ensemble commun de règles, d'usages et de principes en matière de sécurité, de respect des droits de l'Homme, et de responsabilité sociétale et environnementale. Désormais, nous ne travaillerons qu'avec des partenaires qui se seront engagés sur ce code de conduite.



### 3. Engagement pour la communauté

En 2023 Chabé a proposé à ses salariés de participer à la course Odyssea pour la lutte contre le cancer du sein. Cette course permet à chacun de se mobiliser pour une grande cause de santé, dans un moment convivial, tout en récoltant des fonds pour la recherche via les frais d'inscription. Cette première édition fut un succès, tant par l'engagement général (34 personnes inscrites) que pour les retours très positifs de cet évènement associatif.

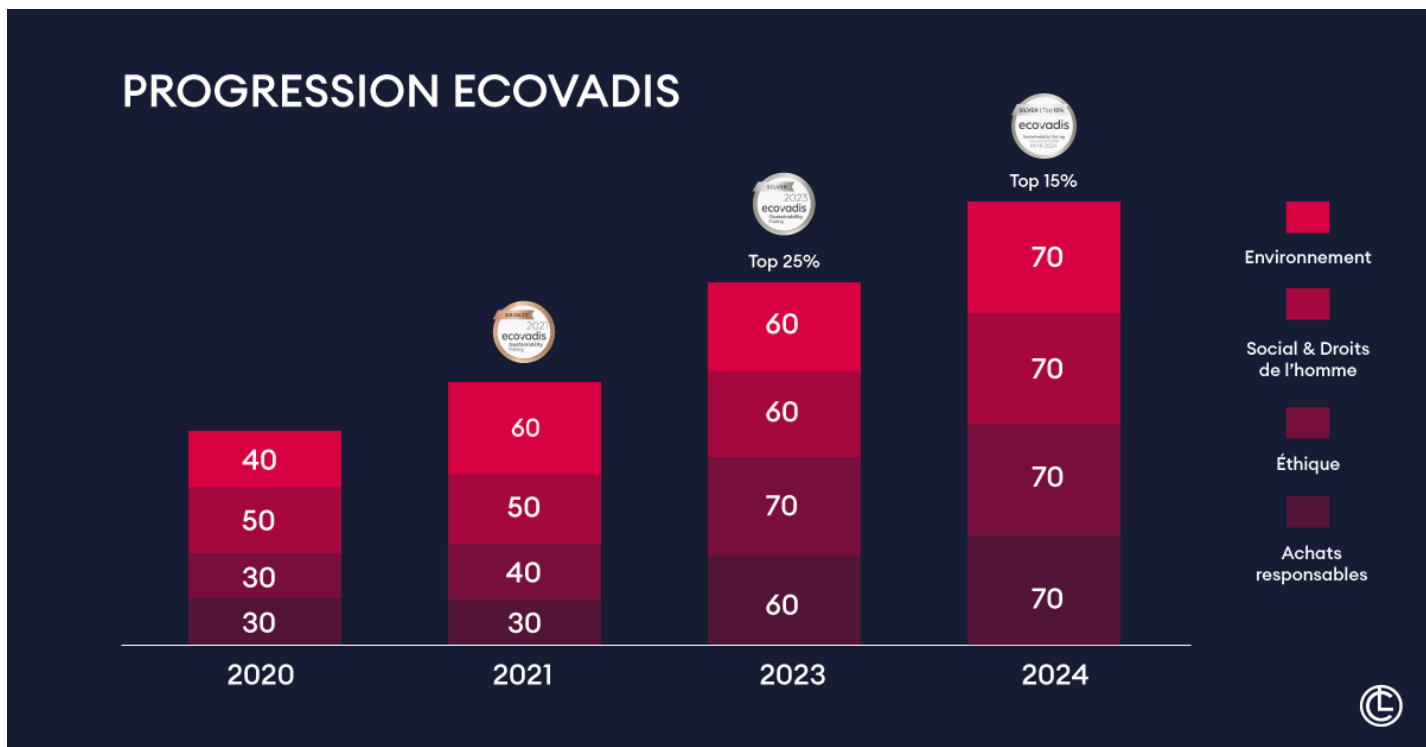
Au cours de l'année nous avons développé un partenariat avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) afin de diversifier nos recrutements. Cette fondation reconnue d'utilité publique s'engage depuis 1993 pour accompagner tous les publics éloignés de l'emploi dans leur insertion dans la société. Nous travaillons conjointement avec les équipes de FACE en Ile-de-France pour proposer toutes nos offres d'emploi à leurs bénéficiaires. Pour aller plus loin, FACE a également été sélectionnée par nos collaborateurs pour recevoir un don de 5 000 euros pour développer un projet d'intégration par l'emploi. Chabé est fier de s'investir durablement pour l'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

### 4. Certifications

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



En 2022 nous avons obtenu une note de 61/100, ce qui nous plaçait dans le top 25% des entreprises. En 2024, nous avons obtenu un score de 70 points, au global et dans chaque thématique. La médaille d'argent est désormais attribuée au top 15% des entreprises, et nous sommes classés dans le top 7% des entreprises (93ème percentile) et dans le top 2% des entreprises de notre secteur d'activité.



# Conclusion / Perspectives

---

La démarche RSE de Chabé est basée sur l'amélioration continue, elle est amenée à nous faire évoluer et à insuffler de nouveaux projets. Cette année, nous avons mis l'accent sur l'inclusion de nos parties prenantes avec les diverses formations pour nos salariés, le code de conduite pour nos sous-traitants et le partenariat avec la fondation FACE.

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

En complément des objectifs déjà évoqués, nous travaillons désormais sur une matrice de double matérialité et sur la redéfinition de notre stratégie RSE au niveau du groupe. Ces projets, demandés par les nouvelles directives européennes, sont l'occasion pour Chabé de se structurer au niveau international pour mutualiser nos efforts et définir les priorités pour les années à venir.



# Annexes

Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Compensation des émissions	TCO2e	2023	Tonnes équivalent CO2 émises par les trajets compensés via un partenariat	2 087
	Consommation totale d'énergie en MWh	MWh	1er janvier au 31/12/2023	Consommation totale d'énergie La consommation d'énergie comptabilise l'électricité, le gazole et l'essence	4 587
	Total des émissions de GES de Scope 1	TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 1	1 145
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2023		1 059
	Total des émissions de GES de Scope 2	TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 2	6
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2023		6
	Total des émissions de GES de Scope 3	TCO2e	1er janvier au 31/12/2022	Total des émissions de GES de Scope 3	1 512
		TCO2e	1er janvier au 31/12/2023		1 757
	Scope 3 amont	TCO2e	1er janvier au 31/12/2023	Total des émissions de GES de Scope 3 amont	1 738
	Scope 3 aval	TCO2e	1er janvier au 31/12/2023	Total des émissions de GES de Scope 3 aval	19
Consommation totale d'eau	m3	1er janvier au 31/12/2023	Volume d'eau consommé	2 112	





Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Protection de l'environnement	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2023	Poids total des déchets dangereux Les déchets dangereux incluent les eaux et hydrocarbures	5,8
	Poids total des déchets dangereux	Tonnes	1er janvier au 31/12/2023	Poids total des déchets non dangereux Les déchets non dangereux incluent les emballages à recycler et déchets municipaux	15
	Poids total des déchets valorisés	Tonnes	1er janvier au 31/12/2023	Poids total des déchets non dangereux valorisés	15
Employeur Responsable	Taux de fréquence	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre des accidents avec arrêt x 1 000 000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'AT pour éviter une possible double comptabilisation.	56,49
	Taux de gravité	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de jours d'arrêt x1000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'arrêt de travail (pour éviter une possible double comptabilisation)	3,27



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI	
Employeur Responsable	Taux de fréquence	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre des accidents avec arrêt x 1 000 000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'AT pour éviter une possible double comptabilisation.	56,49	
		%	1er janvier au 31/12/2023		30,73	
	Taux de gravité	%	1er janvier au 31/12/2022		Nombre de jours d'arrêt x1000/ heures travaillées Dans le cas d'un accident avec arrêt de travail à cheval sur deux exercices, l'accident sera comptabilisé en prenant compte de la date de fin de l'arrêt de travail (pour éviter une possible double comptabilisation)	3,27
		%	1er janvier au 31/12/2023			9,82



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Pourcentage de collaborateurs couverts par des frais de santé	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de collaborateurs couverts par frais de santé	100
	Nombre de réunion CSE annuelle	Nombre	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de réunion CSE	7
	Nombre de formation	Nombre	1er janvier au 31/12/2023	Nombre total de formations Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	13
	Nombre de promotions internes	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de promotions professionnelles Les promotions professionnelles comptabilisent les changements de grade et augmentation de salaire.	5,42
	Nombre de cas harcèlement / discrimination signalés	Nombre	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de cas harcèlement signalés via la procédure d'alerte	0
	Nombre d'alerte signalées	Nombre	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de cas signalés via la procédure d'alerte	0



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Employeur Responsable	Nombre moyenne d'heures de formation fournies par employé	Heures	1er janvier au 31/12/2023	Nombre total d'heures de formations par salarié Dans le cas d'une formation à cheval sur deux exercices, la formation sera comptabilisée en prenant compte de la date de fin de formation pour éviter une possible double comptabilisation	27,42
	Pourcentage d'employés sensibilisés	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre d'employés sensibilisé au travail des enfants/forcés, à la discrimination et au harcèlement	23
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps dans l'effectif	30
	Pourcentage de travailleurs issus de minorités / vulnérables aux postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de Séniors (>60 ans), jeunes (<30ans) et handicaps aux postes de management	12
	Pourcentage de femmes employés	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de femmes dans l'effectif	19,2
	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de femmes aux postes de management	42



Thème	KPI	Unités de mesure	Année	Méthode de calcul	Résultat par KPI
Ethique des affaires	Pourcentage des fournisseurs ciblés ayant signés le code de conduite fournisseurs	%	1er janvier au 31/12/2023	Nombre de fournisseurs ayant signés le code de conduite fournisseur	77%
	Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	%	1er janvier au 31/12/2022	Nombre de fournisseurs ayant répondu au questionnaire fournisseur sur une base monétaire	2

